

دور الثقافة التنظيمية الداعمة للإبداع في تعزيز نمو الشركات الناشئة ضمن الاقتصاد الإبداعي  
دراسة تطبيقية على شركة Earthlink في كربلاء المقدسة والنجف الأشرف

## The role of an organizational culture that supports creativity in fostering the growth of startups within the creative economy A case study of Earthlink in Karbala and Najaf

أ.د مصطفى كامل رشيد<sup>2</sup>

Mustafa Kamel Rashid

<sup>2</sup> الجامعة المستنصرية ، بغداد، العراق /

[dr\\_mustafa\\_kamel@uomustansiriyah.edu.iq](mailto:dr_mustafa_kamel@uomustansiriyah.edu.iq)

م.د حسين علاء حسين معتوق<sup>1</sup>

Hussein Alaa Hussein Maatouq1

<sup>1</sup> جامعة وارث الأنبياء ، كربلاء المقدسة، العراق

[Hussein.m@uowa.edu.iq](mailto:Hussein.m@uowa.edu.iq)

أ.م.د حسين محمد علي كاشكول<sup>3</sup>

Hussein Muhammad Ali Kashkool

<sup>3</sup> جامعة وارث الأنبياء ، كربلاء المقدسة، العراق

[hussain.ka@uowa.edu.iq](mailto:hussain.ka@uowa.edu.iq)

### المستخلص :

تهدف هذه الدراسة إلى تحليل دور الثقافة التنظيمية الداعمة للإبداع في تعزيز نمو الشركات الناشئة ضمن الاقتصاد الإبداعي، من خلال دراسة تطبيقية على شركة Earthlink في محافظتي كربلاء المقدسة والنجف الأشرف. تتبّع أهمية الدراسة من كونها تسلط الضوء على كيفية تأثير بيئة العمل الإبداعية داخل الشركات الكبرى على تطور المشاريع الناشئة، لا سيما في ظل الاعتماد المتزايد على التكنولوجيا والاقتصاد الرقمي. اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، حيث تم جمع البيانات باستخدام استبانة إلكترونية وزعت على موظفي شركة Earthlink ورواد الأعمال في كربلاء والنجف، وتم الحصول على 212 استبانة صالحة للتحليل الإحصائي بنسبة استجابة بلغت 94.6%، وهي نسبة ممتازة تعزز من موثوقية النتائج.

توصلت الدراسة إلى أن الثقافة التنظيمية الداعمة للإبداع داخل Earthlink لها تأثير إيجابي ومباشر على نمو الشركات الناشئة، حيث ساهمت بيئة العمل المرنة والمحفزة على الابتكار في توفير بيئة خصبة لتطوير مشاريع جديدة ضمن الاقتصاد الإبداعي. كما كشفت النتائج أن دعم الشركة للتكنولوجيا والبنية التحتية الرقمية كان له دور كبير في تعزيز نجاح هذه المشاريع الناشئة. إذ إن أهم توصية فقد أوصت الدراسة بضرورة تعزيز استراتيجيات التحفيز الإبداعي داخل الشركات التقنية الكبرى مثل Earthlink، من خلال توفير مساحات عمل مشتركة، دعم الأفكار الناشئة، وتحفيز التعاون مع رواد الأعمال، بما يساهم في دفع عجلة الاقتصاد الإبداعي في المحافظتين.

الكلمات المفتاحية: الثقافة التنظيمية، الإبداع، الشركات الناشئة، الاقتصاد الإبداعي، التحول الرقمي، Earthlink، ريادة الأعمال

**Abstract:** This study aims to analyze the role of a supportive organizational culture in fostering the growth of startups within the creative economy, through an empirical study of Earthlink in the holy Karbala and Najaf governorates. The importance of the study stems from its ability to shed light on how the creative work environment within large companies affects the development of startups, particularly in light of the increasing reliance on technology and the digital economy.

The study relied on a descriptive analytical approach. Data was collected using an electronic questionnaire distributed to Earthlink employees and entrepreneurs in Karbala and Najaf. A total of 212 valid questionnaires were obtained for statistical analysis, with a response rate of 94.6%, an excellent rate that enhances the reliability of the results.

The study found that the supportive organizational culture within Earthlink has a positive and direct impact on the growth of startups. The flexible and innovation-enhancing work environment contributed to providing a fertile environment for the development of new projects within the creative economy. The results also revealed that the company's support for technology and digital infrastructure played a significant role in enhancing the success of these startups. The study's most important recommendation is the need to enhance strategies to

stimulate creativity within major technology companies such as Earthlink. This is achieved by providing coworking spaces, supporting emerging ideas, and encouraging collaboration with entrepreneurs, which will contribute to advancing the creative economy in the two governorates.

**Keywords: Organizational culture, creativity, startups, creative economy, digital transformation, Earthlink, entrepreneurship.**

## مقدمة

يشهد العالم تحوُّلاً متسارعاً نحو الاقتصاد الإبداعي، الذي يعتمد على الابتكار والتكنولوجيا كعوامل رئيسية للنمو المستدام. في هذا السياق، أصبحت الثقافة التنظيمية الداعمة للإبداع أحد المحركات الأساسية لنجاح المؤسسات، لا سيما تلك العاملة في قطاع التكنولوجيا والاتصالات. إذ تُعزِّز هذه الثقافة من روح الابتكار، وتحفِّز بيئة العمل على تبني الأفكار الجديدة، مما يسهم في نمو الشركات الناشئة ويدفع عجلة التطوير في الأسواق المحلية والعالمية. (اليساري & بناي، 2024: 21).

تعدُّ شركة Earthlink من أكبر مزودي خدمات الإنترنت في العراق، وتلعب دوراً حيوياً في دعم التحوُّل الرقمي وتعزيز بيئة الأعمال الرقمية، خاصة في مدينتي كربلاء المقدسة والنجف الأشرف. لذا، فإن دراسة تأثير الثقافة التنظيمية الداعمة للإبداع داخل هذه الشركة على نمو الشركات الناشئة في الاقتصاد الإبداعي يمثل محوراً مهماً لفهم العلاقة بين الابتكار المؤسسي والاقتصاد الرقمي المتنامي. (بناي، 2021: 16).

بناءً على ذلك، تسعى هذه الدراسة إلى تحليل دور البيئة التنظيمية المبتكرة داخل Earthlink في دعم المشاريع الناشئة، وذلك من خلال استكشاف مدى تأثير ثقافة الإبداع المؤسسي على استدامة وتطور الشركات الناشئة، خاصة تلك التي تعتمد على الخدمات الرقمية والتكنولوجية. (الحبوبي، 2022، 145)

### 1. المنهجية العلمية

#### 1.1. مشكلة الدراسة

يعد الاقتصاد الإبداعي من المحركات الرئيسية للنمو الاقتصادي في العصر الرقمي، حيث تعتمد الشركات الناشئة بشكل متزايد على التكنولوجيا والابتكار لتحقيق ميزة تنافسية واستدامة في السوق. ومع ذلك، تواجه العديد من هذه الشركات تحديات تنظيمية وإدارية تعيق نموها، أبرزها غياب البيئة الداخلية الداعمة للإبداع داخل المؤسسات الكبرى التي تُعد جزءاً أساسياً من البنية التحتية الرقمية. في هذا السياق، (المسعودي، حسن، 2024: 121) تلعب الثقافة التنظيمية الداعمة للإبداع دوراً محورياً في تمكين المشاريع الناشئة، خاصة في ظل اعتمادها الكبير على البنية التحتية الرقمية التي توفرها الشركات الكبرى مثل Earthlink، التي تُعد من أكبر مزودي خدمة الإنترنت في العراق. ومع ذلك، لا تزال هناك فجوة معرفية حول مدى تأثير هذه الثقافة على تحفيز الابتكار ونمو الشركات الناشئة في الاقتصاد الإبداعي، خصوصاً في بيئة الأعمال في مدينتي كربلاء المقدسة والنجف الأشرف. لذا، تتمثل مشكلة الدراسة في التساؤل الرئيسي التالي: ما مدى تأثير الثقافة التنظيمية الداعمة للإبداع في شركة Earthlink على نمو الشركات الناشئة ضمن الاقتصاد الإبداعي في محافظتي كربلاء والنجف؟

#### 2.1. أهمية الدراسة

تتبع أهمية هذه الدراسة من تسليط الضوء على دور الثقافة التنظيمية الداعمة للإبداع في تعزيز نمو الشركات الناشئة ضمن الاقتصاد الإبداعي، وذلك في سياق بيئة الأعمال الرقمية المتسارعة. ويمكن إبراز أهمية الدراسة من خلال الجوانب التالية:

##### 2.1.1. الأهمية العلمية:

2.1.1.1. تساهم الدراسة في إثراء الأدبيات الأكاديمية حول العلاقة بين الثقافة التنظيمية والإبداع المؤسسي ونمو الشركات الناشئة، خاصة في سياق الاقتصاد الإبداعي.

2.1.1.2. تقدم إطاراً تحليلياً لفهم كيفية تأثير الشركات الكبرى مثل Earthlink على بيئة الابتكار وريادة الأعمال في العراق.

2.1.1.3. توفر أساساً علمياً لدراسات مستقبلية حول تحفيز الإبداع داخل المؤسسات الكبرى وتأثيره على الأسواق الناشئة.

##### 2.1.2. الأهمية التطبيقية:

2.1.2.1. تساعد في تقديم رؤية واضحة لصنّاع القرار داخل Earthlink حول أهمية تعزيز بيئة عمل إبداعية، مما يساهم في تحسين أداء الموظفين وتعزيز الشراكات مع رواد الأعمال.

2.1.2.2. تسلط الضوء على الفرص والتحديات التي تواجه رواد الأعمال في كربلاء والنجف، مما يمكنهم من الاستفادة بشكل أكبر من البنية التحتية الرقمية لدعم مشاريعهم الناشئة.

2.1.2.3. تقدم توصيات عملية للشركات التقنية الكبرى حول كيفية تعزيز الابتكار والاستفادة من رأس المال الإبداعي المحلي لدعم الاقتصاد الرقمي.

