

علاقة الثقافة التنظيمية بالإبداع الإداري لدى عمال الحماية المدنية بولاية
بج بوعريج

**The relationship of organizational culture with
administrative creativity among civil protection workers in
the state of bordj bou arreridj**

أمال بن حميدة⁽¹⁾ * . عادل قايد⁽²⁾

⁽¹⁾المخبر متعدد التخصصات في علوم الإنسان والبيئة والمجتمع، كلية العلوم الاجتماعية
والإنسانية، جامعة البويرة، البويرة 10000، الجزائر، -a.benhamida@univ-
bouira.dz

⁽²⁾جامعة ابن خلدون تيارت، الجزائر، kaidadel@yahoo.fr

تاريخ الاستلام: 2023/08/21؛ تاريخ القبول: 2024/01/21؛ تاريخ النشر: 2024/06/15

ملخص:

هدفت الدراسة لكشف عن العلاقة بين الإبداع الإداري والثقافة التنظيمية لدى رجال
وعمال الحماية المدنية في الوحدة الرئيسية برج بوعريج، وهدفت للكشف على فروق موجودة
في مستوى ثقافة والإبداع تعزى للمتغيرات (السن، المؤهل العلمي، الرتبة)، وتكون مجتمع
الدراسة من جميع عمال الحماية المدنية كان عددهم (352) وعينة الدراسة (176) عامل وتم
اتباع المنهج الوصفي وتوصلت هذه الدراسة لنتائج التالية: توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة
معنوية بين الثقافة التنظيمية والإبداع الإداري ولا توجد فروق ذات دلالة احصائية في مستوى
كل من الثقافة التنظيمية والإبداع الإداري تبعا للمتغيرات (الرتبة، المؤهل العلمي) ولا توجد
فروق في مستوى ثقافة تبعا للسن، وتوجد فروق في مستوى الإبداع تبعا للسن.
كلمات مفتاحية: الثقافة التنظيمية؛ الإبداع الإداري؛ رجال الحماية المدنية.

Abstract:

This study investigates two of the organizational behavior concepts,

the organization behavior and the administrative creativity. It aims at revealing the correlation between the organization behavior and administrative creativity of firefighters in the central unity of Borj Bou Arreridj. The study also measures the influence of different personal variables, such as, (age, educational level and professional grade) on both, the organization behavior and administrative creativity. The target population is all firefighters of the central unity in Borj Bou Arreridj that is 352 workers. Half the population represents the study's sample, i.e. 176 firefighters. A questionnaire was used as a data collection tool, which was analyzed according to the descriptive method. Findings reveal that there is a significant correlation between the organization behavior and administrative creativity of firefighters in the central unity of Borj Bou Arreridj and there is no significant correlation between the administrative creativity and personal variables.

Keywords: Organization behavior; Administrative creativity; Firefighters.

المقدمة:

إن التطور الكبير الحاصل في وقتنا، انبثقت عنه تغيرات تؤثر على أداء منظمات الاعمال، وهذه الأخيرة وجب عليها التصدي لهذه التغيرات، بالاهتمام بالموارد البشري بتوفير له بيئة العمل لماله من تأثير على دوافعه وأدائه وذلك من خلال وجود ثقافة معينة يكتسبها الإنسان بالتعلم والخبرة من المجتمع الذي يعيش فيه، والحقيقة أن المؤسسة لا تنشط في عالم مغلق من شأنه أن يفرض ثقافة كاملة الاستقلال، بل على العكس فإن المؤسسة الحديثة شديدة الارتباط بمحيطها الخارجي اقتصاديا واجتماعيا وثقافيا.

وثقافة المؤسسة تعرف بالثقافة التنظيمية تأثر على أنشطة المؤسسات من التزام وعمل جاد ومشاركة في اتخاذ القرار، بالإضافة إلى الإبداع الإداري باعتباره أحد المقومات الأساسية في عملية التطوير التنظيمي فالتطورات التي أفرزتها ثورة المعلومات أوجدت مشكلات عدة منها ما هو تكنولوجي واقتصادي واجتماعي، ومن هنا وجب على المؤسسات التي تطمح لتحقيق الإبداع الإداري أن تبذل جهودا لتوفير الثقافة التنظيمية الملائمة والمشجعة للإبداع خاصة فيما يتعلق بالمشاركة في اتخاذ القرار والتي تتيح لهم فرصة إبداء الرأي وترشيد القرارات والعمل بروح الفريق وكذا احترام الوقت كل ذلك يؤدي إلى رفع الروح المعنوية للعاملين، لأن غياب مثل هذه الثقافة الداعمة للإبداع قد ينعكس سلبا على التفكير

الإبداعي لدى هؤلاء العاملين، مما طرحه حاولت الباحثة من خلال هذه الدراسة الكشف عن الدور الثقافية التنظيمية في تعزيز قدرة العاملين الإداريين على الإبداع الإداري محاولة الاجابة عن الاشكالية التالية: هل توجد علاقة ارتباطية بين الثقافة التنظيمية والإبداع الإداري لدى اعوان الحماية المدنية بولاية برج بوعرييج متبعتا في ذلك المنهج الوصفي.

1- إشكالية الدراسة:

لكي تتمكن فعلا منظمات الأعمال من العبور نحو المستقبل والتغلب عن التطورات الحاصلة في عصرنا، لا بد لها أن تنتهج السلوك الإبداعي وتعمل على توفير بيئة عمل مناسبة ومشجعة تتسم بالمرونة الكافية لاستيعاب الأفكار الإبداعية الجديدة وعمل من أجل تنميتها، ويتم بتجسيد وارساء الثقافة التنظيمية، ونظرا للأهمية الإبداع وحاجة منظمات الأعمال له من جهة، ومن جهة أخرى تأكيد بعض الدراسات أنّ الثقافة التنظيمية من المتغيرات التنظيمية المتحركة ومواجهة للسلوك البشري بما فيه السلوك الإبداعي فهي تساهم في تنمية الإبداع لهذا ارتأت الباحثة لدراسة إذ كانت هناك علاقة ارتباطية بين الثقافة التنظيمية والإبداع الإداري من خلال محاولة إجابة عن الإشكالية التالية:

1- هل توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين درجات الثقافة التنظيمية ودرجات الإبداع الإداري لدى رجال وعمال الحماية المدنية بالوحدة الرئيسية بـبرج بوعرييج؟

وتندرج تحت هذه الإشكالية عدة تساؤلات:

أ- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات الثقافة التنظيمية ومتوسطات الإبداع الإداري لدى رجال وعمال الحماية المدنية بالوحدة الرئيسية بـبرج بوعرييج حسب متغير السن؟

ب- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات الثقافة التنظيمية ومتوسطات الإبداع الإداري لدى رجال وعمال الحماية المدنية بالوحدة الرئيسية بـبرج بوعرييج حسب متغير المؤهل العلمي؟

ت- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات الثقافة التنظيمية ومتوسطات الإبداع الإداري لدى رجال وعمال الحماية المدنية بالوحدة الرئيسية بـبرج

بوعرييج حسب متغير الرتبة؟

2-فرضيات الدراسة:

تعتبر الفرضية هي حل أو تخمين مؤقت لمشكل معين ومن هنا جاءت الفرضيات التالية:

1- لا توجد علاقة ارتباطية بين الثقافة التنظيمية والإبداع الإداري لدى رجال وعمال الحماية المدنية في الوحدة الرئيسية بولاية برج بوعرييج.

2- لا توجد فروق ذات دلالة احصائية في مستوى الثقافة التنظيمية ورجال وعمال الحماية المدنية في الوحدة الرئيسية بولاية برج بوعرييج تعزى للمتغيرات (السن، المؤهل العلمي، الرتبة).

3- لا توجد فروق ذات دلالة احصائية في مستوى الإبداع الإداري ورجال وعمال الحماية المدنية في الوحدة الرئيسية بولاية برج بوعرييج تعزى للمتغيرات (السن، المؤهل العلمي، الرتبة).

3-أهداف الدراسة::

- 1- التعمق وإلمام بأصول النظرية للمفهوم الثقافة التنظيمية والإبداع الإداري.
- 2- التعرف على مستوى كل الإبداع الإداري والثقافة التنظيمية لدى رجال وعمال الحماية المدنية في الوحدة الرئيسية بولاية برج بوعرييج.
- 3- توضيح العلاقة الموجودة بين الثقافة التنظيمية والإبداع الإداري لدى رجال وعمال الحماية المدنية في الوحدة الرئيسية بولاية برج بوعرييج.
- 4- تحديد مدى تأثير المتغيرات (السن، المؤهل العلمي، الرتبة) على مستوى كل من الثقافة التنظيمية والإبداع الإداري لدى رجال وعمال الحماية المدنية في الوحدة الرئيسية بولاية برج بوعرييج.

4-مفاهيم الدراسة:

1-4 الثقافة التنظيمية: مجموعة من القواعد والقيم والاتجاهات التي يشترك فيها أعضاء الوحدة الرئيسية للحماية المدنية وهي الدرجة التي يحصل على رجال الحماية المدنية على الاستبيان الثقافة التنظيمية المعد لهذا الغرض.

2-4 الإبداع الإداري: هو مظاهر الأصالة السائدة في جانب الإبداع الإداري عند

رجال حماية المدنية إلى جانب ما يبديه رجال الحماية المدنية من مرونة وإقبالهم على المخاطرة وقابليتهم للتغيير وهي الدرجة التي يحصل على رجال الحماية المدنية على الاستبيان الإبداع الإداري المعد لهذا الغرض.

3-4- عمال الحماية المدنية: هم مجموعة من الأفراد المنتمين لمؤسسة الحماية المدنية والموكلة إليهم مهام من أجل تحقيق أهداف المؤسسة وفق نظامها المنتهج.

5- الإطار النظري للثقافة التنظيمية:

يعتبر موضوع الثقافة التنظيمية مهم جدا ويخصص هذا المبحث للثقافة التنظيمية (مفهوم اهمية).

1-5- مفهوم الثقافة التنظيمية: "مجموعة القيم والمعتقدات التي يمتلكها أعضاء التنظيم نحو غاياته الرئيسية وأساليب تحقيق تلك الغايات" (1)

وقد عرفها Govindarajan & Gupta بأنها: "بيئة اجتماعية ترك التوقعات الرسمية وغير الرسمية للأفراد، وتختار أنواع الافراد الذين ينتمون للمنظمة، كما أنها تشكل حرياتهم في القيام بأعمال دون الحصول على موافقة مسبقة، بالإضافة إلى أنها تؤثر في كيفية تفاعلهم مع الآخرين داخل المنظمة وخارجها" (2).

2-5- أهمية الثقافة التنظيمية:

ويمكن إيجاز أهمية الثقافة التنظيمية في النقاط التالية:

- 1- تعمل الثقافة التنظيمية على جعل سلوك الأفراد ضمن شروطها وخصائصها، كذلك فإن أي اعتداء على أحد بنود الثقافة أو العمل بعكسها سيواجه بالرفض،
- 2- توسيع أفق ومدارك الافراد العاملين حول الأحداث التي تحدث في المحيط العمل.

(1) المرسي ثابت، إدريس جمال الدين، الادارة الاستراتيجية المفاهيم ونماذج تطبيقية، د ط، الدار الجامعية للنشر والتوزيع، القاهرة، مصر، 2006، ص 13.

(2) رباب محروس عبد الحميد الخولي، "مفهوم الثقافة التنظيمية: مراجعة نظرية تطبيقية"، المجلة الدولية للسياسات العامة في مصر، مركز المعلومات ودعم اتخاذ القرار التابع لمجلس الوزراء، المجلد 1، العدد 1، يناير 2022، ص 56.

3-تساعد في التنبؤ بسلوك الأفراد والجماعات، فمن المعروف أن الفرد عندما يواجه موقفا معينا، أو مشكلة معينة فإنه يتصرف وفقا لثقافته.⁽¹⁾

4-تعزيز التكامل الداخلي بين أفراد المنظمة من خلال الاتصال والعمل معا بفعالية.

