

**دور الثقافة التنظيمية
في الإبداع المهني للعاملين في دار الكتب والوثائق الوطنية**
م.م نور قاسم صكر
[Noorkasem910@gmail.com](mailto>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 الاستثمارات المسترجعة (٤٥) استثماراً ومن خلال تحليل أسئلة الاستبيان توصل البحث الى مجموعة من الاستنتاجات منها:

- يمكن قبول الفرض القائل بوجود علاقة ذات دلالة معنوية بين الثقافة التنظيمية والإبداع المهني للعاملين في دار الكتب والوثائق الوطنية بقيمة بلغت $\Phi\Phi\Phi\Phi\Phi\Phi$. ويعنوية 0.000 .
- يمكن قبول الفرض القائل بوجود أثر ذو دلالة معنوية بين الثقافة التنظيمية والأبداع المهني للعاملين في المؤسسة المعنية بقيمة بلغت 0.346 .
- 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 مقترنات البحث كانت كالتالي:

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

يجيب أن يعمل كل موظف وفقاً لشخصه 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:-

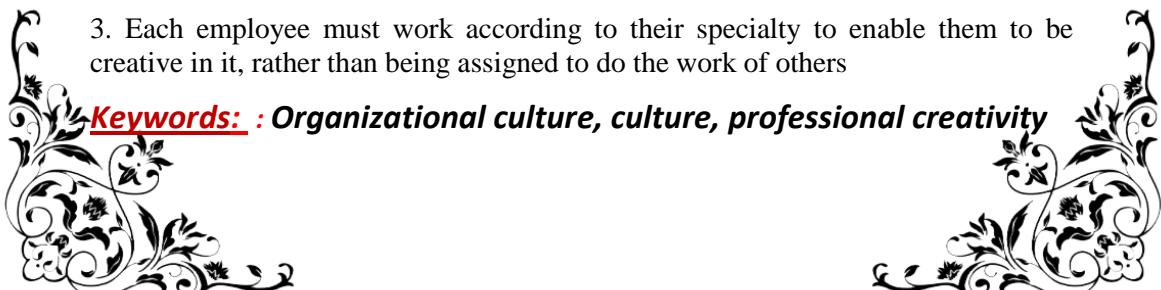
The research aims to identify the role of organizational culture in activating the professional creativity of employees at the National Library and Archives, and the extent to which a good work environment contributes to professional creativity, enabling employees to gain new experiences. It also aims 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*



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

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

الإطار العام للبحث:

١- اشكالية البحث:

حظيت 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 تتجسد 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 تسهم في تفعيل الأبداع المهني للعاملين في دار الكتب والوثائق الوطنية؟
- ٢- هل تساعد بيئة العمل الجيدة على الأبداع واكتساب خبرات جديدة للعاملين في المؤسسة المعنية؟
- ٣- ما مستوى السلوك الإبداعي المهني للعاملين في دار الكتب والوثائق الوطنية؟

٢- اهداف البحث:

يهدف البحث الحالي الى التعرف على:

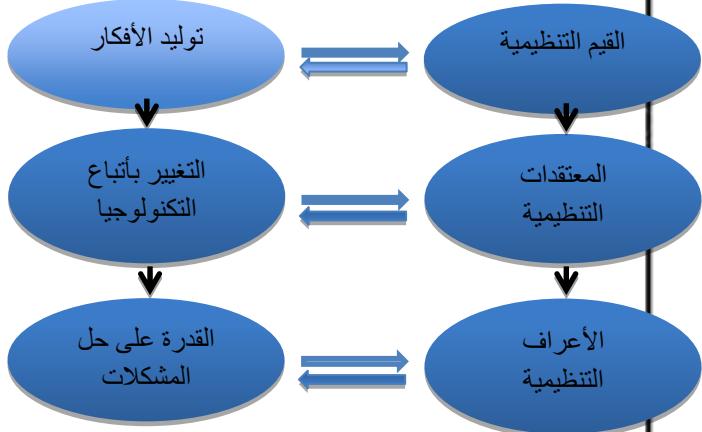
- ١- دور الثقافة التنظيمية في تفعيل الأبداع المهني للعاملين في دار الكتب والوثائق الوطنية.
- ٢- مدى اسهام بيئة العمل الجيدة على الأبداع المهني لاكتساب خبرات جديدة للعاملين فيها.
- ٣- مستوى السلوك الإبداعي المهني للعاملين في المؤسسة المعنية؟