### 3.1. أهداف الدراسة

يمكن تحديد الأهداف الرئيسية للدراسة على النحو التالي:

- 3.1.1. تحليل مكونات الثقافة التنظيمية الداعمة للإبداع داخل شركة Earthlink ومعرفة مدى تطبيقها في بيئة العمل.
- 3.1.2. قياس أثر الثقافة التنظيمية المبتكرة على نمو الشركات الناشئة في الاقتصاد الإبداعي ضمن محافظتي كربلاء والنجف.
- 3.1.3. استكشاف دور شركة Earthlink في دعم رواد الأعمال وتوفير بيئة تكنولوجية مناسبة لتطوير مشاريعهم.
- 3.1.4. تحديد العلاقة بين بيئة العمل الداعمة للإبداع ومستوى الابتكار لدى الشركات الناشئة، ومدى تأثير ذلك على استدامتها ونموها.
- 3.1.5. تعزيز دور الشركات الكبرى مثل Earthlink في دعم الاقتصاد الإبداعي من خلال تبني سياسات تحفيزية للإبداع وريادة الأعمال.

### 4.1. أسباب اختيار الموضوع

ويمكن تحديد أبرز أسباب اختيار هذا الموضوع على النحو التالي:

- 4.1.1. يعد الاقتصاد الإبداعي محركًا رئيسيًا للنمو الاقتصادي في العصر الرقمي، مما يستدعي دراسة العوامل التي تؤثر على نجاحه، مثل الثقافة التنظيمية الداعمة للإبداع.
- 4.1.2. تُعد Earthlink من أكبر مزودي خدمة الإنترنت في العراق، ولها دور حيوي في دعم بيئة الأعمال الرقمية، مما يجعلها نموذجًا مناسبًا لدراسة تأثير الثقافة التنظيمية على نمو الشركات الناشئة.
- 4.1.3. تشهد محافظتا كربلاء المقدسة والنجف الأشرف نموًا في المشاريع الناشئة، ولكنها لا تزال تواجه تحديات تتعلق بضعف البيئة الداعمة للإبداع، مما يجعل البحث في هذا المجال ضروريًا.
- 4.1.4. رغم تزايد الاهتمام بالاقتصاد الإبداعي، إلا أن هناك ندرة في الدراسات التطبيقية التي تربط بين الثقافة التنظيمية والإبداع المؤسسي ونمو الشركات الناشئة، مما يبرز أهمية هذا البحث.
- 4.1.5. يساعد البحث في فهم كيفية تعزيز التعاون بين الشركات الكبرى مثل Earthlink ورواد الأعمال، مما يساهم في بناء بيئة أعمال إبداعية مستدامة.

### 5.1. مجتمع وعينة الدراسة

يتكون مجتمع الدراسة من فئتين رئيسيتين:

- 5.1.1. موظفو شركة Earthlink في محافظتي كربلاء المقدسة والنجف الأشرف، والذين يمثلون البيئة التنظيمية التي توفر الدعم للإبداع داخل الشركة.
  - 5.1.2. رواد الأعمال وأصحاب الشركات الناشئة في كربلاء والنجف، والذين يستفيدون من خدمات شركة Earthlink في تطوير مشاريعهم ضمن الاقتصاد الإبداعي.
- أما عينة الدراسة فقد تم اختيارها بطريقة العينة العشوائية البسيطة، حيث تم توزيع الاستبانة إلكترونيًا على أفراد العينة، وتم استرداد 212 استبانة صالحة للتحليل الإحصائي، بنسبة استجابة مرتفعة ومناسبة لإجراء التحليل العلمي.

### 6.1. فرضيات الدراسة

نصت الفرضية الرئيسية على ان يوجد تأثير معنوي بين الثقافة التنظيمية الداعمة للإبداع والاقتصاد الإبداعي. فيحين تنص الفرضيات الفرعية للفرضية الرئيسية على ما يأتي:

- H1-1 توجد علاقة تأثير موجبة ذات دلالة معنوية للممارسات الابتكار المهيكل في الاقتصاد الإبداعي.
- H1-2 توجد علاقة تأثير موجبة ذات دلالة معنوية للتعلم من الأخطاء ومشاركة المعرفة في الاقتصاد الإبداعي.
- H1-3 توجد علاقة تأثير موجبة ذات دلالة معنوية لقيادة الداعمة لبيئة العمل في الاقتصاد الإبداعي.
- H1-4 توجد علاقة تأثير موجبة ذات دلالة معنوية لقابلية العمل الموجهة ذاتيًا في الاقتصاد الإبداعي.
- H1-5 توجد علاقة تأثير موجبة ذات دلالة معنوية لنمذجة الأدوار القيادية في الاقتصاد الإبداعي.

## 2. الأطار النظري والمعرفي للدراسة

### 2.1. مفهوم الثقافة التنظيمية الداعمة للإبداع

إن مفهوم الثقافة التنظيمية التي تدعم الإبداع متعدد الأوجه، مع التركيز على القيم والسلوكيات والممارسات القيادية التي تعزز بيئة مبتكرة، إن الثقافة التي تشجع على المخاطرة والتعاون والتعلم المستمر ضرورية لرعاية الإبداع ودفع الابتكار داخل المنظمات، لذا عرف الكثير من الكتاب والباحثين الثقافة التنظيمية الداعمة للإبداع وباطر مختلفة ضمن تنوع القطاعات التي تعمل بها الشركات لذا يرى (48: 2024، Grecu & Deneş) الثقافة التنظيمية التي تدعم الإبداع هذا النوع من الثقافة التنظيمية على أنه الأكثر دعمًا للإبداع والابتكار والذي تتميز بالمرونة والمخاطرة والتعاون التي تشجع هذه الثقافة الموظفين على تجربة واستكشاف أفكار جديدة دون الخوف من الفشل، وهو أمر ضروري لتعزيز الإبداع، فالثقافة التنظيمية التي تدعم الإبداع هي تلك التي تقدر المرونة والمخاطرة والتعاون والقيادة القوية. من خلال تعزيز هذه السمات، يمكن للمنظمات تعزيز قدرتها على الابتكار والحفاظ على ميزة تنافسية.

كما يعرف (86: 2024، Subedi & Bhandari) الثقافة التنظيمية التي تعزز الإبداع بأنها مجموعة من القيم والمعتقدات والمعايير المشتركة داخل المنظمة التي تشكل سلوكيات ومواقف أعضائها. الثقافة التي تدعم الإبداع هي تلك التي تشجع الابتكار من خلال تعزيز بيئة يتم فيها الترحيب بالأفكار الجديدة وتقييمها، كما أن الثقافة التنظيمية القوية التي تدعم الإبداع تعزز بشكل كبير قدرة المنظمة على توليد وتنفيذ أفكار جديدة. يتم تحقيق ذلك من خلال تعزيز بيئة لا يتم فيها تشجيع الإبداع فحسب، بل يتم أيضاً دمجها بشكل منهجي في عمليات واستراتيجيات المنظمة.

وأشار (64: 2024، Edward & Frinaldi) أن الثقافة التنظيمية التي تدعم الإبداع هي الثقافة التي تمثل الممارسات المشتركة داخل المنظمة التي تشكل سلوك ومواقف أعضائها. الثقافة التي تدعم الإبداع هي تلك التي تشجع الانفتاح والثقة والمخاطرة، مما يسمح للموظفين باستكشاف أفكار وأساليب جديدة دون خوف من العواقب السلبية، إذ إن تنمية ثقافة تدعم الإبداع أمر ضروري للمنظمات، وخاصة في القطاع العام، لتظل ذات صلة وفعالة في بيئة ديناميكية. من خلال تعزيز الانفتاح والثقة والمخاطرة، ومن خلال الاستفادة من ممارسات القيادة التي تشجع الابتكار، يمكن للمنظمات خلق بيئة مواتية للتفكير الإبداعي والتقدمي.

في حين يوضح (23: 2024، Westover) أن الثقافة التنظيمية التي تدعم الإبداع هو الالتزام المرئي للقيادة بالابتكار. يتضمن ذلك التواصل الواضح لأهمية الإبداع وسلوكيات المخاطرة، والتي يمكن أن تشجع الموظفين على الانخراط في أنشطة مبتكرة دون خوف من التذاعيات السلبية، وغالبًا ما توفر المنظمات التي تدعم الإبداع بيئة مواتية للتعليم المستمر. يتضمن ذلك فرصًا لتطوير المهارات والتعاون وقبول الإخفاقات الصغيرة والمكاسب كجزء من عملية التعلم. تشجع هذه البيئة الموظفين على تجربة واستكشاف أفكار جديدة، وهو أمر ضروري للإبداع.

بشكل عام يرى الباحثون أن الثقافة التنظيمية التي تدعم الإبداع تتميز بالالتزام القيادي، والبيئة الصديقة للتعلم، والاعتراف بالجهود المبتكرة، والتجارب التعاونية، والتقييم المستمر لفرص تعزيز الإبداع.

كما يعزز ذلك في جانب آخر (11215: 2024، Felani .ET) إذ أن الثقافة التنظيمية الموجهة للتعلم هي تلك التي تؤكد على التعلم المستمر والتطوير بين الموظفين. هذا النوع من الثقافة أمر بالغ الأهمية لتعزيز الإبداع لأنه يشجع على تبادل الأفكار واعتماد أساليب جديدة للعمل. من خلال تعزيز بيئة يتم فيها تحفيز الموظفين للتعلم والنمو، يمكن للمنظمات تعزيز قدراتها المبتكرة، في الثقافة الموجهة نحو التعلم، لا يتم تشجيع الابتكار فحسب، بل يُنظر إليه على أنه عنصر ضروري لنجاح المنظمة. تدعم هذه الثقافة الإبداع من خلال تسهيل بيئة يتم فيها الترحيب بالأفكار الجديدة واستكشافها. يتم تشجيع الموظفين على التفكير خارج الصندوق وتجربة المفاهيم الجديدة، والتي يمكن أن تؤدي إلى تطوير منتجات أو خدمات مبتكرة.

وأضاف الباحثون أن غالبًا ما تؤدي الثقافة التي تدعم الإبداع إلى زيادة رضا الموظفين ومشاركتهم. عندما يشعر الموظفون أن أفكارهم تحظى بالتقدير وأن لديهم الفرصة للمساهمة في نجاح المنظمة، فمن المرجح أن يكونوا متحمسين وملتزمين بعملهم. يمكن أن تؤدي هذه المشاركة المتزايدة إلى أداء أفضل ونتائج أكثر إبداعًا.

