



جامعة قاصدي مرباح - ورقلة -
كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية
قسم علم النفس وعلوم التربية

مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر أكاديمي

الميدان: العلوم الاجتماعية

الشعبة: علم النفس

التخصص: العمل والتنظيم وتسيير الموارد البشرية

من اعداد الطلبة: أسامة قيطون / مداني **فاطمة الزهراء**

الثقافة التنظيمية وعلاقتها بالأبداع التنظيمي

دراسة ميدانية على عينة من عمال مؤسسة الصندوق الوطني للتقاعد/
ورقلة

تاريخ المناقشة: 04/06/2024

لجنة المناقشة المتكونة من السادة:

أ-د/ جعفرور ربعة رئيسا

أ-د/ كادي الحاج مشرفا ومقررا

أ-د/ تخة خديجة مناقشا

السنة الجامعية: 2024/2023



جامعة قاصدي مرباح - ورقلة -
كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية
قسم علم النفس وعلوم التربية

مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر أكاديمي

الميدان: العلوم الاجتماعية

الشعبة: علم النفس

التخصص: العمل والتنظيم وتسيير الموارد البشرية

من اعداد الطلبة: أسامة قيطون / مداني **فاطمة الزهراء**

الثقافة التنظيمية وعلاقتها بالأبداع التنظيمي

دراسة ميدانية على عينة من عمال مؤسسة الصندوق الوطني للتقاعد/
ورقلة

تاريخ المناقشة: 04/06/2024

لجنة المناقشة المتكونة من السادة:

أ-د/ جعفرور ربعة رئيسا

أ-د/ كادي الحاج مشرفا ومقررا

أ-د/ تخة خديجة مناقشا

السنة الجامعية: 2024/2023

الإهداء

إلى من كلل العرق جبينه ومن علمني أن النجاح
لا يأتي إلا بالصبر والإصرار إلى النور الذي أنار دربي
والسراج الذي لا ينطفئ نوره بقلبي أبداً من بذل الغالي
والنفيس وإستمدت منه قوتي وإعتزلي بذاتي "والدي العزيز"
إلى من جعل الجنة تحت أقدامها وسهلت لي الشدائد بدعائها
إلى الإنسانية العظيمة التي لطالما تمننت أن تقر عينها لرؤيتي في يوم كهذا
"أمي العزيزة"

إلى ضلعي الثابت وأمان أيامي إلى من شددت عضدي بهم
فكانوا لي ينبوع أرتوي منها إلى خيرة أيامي وصفوتها إلى قرّة عيني
"إلى إخواني وأخواتي الغاليين"
لكل من كان عوناً وسنداً في هذا الطريق للأصدقاء الأوفياء ورفقاء السنين
لأصحاب الشدائد والأزمات إلى من أفاضني بمشاعره ونصائحه المخلصة
"إليكم عائلتي"

أهديكم هذا الإنجاز وثمره نجاحي الذي لطالما تمنيته
هاأنا اليوم اكملت وأتممت أول ثمراته بفضل الله سبحانه وتعالى
فالحمد لله على ما وهبني وأن يجعلني مُباركاً وأن يعينني أينما كنت
فمن قال أنا لها نالها

فأنا لها وإن أبت رغماً عنها أتيت بها
فالحمد لله شكراً وحباً وإمتناناً على البدء والختام
وآخر دعواهم أن الحمد لله رب العالمين

أسامة

الإهداء

الى من علمني حرفا في هذه الدنيا الفانية
الى روح ابي الزكية الطاهرة
الى امي العزيزة الغالية التي لا مثيل لها في هذه الحياة والى من شددت عضدي بهم
وكاينو لي عوناً الى اخواني واخواتي الغاليين
الى زوجي وابنائي الأعتاء
الى كل من ساندني من قريب او بعيد ولو بكلمة او حرف
سائلين المولى عز وجل ان يجعله نبراسا لكل طالب علم

فاطمة

شكر و عرفان

الحمد لله الذي بنعمته تتم الصالحات، الحمد لله وكفى وسلام على عباده الذين اصطفى الحمد لله الذي وفقنا لإنجاز هذه المذكرة واطاء لنا الطريق، من اجل ان نعوض في بحر المعرفة حتى نصطاد من كنوزه فنتذوق نحن ويقتات غيرنا.

يسعنا بعد انجاز هذا العمل، ان نتقدم بالشكر والامتنان الى من منحنا التوجيه والإرشاد وعلى كل ما بذله من توجيهات قيمة الى غاية خروج هذا العمل الى النور

الأستاذ المشرف الدكتور "كادي الحاج" فلك منا كل الشناء والتقدير

كما لا يفوتني ان أتوجه بجزيل الشكر الى السادة الأساتذة أعضاء لجنة المناقشة على تكرمهم بقبول مناقشة المذكرة وابداء ملاحظاتهم وآرائهم القيمة والتي هذا العمل المتواضع

والشكر موصل الى كل أساتذة علم النفس والى كل من ساهم بجهد قل او كثر في اعداد هذه المذكرة جزى الله الجميع عنا خير الجزاء والشكر الى كل من غرس في نفوسنا روح العلم والوفاء.

ملخص الدراسة:

يهدف البحث الى الكشف عن العلاقة بين الثقافة التنظيمية والابداع التنظيمي لدى عمال مؤسسة الصندوق الوطني للتقاعد، كما يسعى للكشف عن الفروق بين الثقافة التنظيمية والابداع التنظيمي لدى عمال المؤسسة تبعاً لمتغير (الجنس، الاقدمية، الحالة الاجتماعية) وذلك من خلال الإجابة عن التساؤلات التالية:

-هل توجد علاقة ارتباطية بين الثقافة التنظيمية والابداع التنظيمي

-هل توجد فروق دالة احصائياً بين الثقافة التنظيمية والابداع التنظيمي تعزى لمتغير الجنس

- هل توجد فروق دالة احصائياً بين الثقافة التنظيمية والابداع التنظيمي تعزى لمتغير الاقدمية

- هل توجد فروق دالة احصائياً بين الثقافة التنظيمية والابداع التنظيمي تعزى لمتغير الحالة الاجتماعية

وقد اعتمدنا على عينة مكونة من 30 عامل وعاملة من مؤسسة الصندوق الوطني للتقاعد بورقلة، كانت طريقة المعاينة طريقة عشوائية بسيطة باستخدام المنهج العلائقي (الارتباطي) لاداة الاستبيان يحتوي على متغيرين : المتغير الاول وهو الثقافة التنظيمية والمتغير الثاني هو الابداع التنظيمي بحساب صدق وثبات الاداتين لكل منهما على حدا

حيث اسفرت نتائج الدراسة عما يلي:

01- وجود علاقة غير دالة بين الثقافة التنظيمية والابداع التنظيمي لدى عمال مؤسسة الصندوق الوطني للتقاعد.

02- لا توجد فروق دالة احصائياً بين الثقافة التنظيمية والابداع التنظيمي لدى عمال مؤسسة الصندوق الوطني للتقاعد تعزى لمتغير الجنس.

03- لا توجد فروق دالة احصائياً بين الثقافة التنظيمية والابداع التنظيمي لدى عمال مؤسسة الصندوق الوطني للتقاعد تعزى لمتغير الاقدمية.

04- لا توجد فروق دالة احصائياً بين الثقافة التنظيمية والابداع التنظيمي لدى عمال مؤسسة الصندوق الوطني للتقاعد تعزى لمتغير الحالة الاجتماعية.

وتمت مناقشة هذه الفرضيات بالاعتماد على معلومات نظرية وناسف لعدم وجود دراسات سابقة تؤكد هذه النتائج، وانتهت الدراسة باستنتاج عام ببحث وبعض الاقتراحات والتوصيات بالإضافة الى قائمة المصادر والملاحق.

The current study aims:

to reveal the relationship between organizational culture and organizational creativity among National Retirement Fund workers. It also seeks to reveal the differences between organizational culture and organizational creativity among sample members according to the variable (gender, marital status, seniority) by answering the following questions:

Is there a correlation between organizational culture and organizational creativity?

Is there a statistically significant relationship between organizational culture and organizational creativity due to the gender variable?

Is there a statistically significant relationship between organizational culture and organizational creativity due to the seniority variable?

Is there a statistically significant relationship between organizational culture and organizational creativity due to the marital status variable?

We relied on a sample of 30 male and female workers from the National Retirement Fund IN OUARGLA. The sampling method was a simple random method using the relational approach. The questionnaire tool contains two variables: the first variable, which is organizational culture, and the second variable, which is organizational creativity, by calculating the validity and reliability of the two tools for each of them separately.

the results resulted in the following:

1 (There is a correlation between organizational culture and organizational creativity.

2 (There are no statistically significant differences between organizational culture and organizational creativity due to the gender variable.

3 (There are no statistically significant differences between organizational culture and organizational creativity due to the seniority variable.

4 (There are no statistically significant differences between organizational culture and organizational creativity due to the social status variable.

The statistical treatment was carried out based on the theoretical aspect, and we regret the lack of previous studies confirming these results. The study ended with a general conclusion and some suggestions and recommendations, in addition to a list of references and appendices.

فهرس المحتوى

I.....	الاهداء
III	الشكر والعرفان
IV.....	ملخص الدراسة بالعربية
V.....	ملخص الدراسة بالإنجليزية
VI.....	قائمة المحتويات
X.....	قائمة الجداول
XI.....	قائمة الملاحق
أ، ب	مقدمة

الجانب النظري

الفصل الأول: تقديم موضوع الدراسة وأهدافها

01.....	1-تحديد مشكلة الدراسة
04.....	2- تساؤلات الدراسة
04.....	3- فرضيات الدراسة
05.....	4- أهمية الدراسة
05	5- التعاريف الإجرائية لمتغيرات الدراسة

الفصل الثاني: الثقافة التنظيمية

06.....	تمهيد
07.....	1- تعريف الثقافة التنظيمية
09.....	2- خصائص الثقافة التنظيمية
11.....	3- أهمية الثقافة التنظيمية
12.....	4- عناصر الثقافة التنظيمية
13.....	5- أنواع الثقافة التنظيمية
13.....	6- مستويات الثقافة التنظيمية
15.....	7- أبعاد الثقافة التنظيمية
18.....	8- وظائف الثقافة التنظيمية
20	خلاصة الفصل

الفصل الثالث: الابداع التنظيمي

21.....	تمهيد
22.....	1- مفهوم الابداع التنظيمي
22.....	2- خصائص الابداع التنظيمي

23.....	3- أهمية الابداع التنظيمي
23.....	4- إستراتيجيات الابداع التنظيمي
24.....	5- أنواع الابداع التنظيمي
24.....	6- مستويات الابداع التنظيمي
25.....	7- نظريات الابداع التنظيمي
26.....	8- معوقات الابداع التنظيمي
27	خلاصة الفصل

الجانب الميداني

الفصل الرابع: إجراءات الدراسة الميدانية

29.....	تمهيد
30.....	1-المنهج المعتمد في الدراسة
30.....	2- مجتمع الدراسة
31.....	3- الدراسة الاستطلاعية
32.....	4- وصف عينة الدراسة الاستطلاعية

34.....	5- أداة الدراسة
36.....	6- الخصائص السيكمترية لأداة الدراسة
43.....	7- الدراسة الأساسية
44.....	8- حدود الدراسة
48	خلاصة الفصل

الفصل الخامس: عرض وتحليل نتائج الفرضيات

49.....	تمهيد
50.....	1- عرض وتحليل نتائج الفرضية الأولى
51.....	2- عرض وتحليل نتائج الفرضية الثانية
52.....	3- عرض وتحليل نتائج الفرضية الثالثة
53.....	4- عرض وتحليل نتائج الفرضية الرابعة
55.....	استنتاج عام
56.....	اقتراحات وتوصيات الدراسة
57.....	قائمة المراجع

قائمة الجداول

الصفحة	عنوان الجدول	الرقم
32	يوضح خصائص عينة الدراسة الاستطلاعية حسب متغير الجنس	01
32	يوضح خصائص عينة الدراسة الاستطلاعية حسب متغير الإقضية	02
33	يوضح خصائص عينة الدراسة الاستطلاعية حسب متغير الحالة الاجتماعية	03
36	يوضح نتائج حساب صدق المقارنة الطرفية للمقياس لدى أفراد عينة الدراسة الاستطلاعية (ن = 30)	04
37	يوضح بقيمة معامل Cronbach's Alpha لمقياس الثقافة التنظيمية	05
38	لقياس ثبات مقياس الثقافة التنظيمية تم الاعتماد على طريقتي التجزئة النصفية باستخدام معامل الارتباط "برسون" قبل التعديل ومعامل الارتباط "سبيرمان براون" بعد التعدي	06
39	يوضح نتائج حساب صدق المقارنة الطرفية لمقياس الابداع التنظيمي لدى أفراد عينة الدراسة الاستطلاعية (ن = 30)	07
41	يوضح بقيمة معامل Cronbach's Alpha لمقياس الابداع التنظيمي	08
41	لقياس ثبات المقياس تم الاعتماد على طريقتي التجزئة النصفية باستخدام معامل الارتباط "برسون" قبل التعديل ومعامل الارتباط "سبيرمان براون" بعد التعديل	09
45	يوضح خصائص عينة الدراسة الأساسية حسب متغير الجنس	10

46	يوضح خصائص عينة الدراسة الأساسية حسب متغير الإقدمية	11
46	يوضح خصائص عينة الدراسة الأساسية حسب متغير الحالة الاجتماعية	12
50	يمثل نتائج معامل الارتباط "برسون" لدراسة العلاقة بين الثقافة التنظيمية والابداع التنظيمي	13
51	يوضح دلالة الفروق لدى أفراد عينة الدراسة حسب متغير الجنس	14
52	يوضح دلالة الفروق لدى أفراد عينة الدراسة في حسب متغير الإقدمية	15
53	يوضح دلالة الفروق لدى أفراد عينة الدراسة في حسب متغير الحالة الاجتماعية	16

قائمة الملاحق	
رقم	عنوان الملاحق
01	استبيان الثقافة التنظيمية والابداع التنظيمي.
02	صدق استبيان الثقافة التنظيمية.
03	ثبات استبيان الثقافة التنظيمية.
04	صدق استبيان الابداع التنظيمي.
05	ثبات استبيان الابداع التنظيمي.
06	نتائج معالجة تساؤلات الدراسة.
07	نتائج معالجة الفرضيات على SPSS

دوائر نسبية حسب (الجنس، الأقدمية، الحالة الاجتماعية).	08
هيكل تنظيمي لمؤسسة الصندوق الوطني للتقاعد بورقلة	09

مقدمة

مقدمة

في ظل التحولات والتغيرات الجديدة التي تحيط بالمنظمات الاقتصادية، كالعولمة؛ ثورة المعلومات التكنولوجية؛ والتنافسية المتزايدة وعولمة الموارد البشرية... وما أفرزته هذه التحولات والتغيرات من قواعد تسييرية جديدة وثقافات متعددة وجب على هذه المنظمات اليوم ضرورة التأقلم مع هذه المتغيرات وهذا الوضع الجديد؛ ولتحقيق ذلك أصبحت تولي اهتماماً لوضعها التنافسي كما تعطي اهتماماً وأولوية خاصة لمواردها البشرية، فأصبحت تنظر لهذه الموارد البشرية على أنها المصدر الأول والأخير في نجاحها أو فشلها، ومن ثم فهي تعمل على الاعتناء بها وبمتطلباتها، وقد كان لظهور هذا الوضع الجديد وخاصة العولمة، والتوجه نحو اقتصاد المعرفة وما يعرفه من تنافسية قوية وشرسة؛ لا مجال فيها للركود والتخلف ظهور مجالات اهتمام تسييرية جديدة بالنسبة للمنظمات بصفة عامة والمنظمات الاقتصادية بصفة خاصة. ومن جملة هذه الاهتمامات والتي تعمل على تحقيقها الكثير من المنظمات الاقتصادية العالمية المتطورة الثقافة التنظيمية والإبداع التنظيمي، وخاصة بعد أن أدركت هذه المنظمات العالمية أهمية الإبداع التنظيمي في استمرار نشاط المنظمة الاقتصادية وترقيتها ومكانة الثقافة التنظيمية في تحقيق ذلك.

حيث تعد الثقافة التنظيمية عنصراً أساسياً في المنظمات المعاصرة يفرض على القادة ومديريها أن يفهموا أبعادها وعناصرها الفرعية لكونها الوسط البيئي الذي تعيش فيه المنظمات، فالثقافة التنظيمية نتاج ما اكتسبه العاملون من أنماط سلوكية وطرق تفكير وقيم وعادات واتجاهات ومهارات تقنية قبل انضمامهم للمنظمة التي يعملون فيها، ثم تضيف المنظمة ذلك النسق الثقافي لمنسوبيها من خصائصها واهتماماتها وسياساتها وأهدافها وقيمها ما يحدد شخصية المنظمة ويميزها عن غيرها من المنظمات. ولاستيعاب

دراسة مفهوم الثقافة التنظيمية وللإستفادة منه في حياة العاملين والمنظمات، إذ لم تعد البيئة الخارجية للمنظمات كما كانت مستقرة وذات ثبات ملحوظ، بل أصبحت الحركية والديناميكية من سماتها الواضحة، الأمر الذي نتج عنه إفراز مشكلات معقدة ومتشابكة ألقت بظلالها على منظمات العمل، وبالتالي حتم على هذه المنظمات ابتكار حلول لمواجهة تلك المشكلات. غير أن ابتكار الحلول لا يأتي من قبيل الصدفة، بل يتطلب توفير البيئة المناسبة لخلق الإبداعات وفتح الآفاق للخيال المنتج. لذا أصبح الاهتمام بالإبداع ضرورة لنجاح منظمات العمل، وسبباً لقدرتها على البقاء ومواجهة تغيرات البيئة الخارجية المتلاحقة. وحتى تضمن منظمات العمل نمو القدرات الإبداعية في محيطها يتوجب عليها أن تشكل نسيج ثقافتها التنظيمية لتكون داعمة ومشجعة للإبداع والابتكار، لأن الثقافة التنظيمية وما تتضمنه من قيم ومعتقدات هي التي توجه سلوك الأفراد إلى ما يجب وما لا يجب عمله في بيئة العمل.

ومن هنا يمكن ملاحظة أن للثقافة التنظيمية تأثيراً على أنشطة المنظمات ومنها الإبداع التنظيمي، لكونه أحد السبل المهمة التي تساعد على رفع وتحسين الكفاءة والفاعلية في المنظمات الخدمية والإنتاجية. وبما أن الأفراد يحملون أفكاراً ومعتقدات خاصة بهم فإن ذلك

سيؤثر على التفاعل الاجتماعي والإبداعي والثقافي داخل المنظمات التي يعملون بها، وهذا مادي بالمنظمات إلى الاهتمام بالثقافة التنظيمية في الثمانينيات من القرن العشرين (الفالح، 2:1422) ومن هذا المنطلق فإن هذه الدراسة سوف تحاول التعرف على العلاقة بين الثقافة التنظيمية والإبداع التنظيمي لدى عمال مؤسسة الصندوق الوطني للتقاعد لولاية ورقلة.

وقد احتوت الدراسة على جانبين خصص الجانب الأول منها إلى الدراسة النظرية وشملت (03) فصول

الفصل الأول: تم التطرق في هذا الفصل إلى مشكلة الدراسة، تساؤلاتها، ثم صياغة الفرضيات إلى جانب ذكر أهمية الدراسة، التعاريف الإجرائية التي تتعلق بمتغيرات الدراسة،

الفصل الثاني: فقد تناول مفهوم الثقافة التنظيمية من خلال تعريف خاصة بها وخصائص الثقافة التنظيمية، وأهميتها، وعناصر الثقافة ومختلف أنواعها، ثم تقديم مستوياتها وابعادها وأخيراً وظائفها، ثم خلاصة الفصل

الفصل الثالث: لقد خصص هذا الفصل إلى تعريف الإبداع التنظيمي، وذكر كل من خصائصه وأهميته واستراتيجياته وأنواعه ونظرياته وتنميته وأخيراً معوقاته.

أما الجانب الثاني في الدراسة فقد احتوى على دراسة ميدانية اشتملت على فصلين:

2 الجانب الميداني:

الفصل الرابع: خصص لعرض الإجراءات المنهجية للدراسة يتضمن منهج الدراسة، ثم التعرف على الدراسة الاستطلاعية وعينتها، أدوات الدراسة والخصائص السيكمترية ثم تطبيق الدراسة الأساسية وعينتها والأساليب الإحصائية المستخدمة وأخيراً حدود الدراسة وخلاصة الفصل.

