

الثقافة التنظيمية والإبداع الإداري : أية علاقة ؟ (دراسة ميدانية بغرفة الصناعة التقليدية بولاية بسكرة -بسكرة-)

د. حليلو نبيل جامعة بسكرة

د. بيته حامدي جامعة بسكرة

ملخص :

يهدف هذا البحث الى دراسة الدور الذي تقوم به الثقافة التنظيمية في تحقيق الإبداع الإداري في المؤسسة الصناعية الجزائرية ، وقد اخترنا غرفة الصناعة التقليدية بولاية بسكرة كميدان للدراسة ، وذلك لاعتبار أن موضوع الثقافة التنظيمية من المواضيع المهمة والتي لها دور فعال وأثر كبير على فعالية وسيرورة المؤسسات الاقتصادية وخاصة المؤسسات ذات الطابع الفني الابداعي التي تعتمد على مهارة العنصر البشري ،ولكون الثقافة التنظيمية تحمل العديد من المكونات الهامة على غرار القيم التنظيمية والعادات والتقاليد التنظيمية ، هذه العناصر تعتبر كمصدر أساسي يساعد العامل في ابتكار وإبداع منتج مميز.

أولاً - مشكلة الدراسة :

تواجه الكثير من مؤسساتنا اليوم في ظل الظروف المتغيرة تحديات عديدة وكبيرة، مما حتم عليها مواجهة مثل هذه التحديات بسرعة وكفاءة عالية، وذلك من خلال البحث عن الأدوات والوسائل التي تمكنها من البقاء في حدود تلك الظروف، ومما لاشك فيه أن الموارد البشرية أصبحت إحدى المقومات الأساسية لنجاح المؤسسة، وذلك لما يكتسبه هذا المورد من كفاءة عالية ومسؤولية تمكنه من النهوض بأعباء المؤسسة وتحقيق أهدافها، لهذا وجب على هاته المؤسسات إيجاد ثقافة تنظيمية قوية لتشجيع إمكانياتها البشرية وتحفيزها وجعلها تعمل في نسق قيمى متكامل.

فالثقافة التنظيمية ركيزة أساسية من ركائز المؤسسة وتنميتها، فهي تعبر عن نسق القيم والتوقعات والممارسات والاتجاهات المشتركة، إضافة إلى نسق الرقابة والبنية الهيكلية في تفاعلها لإنتاج المعايير والضوابط التي تحكم السلوكات وتوجهها حتى تقدم أطرا مرجعية لكيفية التعامل مع مختلف التغيرات المؤثرة في سيرها، فهي تؤدي دور مهم في المؤسسة إذ تمثل المزايا التي تميز مؤسسة عن مؤسسة أخرى وذلك من خلال مكوناتها الأساسية (المعتقدات، الأعراف، القيم التنظيمية... الخ) والتي هي تمثل المعتقدات التي يحملها الأفراد والجماعات المتعلقة بالأدوات والغايات التي تسعى إليها المؤسسة وتحديد ما يجب في إدارة المؤسسة وإنجاز الأعمال من أجل تحقيق الأهداف، ولعل من أهم هذه القيم التي ترسم سياسة المؤسسة، قيمة العمل الجماعي الذي يرسخ التعاون والتلاحم بين العمال مما ينعكس على قوة التفاعل والتماسك بين فرق وجماعات العمل إضافة إلى قيمة العدل وقيمة المكافأة اللتان تعلمان على سيادة جو من المساواة والثابرة من أجل الوصول إلى أداء أفضل، مما يساهم في إنجاز العمل والقيام بالمهام الموكلة لهم داخل المؤسسة، وذلك من خلال المعتقدات التنظيمية باعتبارها أفكار مشتركة بين العاملين في بيئة عمل واحدة يعتقدون بها ويسعون لتطبيقها فنجد الفرد مرتبط بنجاح المؤسسة، وثقافتها التي ترسمها، إلا أن نجاح المؤسسة لا يتوقف على ثقافتها التنظيمية فحسب، بل تعدى ذلك إلى تطوير إمكانيات الفرد الإبداعية التي تمكنه من المساهمة في السير الحسن للمؤسسة.

إن القدرة الداخلية للفرد تجعله أكثر إلحاحا لجعل المؤسسة ذات ميزة عالية، أو حتى ذات ميزة تنافسية فالكثير من المؤسسات اليوم تسعى للتقليل من المنهج التقليدي محاولة توظيف منهج إبداعي جديد يجعل من عمل المؤسسة يسير

بطريقة متجددة، ومن ضمنها توليد الأفكار المستحدثة وتشجيع الإبداع الإداري خاصة في مجال التقدم العلمي والتقني، لذلك نجد أن اللجوء إلى الإبداع أمر لا مفر منه باعتباره من عوامل التنمية ووسيلة لنمو المؤسسة وبنائها.