كما يضيف (324: 2024، Jakubauskytė) أن الثقافة التنظيمية التي تدعم الإبداع يتأثر بالسياق الاجتماعي وانتماء الفرد إلى مجموعة اجتماعية أو منظمة معينة. هذا يعني أن البيئة الاجتماعية داخل المنظمة يمكن أن تؤثر بشكل كبير على التعبير الإبداعي، لذا تتكون الثقافة التنظيمية من طبقات ثقافية مختلفة مثل القيم والقواعد والمعايير والرموز وأنماط الاتصال. تشكل هذه العناصر الجوهرية للمنظمة وتخلق شروطًا مسبقة للإبداع البشري والتعبير عنه.

وأضاف الباحثون لتعزيز الإبداع كقيمة، من الضروري دمجها في فلسفة الشركة وثقافتها، ويتضمن ذلك اتخاذ إجراءات ملموسة مثل تغيير السلوك الإداري وخلق مناخ نفسي بناء، وبيئة يتم فيها تحمل المخاطر، وهناك انفتاح على التغيير، والثقة بالنفس، وحرية العمل، تساعد على الإبداع وتشجع هذه البيئة الوعي الذاتي الإيجابي والتعلم المستمر، وهما أمران ضروريان للتعبير الإبداعي.

كما ان (Dennett،2022:321) يرى أن مفهوم الثقافة التنظيمية التي تدعم الإبداع تعزيز بيئة يتم فيها تشجيع الموظفين ودعمهم لاستكشاف أفكار جديدة. يتم تحقيق ذلك من خلال تطوير ثقافة إبداعية تتوافق مع أهداف محددة بوضوح، كما يصف الثقافة الإبداعية بأنها نظام بيئي يتكون من ثلاثة عناصر مترابطة وهي:

- ✓ ثقافة الإدارة: تلعب الثقافة الإدارية للمنظمة دورًا مهمًا في رعاية الإبداع. وهي تتضمن ممارسات وسياسات القيادة التي تعزز الابتكار وتسمح للموظفين بحرية التجربة وتحمل المخاطر.
- ✓ البيئة التشغيلية: يجب أن تكون البيئة التي يعمل فيها الموظفون مواتية للإبداع. يتضمن ذلك توفير الموارد والوقت والمساحة للتفكير الإبداعي والتعاون.
- ✓ الإبداع الفردي: تشجيع الإبداع الفردي أمر ضروري. تحتاج المنظمات إلى التعرف على الإمكانيات الإبداعية الفريدة لكل موظف وتميئتها، مما يسمح لهم بالمساهمة بأفكارهم ووجهات نظرهم.

لذا عرف الباحثون الثقافة التنظيمية الداعمة للإبداع هي تلك التي تعزز مناخ الابتكار الداعم، وتقدم حوافز فعالة، وتحافظ على الهيكل الأمثل، وهذه العناصر ضرورية لسد الفجوة بين الثقافة والإبداع، وتعزيز الابتكار والقدرة التنافسية في نهاية المطاف، كما يتضمن مفهوم الثقافة التنظيمية التي تدعم الإبداع خلق بيئة محفزة وآمنة، واستخدام إطار إدراكي للفهم والتواصل، وتطبيق الأساليب المدعومة علميًا لتعزيز الابتكار. يضمن هذا النهج أن المديرين يمكنهم التأثير بشكل فعال ورعاية ثقافة مواتية للإبداع.

## 2.2. أهمية الثقافة التنظيمية الداعمة للإبداع

تلعب الثقافة التنظيمية دورًا محوريًا في تعزيز الإبداع والابتكار داخل المنظمات. إن الثقافة التي تشجع المرونة والمخاطرة والتعاون تعزز بشكل كبير القدرة على توليد الأفكار الجديدة وتنفيذها، لذا تشير الأبحاث إلى أن السمات الثقافية المحددة، مثل الانفتاح ودعم التجربة، ضرورية لتنمية بيئة مبتكرة، لذا فإن الأهمية تكمن فيما يأتي: (Miron .ET، 2024 :242-241)

2.2.1. تعزيز توليد الأفكار: تلعب الثقافة التنظيمية التي تدعم الإبداع دورًا مهمًا في تعزيز قدرة الأفراد والفرق على توليد أفكار جديدة ومفيدة. من خلال تعزيز بيئة تقدر الإبداع، يمكن للمؤسسات تشجيع الموظفين على التفكير خارج الصندوق واستكشاف الحلول المبتكرة.

2.2.2. القيم والمعايير الثقافية: تؤثر القيم والمعايير الثقافية داخل المنظمة على كيفية تعريف الإبداع وتقييمه. تخلق الثقافات التي تؤكد الانفتاح والمرونة والمخاطرة بيئة داعمة للعمليات الإبداعية، مما يسمح للموظفين بالتجربة والابتكار دون خوف من الفشل.

2.2.3. التأثير على التقييم والتطوير: تؤثر الثقافة التنظيمية على كيفية تقييم الأفكار الإبداعية وتطويرها. يمكن للثقافات التي تقدر وجهات النظر المتنوعة والتفكير المنطقي أن تعزز تطوير الأفكار الإبداعية من خلال دمج وجهات النظر والنهج المختلفة، مما يؤدي إلى حلول أكثر شمولاً وابتكاراً.

2.2.4. تجارب متعددة الثقافات: يمكن للمنظمات التي تتبنى تجارب متعددة الثقافات الاستفادة من الرؤى المتنوعة واستراتيجيات حل المشكلات التي تأتي من التعرض لثقافات متعددة. يمكن لهذا التنوع أن يعزز الإبداع من خلال توسيع وجهات نظر الأفراد وتوفير مجموعة واسعة من الأفكار.

2.2.5. إدارة المجموعات المتنوعة ثقافيًا: في حين أن المجموعات المتنوعة ثقافيًا قد تواجه تحديات، مثل حواجز الاتصال، إلا أنها تتمتع أيضًا بالقدرة على الإبداع بدرجة عالية. يمكن للثقافة التنظيمية التي تدير هذه الديناميكيات بفعالية أن تسخر الإمكانيات الإبداعية للمجموعات المتنوعة، مما يؤدي إلى نتائج أكثر ابتكاراً.

2.2.6. البحث المستقبلي والتوسع: يتم التأكيد على أهمية الثقافة التنظيمية في دعم الإبداع من خلال الحاجة إلى مزيد من البحث في المهام المختلفة والعمليات الإبداعية والسياقات الثقافية. إن فهم كيفية تفاعل عناصر ثقافية محددة مع العمليات الإبداعية يمكن أن يساعد المؤسسات على دعم الإبداع وتعزيزه بشكل أفضل.

## 2.3. أهداف الثقافة التنظيمية الداعمة للإبداع

إن الثقافة التنظيمية التي تدعم الإبداع ضرورية لتعزيز الابتكار وتعزيز الأداء العام. مثل هذه الثقافة لا تشجع الموظفين على التفكير خارج الصندوق فحسب، بل تتماشى أيضًا مع الأهداف الاستراتيجية، مما يؤدي في النهاية إلى تحسين الصحة التنظيمية. لذا فإن من أهم الأهداف هي: (Zhu، 2024 :31)

2.3.1. تعزيز إبداع الموظفين: أحد الأهداف الأساسية هو تعزيز إبداع الموظفين من خلال خلق بيئة تشجع التفكير الابتكاري وتوليد أفكار جديدة. يتضمن ذلك تعزيز ثقافة يشعر فيها الموظفون بالقدرة على التجربة وتحمل المخاطر دون خوف من الفشل.

2.3.2. تعزيز الابتكار والتنافسية: من خلال موازنة الثقافة التنظيمية مع الإبداع، تهدف الشركات إلى تعزيز قدراتها الابتكارية والحفاظ على ميزة تنافسية في السوق. يمكن للثقافة التي تدعم الإبداع أن تؤدي إلى تطوير منتجات وخدمات وعمليات فريدة تميز المنظمة عن منافسيها.

2.3.3. تحسين الهيكل التنظيمي: هدف آخر هو تحسين الهيكل التنظيمي لتسهيل الإبداع. يتضمن ذلك إنشاء هيكل مرن وقابل للتكيف يسمح بالتواصل المفتوح والتعاون عبر المستويات والإدارات المختلفة، وبالتالي تمكين التدفق الحر للأفكار.

2.3.4. تعزيز مناخ الابتكار الداعم: إنشاء مناخ داعم للابتكار أمر بالغ الأهمية. الهدف هو خلق بيئة يشعر فيها الموظفون بالأمان للتعبير عن أفكارهم ويتم تشجيعهم على المساهمة في جهود الابتكار في المنظمة. يتضمن ذلك توفير الموارد اللازمة والدعم للمساواة الإبداعية.

2.3.5. إنشاء حوافز ابتكار فعالية: تنفيذ الحوافز الفعالة هو هدف آخر. من خلال مكافأة الجهود الإبداعية والحلول المبتكرة، يمكن للمنظمات تحفيز الموظفين على الانخراط في التفكير الإبداعي والمساهمة في أهداف الابتكار للمؤسسة.

#### 2.4. أبعاد الثقافة التنظيمية الداعمة للإبداع

تتميز الثقافة التنظيمية التي تدعم الإبداع بعدة أبعاد رئيسية تعزز الابتكار وتشجع الموظفين على التفكير خارج الصندوق. وتشمل هذه الأبعاد وجهات النظر متنوعة ومن خلال تنمية مثل هذه البيئة، يمكن للمنظمات تعزيز قدراتها المبتكرة والتكيف مع متطلبات السوق المتغيرة، لذا فإن من أهم الأبعاد التي تناولها الكثير من الباحثين هي:

2.4.1. ممارسات الابتكار المهيكلية: يمكن أن يؤدي تنفيذ ممارسات الابتكار المنظم مثل العصف الذهني والتفكير التصميمي إلى زيادة دعم الإبداع. توفر هذه الممارسات نهجًا منهجيًا لتوليد الأفكار وتحسينها، مما يسهل على الموظفين المساهمة بشكل خلاق وفعال. (Grecu & Deneş, 2024: 47)

2.4.2. التعلم من الأخطاء ومشاركة المعرفة: يمكن أن يؤدي النظر إلى حالات الفشل على أنها فرص للتعلم بدلاً من النكسات إلى تشجيع ثقافة التحسين المستمر والابتكار. تساعد هذه العقلية في تحسين الأفكار والعمليات بمرور. لذا تشجع تبادل المعرفة والخبرات بين الموظفين يساعد في بناء مستودع غني من الأفكار والحلول التي يمكن الاعتماد عليها لحل المشكلات الإبداعية. (84: 2024, Westover & Subedi & Bhandari, 2024: 2)