الفصل الخامس: وقد خصص هذا الجزء الأخير لعرض وتحليل نتائج الدراسة ومناقشتها وتفسيرها وفق فرضياتها وأخيراً استنتاج عام وتقديم الاقتراحات.



الفصل الأول: تقديم موضوع الدراسة وأهدافها

1- تحديد مشكلة الدراسة

2- تساؤلات الدراسة

3- فرضيات الدراسة

4- أهمية الدراسة

5- التعاريف الإجرائية لمتغيرات الدراسة

1/الإشكالية:

إن دراسة مفهوم ثقافة المنظمة هي إحدى المجالات الحيوية في دراسة أنشطة المنظمات، ويعتبر هذا المفهوم أحد أبرز المناهج الحديثة في تنظيمي التغيير والتطوير، وبصفة عامة فإن ثقافة المؤسسة هي التي توفر الإطار الذي يبين أسلوب العمل في المنظمات وتميزه عن غيره من المنظمات الأخرى.

وبالتالي فإن الثقافة التنظيمية لها دورا هاما في التأثير على سلوك العاملين في المنظمات وذلك طبقا لطبيعة وقوة الثقافة المؤسساتية التي تتمتع بها المنظمة، وحسب قول كورت لوين " هي مجموعة من القيم والافتراضات والاعتقادات والمعايير التي يشترك فيها أعضاء المنظمة وهي بمثابة البيئة الاجتماعية التي يؤدي الموظف عمله فيها". (حسن حريم، ص 70)

وقد أجمع كتاب الإدارة والمدراء اليوم على ضرورة التفكير في التقليل من الاعتماد على المنهج التقليدي في حل المشكلات، ومحاولة توظيف المنهج الإبداعي لأنه حاجة ملحة تفرضها التغيرات الاقتصادية، الاجتماعية، السياسية، الثقافية وغيرها في المجتمع. بالإضافة إلى الظروف المتغيرة والمعقدة التي تعيشها المنظمات المعاصرة، واعتبار الإبداع التنظيمي أحد المقومات الأساسية في عملية التطور التنظيمي. فالتطورات التي أفرزها عصر ثورة المعلومات والانفجار التكنولوجي لوجود مشكلات عدة منها ما هو نفسي، ومنها ما هو تكنولوجي، اقتصادي، اجتماعي. لذلك كان من المحتم على المنظمات أن تستجيب لهذه التطورات، وتكون هذه الاستجابة عن طرق الأفكار الجديدة والأساليب الحديثة التي تمكن المنظمات من مواجهة التحديات والمشكلات على تقدير أهمية الإبداع التنظيمي على المستوى النظري، لا يضمن بالضرورة نجاح العمل الإبداعي بالمنظمات الآن. هناك العديد من العوامل التي تؤثر على إبداع العاملين في هذه المنظمات ولعل من أهم العوامل هي الثقافة التنظيمية. حيث تأثر بشكل كبير على كافة أنشطة المنظمات ومنها الإبداع التنظيمي، ويتمثل هذا التأثير في مدى تشجيع هذه الثقافة للإبداع والمبدعين. ومن هنا يتضح أن الثقافة التنظيمية تشكل تحديا لأي تنظيم نظرا لما لها من أثر في تشكيل سلوك العاملين وعاداتهم وتوقعاتهم ما يتغلب سلبا أو إيجابا على كافة أنشطة المنظمة بشكل عام، وأهمية الثقافة التنظيمية في صياغة وتوجيه السلوك الإنساني. كما يعتبر موضوع ثقافة المؤسسة مجالاً حياً للدراسة في الفكر الإداري المعاصر وقد لقي اهتماماً من قبل بعض الباحثين والمهتمين في الآونة الأخيرة الأمر الذي نتج عنه بعض من الدراسات التي تحاول توضيح هذا الموضوع من خلال القيم المكونة لثقافة المؤسسة.

ومن خلال عمال وعاملات مؤسسة الصندوق الوطني للتقاعد، جاء في دراسة الباحثة (عيساوي وهيبة) ، حيث أجريت هذه الدراسة على الأفراد الشبه طبيين بالمؤسسة الاستشفائية العمومية تاربي بوجمعة ببشار، وقد استخدمت المنهج الوصفي التحليلي والاستمارة والملاحظة تقنيتان من أجل الوصول إلى النتائج المراد تحقيقها، كما تهدف إلى التعرف على تأثير الثقافة التنظيمية على الرضا الوظيفي للموارد البشرية، وتوصلت إلى مجموعة من النتائج وهي: هناك انخفاض نسبي في الرضا الوظيفي وهذا ما ترجمته النتائج في العلاقة القوية بين كل من هذه المتغيرات.

(عيساوي وهيبة، 2012/2011)

تأثير الثقافة التنظيمية على الرضا الوظيفي، إضافة إلى ارتفاع قيمة معامل الارتباط بينهم.

كما جاء في دراسة عبد العزيز آل حسن بحيث هدفت دراسته إلى التعرف على علاقة الثقافة التنظيمية بفعالية التطوير التنظيمي من خلال تحديد واقع الثقافة التنظيمية السائدة في الإدارة العامة للمجاهدين بالمملكة

العربية السعودية، والكشف عن مستوى فعالية التطوير التنظيمي والعلاقة بين الثقافة التنظيمية وفعالية التطوير التنظيمي.

(عبد العزيز آل حسن، 2009)

في دراسة لبيكسينة هدفت إلى التحقق من دور المدير البناء في حفظ الاستقرار الوظيفي والتغيير الإصلاحي في المدرسة، وقد تكون مجتمع الدراسة من مديري ثلاث مدارس ابتدائية في ولاية واشنطن، وقد استخدم الباحث أسلوب المقابلة الشخصية مع المديرين بالإضافة إلى استخدام المنهج الوصفي.

(ليكسينة، 2000)

حيث توصلت الدراسة إلى النتائج التالية:

* دور المدير في عملية التغيير هو تطوير الثقافة المدرسية المحددة وذلك من أجل تطوير العمل المدرسي.

* المديرون أصحاب الثقافات القوية يصلون إلى نجاحات كبيرة في نتائج الإصلاح التعليمي.

وجاء أيضا في دراسة لوك وكروفورد بحيث هدفت إلى توضيح أثر الثقافة التنظيمية السائدة في المنظمات وأثر النمط القيادي على الرضا الوظيفي والسلوك التنظيمي من خلال التعرف على تأثيرات أنماط الثقافة التنظيمية وأنماط القيادة السائدة في المنظمات على الرضا الوظيفي، واستخدم الباحثان المنهج الوصفي عن مدخل المسح الاجتماعي الذي اعتمد على الاستبيان كأداة للدراسة حيث خلصت هذه الدراسة إلى أن الثقافة التنظيمية تؤثر سلبا و إيجابيا على الرضا الوظيفي، حيث تؤدي الثقافة التنظيمية الجامدة إلى انخفاض الرضا الوظيفي، بينما تساهم الثقافة التنظيمية المرنة في ارتفاع معدلات الرضا الوظيفي.

* تساهم القيادة بالمشاركة في ارتفاع معدلات الرضا الوظيفي وزيادة الإنتاجية.

* للثقافة الوطنية تأثيرات متوسطة على المتغيرات الديمغرافية، ومتغيرات القيادة للثقافة التنظيمية المؤثرة على الرضا الوظيفي والإقبال على العمل.

كما جاءت في دراسة " setebbins " بحيث هدفت الدراسة إلى البحث عن العلاقة بين الرضا الوظيفي والثقافة التنظيمية لكنها على خلاف العديد من الدراسات السابقة تقوم بذلك من خلال عينة كبيرة جدا من مجموعة واسعة ومتنوعة من المنظمات الأمريكية.

كما احتوت العينة على 3776 مفردة ويرى الباحث ان اتساع حجم العينة يعد من أهم الأسباب التي تميز هذه الدراسة عن غيرها، كما اختبرت الدراسة تأثير التوائم بين الشخص والمنظمة باعتباره يتوسط العلاقة بين الرضا الوظيفي والثقافة التنظيمية، وقد استخدمت الدراسة المدخل الكمي لقياس الثقافة.

وتوصلت الدراسة إلى أنه توجد علاقة ارتباطية قوية وإيجابية بين سمات الثقافة التنظيمية البناء والرضا الوظيفي.

تظهر الدراسة تأييدا محدودا لوجود تأثير سلبي لسمات الثقافة الدفاعية البيروقراطية على الرضا الوظيفي.

*توافق قيم العمل مع التلاؤم بين الشخص والمنظمة بزيادة تأثير ثقافة المنظمة على الأفراد الأكثر توافها مع المنظمة.

(ستيبينس، 2008)

كما جاء في دراسة "Lund"، هدفت هذه الدراسة إلى اختبار أثر الثقافة التنظيمية على الرضا الوظيفي لدى موظفي التسويق العالمي في قطاعات مختلفة بالولايات المتحدة الأمريكية، وقد بلغ حجم العينة 1800 موظف، بالإضافة إلى استخدامه المنهج الوصفي التحليلي ومن الملاحظة والمقابلة تقنيتان.

وقد توصلت الدراسة إلى وجود علاقة طردية بين الرضا الوظيفي وثقافتها الانجاز والتعاطف الانساني. وجود علاقة عكسية بين الرضا الوظيفي وثقافتها النظم والقوة.

كما جاء في دراسة حمد بن فرحان الشلوي، وتهدف الدراسة إلى التعرف على مستوى الثقافة التنظيمية السائدة في كلية الملك خالد العسكرية، تحديد مستوى الانتماء التنظيمي لدى منسوبي الكلية المدنيين والعسكريين، تحديد مدى الاختلاف مستوى الثقافة التنظيمية في الكلية باختلاف الخصائص الوظيفية والشخصية لمنسوبيها من المدنيين والعسكريين.

تم استخدام الباحث المنهج الوصفي التحليلي، كما استخدم الاستبانة كأداة لجمع المعلومات.

وتوصلت الدراسة إلى ان مستوى الثقافة التنظيمية في كلية الملك خالد العسكرية سائد بدرجة مرتفعة نسبيا. أي ان مستوى الانتماء التنظيمي لمنسوبي الكلية مرتفع بمختلف أبعاده.

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية لدى منسوبي الكلية فيما يتعلق بمستوى الثقافة التنظيمية وفقا لاختلاف الخصائص الشخصية والوظيفية .

(بن فرحان الشلوي، 2005)

فقد ظهرت بعض الدراسات الأخرى التي تناولت خصائص وعناصر الإبداع الإداري وذلك سعياً منهم لفهم

الإبداع الإداري وفهم خصائصه وعناصره. وهذه الدراسات منها دراسة " الشمري " تهدف هذه الدراسة إلى معرفة واقع المناخ التنظيمي من خلال الأبعاد التالية :

البناء التنظيمي، نمط القيادة، الحوافز، العمل الجماعي، التدريب الخ، وأثر ذلك على مستوى الإبداع الإداري من خلال العناصر التالية: الطلاقة، المرونة الأصالة، الحساسية للمشكلات، القدرة على التحليل.

واستخدم الباحث المنهج الوصفي والمنهج المسحي والأداة الاستبيان لجمع البيانات من عينته وتم اختيار 399 مفردة باستخدام أسلوب العينة العشوائية حيث توصلت الدراسة إلى النتائج التالية: وجود علاقة ايجابية بين عدد من أبعاد المناخ التنظيمي ومستوى الإبداع الإداري.

وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين العمر وسنوات الخدمة.

وجود علاقة ارتباط موجبة ذات دلالة إحصائية بين كل من العمر وسنوات الخدمة في المرتبة وبين المناخ التنظيمي.

وجود علاقة ارتباطية سالبة ذات دلالة إحصائية بين المرتبة ومستوى الإبداع الإداري

(الشمري، 1997).

وجاء أيضا في دراسة لاحق بن عبد الله القحطاني، حيث تنحصر مشكلة الدراسة في الكشف عن جوانب الإبداع الإداري ومعوقاته في الأمن العام بمدينة الرياض لتعزيز الإيجابيات وعلاج السلبيات بهدف المساعدة على قيام الأمن العام بمهامه الحيوية في دعم الاستقرار وتحقيق الأمن ومكافحة الجريمة بكافة أشكالها فالأمن الآمن هي الأمم المبدعة.

وتهدف الدراسة إلى التعرف على جوانب الإبداع الإداري في الأمن العام بمدينة الرياض المعوقات البيئية والتنظيمية والشخصية التي تحدد من الإبداع الإداري في الأمن العام

(عبد الله القحطاني، 2008)

انطلاقاً من هذه الدراسات سوف نحاول في بحثنا هذا التعرف على علاقة الثقافة التنظيمية بالأبداع التنظيمي لدى عمال الصندوق الوطني للتقاعد بورقلة. وعليه يمكننا طرح التساؤلات التالية:

التساؤلات:

- 1- هل توجد علاقة ارتباطية في الثقافة التنظيمية والإبداع التنظيمي لدى مستخدمي الصندوق الوطني للتقاعد لولاية ورقلة؟
- 2- هل توجد فروق دالة إحصائية في الثقافة التنظيمية والإبداع التنظيمي لدى مستخدمي الصندوق الوطني للتقاعد لولاية ورقلة تبعاً لمتغير الجنس؟
- 3- هل توجد فروق دالة إحصائية في الثقافة التنظيمية والإبداع التنظيمي لدى مستخدمي الصندوق الوطني للتقاعد لولاية ورقلة تبعاً لمتغير الإقدمية؟
- 4- هل توجد فروق دالة إحصائية في الثقافة التنظيمية والإبداع التنظيمي لدى مستخدمي الصندوق الوطني للتقاعد لولاية ورقلة تبعاً لمتغير الحالة الاجتماعية؟

2/الفرضيات:

1. توجد علاقة ارتباطية في الثقافة التنظيمية والإبداع التنظيمي لدى مستخدمي الصندوق الوطني للتقاعد بولاية ورقلة.
2. توجد فروق دالة إحصائية في الثقافة التنظيمية والإبداع التنظيمي حسب متغير الجنس لدى مستخدمي الصندوق الوطني للتقاعد بولاية ورقلة.
3. توجد فروق دالة إحصائية في الثقافة التنظيمية والإبداع التنظيمي حسب متغير الإقدمية لدى مستخدمي الصندوق الوطني للتقاعد بولاية ورقلة.
4. توجد فروق دالة إحصائية في الثقافة التنظيمية والإبداع التنظيمي حسب متغير الحالة الاجتماعية لدى مستخدمي الصندوق الوطني للتقاعد بولاية ورقلة.

3/أهمية الدراسة:

تتجلى أهمية هذه الدراسة في كونها:

-تحاول الربط بين متغيرين نوعيين هامين في المنظمات الاقتصادية وهما الثقافة التنظيمية والإبداع التنظيمي.

4/ التعاريف الإجرائية لمفاهيم الدراسة:

الثقافة التنظيمية: هي مجموعة من السلوكيات والقيم والعادات والممارسات والأفكار والانماط السلوكية، والتي تشمل على الأقوال والأفعال التي يقوم بها الموظف والتي يتم ترسيخها من طرف المؤسسة، وهي الدرجة التي يتحصل عليها المفحوصين للمقياس المستخدم في الدراسة.

الإبداع التنظيمي: هو إبداع غير مادي يهتم بتحويل وإعادة تنظيم طرائق التسيير وأساليبها ويهدف إلى تطوير وتحسين السلوك التنظيمي للمؤسسة وجعله سلوكاً أكثر فعالية شخصية متعلقة بالموارد البشري.

ويقاس بالدرجة الكلية التي يحصل عليها عمال مؤسسة الصندوق الوطني للتقاعد بورقلة على الاستبيان المصمم والمعد لهذا الغرض.

الفصل الثاني: الثقافة التنظيمية

تمهيد

- 1- تعريف الثقافة التنظيمية
- 2- خصائص الثقافة التنظيمية
- 3- أهمية الثقافة التنظيمية
- 4- عناصر الثقافة التنظيمية
- 5- انواع الثقافة التنظيمية
- 6- مستويات الثقافة التنظيمية
- 7- أبعاد الثقافة التنظيمية:
- 8- وظائف الثقافة التنظيمية

خلاصة الفصل

تمهيد:

بما أن منظمات الأعمال تشهد حالياً الكثير من التطورات التكنولوجية والاقتصادية الثقافية والاجتماعية وغيرها، جعل هذه الأخيرة تسعى باستمرار للتميز والتفوق، ولعل أهم ما يميز منظمة عن باقي المنظمات الأخرى، هو امتلاكها لثقافة قوية تمكن أعضائها من أداء واجباتهم بشكل جيد، كما أن الثقافة التنظيمية تعتبر أحد العوامل الأساسية لنجاح المؤسسات أو فشلها، بما تشمل عليه من قيم تنظيمية ومعتقدات والعادات والتقاليد والمعايير التنظيمية التي تحدد وتضبط سلوك الموظفين لتحقيق أهداف التنظيم.

1 مفاهيم الثقافة التنظيمية:

يتضمن مفهوم الثقافة التنظيمية العديد من التعريفات ويشمل منظومة القيم الأساسية التي تتبناها المنظمة، والفلسفة التي تحكم موقفها تجاه موظفيها وعملائها، وطريقة إنجاز العمل، والافتراضات والمعتقدات التي يشاركها أعضاء المنظمة. ويمكن القول أيضاً أن الثقافة التنظيمية تشير إلى نظام المعاني والرموز التي تسود المنظمة. (القيوتي، 2000، ص151)

ويشمل مفهوم الثقافة عدداً من المعارف والمعتقدات والقيم والفنون والعادات والتقاليد

(ديري، 2011، ص312).

المثير للاهتمام في هذا المجال هو أن الباحثين المعنيين بالأدبيات التنظيمية يعتبرون مصطلح الثقافة التنظيمية من أهم المتغيرات وأكثرها تأثيراً في سلوك الفرد وإحساسه باتخاذ القرار وإحساسه بالهوية التنظيمية، وكانت الثقافة التنظيمية وما زال المجال واسعاً للأدبيات التنظيمية ومن خلال وضع تعريفات محددة لمعنى ومحتوى وأبعاد الثقافة التنظيمية، فإن التعريفات التي قدمها الباحثون والمهتمون بموضوع الثقافة التنظيمية متنوعة ومتباينة والتي يتم عرضها على النحو التالي من خلال ما يلي يعرفها الصيرفي بأنها: مشاركة القيم والأهداف بين الموظفين. خصائص مشتركة ومحددة خصائص مشتركة ومحددة تؤثر بعمق وتنتقل عبر الأجيال. وعرفها غرينبرغ وبارون بأنها: "إطار معرفي يتألف من المواقف والقيم والمعايير السلوكية والتوقعات.

(الصيرفي، 2003، ص27)

وعرفها رفاعي بسيوني-أبو بكر بأنها مجموعة من القيم والمعتقدات والمفاهيم والأفكار التي يشاركها أعضاء المنظمة. هي مجموعة من القيم والمعتقدات والمفاهيم والأفكار التي يشاركها أعضاء منظمة ما. ويشاركون في تكوينها وتعليمها للأعضاء الجدد في المنظمة. ويعرفها سكوت بأنها: "مجموعة من القيم والمعتقدات (المشتركة بين أعضاء منظمة ما) والتي من خلالها يتشكل السلوك العام."

(رفاعي بسيوني، 2004، ص627) / (أبو بكر، 2008، ص76)

يعرفها روبنسون وسيلين هي الافتراضات والميول المشتركة وأنماط توقعات الأفراد في المنظمة بأنها: "القيم المشتركة والمعتقدات والتوقعات والمعايير المستفادة".

ويعرفها السكارنة " بأنها مجموعة من الأيديولوجيات والفسفات والقيم والمعتقدات. للأفراد الذين يصبحون جزءا من المنظمة نفسها مع مرور الوقت".

(السكارنة، 2011، ص331)

ويعرفها الظاهر بأنهم يمثلون ثقافة المنظمة وإرثها القائم على القيمة : "أفعال وسلوك الأفراد ومواقفهم من مختلف القضايا الإدارية والعملية لأنها تمثل القيم والمعتقدات والمفاهيم وطرق التفكير المشتركة بين أعضاء المنظمة".

(الظاهر، 2011، ص21)

- الطراونة وآخرون يعرفونها بأنها "مجموعة من القيم والمعتقدات والتقاليد والاتجاهات التي تخلق مجال تأثير متكامل. هيكل نهج الموظفين في السلوك والتفكير والأداء".