٣- أهمية البحث:

تكمّن أهمية البحث في معرفة دور الثقافة التنظيمية في تحقيق أهداف المؤسسة باعتبارها أحد العوامل التي لا يمكن الاستغناء عنها كونها تعدّ 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 ملادج الأبداع في العمل داخل المؤسسة.

أبعاد الأبداع المهني وأبعاد الثقافة التنظيمية



شكل (١) نموذج افتراضي لمتغيرات البحث

٤-فرضية البحث:

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



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

ادوات جمع البيانات

اعتمد البحث في جمع البيانات على:

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

حدود البحث:

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

٢-الحدود المكانية: دار الكتب والوثائق الوطنية.

٣-الحدود الزمنية: 2024-2025 :

الدراسات السابقة:

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

تعد الثقافة التنظيمية الركيزة الأساسية والمهمة لتميز ونجاح المنظمات وخاصة في الآونة الأخيرة إلى أن التغير الذي طرأ في الساحة الإدارية وظهور اقتصاد المعرفة وانتشار مفهوم تكنولوجيا المعلومات والاتصالات فرض على الثقافة التنظيمية أنشاء علاقة تكاميلية مع متغيرات أخرى كثيرة من أهمها الأبداع كمحرك قادر على تحقيق التميز الفكري والتلفسي للمنظمات، وبناءً على ذلك جاءت هذه الدراسة إلى الكشف عن أثر الثقافة التنظيمية في تنمية السلوك الإبداعي للعاملين بإدارة جامعة الأمام عبد الرحمن فيصل وبالبالغ 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، ع ٥، ٢٠٢٢.

يتطلب العمل داخل الإدارة العامة لرعاية الشباب بجامعة المنوفية جهوداً من قبل العاملين فيها ولا تتحصر على المدير وحده مع كونه المسؤول الأول عن ذلك وهذا يعود لتطور العملية الإدارية وتعقدها إذ تهدف هذه الدراسة إلى التعرف على الفلسفة الإدارية داخل الإدارة العامة لرعاية الشباب وواقع الأداء الوظيفي فيها ومن أبرز النتائج التي توصلت إليها هي أن ممارسة المديرين لهارات ومارسات الإبداع الإداري تتحقق الإبداع الإداري لرؤوسهم 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 اعتمد 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 إلى التعرف على الفلسفة الإدارية داخل الإدارة العامة لرعاية الشباب وواقع الأداء الوظيفي فيها، وأعتمد البحث الحالي على المنهج الوصفي التحليلي في جمع المعلومات للوصول إلى النتائج المطلوبة في عينة البحث.

الجانب النظري للبحث

أولاً: الثقافة التنظيمية

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

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

وتعريفها 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))



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

خصائص الثقافة التنظيمية: (القربيوتي، ٢٠٠٠)

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

- ١- الإبداع والمخاطرة: درجة تشجيع العاملين على الإبداع والمخاطرة في العمل.
- ٢- الانتباه لتفاصيل: الدرجات التي يتوقع فيها من العاملين الانتباه والتدقير أثناء العمل.
- ٣- الانتباه: تركز 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)

- ١-المعتقدات التنظيمية: هي أفكار مشتركة حول طبيعة العمل والحياة الاجتماعية في بيئة العمل وكيفية انجاز المهام التنظيمية ومن هذه المعتقدات أهمية المشاركة في صنع القرار والمساهمة في العمل.
- ٢-الأعراف التنظيمية: هي معايير يلتزم بها العاملون في المؤسسة باعتبارها مفيدة لهم، كالالتزام بعدم تعين الأب والأبن في نفس المؤسسة فهي غير مكتوبة لكن ملزمن بأتباعها داخل المؤسسة.
- ٣-التوقعات التنظيمية: وهي تمثل بتوقعات الأفراد أو المؤسسة خلال فترة معينة لعمل الفرد بالمؤسسة كتوقعات الرؤساء من المسؤولين والزملاء مع الزملاء كتوقع الاحترام والتقدير.