فإدراك الإداريين بدور الإبداع الإداري وأهميته يعطي صورة حسنة للمؤسسة بصفة عامة وللمورد البشري بصفة خاصة، خاصة باعتباره المسير، وعلى إدارة المؤسسة تقدير أهمية الإبداع الإداري في كافة المستويات من خلال جهود ملحوظة لتوفير مناخ يتلائم مع العاملين في المؤسسة ومع قدرات ومهارات لدى كل واحد منهم واستغلالها الاستغلال الأمثل، ومن هنا وجب على المؤسسات التي ترغب الوصول إلى مستويات عالية من الإبداع الإداري أن تبذل جهودا لتوفير الثقافة التنظيمية الملائمة والمشجعة للإبداع عن طريق السماح لهم بالمشاركة في اتخاذ القرارات، والتي تتيح لهم فرصة إبداء الرأي وترشيد القرارات بدوره يؤدي ذلك إلى رفع الروح المعنوية للعاملين لأن غياب مثل هذه الثقافة الداعمة للإبداع ينعكس سلبا على التفكير الإبداعي لدى هؤلاء العاملين، لذلك على القادة الإداريين ترسيخ قيم ومعتقدات تنظيمية بين الأفراد، ولأهمية الثقافة التنظيمية في صياغة وتوجيه السلوك الإنساني، فإن هذه الدراسة سوف تحاول البحث عن الدور الذي تؤديه الثقافة التنظيمية السائدة بالمؤسسة في تحقيق الإبداع الإداري لدى العاملين بغرفة الصناعة التقليدية والحرف بيسكرة، وذلك بالبحث عن إجابة للتساؤل التالي:

- ما دور الثقافة التنظيمية في تحقيق الإبداع الإداري؟

وسنحاول عن التساؤل الرئيسي، من خلال التساؤلات الفرعية التالية:

التساؤل الفرعي الأول:

- ما دور القيم التنظيمية في تشجيع قدرات العاملين بغرفة الصناعة التقليدية والحرف؟

التساؤل الفرعي الثاني:

- ما دور المعتقدات التنظيمية في تشجيع المشاركة في اتخاذ القرارات لدى العاملين بغرفة الصناعة التقليدية والحرف؟

ثانياً - أهمية الدراسة وأهدافها :

1 - أهمية الدراسة:

* تكمن أهمية هذه الدراسة في أنها تعدّ من الموضوعات المهمة في ميدان الإدارة، إذ تتناول مفهومين مهمين هما الثقافة التنظيمية والإبداع الإداري.

* مساهمة كل من الثقافة التنظيمية والإبداع الإداري في تحقيق أهداف المؤسسة.

* دور الثقافة التنظيمية الفعال في استقرار وكفاءة المؤسسة، وهذا ما يحتم ضرورة تحليلها وتفسيرها كظاهرة تنظيمية تفرض نفسها في حقل البحث السوسولوجي.

* الاهتمام بموضوع الثقافة التنظيمية، كونها تعبر عن الهوية التنظيمية للمؤسسة التي تحقق لها الميزة التنافسية في ظل طغيان العولمة على جميع الأصعدة.

2- أهداف الدراسة:

تسعى هذه الدراسة من خلال الإجابة على أسئلة الإشكالية إلى تحقيق الأهداف التالية:

- إعطاء تصور واضح لمفهوم الثقافة التنظيمية والإبداع الإداري.

- فهم الجوانب المتعلقة بالثقافة التنظيمية والتي تساعد على تحقيق الإبداع الإداري.

- معرفة دور الثقافة التنظيمية في تحقيق الإبداع الإداري.

- تعزيز فهم العاملين لأهمية الثقافة التنظيمية والإبداع الإداري.

- التعرف على مستوى الإبداع الإداري لدى العاملين بغرفة الصناعة التقليدية والحرف.

ثالثاً- الاطار المنهجي للدراسة :

1- منهج الدراسة :

يتضح لنا أن المنهج الوصفي التحليلي هو المنهج المناسب لهذه الدراسة، والذي يعبر عن الطريقة المنتظمة لدراسة حقائق راهنة، متعلقة بظاهرة أو موقف أو أفراد، أحداث أو أوضاع معينة، بهدف حقائق قديمة، وآثارها والعلاقات التي تتصل بها وكشف الجوانب المتحركة فيها

2- أدوات جمع البيانات :

يعتمد المناهج العلمية على اختلاف أنواعها على أدوات ووسائل جمع البيانات والمعلومات والتي يستعين بها الباحث في البحث عن الإجابة على ما أثره من تساؤلات، والوصول إلى النتائج المتعلقة بمشكلة دراسية، وتحقيقاً لذلك تم استخدام: 1-2- استمارة الاستبيان: حيث تم استخدام الاستبيان كأداة لجمع البيانات بموضوع الدراسة، حيث أنه يعبر عن مجموعة من الأسئلة المرتبة حول موضوع معين، ثم وضعها في استبيان يسلم باليد، تمهيدا للحصول على أجوبة للأسئلة الواردة فيه، حيث يمكن بواسطته التوصل إلى حقائق جديدة عن الموضوع أو التأكد من المعلومات المختلفة. وبذلك تم توزيع هذا الاستبيان الخاص بهذه الدراسة على أفراد العينة (مجتمع البحث ككل).

2-2- بناء أداة جمع البيانات: لقد تم تقسيم استمارة الاستبيان لهذه الدراسة إلى قسمين قسم أول تضمن بيانات شخصية، القسم الثاني قسم بدوره إلى ثلاث محاور، حيث أن كل محور تضمن سؤال من الأسئلة الفرعية للدراسة وتناول المحور الأول القيم التنظيمية والمحور الثاني المعتقدات التنظيمية والمحور الثالث الإبداع الإداري.

-القسم الأول: البيانات الشخصية: تضمن المعلومات المرتبطة بالخصائص الشخصية مثل السن، الجنس، المؤهل العلمي.