(الطراونة، 2012، ص293)

وخلص القول، تشمل الثقافة التنظيمية ما يلي :

- 1- يتم تحقيق خيار النقل والتحرك بشكل آمن وسريع .
- 2- مجموعة مشتركة من القيم والمعتقدات والأعراف والتوقعات والمفاهيم وطرق التفكير بين الأفراد.
- 3- تم الاتفاق عليه وهناك ضرورة لتعليمه للموظفين الجدد في المنظمة.
- 4- إطار يوجه سلوك الأفراد في العمل وفي علاقاتهم مع بعضهم البعض ومع الآخرين في العالم الخارجي منظمة.
- 5- جعل المنظمة مختلفة عن المنظمات الأخرى، وتتميز هذه المزايا بالاستمرارية النسبية ومن هذا المنظور، يعرف الباحثون الثقافة التنظيمية بأنها مجموعة القيم والمعتقدات والأعراف والتوقعات التنظيمية التي يتركها الأفراد في المنظمة من أجل التكيف والتأقلم. إن وجود التأثيرات الداخلية والخارجية هو ما يميز المنظمة عن المنظمات الأخرى.

2 خصائص الثقافة التنظيمية

تتأثر الثقافة التنظيمية بمجموعة من الخصائص التي تميزها وقد أشار إليها العميان وهي :

- التصرف بانتظام والالتزام به، كما يستخدم الأفراد في المنظمة اللغوة طقوس مشتركة
- الالتزام بالقيم الأساسية التي تتبناها المنظمة.
- تلتزم المنظمة بفلسفة خاصة في معاملة موظفيها .
- القواعد المعمول بها ليست بنفس خطورة المنظمات الأخرى التي يعمل فيها الفرد.
- ووفقا لهذه القواعد، المنظمة
- المناخ التنظيمي، وصف البيئة الداخلية للمنظمة وعمل الأفراد داخل المنظمة ويؤثر على مواقف الناس وتصوراتهم. وهو مستقر للغاية ومتطور، ويحتوي على سلسلة من السمات الهيكلية التنظيمية التي تميزه عن الأنسجة الأخرى.

(العميان، 2001، ص314، 316)

ويضيف حريم أن الثقافة التنظيمية تتطور عبر أربعة أبعاد: الخصائص الرئيسية ومترابطة، ولها الخصائص التالية

قد تختلف المبادئ الأساسية من منظمة إلى أخرى :

-المبادرة الفردية فردية الحرية والمسؤولية والاستقلال بشكل شخصي...

-التسامح مع المخاطرة: أي تشجيع العاملين ان يكونوا مبدعين ويسعون للمخاطرة

(جريئة ومبدعة ومستعدة لتحمل المخاطر)

- التوجيه: (DIRECCIÓN) ، ويعني أن المنظمة تضع أهداف وتوقعات واضحة للأداء .

- التكامل: وهو تشجيع جميع الوحدات داخل المنظمة على العمل معًا عملاً

منسقاً.

مؤسسة الأمير غازي للفكر القرآني

الأمير غازي يتحدث عن مؤسسة الفكر القرآني

_دعم الإدارة التواصل الواضح والمفيد والمتعاون مع العاملين.

-الرقابة: التحكمو التغطية الموسعة للقواعد والتعليمات ومقدار الإشراف المستخدم لمراقبة سلوك العاملين وضبطه.

-الهوية: وتستخدم لمراقبة سلوك العاملين والتحكم فيه.

-الهوية: أي أن العاملين ينتمون إلى المنظمة ككل، وليس إلى وحدتهم أو مجال عملهم.

-نظام المكافآت: أي توزيع المكافآت والزيادات في الرواتب والترقيات.

-التسامح مع النزاعات: أي تشجيع الموظفين على التعبير عن النزاعات والانتقادات علانية.

التعبير علانية عن النزاعات والانتقادات.

-أنماط التواصل: أي مدى درجة اقتصار التواصل داخل المنظمة على التسلسل الهرمي الرسمي.

من خلال هذه الدراسة، يمكن استنتاج أن تفعيل خصائص الثقافة التنظيمية في المؤسسة يمكن أن يؤدي إلى المساعدة في خلق جو من الحرية والتسامح والتكامل والدعم الإداري والتشجيع والرقابة الذاتية. والتحديد والمرونة في التسلسلات الهرمية الأفقية للتواصل، وكلها تعمل على تحقيق التكامل والتطور التنظيمي. كما أنها تعمل على تحسين الأداء الإداري للمنظمة.

(حريم، 2003، ص262، ص263)

ويضيف أبو بكر أن الثقافة التنظيمية تتسم بـ:

-نظام معقد يتكون من العديد من المكونات والعناصر التي يؤثر بعضها على بعض في تشكيل الثقافة التنظيمية وثقافة المديرين حيث تشمل ثلاث عناصر في تكوين ثقافة المنظمة وثقافة مديريها. (الجوانب الأخلاقية، مثل القيم والأخلاق والمعتقدات والأفكار، والجوانب السلوكية مثل العادات والتقاليد؛ والعادات والتقاليد، والجانب المعنوي، والجانب المادي، وهو كل ما هو مرئي).

-الثقافة نظام تراكمي ومستمر ومتسلسل، ينقلها كل جيل من أجيال المنظمة إلى الجيل التالي من خلال التعليم والتقليد. ينقلها إلى الأجيال المتعاقبة من خلال التعليم والتقليد.

-استمرارية الثقافة لا تعني توريثها من جيل إلى آخر، فالثقافة نظام مكتسب ومتغير ومتطور.

-للثقافة خصائص تكيفية من التغيرات في بيئة المنظمة.

(أبو بكر، 2002، ص407)

يسلط العبادلة الضوء على خصائص الشركات الرائدة في الولايات المتحدة على النحو التالي.

تتمثل خصائص الشركات الرائدة في الولايات المتحدة الأمريكية في المرونة، وتجنب الإجراءات الروتينية، والتشجيع، والتفكير الابتكاري، والتركيز على رأس المال البشري وتنمية الموارد البشرية.

(العبادلة، 2003، ص43)

3 أهمية الثقافة التنظيمية:

الثقافة التنظيمية هي إطار عمل لتوجيه السلوك التنظيمي، لذلك هناك اهتمام متزايد بالثقافة التنظيمية في العديد من المؤسسات، حيث تؤثر بشكل فعال على أداء موظفي المؤسسة والمؤسسة ككل بطريقة إيجابية.

ويؤثر وجودها على الموظفين في الحفاظ على القيم المؤسسية، وزيادة الالتزام والسيطرة، وإدراك أهمية ما تمثله المنظمة وتشجيعهم على السعي لتحقيق أهدافها. ومن الجدير بالذكر أن الثقافة المؤسسية هي عنصر مستقل قائم على القيم ولها أهمية بارزة في عملية التطوير والابتكار. وعلى الرغم من أهمية تطوير الثقافة التنظيمية، إلا أن بعض القادة لا يدركون هذه الأهمية. وذلك لأن العديد من القادة لا يدركون مدى تأثير هذه القيم على الأداء التنظيمي. وهذا يشير إلى وجود علاقة قوية بين الثقافة المؤسسية ومستويات أدائها، وهو ما يضع مسؤولية على عاتق القادة لتثقيف أنفسهم حول الثقافة المؤسسية. حيث يتم تطوير ونشر قيم المؤسسة وقيم العاملين بها، ويتم تشجيع الالتزام بها ومراجعتها بانتظام ويتم مراجعتها وتنقيحها بشكل دوري.

(محمود موحّد سعيد محمود، 2019)

4 عناصر الثقافة التنظيمية:

يعتبر المدهون والجزراوي أن الثقافة التنظيمية تتكون من العناصر التالية:

أولاً: القيم التنظيمية

القيم هي اتفاقات مشتركة بين أعضاء المنظمة الاجتماعية الواحدة حول ما هو مرغوب أو غير مرغوب فيه، وما هو جيد أو سيئ، وما هو مهم أو غير مهم، إلخ. مثل. تمثل القيم التنظيمية قيماً في مكان العمل أو بيئة العمل، وتوجه هذه القيم سلوك العاملين داخل الفئات التنظيمية المختلفة. وتتضمن هذه القيم المساواة بين العاملين، والاهتمام بإدارة الوقت والاهتمام بالأداء، واحترام الآخرين، إلخ.

ثانياً: المعتقدات التنظيمية: هي عملية إنجاز وظيفة أو مهمة تنظيمية. وتشمل هذه المعتقدات المشاركة في عمليات اتخاذ القرارات، وأهمية المساهمة في العمل الجماعي والتأثير على تحقيق الأهداف التنظيمية.

ثالثاً، المعايير التنظيمية:

وهي المعايير التي يلتزم بها موظفو المنظمة باعتبارها مفيدة للمنظمة. على سبيل المثال الالتزام التنظيمي بعدم تعيين الآباء والأبناء في نفس المؤسسة. هذه الأعراف هي أعراف غير مكتوبة ويجب اتباعها.

رابعاً: التوقعات التنظيمية: التوقعات التنظيمية هي عقود نفسية غير مكتوبة.

وتشير التوقعات التنظيمية إلى مجموعة من التوقعات التي يضعها أو يتوقعها كل من الفرد والمنظمة من بعضهما البعض أثناء وجود الفرد في المنظمة.

وهذا يعني. على سبيل المثال، توقعات الرؤساء من مرؤوسيه، وتوقعات المرؤوسين من رؤسائهم، وتوقعات الزملاء من زملائهم، في شكل تقييمات متبادلة، وتشمل

توفير بيئة ومناخ تنظيمي يساعد ويدعم الاحتياجات النفسية والاقتصادية للعاملين الأفراد.

(المدهون والجزراوي، 1995، ص397، ص403)

5 أنواع الثقافة التنظيمية:

نشأت الاختلافات من وجود العديد من العوامل البشرية والاجتماعية والاقتصادية، بالإضافة إلى مستوى التطور الثقافي من مجتمع إلى آخر. وقد حددوا أنواع الثقافة التنظيمية وفقاً لنوع المنظمة (خدمية اقتصادية أو دينية أو اجتماعية أو غيرها)، وصنفوا بعضها وفقاً لتعاملها مع المعلومات المهنية أو التطور الهرمي أو غيرها). في هذه الدراسة، يتم فحص الثقافة التنظيمية من حيث قوتها. وقد ظهر هذا التصنيف كنتيجة لبحث قام به **ديل كيندي**، اللذان يريان أنه أكثر الأنواع شمولاً وتحديداً.

وقد صنفت الثقافة التنظيمية الى ما يلي:

الثقافة القوية عندما تلتزم غالبية أعضاء المنظمة بالقيم والمعتقدات بقوة، ويمكن تحديد قوتها من خلال تقييم درجة اتساق القيم والمعتقدات ومدى توافقها مع بعضها البعض. ويمكن تحديدها أيضاً من خلال تقييم درجة الحفاظ عليها بمرور الوقت.

الثقافة الضعيفة: وهي عكس الثقافة القوية وتوجد عندما يكون هناك التزام منخفض بالقيم والمعتقدات المشتركة من قبل أعضاء المنظمة. وتوجد عندما يكون التزام أعضاء المنظمة بالقيم والمعتقدات المشتركة منخفضاً وتوصف بالضعيفة عندما لا تكون مقبولة بقوة أو على نطاق واسع. بحيث تؤثر هذه الثقافة التنظيمية تأثيراً سلبياً على الأداء والفعالية التنظيمية.

(ا. رباب محروس عبد الحميد، 2022، ص50، ص72)

6 مستويات الثقافة التنظيمية:

1- المستوى المادي (الفيزيائي).

اللغة المستخدمة، والوثائق والمنشورات، والتكنولوجيا المستخدمة، والمباني، والأثاث، والملابس، والألوان المستخدمة، والأشكال، والتصاميم، والملابس، والشارات، والرموز، والصور، والأصوات.

الجوانب المرئية للمؤسسة.

- على سبيل المثال شكل الفصل الدراسي الجامعي.

2- مستوى القيم: يشمل هذا المستوى القيم التي تعتبر ذات قيمة بالنسبة لأعضاء المنظمة تشمل.

القيم هي الاحتياجات العاطفية والوجدانية التي توجه سلوك الأفراد والجماعات داخل المنظمة.

والقيم هي الرغبات العاطفية والوجدانية التي توجه سلوك وفي هذا المستوى، هناك حاجة إلى مستوى أعلى من الإدراك لفهم معنى القيم في المنظمة وكيفية تأثيرها على سلوك الأفراد ومجموعات العمل المختلفة داخل المنظمة.

تتبع الأهمية العملية للقيم التنظيمية من تأثيرها على سلوك الأفراد ومجموعات العمل المختلفة داخل المؤسسة. التي تؤثر على السلوك التنظيمي العام أمثلة تؤثر القيم التنظيمية على السلوك الإنتاجي وإنشاء المؤسسة، مثل: العلاقات الإنسانية حضور المستخدمين ومغادرة العمل في الوقت المحدد لسلوكيات أخرى.

3- مستوى الافتراضات: يتضمن هذا المستوى الافتراضات التي توجه سلوك الفرد.

وتتنتمي الافتراضات إلى مستوى المشاعر والوعي.

تحدد الافتراضات طريقة تفكير الفرد وإدراكه للعمل وشعوره تجاه العمل وأهدافه وما إلى ذلك. الأداء.

- تحدد الافتراضات القضايا التالية.

أ. بيئة العمل والعلاقات مع البيئة المحيطة.

ب. فهم طبيعة الواقع والوقت في المنظمة.

ج فهم الطبيعة البشرية في المنظمة وكيفية التعامل معها.

د. فهم الطبيعة البشرية في المنظمات.

د. فهم طبيعة العلاقة بين الرؤساء والمرؤوسين في المنظمة.

و. فهم طبيعة العلاقات الإنسانية بين الرؤساء والمرؤوسين وبين الزملاء في المستويات المختلفة داخل المنظمة.

(د. مصطفى عشوي)

7 أبعاد الثقافة التنظيمية:

أشارت "Woszczyń" إلى أن الثقافة التنظيمية هي العنصر الذي يربط بين أهداف الموظفين لتحقيق مستويات عالية من التميز والرقى، في حين أنها تعكس صورة المنظمة. وتكون الثقافة التنظيمية من عناصر مختلفة هي

- القيم التنظيمية:

تعرف القيم بأنها تلك المعتقدات التي يعتقد أصحابها بقيمتها ويلتزمون بمضامينها ، أو تكون عبارة عن اتفاقات ركة بين أعضاء التنظيم الاجتماعي الواحد ، فهي تحدد السلوك المقبول والمرفوض والصواب والخطأ ، وما هو جيد أو غيد وما هو مهم أو غير مهم ، أما القيم التنظيمية فهي القيم التي تعكس أو تمثل القيم في مكان أو بيئة العمل ، بحيث تعمل هذه القيم على توجيه سلوك العاملين ضمن الظروف التنظيمية مختلفة ، ومن هذه القيم على سبيل المثال المساواة بين العاملين الاهتمام بإدارة الوقت الاهتمام بالإنتاج والإنتاجية ، عدم بول الرشوة العلاقات التعاونية بين العاملين الاهتمام بالأداء ، احترام الآخرين.

وتشير هذه القيم إلى الاتجاهات والمعتقدات والأفكار في منظمة معينة، وتصل هذه القيم إلى الموارد البشرية من العلاقات الاجتماعية والتفاعل المستمر فيما بينهم، كما تساهم الإدارة وبشكل كبير في غرس القيم التي تتبناها في أفرادها، فعندما تتبنى المنظمة قيماً معينة فإن المنظمة تتوقع من أعضائها تبني هذه القيم وان تنعكس على سلوكياتهم. وتلعب القيم الثقافية دوراً مهماً في الحفاظ على هوية المؤسسة ودعم وجودها والتأثير على أنشطة العاملين فيها. ولذلك يهتم المدبرون بتطوير القيم التنظيمية واعتمادها لتحقيق الأهداف.

(متولي، 2006، ص57)

هناك نوعان من القيم على مستوى المنظمة.

(السالم، 2002، ص170)

_القيم النهائية هي النتيجة النهائية التي تريدها المنظمة ويمكن أن تحققها .

القيم التالية: التميز، الإبداع، الجودة.

القيم الوesيلية: وهي القيم والسلوكيات التي تريد المنظمة تعليمها لموظفيها . وغالبا ما تستخدم لتحقيق هدف يتجسد في القيم والسلوكيات النهائية .ومن بين السلوكيات الوesيلية الأهمية والتفاني في العمل اتباع القواعد، واحترام السلطة وتقاليد العمل، وممارسة الرعاية والتقدير، وامتلاك الموظفين ذوي الصفات الإبداعية، والصدق والتسامح وتحمل المخاطر . وتعتبر القيم قلب الثقافة التنظيمية لأنها القوى المحركة التي تحدد السلوك بحيث يستظهر بها الفرد في تقييمه للمواقف وتبرز أهميتها فيما يلي:

(بدر، 2011، ص28)

_ توسع في التفكير وتوجّه جهود المنظمة ضمن مجالات متعددة.

_ تحدد نوع الأنشطة التي تنخرط فيها المنظمة أو تمتنع عنها.

_ ترسم التوقعات التنظيمية وتنقلها إلى الأطراف المعنية بفعالية.

_ تعمل على جذب الأفراد ذوي المهارات والخبرات العالية والكفاءة المهنية.

_ ترتب أولويات العمل الأساسية للمنظمة.

إن الاعتراف بأن القيم تعادل شخصية المؤسسة يستلزم أن يكافح المديرون لتبني نظام قيمي يعزز النجاح.

(مختار، 2015، ص35)

ولا تُستمد القيم من الفراغ؛ إذ إنها تأتي من البيئة المحيطة وعادة ما تعتمد على التعاليم الدينية والتنمية الاجتماعية والخبرة السابقة والجماعة التي ينتمي إليها الفرد .وعلى الرغم من أهمية العوامل المذكورة أعلاه، فإن التحدي الأكبر الذي يواجه القيادة والأعضاء داخل المنظمات يتمثل ليس فقط في صياغة منظومة قيم نبيلة، بل أيضًا في جعل هذه القيم مرجعية تحكم جميع تصرفاتهم.

يجسد سلوكياتهم وأدائهم اليومي، لذا فإن البيان الأمثل لمنظومة القيم هو الذي يعبر بدقة عن مواقف المنظمة وأولوياتها فيما يتعلق بالجوانب التالية:

(بدر، 2011، ص28)

الأفراد: يشمل هذا كيفية التعامل مع العاملين والعملاء .

العمليات: يتعلق بكيفية إدارة المنظمة واتخاذ القرارات وتقديم منتجاتها وخدماتها.

الأداء: يتناول التوقعات المتعلقة بمسؤوليات المنظمة وجودة منتجاتها وخدماتها.

المعتقدات التنظيمية

تشير المعتقدات عامةً إلى الأفكار المشتركة المرتبطة بطبيعة الأفراد وحياتهم الاجتماعية؛ أما المعتقدات التنظيمية فتعكس الأفكار المشتركة حول طبيعة العمل والحياة الاجتماعية داخل بيئة العمل وكيفية إنجاز المهام والأنشطة التنظيمية. ومن أمثلة هذه المعتقدات أهمية المشاركة في صنع القرار والمساهمة في العمل الجماعي وتأثير ذلك على تحقيق الأهداف التنظيمية. تهتم العلوم السلوكية بفهم الأفكار الصحيحة والخاطئة المتداولة في المجتمع لأنها تؤثر بشكل كبير على السلوك الإنساني.

بناءً على ذلك، تصنف الأفكار إلى ثلاث فئات - أفكار صحيحة - أفكار خاطئة - أفكار لم تثبت صحتها أو خطأها تلعب كل من هذه الفئات دوراً هاماً في المجتمع عندما يعتقد الفرد إحداها ويجعل منها جزءاً من ثقافته الشخصية.

(سلامة، 2015، ص43)

التوقعات التنظيمية

تتمثل التوقعات التنظيمية في العقد النفسي غير المكتوب القائم بين الموظف والمؤسسة. ويتجلى هذا فيما يتوقعه الموظف من المؤسسة، مثل تبني ابتكاراته أو منحه وضعاً اجتماعياً معيناً، أو ربما تحقيق مستوى من الرفاه لأولاده. كما تشمل هذه التوقعات توفير بيئة تنظيمية تدعم وتلبي متطلباته النفسية والاقتصادية. وفي المقابل، هناك توقعات محددة من قبل المؤسسة تجاه موظفيها؛ فالمؤسسة تتوقع أن يقدم الموظف كل جهوده وأن يلتزم بالقوانين والأنظمة المعمول بها داخل المنظمة. وتشمل أيضاً تطلعات المؤسسة فيما يتعلق بالإبداع وغيرها من توقعات الرؤساء تجاه مرؤوسيه.

