

دور الثقافة التنظيمية في الإبداع المهني للعاملين في دار الكتب والوثائق الوطنية

م.م نور قاسم صكر

Noorkasem910@gmail.com

(معهد الإدارة- الرصافة)

الملخص:-

يهدف البحث الى التعرف على دور الثقافة التنظيمية في تفعيل الإبداع المهني للعاملين في دار الكتب والوثائق الوطنية ومدى إسهام بيئة العمل الجيدة على الإبداع المهني لاكتساب خبرات جديدة للعاملين فيها وكذلك التعرف على مستوى السلوك الإبداعي المهني للعاملين في المؤسسة المعنية، وتم استخدام العينة العشوائية متمثلة بالموظفين العاملين في دار الكتب والوثائق الوطنية حيث بلغ حجم العينة المختارة (٤٥) موظفاً بمختلف الاختصاصات وبلغ عدد الاستمارات المسترجعة (٤٥) استمارة ومن خلال تحليل أسئلة الاستبيان توصل البحث الى مجموعة من الاستنتاجات نذكر منها:

- ١- يمكن قبول الفرض القائل بوجود علاقة ذات دلالة معنوية بين الثقافة التنظيمية والإبداع المهني للعاملين في دار الكتب والوثائق الوطنية بقيمة بلغت 0.0548 وبمعنوية 0.000 .
 - ٢- يمكن قبول الفرض القائل بوجود أثر ذو دلالة معنوية بين الثقافة التنظيمية والأبداع المهني للعاملين في المؤسسة المعنية بقيمة بلغت 0.346% .
 - ٣- تبين من نتائج الاختبار الإحصائي أن أعلى قيمة على مستوى المتغيرات الرئيسية كانت من نصيب الثقافة التنظيمية بانحراف معياري بلغ 0.79577 وبمتوسط حسابي 0.22704 .
- أما أهم مقترحات البحث كانت كالآتي:

- ١- تذليل كافة العقبات والمشكلات التي تقف أمام تدريب الموظفين العاملين في المؤسسة المعنية على الأبداع ليصلوا للأداء المطلوب عن طريق التدريب.
- ٢- لا بد من الأخذ بنظر الاعتبار ثقافة المجتمع الذي تعمل فيه باعتبارها العامل الأساسي في تكوين الثقافة التنظيمية.

يجب أن يعمل كل موظف وفقاً لتخصصه ليتمكن من الأبداع فيه بدلاً من تكليفه للقيام بعمل الآخرين.

الكلمات المفتاحية: الثقافة، الثقافة التنظيمية، الإبداع المهني.



The role of organizational culture in the professional creativity of workers in the National Books and Documentation House

Assistant :Nour Qasim Sakr
(Institute of Administration - Al-Rusafa)
Noorkasem910@gmail.com

Abstract:-

The research aims to identify the role of organizational culture in activating the professional creativity of employees at the National Library and Archives, and the extent to which a good work environment contributes to professional creativity, enabling employees to gain new experiences. It also aims to identify the level of professional creative behavior of employees at the institution in question. A random sample was used, representing employees working at the National Library and Archives. The size of the selected sample was (45) employees with various specialties, and the number of returned questionnaires was (45). Through analyzing the questionnaire questions, the research reached a set of conclusions, including:

- 1- The hypothesis that there is a significant relationship between organizational culture and professional creativity of employees at the National Library and Archives can be accepted, with a value of **.548 and a significance level of 0.000.
- 2- The hypothesis that there is a significant effect between organizational culture and professional creativity of employees at the institution in question can be accepted, with a value of 34.6%.
3. The results of the statistical test revealed that the highest value across the main variables was for organizational culture, with a standard deviation of 79577 and an arithmetic mean of 2.2704.

The most important research proposals were as follows:

1. Overcoming all obstacles and problems that stand in the way of training employees working in the relevant institution to be creative, so that they can achieve the desired performance through training.
2. The culture of the community in which they operate must be taken into consideration, as it is the primary factor in shaping organizational culture.
3. Each employee must work according to their specialty to enable them to be creative in it, rather than being assigned to do the work of others



Keywords: : Organizational culture, culture, professional creativity

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

الإطار العام للبحث:

١- اشكالية البحث:

حُظيت الثقافة التنظيمية في المدة الأخيرة اهتماماً كبيراً باعتبارها أحد أهم العوامل لنجاح أي مؤسسة ، إذ ان لكل مؤسسة لها ثقافة تنظيمية خاصة بها فهي الاتجاه الغالب والطريقة الخاصة لتصور الأشياء التي تميز المؤسسة عن غيرها فوجود التنظيم يرتبط بتحقيق اهداف المؤسسة ومدى توافق الموارد البشرية في العمل وتقبل القيم الإدارية التي تسعى ادارة التنظيم الى العمل وفقها، لذا فإن مشكلة البحث تجسد في إبراز عاملين أساسيين وهما الثقافة التنظيمية والأبداع المهني للعاملين في دار الكتب والوثائق الوطنية لذا تكمن مشكلة البحث في طرح التساؤلات الآتية:

١- هل الثقافة التنظيمية تساهم في تفعيل الأبداع المهني للعاملين في دار الكتب والوثائق الوطنية؟

٢- هل تساعد بيئة العمل الجيدة على الإبداع واكتساب خبرات جديدة للعاملين في المؤسسة المعنية؟

٣- ما مستوى السلوك الإبداعي المهني للعاملين في دار الكتب والوثائق الوطنية؟

2-اهداف البحث:

يهدف البحث الحالي الى التعرف على:

1- دور الثقافة التنظيمية في تفعيل الأبداع المهني للعاملين في دار الكتب والوثائق الوطنية.