5-تحديد أسلوب وسرعة استجابة أفراد المنظمة لتحركات المنافسين واحتياجات العملاء بما يحقق للمنظمة تواجدها ونموها⁽²⁾

6- الأدبيات النظرية للإبداع الإداري:

1-6- مفهوم الإبداع الإداري:

في موسوعة علم النفس والتحليل النفسي " بالعمل وإنتاج على غير مثال سابق، أي التجديد والأصالة غير ما يأتيه الفرد من أفكار أو ينتج من فن أو أدب أو علم أو اختراع، أو يقوم به من اكتشاف للشيء لم يكن معروفا من قبل، ومما يجدر ذكره أن الكثير من العقليين لديهم أفكار تتصف بالجدية والأصالة ويقومون بأفعال وأنواع من السلوك تتميز بها هاتان الخاصيتان، إلى أن الإبداع الذي نقصده سواء في الأفكار أو الأفعال يؤدي إلى التوافق المنشود والنجاح الأفضل في الحياة في حين أن الأمر عند المرض يكون مختلفا إذ تعوقهم مختلفا، إذ تعوقهم أفكارهم وأعمالهم عن النجاح في الحياة والتوفيق.⁽³⁾

أما " فرود " عرف الإبداع الإداري على أنه فكرة طبقت داخل المنظمة أو تم استعرتها من خارج سواء كانت تتعلق بمنتج أو وسيلة، أو نظام، أو عملية، أو برنامج، أو خدمة، وهذه الفكرة جديدة بالنسبة للمنظمة التي طبقتها.⁽⁴⁾

2-6- أهمية الإبداع الإداري: للإبداع الإداري أهمية كبيرة للفرد العامل أو للمنظمة

(1) عبد المعطي، عبد المعطي، محمد عساف، السلوك الإداري والتنظيمي في المنظمات المعاصرة، د ط، المملكة العربية السعودية: دون دار، 1994، ص 127.

(2) عزاوي عمر، عجيلة محمد، مؤسسات المعرفة وثقافة المؤسسات الاقتصادية رؤية مستقبلية، مجلة الباحث، جامعة الجزائر، 2006، ص 61.

(3) فرج عبد القادر طه وآخرون، موسوعة علم النفس والتحليل النفسي، دار سعاد الصباح القاهرة، جمهورية مصر العربية، 1993، ص 21.

(4) محمد ذيب المبيضين ومحمد أحمد الطراونة، أثر الإداري في السلوك الإبداعي لدى في البنوك التجارية الأردنية، دراسات العلوم الإدارة، المجلد 38، العدد 2، 2011، ص 455.

وهي كالتالي :

- 1-تواجه المؤسسات حاليا ومستقبلا مرحلة صعبة من التغيير.
- 2-حاجة المؤسسات إلى زيادة قدرتها التنافسية، وتقديم خدماتها بشكل أفضل.
- 3-زيادة القدرة التكيف مع المتغيرات وزيادة المرونة في عمالياتها الإدارية والفنية المستمرة.
- 4-تحقيق الذات والشعور بالإنجاز لجميع العاملين في الإدارة.
- 5-اكتشاف ودعم قدرات الأفراد الذاتية وتوجيهها نحو التطوير.
- 6-تطوير وتنمية معارف ومهارات الأفراد والتأثير على اتجاهاتهم وسلوكهم.
- 7-يساعد الأفراد في إعادة تحديد أهدافهم وتصوراتهم عن العمل وبالتالي قدراتهم على الظهور بصورة إبداعية ومستمرة.⁽¹⁾

7- الإجراءات المنهجية للدراسة:

يتناول هذا المبحث الإجراءات المنهجية للدراسة الاستطلاعية والأساسية وسيتم التطرق فيها إلى مجالات الدراسة بأبعادها المختلفة (المجال الجغرافي، الزمني، البشري) منهج ومجتمع وعينة الدراسة والأدوات والأساليب المستخدمة في الدراسة.

7-1- الدراسة الاستطلاعية:

تعتبر الدراسة الاستطلاعية أمرا جدم مهم لبناء البحث وإهمالها ينقص البحث أحد العناصر الأساسية فيه، فهي تكتسي أهمية بالغة في البحث العلمي فهي دراسة أولية له، وتحقق الأهداف التالية :

- 1-التحقق من صلاحية أدوات جمع المعطيات المستخدمة في الدراسة.
- 2- التعرف على الواقع والظروف المحيطة بعملية التطبيق.
- 3- تحديد الطريقة الملائمة لاختيار المبحوثين أو عينة البحث.
- 4- حساب الخصائص السيكومترية (الصدق والثبات) لتأكد صلاحية أداة البحث.

7-2- مجالات وحدود الدراسة:

أولا: المجال البشري: اقتصرت هذه الدراسة على رجال وعمال الحماية المدنية

(1) جمال خير الله، الإبداع الإداري، دار أسامة للنشر والتوزيع، دون طبعة، 2015، ص 19-20.

بالوحدة الرئيسية لولاية برج بوعرييج" والبالغ عددهم 352 .

ثانيا: المجال المكاني: أجريت هذه الدراسة من حيث المكان على الوحدة الرئيسية للحماية المدنية بولاية برج بوعرييج "وهي تابعة لمديرية الحماية المدنية والتي تعتبر مؤسسة من مؤسسات الحماية المدنية المتواجدة عبر الوطن.

ثالثا: المجال الزمني: طبقت هذه الدراسة من يوم 22 جانفي إلى يوم 17 ماي 2019.

3-7- منهج الدراسة:

يعرف المنهج بأنه عبارة عن مجموعة العمليات والخطوات التي يتبعها الباحث بغية تحقيق بحثه، وبالتالي فالمنهج ضروري للبحث إذ هو الذي ينير الطريق، ويساعد الباحث في ضبط أبعاد ومساعي وأسئلة وفروض البحث.⁽¹⁾

إن المنهج الوصفي مرتبط منذ نشأته بدراسة المشكلات المتعلقة بالمجالات الإنسانية ومازال هذا هو الأكثر استخداما في الدراسات الإنسانية حتى الآن وذلك نتيجة لصعوبة استخدام الأسلوب التجريبي في المجالات الإنسانية.⁽²⁾

وانطلاقا من طبيعة وأهداف الدراسة، فقد تم اختيار المنهج الوصفي.