-القسم الثاني: استمارة استبيان:

المحور الأول: القيم التنظيمية وتضمن هذا المحور 08 عبارات حول القيم التنظيمية

المحور الثاني: المعتقدات التنظيمية وتضمن هذا المحور 08 عبارات حول المعتقدات التنظيمية

المحور الثالث: الإبداع الإداري وتضمن هذا المحور 10 عبارات.

3: الأساليب الإحصائية.

للإجابة على تساؤلات الدراسة تمت المعالجة الإحصائية للبيانات التي تم جمعها بواسطة استمارة الاستبيان، وهي مناسبة لطبيعة الدراسة الوصفية وفي دراستنا هذه تم استخدام الأساليب التالية:

-تم حساب التوزيع التكراري، النسب المئوية، لوصف خصائص المبحوثين وكذلك للتعرف على مواقفهم نحو عبارات المحاور الرئيسية للدراسة، المتوسط الحسابي، الانحراف المعياري.

-النسب المئوية: وهي الوسيلة الأكثر شيوعاً واستخداماً وهي باختصار نصيب كل فئة من كل مئة فرد في المجموعة الكلية، والنسب المئوية في أي حالة ما هي إلا نصيب الفئة مضروباً في مئة، والميزة الرئيسية لهذا الأسلوب أنه يجنب

الباحث التعامل مع الكسور الصغيرة وصيغتها: $\frac{100x}{n}$

-المتوسط الحسابي لمعرفة اتجاه تمرکز الإجابات.

-الانحراف المعياري للتعرف على درجة التشتت بين استجابة مجتمع الدراسة.

ثالثاً- تحديد المفاهيم :

1-الدور: يعرف على أنه:

" أنماط سلوكية تكون وحدة ذات معنى، وتبدو ملائمة الشخص يشغل مكانة معينة في المجتمع أو يشغل مركزاً محدداً في علاقات شخصية متبادلة مثل القائد" (1).

__ ويعرف أيضاً على أنه: "مجموعة الحقوق والواجبات التي يلتزم بها الفرد داخل التنظيم من خلال موقعه ويتحدد الدور من خلال السلطة والمسؤولية والمسائلة" (2).

__ يستخدم مصطلح الدور في علم الاجتماع وعلم النفس الاجتماعي والأنثروبولوجيا، بمعانٍ مختلفة، فيطلق كمظهر للبناء الاجتماعي على وضع اجتماعي معين يتميز بمجموعة من الصفات الشخصية والأنشطة.

- كما يمكن تعريفه على أنه: "نموذج يتركز حول بعض الحقوق والواجبات، ويرتبط بوضع محدد للمكانة داخل جماعة أو موقف اجتماعي معين، ويتحدد دور الشخص في أي موقف عن طريق مجموعة توقعات يعتنقها الآخرون كما يعتنقها الشخص نفسه" (3).

* ومن التعاريف السابقة يمكن أن نستخلص بأن الدور هو:

- نمط منظم من المعايير تختص بسلوك الفرد .
- عبارة عن حقوق وواجبات يلتزم بها الفرد داخل المؤسسة.
- عبارة عن مركز الفرد أو وضعه أو مكانته في الجماعة.

2- تعريف الثقافة:

تعدّ الثقافة من المفاهيم الأكثر تداولاً وغموضاً وتعقيداً، مما حال دون الاتفاق على تعريف واحد لها وفيما يلي عرض لبعض هذه التعاريف:

عند التطرق لمصطلح الثقافة لابد من ذكر تعريف تايلور:

-الثقافة أهما: " ذلك الكل المركب المعقد الذي يشمل المعلومات والمعتقدات والفن والأخلاق والعرف والتقاليد والعادات وجميع القدرات التي يستطيع الإنسان أن يكتسبها بوصفه كعضو في المجتمع" (4).

- ويعرف كروبير الثقافة بأنها: مجموع ردود الفعل الحركية المكتسبة والمتناقلة، والعادات والتقنيات، والأفكار والقيم والسلوك الذي تؤدي إليه (5).

- أما كلباتريك فيرى أن الثقافة هي: كل ما صنعتها يد الإنسان وعقله من الأشياء والمظاهر في البيئة الاجتماعية، أي كل ما اخترعه الإنسان أو اكتشفه وكان له دور في العملية الاجتماعية (6).

* ومن خلال التعاريف السابقة يمكن أن نستخلص بأن الثقافة هي:

- عبارة عن مجموعة من القيم والمعايير يكتسبها الإنسان.
- الثقافة عملية متجددة.

- نشاط فكري وفني.

- عبارة عن إنجازات الإنسان التي يعبر بها من خلال حياته وطريقته في التفكير.

3- التنظيم:

التنظيم: هو عملية دمج الموارد البشرية والمادية من خلال هيكل رسمي يبين المهام والسلطات (7).