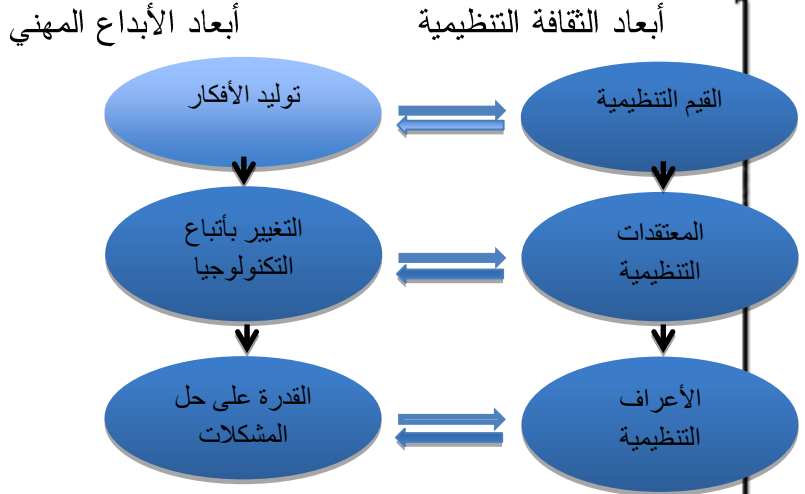
٢- مدى اسهام بيئة العمل الجيدة على الأبداع المهني لاكتساب خبرات جديدة للعاملين فيها.

٣- مستوى السلوك الإبداعي المهني للعاملين في المؤسسة المعنية؟

3- أهمية البحث:

تكمن أهمية البحث في معرفة دور الثقافة التنظيمية في تحقيق أهداف المؤسسة باعتبارها أحد العوامل التي لا يمكن الاستغناء عنها كونها تعد عنصراً مساعداً لإدارة المؤسسة على تحقيق اهدافها وطموحاتها ورفع قدراتها من خلال التطورات التي تحدث داخل المؤسسة والتي تؤدي الى زيادة فعالية وكفاءة المؤسسة من خلال الدور الذي تلعبه الثقافة التنظيمية للوصول للسلوك الإبداعي

المهني للعاملين في دار الكتب والوثائق الوطنية وتقديم أفضل الطرق والوسائل التي تعزز وتنمي الثقافة التنظيمية وتقديم نماذج الأبداع في العمل داخل المؤسسة.



شكل (١) نموذج افتراضي لمتغيرات البحث

4-فرضية البحث:

1-توجد علاقة ذات دلالة معنوية بين الثقافة التنظيمية والأبداع المهني للعاملين في دار الكتب والوثائق الوطنية.

2-هناك أثر ذو دلالة معنوية بين الثقافة التنظيمية والأبداع المهني للعاملين في المؤسسة.

منهج البحث:

اعتمد البحث على المنهج الوصفي التحليلي في جمع المعلومات اللازمة للتعرف على دور الثقافة التنظيمية على الإبداع المهني لدار الكتب والوثائق الوطنية.

مجتمع وعينة البحث:

تكون مجتمع البحث من الموظفين العاملين في دار الكتب والوثائق الوطنية وتم اختيار عينة عشوائية منهم إذ بلغ حجم العينة المختارة (٤٥) موظفاً بمختلف الاختصاصات وبلغ عدد الاستمارات المسترجعة (٤٥).

ادوات جمع البيانات

اعتمد البحث في جمع البيانات على:

الاستبانة: للحصول على المعلومات اللازمة لمجتمع البحث تم توزيع استبانة استبيان على الموظفين العاملين في دار الكتب والوثائق الوطنية حيث بلغ عددها (٤٥) استبانة.

حدود البحث:

1- الحدود الموضوعية: دور الثقافة التنظيمية في الإبداع المهني للعاملين في دار الكتب والوثائق الوطنية.

2- الحدود المكانية: دار الكتب والوثائق الوطنية.

3- الحدود الزمنية 2024-2025 :

الدراسات السابقة:

أولاً- طلال بن سقاف سالم المنهالي. أثر الثقافة التنظيمية في تنمية السلوك الإبداعي: دراسة ميدانية على موظفي جامعة الإمام عبدالرحمن فيصل. رسالة ماجستير. السعودية. جامعة الملك عبد العزيز. 2021.