4-7- مجتمع الدراسة:

بما أنه من الصعب علينا أن نتصل بعدد كبير من المعنيين بدراستنا لكي نطرح عليهم الأسئلة والحصول منهم على الأجوبة، فلجأنا إلى أسلوب أخذ العينات التي تمثل المجتمع الأصلي حتى نستطيع أن نأخذ صورة مصغرة عن التفكير العام.

ويعرف مجتمع الدراسة بأنه " جميع مجموعة الوحدات التي يتم اختيار العينة منها بالفعل "⁽³⁾.

(1) زرواتي رشيد، تدريبات على منهجية البحث العلمي في العلوم الاجتماعية، ط1، دار هومة للنشر والتوزيع، الجزائر، 2002، ص 119.

(2) بوحوش عمار، الذنبيات محمد محمود، مناهج البحث العلمي وطرق إعداد البحوث، ط4، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2007، ص 64.

(3) الشريبي، زكرياء وآخرون، مناهج البحث العلمي الاسس النظرية والتطبيقية والتقنية الحديثة، ط1، القاهرة، مصر، دار الفكر العربي للنشر والتوزيع، 2012، ص155.

يتألف مجتمع الدراسة الحالي من جميع رجال وعمال الحماية المدنية في الوحدة الرئيسية بولاية برج بوعرييج، حيث يتكون المجتمع الأصلي لهذه الدراسة من (352) من رجال وعمال الحماية المدنية بالوحدة الرئيسية يعملون ما بين النظام العادي والعمل في إطار بالمناوبة موزعين ما بين ضباط، وصف ضباط، وأعوان.

7-5- عيننة الدراسة:

تعرف العيننة بأنها "عبارة عن مجموعة الأفراد أو المفردات أو الوحدات التي يتم اختيارها من مجتمع الدراسة لتمثل هذا المجتمع في البحث محل الدراسة. (1) ومن أجل اختيار العيننة الممثلة لهذا المجتمع فقد تم اختيار العيننة العشوائية الطبقية الملائمة لتطبيق هذه الدراسة.

وقد بلغت عيننة هذه الدراسة (176) مفردة وقد كانت هذه العيننة تمثل نسبة (50%) من مجتمع الدراسة وتم الاعتماد على معيار الرتبة كمقابل للطبقة وفق القانون الآتي:

$$x50/100 = 176352$$

حيث تم أخذ من كل طبقة نسبة 50% وكانت وفق القانون التالي:

$$N/n \times r$$

$$أ - الضباط: 176/352 \times 24 = 12$$

$$ب - صف الضباط 176/352 \times 25 = 13$$

$$ج - أعوان: 176/352 \times 303 = 151$$

7-6- أدوات الدراسة:

يشير مفهوم الأداة إلى الوسيلة التي تجمع بها البيانات اللازمة للدراسة، ولتحقيق أهداف الدراسة في هذه المرحلة تم اختيار المقابلة والاستبيان.

أولاً: المقابلة:

وتعرف: "هي وسيلة أو أسلوب ميداني لجمع البيانات، يلتقي فيه الباحث مباشرة وجهاً لوجه

(1) الشربيني (المرجع السابق).

مع المبحوثين ولا يكتفي الباحث في المقابلة بتوجيه الأسئلة وتدوين أو تسجيل الإجابات عليها، ولكنه يقوم أيضا بملاحظة انفعالات وسلوك لاسيما أثناء توجيه أسئلة معينة خلال المقابلة⁽¹⁾.

وقد تمت المقابلة بشكل غير موجه مع رئيس مكتب المستخدمين حيث تم طرح مجموعة من الأسئلة من أجل جمع أكبر عدد من المعلومات والبيانات حول طبيعة العمل وإجراءاته وكل ما يتعلق بمحيط وبيئة العمل، وذلك من أجل استغلال تلك المعلومات والبيانات في بناء أداة الدراسة⁽²⁾.

ثانيا: الاستبيان:

وكان استبيان الدراسة على النحو التالي:

القسم الأول: ويضم البيانات الشخصية والوظيفية بالوحدة الرئيسية (السن، والمؤهل العلمي).

القسم الثاني: ويحتوي على مجموعة من البنود للتعرف على الثقافة التنظيمية ويحتوي على المحاور التالية: المشاركة في اتخاذ القرارات العمل بروح الفريق، احترام (الوقت وتضم 31 بند موزعة على هذه المحاور).

القسم الثالث: ويضم مجموعة من البنود التي تقيس درجة الإبداع الإداري ويضم 14 بند، واعتمدنا على مقياس ليكارت الثلاثي.

7-7- الخصائص السيكومترية لأداة الدراسة:

أولاً: صدق الأداة:

يعد الصدق من الأمور المطلوب توافرها في أداة الدراسة، ويقصد بصدق الأداة " هو قدرته على قياس المجال الذي وضع من أجله، أي مدى صلاحية درجاته لتقديم تفسيرات مرتبطة، وللتحقق من صدق الأداة ومعرفة مدى صلاحيتها تم الاعتماد على:

أ: الصدق الظاهري:

يعتمد الصدق الظاهري على مظهر وشكل مفردات الاختبار، فإذا ارتبطت فقرات الاختبار

(1). الزبياري طاهر حسو، أساليب البحث العلمي في علم الاجتماع، ط1، مجلة المؤسسة الجامعية للدراسات والنشر والتوزيع، بيروت، لبنان، 2011، 136.

(2) عليان ربي مصطفى، محمد غنيم عثمان، مناهج وأساليب البحث العلمي النظرية والتطبيق، ط1، دار الصفاء للنشر والتوزيع، الأردن، 2000، ص 115.

بالسمة أو السلوك أو المجال المراد قياسه كان ذلك مؤشرا ودليلا على صدق فقرات الاختبار.

وعرضت الأداة في صورتها الأولية على (7) محكمين من ذوي الاختصاص لإبداء رأيهم وملاحظاتهم على فقرات الاستبانة، وذلك من أجل إبداء رأيهم حول مدى ملائمة العبارات لموضوع الدراسة، وسلامة الصياغة ووضوح العبارات... الخ.