ثانياً: الإبداع المهني

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

مستويات الإبداع المهني:

هناك ثالث مستويات للإبداع المهني والتي تمثل على مستوى الفرد، والإبداع الجماعي، والأبداع على مستوى المؤسسة وفيما يلي شرح لكل مستوى: (الشبيني، 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 حل مشكلة ما أو تقديم طريقة جديدة لأداء الأعمال.
- الإبداع على مستوى المؤسسة: وهو الإبداع الذي يتم على مستوى المؤسسات أو الذي تتجه المؤسسات التي تتميز بالاتجاه الميداني والليل الى التجريب المستمر رغم الفشل أحياناً، بالإضافة الى وجود نظام يؤيد الإبداع ويشجع المبدعين، والإنتاجية من خلال مشاركة العاملين في تفهم مقتراحات 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 أتفق عليها أغلب العلماء هي: (السباعي، ٢٠١٦)

- ١- الأصالة: وتعني قدرة الفرد على إعطاء استجابات أصلية وجديدة كما يوصف الشخص بالمبدع إذا أستطاع أن يأتي باستجابات جديدة تختلف عن استجابات الآخرون من حيث تنوعها وجدتها.
- ٢- المرونة: وتعني القدرة على اتخاذ طرق وتفكير مختلفة والنظر للمشكلة من أبعاد مختلفة، وتعني أيضاً قدرة الفرد على التغيير بسهولة من موقف لآخر.
- ٣- الاطلاقة والقدرة على التحليل: وتعني قدرة الفرد على خلق أفكار كثيرة أو استعمالات جديدة وبسرعة وتحليل الكل الى عناصره الأساسية سواء كان فكرة أو 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 قادرًا لتحمل المخاطر الناتجة من الأعمال التي يقوم بها.

خصائص الإبداع المهني:

١. تطوير الأدوات والأساليب المستخدمة في العمل لمواجهة مختلف الظواهر.
٢. قدرة عقلية تفاوت من شخص لآخر ويمكن أن تظهر على مستوى الفرد أو الجماعة أو المؤسسة.
٣. يتكون من شقين عملي وانتاج 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 تمييزه فردياً أو جماعياً عن طريق التدريب. (القطانى، 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 المعمق والشمولي الذي يبحث المشكلة في جميع جوانبها وإيجاد عدة حلول متكافئة لها. (السويدان، ٢٠٠٤)

الجانب العملي للبحث

للغرض التحقق من فرضيات البحث تم تصميم استبيان تكونت من (٣) محاور خصص المحور الأول وصف عينة البحث والتي بلغت (٤٥) موظفًا في دار الكتب والوثائق الوطنية والتي تشكل جزءً من مجتمع البحث في حين تضمن المحور الثاني (١٢) سؤالًا وزعت على ثلاثة ابعاد تختص الثقافة التنظيمية، أما المحور الثالث الذي أحتوى أيضًا على (١٢) سؤالًا وزعت على ثلاثة ابعاد تختص الأبداع المهني، وفيما يلي التحليل الوصفي والإحصائي لنتائج الاستبيان.

اولاً/ وصف عينة البحث

م.م نور قاسم صكر

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	النسبة%	التكرارات
ذكر	40.0	18
أنثى	60.0	27
المجموع	100.	45

من خلال الجدول أعلاه يتضح أن 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	النسبة%	التكرارات
دبلوم	8.9	4
بكالوريوس	71.1	32
ماجستير	15.6	7
دكتوراه	4.4	2
المجموع	100.0	45

يوضح الجدول أعلاه التوزيع التكراري والنسبة المئوية للاستجابات تبعاً للمستوى التعليمي إذ يتضح أن ٧١,١٪ من حاملي شهادة البكالوريوس، بينما هناك ١٥,٦٪ من حاملي شهادة الماجستير، و ٨,٩٪ 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

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

يبين الجدول أعلاه أن هناك ٦٦.٧٪ من يمتلكون خبرة من ٥-١٠ سنوات، وهناك ١١.١٪ يمتلكون خبرة أقل من ٥ سنوات، و٧٪ من لديهم خدمة ١١-١٥ سنة، و٦.٧٪ من أصحاب الخبرة ١٦ سنة فأكثر.