تعد الثقافة التنظيمية الركيزة الأساسية والمهمة لتمييز ونجاح المنظمات وخاصة في الآونة الأخيرة إلى ان التغير الذي طرأ في الساحة الإدارية وظهور اقتصاد المعرفة وانتشار مفهوم تكنولوجيا المعلومات والاتصالات فرض على الثقافة التنظيمية أنشاء علاقة تكاملية مع متغيرات اخرى كثيرة من أهمها الأبداع كمحرك قادر على تحقيق التميز الفكري والتنافسي للمنظمات، وبناءً على ذلك جاءت هذه الدراسة الى الكشف عن أثر الثقافة التنظيمية في تنمية السلوك الإبداعي للعاملين بإدارة جامعة الإمام عبد الرحمن فيصل والبالغ عددهم ٢١٠٠ موظف من مختلف المستويات الإدارية، وقد استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي الذي يعتمد على وصف الدراسة من خلال الكتب والمراجع المتعلقة بموضوع البحث، وتوصلت الدراسة العديد من النتائج من أبرزها أن هناك وجود تأثير معنوي للأعراف التنظيمية في صناعة الثقافة التنظيمية للمنظمة ووجود تأثير معنوي للطلاقة والقدرة على التحليل في السلوك الإبداعي للمنظمة.

ثانياً- وليد حسين طلعت أبراهيم. أثر الثقافة التنظيمية على الإبداع الإداري داخل الإدارة العامة لرعاية الشباب بجامعة المنوفية. مجلة علوم الرياضة. مج ٣٥، ٥٤، ٢٠٢٢.

يتطلب العمل داخل الإدارة العامة لرعاية الشباب بجامعة المنوفية جهوداً من قبل العاملين فيها ولا تنحصر على المدير وحده مع كونه المسؤول الأول عن ذلك وهذا يعود لتطور العملية الإدارية وتعتها إذ تهدف هذه الدراسة الى التعرف على الفلسفة الإدارية داخل الإدارة العامة لرعاية الشباب وواقع الأداء الوظيفي فيها ومن أبرز النتائج التي توصلت اليها هي ان ممارسة المديرين لمهارات وممارسات الإبداع الإداري تحقق الإبداع الإداري لمؤوسيتهم وان ثقة الرؤوس في المديرين المساعدين تساعدهم على ممارسة الإبداع الإداري.

١٠. اختلاف الدراسة عن الدراسات السابقة

تناول البحث الحالي دور الثقافة التنظيمية على الإبداع المهني للعاملين في دار الكتب والوثائق الوطنية أما الدراستين السابقتين حيث ركزت الدراسة الأولى حول أثر الثقافة التنظيمية على تنمية السلوك الإبداعي للموظفين في جامعة عبدالرحمن فيصل في السعودية إذ أعتمد الباحث على المنهج الوصفي التحليلي الذي يعتمد على وصف الدراسة من خلال الكتب والمراجع المتعلقة بموضوع البحث ، بينما تناولت الدراسة الثانية حول أثر الثقافة التنظيمية على الإبداع الإداري داخل الإدارة العامة لرعاية الشباب بجامعة المنوفية إذ هدفت الى التعرف على الفلسفة الإدارية داخل الإدارة العامة لرعاية الشباب وواقع الأداء الوظيفي فيها، وأعتمد البحث الحالي على المنهج الوصفي التحليلي في جمع المعلومات للوصول الى النتائج المطلوبة في عينة البحث.

الجانب النظري للبحث

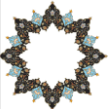
أولاً: الثقافة التنظيمية

يُمكن تعريف الثقافة بأنها "ذلك المفهوم الذي يشمل المعرفة والقيادة والفن والأخلاق والقانون والقدرات التي يكتسبها الإنسان كأحد أفراد المجتمع" (المنهالي، ٢٠٢١)

أما الثقافة التنظيمية فتعرف بأنها "عبارة عن جميع مدخلات العملية الإدارية الحديثة التي تعمل على أمشاء بيئة عمل مناسبة لتحقيق الأهداف المرجوة وهذه المدخلات تشمل: القيم التنظيمية، الأنماط السلوكية، السياسات والإجراءات، الاتجاهات التنظيمية، التوقعات التنظيمية، والأعراف التنظيمية" (الحقاني، ٢٠٢٠)

وعرفتها ماجدة العطية على أنها "مجموعة معاني التي يتمسك بها الأعضاء وتميز كل منظمة عن الأخرى" (العطية، ٢٠٠٤)

ومن خلال ما سبق يمكن تعريف الثقافة التنظيمية بأنها "مجموعة قيم ومعاني مشتركة ومفاهيم سائدة داخل التنظيم التي تحدد بدرجة كبيرة سلوك أفرادها" (طه طارق، ٢٠٠٧)



خصائص الثقافة التنظيمية: (القريوتي، ٢٠٠٠)

أن خصائص الثقافة التنظيمية تختلف من مفكر الى آخر فهناك من جعل منها نفس خصائص الثقافة العامة وهناك من وضعها مختلفة، فهناك جملة من الخصائص تميز الثقافة التنظيمية وتعبّر عن جوهرها تتجلى في:

- ١- الإبداع والمخاطرة: درجة تشجيع العاملين على الإبداع والمخاطرة في العمل.
- ٢- الانتباه للتفاصيل: الدرجات التي يتوقع فيها من العاملين الانتباه والتدقيق أثناء العمل.
- ٣- الانتباه: تركيز الإدارة على النتائج أو المخرجات وليس التقنيات والعمليات المستخدمة في الوصول للنتائج.
- ٤- التوجه نحو الناس: درجة اهتمام الإدارة بتأثيرها على الأفراد بالمؤسسة.
- ٥- التوجه نحو الفريق: درجة تنظيم فاعلية العمل نحو الفريق وبشكل منسق.
- ٦- العدوانية: درجة عدوانية الأفراد وتنافسهم لا ودية التعامل معهم.
- ٧- الثبات: درجة تأكيد فعاليات المؤسسة والمحافظة على الحال الراهنة بدلاً من النمو

عناصر الثقافة التنظيمية: فاطمة، (2014)

1-المعتقدات التنظيمية: هي أفكار مشتركة حول طبيعة العمل والحياة الاجتماعية في بيئة لعمل وكيفية انجاز المهام التنظيمية ومن هذه المعتقدات أهمية المشاركة في صنع القرار والمساهمة في العمل.