وبعد التحكيم فقد تم الأخذ بجميع الملاحظات، وأصبحت الاستبانة تتمتع بالصدق الظاهري أو ما يطلق عليه بصدق المحكمين للاستبانة بصورتها النهائية بعد التحكيم.

ب: الصدق الداخلي للأداة:

يتم الحصول على صدق الاتساق الداخلي من خلال تطبيق الاختبار على عينة استطلاعية غير عينة البحث، ثم استخراج معامل الصعوبة ومعامل التمييز لفقرات الاختبار⁽¹⁾.

ولحساب قيم صدق الاتساق الداخلي تم استخدام معامل الارتباط بيرسون ببرنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (spss)، ونتيجة بالنسبة للاتساق الداخلي للثقافة التنظيمية أو الإبداع الإداري كانت قيمة الارتباط بين أغلب البنود مرتفعة حيث أن أغلبها تفوق (0.53).

ج: ثبات الأداة:

يعد الثبات ويقصد به هو قدرتها على التوصل إلى نفس نتيجة القياس مهما تكرر استخدامها في دراسة نفس الظاهرة، ولحساب قيم معامل ثبات الأداة، قمنا بتطبيق الاستبانة على عينة استطلاعية تتكون من (30) مفردة، وتم حساب قيم معامل الثبات باستعمال برنامج الحزمة الإحصائية spss وذلك عن طريق حساب معامل ألفا كرونباخ:

الجدول 1: قيم معامل الثبات ألفا كرونباخ

عدد الفقرات	معامل الثبات ألفا كرونباخ	الأبعاد	الاستبيان
10	0.64	المشاركة في اتخاذ القرار	الثقافة التنظيمية
09	0.69	العمل بروح الفريق	
09	0.35	احترام الوقت	

(1) السعدي عبد الرحمان، مدخل إلى البحث العلمي، د ط، دار الكتاب الحديث، القاهرة، مصر، 2013، ص 115.

28	0.76	الثبات الكلي لثقافة التنظيمية	
13	0.63	الثبات الإبداع الإداري	الإبداع الإداري

المصدر: إعداد الباحثين، 2023.

نلاحظ من خلال الجدول رقم (01) أن هناك درجة عالية لجميع فقرات الاستبانة حيث بلغت قيمة معامل ألفا كرونباخ لاستبيان الثقافة التنظيمية (0.76) وتعتبر هذه درجة معتدلة (مقبولة) من الثبات. كما بلغت قيمة معامل الثبات للإبداع الإداري (0.63) وتعتبر هذه القيمة معتدلة من الثبات مما يعكس ثبات إجابات المبحوثين، وهذا يدل على قدرة أداة الدراسة على قياس ما صممت لأجله.

ومن خلال اختبارات الصدق والثبات التي تم استخدامها يستنتج أن أداة الدراسة أوفت بشروط الاختبار الجيد، وأنها تفي بأغراض الدراسة.

ومن ثم تم توزيع الاستبيان على عينة الدراسة (176) بعدها تم استرجاع (162) استمارة، وبعد الفحص تبين أن هناك بعض الاستمارات التي لم تسترجع وبعضها الآخر لم تتوفر فيه شروط الإجابة الصحيحة.

8-7- أساليب المعالجة الإحصائية:

بعد استكمال عملية جمع المعلومات باستخدام أدوات جمع البيانات تم تفرغ وتبويب هذه البيانات إلى الحاسب الآلي لمعالجة البيانات وتحليلها باستخدام البرنامج الإحصائي (spss) وقد تم استخدام الأساليب الإحصائية التي تتناسب مع أهداف الدراسة وتسؤالاتها والأساليب الإحصائية التي استخدمت في هذه الدراسة هي:

- 1- معادلة لوثي لحساب الصدق الظاهري لأداة الدراسة.
- 2- التكرارات والنسب المئوية لوصف عينة الدراسة وخصائصها وتقدير الوزن النسبي لإجابات أفراد العينة على بنود الاستبيان.
- 3- معامل ارتباط ألفا كرونباخ لتحديد معامل ثبات أداتي الدراسة.
- 4- معامل الارتباط بيرسون لتحديد العلاقة بين الثقافة التنظيمية وأبعادها، والإبداع الإداري.
- 5- استخدام المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية.
- 6- اختبار تحليل التباين الأحادي (One Way NOVA) لفحص المتغيرات المتعلقة بالسن

والمؤهل العلمي والرتبة.

7- اختبار (LSD) للمقارنات البعدية بين المتوسطات الحسابية، لتعرف مصدر الفروق في المجالات التي رفضت فرضياتها بعد استخدام تحليل التباين الأحادي.

8- تحليل ومناقشة نتائج الدراسة الميدانية:

في هذا المبحث سنفسر وتحليل النتائج التي تم الوصول إليها بعد الدراسة الميدانية وتحليل كل فرضيات الدراسة على حدا.

8-1- تحليل ومناقشة الفرضية الأولى:

تنص الفرضية الأولى على أنه لا توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين الثقافة التنظيمية والإبداع الإداري لدى رجال وعمال الحماية المدنية بالوحدة الرئيسية ببرج بوعرييج، وللتحقق من صحتها قام الباحثان بالإجراءات المبينة في الجدول الآتي:

الجدول 2: يوضح معامل الارتباط بيرسون بين درجات الثقافة التنظيمية ودرجات الإبداع الإداري

متغيرات الدراسة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	معامل الارتباط	القيمة الاحتمالية المعنوية	مستوى الدلالة
الثقافة التنظيمية	63.93	8.50	0.51	0.00	0.01
الإبداع الإداري	33.09	8.72			

المصدر: إعداد الباحثين، 2023.