ثبات وصدق استماراة الاستبيان

يتم اختيار صدق وثبات استماراة الاستبيان بعدة أدوات إحصائية أشهرها وأهمها معامل الفا كرونباخ Cronbach's Alpha والجدول أدناه يوضح صدق وثبات الاستبيان، اذ ان العمود الأيمن يدل على عدد الأسئلة التي أدخلت في حساب معامل الفا كرونباخ، أما العمود الأيسر يعطينا قيمة معامل الثبات قد بلغت ٠.٩١٦ مما يدل على ان درجة الثبات قوية اذ كلما ارتفعت قيمة معامل الفا دل على ثبات وصدق الاستبيان.

جدول رقم (4)

معامل الفا كرونباخ	عدد الأسئلة
0.916	24

ثانياً/ استخدام الوسط الحسابي والانحراف المعياري للتغيرات الرئيسية والفرعية.

يوضح الجدول أدناه الأوساط الحسابية والانحراف المعياري للتغيرات الدراسة الرئيسية والفرعية

جدول رقم (5)

م.م نور قاسم صكر

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

يلاحظ من الجدول أعلاه ان اقل قيمة على مستوى المتغيرات الرئيسية(الثقافة التنظيمية والأبداع المهني) كانت من نصيب الثقافة التنظيمية بآخراف معياري بلغ ٤.٣٨٣١ . وبمتوسط ٢٠٤٢٦ يليه متغير الأبداع المهني بقيمة اخراف معياري بلغ ٧٩٥٧٧ . وبمتوسط حسابي ٢.٢٧٠٤ .

أما على مستوى الأبعاد الفرعية كان اقل اخراف معياري بلغ ٤٣١٠٤ . وبمتوسط حسابي بلغ ١.٧٣٣٣ كان من نصيب بعد القيم التنظيمية، في حين أن أعلى اخراف معياري كان من نصيب بعد التغيير بأتباع التكنولوجيا إذ بلغ ٩٦١٧٧ . وبمتوسط ٢٠٣٠٠ وهذا يدل على تنوع أجابات مجتمع البحث ووجهات نظر مختلفة عن التغيير بأتباع التكنولوجيا الحديثة وبعد 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		مستوى الأختبار	القيمة التنظيمية	المعتقدات التنظيمية	الأعراف التنظيمية	توليد الأفكار	التغيير بأتباع التكنولوجيا	القدرة على حل المشكلات	ابعاد الثقافة التنظيمية	ابعاد الإبداع المهني
Spearman's rho	القيم التنظيمية	Corr. Coeff.	1.000	217	.009	.057	.031	.153	448**	.078
		Sig. (2-tailed)		152	955	708	.839	317	.002	609
	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 بأتباع التكنولوجيا	Corr. Coeff.		.031	.289	.522**	.639**	1.000	.652**	.423**
		Sig. (2-tailed)		839	.054	.000	.000		.000	.000
Pearson's r	القدرة على حل المشكلات	Corr. Coeff.		.153	.372*	.522**	.759**	.652**	1.000	.428**
		Sig. (2-tailed)		317	.012	.000	.000	.000		.003
	ابعاد الثقافة التنظيمية	Corr. Coeff.		.448**	.825**	.760**	.607**	.423**	.428**	1.000
		Sig. (2-tailed)		002	.000	.000	.000	.004	.003	.000
Spearman's rho	ابعاد الإبداع المهني	Corr. Coeff.		.078	.446**	.633**	.896**	.856**	.891**	1.000
		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 و معنوية .٠٠٠ وهو

ارتباط طردي معنوي قوي، كذلك على مستوى الأبعاد الفرعية لكل متغير فعلى سبيل المثال بين بعد الفرعي الثاني للمتغير المستقل والمتغير التابع الأبداع المهني توجد علاقة طردية بقيمة بلغت .002.446**.

