

أثر الثقافة التنظيمية على تحقيق الإبداع الإداري

دراسة ميدانية على الموظفين بوزارة التعليم التقني والفني

بنغازي مكتب المعاهد الفنية المتوسطة (2024 - 2025)

مدرسة العلوم الإدارية والمالية - الأكاديمية الليبية
للدراستات العليا - فرع اجدابيا - ليبيا

د. الأمين مفتاح الأمين الرزوي

المستخلص:

تهدف الدراسة إلى تسليط الضوء على موضوع أثر الثقافة التنظيمية على تحقيق الإبداع الإداري (دراسة ميدانية على الموظفين بوزارة التعليم التقني والفني بنغازي مكتب المعاهد الفنية المتوسطة)، وتنبع أهمية الدراسة من كونها سعت إلى معالجة هذا الموضوع من خلال رؤية علمية رصينة، اعتمدت هذه الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، فهو الأقرب في وصف البيانات الخاصة بهذه الدراسة والوصول إلى النتائج والتوصيات المطلوبة الحصول عليها، ولقد تم استخدام استمارة الاستبانة للحصول على نتائج الدراسة وتوصياتها، تتمثل مشكلة الدراسة في الإجابة على الأسئلة الآتية؟: ما هو أثر الثقافة التنظيمية على تحقيق الإبداع الإداري بمكتب المعاهد الفنية المتوسطة بمدينة بنغازي؟ وينبثق من هذا السؤال الأسئلة الفرعية الآتية: ما مستوى الثقافة التنظيمية السائدة بمكتب المعاهد الفنية المتوسطة بمدينة بنغازي؟، ما مستوى الإبداع الإداري بمكتب المعاهد الفنية المتوسطة بمدينة بنغازي؟، هل هناك أثر للثقافة التنظيمية على تحقيق الإبداع الإداري بمكتب المعاهد الفنية المتوسطة بمدينة بنغازي من وجهة نظر العاملين؟ هدفت هذه الدراسة إلى: التعرف على درجة توافر أبعاد الثقافة التنظيمية بأبعادها (القيم التنظيمية، المعتقدات التنظيمية، الأعراف التنظيمية، الثقافة الإبداعية، التوقعات التنظيمية)، بمكتب المعاهد الفنية المتوسطة بمدينة بنغازي، التعرف على مستوى الإبداع الإداري بأبعاده (الأصالة والمرونة، الطلاقة والقدرة على التحليل، الحساسية للمشكلات)، بمكتب المعاهد الفنية المتوسطة بمدينة بنغازي، التعرف على أثر الثقافة التنظيمية على تحقيق الإبداع الإداري. الأهمية العلمية للدراسة تتمثل في: الإسهام في إثراء الجانب المعرفي في مجال الثقافة التنظيمية وأثره على تحقيق الإبداع الإداري بمكتب المعاهد الفنية المتوسطة بمدينة بنغازي، باعتبار أن إجراء هذه الدراسة يساعد على إجراء المزيد من الدراسات حول هذا الموضوع، ويؤمل أن تقدم نتائج هذه الدراسة معلومات هامة لمكتب المعاهد الفنية المتوسطة بمدينة بنغازي، يسترشد بها لتقديم استنتاجات علمية تعتمد لتقديم مجموعة من التوصيات التي تساعد على تحقيق الإبداع الإداري، توجيه أنظار الموظفين إلى الدور الهام الذي تقوم به الثقافة التنظيمية في بناء وترسيخ الإبداع الإداري، وتتمثل متغيرات الدراسة في: المتغير المستقل: الثقافة التنظيمية (القيم التنظيمية - المعتقدات التنظيمية - الأعراف التنظيمية - التوقعات التنظيمية - الثقافة الإبداعية)، و المتغير التابع: الإبداع الإداري (الأصالة والمرونة، الطلاقة والقدرة على التحليل، الحساسية للمشكلات)، وتضمنت حدود الدراسة: الحدود

الموضوعية: تتناول الدراسة أثر الثقافة التنظيمية بأبعادها (القيم التنظيمية، والمعتقدات التنظيمية، والأعراف التنظيمية، والثقافة الإبداعية، والتوقعات التنظيمية) على تحقيق الإبداع الإداري، الحدود المكانية: تقتصر هذه الدراسة على مكتب المعاهد الفنية المتوسطة بمدينة بنغازي، الحدود الزمنية: أجريت هذه الدراسة خلال العام- 2025م، الحدود البشرية: اقتصرت هذه الدراسة على جميع الموظفين بمكتب المعاهد المتوسطة بمدينة بنغازي، ويتكون مجتمع الدراسة من جميع الموظفين في مكتب المعاهد الفنية المتوسطة بمدينة بنغازي، والبالغ عددهم (156) موظفاً وموظفة، وذلك حسب وحدة الموارد البشرية بمكتب المعاهد الفنية المتوسطة بمدينة بنغازي خلال العام (2024- 2025)، وتم توزيع (50) استمارة على عينة المجتمع وتم استرجاعها وتحليلها بالكامل، للحصول على نتائج وتوصيات الدراسة.

الكلمات المفتاحية: الثقافة التنظيمية، الإبداع الإداري، وزارة التعليم التقني، بنغازي، مكتب المعاهد الفنية المتوسطة

The Impact of Organizational Culture on Achieving Administrative Creativity

(A Field Study on Employees at the Ministry of Technical and Vocational Education in Benghazi - Office of Intermediate Technical Institutes).

(2024- 2025)

Dr.Alameen Miftah Alameen

Abstract:

This study examines the impact of organizational culture on achieving administrative creativity. The research problem addresses a core question: What is the impact of organizational culture on achieving administrative creativity at the Office of Intermediate Technical Institutes in Benghazi? This main question breaks down into the following sub-questions: What is the prevailing level of organizational culture in the investigated office? What is the current level of administrative creativity among its employees? And is there a statistically significant impact of organizational culture on achieving administrative creativity from the employees' perspective? Objectives: The study primarily aims to: (1) Evaluate the prevalence of organizational culture dimensions (organizational values, organizational beliefs, organizational norms, creative culture, and organizational expectations) within the office; (2) Assess the level of administrative creativity across its core dimensions (originality and flexibility, fluency and analytical capacity, and sensitivity to problems); and (3) Analyze the nature of the impact of organizational culture on fostering administrative creativity.

Significance: The theoretical significance lies in enriching the academic literature regarding the relationship between organizational culture and administrative creativity, particularly within the vocational education sector, thereby paving the way for future research. Practically, the findings are expected to provide decision-makers with empirical insights and actionable conclusions to leverage cultural dynamics for institutional excellence, while raising employee awareness regarding the pivotal role of organizational culture in anchoring creativity. **Methodology & Scope:** The study adopted a descriptive-analytical approach to systematically describe data, test hypotheses, and derive conclusions. Data collection was carried out using a structured questionnaire. The study's scope was defined as follows: **Thematic Scope:** Investigating the independent variable (Organizational Culture) and its five dimensions against the dependent variable (Administrative Creativity) and its three dimensions. **Spatial Scope:** The Office of Intermediate Technical Institutes in Benghazi. **Temporal Scope:** Conducted during the 2025 academic year. **Human Scope & Population:** The target population comprised all 156 male and female employees registered under the Human Resources Unit for the 2024–2025 period. A sample of 50 questionnaires was distributed, successfully retrieved, and fully analyzed to generate the study's final findings.

Keywords: Organizational Culture, Administrative Creativity, Ministry of Technical Education, Benghazi, Office of Intermediate Technical Institutes.

الفصل الأول (الإطار العام للدراسة): 1.1 المقدمة:

يعتبر الاهتمام بموضوع الإبداع ضرورة ملحة لضمان نجاح المنظمات، وعاملاً حاسماً لبقائها وتطورها وتحقيقها لميزة التنافس بعد ما كانت مجرد نشاط استثنائي غير مطلوب إلا في بعض الأقسام والوظائف، وبالتالي أصبحت لازماً على المنظمات أن تواكب عجلة التفوق والتميز في مجال الأعمال، وذلك من خلال الإبداع الإداري، حيث المنظمات التي لا تبذل جهداً حثيماً إلى التراجع بل إلى الزوال، ولا يتحقق هذا الأمر إلا من خلال توفير بيئة داعمة للإبداع وحتى تصبح البيئة التنظيمية بيئة إبداعية يجب أن تكون لديها ثقافة، تنظيمية، داعمة للإبداع باعتبارها عنصراً أساسياً يسمح بتحقيق الاتصال والتعاون بين العاملين في المنظمة، فثقافة المنظمة تسهم في تنمية وتطوير فكرة الإبداع الإداري لدى العاملين، مما يجعل الاهتمام بتشكيل الثقافة التنظيمية مشجعة للإبداع الإداري ضرورة حتمية على المنظمات، لها من تأثيرات إيجابية على إبداع العاملين وعلى أهداف المنظمة ككل. (بختاوي، وجواب، 2019).

فالثقافة التنظيمية تشكل تحدياً لأي تنظيم، نظراً لما لها من أثر في تشكيل سلوك العاملين، وعاداتهم وتوقعاتهم، مما ينعكس سلباً، أو إيجاباً على كافة أنشطة المنظمة بشكل عام، ومن هنا وجب على المنظمات التي ترغب الوصول إلى المستويات مرتفعة من الإبداع الإداري أن تبذل جهوداً ملحوظة لتوفير الثقافة التنظيمية الملائمة والمشجعة للإبداع لكي تساعد على استغلال القدرات الإبداعية لدى العاملين لأن غياب مثل هذه الثقافة الداعمة للإبداع ينعكس سلباً على التفكير الإبداعي لدى هؤلاء العاملين، كما أن الثقافة التنظيمية تعد عنصراً أساسياً في النظام العام للمنظمات والذي ينبغي على قادة المنظمات ومديريها أن يفهموا أبعادها وعناصرها، فهي بمثابة الوسط البيئي الذي تعيش فيه المنظمات، والذي يؤثر على نوع السلوك الذي تتفاعل به مع غيرها من المنظمات، أو مع العاملين فيها، وتجدر الإشارة إلى أن الثقافة التنظيمية تحظى باهتمام كبير باعتبارها من محددات نجاح المنظمات أو فشلها، على افتراض وجود علاقة ارتباطية بين نجاح المنظمة، وتركيزها على القيم، والمفاهيم التي تدفع أعضائها إلى الالتزام، والعمل الجاد، والابتكار، والمشاركة في اتخاذ القرارات، فالثقافة التنظيمية هي 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 (الطراونة، وآخرون، 2019).

وبناء على ذلك أصبحت الثقافة التنظيمية، من الموضوعات التي تحظى بالاهتمام الكبير في مجالات السلوك التنظيمي، وإدارة الموارد البشرية، على اعتبار أنها من المحددات الرئيسية لنجاح المنظمات، أو فشلها، ومن هذا المنطلق جاءت هذه الدراسة، لمحاولة التعرف على أثر الثقافة التنظيمية على الإبداع الإداري لدى الموظفين بوزارة التعليم التقني والفني بنغازي مكتب المعاهد الفنية المتوسطة.