يتضح من خلال قراءتنا لنتائج الجدول رقم (02) والذي يوضح معامل الارتباط بين درجات الثقافة التنظيمية ودرجات الإبداع الإداري وبالرجوع إلى المتوسط الحسابي للثقافة التنظيمية الذي قدر بـ (63.93) وانحراف معياري قدر بـ (8.50)، وبالرجوع أيضا إلى المتوسط الحسابي للإبداع الإداري الذي قدر بـ (33.09) وانحراف معياري (8.72) وكانت قيمة معامل الارتباط بيرسون (0.51) وهذه القيمة دالة عند مستوى الدلالة 0.01 وبقية احتمالية معنوية (sig) مقدرة بـ 0.00 أي أنها أقل من مستوى الدلالة 0.01، وهوما يعني وجود علاقة ارتباطية طردية بين درجات الثقافة التنظيمية ودرجات الإبداع الإداري، وهذا ما يجعلنا نرفض الفرضية الصفرية التي تنص على عدم وجود علاقة ونقبل الفرضية البديلة التي تنص على وجود علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين درجات الثقافة التنظيمية ودرجات الإبداع الإداري لدى رجال وعمال الحماية المدنية بالوحدة الرئيسية ببرج بوعرييج.

ونفسر هذه النتيجة بأن هناك علاقة وطيدة وإيجابية بين الثقافة التنظيمية والإبداع الإداري وأنه كلما زاد مستوى الثقافة التنظيمية ارتفع مستوى الإبداع الإداري حيث يندر وجود إبداع إداري بدون ثقافة تنظيمية تشجع وتدعم هذا الإبداع. وهذا ما أكدته بعض الخلفيات النظرية للثقافة التنظيمية والإبداع الإداري التي ترى أن المنظمات الناجحة هي المنظمات التي تبنى لمنسوبيها الثقافة التنظيمية التي تشجعهم على إظهار ما لديهم من قدرات وطاقات إبداعية يمكن استثمارها من أجل مساعدة المنظمة على تحسين أداؤها والتكيف مع متطلبات التغيير والتجديد، فإذا عملت الوحدة الرئيسية للحماية المدنية على توفير بيئة عمل تقبل الإبداعات فإن هذا يدفع رجال وعمال الحماية المدنية بالوحدة الرئيسية إلى الإبداع لوحدتهم وإلى ابتكار حلول للمشاكل التي تواجههم.

2-8- تحليل ومناقشة الفرضية الثانية:

تنص الفرضية الثانية على أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات الثقافة التنظيمية ومتوسطات الإبداع الإداري تعزى للمتغيرات الشخصية (السن، المؤهل العلمي، الرتبة) لدى رجال وعمال الحماية المدنية بالوحدة الرئيسية بـبرج بوعرييج.

وللتحقق من صحة هذه الفرضية قمنا باستخدام أسلوب تحليل التباين الأحادي One (Way ANOVA) وقام الباحثان بالإجراءات المبينة في الجدول الآتي:

الجدول 3: يوضح تحليل التباين الأحادي (ANOVA) لحساب الفروق بين متوسطات إجابات عينة الدراسة للثقافة التنظيمية ومتوسطات الإبداع الإداري تبعا لمتغير السن.

المتغيرات	مصدر التباين	مجموع المربعات	متوسط المربعات	درجة الحرية	قيمة f	القيمة الاحتمالية المعنوية	مستوى الدلالة
الثقافة التنظيمية	بين المجموعات	84.78	42.39	2	0.58	0.56	0.05
	داخل المجموعات	1151.48	72.65	159			
الإبداع الإداري	بين المجموعات	101.61	50.81	2	3.35	0.03	0.05
	داخل المجموعات	2413.99	15.18	159			

	161	65.99	11636.25	مجموع الثقافة التنظيمية
	161	115.04	2515.61	مجموع الإبداع الإداري

المصدر: إعداد الباحثين، 2023.

تشير نتائج الجدول رقم (03) والذي يوضح النتائج الإحصائية لتحليل التباين (ANOVA) حيث أن القيمة الاحتمالية المعنوية (sig) قدرت بـ (0.56) عند مستوى الدلالة 0.05 حيث أن القيمة الاحتمالية المعنوية جاءت أكبر من مستوى الدلالة 0.05 وعليه نقبل الفرض الصفري الذي ينص على عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات الثقافة التنظيمية تعزى لمتغير السن.

ونرجع عدم وجود فروق جوهرية في متوسطات إجابات عينة الدراسة حول الثقافة التنظيمية تعزى لمتغير السن إلى أن الثقافة التنظيمية لا تختلف باختلاف السن ويعود السبب إلى أن الوحدة الرئيسية للحماية المدنية قد رسخت ثقافة تنظيمية لدى كل رجالها وعمالها دون اختلاف والذي يفسر عدم اختلاف العينة بمختلف فئاتها العمرية في سلوكياتهم التنظيمية وبأنهم لا يتفاوتون في ممارستهم للثقافة التنظيمية وبأنهم ينتمون لبيئة تنظيمية واحدة ويخضعون لنفس القوانين والأنظمة والتعليمات، بالإضافة إلى أن الوحدة الرئيسية توفر برامج تكوينية تلقن رجالها وعمالها قبل الالتحاق بالوحدة وأن الوحدة الرئيسية تملك ثقافة تنظيمية تتسم بالوضوح بالنسبة لكل رجالها وعمالها من أصغرهم سناً إلى أكبرهم، كما أنه يمكن تفسير عدم وجود الفروق بأن جميع الفئات العمرية ومهما اختلفت أعمارهم فإنهم يتبعون الثقافة التنظيمية السائدة في الوحدة الرئيسية.

وتشير النتائج المذكورة في الجدول أعلاه إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية في متوسطات الإبداع الإداري تعزى لمتغير السن حيث قدرت القيمة الاحتمالية المعنوية (sig) بـ (0.03) وهي أقل من مستوى الدلالة 0.05 وعليه نرفض الفرض الصفري الذي ينص على عدم وجود فروق ونقبل الفرض البديل الذي ينص على وجود فروق ذات دلالة إحصائية في متوسطات الإبداع الإداري لدى رجال وعمال الحماية المدنية بالوحدة الرئيسية ببرج بوعريبيج تعزى لمتغير السن ويمكن تفسير هذه النتيجة أن الإبداع الإداري عبارة عن ميزة أو خاصية إنسانية تتعلق بالقدرات الشخصية للفرد وهذه القدرات تتزايد كلما زاد سن الفرد فيكون أكثر مرونة وتكيفاً مع الظروف المحيطة ببيئة العمل وبالتالي قدراته الإبداعية تتزايد مع مرور الوقت.