2-الأعراف التنظيمية: هي معايير يلتزم بها العاملون في المؤسسة باعتبارها مفيدة لهم، كالالتزام بعدم تعيين الأب والأبن في نفس المؤسسة فهي غير مكتوبة لكن ملزمين باتباعها داخل المؤسسة.

3-التوقعات التنظيمية: وهي تتمثل بتوقعات الأفراد أو المؤسسة خلال فترة معينة لعمل الفرد بالمؤسسة كتوقعات الرؤساء من المرؤوسين والزلاء مع الزلاء كتوقع الاحترام والتقدير.

ثانياً: الإبداع المهني

الإبداع: "هو توظيف أمثل للقدرات العقلية والفكرية التي تتميز بالمرونة والطلاقة والحساسية للمشكلات والقدرة على تحليلها بما يؤدي الى تكوين ترابطات واكتشاف علاقات أو أفكار وأساليب عمل جديدة داخل المؤسسة الإدارية" (زواوي، 2021).

مستويات الإبداع المهني:

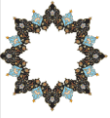
هناك ثلاث مستويات للإبداع المهني والتي تتمثل على مستوى الفرد، والإبداع الجماعي، والأبداع على مستوى المؤسسة وفيما يلي شرح لكل مستوى: (الشيبني، 2002)

- الإبداع الفردي: تبدأ العملية الإبداعية بوجود مشكلة لدى الفرد تدفع به بالبحث عن الحل الممكن لها ويتم توصل الفرد لهذه الحلول من خلال تلك القدرات الإبداعية ويعبر عنها في سؤال إبداعي يتوقف في عدة شروط نفسية واجتماعية متداخلة مثل الشخصية، ومستوى الذكاء،....
- الإبداع الجماعي: هو الإبداع الذي يتم تقديمه أو يتوصل إليه من قبل جماعة وذلك لحل مشكلة ما أو تقديم طريقة جديدة لأداء الأعمال.
- الإبداع على مستوى المؤسسة: وهو الإبداع الذي يتم على مستوى المؤسسات أو الذي تنتجه المؤسسات التي تتميز بالاتجاه الميداني والميل الى التجريب المستمرين رغم الفشل أحياناً، بالإضافة الى وجود نظام يؤيد الإبداع ويشجع المبدعين، والإنتاجية من خلال مشاركة العاملين في تفهم مقترحات وبدائل العمل، والتوجه القيمي وتطوير مبادئ وأخلاقيات العمل التي يعمل الجميع على تطبيقها.

عناصر الإبداع:

للإبداع عناصر عديدة قد تسمى قدرات الإبداع أو مكونات الإبداع ويعني المهارات التي يتكون منها الإبداع، ومن أهم عناصر الإبداع التي أُنْفَقَ عليها أغلب العلماء هي: (السحباني، ٢٠١٦)

- ١- الأصالة: وتعني قدرة الفرد على إعطاء استجابات أصيلة وجديدة كما يوصف الشخص بالمبدع إذا أستطاع أن يأتي باستجابات جديدة تختلف عن استجابات الآخرين من حيث تنوعها وجدتها.
- ٢- المرونة: وتعني القدرة على اتخاذ طرق وتفكير مختلفة والنظر للمشكلة من أبعاد مختلفة، وتعني أيضاً قدرة الفرد على التغير بسهولة من موقف لآخر.
- ٣- الطلاقة والقدرة على التحليل: وتعني قدرة الفرد على خلق أفكار كثيرة أو استعمالات جديدة وبسرعة وتحليل الكل الى عناصره الأساسية سواء كان فكرة او عملاً.
- ٤- الحساسية للمشكلات: وتعني قدرة الفرد على الشعور والإحساس بالمشكلات أو إيجاد المشكلات واكتشافها وتحديد المعلومات المطلوبة.



دور الثقافة التنظيمية في الإبداع المهني للعاملين في دار الكتب والوثائق الوطنية

٥- المخاطرة وروح المجازفة: وتعني المبادرة في تبني الأفكار والأساليب الجديدة والبحث عن حلول في الوقت الذي يكون فيه الفرد قادراً لتحمل المخاطر الناتجة من الأعمال التي يقوم بها.