الدراسات السابقة:

1. دراسة إبراهيم (2022):

بعنوان «أثر الثقافة التنظيمية على الإبداع الإداري داخل الإدارة العامة لرعاية الشباب بجامعة المنوفية». دراسة ميدانية على الإدارة العامة لرعاية الشباب بجامعة المنوفية، وهدفت هذه الدراسة إلى التعرف على أثر الثقافة التنظيمية على الإبداع الإداري، والتعرف على الفلسفة الإدارية، والثقافة التنظيمية في الإدارة العامة بالإدارة العامة لرعاية الشباب في جامعة المنوفية، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي، واعتمد الباحث السلوك المسحي الشامل من خلال الحصر الشامل للعاملين بالإدارة العامة لرعاية الشباب والبالغ عددهم (146) عاملاً، ولجمع البيانات استخدمت المقابلات الشخصية، وتحليل الوثائق، واستمارة الاستبيان، وقد توصلت نتائج الدراسة إلى أن ممارسة المديرين لمهارات وممارسات الإبداع الإداري تحقق الإبداع الإداري لمروؤسيهم، كما تبين أن بعد منح الثقة جاء في المرتبة الأولى في مقومات تحقيق الإبداع الإداري.

2. دراسة عمر، وإسماعيل (2021):

بعنوان «أثر الثقافة التنظيمية على إبداع العاملين» دراسة ميدانية على عينة من العاملين بجامعة طبرق» وهدفت هذه الدراسة إلى الكشف عن القيم والمعتقدات التي تمثل الثقافة

التنظيمية السائدة في جامعة طبرق، ودورها في تحفيز الإبداع لدى العاملين، و تكونت عينة الدراسة من (48) موظف من العاملين بجامعة طبرق، كما تم جمع البيانات بواسطة استمارة الاستبيان وتم تحليلها بمجموعة من الأساليب الإحصائية الملائمة، وكشفت نتائج الدراسة أن الثقافة التنظيمية السائدة في جامعة طبرق، لا تدعم العملية الإبداعية في بيئة العمل، باستثناء بعد واحد فقط، وهو التماسك التنظيمي، كما بينت نتائج الدراسة ضعف المستوى الإبداعي لدى العاملين.

3. دراسة بلجارية وبولحية (2020):

بعنوان «أثر الثقافة التنظيمية في الإبداع الإداري» دراسة ميدانية في البنوك التجارية لولاية جيجل بالجزائر، وهدفت هذه الدراسة إلى التعرف على أبعاد الثقافة التنظيمية السائدة، ومستوى الإبداع الإداري في البنوك التجارية لولاية جيجل، من وجهة نظر العاملين فيها.

بالإضافة إلى التعرف على مدى تأثير الثقافة التنظيمية السائدة في مستوى الإبداع الإداري، واعتمد الباحث على أسلوب المسح الشامل لمجتمع الدراسة، حيث تم توزيع (80) استبانة على مجتمع الدراسة، والمتمثل في العاملين بالبنوك التجارية لوكالات جيجل، وقد تم استرجاع (64) استبانة صالحة للتحليل الإحصائي، وقد توصلت الدراسة إلى عدة نتائج أهمها وجود أثر ذو دلالة إحصائية للثقافة التنظيمية (الثقافة البيروقراطية، الثقافة الإبداعية ، والثقافة الداعمة) في مستوى الإبداع الإداري.

4. دراسة جبريل والشيخي (2020):

بعنوان «أثر الثقافة التنظيمية على التعلم التنظيمي» وهدفت الدراسة إلى التعرف على أثر الثقافة التنظيمية على التعلم التنظيمي بشركة المدار الجديد بمدينة بنغازي الليبية من وجه نظر العاملين، ولتحقيق أهداف الدراسة تم إتباع منهج دراسة الحالة، وتجميع البيانات الأولية لأغراض هذه الدراسة باستخدام الاستبانة، وأجريت الدراسة على عينة من العاملين بالشركة المشار إليها قوامها (97) عاملاً تم اختيارهم بالطريقة العشوائية البسيطة، حيث تم التوصل إلى العديد من النتائج أهمها : أن المستوى العام للتعلم التنظيمي لدى العاملين بشركة المدار الجديد قيد الدراسة جاء مرتفعاً.

كما بينت أن المستوى العام للثقافة التنظيمية مرتفعاً هو الآخر، كما ظهرت الدراسة وجود أثر ذي دلالة إحصائية للثقافة التنظيمية على التعلم التنظيمي.

11.1 عينة الدراسة:

تم اختيار العينة من مجتمع الدراسة بأسلوب العينات، حيث اختيرت عينة الدراسة بالطريقة العشوائية الطبقيّة النسبية، وقد بلغ حجمها (50) موظفاً وموظفة.

12.1 أداه جمع البيانات:

تم في هذا البحث تصميم استمارة استبانة لأجل تجميع بيانات الدراسة حيث استعان بالبحث بالدراسات ذات العلاقة وذلك في ضوء توجهات المشرف، وقد لجأ البحث إلى الاستبانة لأنها من أكثر أدوات جمع البيانات استخداماً في البحث العلمي، ذلك لأنها توفر الكثير من الوقت والجهد.

14.1 مصطلحات الدراسة:

الثقافة التنظيمية:

عرف العالم Schein : الثقافة التنظيمية بأنها «نمط الافتراضات تم تطويرها أو اختراعها أو اكتشافها من قبل جماعة بينما تتعلم كيف تتعامل مع المشكلات في التكيف الخارجي والتكامل الداخلي التي سارت بشكل جيد إلى حد يمكن اعتبارها قيمة، ولذا تعليمها للأفراد الجدد على أنها الطريقة الصحيحة للإدراك والتفكير بالنسبة لحل تلك المشكلات» (بلجازية وبولحية، 2020:177).

القيم التنظيمية :

القيم عبارة عن اشتراكات مشتركة بين أعضاء التنظيم الاجتماعي الواحد حول هو ما مرغوب أو غير مرغوب، جيد أو غير جيد، مهم أو غير مهم... إلخ، والقيم التنظيمية تمثل القيم في مكان أو بيئة العمل بحيث تعمل هذه القيم على توجيه سلوك العاملين ضمن الظروف التنظيمية المختلفة، ومن هذه القيم المساواة بين العاملين، والاهتمام بإدارة الوقت والاهتمام بالأداء واحترام الآخرين (ميموني ، 2019:8).

المعتقدات التنظيمية :

«وتتمثل في الثوابت الفكرية والعقائدية للفرد والجامعة التي تحكم طريقة النظر إلى الأشياء وتؤثر على رؤية الإنسان والآخر، ولا تتأثر بالتغيير بشكل عام» (عبد الباقي والطيّار، 2019:138).

الأعراف التنظيمية:

«هي عبارة عن معايير يلتزم بها العاملون في المنظمة، لأنها معايير مفيدة للمنظمة وبيئة العمل» (جبريل والشيخ، 2020:247).

الثقافة الإبداعية:

«تتميز بتوفر بيئة للعمل مساعدة على الإبداع، ويتصف أفرادها بحب المخاطرة في اتخاذ القرارات ومواجهة التحديات» (بلجازية وبولحية، 2020:178).

التوقعات التنظيمية:

« تتمثل التوقعات التنظيمية بالتعاقد السيكولوجي غير المكتوب، والذي يعني مجموعة من التوقعات، يحددها أو يتوقعها الفرد من المنظمة، وكذلك تتوقعها المنظمة. خلال فترة عمل الفرد في المنظمة، مثال ذلك التوقعات المتبادلة بين الرئيس والمرؤوس، وبين الزملاء فيما بينهم، والمتمثلة بالتقدير والاحترام المتبادل، وتوافر بيئة تنظيمية ومناخ تنظيمي، يساعد ويدعم احتياجات الفرد النفسية والاقتصادية» (ميموني، 2019:8).

الإبداع الإداري:

يعرف الإبداع الإداري بأنه «قدرة الإدارة على التغيير والتجديد واستحداث نهج أو أسلوب عمل جديد يتميز بأكبر قدر ممكن من الطاقة والأصالة والحساسية للمشكلات واستخدامه بوسائل جديدة وحديثة تتلاءم مع البيئة المحيطة وتحقيق المنفعة وتلبية حاجات المجتمع، واستخدام هذه الأساليب في تحقيق أهداف المنظمة بفاعلية وكفاءة عالية وبطرق مختلفة» (العوامه، وعبد النبي، 2019:394).

الأصالة والمرونة:

ويقصد بالأصالة إمكانية إنتاج الحلول الجديدة، فالمبدع بهذا المعنى لا يلجأ إلى الحلول التقليدية للمشكلات وبها يبتعد الإنسان عن طريق التفكير التقليدية كي يستكشف الأفكار الأصيلة. الطلاقة والقدرة على التحليل:

والطلاقة القدرة على إنتاج من الأفكار في فترة زمنية معينة فالشخص المبدع يتفوق من حيث كمية الأفكار التي يطرحها عن موضوع معين في فترة زمنية ثابتة مقارنة بغيره، أي لديه قدرة عالية على إنتاج الأفكار وتوليدها.

الحساسية للمشكلات:

يقصد بالحساسية للمشكلات هو التعرف على المشكلة من جميع جوانبها وكلما أجهد الفرد نفسه في دراسة المشكلة زادت فرص التواصل، بمعنى آخر هي قدرة تجعل الشخص يرى أن موقفاً معيناً يتحول إلى أفكار جديدة.

الإطار النظري للدراسة

المبحث الأول

الثقافة التنظيمية

1.1.2 المقدمة:

قد توسع مجال البحث في كثير من المشاكل النفسية الاجتماعية التي تحدث في المنظمات مع تطور الكثير من النظريات في السلوك التنظيمي وحاول الباحثون إسقاط كل نظريات علم النفس وعلم الاجتماع على ما يحدث من سلوكيات وتصرفات في منظمات وجماعات العمل، على اعتبار أن الفرد هو نفسه ولكن المتغير هو المكان أو المجال الذي يعبر فيه الفرد عن أهدافه وطموحاته ويحاول إشباع حاجاته ورغباته من خلال ما يقوم به من نشاط أو مهام، لكن كل هذه الدراسات لم تستطع أن تجد حلولاً للمشكلات التنظيمية على اعتبار أنها تعالج جانب من المشكلة ومن أهم المفاهيم التي استدرك البحث فيها في عقد الثمانينات التنظيمية على اعتبار أنها تعالج جانب من المشكلة ومن أهم المفاهيم التي استدرك البحث فيها في عقد الثمانينات من القرن الماضي ما يتعلق بالجانب الثقافي والبعد الثقافي في حياة الفرد والجماعة داخل منظمات العمل أو ما اصطلح عليه الثقافة التنظيمية، حيث يؤكد هذا الجانب على أن المشاكل التنظيمية التي تحدث في فضاء العمل خاصة فيما يتعلق بالموارد البشري نابعة من المتغيرات المختلفة في بيئة العمل، إذ أن لكل منظمة ثقافتها الخاصة التي تتكون من الجوانب الملموسة للمنظمة والقيم والافتراضات الأساسية التي يكونها العاملون حلو منظماتهم وبيئتها الخارجية ونعلم أن سلوك الفرد وتصرفاته في نتيجة تحليلها تدفعها وتحركها قيم واتجاهات ومعتقدات يكتسبها الفرد وستدخلها من البيئة الثقافية التي نشأ فيها سواء كانت إيجابية أم سلبية (سمير، 2012)

2.1.2 مفهوم الثقافة التنظيمية:

هناك العديد من التعريفات لمفهوم الثقافة التنظيمية لتشمل نظام القيم الأساسية الذي تتبناه المنظمة والفلسفة التي تحكم سياساتها اتجاه العاملين والعملاء، والطريقة التي يتم بها إنجاز المهام، والافتراضات والمعتقدات التي يتبناها أعضاء المنظمة، ولقد جاء أول استخدام علمي

لمصطلح الثقافة على يد (Taylor) عام (1871) في كتابه (الثقافة البدائية الذي عرف الثقافة على أنها: «ذلك الكل المركب الذي يشمل المعرفة والعقائد والفنون والتقاليد والأخلاق، وكل القدرات والعادات التي اكتسبها الإنسان باعتباره عضواً في المجتمع» ويعد هذا التعريف من أوفى التعاريف وأشملها، حيث لا يزال استخدامه حتى اليوم في معظم الكتابات «الأنثروبولوجيا» (الزوي، 2024:24). ويرى (Edgar Schein) بأن الثقافة التنظيمية هي «نمط من الافتراضات تم تطويرها أو اختراعها أو اكتشافها من قبل جماعة بينما تتعلم كيف تتعامل مع المشكلات في التكيف الخارجي والتكامل الداخلي التي سارت بشكل جيد إلى حد يمكن اعتبارها قيمة، ولذا تعليمها للأفراد الجدد على أنها الطريقة الصحيحة للإدراك والتفكير بالنسبة لحل تلك المشكلات (بلجازية وبولحية 177:2020).