- يعرفه بارسونز على أنه: "عبارة عن وحدات اجتماعية إنسانية تقام بصورة مقصودة أو تنشأ من أجل تحقيق أهداف وقيم مميزة" (8)
- كما يمكن تعريفه بأنه نظام اجتماعي وفني لاتخاذ القرارات وتنفيذها من أجل تحقيق الأهداف المرغوبة على أفضل وجه ممكن في ظل ظروف بيئية تنشأ بينها علاقة تأثير وتأثر (9).
- ويعرف التنظيم بأنه الإطار الذي يضم القواعد واللوائح والصلات بين الأفراد، ويحدد سلطات العاملين ومسؤولياتهم وواجباتهم لتحقيق أهداف المؤسسة (10).
- كما يعرف التنظيم بأنه: وحدة اجتماعية يتم إنشاؤها من أجل تحقيق هدف معين.
- التنظيم هو نسق من الوعي يقوم على النشاطات المنسقة لقوى اثنين أو أكثر من الأشخاص (11).
- ومن التعاريف السابقة للتنظيم نستخلص بأنه:
- عبارة عن هيكل تنظيمي يظم المهام والسلطات.
- يعتبر الوسيلة التي تستطيع من خلالها جماعة ما تحقيق أهدافها بكل قصد ووعي.
- نظام اجتماعي وفني يساعد على تنفيذ مختلف القرارات لتحقيق الأهداف المرغوبة فيه.
- يقوم على الوعي والإدراك للقوى العاملة لإنجاز نشاطات وأعمال متكاملة ومتراطة ببعضها البعض.
- 4- الثقافة التنظيمية:
- تعرف على أنها: مجموعة القيم والمعتقدات التي يملكها أعضاء التنظيم نحو غاياته الرئيسية وأساليب تحقيق تلك الغايات (12).
- وتعرف أيضا أنها: نظام لمجموعة من المفاهيم العامة التي يقبلها الأفراد والجماعات في وقت محدد ويتم العمل من خلالها (13)
- كما يمكن تعريفها بأنها: مجموعة القيم والمفاهيم الأساسية التي يتم إيجادها وتنميتها داخل مجموعات العمل في المؤسسة وتعليمها للعاملين لتحديد طريقة تفكيرهم وإدراكهم وشعورهم تجاه بيئة العمل الداخلية والخارجية وتحدد سلوكهم وتؤثر في أدائهم وإنتاجيتهم (14).
- * ومن خلال هذه التعاريف نستخلص بأن الثقافة التنظيمية:
- أنه لا يوجد تعريف محدد للثقافة التنظيمية.
- تعتبر القيم والمعايير هي الخاصية المميزة للثقافة ككل.
- الثقافة التنظيمية لا تقتصر فقط على كونها نماذج سلوكية أو طرق تفكير تعطي المؤسسة هوية تنظيمية هي أيضا نماذج من الرموز والافتراضات والقيم المنمية للخبرة والمهارة.
- عبارة عن نسق من القيم التي تتحكم في سلوك العمال والفلسفة التي يتم وفقا لها إنجاز المهام.
- تعد المعتقدات والافتراضات التي يتشارك أعضاء التنظيم في الإيمان بها قواعدا سلوكية، يتم التفاعل بينهم وبين المتعاملين معهم وفقا لها.
- *التعريف الإجرائي للثقافة التنظيمية:

هي مجموعة القواعد والقيم والسلوكيات، التي تتكون من خلال الاتصال والعمل اليومي والرموز، كلها يشترك فيها أعضاء المؤسسة والتي توضح قيمة ومكانة المؤسسة بالنسبة لأعضائها، وبذلك تجعل صورة المؤسسة تختلف عن باقي المؤسسات.

5- القيم التنظيمية:

تأخذ القيم التنظيمية مجموعة من التعاريف نذكر منها:

-تعرف بأنها: هي مجموع الخصائص الإنسانية والاجتماعية والبيئية الثابتة نسبيا، التي يدرکها أعضاء التنظيم ويتفاعلون فيما بينهم أثناء أداء مهامهم (15).

-وتعرف أيضا بأنها: تمثل القيم في مكان أو بيئة العمل، بحيث تعمل هذه القيم على توجيه سلوك العاملين ضمن الظروف التنظيمية المختلفة، وهذه القيم المساواة بين العاملين والاهتمام بإدارة الوقت والاهتمام بالأداء واحترام الآخرين (16).

- كما يمكن تعريفها أيضا بأنها: الخصائص الثابتة نسبيا للمحيط الداخلي للمؤسسة التي يدرکها أعضاء المؤسسة ويعايشونها ويعبرون عنها (17).

-وتعرف أيضا بأنها: هي كل ما يعبر عن طريقة تفكير المؤسسة وتصرفاتها ونمط العلاقات الذي تعمل به داخل المؤسسة وخارجها (18).

* من التعاريف السابقة نستخلص بأن القيم التنظيمية:

-خاصية إنسانية فكرية ثابتة نسبيا.

-تعتبر القيم التنظيمية الإطار الثقافي للإدارة التي يعيش فيها الأفراد ويتأثرون بمتغيراتها.

-تعتبر مجموعة من المعتقدات والمبادئ التي يحملها الفرد اتجاه عمله مثل، الإخلاص، الصدق، إتقان العمل، احترام اللوائح والقوانين المعمول بها.

-للقيم التنظيمية دور في تحقيق التوافق والتوازن الداخلي للفرد مع جماعته المحيطة به والبيئة الخارجية.

6- الإبداع:

تتعدد مفاهيم الإبداع وتباين وجهات النظر حول ماهيته، فلا يوجد اتفاق بين العلماء حول تعريفه وماهيته ويعود ذلك إلى تعقد الظاهرة الإبداعية نفسها من جهة وتعدد المجالات التي انتشر فيها مفهوم الإبداع من جهة أخرى، مما أدى إلى اختلاف المنطلقات النظرية لموضوع الإبداع بسبب تباين اجتهادات العلماء والباحثين واختلاف اهتماماتهم وكذلك مناهجهم العلمية والثقافية ومدارسهم الفكرية.