(المدهون، 1995، ص401)

***الأعراف التنظيمية* :**

بوجه عام، تُعتبر الأعراف معايير يلتزم بها الأفراد في المجتمع نتيجة قناعتهم بأنها مفيدة للمنظمة وصحيحة وضرورية لهم، بغض النظر عن مدى فعاليتها أو منفعتها الفعلية. أما بخصوص الأعراف التنظيمية، فهي تلك المعايير التي يلتزم بها العاملون داخل المؤسسة لاعتبارها مفيدة للتنظيم وبيئة العمل. من الأمثلة على هذه الأعراف تنظيم عدم تعيين اثنين من الإخوة في نفس المؤسسة أو منع توظيف الأب وابنه معاً. بالإضافة إلى ذلك، قد تشمل منع الأشخاص الذين يشغلون مناصب حساسة في الحكومة من الزواج بأجنبية. ومن الجدير بالذكر أن هذه الأعراف غير مكتوبة لكن تسود بشكل واسع وتُعد ملزمة للإتباع.

(مختار، 2015، ص36)

8 وظائف الثقافة التنظيمية:

تحقيق الهوية التنظيمية

تُعتبر المؤسسة من منظور نسقي كلي نظاماً يتألف من أربعة أنساق فرعية. النسق الأول هو أهداف واستراتيجيات المؤسسة، والنسق الثاني يتمثل في الهيكل التنظيمي والبنية المؤسسية، ويشمل هذا الأبعاد المتعلقة بالسلطة الهرمية وعمليات الاتصال وتوزيع المهام والأدوار وفقاً للمراكز الوظيفية ونظام المكافآت. كما يتضمن هذا النسق وظائف التخطيط والرقابة والتنسيق، ويعرف أيضاً بالنسق الإداري.

والنسق الثالث هو الفني أو التقني الذي يعكس آلية عملية التنظيم، بينما النسق الرابع هو الثقافي والاجتماعي الذي يستند إلى مجموع التفاعلات الاجتماعية بين أعضاء المنظمة داخل مكان العمل وما ينتج عنها من علاقات اجتماعية وسلوكيات ظاهرة. تتفاعل هذه الأنساق مع بعضها البعض وكذلك مع المؤسسة ككل لتشكيل تصرفات فردية وجماعية منظمة تسعى لتحقيق الأهداف الاستراتيجية بواسطة توزيع الأدوار والمسؤوليات بالاعتماد على الأساليب البيروقراطية. وفقاً لويليم أوتشي فإن الضبط الاجتماعي الذي تقوم به ثقافة المؤسسة يعتمد على :

_ توحيد القيم بين الموظفين وتعزيز الولاء التنظيمي .

_وضع إطار مرجعي موحد للسلوكيات والأفعال المؤسسية.

لتحقيق التكامل الاجتماعي عبر خمسة أطر عمل رئيسية وهي:

1- العمل حيث لا يمكن أن يتحقق التماهي والاندماج إلا إذا اقتنع العامل بأن العمل يمثل قيمة ذات أهمية كبيرة له.

استناداً إلى هذا السياق، يهدف النسق الثقافي الفرعي للمؤسسة إلى 1. ضبط وتوجيه السلوكيات والأفعال .

2- المهنة: تشكل المهنة إطاراً مرجعياً للعامل من خلال قيمها ومعاييرها، حيث تحدد قناعاته وتوجه سلوكياته. كما تُساعد على اندماجه في العمل وتعزز انتمائه للمؤسسة والجماعة المهنية - تحقيق التنسيق والانسجام داخل مجموعات التنظيم - تقديم أطر مرجعية لكيفية التعامل مع المشكلات الخارجية التي قد تواجه المؤسسة .

3-المنتوج يمكن للمنتوج أن يمثل قيمة جاذبة للعامل، مما يعزز التزامه بعمله .

4-البنية التنظيمية: تساهم البنية التنظيمية في توفير ظروف عمل مناسبة وعلاقات رسمية وغير رسمية تدعم العامل وتشجع على تنظيم العمل واندماجه بشكل فعال ضمن البيئة المؤسسية .

5-قيم المؤسسة: تتجلى قيم المؤسسة في صياغة مناسبة تحدث ارتباطاً بين الأهداف والقيم الشخصية للعامل وبين الأهداف والقيم التنظيمية؛ القدرة على الربط بين هذين الجانبين يؤدي إلى اندماج أكثر فاعلية للأفراد داخل المنظمة . تمنح المؤسسات الجماعات التنظيمية آليات لتحقيق الاندماج والانتماء وتجعلهم قادرين على تحقيق الاستقرار والبقاء المستدامين . ويعتبر العمل أيضاً مصدرًا مهمًا لتكوين الهوية التنظيمية للعامل بدءًا من الإيمان بحاجته للانتماء لمجموعة معينة واتباع تقاليدھا؛ وهذا الانسجام بين المبادئ والممارسات التنظيمية ومفاهيم العامل الذاتية يجعله يتمتع بهوية تنظيمية قوية ويحفزه لبذل المزيد من الجهود لتحقيق أهداف المؤسسة المشتركة.

(ا. بوعشة نور الدين، ص251، ص252)

خلاصة الفصل:

من خلال ما جاء في هذا الفصل يظهر جليا أن الثقافة التنظيمية هي أحد مفاتيح النجاح للمنظمات، وتعتبر بمثابة الركيزة الأساسية في النمو والتطور، حيث تتضمن مجموعة من القيم والمعتقدات والمعايير السلوكية التي يشترك فيها الأفراد العاملون في المؤسسة وتمثل إطارا يوجه سلوك الأفراد أثناء العمل، حيث تسعى جاهدة للتوفيق بين ثقافتها وثقافة المجتمع والعاملين، والتي بدورها تساعد العاملين داخل المنظمة أو خارجها في فهم ثقافتها وفي التأثير على أدائهم. وبالتالي كلما كانت المنظمات تمتلك ثقافة قوية كلما حققت الأهداف المرجوة.

الفصل الثالث: الابداع التنظيمي

تمهيد

1- مفهوم الابداع التنظيمي

2- خصائص الابداع التنظيمي

3- أهمية الابداع التنظيمي

4- إستراتيجيات الابداع التنظيمي

5- أنواع الابداع التنظيمي

6- مستويات الابداع التنظيمي

7- نظريات الابداع التنظيمي

8- معوقات الابداع التنظيمي

خلاصة الفصل

تمهيد:

يعتبر الابداع التنظيمي من المفاهيم الحديثة في مجال إدارة المؤسسة وهو بالتالي يشكل حافزا مهما في الأداء والفعالية والإنتاجية، وتعتمد المؤسسات في سبيل التطوير والتحديث الدائم لاجهزتها الداخلية للعمل أكثر ولتوضيح الإبداع التنظيمي سنتطرق في هذا الجانب الى: تعريف الابداع التنظيمي خصائص الابداع التنظيمي، أهمية الابداع التنظيمي، استراتيجيات الابداع التنظيمي أنواع الابداع التنظيمي ونظرياته، تنمية الابداع التنظيمي وأخيرا معوقاته.

1- مفهوم الابداع التنظيمي:

يعتبر الإبداع من المفاهيم الإدارية الحديثة التي ازداد الاهتمام بها في الآونة الأخيرة وذلك لقدرته في إيجاد حلول للمشكلات الإدارية التنظيمية المختلفة ولذلك يجب التفرقة والفصل بين الإبداع بصفة عامة في المؤسسة والإبداع التنظيمي فيها: حيث يعتبر الإبداع بصفة عامة هو القدرة على إيجاد الحلول للمشكلات التي تعترض المؤسسة أو إيجاد الأفكار التي تعمل على تطوير أو تحديث طرائق وتقنيات العمل وتطوير وتحسين منتجات المؤسسة.

بينما الإبداع التنظيمي هو أحد أنواع الإبداعات في المؤسسة الاقتصادية وهو إبداع غير مادي يهتم بتحويل وإعادة تنظيم طرائق التسيير وأساليبها ويهدف إلى تطوير وتحسين السلوك التنظيمي للمؤسسة وجعله سلوكا أكثر فعالية سواء تعلق ذلك بسلوك العاملين بالمنظمة أو بسلوك الوحدات التنظيمية أو سلوك المنظمة كنظام متكامل وهناك من سماه بالإبداع الإداري واعتبره مجموعة من التغييرات والتعديلات التي تحدث على مستوى الهيكل الإداري والعمليات السلوكية التنظيمية.

ومنه فان الإبداع التنظيمي يرتبط بالسلوك المنظمي في أبعاده وعناصره المختلفة التي تجعل من التنظيم له قدرة على معرفة أو تصور العقبات الإدارية والبيئية التي تواجهه وهو يتطلب قواعد وإجراءات خاصة به.

(تواتي واخرون، 2022، ص78)

2- خصائص الإبداع التنظيمي :

للإبداع التنظيمي خصائص تزيد من قيمته وأهميته وبالتالي القدرة على تنمية وتطوير القدرات والعمليات الإبداعية والوقوف على مدى وملاءمتها وفعاليتها لدعم وتبني الإبداع في مختلف المجالات سواء على مستوى الأفراد، الجماعات والمنظمات وهذه الخصائص تتمثل فيما يلي: الإبداع ظاهرة فردية أو جماعية، الإبداع ظاهرة إنسانية عامة وليست خاصة بأحد، الإبداع يرتبط بالعوامل الموروثة فهو كالشخصية.

(حسن رضا، 2003، ص 38).

وقام Drucket بوضع مبادئ للإبداع التنظيمي وهي عبارة عن أعمال أو دراسات يجب على المنظمات التي تسعى للإبداع القيام بها، وأطلق على هذه المجموعة من الممارسات (the do's) كما حدد أيضا مجموعة من الممارسات يجب على المنظمة تجنبها وأطلق عليها (the dont's)، والأشياء التي يجب على المنظمة القيام بها هي:

-إن الإبداع الهادف المنظم يبدأ بتحليل الفرص الإبداعية وبالرغم من أهمية هذه المصادر التي تختلف من مجال لآخر ومن وقت لآخر إلا انه يجب دراسة المصادر بشكل منتظم فلإبداع جانبان: جانب مفاهيمي وآخر إدراكي.

ولكي يكون الإبداع فعالا يجب ان يكون بسيطا ومركزا نحو حاجة محددة للإبداع الفعال عادة يبدأ صغيرا بحيث لا يتطلب الكثير من الأموال والأفراد وغيرها من المصادر أما الأعمال التي يجب على المنظمات تجنبها فهي:

-المغالاة في التفكير (إظهار الذكاء للوصول إلى الإبداع بطريقة يصعب على الأشخاص العاديون التعامل معه).

التنوع ومحاولة عمل عدة أشياء في نفس الوقت وكذا محاولة الإبداع للمستقبل البعيد وليس للحاضر. (نصيرد العزاوي، 2011، ص 18)

3- أهمية الإبداع التنظيمي:

يمكن إجمال أهمية الإبداع التنظيمي في أنها:

- تحسن خدمات التنظيم بما يعود بالنفع على المنظمة والفرد.

-المساهمة في تنمية القدرات العقلية والفكرية للعاملين في التنظيم عن طريق إتاحة الفرص لهم في اختيار تلك القدرات.

-حسن استغلال الموارد البشرية والاستفادة من قدراتهم عن طريق إتاحة الفرص لها في البحث عن الجديد في مجال العمل والتحديث المستمر لأنظمة العمل بما يتفق مع التغيرات المحيطة.

(محجوبي اسامة، 2014، ص 4).

إضافة إلى ذلك القدرة على الاستجابة لتغيرات البيئة المحيطة مما يجعل التنظيم في وضع مستقر اذ يكون لديه الاستعداد لمواجهة التغيرات بشكل لا يؤثر على سير العمليات التنظيمية.

(توفيق عطية توفيق العجلة، 2009، ص 15)

من خلال الايجابيات التي يوفرها الإبداع التنظيمي يمكن القول ان أهميته تساهم في زيادة الانتماء لقيم المنظمة وأهدافها والعمل في جو يتسم بالثقة والمرونة.

- تشجيع المناقشات والحوار الهادئ البناء بغرض النقد والبناء وليس بغرض النقد والهدم.

4- استراتيجيات الإبداع التنظيمي:

للإبداع عديد من الاستراتيجيات التي يمكن ان تتبناها المنظمة. واستراتيجية الإبداع من سياسات تصمم للترويج للعملية الإبداعية وإيجاد المناخ الإبداعي داخل المنظمة الذي يساعد على تجاوز العقبات ومها:

1-التطوير التنظيمي: وهو عبارة عن مجموعة من الأساليب او الطرق المستوحاة من العلوم السلوكية والتي تصمم لتزيد من قدرة المنظمة على تقبل التغيير وزيادة فاعليتها. ومن الأمثلة على هذه الطرق جمع البيانات تشخيص المنظمة، تطوير الفريق واستخدام وكلاء التغيير وهي بشكل عام موجهة نحو المحددات السلوكية كقيم الأفراد والعلاقات بين الأفراد.

إن التطور التنظيمي بتركيزه على الأفراد والعلاقات والتغيير يعتبر استراتيجية ملائمة لترويج الإبداع التنظيمي وعلى ترويج صفات تنظيمية تساعد على الإبداع.

ويجب ان يرسخ التطوير التنظيمي في المنظمة لضمان الالتزام المستمر والقدرة على تقبل وترويج الإبداع وزيادة الوعي بالاهتمام بالمصالح لصياغة أهداف عامة وشاملة.

2- التخصيص الوظيفي: تقوم المنظمة بتصميم وحدات للقيام بالنشاطات المتخصصة.

تصمم وحدات تنظيمية ذات بيئة تشغيلية لترويج الإبداع التنظيمي مثل: إنشاء وحدات البحث والجماعات التخطيطية. ويمكن أن تكون هذه الاستراتيجية الأكثر قابلية للاستخدام من قبل المنظمات التي تسعى لإيجاد أعمال إبداعية تغطي مساحات تنظيمية صغيرة نسبياً ولا تكون جذرية.

ويعتبر التخصص الوظيفي الاستراتيجية الأكثر شيوعاً من بين استراتيجيات الإبداع التنظيمي.

3-الدورية: يعني بها القدرة على استعمال أشكال تنظيمية متغيرة. مثال: استخدام نموذج المصفوفة الذي يتم وفقاً له تجميع عدد من المختصين والعاملين لإنشاء مشروع معين وبناء تنظيمي مؤقت يحل من الانتهاء من المشروع وتحري الأفراد للعمل في مشاريع أخرى.

(د. فلاح محمد، ص182)

5- أنواع الإبداع التنظيمي:

-الإبداع التعبيري: ويعني مزاوله الفرد لأي عمل أو مهنة أو ممارسة فن من الفنون بتلقائية.

-الإبداع الفني: ويتمثل في إضافة مظهر جمالي إلى السلع أو الخدمات مثل: مظهر السلعة والوظيفة التي تؤديها (إضافة زينة أو ديكور...الخ).

-الإبداع المركب: ويتمثل في أخذ أفكار مختلفة ومتنوعة ووضعها في نموذج واحد للوصول إلى معلومات جديدة وأشياء مختلفة.

-الإبداع التنظيمي الفردي: هو عبارة عن إبداع شخصي (يتحقق بمجهودات الشخصية للفرد) ويتم بوضع تصورات أو حلول لمشكلات إدارية تواجه المؤسسة كما يعرف على أنه استجابة لمشكلة أو موقف مثير أي مقدره العامل على تقديم إنتاج يتميز بأكبر قدر من الطلاقة الفكرية والمرونة والأصالة.

(إبراهيم احمد جامع، هاني ع الرحمن الطويل، 2011، ص608)

-الإبداع التنظيمي الجماعي: هو الإبداع الذي يتحقق بجهد الجماعة (قسم، جماعة عمل إدارة...أو المنظمة) وهنا نشير إلى بعض المجالات والممارسات الوظيفية التي تحتاج إلى الإبداع الفردي كما بعضها تحتاج إلى الإبداع الجماعي.

6- مستويات الإبداع التنظيمي:

من خلال الاطلاع على بعض الدراسات السابقة، نجد أن الإبداع نشاط إنساني يقتصر على مستوى معين من الأفراد، ولا يمكن اعتباره نشاط فردي يعتمد على الأفراد، كما انه ليس نشاط جماعي، وإنما تبعاً للموقف الذي يقع في الإبداع، حيث تتم ممارسته من قبل الأفراد الجماعات او المنظمات بشكل عام.

ومن ثم يمكن تقسيم مستويات الإبداع إلى ثلاث مستويات:

(عساف، عبد المعطي، 1995، ص29)

1-الإبداع على مستوى الأفراد:

وهو الإبداع الذي يتم على مستوى الفرد المبدع، يعتمد على قدراته ومهاراته الذاتية والشخصية وبذلك يكون نشاطاً وجهداً فردياً.

2-الإبداع على مستوى الجماعة:

وهو الإبداع الذي يتم على مستوى مجموعة من الأفراد ويتم ذلك عن طريق التعاون وتبادل الأفكار والآراء وتشجيعها وتنميتها للوصول إلى أفكار إبداعية.

3-الإبداع على مستوى المنظمة أو المؤسسة:

ويتم ذلك من خلال الجهد الجماعي التعاوني لجميع أفراد المنظمة ويعتبر من أهم أنواع الإبداع، حيث يشمل الإبداع الفردي والجماعي وهو تحصيل حاصل ما ينتج عن كليهما إضافة إلى المكان (المؤسسة) حيث يجعلها متميزة وذات علامة فارقة في ذاتها عن غيرها. وحتى تصل المنظمات إلى الإبداع لابد من وجود إبداع فردي وجماعي، وان الإبداع على مستوى المنظمة هو تحصيل إبداع الأفراد وصورة للإبداع المتكامل بين الأفراد والجماعة والمكان..

(الجعبري، طارق عبد الفتاح، 2008،)

7- نظريات الإبداع التنظيمي:

قام العديد من العلماء بمحاولات لمعالجة مشاكل مختلفة حول الإبداع التنظيمي وقاموا بطرح أفكار عرفت بالنظريات وسميت بأسماء منها:

1-نظرية (March & Simon): فسرت هذه النظرية الإبداع من خلال معالجة المشكلات التنظيمية التي تواجه المنظمة بخلق والبحث عن بدائل بين ما تقوم به وما يفترض أن تقوم به.

2-نظرية (Burns & Stahker) : فقد كان من أول من أكد على أن الهياكل التنظيمية المختلفة الأكثر فاعلية ومساهمة في تطبيق الإبداع من خلال النمط الذي يلائم البيئات السريعة التغيير فهو يسهل عملية جمع البيانات ومعالجتها.

(مسلم، 2015، ص16/17).

3-نظرية ويلسون (Wilson): هذه النظرية تعتمد على 3مراحل تهدف إلى إدخال تغييرات في المنظمة وهي (إدراك التغيير اقتراح التغيير تبني التغيير وتطبيقه) وتكون عملية الإبداع بوعي وإدراك المشكل ثم طرح المقترحات ومن ثم تطبيقها.

4-نظرية (Harvey & Mill) : تعتمد وتركز هذه النظرية على ما يعرف (بالحالة والحلول) فهو معرفة ما تواجهه.

5-نظرية(Harg & Aiken) : وتعد من أكثر النظريات شمولية تناولت المراحل المختلفة لعملية الإبداع والعوامل المؤثرة فيه، وفسرت الإبداع التنظيمي على انه تغيير حاصل في برامج المنظمة تتمثل في إضافة خدمات جديدة.

6-نظرية(ZALT man 1973) : هذه النظرية تقوم على أن الإبداع التنظيمي ينقسم إلى مرحلتين (مرحلة البدء مرحلة التطبيق) حيث تصنف هذه النظرية على انها عملية جماعية وليست فردية.

(الخالدي،2013، ص18/17).