وأضاف (Wallace & Szilagyi) يعرفانها على أنها: «القيم والافتراضات والمعتقدات والتوقعات والاتجاهات والمعايير التي تربط بين أفراد المنظمة في بوتقة واحدة والمشاركة بين العاملين وتشكل كل هذه المفاهيم السلوكية مجتمعة الاتفاق المعلن وغير المعلن في المنظمة حول كيفية اتخاذ القرارات أو معالجة المشكلات في المنظمة وبعبارة أخرى توفر الإطار الذي يوضح الطريقة التي يؤدي بها العمل في المنظمة.» (هيبيي، 2019:17).

3.1.2 أهمية الثقافة التنظيمية:

يتم إبراز أهمية الثقافة التنظيمية في مجالات السلوك التنظيمي، ومن حيث أنها تعطي المنظمة هويتها الخاصة، حيث يمكن تحديد المنظمة من خلال الافتراضات الأساسية والفهم والقواعد الضمنية التي تحكم سلوك أعضائها في الداخل، كما إنها تعمل كوسيلة رقابية تتبع طريقة أداء العمل وتحاسب الانحرافات القائمة، باعتبار أن الثقافة التنظيمية ترسم قواعد السلوك المطلوب، وتعزز الشعور بالولاء والانتماء وتحقق الاستقرار التنظيمي وتضع معايير محددة لجذب الكفاءات التي تتفق ثقافتها مع ثقافة المنظمة، كما تعين على اختيار نمط الإدارة الذي يتناسب معها ويدعم القيم التنظيمية التي تؤمن بها الإدارة العليا، وفي نفس الوقت تسلط الضوء على أهمية الثقافة التنظيمية في أنها تساعد على التنبؤ طريقة مواجهة الأزمات التي تتعرض لها المنظمة بحكم المعرفة المسبقة التي غطت تعامل أعضاء المنظمة مع المشاكل الداخلية والخارجية. الثقافة الجيدة هي وسيلة تسهل التوجه نحو الجودة. فهي نتيجة طبيعية لتأسيس الواضح لثقافة المنظمة ، ووجودها يدعم العمل الجماعي وينظم العلاقات الإنسانية ويعين على فهم الأحداث التي تمر بها المنظمة، واستيعاب السياسات التي تنتهجها وتطوير طرق تمكن الجمهور الذي يتعامل مع المنظمة التفاعل. مع ذلك ، حيث تظهر كل هذه الجوانب ذات الأهمية عندما تقوم ثقافة المنظمة على الاتجاهات الإيجابية التي تدعم الكفاءة التنظيمية وتدفع المنظمة نحو أهدافها المحددة ، حيث أن قوة وإيجابية ثقافة المنظمة تقلل من حاجة الإدارة لتوجيه العاملين نحو الالتزام للقواعد والقوانين، لذا فإن قبولهم لثقافة المنظمة تقلل من حاجة الإدارة لتوجيه العاملين نحو الالتزام للقواعد والقوانين، لذا فإن قبولهم لثقافة المنظمة سيَجبرهم تلقائياً على تطبيق تلك القواعد. والقوانين التي تنسجم في الأصل مع الثقافة. (خيدر، 2020).

كما لخص (جلید، وبركان، 2017) أهمية الثقافة التنظيمية، في النقاط التالية:

1. هي إطار فكري يوجه أعضاء المنظمة الواحدة وينظم أعمالهم وعلاقاتهم وإنجازاتهم.
2. تعتبر الثقافة التنظيمية من الملامح المميزة للمنظمة عن غيرها من المنظمات، وهي كذلك مصدر فخر واعتزاز للعاملين بها، وخاصة إذا كانت تؤكد قيمة معينة مثل الابتكار والتميز والريادة.
3. الثقافة التنظيمية القوية تعتبر عنصراً فاعلاً ومؤيداً للإدارة ومساعداً لها على تحقيق أهدافها وطموحاتها. وتكون الثقافة التنظيمية قوية عندما ما يقبلها غالبية العاملين بالمنظمة ويرتضون قيمها وأحكامها وقواعدها ويتبعون كل ذلك في سلوكياتهم وعلاقاتهم.
4. تعتبر الثقافة التنظيمية عنصراً جذرياً يؤثر على قابلية المنظمة للتغير وقدرتها على مواكبة التطورات الجارية من حولها. فكلما كانت قيم المنظمة مرنة ومتطلعة للأفضل، كانت المنظمة أقدر على التغير وأحرص على الإفادة منه، ومن جهة أخرى كلما كانت القيم تميل إلى الثبات والحرص والتحفظ قلت قدرة المنظمة واستعدادها للتطوير.

4.1.2 أسباب الاهتمام بالثقافة التنظيمية:

لقد أثرت العديد من المتغيرات على حياة المنظمات وأدائها، حيث طهر الاهتمام بالثقافة التنظيمية لعدة أسباب منها، (جلوي، 2013).

1. الاتجاه نحو العولمة:

فالتطورات التكنولوجية، والتغيرات التي أحدثتها ثورة الاتصالات والمعلومات، ترتب عليها ضرورة الاهتمام بالثقافات المختلفة وتأثيرها على الممارسات الإدارية، حيث يظهر أثر الثقافات المختلفة على المنظمات سواء تعمل بالدولة الأم أم لا.

2. تأثير اختلاف الثقافات على أداء المنظمة:

تؤثر الثقافات المجتمعية على المنظمات من خلال تأثير القيم والأعراف السائدة والتي تنعكس في سلوكيات العاملين وقيمهم، وطرق أدائهم للعمل.

3. فشل بعض مشروعات الاندماج:

إن الاعتقاد السائد بأن النجاح في المشروعات المدمجة يكمن في توافر الموارد المالية والنجاح الآلي، ولكن فشل بعض هذه المشروعات رغم قدرتها المالية، ربطها بعض الباحثين بصدام الثقافات، بمعنى عدم التوافق في القيم والمعتقدات بين العاملين من الثقافات المختلفة.

4. التعامل مع الغير:

في الغالب عملية التغير في المنظمات يقابلها مقاومة من قبل العاملين، ويعود ذلك إلى أن القائمين على عملية التغير يهملون عنصر الثقافة التنظيمية السائدة في المنظمة والتي اعتاد عليها العاملين.

5. فشل بعض مشروعات الاندماج:

إن وجود الثقافة التنظيمية الداعمة للابتكار والتجديد يخلق قدرة تنافسية للمنظمة، بالإضافة إلى وجود ثقافات فرعية متميزة مثل ثقافة التسويق، وثقافة الائتمان، وثقافة المبيعات جميعها كفيلة بخلق ميزة تنافسية للمنظمة.

2.2 المبحث الثاني: الإبداع الإداري:

1.2.2 المقدمة:

لم تعد البيئة الخارجية للمنظمات كما كانت مستقرة وذات ثبات. على العكس من ذلك، أصبحت الحركة الديناميكية خصائصها الواضحة، مما أدى إلى ظهور مشاكل معقدة ومتشابكة ألقت بظلالها على منظمات العمل ثم أجبرت هذه المنظمات على تصميم حلول لمواجهة هذه المشاكل. إن إيجاد الحلول لا يحدث بالصدفة، بل يتطلب توفير البيئة المناسبة لخلق الإبداع وفتح الأفق للخيال المنتج. لذلك أصبح الاهتمام بالإبداع ضرورة لنجاح منظمات العمل، وسبباً لقدرتها على البقاء ومواكبة التغيرات المتتالية في البيئة الخارجية المتلاحقة. (عوض ، 2013).

2.2.2 مفهوم الإبداع الإداري:

يعتبر الإبداع شكلاً من أشكال النشاط الإنساني وقد ظل هذا الموضوع لفترة للتناول الفلسفي والأدبي والفني غير أن الاهتمام به بشكل علمي لم يبدأ إلا مع بداية الخمسينات من طويلة محوراً في علم النفس رئيساً القرن العشرين حيث كان الإبداع موضوعاً وقد ارتبط موضوع الإبداع في الماضي بالمنافسة بين الدول الغربية أثناء الحرب العالمية الثانية أما في عصرنا الحاضر فقد ارتبط بالتسابق التقني بين الدول في مختلف المجالات. (بركان، وجليد، 2017:180).

كما يرى (داود) أن مفهوم الإبداع «يقصد بالإبداع فكرة جديدة يتم تنفيذها بقصد تطوير الإنتاج أو العملية أو الخدمة، ويمكن أن يتراوح أثر الإبداع في المنظمات من أحدث تحسينات طفيفة على الأداء إلى إحداث تطوير جوهري وهائل، ويمكن أن تتضمن هذه التحسينات، الإنتاج وطرق الجديدة في التكنولوجيا والهيكل وفي نفس السياق عرف الإبداع على أنه تطبيق فكرة طورت داخل المنظمة أو تمت استعارتها من خارج المنظمة، سواء كانت تتعلق بالمنتج والوسيلة أو النظام أو العملية السياسية أو البرامج أو الخدمة وهي جديدة بالنسبة للمنظمة حينما طبقها». (داود، 2020:9).

3.2.2 أهمية الإبداع الإداري:

يتزايد الاهتمام بالثقافة التنظيمية في منظمات الأعمال لما لها من تأثير فعال على أداء المنظمات، وذلك من خلال الدور الحيوي والمهم الذي تلعبه في تشكيل سلوك العاملين، باعتبارها أهم محدد وموجه لذلك السلوك. ويمكن توضيح أهمية الثقافة التنظيمية في النقاط التالية:

بناء إحساس بالهوية:

فالثقافة ذات الجذور العريقة تمثل منهجاً تاريخياً تسرد فيه حكايات للأداء والعمل الجاد والأشخاص البارزين في المنظمة.

إيجاد شعور بالتوحد:

فالثقافة توحد السلوكيات وتعطي معنى للأدوار وتقوي الاتصالات وتعزز قيم المشاركة ومعايير الأداء العالي.

- تطوير الإحساس بالعضوية والانتماء: وتعزز هذه العضوية من خلال مجموعة كبيرة من نظم العمل وتعطي استقراراً وظيفياً وتقرر جوانب الاختيار الصحيح للعاملين وتدريبهم وتطويرهم.
- زيادة التبادل بين الأعضاء: وهذا يأتي من خلال المشاركة بالقرارات وتطوير فرق العمل والتنسيق بين الإدارات المختلفة والجماعات والأفراد. (الصوصاع، 2018).

4.2.2 عناصر الإبداع الإداري:

من خلال الأدبيات التي تناولت الإبداع في المنظمات نلاحظ شبه اتفاق بين أغلب الباحثين والكتاب على تحديد العناصر والمكونات الأساسية للقدرة الإبداعية التي تفق وراء التفكير الإبداعي لدى الأفراد، والتي من دونها لا يمكن التحدث عن وجود الإبداع، لأهميتها في قياس وتحديد مستوى الإبداع سواء على مستوى الفرد أو الجماعة أو المنظمة، وقد تناول أغلب الباحثين في دراساتهم العناصر الآتية للإبداع (الكليلي، 2023).