لقد تباينت وتعددت التعاريف الاصطلاحية لمفهوم الإبداع الإداري، وذلك باختلاف المناهج الأدبية والعلمية واختلاف المرجعية والهدف لهذه التعريفات، وتنوع الآراء عند العلماء والباحثون، ومن بين هذه التعاريف نجد:

*عرف كاظم (2008) الإبداع الإداري بأنه "الإبداع الذي يشير إلى التغيرات في هيكل المؤسسة أو عملياتها" (19).

*كما يعرف الإبداع الإداري حسب عبد الرحيم وحسن (2010): "بجمل التغيرات الحاصلة في الأنشطة والفعاليات والأساليب الإدارية التي تتبعها المؤسسة بالشكل الذي يتلائم مع تحقيق أهداف المؤسسة" (20).

*ومن وجهة نظر فارمان (2010) فالإبداع الإداري هو: "منظومة متكاملة تشترك فيها المؤسسة الإدارية وأفراد التنظيم من مدراء وموظفين، وكذلك بيئة المؤسسة، وتعتبر الإدارة هي العنصر الفاعل في أداء المؤسسة ومن ثم كان لابد وأن تتجه

للتطوير حتى تحقق أهدافها، وبالنظر إلى عناصر العملية الإبداعية يعتبر الموظف هو العنصر الأساسي في العملية الإبداعية الذي منه وبه تنطلق المؤسسة نحو الإبداع الإداري" (21).

*ومن خلال التعاريف السابقة نستخلص أن الإبداع الإداري:

-هو عملية اكتشاف أفكار جديدة ومميزة.

-وجود أفكار مبدعة لا تكون إلا من خلال أفراد مبتكرين وفرق عمل حيث هم أساس عملية الإبداع.

-الإبداع هو الناتج الذي يأتي من خلال ارتباط لعناصر كانت موجودة من قبل.

-إن العملية الإبداعية ليست حكرا على الأفراد فقط بل ترتقي حتى مستوى الجماعات والمؤسسات.

-تحدد نوعية الإبداع المتميزة بالصفات والخصائص الشخصية التي يمتلكها الأشخاص المبدعين.

*التعريف الإجرائي للإبداع الإداري:

هو عبارة عن مجموعة من الأفكار والممارسات التي يقدمها كل من المدير والعامل والتي بدورها تهدف إيجاد عمليات إدارية وأساليب أكثر كفاءة في إنجاز أهداف المؤسسة، وتلك تكون أكثر خدمة للمجتمع.

رابعاً - عرض وتحليل وتفسير البيانات:

1-البيانات الشخصية :

الجدول رقم 01: يمثل توزيع مجتمع الدراسة وفقا للجنس.

الجنس	التكرار	النسبة المئوية
ذكر	14	38%
أنثى	23	62%
المجموع	37	100%

-يبين الجدول خصائص الباحثين حيث أن نسبة 62% منهم جنس أنثى ونسبة 38% جنس ذكر، حيث هذا التنوع في الجنس يرجع إلى أن طبيعة العمل في المؤسسة واختلاف وتنوع مهامها ووظائفها يفرض وجود الجنسين بها، وبالتالي ربما يرجع أن نسبة العنصر الأنثوي أكثر من العنصر الذكوري بالنسبة المئوية لتحمل المسؤولية وأداء وقدرة التعامل مع الأطراف الأخرى.

الجدول رقم 02: يمثل توزيع مجتمع الدراسة وفق السن.

السن	التكرار	النسبة المئوية
من 20 إلى 30	21	57%
من 31 إلى 40	11	30%
من 41 سنة فما فوق	05	13%
المجموع	37	100%

-يبين هذا الجدول خصائص الباحثين وفقا للسن، حيث يلاحظ أن تركز أعلى معدلات السن تقع في المجال الأول [20-30] بنسبة مئوية تقدر بـ 57% وهذا يدل أن أغلب مجتمع البحث تغلب عليه الفئة العمرية متوسطة السن وهي تعد مرحلة النضج والإنجاز، وهذا يعتبر مؤشر إيجابي حيث للمؤسسة أن تستفيد منها وتليها نسبة 30% وهي تمثل الفئة العمرية أقل من [31-40] ثم نسبة 13% والتي تمثل الفئة العمرية فما فوق 41 سنة.

الجدول رقم 03: يمثل توزيع مجتمع الدراسة وفقا للمستوى العلمي.

النسبة المئوية	التكرار	المستوى العلمي
05%	02	متوسط
38%	14	ثانوي
57%	21	جامعي
100%	37	المجموع

-من خلال الجدول نلاحظ أن أكبر نسبة من الفئة المبحوثة هي الفئة ذات المستوى الجامعي بنسبة 57%، تليها نسبة 38% ذات المستوى الثانوي حيث يعود هذا التنوع في المستويات إلى حاجة المؤسسة إلى توظيف الموارد البشرية التي تمتلك المهارات والقدرات الذهنية والمجهودات الفكرية الأكبر لشغل الوظائف، دون إغفال وجود نسبة معتبرة من العمال ذوي مستوى متوسط بنسب أقل 05%، وهذا يعود إلى طبيعة العمل التنفيذي الذي لا يحتاج إلى مؤهلات علمية كبيرة بل إلى جهد بدني أكثر.

2- تحليل وتفسير تقديرات الأفراد حول الثقافة التنظيمية:

الجدول رقم 04: تؤدي مهامكم في بيئة تنظيمية عادلة.