8 - معوقات الإبداع التنظيمي :

إن الإبداع يعتبر شكل من أشكال التغيير والتطوير لدى المنظمات التي تسعى للبقاء والاستمرارية والتميز لكن هناك بعض العقبات والعراقيل التي تواجه هذه العملية وتحول دون تطوير وتنمية السلوك الإبداعي لدى الأفراد والجماعات والمنظمات ويمكن تلخيصها فيما يلي:

***الهيمنة القانونية والتقليدية:** من بين أحد المعوقات التي تؤدي إلى الروتين القاتل والممل إبراز القانون بشكل دقيق الذي يؤدي إلى إحباط وقتل الشخصية المبدعة ولا أحد ينكر أهمية القانون كمطلب ضروري في المنظمة لضمان حسن سير العمل ولكن ألا يكون هدف التمسك به بكل حرفية دون النظر إلى روح القانون. لذلك لابد من التحول إلى الأساليب والمفاهيم الإدارية الحديثة مثل: الإدارة بالأهداف والجودة الشاملة لتحقيق التوازن بين مطلبي القانون والمبادرة التي هي مفتاح السلوك الإبداعي.

***معوقات إدراكية:**

-خطأ الإدراك: وهو تصور صفة ما في الفرد او الشيء ليست موجودة به فعلا.

-محدودية الإدراك: وهو انحصار الإدراك في دائرة ضيقة تحجب عن صاحبها رؤية الأبعاد أو زوايا أو خصائص معينة، مما يحول دون الإبداع بسبب حصر التفكير في دائرة مرسومة فلا يخرج عنها ولا يتوصل إلى أفكار جديدة.

***معوقات انفعالية:** من بين المعوقات الانفعالية الخوف والتردد وعدم الثقة في النفس كلها تؤدي إلى تقييد التفكير وعدم السعي وراع الجديد والانطواء على النفس.

***معوقات تنظيمية:** إن عددا من القادة الإداريين عادة ما يركزون على متابعة قيام المرؤوسين بتنفيذ الأوامر والتعليمات الصادرة إليهم أكثر من تركيزهم على نوعية الأداء ومستوى الانجاز وعندما يجد الفرد المبدع نفسه في مثل هذه المواقف فانه سيخسر قدراته الإبداعية أو سيغادر المنظمة.

***معوقات ثقافية واجتماعية:** وتعود إلى الضغوط الاجتماعية والثقافية المختلفة التي تدخل في تشكيلة حياة الأفراد وتصرفاتهم ويؤدي بهم إلى تبني ما هو شائع.

***معوقات بيئية:** عدم توفر مكان مناسب عدم تأييد الزملاء للأفكار، وجود رئيس دكتاتوري لا يقدر الافكار الإبداعية وعدم وجود دعم مادي للمشروع الإبداعي.

*معوقات تعبيرية: عدم إيصال الأفكار للأخريين إحساس الفرد بالفشل والإحباط لعدم القدرة على التواصل خاصة مع لغة أجنبية، تعطل الآلة (تنفيذ العمل يدويا).

*معوقات شعورية ولا شعورية: (تصارع الأنا والانا الأعلى): وهي من وجهة نظر "فرويد" أن المبدع يخشى الأفكار الجديدة ليخاف من المثالية (الأنا الأعلى) ويخشى من عقاب المجتمع له على هذه الأفكار فتبقى حبيسة للانا الأعلى.

(سارة مكناسي، 2017، 2016، ص40)

خلاصة الفصل:

وفي الأخير نستنتج ان المؤسسات كيفما كان نوعها اقتصادية او اجتماعية او غيرها تسعى الى تحقيق الابداع التنظيمي بمختلف مستوياته سواء على مستوى الفرد او الجماعات او على مستوى المنظمة وتحاول العديد من الدراسات معالجة الابداع التنظيمي بوجهات مختلفة حسب رؤية كل دراسة، حيث يشهد الابداع التنظيمي العديد من العوامل التي تساعد على تنميته تتجلى في دور المنظمة والفرد ووسائل الاعلام والاتصال كل هذه من شأنها ان تساعد على تنميته، الا انه يواجه معوقات عديدة تحول دون تحقيقه تختلف بين معوقات ادراكية، انفعالية، بيئية، تعبيرية، ثقافية واجتماعية، شعورية واللا شعورية متعلقة كلها بالموارد البشري .

الجانب الميداني

الفصل الرابع: إجراءات الدراسة الميدانية

تمهيد

1- المنهج المعتمد في الدراسة

2- مجتمع الدراسة

3- الدراسة الاستطلاعية

4- وصف عينة الدراسة الاستطلاعية

5- أداة الدراسة

6- الخصائص السيكومترية لأداة الدراسة

7- الدراسة الأساسية

8- حدود الدراسة

خلاصة الفصل

تمهيد:

يعد الجانب الميداني جزء مهم ضمن خطوات البحث العلمي والمتعلقة بجهود الباحث في التحقق من موضوع دراسته. وعليه ومن هذا المنطلق سيتم التطرق في هذا الفصل إلى منهج الدراسة المعتمد ووصف لعينة الدراسة الاستطلاعية وأهدافها، وكذلك وصف لأدوات الدراسة واختبار لبعض خصائصها السيكمترية، بالإضافة إلى وصف لعينة الدراسة الأساسية وخطوات إجرائها، وعرض للأساليب الإحصائية المستعملة حسب ما تقتضيه طبيعة الدراسة ومجرياتها وأخيرا التعريف بمؤسسة التربص وذكر حدود الدراسة.

01- المنهج المعتمد في الدراسة:

يبين المنهج المعتمد مختلف الخطوات التي يعتمد عليها الباحث في اعداد البحث وذلك للوصول الى نتائج والاهداف الموضوعية، ومنه يمكن اعتبار المنهج على انه الطريقة التي يتبعها الباحث لدراسة ظاهرة ما او موضوع معين يهدف للتعرف على أسبابها وتقديم حلول لها بغية تحقيق الأهداف المرجوة من البحث فقد تم في بحثنا هذا الاعتماد على المنهج التالي:

(مريم عمراوي، 2016، ص20)

المنهج العلائقي:

المنهج العلائقي او ما يدعى بالمنهج الوصفي الارتباطي هو أحد أنواع المناهج الوصفية وهو منهج بحثي يجمع بين العناصر الوصفية والعناصر الارتباطية في دراسته حيث يهدف هذا المنهج الى فهم وتوضيح وإبراز العلاقة مثلا بين الخجل وعلاقته بكل من الشعور بالوحدة النفسية وأساليب المعاملة الوالدية. ويقوم هذا المنهج بدراسة متغيرات البحث كما هي لدى افراد العينة دون ان يكون للباحث دور في ضبط متغيرات موضوع القياس.

02- مجتمع الدراسة:

يقصد بمجتمع الدراسة جميع عناصر من الافراد والأشخاص او الأشياء الذين يكونون موضوع مشكلة البحث.

(ذوقان واخرون، 2005، ص 99)

وتتمثل عناصر هذه الدراسة بمجموع العاملين (اناث وذكور) بمؤسسة الصندوق الوطني للتقاعد بورقلة.

03- الدراسة الاستطلاعية:

تعتبر الدراسة الاستطلاعية الخطوة الممهدة للدراسة الأساسية، وهي تلك الإجراءات التي يقوم بها الباحث خلال بحثه بغرض الإلمام الموضوعي بحيثيات دراسته ومقتضياتها.

3-1 الهدف من الدراسة الاستطلاعية:

- ضبط متغيرات الدراسة، والتمرن على تطبيق الأدوات ودراسة لبعض خصائصها السيكو مترية وتقنيها، والتأكد من صدقها وثباتها وذلك من أجل جاهزيتها واستعمالها في الدراسة الأساسية.
- تحديد جوانب القصور في إجراءات تطبيق الأدوات المستخدمة في الدراسة وإمكانية تعديلها.
- معرفة الوقت اللازم للدراسة الأساسية.
- التأكد من الطرق الإحصائية من خلال استخدامها في تحليل البيانات والتدريب عليها.
- التعرف على مجتمع الدراسة ومميزاته والتقرب منه
- التعرف على العراقيل والصعوبات التي يمكن مواجهتها خلال تطبيق الدراسة الأساسية.

04- وصف عينة الدراسة الاستطلاعية:

تعتبر الدراسة الاستطلاعية تطبيق اولي مبدئي للأداة على عينة من افراد المجتمع الأصلي للدراسة حيث تم اجراء الدراسة الاستطلاعية في الفترة ما بين (29 افريل الى 08 ماي) حيث طبقت الدراسة الاستطلاعية على عينة بلغ عددها 30 عامل خلال الموسم الدراسي 2024/2023 في مؤسسة الصندوق الوطني للتقاعد بورقلة، وقد تم اختيارهم بطريقة عشوائية بسيطة والجداول الموالية توضح توزيع أفراد العينة.

جدول رقم (01) يوضح خصائص عينة الدراسة الاستطلاعية حسب متغير الجنس:

المتغير	الفئة	التقييم	
		التكرار	النسبة
الجنس	ذكور	9	30 %
	اناث	21	70 %
	المجموع	30	100 %

نلاحظ من خلال الجدول رقم (01) بحسب متغير الجنس أن عدد فئة الذكور قد بلغت (9) والتي تمثل

بنسبة 30 %

أما بالنسبة إلى عدد فئة الاناث فقد بلغت (21) والتي تمثل بنسبة 70 % من حجم العينة الاستطلاعية.

جدول رقم (02) يوضح خصائص عينة الدراسة الاستطلاعية حسب متغير الإقدمية:

التقييم		الفئة	المتغير
النسبة	التكرار		
56.7 %	17	اقل من 10 سنوات	الإقدمية
43.3 %	13	اكثر من 10 سنوات	
100 %	30	المجموع	

نلاحظ من خلال الجدول رقم (02) بحسب متغير الإقدمية أن عدد فئة الاقل من 10 سنوات قد بلغت (17) والتي تمثل بنسبة 56.7 %

أما بالنسبة إلى عدد فئة الاكثر من 10 سنوات فقد بلغت (13) والتي تمثل بنسبة 43.3 % من حجم العينة الاستطلاعية.

جدول رقم (03) يوضح خصائص عينة الدراسة الاستطلاعية حسب متغير الحالة الاجتماعية:

التقييم		الفئة	المتغير
النسبة	التكرار		
70 %	21	متزوج	الحالة الاجتماعية
30 %	9	اعزب	
100 %	30	المجموع	

نلاحظ من خلال الجدول رقم (03) بحسب متغير الحالة الاجتماعية ان عدد فئة المتزوجين قد بلغت (21)

والتي تمثل بنسبة 70 %

أما بالنسبة إلى عدد فئة العزاب فقد بلغت (9) والتي تمثل بنسبة 30 % من حجم العينة الاستطلاعية.

05 - أداة الدراسة:

من اجل التحقق من فرضيات الدراسة لابد من استخدام ادوات ووسائل تساعدنا على ذلك وحسب موضوع الدراسة لانجاز بحث حول الموضوع معين ان طبيعة موضوع دراستنا تتطلب من استعمال عدة ادوات حيث استعمل الباحث كل من :

الملاحظة :

استعملنا تقنية الملاحظة في البداية عند قيامنا بالدراسة الاستطلاعية والتي ساعدتنا على اخذ تصور اولي عن مكان الدراسة هذا لانها تقنية للتقصي توجه الحواس لمشاهدة ومراقبة سلوك معين او ظاهرة معينة وتسجيل

جوانب ذلك السلوك او خصائصه ،اعتمدنا على الملاحظة البسيطة منها والمنظمة لفهم الظاهرة المدروسة مما سمح لنا تسجيل ملاحظات وجمعها لاستخلاص المؤشرات التي تساعدنا في بناء الموضوع .

تتمثل أداة جمع البيانات في الاستبيان الذي يعرف على أنه " أداة استقصاء منهجية وهو عبارة عن مجموعة من الخطوات المنتظمة التي تبدأ بتحديد البيانات المطلوبة وتنتهي باستقبال الاستمارات وعليه فقد اشتملت هذه الدراسة على أداة (الاستبيان) وهو استبيان " الثقافة التنظيمية وعلاقتها بالأبداع التنظيمي لدى عمال الصندوق الوطني للتقاعد بورقلة

الاستبيان:

هو أداة لجمع المعلومات بموضع البحث عن طريق استمارة معينة تحتوي على عدد من الأسئلة مرتبة بأسلوب منطقي مناسب يجري توزيعها على اشخاص معينين لتعبئتها.

(ربحي عليان، عثمان غنيم،2000، ص82)

يعرفها موريس انجرس بانها تقنية مباشرة للتقصي العلمي تستعمل اراء الافراد تسمح باستجوابهم بطريقة موجهة والقيام بسحب كمي بهدف إيجاد علاقات رياضية والقيام بمقارنات رقمية، يتم بناؤها على أساس الأسئلة المفتوحة والمغلقة المستمدة من التحليل المفهومي باحترام بعض القواعد من اجل تفادي الأخطاء.

(موريس انجرس،2006، ص204)

استعملنا هذه التقنية لهدف جمع المعلومات حول الموضوع المدروس حيث قام الباحثين بصياغة أسئلة الاستمارة وتقديمها للأستاذ المشرف الذي ابدى ملاحظاته حولها وقام بإجراء اختبار تجريبي على الاستبيان عن طريق عرضها على المحكمين لإظهار الأسئلة الغامضة والغير مفهومة واقتراح أسئلة أخرى مفيدة للدراسة وتعتبر هذه الاستمارة كاداة رئيسية من أدوات جمع البيانات، فقد تم استعمالها لغرض الحصول على معلومات جديدة والتأكد من مدى صحة فرضيات البحث ومنح فرص اكبر للمبجوثين للتفكير بعمق للأسئلة الموجهة لهم ،وتعرف الاستمارة بانها وسيلة لجمع البيانات والمعلومات المتعلقة بموضوع معين متمثلة من افراد وسمي الشخص الذي يقوم بملئ الاستمارة بالمستجيب.

واستمارتنا هي عبارة عن مجموعة من الأسئلة المدروسة والتي تشمل على محاور الدراسة المعبرة عن فرضيات البحث، حيث صممت لذلك استمارة تحتوي على 42 سؤال.

- المحور الأول:** يشمل البيانات الشخصية المتعلقة بالمعلومات الخاصة بالمبحوثين ويحتوي على 04 أسئلة.
- المحور الثاني:** يشمل الأسئلة المتعلقة بالثقافة التنظيمية والبالغ عدد أسئلتها 22 سؤال.
- المحور الثالث:** ويشمل الأسئلة المتعلقة بالإبداع التنظيمي والبالغ عدد أسئلتها 16 سؤال.

06- بعض الخصائص السيكومترية لأداة الدراسة:

تم قياس بعض الخصائص السيكومترية لأدوات الدراسة والمتمثلة في الصدق والثبات:

حيث يعد الصدق والثبات من الخصائص الأساسية التي تمنح الأداة صلاحية لقياس ظاهرة موضوع الدراسة، وفيما يلي عرض لطرق حساب صدق وثبات الأداة المستخدمة في بحثنا الحالي:

الأداة 01: الثقافة التنظيمية:

6-1- الصدق: ويقصد بصدق الاستبانة أن تقيس أسئلة الاستبانة ما وضع لقياسه، بمعنى أن يكون الاختبار ذا صلة وثيقة بالقدرة التي يقيسها، فالاختبار الذي صمم من أجل قياس القدرة الرياضية على سبيل المثال يجب أن يكون واضحاً أنه يقيس هذه القدرة، وذلك عن طريق مد صلتها بمكونات القدرة الرياضية وعناصرها.

(سعد عبد الرحمن، 2008، ص 197)

لحساب صدق المقياس تم الاعتماد على طريقة:

أ/ - صدق المقارنة الطرفية: وهذا الأسلوب يعتمد على مقارنة درجات الثلث الأعلى بدرجات الثلث الأدنى في الاختبار، وتتم هذه المقارنة عن طريق حساب الدلالة الإحصائية للفرق بين المتوسطين فإذا كانت هناك دلالة واضحة للفرق بين متوسط الثلث الأعلى ومتوسط الثلث الأدنى يمكن القول هنا بان الاختبار صادق.

(سعد عبد الرحمن، مرجع سابق، ص 206)

حيث تم حساب الصدق بطريقة المقارنة الطرفية لاختبار مدى قدرته على التمييز بين الفئة العليا والفئة الدنيا في السمة لدى العينة الاستطلاعية.

تم ترتيب الدرجات من العليا إلى الدنيا، وأخذ نسبة (33% العليا) ونسبة (33% دنيا)، وحساب المتوسط الحسابي والانحراف المعياري للفئة العليا والدنيا، ثم حساب نسبة (ت) وتطبيق اختبار "ت" لعينتين متساويتين، والنتائج موضحة في الجدول التالي:

جدول رقم (04) يوضح نتائج حساب صدق المقارنة الطرفية للمقياس لدى أفراد عينة

الدراسة الاستطلاعية (ن = 30):

الفئة	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	"ت" المحسوبة	درجة الحرية	قيمة sig	مستوى الدلالة
الفئة العليا	10	84.00	11.68	5.66	16	0.00	0.01
الفئة الدنيا	10	61.55	2.24				

من خلال النتائج الموضحة في الجدول رقم (04) نلاحظ أن المتوسط الحسابي للفئة العليا يبلغ (84.00) بانحراف معياري قدره (11.68)

بينما بلغ المتوسط الحسابي للفئة الدنيا (61.55) بانحراف معياري قدره (2.241) و "ت" المحسوبة التي بلغت

(5.661) وبحساب درجة الحرية التي قدرت ب (16) وقيمة sig بلغت (0.00) ولوحظ أنه توجد فروق دالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0,01).

وبذلك يعتبر الاستبيان يتمتع بقدر عالي من الصدق ويمكن تطبيقه في الدراسة الأساسية.

ب/ الثبات:

صمم معامل الثبات ليقدم تقديرا كميا لاتساق القياس او دقته لذلك فمعامل الثبات يستخدم لاحد الغرضين الأول انه يعبر عن دقة الاختبار نفسه كاداة للقياس، والثاني انه يقدم تقديرا للاتساق في أداء المفحوص على الاختبار

(بشير معمريه، 2002، ص14)

معامل الفا كرونباخ:

ويعتبر معامل الفا كرونباخ حالة خاصة من معادلة كيودر وريتشاردسون، ويمثل معامل الفا متوسط المعاملات الناتجة عن تجزئة الاختبار الى أجزاء بطرق مختلفة، وبذلك فانه يمثل معامل الارتباط بين أي جزئين من أجزاء الاختبار، ويتم حساب تباين كل بند من بنود الاختبار ثم مجموع التباينات، وكذلك تباين الدرجة الكلية للاختبار، وتشرط ان تقيس بنود الاختبار سمة واحدة فقط وتستخدم هذه المعادلة في المقاييس والاختبارات متعددة الاختيارات وليست الثنائية.

وهو يعتمد على ارتباط البنود مع بعضها البعض داخل الاختبار وكلما كانت البنود متجانسة كان التماسك عالي فيما بينها ونتائج ثبات ألفا كرونباخ موضحة في الجدول الموالي:

جدول رقم (05) يوضح بقيمة معامل Cronbach's Alpha لمقياس الثقافة التنظيمية:

المتغير	عدد الفقرات	معامل ألفا كرونباخ Cronbach's Alpha
الثقافة التنظيمية	22	0.81

نلاحظ من خلال الجدول رقم (05) بحسب متغير الثقافة التنظيمية أن نسبة الثبات تقدر ب 0.81 وهي أكثر من 0.70 فالبنود تعتبر ثابتة. وعليه تم اعتماد المقياس

ج/ الثبات - حيث تم إجراء خطوات الثبات على العينة الاستطلاعية نفسها بواسطة التجزئة النصفية، وهي موضحة في الجدول الموالي:

جدول رقم (06) لمقياس ثبات مقياس الثقافة التنظيمية تم الاعتماد على طريقتي التجزئة

النصفية باستخدام معامل الارتباط "برسون" قبل التعديل ومعامل الارتباط "سبيرمان براون" بعد

التعدي:

المتغير	معامل الارتباط (قبل التعديل)	معامل الارتباط (بعد التعديل)	مستوى الدلالة
الثقافة التنظيمية	0.02	0.05	دالة عند 0.01

نلاحظ من خلال الجدول رقم (06) بحسب متغير الثقافة التنظيمية ان نسبة معامل الارتباط قبل التعديل بمعامل الارتباط برسون قدرت ب

(0.02) ونسبة معامل الارتباط بعد التعديل بمعامل سبيرمان براون قدرت ب (0.05) وهي دالة عند 0.01 لان قيمة برسون ومعامل التعديل سبيرمان براون ضعيفة جدا وعليه يمكن القول بان الاستبيان يتمتع بالثبات.