• الطلاقة: المقصود بها قدرة الفرد على إنتاج كمية كبيرة من الأفكار التي تتجاوز المتوسط العام خلال فترة زمنية محددة، ويقال إن الطلاقة هي بنك القدرة الإبداعية.

وتنقسم الطلاقة إلى ثلاث أنواع كالآتي:

- الطلاقة اللفظية: أي سرعة إنتاج الكلمات والوحدات التعبيرية، واستحضارها بشكل يدعم التفكير الإبداعي.
- الطلاقة الفكرية: وتعني سرعة إنتاج وبلورة عدد كبير من الأفكار.
- طلاقة التعبيرات: وهي السهولة في التعبير عن الأفكار وصياغتها في قالب مفهوم.

الفصل الثالث : الدراسة الميدانية

1.3 المقدمة:

تناول هذا الفصل، وصفاً كاملاً ومفصلاً للطريقة والإجراءات التي قام بها البحث، لتنفيذ الدراسة والتي اشتملت على وصف منهج الدراسة ومجتمع الدراسة، وكذلك وصفاً لأداة الدراسة وثباتها وصدقها، بالإضافة إلى التحليل الإحصائي للبيانات التي تم تجميعها من عينة الدراسة باستخدام البرنامج الإحصائي للعلوم الاجتماعية (SPSS).

3.3 منهج الدراسة:

لتحقيق أهداف الدراسة واختبار فرضياتها استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي الذي يقوم على وصف الظاهرة في الواقع، وتحليل المكونات الرئيسية لها.

4.3 عينة الدراسة:

ثم اختيار عينة عشوائية مكونة من (50) مفردة وذلك وفقاً للأساليب والخطوات الإحصائية في اختيار العينات الاحتمالية، وقد تم توزيع (50) استمارة بشكل شخصي عليهم، واسترجعت بالكامل والجدول التالي يوضح ذلك:

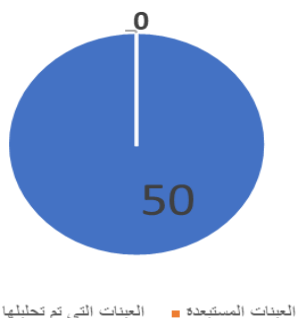
جدول رقم (1.3)

يبين عدد الاستمارات الموزعة والتي تم تحليلها

البيان	العدد
الاستمارات الموزعة	50
الاستمارات المستبعدة	0
مجموع الاستمارات المستلمة	50
الاستمارات التي تم توزيعها	50

المصدر: من اعداد البحث

شكل (1.3) يوضح الاستبيانات الموزعة



5.3 المعالجة الإحصائية عرض نتائج الاستبيان :

تم توزيع استمارة استقصاء تحتوي على 40 سؤال تم طرحها على المبحوثين قيد الدراسة، حيث سيتم تقسيم الاستمارة كما هو موضح في الجدول التالي :-

جدول رقم (1.2.3) توزيع عبارات الاستبيان على محاور الدراسة

عدد العبارات	المحور
25	الثقافة التنظيمية
15	الإبداع الإداري

المصدر: من اعداد البحث

لقياس رأي عينة الدراسة بخصوص العبارات التي تضمنها الاستبيان استخدم (المقياس ليكرت Likert) بحيث سيتم تحديد مجالات الإجابة على العبارات وأوزانها على النحو التالي:

جدول رقم (2.2.3) مجالات الإجابة على الأسئلة وأوزانها

المقياس	غير موافق	موافق
الدرجة	1	2

المصدر: من اعداد البحث

أولاً: تحليل البيانات الديمغرافية المتعلقة بمالئ استمارة الاستبيان

وتشمل وصفاً لخصائص العينة (النوع، العمر، المسمى الوظيفي، المؤهل العلمي، التخصص، سنوات الخبرة، الدورات التدريبية).

1. النوع:

الجدول (3.3)

يوضح عدد ونسبة إجابات مفردات حسب النوع

المتغير	العينة	التكرار	النسبة المئوية
النوع	ذكور	33	66 %
	إناث	17	34 %
	المجموع	50	100 %

المصدر: من اعداد البحث بالاعتماد على نتائج التحليل

ويتضح من الجدول رقم (3.3) بأن نسبة الذكور أكبر من نسبة الإناث حيث بلغ عدد الذكور 33 مفردة أي بنسبة 66 % في حين بلغ عدد الإناث 17 مفردة بنسبة 34 %

2 - المسمى الوظيفي:

الجدول رقم (5.3)

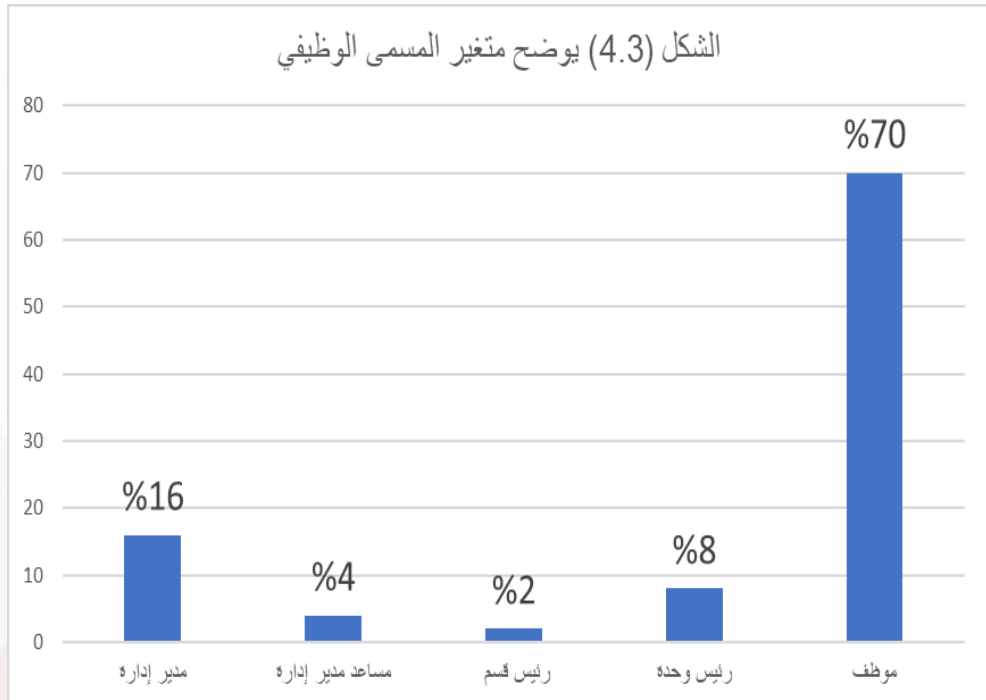
يبين توزيع نسبة وعدد مفردات العينة حسب المسمى الوظيفي

المتغير	العينة	التكرار	النسبة المئوية
مدير إدارة	8	8	16 %
مساعد مدير إدارة	2	2	4 %
رئيس قسم	1	1	2 %
رئيس وحدة إدارية	4	4	8 %
موظف	35	35	70 %
المجموع	50	50	100 %

المصدر: من اعداد البحث بالاعتماد على نتائج التحليل

يبين الجدول رقم (5.3) مفردات العينة حسب فئة الوظيفية الحالية لمفردات العينة حيث بلغ العدد الأكبر منها 35 مفردة بنسبة 70 % لفئة وظيفة الموظفين، يليها فئة مديري الإدارات بنسبة 16 %، ومن ثم فئة رؤساء الوحدات الإدارية بنسبة 8 % في حين بلغت نسبة مساعدي المديرين نسبة 2 % وبلغت نسبة رؤساء الأقسام 2 %.

الشكل (4.3) يوضح متغير المسمى الوظيفي



3- المؤهل العلمي:

الجدول رقم (6.3)

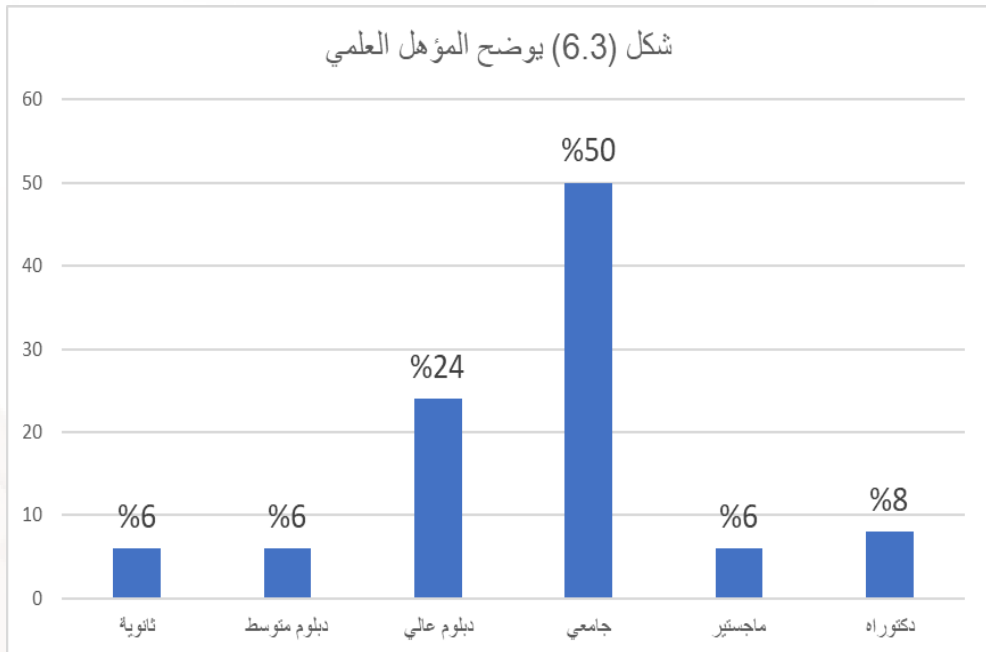
يبين توزيع نسبة وعدد مفردات العينة حسب المؤهل العلمي

المتغير	العينة	التكرار	النسبة المئوية
	ثانوية	3	6 %
	دبلوم متوسط	3	6 %
المؤهل العلمي	دبلوم عالي	12	24 %
	جامعي	25	50 %
	ماجستير	3	6 %
	دكتوراه	4	8 %
	المجموع	50	100 %

المصدر: من اعداد البحث بالاعتماد على نتائج التحليل

ويتضح من الجدول (6.3) أن أعلى مؤهل علمي في فئة العينة يعود إلى المستوى الجامعي بعدد 25 مفردة وبنسبة 50 %، يليها مستوى الدبلوم العالي بنسبة 24 %، ومن ثم مستوى الدكتوراه بنسبة 4 % في حين كانت نسبة حاملي الماجستير 3 %، وهذا يدل على أن الإجابات التي تم الحصول عليها ناتجة عن مستويات علمية جيدة نابغة من ذوي معرفة تامة بأهمية موضوع الدراسة، بينما كانت النسبة والعدد الأقل هما حاملي الشهادة الثانوية والدبلوم المتوسط

شكل (6.3) يوضح المؤهل العلمي



4 - عدد سنوات الخدمة:

الجدول رقم (7.3)