البدائل	التكرار	النسبة المئوية	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
نعم	24	65%	1.65	0.48
لا	13	35%		
المجموع	37	100%		

جاءت إجابات المبحوثين حول العبارة بالموافقة بنسبة 65% في حين باقى أفراد العينة كانت إجاباتها بعدم الموافقة بنسبة 35%.

أي بمتوسط حسابي قدر بـ 1.65 وانحراف معياري بلغ 0.48 وهذه النتائج تدل على أن العمال يرون أن البيئة التنظيمية العادلة تتحقق من خلال توفير ما يحتاجه العامل لانجاز أعماله دون تمييز، وبالتالي نجد إدارة المؤسسة (غ، ص، ت، ح) تسعى لتحقيق العدالة التنظيمية من خلال معالجة مشاكل العمال، وكذا العدالة لتوزيع العلاوات كل حسب جهده، وهذا يؤدي بشكل كبير إلى تفعيل العمل وزيادة الرضا الوظيفي والتكامل والاستقرار وكذا الإبداع لدى العمال. الجدول رقم 05: علاقات الإدارة مع عاملها تسودها الثقة.

البدائل	التكرار	النسبة المئوية	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
نعم	25	68%	1.68	0.47
لا	12	32%		
المجموع	37	100%		

-أجابت نسبة من المبحوثين بالموافقة بنسبة 68% على أن هناك ثقة بين الإدارة وعاملها، فيما أجابت بعدم الموافقة بنسبة 32%.

*أي بمتوسط حسابي قدر بـ 1.68 وانحراف معياري بلغ 0.47، ويمكن القول أن إدارة المؤسسة (غ، ص، ت، ح) تعمل بمثابة الصمغ أو الآصرة التي تربط بين أفراد المؤسسة بعضهم ببعض، وتساعد على تعزيز تناغمية السلوك في العمل، وذلك من أجل تقوية الروابط بينها وبين العاملين، حيث يقدمون أنموذجا في الأداء والانجاز لباقي أعضاء المؤسسة.

الجدول رقم 06: لديك الرغبة في التعاون مع الآخرين لأداء العمل

البدائل	التكرار	النسبة المئوية	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
نعم	34	92%	1.90	0.27
لا	3	8%		
المجموع	37	100%		

- أجابت نسبة من المبحوثين بنسبة 92% بالموافقة على أن لديهم الرغبة في التعاون مع الآخرين، تليها نسبة 8% أجابوا بعدم الموافقة.

الجدول رقم 07: مشاركة العمال في اتخاذ القرار يمنح السهولة في الأداء.

البدائل	التكرار	النسبة المئوية	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
نعم	28	76%	0.76	0.43
لا	9	24%		
المجموع	37	100%		

- جاءت إجابات العمال لهذه العبارة بنعم بنسبة 76% بأن المشاركة في اتخاذ القرار يمنح السهولة في الأداء ونسبة 24% أجابوا بلا أيها لا يمنح المشاركة في اتخاذ القرار السهولة في الأداء.

*أي بمتوسط حسابي قدر بـ 1.76 وانحراف معياري بلغ 0.43، ويمكن القول أن إشراك العمال في اتخاذ القرار في هذه المؤسسة (غ، ص، ت، ح) يؤدي إلى المحافظة على كل ما توصلت إليه من نجاحات، وكما يدل على اهتمام المؤسسة لأراء العاملين ومقترحاتهم من خلال مشاركتهم في اتخاذ القرار مما يؤدي ذلك إلى زيادة الخبرة والكفاءة لدى العاملين لتسيير المؤسسة.

الجدول رقم 08: يتم تقييم أداء العمال على أساس مساهمتهم في إنجاز المهام الموكلة لهم.

البدائل	التكرار	النسبة المئوية	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
نعم	18	49%	1.49	0.50
لا	19	51%		
المجموع	37	100%		

- أجابت نسبة من المبحوثين بالموافقة بنسبة 49%، تليها مباشرة نسبة الغير موافقين بنسبة 51% على أنه يتم تقييم أداء العمال على أساس مساهمتهم في إنجاز المهام الموكلة لهم.

*أي بمتوسط حسابي قدر بـ 1.49 وانحراف معياري بلغ 0.50، فالمؤسسة الصناعية تسعى للوصول لأداء أفضل وبالتالي إنتاجية أكثر، وهذا ما يأتي إلا بتحفيز العمال ومكافئتهم على إنجاز أعمالهم بصورة مختلفة (مادية، معنوية) وهو ما رآه المجيبين بالموافقة، مما يعزز الثقة لدى العامل في قدراته في المؤسسة نفسها.

الجدول رقم 09: تقوم بتجربة أفكار وطرق جديدة لحل المشاكل.

البدائل	التكرار	النسبة المئوية	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
نعم	28	76%	1.78	0.41
لا	9	24%		
المجموع	37	100%		

-أجابت نسبة 76% من المبحوثين بنعم على القيام بتجربة أفكار وطرق جديدة لحل المشاكل، ونسبة 24% كانت إجاباتهم بلا.

*أي بمتوسط حسابي قدر بـ1.78 وانحراف معياري بلغ 0.41، وبذلك يمكن القول أن العمال قادرين على تجربة أفكار جديدة وطرحها بجرية كاملة، وعدم انتقادهم وقبولها، والبناء عليها من قبل الآخرين لتنمية أفكار خاصة بهم. الجدول رقم 10: لديك القدرة على أداء العمل بكفاءة وفعالية.