3-8- تحليل ومناقشة الفرضية الثالثة:

تنص الفرضية الثالثة على أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات الثقافة التنظيمية ومتوسطات الإبداع الإداري تعزى لمتغير المؤهل العلمي لدى عمال ورجال الحماية المدنية بالوحدة الرئيسية ببرج بوعرييج. وقام الباحثان بالإجراءات الميينة في الجدول الآتي:

الجدول 4: يوضح تحليل التباين الأحادي (ANOVA) الحساب الفروق بين متوسطات إجابات عينة الدراسة للثقافة التنظيمية ومتوسطات الإبداع الإداري تبعا لمتغير المؤهل العلمي

المتغيرات	مصدر التباين	مجموع المربعات	متوسط المربعات	درجة الحرية	قيمة f	القيمة الاحتمالية المعنوية	مستوى الدلالة
الثقافة التنظيمية	بين المجموعات	75.59	37.80	2	0.52	0.60	0.05
	داخل المجموعات	11560.66	72.71	159			
الإبداع الإداري	بين المجموعات	32.19	16.09	2	1.03	0.36	0.05
	داخل المجموعات	2483.42	15.62	159			
مجموع الثقافة التنظيمية				161	110.51		
مجموع الإبداع الإداري				161			

المصدر: إعداد الباحثين، 2023.

تشير نتائج الجدول رقم (04) والذي يوضح النتائج الإحصائية لتحليل التباين (ANOVA) حيث أن القيمة الاحتمالية المعنوية (sig) قدرت بـ 0.60 وهي أكبر من مستوى الدلالة 0.05 وعليه نقبل الفرض الصفري الذي ينص على عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات الثقافة التنظيمية تعزى لمتغير المؤهل العلمي.

ونفسر عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات الثقافة التنظيمية تبعا لمتغير المؤهل العلمي إلى خضوع رجال وعمال المدنية بالوحدة الرئيسية لأنظمة متابعة ومساءلة موحدة بغض النظر عن مؤهلهم العلمي، كما أنه يمكن إرجاع عدم وجود الفروق في

درجات الثقافة التنظيمية إلى طبيعة العمل حيث نلمس بأنه لا يتم التعامل مع رجال وعمال الحماية المدنية بالوحدة الرئيسية حسب مؤهلهم العلمي، وإنما حسب قدراتهم العملية.

كما تشير نتائج الجدول إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات الإبداع الإداري تعزى لمتغير المؤهل العلمي حيث قدرت القيمة الاحتمالية المعنوية بـ (0.36) وهي أكبر من مستوى الدلالة 0.05 وعليه نقبل الفرض الصفري الذي ينص على عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات الإبداع الإداري تعزى لمتغير المؤهل العلمي لدى رجال وعمال الحماية المدنية بالوحدة الرئيسية ببرج بوعريبرج.

ونرجع عدم وجود فروق بين متوسطات الإبداع الإداري تعزى للمؤهل العلمي إلى أن مستوى الاستجابة للإبداع الإداري لا يتأثر بمستوى التأهيل العلمي، فقد تتوافر بعض القدرات الإبداعية الإنجازية عند عون ذو مؤهل ثانوي ولا تتوافر عند ضابط ذو مؤهل جامعي، ولعل ذلك راجع إلى التكوين الشامل الذي يتلقاه عمال الحماية المدنية، الأمر الذي يقلل من تأثير المؤهل العلمي ومدى مساهمته في إحداث استجابة على مستوى الإبداع، وكذلك العمل الجماعي الذي يتميز به الوحدة الرئيسية للحماية المدنية يقلل من دور المؤهل العلمي في العمل ويسهل أداء المهمة لدى العمال بصورة مبدعة ومتقنة، وكذلك نوع العمل الذي يغلب فيه الطابع الإنساني يمكن أن يكون له أثر في التبسيط من مكانة المؤهل العلمي.

4-8- تحليل ومناقشة الفرضية الرابعة:

تنص الفرضية الرابعة لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات الثقافة التنظيمية ومتوسطات الإبداع الإداري تعزى لمتغير الرتبة لدى رجال وعمال الحماية المدنية بالوحدة الرئيسية ببرج بوعريبرج. وقام الباحثان بالإجراءات المبينة في الجدول الآتي:

الجدول 5: يوضح تحليل التباين الأحادي (ANOVA) لحساب الفروق بين متوسطات إجابات عينة الدراسة للثقافة التنظيمية ومتوسطات الإبداع الإداري تبعا لمتغير الرتبة.

المتغيرات	مصدر التباين	مجموع المربعات	متوسط المربعات	درجة الحرية	قيمة f	القيمة الاحتمالية المعنوية	مستوى الدلالة
الثقافة	بين المجموعات	44.45	22.22	2	0.30	0.73	0.05

			159	72.90	11591.81	داخل المجموعات	التنظيمية
0.05	0.21	1.56	2	24.32	48.65	بين المجموعات	الإبداع الإداري
			159	15.51	2466.96	داخل المجموعات	
			161	95.12	11636.25	مجموع الثقافة التنظيمية	
			161	39.39	2515.61	مجموع الإبداع الإداري	

المصدر: إعداد الباحثين، 2023.

تشير نتائج الجدول رقم (05) والذي يوضح النتائج الإحصائية لتحليل التباين (ANOVA) حيث أن القيمة الاحتمالية المعنوية (sig) قدرت بـ (0.73) عند مستوى الدلالة 0.05 حيث أن القيمة الاحتمالية المعنوية جاءت أكبر من مستوى الدلالة 0.05 وعليه نقبل الفرض الصفري الذي ينص على عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات الثقافة التنظيمية تعزى لمتغير الرتبة.