2.4.3. القيادة الداعمة لبيئة العمل: يمكن للقيادة الداعمة والمنتجة على الأفكار الجديدة التأثير بشكل كبير على الإنتاج الإبداعي لفرقهم. يقدم القادة الفعالون التوجيه مع إتاحة مساحة للاستكشاف الإبداعي، ثقافة تعزز الثقة والتواصل المفتوح تشجع على تبادل الأفكار. عندما يشعر الموظفون بأن مساهماتهم تحظى بالتقدير والاحترام، فمن المرجح أن ينخرطوا في التفكير الإبداعي. (6: 2024, Yang ET)

2.4.4. قابلية العمل الموجهة ذاتياً: يشير هذا البعد إلى قدرة الموظفين على إدارة عمليات العمل الخاصة بهم واتخاذ القرارات بشكل مستقل. إنه يمكن الموظفين من استكشاف أفكار وأساليب جديدة دون رقابة مفرطة، والتي يمكن أن تعزز إنتاجهم الإبداعي. (3: 2025, Al-Qahtani)

2.4.5. نمذجة الأدوار القيادية: القادة الذين يظهرون سلوكيات المخاطرة ويدعمون المبادرات الإبداعية يشكلون سابقة لبقية المؤسسة. يمكن أن تلهم أفعالهم الموظفين لتبني الإبداع والابتكار في عملهم، وتقديم حوافز للابتكار يمكن أن يحفز الموظفين على الانخراط في السلوك الإبداعي. يمكن أن تكون هذه الحوافز في شكل تقدير أو مكافآت أو فرص للنمو المهني. عندما يرى الموظفون أن جهودهم الإبداعية تحظى بالتقدير والمكافأة، فمن المرجح أن يساهموا بأفكار مبتكرة (12: 2024, Westover)

#### 3. مفهوم الاقتصاد الإبداعي

يعد الاقتصاد الإبداعي من المفاهيم الاقتصادية والإدارية ذات الأوجه متعدد والتي تجمع بين الثقافة والابتكار والتنمية الاقتصادية، مع التركيز على قيمة الإبداع كمحرك للنمو. وهي تشمل قطاعات مختلفة، بما في ذلك الإدارة والتقنيات الرقمية وغيرها، وقد تم الاعتراف بها لقدرتها على معالجة القضايا الاجتماعية مثل الفقر وتمكين المجتمع والمنظمات، لذا عرف (2: 2024, Martial ET) يعترف بالاقتصاد الإبداعي كقطاع مهم يساهم في النمو الاقتصادي، لا سيما في العصر الرقمي. إنها تشمل الصناعات التي تجمع بين الإبداع والتكنولوجيا لإنتاج قيمة اقتصادية. هذا القطاع مهم لخلق فرص العمل ويساهم بشكل كبير في الناتج المحلي الإجمالي (GDP)، كما يشمل الاقتصاد الإبداعي العديد من القطاعات الفرعية، بما في ذلك الطهي والأزياء والحرف اليدوية والفن والتصميم والموسيقى والأفلام والألعاب الرقمية والنشر. تستفيد هذه القطاعات من الإبداع البشري والابتكار لإنشاء منتجات وخدمات ذات قيمة ثقافية واقتصادية.

وأضاف الباحثون إلى جانب المساهمات الاقتصادية، يلعب الاقتصاد الإبداعي دورًا حيويًا في تعزيز الهوية الثقافية. إنه يعزز الثقافة والهوية المحلية على المسرح الدولي، وبالتالي يعزز العلامة التجارية الوطنية والتبادل الثقافي.

كما يرى (Soares .ET، 2025: 138) الاقتصاد الإبداعي هو مفهوم ديناميكي ومتطور يجمع بين الأبعاد الاقتصادية والثقافية والاجتماعية، ويقدم نموذجًا مستدامًا وشاملاً للتنمية، لذا فإن هذا مفهوم يؤكد على قيمة «المعرفة» ودمج الإبداع والثقافة والاستدامة، كما يتميز الاقتصاد الإبداعي بتركيزه على القيم غير الملموسة مثل الإبداع والتراث الثقافي، كما يقدم هذا النهج بدائل لنماذج السوق التقليدية التي غالبًا ما تهيمن عليها النزعة الاستهلاكية.

وأضاف الباحثون أن الدعم الحكومي أمر بالغ الأهمية في تعزيز التفاعل بين الفن والأزياء. يمكن أن يؤدي هذا الدعم إلى خلق فرص العمل وتوليد الدخل، مما يزيد من ترسيخ الاقتصاد الإبداعي كنموذج للمقاومة والشمول.

وأشار (Eropov & Pulyaevskaya، 2025: 218) أن الاقتصاد الإبداعي يشير إلى الصناعات التي تعتمد على الإبداع الفردي والمهارة والموهبة. هذه الصناعات لديها القدرة على خلق الثروة والوظائف من خلال توليد واستغلال الملكية الفكرية. يشمل الاقتصاد الإبداعي مجموعة واسعة من القطاعات، بما في ذلك الفنون والثقافة والتصميم والإعلام والتكنولوجيا.

كما أن الاقتصاد الإبداعي بمساهمته الكبيرة في الاقتصادات الوطنية، تعمل العديد من البلدان بنشاط على تقييم حجم وتأثير الصناعات الإبداعية لفهم دورها في التنمية الاقتصادية. يتضمن ذلك تقييم جوانب مختلفة مثل التوظيف وتوليد الإيرادات والتأثير الثقافي، لذا غالبًا ما يوصف الاقتصاد الإبداعي بأنه «صناعة القيم» لأنه لا يساهم اقتصاديًا فحسب، بل يثري أيضًا القيم الثقافية والاجتماعية. إنه يعزز الابتكار والتنوع الثقافي والإدماج الاجتماعي، مما يجعله مكونًا حيويًا للاقتصادات الحديثة.

ويرى الباحثون على المستوى العالمي، يتم الاعتراف بالاقتصاد الإبداعي بشكل متزايد لقدرته على دفع التنمية المستدامة. وهي تتماشى مع الأهداف العالمية من خلال تعزيز التنوع الثقافي وتشجيع الابتكار وتوفير فرص للنمو الاقتصادي والاندماج الاجتماعي، فالإقتصاد الإبداعي هو قطاع ديناميكي ومتطور يستفيد من الإبداع والتكنولوجيا لدفع النمو الاقتصادي والثقافي. إنها تلعب دورًا مهمًا في الاقتصادات الحديثة من خلال تعزيز الابتكار وخلق فرص العمل وتعزيز القيم الثقافية.

في حين يشير (O'Connor، 2024: 36) أن الاقتصاد الإبداعي يرتبط ارتباطًا وثيقًا بفكرة «الصناعات الإبداعية»، التي ظهرت كمبادرة سياسية مهمة في عام 1997 تحت إشراف كريس سميث. هدفت هذه المبادرة إلى دمج الفن والثقافة الشعبية في اقتصاد المعرفة الجديد، وبالتالي تعزيز ملاءمتها للسياسات وإمكانية التأثير السياسي وتخصيص الموارد، كما كان الاقتصاد الإبداعي استجابة للنقد النيوليبرالي للسياسة العامة للثقافة الذي بدأ في السبعينيات. إنها تمثل تحولًا نحو الليبرالية الجديدة «الناعمة»، التي طورتها الأحزاب الديمقراطية الاجتماعية السابقة في التسعينيات. سعى هذا النهج إلى الاستفادة من الإمكانيات الاقتصادية للقطاعات الثقافية والإبداعية دون الاستراتيجيات الصناعية التقليدية التي تخلت عنها الأحزاب السياسية مثل حزب العمل الجديد.

واكد (Amory، 2024: 2734) أن الاقتصاد الإبداعي يشير إلى الأنظمة والأنشطة الاقتصادية التي تقوم على إنشاء وإنتاج وتوزيع السلع والخدمات التي تستخدم الإبداع ورأس المال الفكري كمدخلات أساسية. وهي تشمل قطاعات مثل الفنون والثقافة والتصميم والإعلام والتكنولوجيا، حيث تُستمد القيمة من العمليات الإبداعية والمبتكرة.

وينظر والباحثون إلى الاقتصاد الإبداعي على أنه نهج مبتكر لمعالجة الفقر، خاصة في المناطق الريفية ذات الوصول المحدود إلى الموارد الاقتصادية التقليدية. إنها تستفيد من الإمكانيات الثقافية والمبتكرة المحلية، وغالبًا ما تدمج التكنولوجيا الرقمية لتعزيز رفاهية المجتمع.

يشير (Firnanda .et، 2024: 162) أن الاقتصاد الإبداعي إلى مجموعة من الأنظمة الاقتصادية التي تستند القيمة وإلى الصفات الخيالية بدلاً من الموارد التقليدية للأرض والعمل ورأس المال. وهي تشمل الصناعات التي تركز على إنشاء واستغلال منتجات الملكية الفكرية مثل الموسيقى والكتب والأفلام والألعاب والسلع والخدمات الثقافية الأخرى، كما يمكن للاقتصاد الإبداعي أن يدفع النمو الاقتصادي والتنوع. إنه يشجع على تطوير منتجات وخدمات جديدة يمكن أن تؤدي إلى زيادة القدرة التنافسية في السوق العالمية. وأضاف الباحثون أن أحد الجوانب الرئيسية للاقتصاد الإبداعي هو التركيز على تطوير المهارات والمعرفة، هذا أمر بالغ الأهمية للمجتمعات ذات الدخل المنخفض، لأنه يوفر فرصًا للأفراد لتحسين وضعهم الاقتصادي من خلال المساعي الإبداعية.

وأخيرا يؤكد (Abdussamad& Abdussamad، 2024: 231) أن الاقتصاد الإبداعي هو مفهوم يهدف إلى تحقيق التنمية الاقتصادية المستدامة من خلال الإبداع وإنه يستفيد من الموارد غير المتجددة فحسب، بل أيضًا غير المحدودة، مثل الأفكار والموهبة والإبداع، ففي العصر الإبداعي، لم تعد القيمة الاقتصادية للمنتج أو الخدمة تحدها المواد الخام أو أنظمة الإنتاج، كما كان الحال في العصر الصناعي. بدلاً من ذلك، فهي مدفوعة بالإبداع والابتكار، وتسهلها التطورات التكنولوجية المتقدمة.