الاداة 02: الابداع التنظيمي

2 - الصدق: ويقصد بصدق الاستبانة أن تقيس أسئلة الاستبانة ما وضعت لقياسه، بمعنى ان يكون الاختبار ذا صلة وثيقة بالقدرة التي يقيسها، فالاختبار الذي صمم من اجل قياس القدرة الرياضية على سبيل المثال يجب ان يكون واضحا انه يقيس هذه القدرة ، وذلك عن طريق مد صلته بمكونات القدرة الرياضية وعناصرها.

(سعد عبد الرحمن، 2008، ص197)

لحساب صدق المقياس تم الاعتماد على طريقة:

أ/ - صدق المقارنة الطرفية: وهذا الأسلوب يعتمد على مقارنة درجات الثلث الأعلى بدرجات الثلث الأدنى في الاختبار، وتتم هذه المقارنة عن طريق حساب الدلالة الإحصائية للفرق بين المتوسطين فاذا كانت هنالك دلالة واضحة للفرق بين متوسط الثلث الأعلى ومتوسط الثلث الأدنى يمكن القول هنا بان الاختبار صادق.

(سعد عبد الرحمن، مرجع سابق، ص206)

حيث تم حساب الصدق بطريقة المقارنة الطرفية لاختبار مدى قدرته على التمييز بين الفئة العليا والفئة الدنيا في السمة لدى العينة الاستطلاعية.

تم ترتيب الدرجات من العليا إلى الدنيا، وأخذ نسبة (33% العليا) ونسبة (33 % دنيا)، وحساب المتوسط الحسابي والانحراف المعياري للفئة العليا والدنيا، ثم حساب نسبة (ت) وتطبيق اختبار "ت" لعينتين متساويتين، والنتائج موضحة في الجدول التالي:

جدول رقم (07) يوضح نتائج حساب صدق المقارنة الطرفية لمقياس الابداع التنظيمي

لدى أفراد عينة الدراسة الاستطلاعية (ن = 30):

مستوى الدلالة	قيمة sig	درجة الحرية	"ت" المحسوبة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد	الفئة
0.01	0.00	16	12.68	2.87	73.66	10	الفئة العليا
				1.53	59.88	10	الفئة الدنيا

من خلال النتائج الموضحة في الجدول رقم (07) نلاحظ أن المتوسط الحسابي للفئة العليا يبلغ (73.66) بانحراف معياري قدره (2.87)

بينما بلغ المتوسط الحسابي للفئة الدنيا (59.88) بانحراف معياري قدره (1.53) و "ت" المحسوبة التي بلغت

(12.68) وبحساب درجة الحرية التي قدرت ب (16) وقيمة sig بلغت (0.00) ولوحظ أنه توجد فروق دالة

إحصائية عند مستوى الدلالة (0,01).

وبذلك يعتبر الاستبيان يتمتع بقدر عالي من الصدق ويمكن تطبيقه في الدراسة الأساسية.

ب/ الثبات:

صمم معامل الثبات ليقدم تقديراً كمياً لاتساق القياس أو دقته لذلك فمعامل الثبات يستخدم لأحد الغرضين الأول انه يعبر عن دقة الاختبار نفسه كإداة للقياس، والثاني انه يقدم تقديراً للاتساق في أداء المفحوص على الاختبار

(بشير معمرية، 2002، ص14)

معامل الفا كرونباخ:

ويعتبر معامل الفا كرونباخ حالة خاصة من معادلة كيودر وريتشاردسون، ويمثل معامل الفا متوسط المعاملات الناتجة عن تجزئة الاختبار الى أجزاء بطرق مختلفة، وبذلك فانه يمثل معامل الارتباط بين أي جزئين من أجزاء الاختبار، ويتم حساب تباين كل بند من بنود الاختبار ثم مجموع التباينات، وكذلك تباين الدرجة الكلية للاختبار، وتشرط ان تقيس بنود الاختبار سمة واحدة فقط وتستخدم هذه المعادلة في المقاييس والاختبارات متعددة الاختيارات وليست الثنائية.

وهو يعتمد على ارتباط البنود مع بعضها البعض داخل الاختبار وكلما كانت البنود متجانسة كان التناسق عالي فيما بينها ونتائج ثبات "ألفا كرونباخ" موضحة في الجدول الموالي:

جدول رقم (08) يوضح بقيمة معامل Cronbach's Alpha لمقياس الابداع التنظيمي:

المتغير	عدد الفقرات	معامل ألفا كرونباخ Cronbach's Alpha
الابداع التنظيمي	16	0.72

نلاحظ من خلال الجدول رقم (08) بحسب متغير الابداع التنظيمي أن نسبة الثبات تقدر 0.72 وهي أكثر من 0.70 فالبنود تعتبر ثابتة. وعليه تم اعتماد المقياس

ج/ الثبات - حيث تم إجراء خطوات الثبات على العينة الاستطلاعية نفسها بواسطة التجزئة النصفية، وهي موضحة في الجدول الموالي:

جدول رقم (09) لقياس ثبات المقياس تم الاعتماد على طريقتي التجزئة النصفية باستخدام

معامل الارتباط "برسون" قبل التعديل ومعامل الارتباط "سبيرمان براون" بعد التعديل:

المتغير	معامل الارتباط (قبل التعديل)	معامل الارتباط (بعد التعديل)	مستوى الدلالة
الابداع التنظيمي	0.60	0.75	دالة عند 0.01

نلاحظ من خلال الجدول رقم (09) بحسب متغير الابداع التنظيمي ان نسبة معامل الارتباط قبل التعديل بمعامل الارتباط برسون قدرت ب 0.60 ونسبة معامل الارتباط بعد التعديل بمعامل سبيرمان براون قدرت ب 0.75 وهي دالة عند 0.01 وعليه يمكن القول بان الاستبيان يتمتع بالثبات.

07- الدراسة الأساسية:

لقد سمح التأكد من الخصائص السيكومترية (الصدق والثبات) للأداة، ضمن إجراءات الدراسة الاستطلاعية، من متابعة الدراسة الأساسية، وتطبيق الأداة على مجتمع الدراسة، وذلك وفق خطوات ومراحل منهجية تطبيقية.

وصف عينة الدراسة الأساسية: 7 1

تم تطبيق الدراسة الأساسية على عينة من عمال مؤسسة الصندوق الوطني للتقاعد بورقلة خلال حيث تم إجراء الدراسة الأساسية في الفترة الممتدة ما بين (29 افريل الى 08 ماي) خلال الموسم الدراسي

2024/2023 والبالغ عددهم (100) حيث تم اختيارهم بطريقة العينة العشوائية البسيطة، والجدول الموالية توضح توزيع وخصائص عينة الدراسة الأساسية.

الأساليب الإحصائية المستخدمة في الدراسة الأساسية:

لمعالجة البيانات المتحصل عليها من خلال تطبيق الدراسة الأساسية تم اعتماد الأساليب الإحصائية التالية:

-معامل الارتباط برسون لمعرفة العلاقة

-المتوسط الحسابي.

-الانحراف المعياري

-معامل الارتباط برسون لحساب الثبات عن طريق التجزئة النصفية.

-اختبار الفروق "ت" لدراسة الفروق

- التكرار والنسب المئوية (لوصف العينة)

ولقد تمت المعالجة الإحصائية باستعمال برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية

نسخة (20) SPSS

08/حدود الدراسة:

تحدد حدود الدراسة ميدانياً بالحدود التالية :

الحدود المكانية: تتحدد هذه الدراسة الميدانية بمؤسسة الصندوق الوطني للتقاعد ورقلة

الحدود البشرية: تحددت الدراسة بشرياً على عينة من الموظفين الإداريين بمؤسسة الصندوق الوطني للتقاعد

ورقلة

الحدود الزمنية: 2024/4/29 إلى 2024/5/8 بالموسم الدراسي 2024/2023

الحدود الموضوعية :

متغيرات الدراسة: المتغير المستقل: الثقافة التنظيمية المتغير التابع: الإبداع التنظيمي

المنهج: المنهج العلائقي

أدوات الدراسة: أداة لقياس الثقافة التنظيمية، وأداة لقياس الإبداع التنظيمي

العينة: تم اختيارها بالطريقة العشوائية

جدول رقم (10) يوضح خصائص عينة الدراسة الأساسية حسب متغير الجنس:

المتغير	الفئة	التقييم	
		التكرار	النسبة
الجنس	ذكور	29	% 29
	اناث	71	% 71
	المجموع	100	%100

نلاحظ من خلال الجدول رقم (10) بحسب متغير الجنس أن عدد فئة الذكور قد بلغت (29) والتي تمثل

بنسبة 29 %

أما بالنسبة إلى عدد فئة الاناث فقد بلغت (71) والتي تمثل بنسبة 71 % من حجم العينة الأساسية.

جدول رقم 11 يوضح خصائص عينة الدراسة الأساسية حسب متغير الإقدمية:

التقييم		الفئة	المتغير
النسبة	التكرار		
63 %	63	أقل من 10 سنوات	الإقدمية
37 %	37	أكثر من 10 سنوات	
100 %	100	المجموع	

نلاحظ من خلال الجدول رقم (11) بحسب متغير الإقدمية أن عدد فئة الأقل من 10 سنوات قد بلغت (63) والتي تمثل بنسبة 63 %

أما بالنسبة إلى عدد فئة الأكثر من 10 سنوات فقد بلغت (37) والتي تمثل بنسبة 37 % من حجم العينة الأساسية

جدول رقم (12) يوضح خصائص عينة الدراسة الأساسية حسب متغير الحالة الاجتماعية:

التقييم		الفئة	المتغير
النسبة	التكرار		
79 %	79	متزوج	الحالة الاجتماعية
21 %	21	اعزب	
100 %	100	المجموع	

نلاحظ من خلال الجدول رقم (12) بحسب متغير الحالة الاجتماعية أن عدد فئة المتزوجين قد بلغت (79) والتي تمثل بنسبة 79 %

أما بالنسبة إلى عدد فئة العزاب فقد بلغت (21) والتي تمثل بنسبة 21 % من حجم العينة الأساسية.

خلاصة الفصل:

تم في هذا الفصل عرض لإجراءات الدراسة الاستطلاعية والأساسية، بدءاً بالمنهج المعتمد في هذه الدراسة لملائمته لطبيعة وموضوع الدراسة الحالية، ثم عينة الدراسة الاستطلاعية، وكذلك التطرق إلى أدوات الدراسة من خلال اختبار بعض الخصائص السيكومترية من ثبات وصدق من أجل الاطمئنان للنتائج المتحصل عليها في الدراسة الأساسية، هذه الأخيرة التي تم وصف لعينتها وإجراءاتها، وقد خلص الفصل إلى عرض الأساليب الإحصائية التي تم بها تحليل بياناتها سواء المتعلقة بمعالجة الخصائص السيكومترية أو المتعلقة بفرضيات الدراسة والتي سيتم عرض وتحليل لنتائجها بالتفصيل في الفصل الموالي.

الفصل الخامس

عرض وتحليل نتائج الفرضيات

تمهيد

1- عرض وتحليل نتائج الفرضية الأولى

2- عرض وتحليل نتائج الفرضية الثانية

3- عرض وتحليل نتائج الفرضية الثالثة

4- عرض وتحليل نتائج الفرضية الرابعة

تمهيد:

يتضمن هذا الفصل عرض وتحليل نتائج الدراسة الحالية في ضوء الفرضيات التي تم طرحها، وهذا من خلال ما توصلنا إليه من نتائج بعد المعالجة الإحصائية للبيانات على عينة قوامها (100) فقد اهتمت الدراسة الحالية بمحاولة معرفة العلاقة بين الثقافة التنظيمية والابداع التنظيمي لدى عمال الصندوق الوطني للتقاعد بورقلة وكذا محاولة معرفة دلالة الفروق في الدرجات باختلاف (الجنس. الاقدمية. الحالة الاجتماعية)

1 - عرض وتحليل نتائج الفرضية الأولى: تنص الفرضية الأولى على ما يلي:

-توجد علاقة ارتباطية في الثقافة التنظيمية والابداع التنظيمي لدى عمال الصندوق الوطني للتقاعد بورقلة

جدول رقم (13) يمثل نتائج معامل الارتباط "بيرسون" لدراسة العلاقة بين الثقافة التنظيمية

والابداع التنظيمي:

متغيرات الدراسة	العينة عدد افراد	معامل الارتباط	قيمة sig	مستوى الدلالة
الثقافة التنظيمية والابداع التنظيمي	100	0.23*	0.01	غير دال

نلاحظ من خلال الجدول ان عدد افراد العينة قد بلغ (100) وقيمة معامل الارتباط بيرسون قدرت ب (0.23^*) وقيمة sig قدرت ب (0.01) وعليه فهي قيمة دالة احصائيا عند مستوى الدلالة (0.05) وهذا يدل على وجود علاقة بين المتغيرين وقد جاءت هذه العلاقة ضعيفة عكسية اي كلما زادت الثقافة التنظيمية قل الابداع التنظيمي.

ويمكن تفسير هذه النتيجة انطلاقا من ان رغم وجود مستوى دال في العلاقة بين الثقافة التنظيمية الا اننا قمنا برفض الفرضية الصفرية واستبدالها بالفرضية البديلة التي تنص بوجود علاقة ارتباطية بين الثقافة التنظيمية والابداع التنظيمي لدى عمال مؤسسة الصندوق الوطني للتقاعد بورقلة، وهو ما تؤكدته دراسة عيساوي وهيبة سابقة الذكر حيث هدفت دراستها الى التعرف على تاثير الثقافة التنظيمية على الرضا الوظيفي للموارد البشرية وتوصلت الى مجموعة من النتائج وهي: وهي انخفاض نسبي في الرضا الوظيفي.

(عيساوي وهيبة، 2012)

2 - عرض وتحليل نتائج الفرضية الثانية: تنص الفرضية الثانية على ما يلي:

- توجد فروق دالة إحصائية في الثقافة التنظيمية والابداع التنظيمي لدى عمال الصندوق الوطني للتقاعد بورقلة تعزى لمتغير الجنس.

وبعد تحليل نتائج هذه الفرضية إحصائياً باستخدام اختبار(ت) لتقدير الفروق بين المتوسطات تم عرضها في الجدول التالي:

الجدول رقم (14) يوضح دلالة الفروق لدى أفراد عينة الدراسة حسب متغير الجنس:

المتغير	الجنس	عدد العينة	المتوسط الحسابي	بانحراف معياري	درجة الحرية	t المحسوبة	Sig	م.د.
الثقافة التنظيمية	ذكور	29	67.68	6.25	98	1.08	0.28	0.05
	اناث	71	66.16	6.40				
الابداع التنظيمي	ذكور	29	66.72	6.21	98	0.83	0.40	0.05
	اناث	71	65.66	5.58				

نلاحظ من خلال الجدول بالنسبة لمتغير الثقافة التنظيمية أن عدد فئة الذكور بلغ (29) والمتوسط الحسابي بلغ (67.68) بانحراف معياري قدره (6.25) بينما عدد فئة الاناث بلغ (71) والمتوسط الحسابي بلغ (66.16) وانحراف معياري قدره (6.40) عند درجة الحرية (98)، بينما بلغت قيمة (ت) المحسوبة (1.08) كما يلاحظ أن قيمة (sig) قدرت بـ(0.28). عند مستوى الدلالة (0.05) وهي قيمة غير دالة إحصائية، بينما حسب متغير الابداع التنظيمي عدد فئة ذكور بلغ (29) والمتوسط الحسابي بلغ (66.72) بانحراف معياري قدره

(6.21) بينما عدد فئة الاناث بلغ (71) والمتوسط الحسابي بلغ (65.66) وانحراف معياري قدره (5.58) عند درجة الحرية (98)، بينما بلغت قيمة (ت) المحسوبة (0.83) كما يلاحظ أن قيمة (sig) قدرت بـ(0.40). عند مستوى الدلالة (0.05) وهي قيمة غير دالة إحصائياً مما يدل على عدم تحقق الفرضية، وعليه نرفض الفرضية البديلة ونقبل بالفرضية الصفرية التي تنص على أنه " لا توجد فروق دالة إحصائياً بين الثقافة التنظيمية والابداع التنظيمي لدى عمال الصندوق الوطني للتقاعد بورقلة تعزى لمتغير الجنس".

ويمكن تفسير هذه النتيجة انطلاقاً من نوع المؤسسة الخدماتي الذي يجعل من نوع الجنس (ذكر /انثى) ليس له تأثير بين الثقافة التنظيمية والابداع التنظيمي لدى عمال مؤسسة الصندوق الوطني للتقاعد بورقلة، كما تؤكدتها دراسة علي يونس ميا ربي عزت الكنج حاولت فيها التعرف على مستوى الثقافة التنظيمية والابداع الاداري وكذلك العلاقة بينهما لدى العاملين الاداريين بالمؤسسة محل الدراسة، وقد توصلت الدراسة الى عدد من النتائج منها : كل من مستوى الثقافة التنظيمية والابداع الاداري مرتفع وان الثقافة التنظيمية السائدة تساهم في تحقيق الابداع الاداري

(علي يونس ميا، 2016)

3 - عرض وتحليل نتائج الفرضية الثالثة: تنص الفرضية الثالثة على ما يلي:

توجد فروق دالة إحصائياً في الثقافة التنظيمية والابداع التنظيمي لدى عمال الصندوق الوطني للتقاعد بورقلة تعزى لمتغير الاقدمية.

الجدول رقم (15) يوضح دلالة الفروق لدى أفراد عينة الدراسة في حسب متغير الاقدمية:

المتغير	الاقدمية	عدد العينة	المتوسط الحسابي	بانحراف معياري	درجة الحرية	t المحسوبة	Sig	م.د
الثقافة التنظيمية	اقل من 10 سنوات	63	67.61	7.46	98	2.10	0.03	0.05
	اكثر من 10 سنوات	37	64.89	3.281				

0.05	0.13	1.52	98	5.73	65.30	63	من 10 اقل سنوات	الابداع التنظيمي
				5.70	7.10	37	من 10 اكثر سنوات	

نلاحظ من خلال الجدول حسب المتغير بالنسبة للثقافة التنظيمية أن عدد فئة الذكور بلغ (63) والمتوسط الحسابي بلغ (67.61) بانحراف معياري قدره (7.46) بينما عدد فئة الاناث بلغ (37) والمتوسط الحسابي بلغ (64.89) وانحراف معياري قدره (3.281) عند درجة الحرية (98)، بينما بلغت قيمة (ت) المحسوبة (2.10) كما يلاحظ وجود فروق دالة احصائيا في الثقافة التنظيمية تبعا لمتغير الاقدمية حيث بلغت قيمة (sig) قدرت بـ(0.03). عند مستوى الدلالة (0.05) وهي قيمة دالة إحصائيا، بينما بالنسبة لمتغير الابداع التنظيمي عدد فئة الاقل من 10 سنوات بلغ (63) والمتوسط الحسابي بلغ (65.30) بانحراف معياري قدره (5.73) بينما عدد فئة الاكثر من 10 سنوات بلغ (37) والمتوسط الحسابي بلغ (67.10) وانحراف معياري قدره (5.70) عند درجة الحرية (98)، بينما بلغت قيمة (ت) المحسوبة (1.52) كما يلاحظ أن قيمة (sig) قدرت بـ(0.13). عند مستوى الدلالة (0.05) وهي قيمة غير دالة إحصائيا مما يدل على عدم تحقق الفرضية، وعليه نرفض الفرضية البديلة ونقبل الفرضية الصفرية التي تنص على أنه "لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين الثقافة التنظيمية والابداع التنظيمي لدى عمال الصندوق الوطني لتقاعد تعزى لمتغير الاقدمية".

ويمكن تفسير هذه النتيجة انطلاقا من عدم وجود تأثير بين الثقافة التنظيمية والابداع التنظيمي بحسب عامل الاقدمية بمعنى قلة سنوات الاقدمية بالقلّة في مستوى الثقافة التنظيمية والابداع التنظيمي لدى عمال مؤسسة الصندوق الوطني للتقاعد بورقلة، كما تؤكد دراسة احمد عواد وجود مستوى متوسط من الثقافة التنظيمية والابداع الاداري للعاملين، كما توصلت ان المستويات الوظيفية العليا بالمؤسسة اكثر ادراكا للثقافة التنظيمية والعناصر المكونة للابداع الاداري.

