جمهورية العراق
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة القادسية
كلية الإدارة والاقتصاد
قسم إدارة الاعمال

العلاقة بين الثقافة التنظيمية والابتكار لدى العاملين

اعداد الطالب

جاسم محمد فاضل الجنابي

الى مجلس قسم إدارة الاعمال كلية الإدارة والاقتصاد

جامعة القادسية جزء من متطلبات نيل شهادة البكالوريوس

في إدارة الاعمال

بأشراف

م. سحر عناوي رهيو

١٤٣٩ هـ **٢٠١٨م**

بسم الله الرحمن الرحيم

وَيَسْأَلُونَكَ عَنِ الرُّوحِ ۖ قُلِ الرُّوحُ مِنْ أَمْرِ رَبِّي وَمَا أُوتِيتُم مِّنَ الْعِلْمِ إِلَّا قَلِيلًا

صدق الله العلي العظيم

الاسراء (٨٥)

الاهـــــــداء

تبارك الذي اهدانا نعمة العقل وانار سبيلنا بنور العلم ،ومهد لنا طريق النجاح ،بكل عرفات وتقدير .

اهدي عملي هذا المتواضع الى والدي العزيزين حبا ووفاء الى اخوتي حفظهم الله.

الى الأستاذة المشرفة : م . سحر عناوي رهيو

لها اسمى التحية والتقدير الجزيل

والى أصدقائي الاوفياء جزاهم الله خيرا.

الشكر والعرفان

على صفحات من نور وبماء من ذهب اخط اسمى كلمات الشكر والتقدير ،وخالص عبارات الشكر والامتنان والعرفان لمن ساعدني ووفقني لان اتم هذا العمل :

الله جل جلاله ، وتعالى ذكره ، وتباركت اسمائه ، وتقدست صفاته.

الشكر موصول الى من كان لهم يد في إتمام هذا البحث فمن لم يشكر المخلوق لم يشكر الخالق.

والى كل الأساتذة الأعزاء والذين ساعدوني في المسيرة العلمية مع كل الشكر والاحترام الى الأستاذة الفاضلة (م. سحر عناوي رهيو) تفضلا واشرافا على البحث كذلك أتقدم بالشكر الجزيل الى الأستاذة الكريمة (م. افتخار جبار عبد)

المحتويات

الموضوع	الصفحة
الآية	
الاهداء	
الشكر والعرفان	
المقدمة	١
المبحث الأول : منهجية البحث	٢
مشكلة البحث	٢
أهمية البحث	٢
اهداف البحث	٢
فرضيات البحث	٣
حدود البحث	٣
عينة البحث	٣
المبحث الثاني : الجانب النظري اولا : الثقافة التنظيمية	٤
مفهوم الثقافة التنظيمية	٤
أهمية الثقافة التنظيمية	٤
سمات الثقافة التنظيمية	٥
مكونات الثقافة التنظيمية	٥
ابعاد الثقافة التنظيمية	٦
ثانيا : الابتكار	٦
مفهوم الابتكار	٦
أهمية الابتكار	٧
أنواع الابتكار	٧
نبذة تاريخية عن كلية الإدارة والاقتصاد في جامعة القادسية	٨
المبحث الثالث : الجانب العملي وصف متغيرات البحث	٩- ١٠- ١١
المبحث الرابع : الاستنتاجات والتوصيات	١٢
المصادر	١٣- ١٤

الملخص

ان الهدف من هذه الدراسة هو التعرف على توافر ابعاد الثقافة التنظيمية والابتكار كذلك التعرف على مدى وجود تباين في المستوى الابتكاري يعزى الى اختلاف في خصائصهم الديمغرافية واثر ثقافة التنظيمية في تحقيق ابتكار لدى العاملين. تم اجراء الدراسة على عينة من الموظفين في كلية الادارة والاقتصاد في جامعة القادسية وقد بلغ عددهم (٢٥) موظف والتي تمثلت بمجتمع الدراسة والغايات وجمع البيانات اللازمة فقد تم تطوير استبانة وزعت على الموظفين في الكلية من اجل اختبار الفرضيات الدراسة تم استخدام عدد من الاساليب الاحصائية نسب المئوية والتكرارات والوسط الحسابي والانحراف المعياري .

حيث توصلت الدراسة الى مجموعة من النتائج هي :

وجود توافر لأبعاد الثقافة التنظيمية والابتكار كذلك وجود تباين في مستوى الابتكار يعرى في اختلاف خصائصهم الديمغرافية ايضا تبين ان هناك تأثير معنوي لبعض ابعاد الثقافة التنظيمية (القيم التنظيمية – والمعتقدات التنظيمية – التوقعات التنظيمية – الاعراف التنظيمية) في قدرة العاملين على الابتكار وقد لخصت الدراسة الى مجموعة من التوصيات وكان من اهمها :

انه ضرورة تشجيع الرئيس اي افكار جديدة من قبل الموظفين باختلاف صفاتهم الوظيفية كذلك زيادة الاهتمام بتوفير ابعاد الثقافة التنظيمية (القيم التنظيمية والمعتقدات والتوقعات والاعراف التنظيمية).