لذا يعرف الباحثون ان الاقتصاد الإبداعي هو نهج استراتيجي يهدف إلى تحقيق التنمية الاقتصادية المستدامة من خلال الإبداع وهو يركز على الاستفادة من الأفكار الإبداعية والابتكارات لدفع النمو الاقتصادي وتحسين الرفاهية المجتمعية، كما يؤكد الاقتصاد الإبداعي على التنمية المستدامة، مما يعني أنه يسعى إلى تحقيق التوازن بين النمو الاقتصادي والرفاهية البيئية والاجتماعية. يضمن هذا النهج أن التقدم الاقتصادي لا يأتي على حساب الأجيال القادمة، ومن خلال تعزيز الإبداع، يساهم الاقتصاد الإبداعي في التنمية الاقتصادية الشاملة للبلد. يساعد في تعزيز رفاهية وازدهار المجتمع من خلال خلق فرص وأسواق جديدة.

### 3.1. أهمية الاقتصاد الإبداعي

يلعب الاقتصاد الإبداعي دورًا مهمًا في المجتمع المعاصر من خلال تعزيز الابتكار وتعزيز الهوية الثقافية ودفع النمو الاقتصادي. وهي تشمل قطاعات مختلفة، بما في ذلك الفنون والأزياء والتقنيات الرقمية، والتي تساهم بشكل كبير في الناتج المحلي الإجمالي والتوظيف. لا يولد الاقتصاد الإبداعي قيمة اقتصادية فحسب، بل يعزز أيضًا الاندماج الاجتماعي والاستدامة الثقافية. فيما يلي فإن أهميتها تكمن في الآتي: (Maula .et, 2024 :123-122)

3.1.1. النمو الاقتصادي والتنمية: الاقتصاد الإبداعي أمر بالغ الأهمية لدفع النمو الاقتصادي والتنمية. إنه يعزز الإبداع والابتكار لإنشاء منتجات وخدمات وأسواق جديدة، مما قد يؤدي إلى زيادة النشاط الاقتصادي وخلق فرص العمل.

3.1.2. الاستدامة: من خلال التركيز على التنمية المستدامة، يضمن الاقتصاد الإبداعي تحقيق التقدم الاقتصادي دون المساس بالرفاهية البيئية والاجتماعية. هذا التوازن ضروري للازدهار على المدى الطويل وصحة الأجيال القادمة.

3.1.3. التمكين والاستقلال: في المناطق الريفية، مثل قرية سيوكوموليو، يمكن للاقتصاد الإبداعي تمكين المجتمعات المحلية من خلال جعل اقتصاداتها أكثر استقلالية. من خلال الاستفادة من الموارد والمواهب المحلية، يمكن للمجتمعات إنشاء منتجات فريدة يمكن تسويقها خارج منطقتها المباشرة، وتعزيز الاكتفاء الذاتي الاقتصادي.

3.1.4. مواجهة التحديات: يلعب الاقتصاد الإبداعي أيضًا دورًا في مواجهة تحديات مثل البنية التحتية المحدودة والموارد البشرية والوصول إلى الأسواق. من خلال التركيز على الإبداع والابتكار، يمكن للمجتمعات إيجاد طرق جديدة للتغلب على هذه العقبات وتحقيق إمكاناتها الاقتصادية بالكامل.

3.1.5. تعزيز القدرة التنافسية: من خلال مبادرات مثل الندوات التعليمية والتدريب على المهارات، يساعد الاقتصاد الإبداعي المجتمعات على تعزيز قدرتها التنافسية. من خلال زيادة فهمها لمجالات التسويق الاقتصادي الرقمي، يمكن للمجتمعات توسيع وصولها إلى السوق والمنافسة على المستويين الوطني والدولي.

3.1.6. التأثير الثقافي والاجتماعي: بالإضافة إلى الفوائد الاقتصادية، فإن الاقتصاد الإبداعي له أيضًا تأثير ثقافي واجتماعي كبير. إنه يعزز التنوع الثقافي والاندماج الاجتماعي من خلال تقييم واستخدام الأصول الثقافية الفريدة والمواهب للمجتمعات المختلفة.

### 3.2. مهارات المجتمع وتنميتها في الاقتصاد الإبداعي

يعد تطوير مهارات المجتمع داخل الاقتصاد الإبداعي أمرًا محوريًا لتعزيز التمكين الاقتصادي والهوية الثقافية. تسلط دراسات مختلفة الضوء على أهمية المهارات المحلية وبرامج التدريب والجهود التعاونية في تعزيز قدرات المجتمع. يستكشف هذا التوليف الجوانب الرئيسية لتنمية مهارات المجتمع في الاقتصاد الإبداعي: (Firnanda .et, 2024 :164-163)

3.2.1. تنمية المهارات من خلال الصناعات الإبداعية: يعزز الاقتصاد الإبداعي مهارات المجتمع من خلال توفير الفرص للأفراد للمشاركة في الصناعات الإبداعية مثل الفنون والحرف اليدوية والتصميم والإعلام. تتطلب هذه الصناعات مهارات ومعارف محددة، يمكن للأفراد اكتسابها من خلال التدريب والممارسة، وبالتالي تحسين قدراتهم وإمكانية توظيفهم.

3.2.2. الاستفادة من المواهب المحلية: من خلال التركيز على الاقتصاد الإبداعي، يمكن للمجتمعات الاستفادة من المواهب المحلية والأصول الثقافية. لا يساعد هذا في الحفاظ على التراث الثقافي فحسب، بل يشجع الأفراد أيضًا على تطوير مهارات فريدة في سياقهم الثقافي، مما يعزز الشعور بالهوية والفخر.

3.2.3. برامج التعليم والتدريب: غالبًا ما يتضمن الاقتصاد الإبداعي برامج تعليمية وتدريبية تهدف إلى تعزيز المهارات في مجالات مثل الوسائط الرقمية والتصميم الجرافيكي والمجالات الإبداعية الأخرى. هذه البرامج ضرورية لتزويد الأفراد بالمهارات اللازمة للمشاركة بفعالية في الاقتصاد الإبداعي وتحسين آفاقهم الاقتصادية.

3.2.4. مهارات الابتكار وحل المشكلات: الانخراط في الأنشطة الإبداعية يشجع الابتكار ومهارات حل المشكلات. يتعلم الأفراد التفكير خارج الصندوق، وتطوير أفكار جديدة، وإيجاد حلول إبداعية للتحديات، وهي مهارات قيمة في أي قطاع اقتصادي.

3.2.5. مهارات ريادة الأعمال: يعزز الاقتصاد الإبداعي أيضًا مهارات ريادة الأعمال من خلال تشجيع الأفراد على بدء أعمالهم الإبداعية الخاصة. يتضمن ذلك التعرف على إدارة الأعمال والتسويق والتخطيط المالي، وهي مهارات أساسية لإدارة المشاريع الناجحة.

### 3.3. السياسات التي تدعم تطوير الاقتصاد الإبداعي

يتأثر تطوير الاقتصاد الإبداعي بشكل كبير بالسياسات الداعمة المختلفة التي تعزز الابتكار والتوظيف والنمو الاقتصادي. غالبًا ما تشمل السياسات الفعالة الدعم المالي والأطر القانونية والاستراتيجيات المستهدفة التي تعالج التحديات الفريدة التي تواجهها الصناعات الإبداعية. توضح الأقسام التالية الجوانب الرئيسية لهذه السياسات. (Martial .ET، 2024، 2:)

3.3.1. تعزيز محو الأمية الرقمية: إحدى السياسات الرئيسية اللازمة لدعم الاقتصاد الإبداعي هي تعزيز محو الأمية الرقمية بين الجهات الفاعلة في مجال الأعمال. يتضمن ذلك توفير برامج تدريبية تركز على إدارة الأعمال عبر الإنترنت والتسويق الرقمي والأمن السيبراني. يجب أن يكون هذا التعليم متاحًا ومصممًا وفقًا لاحتياجات الجهات الفاعلة في مجال الأعمال لمساعدتهم على الاستفادة الفعالة من التكنولوجيا الرقمية.

3.3.2. تطوير البنية التحتية: تلعب الحكومة دورًا حاسمًا في ضمان تطوير البنية التحتية الرقمية في جميع المناطق، وخاصة في المناطق الريفية حيث يكون الوصول إلى الإنترنت محدودًا. يعد توسيع الوصول إلى التكنولوجيا والبنية التحتية أمرًا ضروريًا لتمكين الجهات الفاعلة في مجال الأعمال من الاستفادة من المنصات الرقمية للتسويق وتوسيع السوق.

3.3.3. الوصول إلى رأس المال: السياسات التي تسهل الوصول إلى رأس المال للشركات الصغيرة والمتوسطة أمر حيوي. يتضمن ذلك تبسيط إجراءات التقديم لبرامج التمويل وتوفير معلومات حول خيارات التمويل البديلة مثل التمويل الجماعي والإقراض من نظير إلى نظير. يمكن أن تساعد منصات التمويل الشاملة والتعليم المالي في التغلب على الحواجز التي تحول دون الابتكار وتوسيع الأعمال.

3.3.4. التكيف التنظيمي: يجب أن تكون اللوائح أكثر تكيفًا واستجابة للتطورات التكنولوجية. ويشمل ذلك السياسات التي تحمي حقوق الملكية الفكرية وتدعم المعاملات الرقمية، والتي تعتبر ضرورية لتعزيز الابتكار في قطاع الاقتصاد الإبداعي.

3.3.5. تدابير الأمن الأمني: مع انتشار التكنولوجيا الرقمية، هناك حاجة متزايدة للسياسات التي تعالج مخاطر الأمن السيبراني. يتضمن ذلك زيادة الوعي وتوفير التعليم حول الأمن السيبراني لحماية الشركات من التهديدات مثل سرقة البيانات والاحتيال عبر الإنترنت، وبالتالي الحفاظ على ثقة المستهلك في الخدمات الرقمية.

3.3.6. النظام البيئي التعاوني: إنشاء نظام بيئي تعاوني يشمل الحكومة والقطاع الخاص والمجتمع أمر ضروري. يجب أن تشجع السياسات التآزر بين أصحاب المصلحة هؤلاء لتعزيز الابتكار وخلق بيئة ديناميكية وشاملة للاقتصاد الإبداعي من أجل الازدهار.

3.3.7. دعم الابتكار والإبداع: التطوير المستمر للسياسات التي تدعم الابتكار والإبداع أمر ضروري. يتضمن ذلك اللوائح التي تشجع اللابيين المبدعين في الصناعة على التكيف مع اتجاهات السوق واحتياجاته، مما يضمن قدرتهم على الاستمرار في الابتكار وتقديم المنتجات ذات الصلة للمستهلكين.