(عواد ابو جامع ، 2009)

4 - عرض وتحليل نتائج الفرضية الرابعة: تنص الفرضية الرابعة على ما يلي:

توجد فروق دالة إحصائيا في الثقافة التنظيمية لدى عمال الصندوق الوطني للتقاعد بورقلة تعزى لمتغير الحالة الاجتماعية.

الجدول رقم (16) يوضح دلالة الفروق لدى أفراد عينة الدراسة في حسب متغير الحالة

الاجتماعية:

المتغير	الحالة الاجتماعية	عدد العينة	المتوسط الحسابي	بانحراف معياري	درجة الحرية	t المحسوبة	Sig	م.د
الثقافة التنظيمية	متزوج	21	67.76	8.129	98	0.93	0.35	0.05
	اعزب	79	66.30	5.84				
الابداع التنظيمي	متزوج	21	67.57	6.18	98	1.14	0.15	0.05
	اعزب	79	65.54	5.61				

نلاحظ من خلال الجدول حسب المتغير بالنسبة لمتغير الثقافة التنظيمية أن عدد فئة المتزوجون بلغ (21) والمتوسط الحسابي بلغ (67.76) بانحراف معياري قدره (8.129) بينما عدد فئة العزاب بلغ (79) والمتوسط الحسابي بلغ (66.30) وانحراف معياري قدره (5.84) عند درجة الحرية (98)، بينما بلغت قيمة (ت) المحسوبة (0.93) كما يلاحظ أن قيمة (sig) قدرت بـ(0.35). عند مستوى الدلالة (0.05) وهي قيمة غير دالة إحصائياً، ايضاً بالنسبة لمتغير الابداع التنظيمي عدد فئة الذكور بلغ (21) والمتوسط الحسابي بلغ (67.57) بانحراف معياري قدره (6.18) بينما عدد فئة الاناث قد بلغ (79) والمتوسط الحسابي بلغ (65.54) وانحراف معياري قدره (5.61) عند درجة الحرية (98)، بينما بلغت قيمة (ت) المحسوبة (1.14) كما يلاحظ أن قيمة (sig) قدرت بـ(0.15). عند مستوى الدلالة (0.05) وهي قيمة غير دالة إحصائياً مما يدل على عدم تحقق الفرضية، وعليه نرفض الفرضية البديلة ونقبل الفرضية الصفرية التي تنص على أنه "لا توجد فروق ذات دالة إحصائياً بين الثقافة التنظيمية والابداع التنظيمي لدى عمال الصندوق الوطني للتقاعد بورقلة تعزى لمتغير الحالة الاجتماعية".

ويمكن تفسير هذه النتيجة انطلاقاً من نوع المؤسسة الخدماتي الذي يجعل من نوع الحالة الاجتماعية (أعزب /متزوج) ليس له تأثير بين الثقافة التنظيمية والابداع التنظيمي، كما تؤكدتها دراسة حمد بن فرحان الشلوي حيث هدفت الى التعرف على مستوى الثقافة التنظيمية السائدة في كلية الملك خالد العسكرية، وتوصلت الدراسة الى ان مستوى الثقافة التنظيمية في كلية الملك خالد العسكرية سائد بدرجة مرتفعة نسبياً اي ان مستوى الانتماء الوظيفي لمنسوبي الكلية مرتفع بمختلف ابعاده وبهذا لا توجد فروق ذات دلالة احصائية لدى منسوبي الكلية فيما يتعلق بمستوى الثقافة التنظيمية وفقاً لاختلاف الخصائص الشخصية والوظيفية.

(بن فرحان الشلوي، 2005)

استنتاج عام:

ومن خلال ما سبق هدفت هذه الدراسة الى التعرف على العلاقة بين الثقافة التنظيمية والابداع التنظيمي لدى عمال الصندوق الوطني للتقاعد بورقلة ،وقد توصلنا من خلال نتائجها الى وجود علاقة بين الثقافة التنظيمية والابداع التنظيمي ولكنها غير دالة احصائيا ومنتثته النتائج المتحصل عليها من خلال عينة البحث حيث لوحظ وجود عدم تأثير السلوكات وهذا ان دل فإنما يدل على عدم وجود عدالة تنظيمية صارمة وكذلك عدم الاحتكاك المتواصل بهم من خلال عدم وجود التدريبات ،التعليمات ،التوجيهات، الرقابة وعدم توفير الموارد اللازمة أضافة الى ذلك الثقافة التنظيمية لدى عمال مؤسسة الصندوق الوطني للتقاعد تعتبر ثقافة تنظيمية غير مشجعة لا تركز جيدا على أهمية التعليم كما ان المؤسسة لا تتبنى نظام حوافز جيد وهذا السبب الذي أدى الى عدم زيادة فعاليتها وعدم وجود مناخ

وبعد تطرقنا للأطر النظرية والميدانية وكذلك التعرف على الموضوع من خلال ما عرضناه من بعض الدراسات التي تناولت هذا الموضوع، ومقامنا به من إجراءات منهجية وتحليل لبيانات الدراسة لنصل في الأخير الى النتائج التالية:

1/-توجد علاقة غير دالة ارتباطيا بين الثقافة التنظيمية والابداع التنظيمي لدى عمال مؤسسة الصندوق الوطني للتقاعد بورقلة

2/-لا توجد فروق دالة احصائيا بين الثقافة التنظيمية والابداع التنظيمي لدى عمال مؤسسة الصندوق الوطني للتقاعد بورقلة تعزى لمتغير الجنس.

3/-لا توجد فروق دالة احصائيا بين الثقافة التنظيمية والابداع التنظيمي لدى عمال مؤسسة الصندوق الوطني للتقاعد بورقلة تعزى لمتغير الاقدمية.

4/- لا توجد فروق دالة احصائيا بين الثقافة التنظيمية والابداع التنظيمي لدى عمال مؤسسة الصندوق الوطني للتقاعد بورقلة تعزى لمتغير الحالة الاجتماعية.

وبهذا تبقى نتائج الدراسة رهينة الظروف التي تمت بها، والأدوات المعتمدة لجمع البيانات ويبقى المجال مفتوح لمناقشة النتائج والتأكد منها او توسيع مجالها في بحوث أخرى.

اقتراحات وتوصيات الدراسة:

- وجود عدالة تنظيمية صارمة في المؤسسات
- تدعيم الاحتكاك المتواصل بين العمال من خلال وجود التدريبات والتعليمات والتوجيهات والرقابة المكثفة في المؤسسات من اجل التعريف بمفهوم الابداع التنظيمي
- تشجيع الثقافة التنظيمية لتركيزها أكثر على أهمية التعليم
- يجب على المؤسسات ان تتبنى نظام حوافز جيد من اجل زيادة فعاليتها في السوق
- توفير مناخ ملائم للعمال للزيادة في عملية الابداع
- توفير المؤسسة المواد اللازمة للعمال

قائمة المراجع:

الكتب والمصادر:

- 1.- Lund ،الثقافة التنظيمية والرضا الوظيفي ،رسالة ماجستير منشورة
- 2- Setebbins ،-2008، الثقافة التنظيمية كما يدركها الافراد وأثرها على الرضا الوظيفي، ماجستير
- 3- ا. بوعشة نورالدين، الوظائف الاستراتيجية للثقافة التنظيمية في ميدان التسيير، جامعة الجزائر2، قسم علم الاجتماع
- 4- ابو بكر مصطفى ،2002، التنظيم الإداري في المنظمات المعاصرة، مدخل تطبيقي لإعداد وتطوير التنظيم الإداري في المنشآت المتخصصة، الإسكندرية، الدار الجامعية
- 5- ابو بكر مصطفى ،2008، إدارة الموارد البشرية مدخل تحقيق الميزة التنافسية، الدار الجامعية، الإسكندرية، مصر
- 6- بدر، هدى ،2011، واقع الثقافة التنظيمية وانعكاساتها في فاعلية بلديات محافظتي الخليل وبيت لحم، مشروع ماجستير غير منشور، كلية إدارة الاعمال، جامعة الخليل
- 7- بن فرحان الشلوي ،2005، الثقافة التنظيمية وعلاقتها بالانتماء التنظيمي، كلية الملك خالد العسكرية، ماجستير
- 8- توفيق عطية توفيق العجلة، الابداع الإداري وعلاقته بالأداء الوظيفي، لمديري القطاع العام، دراسة تطبيقية على وزارات قطاع غزة، ماجستير إدارة اعمال بكلية التجارة في الجامعة الإسلامية بغزة، فلسطين
- 9- الجعبري، طارق عبد الفتاح،2008،دورة الإدارة العليا في تحقيق الإبداع المؤسسي في المنظمات الأهلية في جنوب الضفة الغربية من وجهة نظر المديرين، رسالة ماجستير في الدراسات العليا، جامعة القدس، فلسطين.
- 10- حاتم علي حسن رضا ،2003، الابداع الإداري وعلاقته بالإداء الوظيفي دراسة تطبيقية على الأجهزة الأمنية بمطار الملك عبد العزيز الدولي بجدة، رسالة ماجستير، كليات الدراسات العليا، اكااديمية نايف العربية للعلوم الأمنية، السعودية
- 11- حريم حسين ،2003، إدارة المنظمات، منظور كلي، دار حامد للنشر والتوزيع
- 12- حسن حريم، السلوك التنظيمي، دار حامد للنشر، ط1، عمان

- 13- د. مصطفى عشوي، ابعاد الثقافة التنظيمية وتأثيرها في السلوك الإنتاجي، دراسة ميدانية في الظهران-المملكة العربية السعودية، جامعة الملك فهد للبترول والمعادن، قسم الإدارة والتسويق
- 14- ديري زاهد، 2011، السلوك التنظيمي، ط1، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة، عمان، الأردن
- 15- ذوقان عبيدات واخرون، 2005، البحث العلمي مفهومه، ادواته، اساليبه، ط9، دار الفكر للنشر والتوزيع
- 16- ربحي مصطفى عليان، عثمان محمد غنيم، 2000، مناهج وأساليب البحث العلمي، النظرية والتطبيق دار الصفاء للنشر والتوزيع، الطبعة 01، عمان
- 17- السالم مؤيد، 2002، تنظيم المنظمات: دراسة في تطوير الفكر التنظيمي خلال مائة عام، الطبعة الأولى، اربد، دار عالم الكاتب الحديث
- 18- السكارنة بلال، 2011، الابداع الإداري، ط1، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة، عمان، الأردن
- 19- سلامة وسام، 2015، القيادة الاستراتيجية وعلاقتها بالثقافة التنظيمية لدى وزارة الداخلية والامن الوطني في محافظات قطاع غزة، مشروع ماجستير غير منشور، اكااديمية الإدارة والسياسة للدراسات العليا، جامعة الأقصى
- 20- الشمري، 1997، المناخ التنظيمي وعلاقته بالأبداع الإداري، السعودية، ماجستير
- 21- الصيرفي محمد، 2003، الإدارة الرائدة، ط1، دار الصفاء للنشر والتوزيع، عمان، الأردن
- 22- الطراونة حسين عريقات واخرون، 2012، نظرية المنظمة، ط1، دار الحامد للنشر والتوزيع، عمان، الأردن
- 23- طلال نصير ونجم العزاوي، 2011، أثر الابداع الإداري على تحسين مستوى أداء إدارة الموارد البشرية الأردنية في البنوك التجارية، الملتقى الدولي حول الابداع والتغيير التنظيمي في المنظمات الحديثة، جامعة سعد دحلب، الجزائر
- 24- الظاهر نعيم، 2011، الإدارة الحديثة نظريات ومفاهيم، ط1، عالم الكتب الحديثة للنشر والتوزيع، اربد، الأردن
- 25- العبدالله عبد الرحمن فالح، 2003، الأنماط القيادية وعلاقتها بالثقافة التنظيمية لدى الفئات الإدارية في محافظات جنوب الأردن، رسالة ماجستير غير منشورة، قسم الإدارة العامة، جامعة مؤتة، الأردن
- 26- عبد العزيز حسن، الثقافة التنظيمية وعلاقتها بفعالية التطوير التنظيمي، السعودية، ماجستير

- 27- عساف، عبد المعطي، 1995، مقومات الإبداع في المنظمات المعاصرة، العدد 62مجلة، الإداري، مسقط، سلطنة عمان
- 28- العميان محمود سليمان، 2000، السلوك التنظيمي في منظمات الاعمال، عمان، دار وائل للنشر والتوزيع
- 29- عيساوي وهيبة، 2012، أثر الثقافة التنظيمية على الرضا الوظيفي، ولاية بشار/الجزائر، ماجستير
- 30- القريوتي محمد، 2000، السلوك التنظيمي دراسة السلوك الإنساني الفردي والجماعي في المنظمات المختلفة، ط3، دار الشروق، عمان، الأردن
- 31- لاحق بن عبد الله القحطاني، 2008، الابداع الإداري ومعوقاته في الامن العام، الرياض، رسالة ماجستير في العلوم الإدارية
- 32- لبيكسينة، 2000، التطور في ثقافة المدرسة المتجددة ذاتيا: قيادة المدير للتغيير والاستقرار في ثلاث حالات دراسية، ماجستير
- 33- متولي، 2006، السلوك التنظيمي، المبادئ والمفاهيم ومجالات التطبيق، الطبعة الأولى، القاهرة، مكتبة عين شمس
- 34- مختار يونس، 2015، الثقافة التنظيمية ودورها في الرضا الوظيفي، مشروع ماجستير غير منشور، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة محمد خيضر، بسكرة
- 35- المدهون موسى، الجزراوي إبراهيم، 1995، تحليل السلوك التنظيمي، ط1، عمان، المركز العربي للخدمات الطلابية
- 36- موريس انجرس، 2006، منهجية البحث العلمي في العلوم الإنسانية، تدريبات علمية، ترجمة بوزيد صحراوي واخرون، دار الصبة للنشر الطبعة 02، الجزائر

الرسائل الجامعية:

1. محجوبي أسامة، 2014، أثر الابداع التنظيمي على أداء العاملين في المؤسسات الصغيرة والمتوسط دراسة حالة شركة وحدة تحويل البلاستيك للجنوب بورقلة، ماستر أكاديمي جامعة قاصدي مرباح ورقلة
2. سارة مكناسي: 2016، 2017. دور الابداع في تحقيق التنمية الإدارية، اطروحة ماستر كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية، جامعة العربي بن مهيدي ام البواقي

3. د. زكريا مطلق الدوري، إدارة المعرفة وانعكاساتها على الابداع التنظيمي، كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة بغداد، قسم إدارة الاعمال، جامعة الزيتونة الأردنية، 26-28 نيسان 2004
4. مريم عمراوي، أثر الابداع التنظيمي على تحقيق الميزة التنافسية في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة /مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر، جامعة قاصدي مرباح ورقلة، 2016.

المجلات والدوريات:

1. محمود موحد سعيد محمود، 22 سبتمبر، 2019 الثقافة التنظيمية،
2. ا. رباب محروس عبد الحميد، 1، يناير 2022 مفهوم الثقافة التنظيمية: مراجعة نظرية تطبيقية، المجلة الدولية للسياسات العامة في مصر "مركز المعلومات ودعم اتخاذ القرار التابع لمجلس الوزراء"، المجلد 1،
3. تواتي واخرون / 2022 الاكاديمية للدراسات الاجتماعية والإنسانية، المجلد 14، العدد 02، /القسم (ا) العلوم الاقتصادية والقانونية،
4. د. فلاح محمد، ا. عامر بشير، أثر إدارة المعرفة على الابداع التنظيمي، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة سعد دحلب البليدة.
5. محمد الأمين كروش، الطاهر الاحرش، أكتوبر 2020 دور الابداع التنظيمي في تحقيق أداء متميز للمؤسسة على ضوء النموذج الأوروبي لإدارة التميز
- . الكتب الأجنبية:

*Candau, P. (1989). Mesurer la performance sociale de l'entreprise article dans l'enjeu humain de l'entreprise. CEPP

*Frederick Reichheld (,1996) ، L'EFFET loyauté, Réussir en Fidélisant ses clients, ses salariés et ses actionnaires.paris, Dunod

*Khelassi, R. (2010). L'économie d'entreprise contemporaine. Alger: Huma editions

الملاحق



وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة قاصدي مرباح - ورقلة

كلية العلوم الإنسانية والعلوم الاجتماعية.

قسم علوم النفس وعلوم التربية.

التخصص: ماستر علم النفس عمل وتنظيم وتسيير الموارد البشرية

إستبيان/

أ- البيانات الشخصية

1. الجنس: ذكر أنثى
2. الاقدمية: اقل من 10 سنوات أكثر من 10 سنوات
3. الحالة الاجتماعية متزوج أعزب المستوى الدراسي
- ب- التعليم:

أخي الفاضل أختي الفاضلة: في إطار إعداد مذكرة تخرج لنيل شهادة الماستر في تخصص علم النفس عمل وتنظيم، يشرفني أن أضع بين أيديكم هذا الاستبيان بغية الإجابة عليه لإعداد مذكرة تخرج بعنوان:

(الثقافة التنظيمية وعلاقتها بالإبداع التنظيمي لدى عمال الصندوق الوطني للتقاعد بورقلة).

ومنه فإننا نرجو من سيادتكم ونظرا لأهمية رأيكم في هذا المجال نأمل منكم التكرم بالإجابة على أسئلة الاستبيان بدقة حيث صحة النتائج تعتمد بدرجة كبيرة على صحة إجاباتكم. لذلك نتمنى أن تولوا هذا الاستبيان اهتمامكم فمشاركاتكم ضرورية ورأيكم عامل أساسي من عوامل نجاحه.