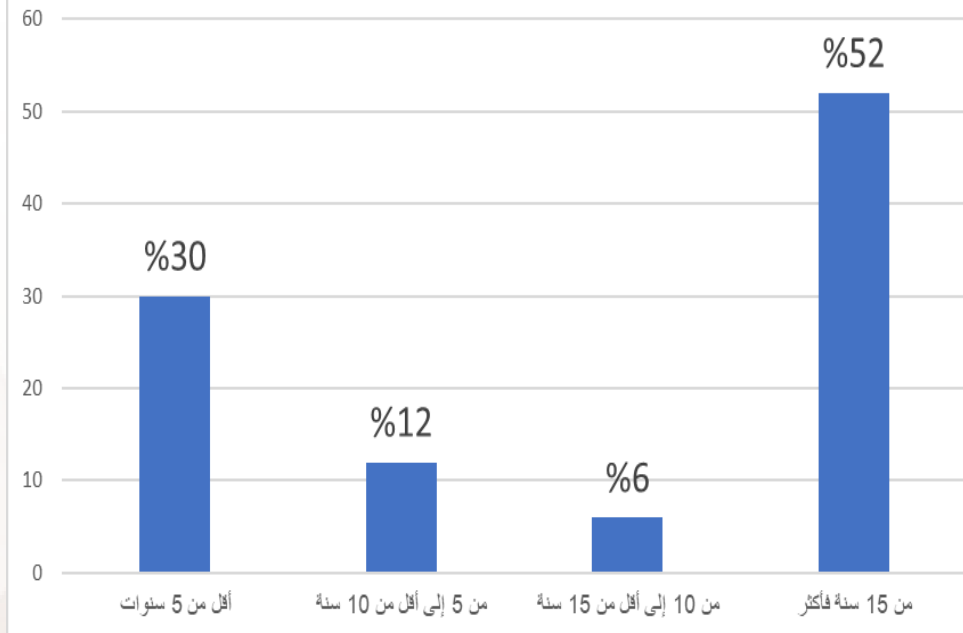
يبين توزيع نسبة وعدد مفردات العينة حسب عدد سنوات الخدمة

المتغير	العينة	التكرار	النسبة المئوية
	أقل من 5 سنوات	15	30 %
عدد سنوات الخدمة	من 5 إلى أقل من 10 سنوات	6	12 %
	من 10 إلى أقل من 15 سنة	3	6 %
	من 15 سنة فأكثر	26	52 %
	المجموع	50	100 %

المصدر: من اعداد البحث بالاعتماد على نتائج التحليل

يلاحظ من خلال معطيات الجدول رقم (7.3) أن اقل عدد هو الفئة من 10 إلى أقل من 15 سنة بعدد 3 مفردات ونسبة 6 % الفئة من 5 إلى أقل من 10 سنوات بعدد 6 مفردات ونسبة 12 % بينما كانت الأكبر عدد هي 26 مفردة ونسبة 52 % تعود إلى الفئة من 15 سنة فأكثر من سنوات الخبرة ويدل ذلك على أن الإجابات كانت أغلبها دقيقة فهي تعود لذوي خبرة في مجال العمل

الشكل (7.3) يوضح عدد سنوات الخدمة



5- عدد الدورات التدريبية:

الجدول رقم (8.3)

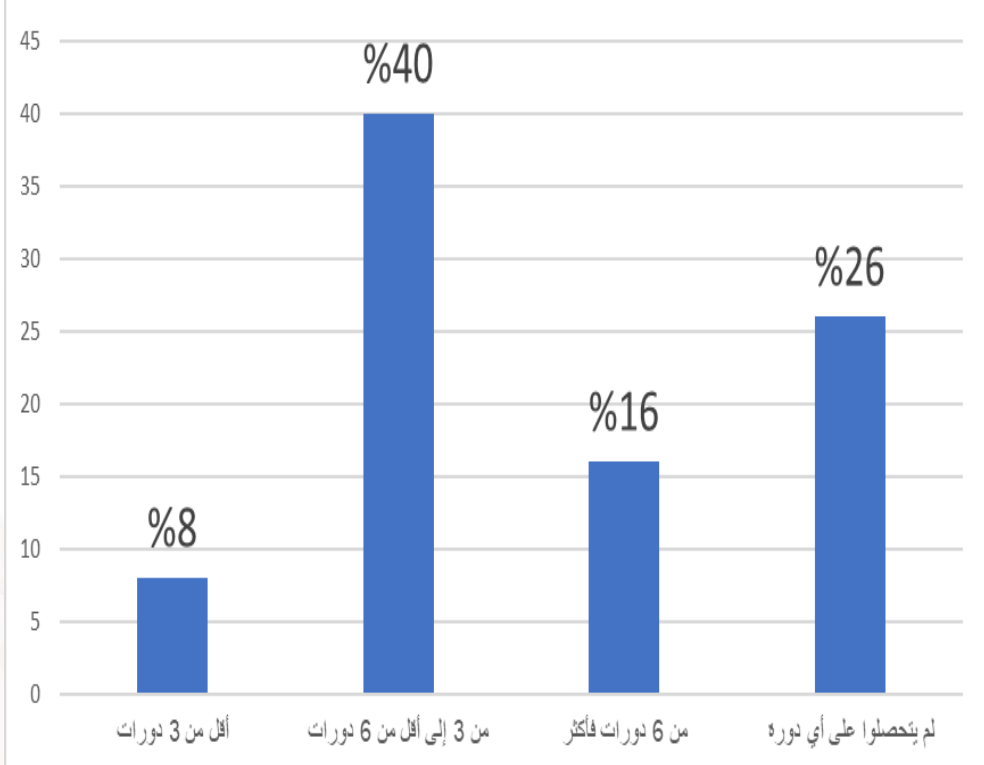
يبين توزيع نسبة وعدد مفردات العينة حسب عدد الدورات التدريبية

المتغير	العينة	التكرار	النسبة المئوية
	أقل من 3 دورات تدريبية	4	8 %
عدد الدورات التدريبية	من 3 إلى أقل من 6 دورات تدريبية	20	40 %
	من 6 دورات تدريبية فأكثر	8	16 %
	لم يتحصل على أي دور تدريبية	18	36 %
	المجموع	50	100 %

المصدر: من اعداد البحث بالاعتماد على نتائج التحليل

يلاحظ من خلال معطيات الجدول رقم (8.3) أن العدد الأكثر حظاً في الحصول على دورات تدريبية كانت لعدد 20 مفردة بنسبة 40 % يليها الأقل حظاً لعدد 8 مفردات وبنسبة 16 %، في حين ان عدد 18 مفردة وبنسبة 36 % ليس لديهم حظوظ لحضور دورات تدريبية.

الشكل (7.3) يوضح الدورات التدريبية



ثانياً: تحليل البيانات المتعلقة بموضوع الدراسة

المحور الأول: الثقافة التنظيمية

البعد الأول: القيم التنظيمية

الجدول رقم (9.3)

1 - تتميز العلاقة بين الرؤساء والمرؤوسين في المكتب بالود والاحترام المتبادل

الاحتمالات	التكرار	النسبة المئوية
أوافق	50	% 100
لا أوافق	0	% 0
الإجمالي	50	% 100

المصدر: من اعداد البحث بالاعتماد على نتائج البحث

بناء على معطيات الجدول رقم (9.3) يتبين أن نسبة الموافقين (100 %) بينما بلغت نسبة غير الموافقين (0 %) وهذه النتيجة تدل على أن أغلبية افراد العينة يتفقوا على تميز العلاقة بين الرؤساء والمرؤوسين بالود والاحترام.

الجدول رقم (10.3)

2 - يتم تقييم أداء العامل ومكافآته جزئياً على أساس مساهمته في تحقيق أهداف المكتب

الاحتمالات	التكرار	النسبة المئوية
أوافق	41	% 82
لا أوافق	9	% 18
الإجمالي	50	% 100

المصدر: من اعداد البحث بالاعتماد على نتائج التحليل

بناء على معطيات الجدول رقم (10.3) يتبين أن نسبة الموافقين (82 %) بينما بلغت نسبة غير الموافقين (18 %) وهذه النتيجة تدل على أن أغلبية أفراد العينة يوافقوا على أنه يتم تقييم أداء العامل ومكافآته على أساس مساهمته في تحقيق الأهداف.

الجدول رقم (11.3)

3 - يشعر العاملین بأهمی العمل الذي يقومون به في المكتب

الاحتمالات	التكرار	النسبة المئوية
أوافق	47	% 94
لا أوافق	3	% 6
الإجمالي	50	% 100

المصدر: من اعداد البحث بالاعتماد على نتائج التحليل

نلاحظ في الجدول رقم (11.3) أن نسبة الموافقين (94 %) بينما بلغت نسبة غير الموافقين (6 %) وهذه النتيجة تدل على ان أغلبية افراد يشعروا بأهمية العمل المناط بهم.

الجدول رقم (12.3)

4 - نقل الممارسات الأفضل من وحدة لأخرى أمر تقدره وثمنه الإدارة

الاحتمالات	التكرار	النسبة المئوية
أوافق	44	88 %
لا أوافق	6	12 %
الإجمالي	50	100 %

المصدر: من اعداد البحث بالاعتماد على نتائج التحليل

في الجدول رقم (12.3) بلغت نسبة الموافقون (88 %) بينما بلغت نسبة غير الموافقين (12 %) وهذه النتيجة تدل على أن أغلبية افراد العينة يوافقوا على وجود إدارة حكيمة تقوم بعملية تدوير الموظفين.

الجدول رقم (13.3)

5 - تنمي إدارة الشركة قيم المصارحة والثقة المتبادلة بين العاملين في المكتب

الاحتمالات	التكرار	النسبة المئوية
أوافق	45	90 %
لا أوافق	5	10 %
الإجمالي	50	100 %

المصدر: من اعداد البحث بالاعتماد على نتائج التحليل

بناء على معطيات الجدول رقم (13.3) يتبين أن نسبة الموافقون (90 %) بينما بلغت نسبة غير الموافقين (10 %) وهذه النتيجة تدل على أن أغلبية أفراد العينة يوافقوا على وجود ثقة متبادلة فيما بين الموظفين.

البعد الثاني: المعتقدات التنظيمية

الجدول رقم (14.3)

1 - توجد رؤية مشتركة وواضحة في المكتب بين القادة والمرؤوسين مما يتعلق بجودة

الخدمات المقدمة للعملاء

الاحتمالات	التكرار	النسبة المئوية
أوافق	40	80 %
لا أوافق	10	20 %
الإجمالي	50	100 %

المصدر: من اعداد البحث بالاعتماد على نتائج التحليل

بناء على معطيات الجدول رقم (14.3) يتبين أن نسبة الموافقون (80 %) بينما بلغت نسبة غير الموافقين (20 %) وهذه النتيجة تدل على أن أغلبية افراد العينة يوافقوا على ان هناك رؤية مشتركة وواضحة لتقديم خدمات مميزة وذات جودة للعملاء.

الجدول رقم (15.3)

2 - هناك اعتقاد لدى العاملين بأن التغيير في نظم العمل وآلياته سوف يكون لصالحهم

الاحتمالات	التكرار	النسبة المئوية
أوافق	36	72 %
لا أوافق	14	28 %
الإجمالي	50	100 %

المصدر: من اعداد البحث بالاعتماد على نتائج التحليل

بناء على معطيات الجدول رقم (15.3) يتبين أن نسبة الموافقون (72 %) بينما بلغت نسبة غير الموافقين (28 %) وهذه النتيجة تدل على ان اغلبيه افراد العينة يوافقوا على ان التغيير في نظم العمل وآلياته سوف يكون لصالحهم.

الجدول رقم (16.3)

3 - يلتزم المديرون في المكتب بأسلوب نحن نسعى إلى تحقيق أهداف المكتب من خلال

مرؤوسيه

الاحتمالات	التكرار	النسبة المئوية
أوافق	47	94 %
لا أوافق	3	6 %
الإجمالي	50	100 %

المصدر: من اعداد البحث بالاعتماد على نتائج التحليل

نلاحظ في الجدول رقم (16.3) أن نسبة الموافقون (94 %) بينما بلغت نسبة غير الموافقين (6 %) وهذه النتيجة تدل على ان اغلبيه افراد العينة يوافقوا على ان تحقيق اهداف المكتب تكون بالعمل الجماعي استناداً على نقطة رقم (1) والتي مفادها ان للمكتب رؤية واضحة بين القادة والمرؤوسين.