خصائص الإبداع المهني:

١. تطوير الأدوات والأساليب المستخدمة في العمل لمواجهة مختلف الظواهر.
٢. قدرة عقلية تتفاوت من شخص لآخر ويمكن أن تظهر على مستوى الفرد أو الجماعة أو المؤسسة.
٣. يتكون من شقين عملية ونتاج فالعملية الإبداعية تظهر من خلال قدرات الأفراد التفكيرية، والانتاج الإبداعي يظهر من خلال الأفكار والسلوكيات التي تعمل على حل المشاكل التنظيمية.
٤. خروج عن المألوف في طريقة حل المشاكل باستخدام عناصر المرونة والمخاطرة والقدرة على التحليل.
٥. نمط عمل يمكن تنميته فردياً أو جماعياً عن طريق التدريب. (القحطاني، ٢٠٠٧)
٦. يتضمن الإبداع النظر إلى الأمور من زوايا مختلفة لا يراها إلا المبدعون.
٧. الإبداع قابل للانتقال والتطبيق.
٨. الإبداع قادر على ملاحظة التناقضات والنواقص في المؤسسة.
٩. يعتمد الإبداع على التفكير المتعمق والشمولي الذي يبحث المشكلة في جميع جوانبها وإيجاد عدة حلول متكافئة لها. (السويدان، ٢٠٠٤)

الجانب العملي للبحث

لغرض التحقق من فرضيات البحث تم تصميم استمارة استبيان تكونت من (٣) محاور خصص المحور الأول وصف عينة البحث والتي بلغت (٤٥) موظفاً في دار الكتب والوثائق الوطنية والتي تشكل جزءاً من مجتمع البحث في حين تضمن المحور الثاني (١٢) سؤالاً وزعت على ثلاث أبعاد تخص الثقافة التنظيمية، أما المحور الثالث الذي أحتوى أيضاً على (١٢) سؤالاً وزعت على ثلاث أبعاد تخص الأبداع المهني، وفيما يلي التحليل الوصفي والإحصائي لنتائج الاستبيان.

أولاً/ وصف عينة البحث

يعتمد أولى متغيرات البحث على الجنس ومن خلال التحليل الإحصائي للاستجابات من عينة البحث المتمثلة بالموظفين العاملين في دار الكتب والوثائق الوطنية تم التوصل للجدول التالي والذي يمثل التوزيع التكراري للاستجابات تبعاً للجنس.

جدول (١) النوع الاجتماعي

النوع الاجتماعي	التكرارات	النسبة %
ذكر	18	40.0
أنثى	27	60.0
المجموع	45	100.0

من خلال الجدول أعلاه يتضح ان هناك تمثيل للذكور بشكل أكبر عن الإناث إذ بلغت نسبة الذكور بالعينة ٦٠,٠٪ بينما بلغت نسبة الإناث ٤٠,٠٪ وهو ما يتفق مع نسبة التمثيل النوعي لعينة البحث بالمديرية تقريباً والتي تشير إلى أن أكثر من ثلثي الموظفين من الإناث.

جدول (٢) المستوى التعليمي

الفئة	التكرارات	النسبة %
دبلوم	4	8.9
بكالوريوس	32	71.1
ماجستير	7	15.6
دكتوراه	2	4.4
المجموع	45	100.0

يوضح الجدول أعلاه التوزيع التكراري والنسبة المئوية للاستجابات تبعاً للمستوى التعليمي إذ يتضح ان ٧١,١٪ من حاملي شهادة البكالوريوس، بينما هناك ١٥,٦٪ من حاملي شهادة الماجستير، و٨,٩٪ من حاملي شهادة الدبلوم ، وبلغت نسبة حاملي شهادة الدكتوراه ٤,٤٪

جدول (٣) الخدمة المهنية

دور الثقافة التنظيمية في الإبداع المهني للعاملين في دار الكتب والوثائق الوطنية

الخدمة المهنية	التكرارات	النسبة %
أقل من ٥ سنوات	5	11.1
٥-١٠ سنوات	30	66.7
١١-١٥ سنة	15.6	7
١٦ سنة فأكثر	3	6.7
المجموع	100.0	45

يبين الجدول أعلاه أن هناك ٦٦,٧٪ ممن يمتلكون خبرة من ٥-١٠ سنوات، وهناك ١١,١٪ يمتلكون خبرة أقل من ٥ سنوات، و ٧٪ ممن لديهم خدمة ١١-١٥ سنة، و ٦,٧٪ من أصحاب الخبرة ١٦ سنة فأكثر.

ثبات وصدق استمارة الاستبيان

يتم اختبار صدق وثبات اسئلة الاستبيان بعدة أدوات إحصائية أشهرها وأهمها معامل الفا كرونباغ Cronbach's Alpha والجدول أدناه يوضح صدق وثبات الاستبيان، إذ أن العمود الأيمن يدل على عدد الأسئلة التي أدخلت في حساب معامل الفا كرونباغ، أما العمود الأيسر يعطينا قيمة معامل الثبات قد بلغت ٠,٩١٦ مما يدل على أن درجة الثبات قوية إذ كلما ارتفعت قيمة معامل الفا دل على ثبات وصدق الاستبيان.

جدول رقم (4)

عدد الأسئلة	معامل الفا كرونباغ
24	0.916

ثانياً/ استخدام الوسط الحسابي والانحراف المعياري للمتغيرات الرئيسية والفرعية.