الرقم	العبرة	موافق جدا	موافق	بين بين	غير موافق	غير موافقا مطلقا
01	تسعى المؤسسة إلى مواكبة التطور العلمي لمنسوبيها دائما					
02	المبادرة والإبداع طرق واعدة نحو غد أفضل					
03	تعتبر القواعد والإجراءات التنظيمية في المؤسسة عادلة					
04	الاخلاق والإبداع طرق واعدة نحو غد أفضل					
05	يهتم المدير بمصلحة عمال المؤسسة					
06	يجبر عمال المؤسسة على الخضوع لأنظمة وإجراءات ثابتة					
07	نشجع السلوك الذي يلائم معتقداتنا					
08	تتغير معلوماتنا تبعا لمعلومات المتاحة وحجمها					
09	مشاركة العمال في اتخاذ القرار يمنح السهولة في الأداء					
10	علاقة المؤسسة بالعمال تسودها الثقة					
11	تهتم المؤسسة بتوفير إشارات تسعى لنقلها إلى جميع العمال					
12	تعمل المؤسسة باستمرار على رفع مكانتها وتعزيزها					
13	تشجيع المؤسسة حالة التنافس وتكرم المبدعين					
14	تقيم المؤسسة الاحتفالات والمناسبات لترسيخ رسالتها					
15	تسعى المؤسسة إلى ترسيخ الأسلوب الديمقراطي للعمال					
16	اللوائح والقوانين هي التي تحدد السلوك في المؤسسة					
17	يشترك العمال معا في نظرهم حول السلوك الاستراتيجي للمؤسسة					
18	الاتفاق والاختلاف بين العمال يحكمه معايير محددة					
19	تتسم الاتصالات بين المدير والعمال بالرسمية					
20	العلاقات الغير رسمية مساندة في المؤسسة					
21	التعليمات والقواعد الخاصة بالعمل واضحة تماما					
22	يوجد سجل الاقتراحات في المؤسسة					

الرقم	العبرة	موافق جدا	موافق	بين بين	غير موافق	غير موافق مطلقا
01	أنجز ما يسند لي من أعمال بشكل متجدد					
02	لديا القدرة على التعبير عن أفكاري في العمل بطلاقة					
03	لديا القدرة على رؤية الأشياء في عملي من زوايا مختلفة					
04	أستطيع في الكثير من الأحيان توقع الحل لمشكلات العمل					
05	لا أتنازل عن أهدافي وأصر على تحقيقها					
06	أتحمل مسؤولية ما أقوم به من أعمال ولديا الاستعداد لمواجهة النتائج المترتبة عن ذلك					
07	لدي القدرة على تنظيم أفكاري					
08	أبتعد عن تكرار ما يفعله الآخرون في حل مشكلات العمل					
09	أشعر بالملل من تكرار الإجراءات المتبعة في إنجاز العمل					
10	أتمتع بالمهارة في النقاش والحوار					
11	أمتلك الحجة والقدرة على الإقناع					
12	أشعر بأن لي مساهمة خاصة بإنتاج أفكار جديدة أقدمها في مجال العمل					
13	لدي القدرة على تقديم أكثر من فكرة خلال فترة زمنية قصيرة					
14	أقبل انتقادات الآخرين بصدر رحب					
15	أقبل الفشل باعتباره تجربة التي تسبق النجاح					
16	لدي الاستعداد لمواجهة النتائج المترتبة عن عمالي					

Statistics

		الجنس	للاقدمية	الحالة
N	Valid	30	30	30
	Missing	0	0	0

Frequency Table

الجنس

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ذكر	9	30.0	30.0	30.0
	انثى	21	70.0	70.0	100.0
Total		30	100.0	100.0	

للاقدمية

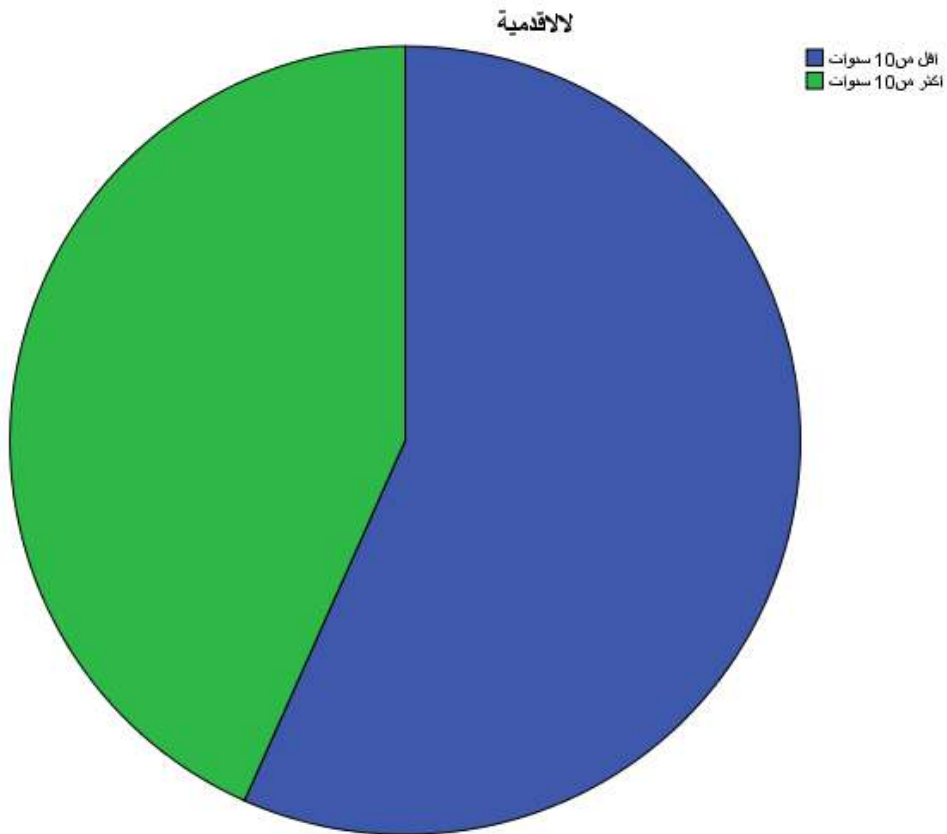
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	اقل من 10 سنوات	17	56.7	56.7	56.7
	اكثر من 10 سنوات	13	43.3	43.3	100.0

Total	30	100.0	100.0
-------	----	-------	-------

الحالة				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
متزوج	21	70.0	70.0	70.0
Valid اعزب	9	30.0	30.0	100.0
Total	30	100.0	100.0	

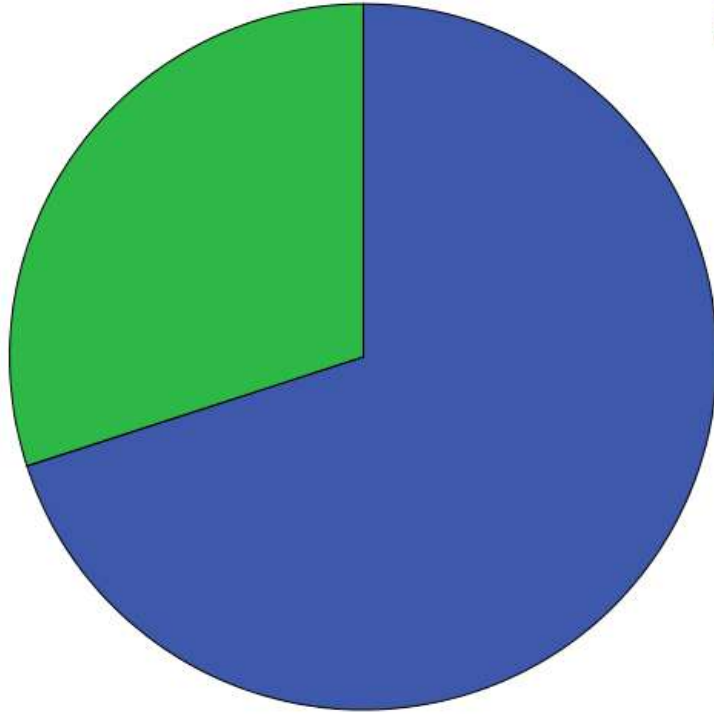
Pie Chart

دوائر نسبية حسب متغير (الجنس، الاقدمية، الحالة الاجتماعية)



الحالة

متزوج
اعرب



مقياس : الثقافة التنظيمية

Group Statistics

	المجموعات	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
المجموع	العليا	9	84.0000	11.68332	3.89444
	الدنيا	9	61.5556	2.24227	.74742

Independent Samples Test

	Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
	F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
								Lower	Upper
المجموع	8.073	.012	5.660	16	.000	22.44444	3.96551	14.03793	30.85096
			5.660	8.589	.000	22.44444	3.96551	13.40789	31.48100

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.815	22

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Part 1	Value	.865
		N of Items	11 ^a
Cronbach's Alpha	Part 2	Value	.834
		N of Items	11 ^b
		Total N of Items	22
		Correlation Between Forms	.029
Spearman-Brown Coefficient		Equal Length	.057
		Unequal Length	.057
		Guttman Split-Half Coefficient	.057

مقياس : الابداع التنظيمي

Group Statistics

المجموعات	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
المجموع العليا	9	73.6667	2.87228	.95743
المجموع الدنيا	9	59.8889	1.53659	.51220

Independent Samples Test

	Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means							
	F	Sig.	t	Df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference		
								Lower	Upper	
Equal variances assumed	8.719	.009	12.689	16	.000	13.77778	1.08582	11.47594	16.07962	
Equal variances not assumed			12.689	12.232	.000	13.77778	1.08582	11.41695	16.13861	

[DataSet1]

[DataSet1]

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.724	16

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0

Excluded ^a	0	.0
Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

		Value	.100
	Part 1	N of Items	8 ^a
Cronbach's Alpha		Value	.795
	Part 2	N of Items	8 ^b
	Total N of Items		16
	Correlation Between Forms		.601
Spearman-Brown Coefficient		Equal Length	.751
		Unequal Length	.751
	Guttman Split-Half Coefficient		.720

وصف الدراسة الاساسية

Statistics

		الجنس	الاقدمية	الحالة
N	Valid	100	100	100
	Missing	0	0	0

Frequency Table

الجنس

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ذكر	29	29.0	29.0	29.0
	انثى	71	71.0	71.0	100.0
Total		100	100.0	100.0	

الاقدمية

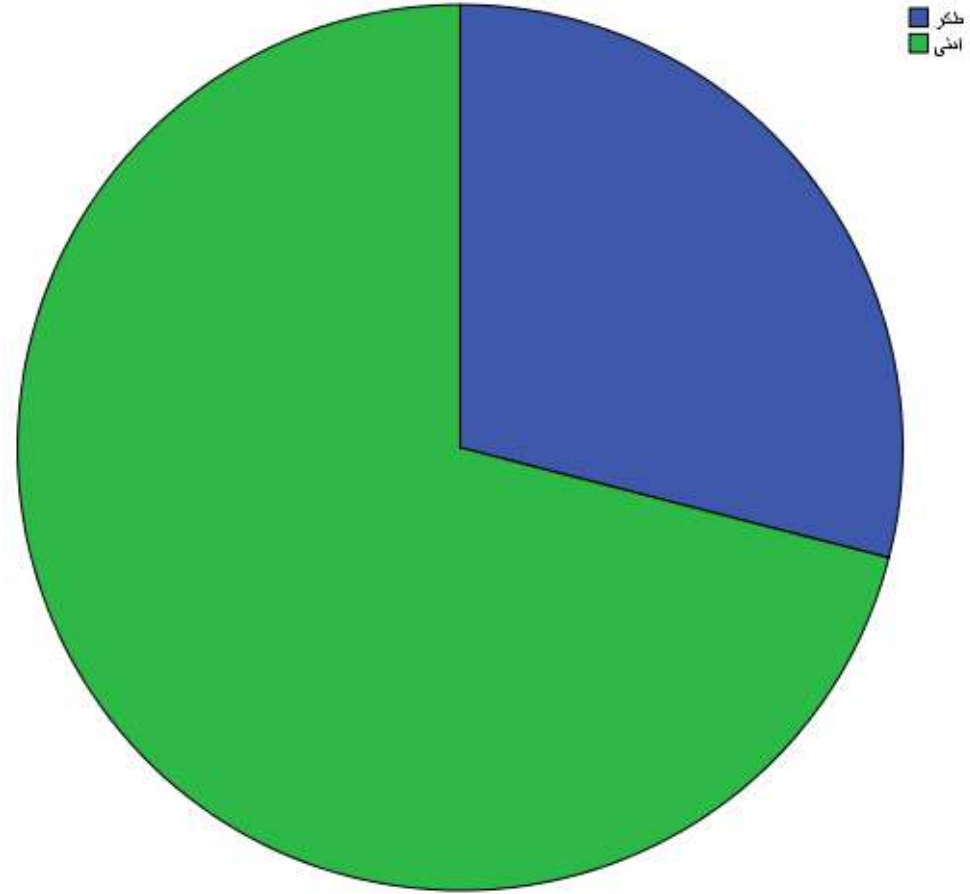
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid أقل من 10 سنوات	63	63.0	63.0	63.0
Valid أكثر من 10 سنوات	37	37.0	37.0	100.0
Total	100	100.0	100.0	

الحالة

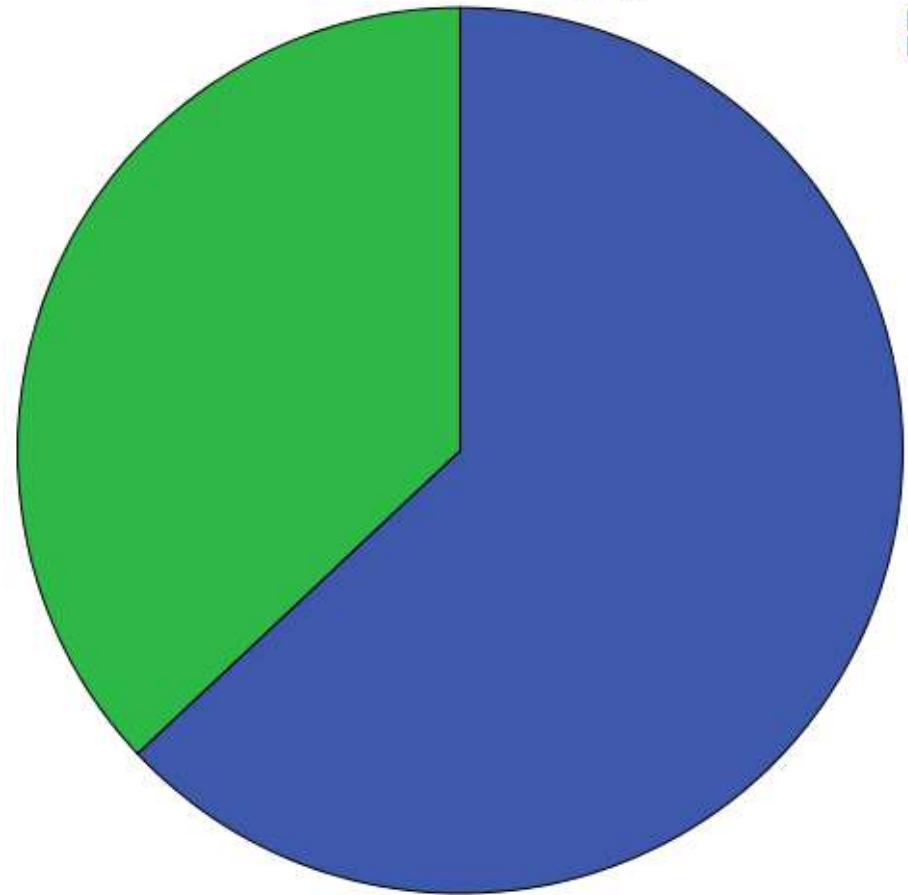
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid اعزب	21	21.0	21.0	21.0
Valid متزوج	79	79.0	79.0	100.0
Total	100	100.0	100.0	

Pie Chart

الجنس



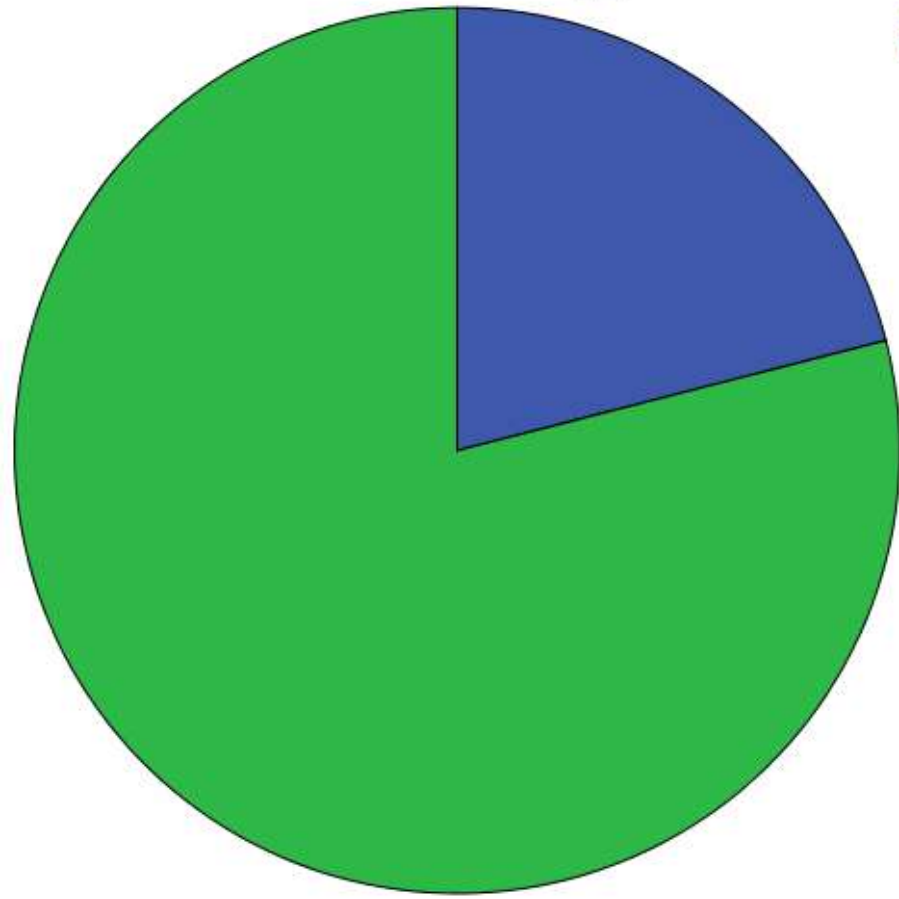
الاقدمية



- أقل من 10 سنوات
- أكثر من 10 سنوات

الحالة

اعرب
متزوج



Correlations

	الثقافة_التنظيمية	الابداع
الثقافة_التنظيمية	Pearson Correlation	1
	Sig. (2-tailed)	-.236 [*]
	N	.018
الابداع	Pearson Correlation	1
	Sig. (2-tailed)	-.236 [*]
	N	.018

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Group Statistics

	الجنس	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
الثقافة_التنظيمية	طكر	29	67.6897	6.25702	1.16190
	انثى	71	66.1690	6.40978	.76070

Independent Samples Test

	Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
	F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
								Lower	Upper
الثقافة_ال تنظيمية Equal variances assumed	.245	.622	1.084	98	.281	1.52064	1.40305	-1.26367-	4.30495
الثقافة_ال تنظيمية Equal variances not assumed			1.095	53.236	.278	1.52064	1.38877	-1.26459-	4.30587

Group Statistics

	الإقديمة	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
الثقافة_التنظيمية	أقل من 10 سنوات	63	67.6190	7.46914	.94102
	أكثر من 10 سنوات	37	64.8919	3.28112	.53941

Independent Samples Test

	Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
	F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval	
								Lower	Upper
Equal variances assumed	7.643	.007	2.102	98	.038	2.72716	1.29761	.15209	5.30223
Equal variances not assumed			2.514	92.279	.014	2.72716	1.08466	.57301	4.88133

الثقافة_التنظيمية

Group Statistics

Independent Samples Test

	Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
	F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
								Lower	Upper
Equal variances assumed	2.218	.140	.931	98	.354	1.45811	1.56550	-1.64857-	4.56478
Equal variances not assumed			.771	25.745	.448	1.45811	1.89190	-2.43262-	5.34884

Independent Samples Test

	Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means							
	F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval		
								Lower	Upper	
الابداع_التنظيمي	Equal variances assumed	1.123	.292	.835	98	.406	1.06217	1.27217	-1.46242	3.58699
	Equal variances not assumed			.798	47.451	.429	1.06217	1.33104	-1.61487	3.73993

Group Statistics

	الجنس	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
الابداع_التنظيمي	ذكر	29	66.7241	6.21574	1.15423
	انثى	71	65.6620	5.58555	.66288

Group Statistics

	الاقدمية	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
الابداع_التنظيمي	اقل من 10 سنوات	63	65.3016	5.73792	.72291
	اكثر من 10 سنوات	37	67.1081	5.70469	.93785

Independent Samples Test

	Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
	F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval	
								Lower	Upper
الابداع_التنظيمي	.200	.656	-1.523-	98	.131	-1.80652-	1.18593	-4.15997-	.54697
الابداع_التنظيمي			-1.526-	75.925	.131	-1.80652-	1.18413	-4.16495-	.55197

Independent Samples Test

	Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
	F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval	
								Lower	Upper
الابداع_التنظيمي	.391	.533	1.440	98	.153	2.02712	1.40748	-.76597-	4.82077
الابداع_التنظيمي			1.360	29.347	.184	2.02712	1.49006	-1.01882-	5.07302

Group Statistics

	الحالة_الاجتماعية	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
الابداع_التنظيمي	اعزب	21	67.5714	6.18524	1.34973
	متزوج	79	65.5443	5.61088	.63127

هيكل تنظيمي لمؤسسة الصندوق الوطني للتقاعد :

المصير

مبرمج إعلام الي

محلل معلوماتية

تقني ارشيف

كاتبة مديرية
رئيسية

قانونية

مسؤولة
خلية الإسعاء

تقني مؤهل
للشؤون الاجتماعية

نباية المصيرة للإدارة و الوسائل

نباية المصيرة للمالية

مصالح الهمارات المهنية

نباية المصير المعاشيات

نائب مدير الإدارة

قسم المستخدمين

رئيس قسم

رئيس مصلحة الوسائل

رئيس مجموعة الامن

06 أعوان امن

سائق و . خ

حاسب أجور

كاتبة إدارية

رئيس فرع

محولة هاتفية

03 عاملات نظافة

عامل أشغال

نائب مدير المالية

قسم المحاسبة

قسم الحوالات

رئيس قسم

رئيس قسم

02 محاسبين رئيسيين

رئيس مصلحة

مكلف بالدراسات

عامل مؤهل بالحوالات

رئيس قسم

رئيسة مصلحة

رئيس فرع

مراجعة

03 أعوان حجزا آلي

مقرنة آلي

محقق إداري

نائب مدير المالية

قسم التقني

قسم التصفية والمراجعة

رئيس قسم

قسم التصفية والمراجعة

02 رئيس مصلحة الاستقبال

02 رئيس مصلحة التصفية

07 رؤساء فروع

05 رؤساء فروع

02 عاملة مؤهلة

02 مراجعيين

03 مصفيين

02 مصفيين

تقني ارشيف ارشيف

مراقب معتمد

04 ملحقين إداريين

عسود تصنيف