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	النسبة المئوية	التكرار	البدائل
0.22	1.95	95%	35	نعم
		5%	2	لا
		100%	37	المجموع

-أجابت نسبة 95% من المبحوثين بالموافقة على أن لديهم القدرة على أداء العمل بكفاءة وفعالية، ونسبة 5% أجابوا بعدم الموافقة على ذلك.

*أي بمتوسط حسابي قدر بـ1.95 وانحراف معياري بلغ 0.22، وبالتالي يمكن القول أن العامل من أهم دعائم وعناصر المؤسسات الحديثة باعتبارها كيانا اجتماعيا، وبناءا عليه يتوقف نجاحها في تحقيق أهدافها بكفاءة وفعالية، وذلك يتطلب توفير مناخ ملائم يشجع القدرات الإبداعية للإداريين والعاملين فيها، كما أن للإدارة دورا رئيسيا في تنمية القيم المؤسسة كونها تخدم العملية الإبداعية للإداريين التي تتيح لهم بواد إبداعية، لأن مصدر الإبداع العامل نفسه سواء كان فرديا أو جماعيا، والعامل عندما يأتي للمؤسسة لا يأتي من فراغ، وإنما يأتي وهو يحمل أفكارا وقيما وثقافة معينة.

*أي بمتوسط حسابي قدر بـ1.92 وانحراف معياري بلغ 0.27، ونظرا لسيادة روح التعاون بين العمال داخل المؤسسة وذلك يمكن أن يكون بحكم الأقدمية التي يمتلكها نسبة معتبرة من العاملين وهذا خلق نوع من التعاون بين العاملين وشكل روابط صداقة بينهم.

نتائج الدراسة.

-نتيجة التساؤل الرئيسي:

جاء نص السؤال الرئيسي كما يلي: ما دور الثقافة التنظيمية في تحقيق الإبداع الإداري؟

• ولقد تمت الإجابة على هذا التساؤل من خلال بنود الاستبيان يتم التوصل إلى النتيجة أن للثقافة التنظيمية دور إيجابي في تحقيق الإبداع الإداري، وعليه تتضح أهمية الثقافة التنظيمية في تفعيل أنشطة غرفة الصناعة التقليدية والحرف، من خلال التركيز على الدعم الدائم لعملية الإبداع الإداري.

-نتائج التساؤلات الفرعية:

نتيجة التساؤل الفرعي الأول:

جاء نص السؤال الفرعي الأول كما يلي: ما دور القيم التنظيمية في تشجيع قدرات العاملين؟

• وقد تمت الإجابة على هذا التساؤل من خلال تحليل بنود الاستبيان المتعلق بهذا المحور أي القيم التنظيمية ليتم التوصل إلى نتيجة أن القيم التنظيمية لها دور إيجابي في تشجيع قدرات العاملين، حيث كانت درجة ممارسة القيم التنظيمية (العدل، الكفاءة، فرق العمل، الصفاة، استغلال الفرص...) مرتفعة، بغرفة الصناعة التقليدية والحرف ببسكرة(الجدول رقم 04-07-06).

وهنا نرى أهمية غرس القيم التي تكون الشخصية الفردية والجماعية للمؤسسة، وتكون بمثابة الوازع الذي يحدد ويضبط السلوك، وتطوير بيئة ثقافية ترفع من مكانة الإبداع وقيمه في المؤسسة، وذلك من خلال تطبيق العملية الإبداعية بصورة جيدة وكذلك مساواة المهارة الإبداعية بالمهارات الأخرى المطلوبة، واعتبار الإبداع أهم معايير جودة العمل وكفاءة الموظف بالإضافة إلى توفير الحافز المادي والمعنوي للمبدعين.

نتيجة التساؤل الفرعي الثاني:

جاء نص التساؤل الثاني: ما دور المعتقدات التنظيمية في تشجيع المشاركة في اتخاذ القرارات؟

وقد تمت الإجابة على هذا التساؤل من خلال تحليل بنود الاستبيان المتعلق بهذا المحور أي المعتقدات التنظيمية، ليتم التوصل إلى نتيجة أن المعتقدات التنظيمية لها دور إيجابي في تشجيع المشاركة في اتخاذ القرارات.

هنا نرى أن للمعتقدات التنظيمية أهمية في المشاركة في عملية اتخاذ القرارات بغرفة الصناعة التقليدية والحرف من خلال المساهمة في العمل الجماعي وأثر ذلك في تحقيق الأهداف التنظيمية، بحيث أن المعتقدات والمبادئ المشتركة لأفراد مؤسسة بغرفة الصناعة التقليدية والحرف ببسكرة تجعل عملية الاتصال أسهل وينتج منها مستوى أفضل من التعاون والالتزام وتبسيط عملية المشاركة في اتخاذ القرارات، والتركيز على تحقيق الإبداع (الجدول رقم 08-09-10).

خاتمة

تعتبر الثقافة التنظيمية من العوامل التي تدفع بالأفراد العاملين وتشجيعهم على توظيف قدراتهم ومهاراتهم الإبداعية وخبراتهم على نحو أفضل وذلك عن طريق ثقافة تحض بالثقة والقبول من جميع أفراد المؤسسة الذين يشتركوا في مجموعة متجانسة من القيم والمعتقدات التي تحكم سلوكهم داخل المؤسسة.