يوضح الجدول أدناه الأوساط الحسابية والانحراف المعياري لمتغيرات الدراسة الرئيسية والفرعية

جدول رقم (٥)



الأبداع المهني	الثقافة التنظيمية	القدرة على حل المشكلات	التغيير بأتباع التكنولوجيا	توليد الأفكار	الأعراف التنظيمية	المعتقدات التنظيمية	القيم التنظيمية	
2.2704	2.0426	2.2278	2.3000	2.2833	2.1056	2.2889	1.7333	الوسط الحسابي
.79577	4.3831	.88038	.96177	.81289	.74713	.63950	.43104	الانحراف المعياري

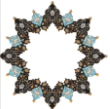
يلاحظ من الجدول أعلاه ان اقل قيمة على مستوى المتغيرات الرئيسية (الثقافة التنظيمية والابداع المهني) كانت من نصيب الثقافة التنظيمية بانحراف معياري بلغ ٤,٣٨٣١. وبمتوسط ٢,٠٤٢٦ يليه متغير الأبداع المهني بقيمة انحراف معياري بلغ ٧٩٥٧٧. وبمتوسط حسابي ٢,٢٧٠٤.

أما على مستوى الأبعاد الفرعية كان اقل انحراف معياري بلغ ٤,٣١٠٤. وبمتوسط حسابي بلغ ١,٧٣٣٣ كان من نصيب بعد القيم التنظيمية، في حين أن أعلى انحراف معياري كان من نصيب بعد التغيير بأتباع التكنولوجيا إذ بلغ ٩٦١٧٧. وبمتوسط ٢,٣٠٠٠ وهذا يدل على تنوع أجابات مجتمع البحث ووجهات نظر مختلفة عن التغيير بأتباع التكنولوجيا الحديثة كبعد من متغير الأبداع المهني.

ثالثاً: تحليل البيانات وفق عينة البحث

١- اختبار فرضية الارتباط :

جدول (٦) معامل الارتباط على مستوى الأبعاد الرئيسية والفرعية



دور الثقافة التنظيمية في الإبداع المهني للعاملين في دار الكتب والوثائق الوطنية

المتغيرات									
المتغيرات	القيم التنظيمية	مستوى الأختبار	المتغيرات	القيم التنظيمية	مستوى الأختبار	المتغيرات	القيم التنظيمية	مستوى الأختبار	المتغيرات
Spearman's rho	القيم التنظيمية	Corr. Coeff.	1.000	217	009	057	.031	.153	448**
		Sig. (2- tailed)	.	152	955	708	.839	317	002
	المعتقدات التنظيمية	Corr. Coeff.	217	1.000	469**	498**	.289	372*	825**
		Sig. (2- tailed)	152	.	001	000	.054	012	000
	الأعراف التنظيمية	Corr. Coeff.	.009	469**	1.000	642**	.522**	522**	760**
		Sig. (2- tailed)	955	001	.	000	.000	000	000
	توليد الأفكار	Corr. Coeff.	.057	498**	642**	1.000	.639**	759**	607**
		Sig. (2- tailed)	708	000	000	.	.000	000	000
	التغيير بأبواب التكنولوجيا	Corr. Coeff.	.031	289	522**	639**	1.000	652**	423**
		Sig. (2- tailed)	839	054	000	000	.	000	004
	القدرة على حل المشكلات	Corr. Coeff.	.153	372*	522**	759**	.652**	1.000	428**
		Sig. (2- tailed)	317	012	000	000	.000	.	003
	إبداع الثقافة التنظيمية	Corr. Coeff.	448**	825**	760**	607**	.423**	428**	1.000
		Sig. (2- tailed)	002	000	000	000	.004	003	.
	إبداع الابداع المهني	Corr. Coeff.	.078	446**	633**	896**	.856**	891**	548**
		Sig. (2- tailed)	609	002	000	000	.000	000	000

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

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

يوضح الجدول أعلاه نتائج تحليل معامل الارتباط لمتغيرات البحث إذ تبين أن هناك علاقة ارتباط معنوية وطردية بين الثقافة التنظيمية والأبداع المهني بقيمة بلغت 548** وبمعنوية 0.000. وهو

ارتباط طردي معنوي قوي، كذلك على مستوى الأبعاد الفرعية لكل متغير فعلى سبيل المثال بين البعد الفرعي الثاني للمتغير المستقل والمتغير التابع الأبعاد المهني توجد علاقة طردية بقيمة بلغت 0.446^{**} وبمعنوية 0.002 .

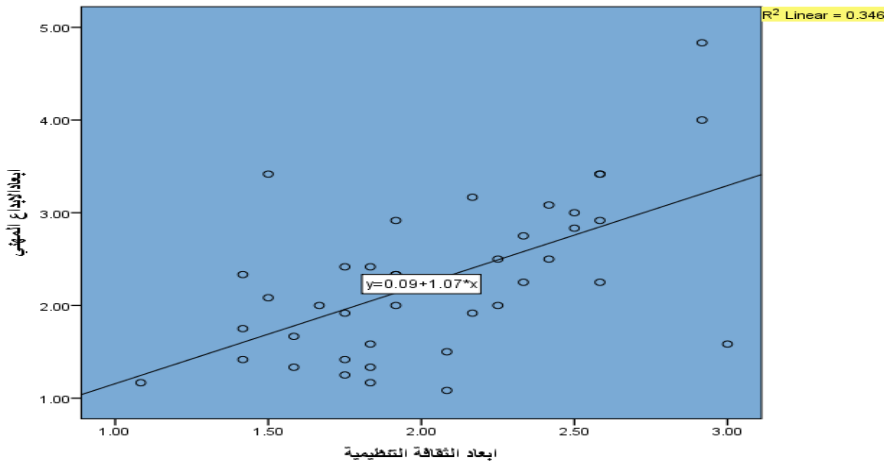
2- اختبار فرضية التأثير

لغرض تحديد مقدار أثر وتأثير الثقافة التنظيمية بالأبعاد المهني للعاملين في المؤسسة تم حساب معامل الارتباط وتحليل الانحدار لمعرفة معنوية تلك العلاقة والجدول أدناه يبين ذلك:

جدول (٧) تحليل أثر وتأثير الثقافة التنظيمية بالأبعاد المهني

معامل التحديد R2	معامل الانحدار β (الأثر)	قيمة F المحسوبة	قيمة t المحسوبة	مستوى الدلالة Sig
0.346	1.068	22.773	4.772	0.000

يتضح من الجدول أعلاه أن قيمة R^2 والبالغة 0.346 والتي تدل على أن المتغير المستقل (الثقافة التنظيمية) يفسر ما نسبته 34.6% من التغيرات الحادثة بالمتغير التابع (الأبعاد المهني) استناداً إلى قيمة F والبالغة 22.773 معنوية إذ كانت قيمة sig. 0.000 . وهذا يدل أن الثقافة التنظيمية لها تأثير معنوي على الأبعاد المهني، وبلغت قيمة beta ما نسبته 1.068 لتدل على أن تغيير مقدار وحدة واحدة في المتغير المستقل سيتبعه تغيير بمقدار 1.068 بالمتغير التابع. والشكل أدناه يوضح ذلك.



شكل (٢) نموذج افتراضي لتأثير الثقافة التنظيمية بالأبعاد المهني

دور الثقافة التنظيمية في الإبداع المهني للعاملين في دار الكتب والوثائق الوطنية

مؤشر الأهمية النسبية (RII) (Relative Importance Index)

يوضح الجدول أدناه مؤشر الأهمية النسبية لكل محور من محاور اسئلة الاستبيان والتي تتكون من ٢٤ سؤالاً مقسمة الى محورين وفق مقياس ليكرت الخماسي اذ يبين العمود الأيمن مؤشر الأهمية النسبية لكل سؤال، أما العمود الأيسر فيبين مستوى الأهمية لكل سؤال أذ كان مرتفع او متوسط او منخفض .

جدول رقم (٨) RII

Importance Level	RII	الأسئلة
M-L	0.35	أمتلك القدرة على تحمل مسؤولية العمل
M-L	0.37	اقوم بإنجاز المهام المكلف بها دون اشراف المسؤول
M-L	0.35	أعمل من اجل تحقيق الاهداف التي تسعى المؤسسة للوصول اليها
M-L	0.32	اهتم بإنجاز واجباتي المكلف بها في الوقت المحدد
M-L	0.40	امتلك القدرة على الأقناع بالمشاركة في اتخاذ القرارات
M	0.46	يوجد تعاون ومشاركة في العمل داخل المؤسسة لأنجاز الأعمال
M	0.55	تتيح دار الكتب الفرص للموظفين العاملين في تطوير قدراتهم الإبداعية
M	0.43	يعد تشكيل فريق عمل داخل المؤسسة وفقاً لأسس موضوعية ومنطقية لإنجاز الأعمال
M	0.45	تقوم دار الكتب بتدريب الموظفين الجدد وتكيفهم مع بيئة العمل
M	0.50	تلتزم المؤسسة المعنية بوضع الحلول المناسبة للشكاوي المقدمة من قبل المستفيدين

M-L	0.32	المظهر العام وحسن المعاملة مع المستفيدين يعكس انطباع جيد للمؤسسة
M-L	0.41	تقوم المؤسسة المعنية بمتابعة وتقييم الأداء بصورة منتظمة
M	0.43	يحرص الموظفون العاملون في دار الكتب على انجاز عملهم في تقديم المقترحات والافكار الجديدة
M	0.43	يتمتع الموظفون العاملون في المؤسسة المعنية بالمهارة في النقاش والقدرة على الأقتناع
M	0.50	يشجع المدير الموظفون على خلق افكار جديدة وعدم الخوف من الفشل ومن تكرار المحاولة
M	0.47	يشجع المدير الموظفون التنافس فيما بينهم من اجل تنشيط الابداع المهني واكتشاف المبدعين
M	0.49	يقوم المسؤول على المؤسسة المعنية بالتغيير المستمر للأجهزة والمعدات حتى لو اتبع ذلك تكلفة مادية
M	0.45	يشجع المسؤول الموظفون العاملون في دار الكتب بتنفيذ عملية التغيير لمواكبة التطورات التكنولوجية
M	0.45	يحاول مسؤول دار الكتب استخدام التقنيات الحديثة من اجل تحقيق رضا المستفيدين
M	0.45	يقوم المسؤول بأنشاء دورات تدريبية للموظفين العاملين في المؤسسة المعنية من اجل تنفيذ عملية التغيير سواء على مستوى الأجهزة والمعدات او رضا العملاء