### 4. العلاقة الترابطية بين متغيرات الدراسة (الثقافة التنظيمية الداعمة للإبداع، الاقتصاد الإبداعي)

تتمثل العلاقة الترابطية بين متغيرات الدراسة في الثقافة التنظيمية الداعمة للإبداع ونمو الشركات الناشئة ضمن الاقتصاد الإبداعي، والتي تُعتبر أساسًا لتحقيق النجاح المستدام في بيئة الأعمال الرقمية. في هذه الدراسة، يتم التركيز على دراسة تأثير الثقافة التنظيمية داخل شركة **Earthlink** في محافظتي كربلاء والنجف، وقياس مدى تأثير هذه الثقافة على نمو الشركات الناشئة في الاقتصاد الإبداعي في هاتين المحافظتين.

#### 4.1. الثقافة التنظيمية الداعمة للإبداع ونمو الشركات الناشئة:

تشير الثقافة التنظيمية الداعمة للإبداع إلى القيم والسياسات التي تشجع الموظفين ورواد الأعمال على التفكير الإبداعي والابتكار. **Earthlink**، باعتبارها واحدة من الشركات الرائدة في مجال الإنترنت في العراق، تساهم في خلق بيئة تنظيمية تشجع على التفكير النقدي، وحل المشكلات، والابتكار. وهذه البيئة تكون ضرورية لتطوير الشركات الناشئة، حيث تُعتبر الموارد التكنولوجية، الدعم الإداري، والحرية في التجربة من العوامل التي تساهم في نمو هذه الشركات.

نمو الشركات الناشئة يعتمد على توفر بيئة تنظيمية تسهل الابتكار وتتيح الفرص لتوسيع الأنشطة التجارية. توفر شركة **Earthlink** هذه البيئة من خلال تقديم أدوات تكنولوجية متقدمة، وتدريب وورش عمل لتعزيز مهارات ريادة الأعمال، بالإضافة إلى سياسات تحفيزية تدعم الابتكار داخل الشركة وخارجها. بوجود هذه الثقافة التنظيمية، يصبح لدى الشركات الناشئة القدرة على التكيف مع التغيرات التكنولوجية، وتوسيع نطاق أعمالها بما يتماشى مع احتياجات السوق.

#### 4.2. تأثير الثقافة التنظيمية على الاقتصاد الإبداعي:

تعتبر الشركات الناشئة جزءاً لا يتجزأ من الاقتصاد الإبداعي، الذي يعتمد على الابتكار، المعرفة، والتكنولوجيا. إذ تساهم الشركات الناشئة في تطوير حلول مبتكرة تستخدمها قطاعات مختلفة من الاقتصاد مثل التكنولوجيا، الخدمات الرقمية، والإعلام. ومع توفر بيئة ثقافية تنظيمية تدعم الإبداع داخل **Earthlink**، يتم تزويد الشركات الناشئة بالموارد التي تحتاجها لتحقيق هذا النوع من الابتكار. الاقتصاد الإبداعي يعتمد على تفاعل عدة عوامل بما في ذلك التكنولوجيا، والتعليم، والثقافة. وبينما تساهم الثقافة التنظيمية في تعزيز الإبداع داخل المؤسسات الكبرى مثل **Earthlink**، تؤثر الشركات الناشئة التي تستفيد من هذه الثقافة في دعم الاقتصاد الإبداعي في المحافظات من خلال توفير وظائف جديدة، وتطوير تقنيات جديدة، وتعزيز القدرة التنافسية.

#### 4.3. الدور الوسيط لشركة Earthlink في العلاقة بين المتغيرين:

تشكل شركة **Earthlink** نقطة تواصل حيوية في هذه العلاقة الترابطية. تعتبر الشركة مزوداً رئيسياً للبنية التحتية الرقمية التي تحتاجها الشركات الناشئة لتحقيق النمو. إذ توفر **Earthlink** في محافظتي كربلاء والنجف إمكانية الوصول إلى الإنترنت عالي الجودة، مما يمكن الشركات الناشئة من الاستفادة من التقنيات الرقمية، أدوات التجارة الإلكترونية، والخدمات السحابية. من خلال هذه البنية التحتية، تدعم شركة **Earthlink** تطوير الابتكار وتعزيز قدرة الشركات الناشئة على التوسع في أسواق جديدة، سواء على الصعيد المحلي أو الإقليمي. بالإضافة إلى ذلك، تسهم **Earthlink** في تقديم برامج تدريبية ودورات توعوية للمساعدة في بناء القدرات الإبداعية لدى الشركات الناشئة، مما يزيد من تأثيرها على الاقتصاد الإبداعي في هذه المحافظات.

#### 5. الإطار الإحصائي للدراسة

اعتمدت الدراسة التحليل الوصفي بما يتضمنه من مقاييس النزعة المركزية والتشتت، كما تم استخدام نمذجة المربعات الصغرى الجزئية (PLS-SEM) Partial Least Squares من خلال برنامج SmartPLS.

#### 5.1. ترميز فقرات المقياس

جدول (1) ترميز فقرات المقياس

المتغير	الرميز	المتغير	الفقرات
الثقافة التنظيمية الداعمة للإبداع GB	RT	ممارسات الابتكار المهيكلة	3
	TF	التعلم من الأخطاء ومشاركة المعرفة	3
	FD	القيادة الداعمة لبيئة العمل	3
	BN	قابلية العمل الموجهة ذاتياً	3
	AC	نمذجة الأدوار القيادية	3
الاقتصاد الإبداعي	GR		8

المصدر: من اعداد الباحثون

#### 5.2. التحليل الوصفي

يكشف الجدول (2) عن التحليل الوصفي للمقياس وباستخدام المعدل كمقياس للنزعة المركزية واستخدام الانحراف المعياري كمقياس لتشتت البيانات، لقد أظهرت نتائج المعدل تجاوز كافة فقرات متغير الثقافة التنظيمية الداعمة للإبداع للوسط الفرضي البالغ (3) (عند استخدام مقياس ليكرت الخماسي) وهذا يدل على انتشار كافة الفقرات والمتغير الكلي في المنظمة قيد الدراسة، كما كانت فقرات متغير الاقتصاد الإبداعي أكبر من الوسط الفرضي البالغ (3) وبالتالي فإنه يدل أيضاً على انتشار فقرات هذا المتغير في عينة البحث، كما أظهرت نتائج التحليل الوصفي نسب متدنية من الانحراف المعياري مما يدل دقة إجابات المستجيبين وفهمهم للفقرات. (عيس وآخرون، 2024: 129).

#### 5.2.1. التحليل الوصفي لمتغير الثقافة التنظيمية الداعمة للإبداع

جدول (2) التحليل الوصفي لفقرات متغيرات الدراسة

المتغير	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
الثقافة التنظيمية الداعمة للإبداع	1RT	3.548	1.11
	2RT	3.784	1.32
	3RT	3.709	1.165
	1TF	3.723	0.101
	2TF	3.760	1.103
	3TF	3.766	0.190

90.9	3.49	1FD
0.01	3.798	2FD
1.001	3.701	3FD
1.203	3.781	1BN
1.220	3.762	2BN
0.21	3.767	3BN
0.101	3.777	1AC
0.191	3.709	2AC
1.221	3.772	3AC

5.2.2. التحليل الوصفي لمتغير الاقتصاد الإبداعي  
جدول (3) التحليل الوصفي لفقرات متغيرات الدراسة

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الفقرة	المتغير
1.002	3.331	GR 1	الاقتصاد الإبداعي
0.191	3.709	GR 2	
1.210	3.769	GR 3	
0.980	3.980	GR 4	
0.901	3.667	GR 5	
1.091	3.88	6GR	
0.819	3.991	7GR	
1.190	3.923	8GR	

المصدر: مخرجات برنامج SmartPLS

5.3. تقييم نموذج المقياس

يعد تقييم جودة المقياس أو ما يسمى بانموذج القياس من الخطوات الأساسية للتحليل والتي تسبق عملية اختبار الفرضيات، ويتم تقييم انموذج القياس في نمذجة المربعات الصغرى وفقاً لـ (Hair et al., 2014) من خلال أربعة معايير وكما يظهر في الجدول (4):

جدول (4) معايير تقييم انموذج القياس

الحد الأدنى المقبول	الغرض	المعيار
0.7	اختبار ثبات واتساق المقياس	معامل كرونباخ الفا
0.6	اختبار ثبات واتساق المقياس	الثبات المركب
0.6	اختبار صدق المقياس	ثبات الفقرة (التشبعات)
0.5	اختبار صدق المقياس	متوسط التباين المستخلص (AVE)

المصدر: اعداد الباحث بالاستناد الى

Source: Hair, J. (2014). A primer on partial least squares structural equations modeling (PLS-SEM). Los Angeles: SAGE.

5.3.1. تقييم انموذج القياس لمتغير الثقافة التنظيمية الداعمة للإبداع

باستخدام برنامج SmartPLS تم بناء انموذج القياس والذي يستعرض نتائجه الجدول (5):

جدول (5) نتائج انموذج القياس لمتغير الثقافة التنظيمية الداعمة للإبداع

AVE	الثبات المركب	كرونباخ الفا	التشبعات	الفقرات
0.780	0.699	0.778	0.790	1RT
			0.761	2RT
			0.783	3RT
0.545	0.791	0.778	0.774	1TF
			0.767	2TF
			0.803	3TF
0.768	0.789	0.801	0.792	1FD
			0.769	2FD
			0.769	3FD
			0.734	1BN

0.769	0.756	0.776	0.774	2BN
			0.785	3BN
0.781	0.787	0.780	0.765	1AC
			0.745	2AC
			0.736	3AC

المصدر: مخرجات برنامج SmartPLS

يبين الجدول (5) نتائج اختبار انموذج القياس والتي أظهرت تحقيق كافة الفقرات للحدود المقبولة من التثبيعات، كما حققت المتغيرات الحدود المقبولة لكل من كرونباخ الفا والتثبات المركب وAVE .