الجدول رقم (17.3)

4 - يستثمر المكتب الطاقات والقدرات الكامنة لدى العاملين في سبيل تحقيق أهدافه

الاحتمالات	التكرار	النسبة المئوية
أوافق	29	58 %
لا أوافق	21	42 %
الإجمالي	50	100 %

المصدر: من اعداد البحث بالاعتماد على نتائج التحليل

في الجدول رقم (17.3) بلغت نسبة الموافقون (86 %) بينما بلغت نسبة غير الموافقين (14 %) وهذه النتيجة تدل على ان اغلبيه افراد العينة يوافقوا على ان المكتب يستثمر طاقات وقدرات العاملين في سبيل تحقيق الأهداف استناداً على النقطة رقم (3) الواردة بعدد القيم التنظيمية والتي مفادها شعور العاملين بأهمية العمل الذي يقوموا به.

الجدول رقم (18.3)

5 - توجد قناعات مشتركة في المكتب بين الرؤساء والمرؤوسين بأهمية المشاركة في اتخاذ

القرارات

الاحتمالات	التكرار	النسبة المئوية
أوافق	29	58 %
لا أوافق	21	42 %
الإجمالي	50	100 %

المصدر: من اعداد البحث بالاعتماد على نتائج التحليل

نلاحظ في الجدول رقم (18.3) ان نسبة الموافقون (58 %) بينما بلغت نسبة غير الموافقين (42 %) وهذه النتيجة تدل على ان اغلبيه افراد العينة يوافقوا على ان هناك اتفاق وانسجام فيما بين الرئيس والمرؤوس استناداً على النقطة الواردة بالتقييم رقم (3) والتي مفادها يتم تحقيق الأهداف من خلال المرؤوسين.

3 - البعد الثالث: الأعراف التنظيمية

الجدول رقم (19.3)

1 - يعطي العاملون في المكتب عادلة لسماع شكواهم

الاحتمالات	التكرار	النسبة المئوية
أوافق	41	82 %
لا أوافق	9	18 %
الإجمالي	50	100 %

المصدر: من اعداد البحث بالاعتماد على نتائج التحليل

بناء على معطيات الجدول (19.3) نلاحظ ان نسبة الموافقون (82 %) بينما بلغت نسبة غير الموافقين (18 %) وهذه النتيجة تدل على ان اغلبيه افراد العينة يوافقوا على ان لشكواهم اذان صائغة لتلبية متطلباتهم استناداً على النقطة رقم (3) الواردة بعدد المعتقدات التنظيمية والتي مفادها اعتقاد المديرين بان تحقيق الأهداف يكون من خلال المرؤوسين.

الجدول رقم (20.3)

2 - يمتلك العاملون في المكتب مهارات فنية تمكنهم من تقديم الخدمات بجودة عالية

الاحتمالات	التكرار	النسبة المئوية
أوافق	43	86 %
لا أوافق	7	14 %
الإجمالي	50	100 %

المصدر: من اعداد البحث بالاعتماد على نتائج التحليل

في الجدول رقم (20.3) بلغت نسبة الموافقون (86 %) بينما بلغت نسبة غير الموافقين (14 %) وهذه النتيجة تدل على ان اغلبيه افراد العينة يوافقوا على ان العاملون يمتلكون مهارات تمكنهم من تقديم خدمات ذات جودة عالية للعملاء.

الجدول رقم (21.3)

3 - تتم عملية تنفيذ إجراءات العمل في المكتب بسرعة وسهولة

الاحتمالات	التكرار	النسبة المئوية
أوافق	41	% 82
لا أوافق	9	% 18
الإجمالي	50	% 100

المصدر: من اعداد البحث بالاعتماد على نتائج التحليل

في الجدول رقم (21.3) بلغت نسبة الموافقين (82 %) بينما بلغت نسبة غير الموافقين (18 %) وهذه النتيجة تدل على ان اغلبية افراد العينة يوافقوا على ان تنفيذ الإجراءات تتم بسرعة وسهولة لشعور العاملين بأهمية العمل الذي يقومون به.

الجدول رقم (22.3)

4 - يشعر العاملون في المكتب بأنهم يعاملون بطريقة متساوية

الاحتمالات	التكرار	النسبة المئوية
أوافق	28	% 56
لا أوافق	22	% 44
الإجمالي	50	% 100

المصدر: من اعداد البحث بالاعتماد على نتائج التحليل

في الجدول رقم (22.3) بلغت نسبة الموافقين (56 %) بينما بلغت نسبة غير الموافقين (44 %) وهذه النتيجة تدل على ان اغلبية افراد العينة يوافقوا على ان المعاملة بين العاملين تتم بالتساوي

الجدول رقم (23.3)

5 - تقوم إدارة المكتب بشكل مستمر بتوفير أحدث النظم المحوسبة والتقنيات والأجهزة

المتقدمة بهدف إنجاز الأعمال بالكفاءة والسرعة المطلوبة

الاحتمالات	التكرار	النسبة المئوية
أوافق	35	% 70
لا أوافق	15	% 30
الإجمالي	50	% 100

المصدر: من اعداد البحث بالاعتماد على نتائج التحليل

بناء على معطيات الجدول رقم (23.3) نلاحظ ان نسبة الموافقين (70 %) بينما بلغت نسبة غير الموافقين (30 %) وهذه النتيجة تدل على ان اغلبية افراد العينة يوافقوا على ان إدارة المكتب يوفر التقنيات المتقدمة لتسهيل وتسريع إجراءات العملاء تماشياً مع النقطة رقم (3) الواردة بعدد المعتقدات التنظيمية والتي مفادها سرعة وتسهيل الإجراءات.

4 - البعد الرابع: بعد الثقافة الإبداعية

الجدول رقم (24.3)

1 - تسهم ثقافة المكتب في توفير جو من الشفافية

الاحتمالات	التكرار	النسبة المئوية
أوافق	39	78 %
لا أوافق	11	22 %
الإجمالي	50	100 %

المصدر: من اعداد البحث بالاعتماد على نتائج التحليل

نلاحظ في الجدول (24.3) ان نسبة الموافقون (78 %) بينما بلغت نسبة غير الموافقين (22 %) وهذه النتيجة تدل على ان اغلبيه افراد العينة يوافقوا على ان المكتب يوفر الشفافية بين العاملين.

الجدول رقم (25.3)

2 - تدعم ثقافة المكتب دور فرق العمل المبدعة لمواجهة المشكلات

الاحتمالات	التكرار	النسبة المئوية
أوافق	43	86 %
لا أوافق	7	14 %
الإجمالي	50	100 %

بناء على معطيات الجدول (25.3) نلاحظ ان نسبة الموافقون (86 %) بينما بلغت نسبة غير الموافقين (14 %) وهذه النتيجة تدل على ان اغلبيه افراد العينة يوافقوا على ان المكتب يدعم دور ال لمواجهة المشكلات.

الجدول رقم (26.3)

3 - تسعى ثقافة المكتب إلى التميز في الأداء

الاحتمالات	التكرار	النسبة المئوية
أوافق	42	84 %
لا أوافق	8	16 %
الإجمالي	50	100 %

المصدر: من اعداد البحث بالاعتماد على نتائج التحليل

في الجدول رقم (26.3) بلغت نسبة الموافقون (84 %) بينما بلغت نسبة غير الموافقين (16 %) وهذه النتيجة تدل على ان اغلبيه افراد العينة يوافقوا على ان تميز أداء المكتب ناتج عن ثقافة العاملين به لسعيهم نحو التميز.

الجدول رقم (27.3)

4 - تشجع ثقافة المكتب العاملين على مواجهة التحديات والمخاطرة لتحقيق أهدافها

الاحتمالات	التكرار	النسبة المئوية
أوافق	37	74 %
لا أوافق	13	26 %
الإجمالي	50	100 %

المصدر: من اعداد البحث بالاعتماد على نتائج التحليل

بناء على معطيات الجدول (27.3) نلاحظ ان نسبة الموافقون (74 %) بينما بلغت نسبة غير الموافقين (26 %) وهذه النتيجة تدل على ان اغلبيه افراد العينة يوافقوا على ان المكتب يشجع العاملين به على مواجهة التحديات والمخاطرة لتحقيق أهدافها تماشياً مع النقطة رقم (4) الواردة بعدد المعتقدات التنظيمية والتي مفادها استثمار طاقات وقدرات العاملين لتحقيق الأهداف.

الجدول رقم (28.3)

5 - تسهم ثقافة المكتب في تهيئة المناخ المساعد على الإبداع

الاحتمالات	التكرار	النسبة المئوية
أوافق	37	74 %
لا أوافق	13	26 %
الإجمالي	50	100 %

في الجدول رقم (28.3) بلغت نسبة الموافقون (74 %) بينما بلغت نسبة غير الموافقين (26 %) وهذه النتيجة تدل على ان اغلبيه افراد العينة يوافقوا على توفر المناخ المساعد على الإبداع.

5 - البعد الخامس: التوقعات

الجدول رقم (29.3)

1 - أتوقع بأن إدارة المكتب تأخذ في الاعتبار الجهود التي يبذلها العامل الكفاء والمتميز، والذي يحافظ مكانة المكتب وسمعتها.

الاحتمالات	التكرار	النسبة المئوية
أوافق	43	86 %
لا أوافق	7	14 %
الإجمالي	50	100 %

المصدر: من اعداد البحث بالاعتماد على نتائج التحليل

في الجدول رقم (29.3) بلغت نسبة الموافقون (86 %) بينما بلغت نسبة غير الموافقين (14 %) وهذه النتيجة تدل على ان اغلبيه افراد العينة يوافقوا على ان تأخذ في الاعتبار الجهود التي يبذلها العامل الكفاء والمتميز تماشياً مع النقطة رقم (2) الواردة بعدد القيم التنظيمية والتي مفادها يتم تقييم الأداء على أساس مساهمة العامل

الجدول رقم (30.3)

2 - يوفر المكتب الأمان الوظيفي للفرد طالما أنه ملتزم بالنظم والقوانين واللوائح الداخلية للمكتب .

الاحتمالات	التكرار	النسبة المئوية
أوافق	41	% 82
لا أوافق	9	% 18
الإجمالي	50	% 100

المصدر: من اعداد البحث بالاعتماد على نتائج التحليل

في الجدول رقم (30.3) بلغت نسبة الموافقين (82 %) بينما بلغت نسبة غير الموافقين (18 %) وهذه النتيجة تدل على ان اغلبية افراد العينة يوافقوا على ان المكتب يوفر الامن الوظيفي.

الجدول رقم (31.3)

3 - تسعى إدارة المكتب دوماً لتلبية ما يتوقعه العاملين من حوافز.

الاحتمالات	التكرار	النسبة المئوية
أوافق	44	% 88
لا أوافق	6	% 12
الإجمالي	50	% 100

المصدر: من اعداد البحث بالاعتماد على نتائج التحليل

في الجدول رقم (31.3) بلغت نسبة الموافقين (66 %) بينما بلغت نسبة غير الموافقين (34 %) وهذه النتيجة تدل على ان اغلبية افراد العينة يوافقوا على سعي إدارة المكتب لتلبية حوافز العاملين.

الجدول رقم (32.3)

4 - يقوم العاملون ببذل الجهود اللازمة من أجل تحقيق الإنجازات التي يتوقعها المكتب منهم.