المقدمة

في ظل الظروف المتغيرة حاليا فان الابتكار أداة هامة من أدوات التأمل مع التطورات البيئية العالمية الجديدة ، سواء كان هذا الامر يتعلق بالجامعات او المنظمات وفي ظل هذه الظروف تصبح الجامعات امام اختيارين اما التكيف مع ما يحدث من التغيرات العالمية او الاندماج في أجواء العمل الجديد او تهميش . فيجب عليها ان تتعلم كيفية التعامل مع التغيرات الجذرية التي يشهدها الاقتصاد العالمي . التحول من موقع مميز في المنظمة وقدرتها على البقاء في حالة ذات طابع تنافسي مع غيرها من المنافسات . لذا على كل منظمة ان تدرك ان الابتكار هو مفتاح لكل ميزه تنافسية او هو القوة الدافعة لها نحو تحقيق النمو وجعلها في الريادة والصدارة في اكتساب ما تحتاجه من رقي . وحتى يبدع العامل في مؤسسته يجب ان توفر بيئة تقليل الابتكارات على كافة أنواعها . اذا لا يمكن ان يبتكر كل عامل في بيئة ترفض كل ما هو جديد وحتى تصبح البيئة المنظمة بيئة ابتكارية يجب ان تقتنع بان العاملين بإمكانهم ان يبدعوا ويجدون حلولا للمشاكل التي تواجههم وهنا يأتي دور الثقافة التنظيمية لما تحتويه من قيم وقواعد ومعاير وانماط سلوكية التي يشترك بها العاملين في المنظمة ، حيث انها قوة محسوسة التي تقف خلف نشاط المنضمة مما يجعل ان تستلزم تلك المنضمات على الاهتمام بثقافاتها . قد تضمن هذا البحث على أربعة مباحث فقط خص المبحث الأول على منهجية البحث والمشكلة والاهمية والاهداف والفرضيات . حيث شمل المبحث الثاني الجانب النظري للبحث مكون من مطلبيين المطلب الأول يتضمن الثقافة التنظيمية والمطلب الثاني فقد احتوى على مفهوم الابتكار واما المبحث الثالث فقد احتوى على الاطار العملي للبحث متضمن الاستبيان وكافة العمليات الإحصائية واما المبحث الرابع فقد شمل على التوصيات والاستنتاجات التي توصلنا اليها من خلال الميدان العملي

المبحث الاول

منهجية البحث

اولا: مشكلة البحث

يمكن تحديد الى اي مدى يمكن ان تساهم الثقافة التنظيمية في تنمية الابتكار لدى العاملين في جامعة القادسية / كلية الادارة والاقتصاد . ويمكن ان تقسم على شكل الاسئلة التالية :

١) ما مستوى توفر ابعاد الثقافة التنظيمية في كلية الادارة والاقتصاد محل الدراسة .
٢) ما مستوى توفر الابتكار في كلية الادارة والاقتصاد محل الدراسة .
٣) هل هناك فروقات في مستوى ابتكار للعاملين يعزى الى الاختلاف في خصائصهم الاجتماعية في كلية الادارة والاقتصاد .
٤) ما تأثيرات الثقافة التنظيمية في تحقيق الابتكار لدى العاملين في كلية الادارة والاقتصاد .

ثانيا : اهداف البحث

١. معرفة مستوى توفر ابعاد الثقافة التنظيمية في كلية الادارة والاقتصاد / جامعة القادسية .
٢. معرفة مستوى توفر الابتكار في كلية الادارة والاقتصاد / جامعة القادسية .
٣. التعرف على مستوى الاختلاف الابتكاري بأختلاف الخصائص الاجتماعية في كلية الادارة والاقتصاد / جامعة القادسية .
٤. معرفة اثر ابعاد الثقافة التنظيمية في تحقيق الابتكار في كلية الادارة والاقتصاد / جامعة القادسية .

ثالثا : اهمية البحث

١) تنبع اهمية هذا البحث من خلال المفردات التي نسعى لدراستها فضلا على ارتباط الابتكار بأداء كلية الادارة والاقتصاد / جامعة القادسية .
٢) تبرز اهمية دراسة الابتكار بما يمكن تحقيقه لكلية من مزايا تنافسية مستدامة يصعب محاكاتها .
٣) يأتي الاهتمام بالابتكار بسبب الحاجة الملحة في العصر الحالي وسيادة تغيرات البيئية سياسية كانت ام ثقافية ام اجتماعية و الخ .
٤) قياس مدى الثقافة التنظيمية والخصائص الاجتماعية ومدى تأثيرها بالابتكار لدى العاملين في كلية الادارة والاقتصاد / جامعة القادسية .