### 5.3.2. تقييم انموذج القياس لمتغير الاقتصاد الإبداعي

باستخدام برنامج SmartPLS تم بناء انموذج القياس والذي يستعرض نتائجه الجدول (6):

جدول (6) نتائج اختبار انموذج القياس لمتغير الاقتصاد الإبداعي

AVE	التثبات المركب	كرونباخ الفا	التثبيعات	الفقرات
0.645	0.783	0.767	0.848	GR 1
			0.861	GR 2
			0.852	GR 3
			0.725	GR 4
			0.806	GR 5
			0.739	6GR
			0.776	7GR
			0.814	8GR

المصدر: مخرجات برنامج SmartPLS

يبين الجدول (6) نتائج اختبار انموذج القياس والتي أظهرت تحقيق كافة الفقرات للحدود المقبولة من التثبيعات، كما حققت المتغيرات الحدود المقبولة لكل من كرونباخ الفا والتثبات المركب وAVE .

### 5.4. اختبار الفرضيات

يتم اختبار فرضيات التأثير من خلال معاملات المسار في الانموذج الهيكلي، ويتم تقييم الانموذج الهيكلي في نمذجة المربعات الصغرى وفقاً لـ (Hair et al., 2014) من خلال المعايير في الشكل معايير وكما يظهر في الجدول (7) ادناه:

جدول (7) معايير تقييم الانموذج الهيكلي

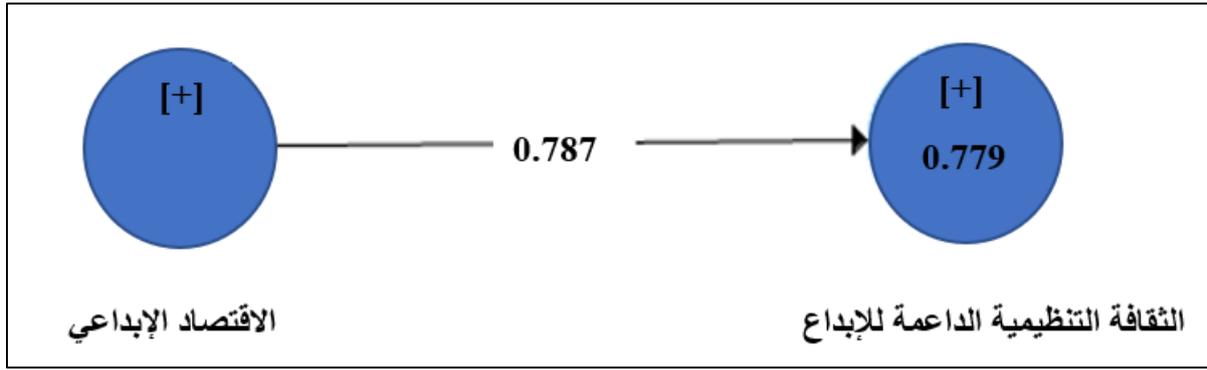
المعيار	العتبة (الحد المسموح)
معنوية معامل المسار	قيمة t أكبر أو تساوي 1.96
معامل التفسير	قيمة p أقل أو تساوي 0.05
	0.25 ضعيف، 0.5 متوسط، 0.75 عالي

المصدر: اعداد الباحث بالاستناد الى

Source :Hair, J. (2014). A primer on partial least squares structural equations modeling (PLS-SEM). Los Angeles: SAGE.

### 5.4.1. اختبار الفرضية الرئيسية

نصت الفرضية الرئيسية على ان ((يوجد تأثير معنوي بين الثقافة التنظيمية الداعمة للإبداع والاقتصاد الإبداعي)) لغرض اختبار هذه الفرضية فقد تم بناء الانموذج الهيكلي وكما يظهر في الشكل (1) ادناه:



شكل (1) الانموذج الهيكلّي لاختبار للفرضية الرئيسية

المصدر: مخرجات برنامج SmartPLS

ملاحظة: الأرقام في الاسم تمثل معامل المسار في حين الأرقام في الدوائر تمثل معامل التحديد، ويشير الرمز [+ ] الى إخفاء الفقرات التابعة للمتغير بسبب انتفاء الحاجة لها في تقييم الانموذج الهيكلّي.

**جدول (8) نتائج تقييم الانموذج الهيكلّي الخاص بالفرضية الرئيسية**

الفرضية	المسار	VIF	معامل المسار	t Value	p Value	النتيجة	حجم التأثير f <sup>2</sup>	معامل التحديد R <sup>2</sup>	R <sup>2</sup> المعدل
H1	GR → GB	1	0.785	21.37	0	قبول	1.793	0.743	0.769

المصدر: مخرجات برنامج SmartPLS

أظهرت نتائج التي استعرضها الجدول (8) الى ان معامل المسار (التأثير المباشر) قد بلغ (0.785) بمعامل تحديد (R<sup>2</sup>) (تفسير) قدره (0.769) وللتحقق من معنوية معامل المسار فان كل من قيمة t و p تحقق الحدود المطلوبة في الجدول (8) مما يدل على معنوية العلاقة وبالتالي يتم قبول الفرضية.

**5.4.2. اختبار الفرضيات الفرعية**

تنص الفرضيات الفرعية للفرضية الرئيسية على ما يأتي:

- H1-1 توجد علاقة تأثير موجبة ذات دلالة معنوية للممارسات الابتكار المهيكلّة في الاقتصاد الإبداعي.
  - H1-2 توجد علاقة تأثير موجبة ذات دلالة معنوية للتعلم من الأخطاء ومشاركة المعرفة في الاقتصاد الإبداعي.
  - H1-3 توجد علاقة تأثير موجبة ذات دلالة معنوية لقيادة الداعمة لبيئة العمل في الاقتصاد الإبداعي.
  - H1-4 توجد علاقة تأثير موجبة ذات دلالة معنوية لقابلية العمل الموجهة ذاتياً في الاقتصاد الإبداعي.
  - H1-5 توجد علاقة تأثير موجبة ذات دلالة معنوية لنمذجة الأدوار القيادية في الاقتصاد الإبداعي.
- ولغرض اختبار الفرضيات (H1-1، H1-2، H1-3، H1-4، H1-5)، قام الباحثون ببناء الانموذج الهيكلّي الذي يستعرض نتائجه الجدول رقم (10).

**جدول رقم (10) نتائج تقييم الانموذج الهيكلّي الخاص بالفرضيات الفرعية**

الفرضية	المسار	VIF	معامل المسار	t Value	p Value	النتيجة	حجم التأثير f <sup>2</sup>	معامل التحديد R <sup>2</sup>	R <sup>2</sup> المعدل
H1-1	RT → GR	1.201	0.332	927.3	0.000	قبول	0.054	0.789	0.754
H1-2	TF → GR	1.276	0.213	2.753	0.000	قبول	0.195		
H1-3	FD → GR	1.275	0.410	2.892	0.000	قبول	0.243		
H1-4	BN → GR	1.277	0.342	2.651	0.000	قبول	0.233		
H1-5	AC → GR	331.2	6880.	771.3	0.000	قبول	2880.		

المصدر: مخرجات برنامج SmartPLS

يستعرض الجدول رقم (5) نتائج تقييم الانموذج الهيكلّي الخاص بالفرضيات الفرعية، وقد حققت معاملات المسار للفرضيات الفرعية (H1-1، H1-2، H1-3، H1-4، H1-5)، المعايير المطلوبة من قيم t و p مما يشير الى معنوية هذه العلاقات وبالتالي فان تقبل الفرضيات الفرعية. كذلك فقد بلغ معامل التحديد R<sup>2</sup> 71% وبالتالي فان ابعاد متغير الثقافة التنظيمية الداعمة للإبداع قد فسرت 89% من العوامل التي تفسر متغير الاقتصاد الإبداعي وبقية النسبة تمثل عوامل لم تتناولها الدراسة.

## 6. الاستنتاجات

- 6.1. تؤكد الدراسة أن الثقافة التنظيمية الداعمة للإبداع داخل شركة Earthlink لها تأثير إيجابي ملحوظ على نمو الشركات الناشئة في محافظتي كربلاء والنجف. تسهم بيئة العمل التي تشجع على الابتكار والتجريب في تسريع تطوير المنتجات والخدمات التي تقدمها الشركات الناشئة، مما يعزز قدرتها على التوسع والمنافسة في السوق.
  - 6.2. تبين الدراسة أن البنية التحتية الرقمية التي توفرها شركة Earthlink، مثل خدمات الإنترنت عالية الجودة والحلول السحابية، تمثل عاملاً حيويًا في تعزيز قدرة الشركات الناشئة على التوسع والابتكار. كلما كانت الشركات الناشئة مجهزة بتقنيات متطورة، زادت فرص نجاحها في الاقتصاد الإبداعي.
  - 6.3. توضح الدراسة أن برامج التدريب والتوجيه التي تقدمها شركة Earthlink تعد من العوامل الأساسية في تطوير المهارات الإبداعية لدى رواد الأعمال. توفر هذه البرامج معرفة تقنية ومهارات استراتيجية تساعد الشركات الناشئة في تعزيز أدائها والنمو بشكل مستدام.
  - 6.4. يشير البحث إلى أن نمو الشركات الناشئة في محافظتي كربلاء والنجف، مدعومًا من الثقافة التنظيمية للإبداع في Earthlink، يؤدي إلى زيادة التوظيف، وتحفيز الابتكار، وتعزيز القدرة التنافسية على الصعيدين المحلي والإقليمي. هذا يساهم في تعزيز الاقتصاد الإبداعي في هذه المناطق.
  - 6.5. أظهرت الدراسة أن التعاون بين الشركات الكبرى مثل Earthlink ورواد الأعمال يؤدي إلى تكامل إيجابي بين التكنولوجيا والإبداع. إن هذا التعاون يخلق بيئة حاضنة للابتكار و يتيح للشركات الناشئة الفرصة للوصول إلى موارد تقنية وتوجيه إداري يساعدها على التوسع.
  - 6.6. تشير الدراسة إلى أن السياسات التنظيمية داخل Earthlink، مثل تشجيع المبادرات الإبداعية وتوفير حوافز للابتكار، تعتبر من العوامل المساعدة على تعزيز القدرة الإبداعية لدى الشركات الناشئة. هذه السياسات تساهم في خلق بيئة مواتية لتطوير أفكار جديدة وتحقيق نجاحات مستدامة في الاقتصاد الإبداعي.
- ## 7. التوجهات المستقبلية
- 7.1. يُوصى بتعزيز الثقافة التنظيمية الداعمة للإبداع داخل الشركات الكبرى مثل Earthlink من خلال تطوير سياسات تركز على تشجيع الابتكار، وتحفيز التفكير الإبداعي بين الموظفين ورواد الأعمال. يجب أن تتضمن هذه السياسات برامج تدريبية دورية لتعزيز القدرات الإبداعية وتوفير منصات للتعاون بين الفرق المختلفة.
  - 7.2. ضرورة على شركة Earthlink والجهات المعنية دعم استثمارات إضافية في البنية التحتية الرقمية مثل شبكات الإنترنت فائقة السرعة، والحلول السحابية، لتسهيل وصول الشركات الناشئة إلى التقنيات الحديثة التي تحتاجها لتعزيز قدرتها على الابتكار والتوسع.
  - 7.3. يُوصى بتوسيع برامج التدريب والتوجيه الموجهة لرواد الأعمال في محافظتي كربلاء والنجف، بحيث تشمل ورش عمل متخصصة في التكنولوجيا الحديثة، التسويق الرقمي، وإدارة الأعمال الإبداعية. ذلك سيساهم في تمكين الشركات الناشئة من التكيف مع التحديات الاقتصادية والابتكارية الحالية.
  - 7.4. ضرورة على الحكومة العراقية والمجالس المحلية في كربلاء والنجف وضع سياسات داعمة لرواد الأعمال والشركات الناشئة ضمن الاقتصاد الإبداعي. وتشمل هذه السياسات إعفاءات ضريبية، تسهيلات في القروض، وتقديم الدعم اللوجستي للشركات التي تساهم في تحسين الابتكار والإبداع في الاقتصاد المحلي.
  - 7.5. يُوصى بتشجيع الشراكات الاستراتيجية بين الشركات الكبرى مثل Earthlink والشركات الناشئة في مجال التكنولوجيا والابتكار. هذا التعاون يمكن أن يؤدي إلى تبادل الخبرات والموارد ويعزز من قدرة الشركات الناشئة على الابتكار وزيادة إنتاجيتها.
  - 7.6. ضرورة على الشركات الناشئة في محافظتي كربلاء والنجف تكثيف جهودها في البحث والتطوير لتعزيز القدرة التنافسية في الأسواق المحلية والدولية. يمكن تحقيق ذلك من خلال دعم إنشاء مراكز بحثية أو التعاون مع الجامعات والمراكز البحثية لتطوير تقنيات ومنتجات مبتكرة.
  - 7.7. يُوصى بوضع استراتيجيات متكاملة تركز على النمو المستدام للقطاع الإبداعي في محافظتي كربلاء والنجف. ينبغي أن تشمل هذه الاستراتيجيات تنمية رأس المال البشري، زيادة الاستثمارات في المشاريع الصغيرة والمتوسطة، وتوفير فرص تمويل للمشاريع المبتكرة.
  - 7.8. يُوصى بتعزيز الثقافة المجتمعية لاحتضان الابتكار من خلال نشر الوعي في المدارس والجامعات بأهمية الاقتصاد الإبداعي ودور الابتكار في التنمية الاقتصادية. ذلك سيساهم في إعداد جيل جديد من رواد الأعمال القادرين على تحقيق النجاح في الاقتصاد الإبداعي.