الاحتمالات	التكرار	النسبة المئوية
أوافق	44	% 88
لا أوافق	6	% 12
الإجمالي	50	% 100

المصدر: من اعداد البحث بالاعتماد على نتائج التحليل

بناء على معطيات الجدول رقم (32.3) نلاحظ أن نسبة الموافقين (88 %) بينما بلغت نسبة غير الموافقين (12 %) وهذه النتائج تدل على ان اغلبية افراد العينة يوافقوا ان العاملون يبذلون الجهود اللازمة من أجل تحقيق الإنجازات التي يتوقعها المكتب منهم.

الجدول رقم (33.3)

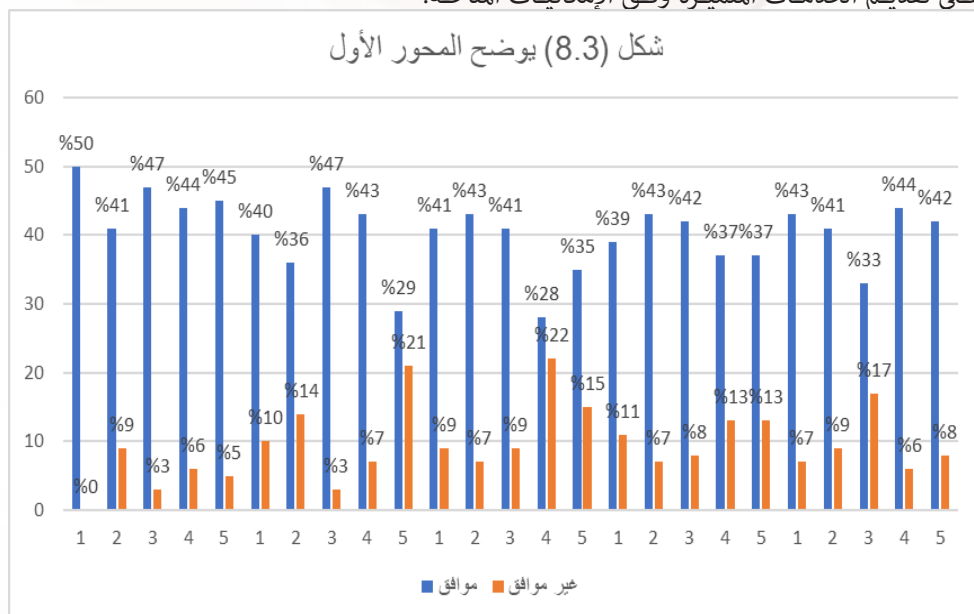
5 - يحرص المكتب على تقديم الخدمات متميزة وفقاً للإمكانات المادية المتاحة.

الاحتمالات	التكرار	النسبة المئوية
أوافق	42	% 84
لا أوافق	8	% 16
الإجمالي	50	% 100

المصدر: من اعداد البحث بالاعتماد على نتائج التحليل

بناء على معطيات الجدول رقم (33.3) نلاحظ أن نسبة الموافقين (84 %) بينما بلغت نسبة غير الموافقين (16 %) وهذه النتيجة تدل على أن افراد العينة يوافقوا على ان المكتب حريص على تقديم الخدمات المتميزة وفق الإمكانيات المتاحة.

شكل (8.3) يوضح المحور الأول



المحور الثاني: الإبداع الإداري البعد الأول: الأصالة والمرونة

الجدول رقم (34.3)

1 - يسعى المكتب إلى الرفع من القدرات الفكرية للعاملين

الاحتمالات	التكرار	النسبة المئوية
أوافق	39	% 78
لا أوافق	11	% 22
الإجمالي	50	% 100

المصدر: من اعداد البحث بالاعتماد على نتائج التحليل

في الجدول رقم (34.3) بلغت نسبة الموافقين (78 %) بينما بلغت نسبة غير الموافقين (22 %) وهذه النتيجة تدل على ان اغلبيه افراد العينة يوافقوا على ان المكتب يسعى إلى الرفع من القدرات الفكرية للعاملين.

الجدول رقم (35.3)

2 - أقوم بإنجاز الأعمال الموكلة إلى أسلوب متجدد.

الاحتمالات	التكرار	النسبة المئوية
أوافق	42	84 %
لا أوافق	8	16 %
الإجمالي	50	100 %

بناء على معطيات الجدول (35.3) نلاحظ ان نسبة الموافقين (84 %) بينما بلغت نسبة غير الموافقين (16 %) وهذه النتيجة تدل على ان افراد العينة يوافقوا على انهم يقوموا بإنجاز الاعمال مهنية وبأساليب متجددة.

الجدول رقم (36.3)

3 - تكرر ما يفعله الآخرون في حل المشاكل المتصلة بالعمل.

الاحتمالات	التكرار	النسبة المئوية
أوافق	38	76 %
لا أوافق	12	24 %
الإجمالي	50	100 %

المصدر: من اعداد البحث بالاعتماد على نتائج التحليل

بناء على معطيات الجدول (36.3) نلاحظ ان نسبة الموافقين (76 %) بينما بلغت نسبة غير الموافقين (24 %) وهذه النتيجة تدل على ان افراد العينة يوافقوا على ان لديهم المهارات التي تمكنهم من إيجاد حلول غير متكررة.

الجدول رقم (37.3)

4 - تزعجني روتينية إنجاز العمل

الاحتمالات	التكرار	النسبة المئوية
لا أوافق	31	62 %
أوافق	19	38 %
الإجمالي	50	100 %

المصدر: من اعداد البحث بالاعتماد على نتائج التحليل

بناء على معطيات الجدول (37.3) نلاحظ ان نسبة الموافقون (62 %) بينما بلغت نسبة غير الموافقين (38 %) وهذه النتيجة تدل على ان افراد العينة يوافقوا على ان الروتين ممل ومزعج مما ينتج عنه التكاسل وضعف الأداء.

الجدول رقم (38.3)

5 - أمتلك القدرة اللازمة لممارسة المهام الموكلة إلى وفق محددات سلطان الضمير والقيم والمعتقدات المهنية.

الاحتمالات	التكرار	النسبة المئوية
أوافق	46	92 %
لا أوافق	4	8 %
الإجمالي	50	100 %

المصدر: من اعداد البحث بالاعتماد على نتائج التحليل

بناء على معطيات الجدول رقم (39.3) نلاحظ ان نسبة الموافقون (92 %) بينما بلغت نسبة غير الموافقين (8 %) وهذه النتيجة تدل على ان افراد العينة يوافقوا على ان العاملين قدرة على ممارسة المهام الموكلة له.

البعد الثاني: الطلاقة

الجدول رقم (39.3)

1 - لدى صعوبة في اقتراح حلول سريعة لمواجهة مشاكل العمل

الاحتمالات	التكرار	النسبة المئوية
أوافق	22	44 %
لا أوافق	28	56 %
الإجمالي	50	100 %

المصدر: ان اعداد البحث بالاعتماد على نتائج التحليل

في الجدول رقم (39.3) بلغت نسبة الموافقون (44 %) بينما بلغت نسبة غير الموافقين (56 %) وهذه النتيجة تدل على ان اغلبية افراد العينة لا يوافقوا على ان هناك صعوبة لديهم لمواجهة مشاكل العمل.

الجدول رقم (40.3)

2 - أعباء العمل تجعلني أفكر بحكمة

الاحتمالات	التكرار	النسبة المئوية
أوافق	47	94 %
لا أوافق	3	6 %
الإجمالي	50	100 %

المصدر: من اعداد البحث بالاعتماد على نتائج التحليل

في الجدول رقم (40.3) نلاحظ ان نسبة الموافقون (94 %) بينما بلغت نسبة غير الموافقين (6 %) وهذه النتيجة تدل على ان اغلبية افراد العينة يوافقوا على ان أعباء العمل تجعل العاملين

يفكرون بحكمة

الجدول رقم (41.3)

3 - لدي قدرة على توليد أفكار جديدة ومدهشة.

الاحتمالات	التكرار	النسبة المئوية
أوافق	45	90 %
لا أوافق	5	10 %
الإجمالي	50	100 %

المصدر: من اعداد البحث بالاعتماد على نتائج التحليل

بناء على معطيات الجدول رقم (41.3) نلاحظ ان نسبة الموافقون (90 %) بينما بلغت نسبة غير الموافقين (10 %) وهذه النتيجة تدل على ان افراد العينة يوافقوا على ان لديهم القدرة على توليد أفكار جديدة تماشياً مع النقطة رقم (2) الواردة بعد الاعتراف التنظيمية والتي مفادها قدرة العاملين على امتلاك مهارات فنية تمكنهم من تقديم خدمات بجودة عالية.

الجدول رقم (42.3)

4 - توجد مساحة واسعة للحرية في أداء الأدوار الوظيفية

الاحتمالات	التكرار	النسبة المئوية
أوافق	29	58 %
لا أوافق	21	42 %
الإجمالي	50	100 %

المصدر: من اعداد البحث بالاعتماد على نتائج التحليل

بناء على معطيات الجدول رقم (42.3) نلاحظ ان نسبة الموافقون (58 %) بينما بلغت نسبة غير الموافقين (42 %) وهذه النتيجة تدل على ان افراد العينة يوافقوا على ان هناك مساحة في أداء الأدوار الوظيفية.

الجدول رقم (43.3)

5 - أجد صعوبة في إثارة عدة أفكار في مدة قصيرة

الاحتمالات	التكرار	النسبة المئوية
أوافق	29	58 %
لا أوافق	21	42 %
الإجمالي	50	100 %

المصدر: من اعداد البحث بالاعتماد على نتائج التحليل

في الجدول رقم (43.3) بلغت نسبة الموافقون (58 %) بينما بلغت نسبة غير الموافقين (42 %) وهذه النتيجة تدل على ان اغلبية افراد العينة يرون تقارب بين مؤيد وبين رافض لفكرة

وجود صعوبة في اثار عدة أفكار في مدة قصيرة.

البعد الثالث: الحساسية للمشكلات

الجدول رقم (44.3)

1 - لدي قدرة على ملاحظة المشكلة واكتشافها

الاحتمالات	التكرار	النسبة المئوية
أوافق	46	% 92
لا أوافق	4	% 8
الإجمالي	50	% 100

المصدر: من اعداد البحث بالاعتماد على نتائج التحليل

في الجدول رقم (44.3) بلغت نسبة الموافقين (92 %) بينما بلغت نسبة غير الموافقين (8 %) وهذه النتيجة تدل على ان اغلبية افراد العينة يوافقوا على ان للعاملين القدرة على ملاحظة المشكلة واكتشافها.

الجدول رقم (45.3)

2 - عادة ما أتوقع حلولاً لمشاكل العمل

الاحتمالات	التكرار	النسبة المئوية
أوافق	40	% 80
لا أوافق	10	% 20
الإجمالي	50	% 100

المصدر: من أعداد البحث بالاعتماد على نتائج التحليل

بناء على معطيات الجدول رقم (45.3) نلاحظ ان نسبة الموافقين (80 %) بينما بلغت نسبة غير الموافقين (20 %) وهذه النتيجة تدل على ان افراد العينة يوافقوا على ان للعاملين القدرة على إيجاد الحلول لمشاكل العمل.

الجدول رقم (46.3)

3 - لدي القدرة على مساعدة الآخرين في تحديد المشكلات التي تواجههم في العمل

الاحتمالات	التكرار	النسبة المئوية
أوافق	43	% 86
لا أوافق	7	% 14
الإجمالي	50	% 100

المصدر: من اعداد البحث بالاعتماد على نتائج التحليل

بناء على معطيات الجدول (46.3) نلاحظ ان نسبة الموافقين (86 %) بينما بلغت نسبة غير الموافقين (14 %) وهذه النتيجة تدل على ان افراد العينة يوافقوا على وجود روح العمل ضمن ال.