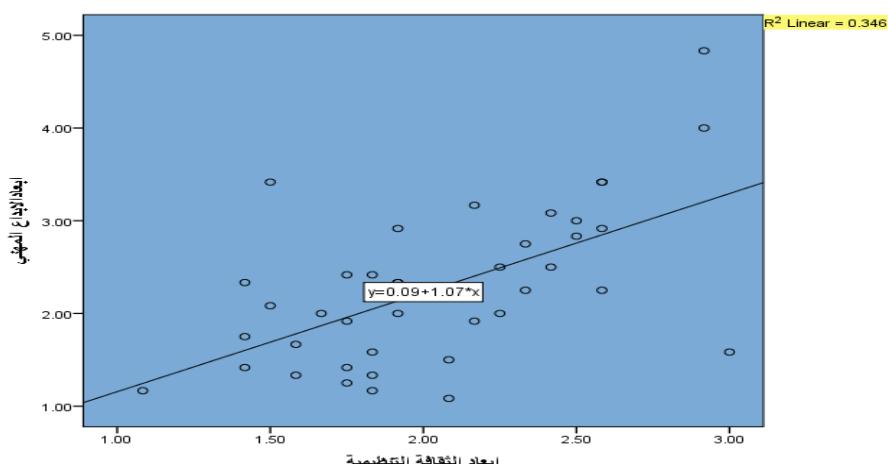
٢-اختبار فرضية التأثير

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

جدول(٧) تحليل أثر وتأثير الثقافة التنظيمية بالأبداع المهني

مستوى الدلالة Sig	قيمة t المحسوبة	قيمة F المحسوبة	معامل الانحدار β (الأثر)	معامل التحديد R2
000	4.77 2	22.7 73	1.068	0.346

يتضح من الجدول أعلاه أن قيمة R^2 وبالغة ٠,٣٤٦ والتي تدل على أن المتغير المستقل (الثقافة التنظيمية) يفسر ما نسبته ٣٤,٦٪ من التغييرات الحادثة بالمتغير التابع (الأبداع المهني) استناداً إلى قيمة F والبالغة ٢٢,٧٧٣ معنوية إذ كانت قيمة sig. ٠٠٠. وهذا يدل ان الثقافة التنظيمية لها تأثير معنوي على الأبداع المهني، وبلغت قيمة beta ما نسبته ٨١.٠٦ لتدل على أن تغيير مقدار وحدة واحدة في المتغير المستقل سيتبعه تغيير بمقدار ١,٠٦٨ بالمتغير التابع. والشكل أدناه يوضح ذلك.



شكل(٢) نموذج أفتراضي لتأثير الثقافة التنظيمية بالأبداع المهني

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

مؤشر الأهمية النسبية (Relative Importance Index) RII

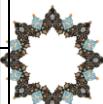
يوضح الجدول أدناه مؤشر الأهمية النسبية لكل محور من محاور أسئلة الأستبيان والتي تتكون من 24 سؤالاً مقسمة إلى محورين وفق مقياس يكرر الخماسي إذ بين العمود الأيمن مؤشر الأهمية النسبية لكل سؤال، أما العمود الأيسر فيبين مستوى الأهمية لكل سؤال أذ كان مرتفع أو متوسط أو منخفض .