## References

1. Al-Yasari, Salah Mahdi Abbas & Banai, Daa Falih, 2024, The Role of Spiritual Leadership in Enhancing Job Dedication: An Exploratory and Analytical Study of the Opinions of a Sample of Leaders in the Abbas Combat Division, Warith Scientific Journal, Volume 6, Issue 20.
2. Banai, Daa Falih, 2021, The Relationship Between Organizational Error Management Culture and Team Effectiveness: The Mediating Role of Social Capital. 1. An Exploratory Study of the Opinions of a Sample of Engineers in Karbala Governorate, Iraqi Journal of Administrative Sciences, Volume 17, Issue 70.
3. Al-Haboubi, Muhammad Nabil Hadi, 2022, Knowledge Assignment as an Interactive Variable in the Relationship between Strategic Agility and Cognitive Performance: An Exploratory and Analytical Study of the Opinions of a Sample of Employees at the Information Research and Rehabilitation Center at the University of Kufa, Issue 4, Volume 10.
4. Issa, Imtinan Sattar, Al-Mousawi, Imad Ni'ma Hashim, and Al-Masoudi, Fawaz Faiq Salibi, 2024, Estimating the Interval Survival Function for the Fregett Distribution of Fuzzy Data on Brain Cancer in the Holy Governorate of Karbala, Warith Scientific Journal, Volume 6, Special Issue.
5. Al-Masoudi, Fawaz Faiq Salibi & Hassan, Hassan Abdul-Amir & Hadi, Amir Hakim, 2024, Analysis of the relationship between intra-regional foreign trade and some macroeconomic indicators for Saudi Arabia for the period (2004-2021), Warith Scientific Journal, Volume 6, Issue 18.
6. Abdussamad, Z., & Abdussamad, J. (2024). Penguatan Usaha Mikro Melalui Peningkatan Ekonomi Kreatif Di Desa Lamu Kecamatan Tilamuta Kabupaten Boalemo. *Jurnal Sibermas (Sinergi Pemberdayaan Masyarakat)*, 13(2), 230–247. <https://doi.org/10.37905/Sibermas.V13i2.19010>
7. Al-Qahtani, K. M. (2025). The Impact Of Innovation-Oriented Organizational Climate On Employee's Creative Behavior: A Case Study In Poland. *المجلة العربية للإدارة*, 1-8.
8. Amory, J. D. S. (2024). Creative Economy As A Catalyst For Change: A New Strategy To Alleviate Rural Poverty. *Indo-Fintech Intellectuals*, 4(5), 2732–2746. <https://doi.org/10.54373/Ifijeb.V4i5.2189>
9. Dennett, P. (2022). The Creative Organization (Pp. 319–335). [https://doi.org/10.1007/978-981-19-2180-3\\_15](https://doi.org/10.1007/978-981-19-2180-3_15)
10. Edward, A. V., & Frinaldi, A. (2024). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Penciptaan Perilaku Inovatif Dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi Publik. 1(3), 62–68. <https://doi.org/10.57251/Polyscopia.V1i3.1336>
11. Felani, H. O., Budirachman, A., & Anggiani, S. (2024). The Influence Of Learning-Oriented Organizational Culture On Innovation And Firm Performance In The Creative Industry. *Eduvest*, 4(12), 11214–11225. <https://doi.org/10.59188/Eduvest.V4i12.1507>
12. Firnanda, N. P., Solfema, S., & Putri, L. D. (2024). Ekonomi Kreatif Sebagai Upaya Pemberdayaan Masyarakat Di Bidang Ekonomi. *Jurnal Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 3(1), 161–167. <https://doi.org/10.54066/Jupendis.V3i1.2814>
13. Grecu, V., & Deneş, C. (2024). The Role Of Organizational Culture In Driving Innovation: A Study Of Contemporary Business Practice. *Acta Universitatis Cibiniensis*, 76(1), 46–54. <https://doi.org/10.2478/Aucts-2024-0007>
14. Grecu, V., & Deneş, C. (2024). The Role Of Organizational Culture In Driving Innovation: A Study Of Contemporary Business Practice. *Acta Universitatis Cibiniensis*, 76(1), 46–54. <https://doi.org/10.2478/Aucts-2024-0007>
15. Jakubauskytė-Andriulienė, V. (2024). A Communication Model For The Employee Creativity In The Context Of Sustainability And Organizational Culture. *Creativity Studies*, 17(1), 323–334. <https://doi.org/10.3846/Cs.2024.21540>
16. Martial, T., Arief, T., Pasha, P., Badrudin, R., & Sitompul, G. A. (2024). Creative Economy As A Driver Of Economic Growth In The Digital Era. <https://doi.org/10.62872/T2w8cy65>
17. Maula, M. N., Aziz, A. M., Setianingtyas, P. F., Alhumaira, N. M., & Filasofa, L. M. K. (2024). Potensi Pengembangan Ekonomi Kreatif Dan Tantangan UMKM Di Desa Cepokomulyo. 1(3), 121–127. <https://doi.org/10.62951/Jpm.V1i3.593>
18. Miron-Spektor, E., & Paletz, S. B. F. (2024). Culture And Creativity In Organizations (Pp. 240–267). Oxford University Press. <https://doi.org/10.1093/Oxfordhb/9780190085384.013.10>
19. O'Connor, J. (2024). 1 Creative Industries (Pp. 35–75). Winchester University Press. <https://doi.org/10.7765/9781526171276.00005>
20. Soares, E. K., Ghizzo, M. R., Dias, M. C., & Nagamatsu, R. N. (2025). Creative Economy: Intertwining Knowledge, Art And Fashion. <https://doi.org/10.56238/Sevned2024.037-137>

21. Subedi, D. P., & Bhandari, D. R. (2024). The Impact Of Organisational Culture On Innovation In Nepalese Star Hotels: The Mediating Effect Of Strategic Leadership. *Journal Of Business And Social Sciences Research*, 9(2), 83–98. <https://doi.org/10.3126/Jbssr.V9i2.72417>
22. Subedi, D. P., & Bhandari, D. R. (2024). The Impact Of Organisational Culture On Innovation In Nepalese Star Hotels: The Mediating Effect Of Strategic Leadership. *Journal Of Business And Social Sciences Research*, 9(2), 83–98. <https://doi.org/10.3126/Jbssr.V9i2.72417>
23. Westover, J. (2024). The Innovative Organization: Fostering A Culture Of Continuous Learning And Experimentation. *Human Capital Leadership.*, 15(3). <https://doi.org/10.70175/Hclreview.2020.15.3.12>
24. Westover, J. (2024). How Organizational Culture And Leadership Styles May Stifle Innovation. 12(1). <https://doi.org/10.70175/Hclreview.2020.12.1.13>
25. Westover, J. (2024). The Challenge Of Creating And Sustaining Innovative Cultures. 14(3). <https://doi.org/10.70175/Hclreview.2020.14.3.1>
26. Yang, Y., Yang, Q., & Jiang, C. X. (2024). How Cultural Intelligence Facilitates Employee Creativity: The Roles Of Intercultural Citizenship Behavior And Perceived Disharmony. *International Journal Of Cross Cultural Management.* <https://doi.org/10.1177/14705958241270766>
27. Zhu, L. (2024). Research On The Impact Of Innovative Organizational Culture On Employee Creativity In Business Administration. 2(2). <https://doi.org/10.18686/Memf.V2i2.3938>
28. Еропов, В. А., & Пуляевская, В. Л. (2025). The Creative Economy As An Industry Of Values. *Вестник НГУЭУ*, 4, 217–226. <https://doi.org/10.34020/2073-6495-2024-4-217-226>