كم تعد الثقافة الوعاء الذي تحتويه الشخصية الفردية والوعي الجماعي، وهي القسم المتعلق بتفاعل الأفراد في محيط العمل ضمن مؤسسة تخضع إلى قواعد سير داخلية تفاعلية وما إذا كانت وفق معايير التي تتبناها المؤسسة التي هي روح المؤسسة ومحركها.

إن الأفراد المبحوثين بغرفة الصناعة التقليدية والحرف ببسكرة يرون أن الثقافة التنظيمية سائدة بالمؤسسة بصورة إيجابية، حيث هي مجموعة من القيم والمعتقدات والسلوكيات وأساليب التعامل التي تصدر عن الموظفين ويراها العملاء والمجتمع التي تتواجد فيه المؤسسة، وهنا كذلك نرى أهمية غرس القيم والمعتقدات التنظيمية التي تكون الشخصية الفردية والجماعية بالمؤسسة، وتطوير بيئة ثقافية ترفع من مكانة الإبداع وقيمه وذلك من خلال تبني مجموعة من القيم التي تنمي الاتجاهات الإبداعية وصياغتها وترجمتها في نظم وأساليب تؤصل الإبداع في كل نشاطات المؤسسة، وتسير بها نحو التطوير والتي تعتمد بدرجة كبيرة على إتاحة الفرصة للعاملين بالتمركز نحو الإبداع والانطلاق مما يعزز بدرجة عالية للوصول إلى ما وصلت إليه المؤسسات الإدارية الناجحة بإيجاد إستراتيجية تعمل على بلورة ثقافة إبداعية تتبنى قيم تنظيمية تساهم في تطوير الأداء الإداري المبدع.

قائمة المراجع:

- 1- نبيل صادق: طريقة تنظيم المجتمع في الخدمة الاجتماعية، دار الثقافة المصرية، القاهرة، 1983، ص367.
- 2- ناصر قاسمي: دليل مصطلحات علم الاجتماع التنظيم والعمل، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2004، ص.65
- 3- فاروق مداس: قاموس مصطلحات علم الاجتماع، سلسلة قواميس المنار، دار مدني للطباعة والنشر والتوزيع، 2003، ص120.

- 5- محمد السويدي: مفاهيم علم الاجتماع الثقافي ومصطلحاته، المؤسسة الوطنية للكتاب، الجزائر، 1991، ص50.
- 5- محمد عبد الفتاح ياغي: مبادئ الإدارة العامة، ط2، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان، 2010، ص107.
- 6- زكي محمد اسماعيل: الأنتروبولوجيا الثقافية، دار الثقافة، قطر، 1982، ص30.
- 7- عامر عوض: السلوك التنظيمي، دار أسامة، عمان، الأردن، 2008، ص5.
- 8- عبد الله محمد عبد الرحمن: علم اجتماع التنظيم، ط2، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، مصر، 2003، ص11.
- 9- أحمد عرفة: فعاليات التنظيم وتوجيه السلوك الانساني، مؤسسة شباب الجامعة، الإسكندرية، مصر، 2004، ص15.
- 10- موسى اللوزي وآخرون: السلوك التنظيمي، مفاهيم معاصرة، إثراء للنشر والتوزيع، ط1، الأردن، 2009، ص22.
- 11- رابح كعباش: علم اجتماع التنظيم، مخبر علم اجتماع الاتصال، الجزائر، 2006، ص28.
- 12- جمال الدين المرسي: إدارة الثقافة التنظيمية والتغيير، الدار الجامعية، 2006، ص13.
- 13- مصطفى محمود أبو بكر: التنظيم الإداري في المنظمات المعاصرة، الدار الجامعية، الإسكندرية، 2005، ص406.
- 14- مصطفى محمود أبو بكر: دليل التفكير الاستراتيجي وإعداد الخطة الاستراتيجية، الدار الجامعية، مصر، 2000، ص131.
- 15- ناصر قاسيمي، مرجع سبق ذكره، ص107.
- 16- محمود سليمان العميان: السلوك التنظيمي في منظمات الأعمال، دار وائل للنشر والتوزيع، الأردن، 2003، ص312.
- 17- عبد الحفيظ مقدم: "علاقة القيم الفردية والتنظيمية وتفاعلها مع الاتجاهات والسلوك"، دراسة إمبريقية، الكويت، مجلة العلوم الاجتماعية، مج22، 1994، ص156.
- 18- ناصر قاسيمي، مرجع سبق ذكره، ص107.
- 19- كاظم عبد الله: أثر رأس المال الفكري في الإبداع التنظيمي، مجلة القادسية للعلوم الإدارية والاقتصادية، العراق، جامعة القادسية، مج10، ع3، 2008، ص65.
- 20- الرحيم، إباد محمود، وحسن دنيا: أثر إبداع العملية في تصميم المنتج، دراسة حالة في الشركة العامة للصناعات الكهربائية، المجلة العراقية في العلوم الإدارية، العراق، مج7، ع27، 2008، ص85.
- 21- أحمد فرمان مها: "أثر تمكين العاملين على ممارسة الإبداع التنظيمي كما يراه العاملون في القطاع العام العراقي"، دراسة حالة وزارة التخطيط والتعاون والإثرائي، رسالة ماجستير في الإدارة العامة (غير منشورة)، جامعة اليرموك، كلية الاقتصاد والعلوم الإدارية، العراق، 2010، ص37.