جدول رقم (٨) RII(٨)

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 أجل تحقيق الأهداف التي تسعى المؤسسة للوصول إليها
M-L	0.32	اهتمام بإنجاز واجباتي المكلف بها في الوقت المحدد
M-L	0.40	أمتلك 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 الفرصة للموظفين العاملين في تطوير قدراتهم الإبداعية
M	0.43	يعد تشكيل فريق عمل داخل المؤسسة وفقاً لأسس موضوعية ومنطقية لإنجاز الاعمال
M	0.45	تقوم دار الكتب بتدريب الموظفين الجدد وتكيفهم مع بيئه العمل
M	0.50	لتلتزم المؤسسة المعنية بوضع الحلول المناسبة للشكاوى المقدمة من قبل المستفيدين

م.م نور قاسم صكر

M-L	0.32	المظهر العام وحسن المعاملة مع المستفيدين يعكس انطباع جيد للمؤسسة
M-L	0.41	تقوم المؤسسة المعنية بمتابعة وتقدير الأداء بصورة منتظمة
M	0.43	يحرض الموظفون العاملون في دار الكتب على إنجاز عملهم في تقديم المقترنات والافكار الجديدة
M	0.43	يتمتع الموظفون العاملون في المؤسسة المعنية بالمهارة في النقاش والقدرة على الأقناع
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 تشجيع 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 بتتنفيذ عملية التغيير لمواكبة التطورات التكنولوجيا
M	0.45	يحاول مسؤول دار الكتب استخدام التقنيات الحديثة من اجل تحقيق رضا المستفيدين
M	0.45	يقوم المسؤول بإنشاء 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 بأتياً بآليات تقنية حديثة
M	0.44	يقوم المسؤول بتوضيح الغموض في المواقف التي تواجه الموظفون العاملون داخل المؤسسة من خلال اشتراكهم في العمل
M-L	0.41	يتتيح المسؤول الفرصة للموظفين العاملين بتقديم الحلول المبتكرة للمشكلات التي تحدث أثناء العمل

الاستنتاجات:

من خلال تحليل أسئلة الاستبيان وفق الجداول المبنية نوضح الآتي:

١. يمكن قبول الفرض القائل بوجود علاقة ذات دلالة معنوية بين الثقافة التنظيمية والأبداع المهني للعاملين في دار الكتب والوثائق الوطنية بقيمة بلغت 548 ± 000 . ويعنوية 000 .
٢. يمكن قبول الفرض القائل بوجود أثر ذو دلالة معنوية بين الثقافة التنظيمية والأبداع المهني للعاملين في دار الكتب والوثائق الوطنية بقيمة بلغت 34.6% .
٣. تبين من نتائج الاختبار الإحصائي أن أعلى قيمة على مستوى المتغيرات الرئيسية كانت من نصيب الثقافة التنظيمية بالحرف معياري بلغ 79577 . وبمتوسط حسابي 2.2704 .
٤. بلغت أقل قيمة على مستوى الأبعاد الفرعية للمتغيرات الرئيسية كانت من نصيب بعد القيم التنظيمية بالحرف معياري بلغ 43104 . وبمتوسط حسابي 1.73333 .
٥. 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 لشخصه 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 إلى المستوى المطلوب.

قائمة المصادر

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



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

٦. طه طارق. (٢٠٠٧). السلوك التنظيمي في بيئة العولمة والانترنت. الأسكندرية: دار الجامعات الجديدة، ٢٤ ص.
٧. لاحق بن عبدالله القحطاني. (٢٠٠٧). الإبداع الإداري ومعوقاته في الأمن العام بالرياض. الرياض: جامعة نايم للعلوم الأمنية، ١٣ ص.
٨. ماجدة العطية. (٢٠٠٤). سلوك الفرد والجماعة. عمان: دار الشروق، ٣٢٦ ص.
٩. محمد قاسم القربي. (٢٠٠٠). السلوك التنظيمي، دراسة السلوك الانساني الفردي والجماعي في المنظمات المختلفة. الأردن: دار الشروق، ١٥٢ ص.
١٠. نوال زاوي. (٢٠٢١). دور الثقافة التنظيمية في نشر قيم الأبداع داخل المؤسسة. مجلة الرسمية، ٣٢، ١٣٢ ص.
١١. هاشم الشباني. (٢٠٠٢). الإبداع ماهيته مقوماته وأساليب قياسه. مجلة التنمية الإدارية، ٧٥، ٩٤ ص.