ونعزو عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في متوسطات استجابات عينة الدراسة للثقافة التنظيمية إلى أن لرجال وعمال الحماية المدنية بالوحدة الرئيسية لهم نفس التصرفات ويخضعون لنفس القوانين والأساليب مهما كانت رتبهم، وأن لديهم رؤية متشابهة نحو المشاركة في اتخاذ القرار والعمل بروح الفريق، واحترام الوقت فكل هذه الأبعاد تسهم في ترسيخ الثقافة التنظيمية، وهو ما يدل على أن هذه الرتب تدرك خصائص الثقافة التنظيمية بالوحدة الرئيسية للحماية المدنية.

كما توضح قراءتنا للجدول رقم (05) أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابة المبحوثين للإبداع الإداري حيث قدرت القيمة الاحتمالية المعنوية (sig) بـ (0.21) وهي أكبر من مستوى الدلالة 0.05 وعليه نقبل الفرض الصفري والذي ينص على عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابة المبحوثين للإبداع الإداري.

ويعزى عدم وجود فروق بين متوسطات الإبداع الإداري حسب متغير الرتبة إلى أن رجال وعمال الحماية المدنية لهم قدرة على الإبداع باختلاف رتبهم وهم يتشابهون في إدراكهم للإبداع الإداري فكل عامل من رجال الحماية المدنية بالوحدة الرئيسية يقوم بأداء مهامه

للتأكيد على مواهبه وقدراته بغض النظر عن رتبته التي ينتهي إليها وذلك راجع أن لكل واحد منهم مهام خاص به أي كل واحد يبدع في مهامه.

خاتمة:

من خلال درستنا للثقافة التنظيمية وعلاقتها بالإبداع الإداري يعتبر مساهمة أخرى تضاف إلى ميدان السلوك التنظيمي، ولقد تبين من خلال الدراسة أن الثقافة التنظيمية تعتبر من أهم مكونات البيئة الداخلية للمؤسسة والتي لها عالقة بالإبداع الإداري لدى الأفراد العاملين بها، والتي تشكل دافعا مهما نحو الإبداع، أي أنها من أهم محددات نجاح أو فشل أي مؤسسة.

وقد أكدت النتائج المتحصل عليها في الدراسة الميدانية والتي توجي بوجود علاقة ارتباطية متوسطة القوة موجبة طرديا بين الثقافة التنظيمية والإبداع الإداري والتي ترجمة على أساس أنه كلما زاد مستوى توافر الثقافة التنظيمية زادت القدرات الإبداعية لدى العامل على أن الثقافة التنظيمية تعتبر من متغيرات تنظيمية إدارية الداعم لخلق مناخ تنظيمي تتخلل عوامل ومتغيرات متدخلة تتمثل في استقرار النفسي والرضا الوظيفي وشعور بالانتماء الوظيفي، والتي ينتج عنها سلوك إبداع، ومن هذا كله فإن المنظمات التي تسعى لاكتساب موارد بشري ذو قدرات ومهارات وخبرات إبداعية عالية علميا التماثل للتوصيات التالية:

- محاولة التركيز على أبعاد الثقافة التنظيمية السائدة في وحدات الحماية المدنية لتنمية السلوك الإبداع.
- إعطاء أهمية أكبر للإبداع وهذا من خلال تقيم مجهودات العامل عند أداء العمل بأسلوب متجدد.
- التوجه نحو المشاركة العمالية في اتخاذ القرارات من أجل بناء مورد بشري قادر على تحديد المشكلات واكتشاف البدائل.
- فتح مجال المبادرة لحل المشاكل.

المراجع:

المراجع العربية:

- 1- بوحوش عمار، الذنبيات محمد محمود، مناهج البحث العلمي وطرق إعداد البحوث،

- ط4، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، (2007).
- 2- جمال خير الله، الإبداع الإداري، دار أسامة للنشر والتوزيع، دون طبعة، 2015.
- 3- زرواتي رشيد، تدريبات على منهجية البحث العلمي في العلوم الاجتماعية، ط1، دار هومة للنشر والتوزيع، الجزائر، (2002).
- 4- الزبيري طاهر حسو، أساليب البحث العلمي في علم الاجتماع، ط1، مجلة المؤسسة الجامعية للدراسات والنشر والتوزيع، بيروت، لبنان، (2011).
- 5- السعدي عبد الرحمان، مدخل إلى البحث العلمي، د ط، دار الكتاب الحديث، القاهرة، مصر، (2013).
- 6- الشريبي، زكرياء وآخرون، مناهج البحث العلمي الاسس النظرية والتطبيقية والتقنية الحديثة، ط1، القاهرة، مصر، دار الفكر العربي للنشر والتوزيع، 2012.
- 7- عبد المعطي، عبد المعطي، محمد عساف، السلوك الإداري والتنظيمي في المنظمات المعاصرة، د ط، المملكة العربية السعودية: دون دار، (1994).
- 8- عليان ربيعي مصطفى، محمد غنيم عثمان، مناهج وأساليب البحث العلمي النظرية والتطبيق، ط1، دار الصفاء للنشر والتوزيع، الأردن، (2000).
- 9- فرج عبد القادر طه وآخرون، موسوعة علم النفس والتحليل النفسي، دار سعاد الصباح القاهرة، جمهورية مصر العربية، (1993).
- 10- المرسي ثابت، إدريس جمال الدين، الادارة الاستراتيجية المفاهيم ونماذج تطبيقية، د ط، الدار الجامعية للنشر والتوزيع، القاهرة، مصر، 2006.
- 11- رباب محروس عبد الحميد الخولي، "مفهوم الثقافة التنظيمية: مراجعة نظرية تطبيقية"، المجلة الدولية للسياسات العامة في مصر، مركز المعلومات ودعم اتخاذ القرار التابع لمجلس الوزراء، المجلد 1، العدد 1، يناير 2022.
- 12- عزاوي عمر، عجيلة محمد، مؤسسات المعرفة وثقافة المؤسسات الاقتصادية رؤية مستقبلية، مجلة الباحث، جامعة الجزائر، 2006.
- 13- محمد ذيب المبيضين ومحمد أحمد الطراونة، أثر الإداري في السلوك الإبداعي لدى في البنوك التجارية الأردنية، دراسات العلوم الإدارة، المجلد 38، العدد 2، 2011.