الجدول رقم (47.3)

4 - امتلاك القدرة على التعامل مع المشكلات دون مساعدة الآخرين

الاحتمالات	التكرار	النسبة المئوية
أوافق	33	66 %
لا أوافق	17	34 %
الإجمالي	50	100 %

المصدر: من اعداد البحث بالاعتماد على نتائج التحليل

في الجدول رقم (47.3) بلغت نسبة الموافقين (66 %) بينما بلغت نسبة غير الموافقين (34 %) وهذه النتيجة تدل على ان اغلبية افراد العينة يوافقوا على ان العاملين لديهم القدرة على التعامل مع المشكلات.

الجدول رقم (48.3)

5 - اخطط لمواجهة مشكلات العمل التي يمكن حدوثها

الاحتمالات	التكرار	النسبة المئوية
أوافق	42	84 %
لا أوافق	8	16 %
الإجمالي	50	100 %

المصدر: من أعداد البحث بالاعتماد على نتائج التحليل

بناء على معطيات الجدول (48.3) نلاحظ ان نسبة الموافقين (84 %) بينما بلغت نسبة غير الموافقين (16 %) وهذه النتيجة تدل على ان افراد يوافقوا على ان للعاملين القدرة على ابتكار الخطط الكفيلة لإيجاد الحلول لمشكلات العمل التي يمكن حدوثها.

(الفصل الرابع) :النتائج والتوصيات :

1.4 المقدمة:

بعد استكمال الدراسة بجانبها النظري والميداني، وجمع البيانات وتحليلها عن الثقافة التنظيمية والإبداع الإداري بمكتب المعاهد الفنية المتوسطة بمدينة بنغازي، حيث توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج، التي سيتم عرضها ومناقشتها في هذا الفصل، وبناءً على تلك النتائج سيتم طرح مجموعة من التوصيات التي تهدف إلى الأهمية والفائدة من معرفة الثقافة التنظيمية والإبداع الإداري بمكتب المعاهد الفنية المتوسطة بمدينة بنغازي.

النتائج:

توصل البحث إلى مجموعة من النتائج في ضوء التحليلات والاستنتاجات الواردة بالبحث، وهي كما يلي:

1. أظهرت نتائج الدراسة أن مستوى الثقافة التنظيمية السائد بإبعاها مجتمعة، ذات مستوى

- مرتفع بمكتب المعاهد الفنية المتوسطة في مدينة بنغازي.
2. أظهرت نتائج الدراسة أن أبعاد الثقافة التنظيمية، قد جاءت مرتبة حسب مستوى تطبيقها من الأعلى إلى الأدنى، كما يلي:
- أ. المرتبة الأولى: بُعد القيم التنظيمية.
- ب. المرتبة الثانية: بُعد التوقعات التنظيمية.
- ج. المرتبة الثالثة: بُعد القافة التنظيمية.
- د. المرتبة الرابعة: بُعد المعتقدات التنظيمية.
- هـ. المرتبة الخامسة: بُعد الأعراف التنظيمية.
- تطبيق الثقافة التنظيمية على التوالي.
3. أظهرت نتائج الدراسة أن مستوى الإبداع الإداري بأبعاده مجتمعة، مرتفع بمكتب المعاهد الفنية المتوسطة في مدينة بنغازي.
4. أظهرت الدراسة أن أبعاد الإبداع الإداري، قد جاءت مرتبة حسب مستوى تطبيقها من الأعلى إلى الأدنى كما يلي:
- أ. المرتبة الأولى: بُعد الحساسية للمشكلات.
- ب. المرتبة الثانية: بُعد الاصاله والمرونة.
- ج. المرتبة الثالثة: بُعد الطلاقة والقدرة على التحليل.
5. أظهرت نتائج الدراسة أن نسبة الذكور أعلى من نسبة الإناث، حيث بلغت نسبة الذكور (66 %) من عينة الدراسة.
6. أظهرت نتائج الدراسة أن الفئة العمرية (40 إلى أقل من 50) سنة تحصلت على أعلى نسبة بنسبة (34 %).
7. أظهرت نتائج الدراسة أن المسمى الوظيفي (موظف) حاز على أعلى نسبة بنسبة (70 %) من عينة الدراسة.
8. أظهرت نتائج الدراسة المستوى التعليمي (الجامعي) حاز على أعلى نسبة بنسبة (50 %) من عينة الدراسة.
9. أظهرت نتائج الدراسة ان عدد سنوات الخبرة الأكثر نسبة كانت من (15) سنة فأكثر بنسبة (52 %) من عينة الدراسة.

التوصيات:

في ضوء ما أسفرت عنه نتائج هذه الدراسة يمكن تقديم بعض المضاامين أو التوجيهات التالية:

- ضرورة اهتمام القيادات الإدارية بمكتب المعاهد الفنية المتوسطة في مدينة بنغازي بتوفير أبعاد الثقافة التنظيمية بالمكتب لما لها من تأثير إيجابي على الإبداع الإداري بالمكتب.
- العم لعلى توجيه اهتمام القيادات الإدارية في مكتب المعاهد الفنية المتوسطة في

- مدينة بنغازي بأهمية ودورة الثقافة التنظيمية في إبداع الموظفين وتقديمهم الأفكار
إبداعية والقيام بأعمالهم بطريقة غير نمطية.
- ضرورة توجيه اهتمام القيادات الإدارية في مكتب المعاهد الفنية المتوسطة في مدينة بنغازي على تبني ممارسات العمل التي ترسخ الثقافة التنظيمية الداعمة للإبداع خاصة في الجوانب المتصلة بالمعتقدات والأعراف التنظيمية.
 - نشر الوعي لدى القيادات الإدارية في مكتب المعاهد الفنية المتوسطة في مدينة بنغازي بضرورة تعميق روح ال وإقامة علاقات عمل مع الموظفين بالمكتب وذلك لتحفيز ممارسات العمل المتميزة لدى الموظفين.
 - تشجيع الموظفين بمكتب المعاهد الفنية المتوسطة في مدينة بنغازي على اكتشاف المشكلات والصعوبات التي تواجههم في العمل ومحاولة إيجاد الحلول لها.
 - إجراء دراسات أخرى عن الثقافة التنظيمية وتأثيرها على متغيرات تنظيمية أخرى، وكذلك إجراء المزيد من الدراسات التي تتناول الإبداع الإداري في بيئات أخرى.

المصادر المراجع :

المراجع العربية

أ- الكتب:

- (1) حسن، راوية. (2014). القيادة الماضي الحاضر المستقبل (المجلد الأول). الإسكندرية. الدار الجامعية للطباعة والنشر والتوزيع.
- (2) داود، محمد محمد. (2020). إدارة التميز والإبداع الإداري، عمان: دار ابن النفيس للنشر والتوزيع.
- (3) سمير، عباس. (2012م). الثقافة التنظيمية واستراتيجيات التغيير في المنظمات. عين مليلة- الجزائر: دار الهدى للطباعة والنشر والتوزيع.
- (4) فارس، على أحمد. (2015). نظريات التنظيم الإداري. البيضاء: منشورات جامعة عمر المختار.

ثانياً: الدوريات والمجلات:

- (1) إبراهيم، وليد حسين. (2022). أثر الثقافة التنظيمية على الإبداع الإداري داخل الإدارة العامة لرعاية الشباب بجامعة المنوفية. مجلة علوم الرياضة. المجلد 35، الجزء الثامن، ص 201-225.
- (2) العوامة، عمر شعبان أبو القاسم، عبد النبي، رجب عبد السلام العموري. (2019). أساليب إدارة الصراع التنظيمي وأثرها على الإبداع الإداري لدى مديري مدارس التعليم الثانوي بالتطبيق على مدارس التعليم الثانوي بمدينة الزاوية المركز. ليبيا، مجلة جامعة الزاوية مجلة كليات التربية، العدد الثالث عشر، 379-411.
- (3) الفرجاني، فاطمة علي، التهوني، ريم. (2019). أثر الثقافة التنظيمية على التغيري التنظيمي دراسة حالة على صندوق الضمان الاجتماعي بنغازي. مجلة جامعة البحر المتوسط الدولية، ليبيا العدد العاشر، ص 48-71.
- (4) الطراونة، عوض عبد اللطيف، الغويري، جواهر عبد الكريم، الطراونة عيسى عبد الوهاب، (2019) الثقافة التنظيمية وعلاقتها بالإبداع الإداري في المدارس الخاصة في الأردن من وجهة نظر المعلمين، المجلة الدولية لضمان الجودة، الأردن ، المجلد الثاني، العدد الثاني، ص 176-189.
- (5) الصوصاع، يحي عبد الرازق، (2018)، واقع الثقافة التنظيمية بالمستشفيات العاملة بمدينة بنغازي، مجلة الدراسات المالية والمحاسبية والإدارية، ليبيا، المجلد 10، ص 332-315.
- (6) الكليلى، مهند، (2023)، «دور غدارة المعرفة في تعزيز الإبداع التنظيمي»، رسالة ماجستير، أكاديمية الدراسات العليا بنغازي، ليبيا.
- (7) بالجازية، عمر، بولحية، الطيب. (2020)، أثر الثقافة التنظيمية في الإبداع الإداري دراسة ميدانية في البنوك التجارية لولاية جيجل، مجلة البحوث والدراسات التجارية، الجزائر، المجلد 4، العدد 2 ص 173-189.
- (8) بركان، أسماء، جليد، نور الدين. (2017،2). أثر الثقافة التنظيمية على الإبداع الإداري. مجلة الاقتصاد الجديد، المجلد 1 ، العدد 17، ص 184 – 175.
- (9) جبريل، وائل محمد، الشخي، أحمد سعد. (2020). أثر الثقافة التنظيمية على التعلم التنظيمي بشركة المدار الجديد بمدينة بنغازي، مجلة اقتصاد المال والأعمال، الجزائر، المجلد الخامس، العدد الثاني، ص 239-264.

ثالثاً: رسائل الماجستير:

- (1) البدري، فوزي سعد (2013)، الثقافة التنظيمية وعلاقتها بالأداء الوظيفي دراسة ميدانية على مديري الإدارات الوسطى بالشركات النفطية العامة العاملة في نطاق مدينة بنغازي، رسالة ماجستير، قسم الإدارة، كلية الاقتصاد، جامعة بنغازي.
- (2) البيومي، رجاء محمد، (2018). أثر الثقافة التنظيمية على الإبداع الإداري دراسة ميدانية على قطاع الأدوية في مصر. رسالة ماجستير، كلية التجارة قسم إدارة الأعمال.
- (3) الزوي، نوار محمد حامد. (2020)، الثقافة التنظيمية وعلاقتها بتطبيق إدارة الوقت دراسة ميدانية على مديري الإدارات العليا والوسطى بالفروع الرئيسية للمصارف التجارية العامة في مدينة بنغازي. رسالة ماجستير، كلية الاقتصاد، جامعة بنغازي.
- (4) العدواني، خولة ، نعمون، إبتسام. (2019). علاقة الثقافة التنظيمية بأداء الموارد البشرية دراسة ميدانية بالشركة الإية للزجاج بالطاهر- جيجل. رسالة ماجستير، تخصص: تنظيم وعمل كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة محمد الصديق بن يحيى- جيجل.
- (5) العمامي، عبد السلام محمد. (2017)، القيادة التحويلية وعلاقتها بالإبداع الإداري دراسة ميدانية على المصارف التجارية العامة العاملة في مدينة بنغازي. رسالة ماجستير، كلية الاقتصاد، جامعة بنغازي.