دور الثقافة التنظيمية في الإبداع المهني للعاملين في دار الكتب والوثائق الوطنية

M	0.44	يشجع المسؤول الموظفون العاملون على اكتشاف المشكلات المستقبلية بهدف وضع الحلول المناسبة لها
M	0.49	يشجع المسؤول معالجة المشكلات التي يعاني منها الموظفون داخل المؤسسة باتباع أساليب تقنية حديثة
M	0.44	يقوم المسؤول بتوضيح الغموض في المواقف التي تواجه الموظفون العاملون داخل المؤسسة من خلال إشراكهم في العمل
M-L	0.41	يتيح المسؤول الفرصة للموظفين العاملين بتقديم الحلول المبتكرة للمشكلات التي تحدث أثناء العمل

الاستنتاجات:

من خلال تحليل أسئلة الاستبيان وفق الجداول المبينة نوضح الآتي:

1. يمكن قبول الفرض القائل بوجود علاقة ذات دلالة معنوية بين الثقافة التنظيمية والأبداع المهني للعاملين في دار الكتب والوثائق الوطنية بقيمة بلغت 0.548^{***} وبمعنوية 0.000 .
2. يمكن قبول الفرض القائل بوجود أثر ذو دلالة معنوية بين الثقافة التنظيمية والأبداع المهني للعاملين في دار الكتب والوثائق الوطنية بقيمة بلغت 34.6% .
3. تبين من نتائج الاختبار الإحصائي أن أعلى قيمة على مستوى المتغيرات الرئيسية كانت من نصيب الثقافة التنظيمية بانحراف معياري بلغ 79577 وبمتوسط حسابي 22704 .
4. بلغت أقل قيمة على مستوى الأبعاد الفرعية للمتغيرات الرئيسية كانت من نصيب بُعد القيم التنظيمية بانحراف معياري بلغ 43104 وبمتوسط حسابي 17333 .
5. يتفق أغلب الموظفين العاملين في المؤسسة أن التغيير باستخدام التكنولوجيا الحديثة يساعد على تنمية الأبداع المهني ويعزز من قدراتهم وتطورهم للأبداع في العمل.

المقترحات:

١. تذليل كافة العقبات والمشكلات التي تقف أمام تدريب الموظفين العاملين في دار الكتب والوثائق الوطنية على الأبداع ليصلوا للأداء المطلوب عن طريق التدريب.
٢. لابد من الأخذ بنظر الاعتبار ثقافة المجتمع الذي تعمل فيه المؤسسة المعنية باعتبارها العامل الأساسي في تكوين الثقافة التنظيمية.
٣. تشجيع الموظفين العاملين في المؤسسة على إداء واجباتهم على أتم وجه من خلال تقديم الحوافر المادية والمعنوية وذلك لتحقيق أهداف المؤسسة.
٤. يجب أن يعمل كل موظف وفقاً لتخصصه ليتمكن من الأبداع فيه بدلاً من تكليفه للقيام بعمل الآخرين.
٥. المحافظة على الثقافة التنظيمية في دار الكتب والوثائق الوطنية من أجل تحقيق أهدافها للوصول الى المستوى المطلوب.

قائمة المصادر

١. تركي بن عبدالرحمن الحقباني. (٢٠٢٠). أثر المتغيرات التنظيمية على الأبداع الإداري ، الرياض: جامعة الملك سعود. ٤ص.
٢. حسام سالم السحباني. (٢٠١٦). الثقافة التنظيمية وتأثيرها على تنمية السلوك الإبداعي في الوزارات الفلسطينية بغزة. فلسطين: جامعة الأقصى، ١١٦ص.
٣. حنيني فاطمة. (٢٠١٤). دور الثقافة التنظيمية في التوافق المهني للعامل بالمؤسسة الجزائرية. الجزائر: كلية العلوم الانسانية والاجتماعية والعلوم الإسلامية، ٦٠ص.
٤. طارق محمد السويدان. (٢٠٠٤). مبادئ الإبداع. الرياض: دار قرطبة للنشر والتوزيع، ٢٧ص.
٥. طلال بن سقاف سالم المنهالي. (٢٠٢١). أثر الثقافة التنظيمية في تنمية السلوك الإبداعي. مجلة الدراسات الجامعية للبحوث الشاملة، ٥ص.

دور الثقافة التنظيمية في الإبداع المهني للعاملين في دار الكتب والوثائق الوطنية

٦. طه طارق. (٢٠٠٧). السلوك التنظيمي في بيئة العولة والانترنت. الأسكندرية: دار الجامعة الجديدة، ٢٤ ص
٧. لاحق بن عبدالله القحطاني. (٢٠٠٧). الإبداع الإداري ومعوقاته في الأمن العام بالرياض. الرياض: جامعة ناي للعلوم الأمنية، ١٣ ص.
٨. ماجدة العطية. (٢٠٠٤). سلوك الفرد والجماعة. عمان: دار الشروق، ٣٢٦ ص.
٩. محمد قاسم القريوتي. (٢٠٠٠). السلوك التنظيمي، دراسة السلوك الانساني الفردي والجماعي في المنظمات المختلفة. الأردن: دار الشروق، ١٥٢ ص.
١٠. نوال زواوي. (٢٠٢١). دور الثقافة التنظيمية في نشر قيم الأبداع داخل المؤسسة. مجلة الرسمية، ٣، ١٣٢ ص.
١١. هاشم الشيبيني. (٢٠٠٢). الإبداع ماهيته مقوماته وأساليب قياسه. مجلة التنمية الإدارية، ٧٥، ٩٤ ص.