رابعا : فرضيات البحث

يحاول البحث اثبات الفرضيتين الاتيتين :

١- توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين الثقافة التنظيمية والابتكار لدى العاملين .

٢- يوجد تأثيرات ذات دلالة احصائية لأبعاد الثقافة التنظيمية في قدرة العاملين على الابتكار .

خامسا : حدود البحث

المجال الزماني : ابتدأ البحث في الفترة الزمنية في (نوفمبر ٢٠١٧) (ابريل ٢٠١٨) .

المجال المكاني : في جامعة القادسية كلية الادارة والاقتصاد .

سادسا : عينة البحث

مجموعة من الموظفون في كلية الادارة والاقتصاد في جامعة القادسية حيث بلغ عددهم (٢٥) موظف .

المبحث الثاني

الجانب النظري

اولا : الثقافة التنظيمية

١- مفهوم الثقافة التنظيمية

ما من مؤسسة الا ولها ثقافة خاصة بها تميزها عن غيرها من المؤسسات الاخرى وهذه الثقافة لا تنشيء من عدم بل هي نتيجة تفاعل مجموعة من العوامل ومع الوقت تتشكل هذه الثقافة حيث تصبح اكثر تجددا ووضوحا من خلال هذا المطلب سيتم التعرف بدقة على مفهوم الثقافة التنظيمية وهذا من خلال التعاريف الاتية :

أ- وهي مجموعة الافتراضات والاعتقادات والقيم والمعايير التي تشترك فيها الافراد في المؤسسة وهي بمثابة بيئة انسانية يؤدي العامل عمله فيها (حريم ، ٢٠٠٦ :ص٢٣٠).

ب- مجموعة القيم السائدة التي تساعد العاملين في المؤسسة على فهم التصرفات وكذلك الاعمال المقبولة والاعمال والتصرفات الغير مقبولة (العريفي ،٢٠٠٩ : ص١٤١)

ج- هي مجموعة من القيم المشتركة الضابطة لتفاعلات افراد المنظمة بين بعضهم البعض وبين الاطراف الخارجية للمنظمة كالموردين والزبائن ..الخ (جلاب ،٢٠١٦ : ص٥٩٥).

د- هي مجموعة من القيم التي يجلها الاعضاء للمؤسسة من الرؤساء والمرؤسين من البيئة الخارجية الى البيئة الداخلية لتلك المؤسسة (عكاشة ،٢٠٠٨ ص ١١)

٢- اهمية الثقافة التنظيمية

تأتي اهمية الثقافة التنظيمية في كونها القوة الخفية التي لها دور في فاعلية المؤسسة ومستويات ادائها من خلال اثبات العديد من المفكرين القوة للثقافة بالتأثير على السلوك التنظيمي بوصفها مشغل المقدرات التنظيمية الكامنة (خميس ناصر محمد ، ٢٠١٢ : ٢١٥) .

وايضا تكمن اهمية الثقافة فيما يلي (علماوي ،٢٠١٠ : ٥٢) و (عكاشة ، ٢٠٠٢ : ١٢) .

أ- توحيد الطاقات والامكانات نحو تحقيق الاهداف المشتركة وتوجه الجهود نحو التغير والتجديد والابتكار .

ب- تحقيق التكيف بين العاملين في كلية الادارة والاقتصاد والبيئة الخارجية ذات الصلة .

ج- تساعد الثقافة على التنبؤ بسلوك الافراد او الجماعات فالافراد عندما تواجه مشكلة معينة تتصرف وفق قيمها وثقافتها .

د- تعتبر الثقافة من الخصائص المميزة للمنظمة عن غيرها من المنظمات .

٣- سمات الثقافة التنظيمية

هنالك العديد من السمات التي تعتبر مؤشرات للثقافة التنظيمية نذكر منها الاتي : (المرسي ،٢٠٠٦ : ١٥)

أ- تحمل المخاطر : مدى التشجيع على الابتكار وتحمل المخاطر والمخاطرة .

ب- التكامل : مدى التشجيع على التعاون والتنسيق .

ج- الرقابة : عدد القواعد والاجراءات وكمية الاشراف المباشر على التصرفات والسلوكيات العاملين .

د- الهوية : درجة تعريف العمال لأنفسهم بالانتماء للمؤسسة .

ه- نظام المكافأة : المدى التخصصي في المكافأة والحافز وفقا للأداء .

و- الدعم الاداري : مدى قيام الادارة بتوفير الدعم والمساندة واتاحة المعلومات وتشجيع اعضاء المؤسسة .

٤- مكونات الثقافة التنظيمية

لقد تعددت اراء الكتاب والباحثون حول تحديد مكونات الثقافة التنظيمية وهي على النحو الاتي : (جلاب ،٢٠١٦ : ٦٠٥ – ٦٠٧)

أ- الرمزية المادية : وهي اشياء مادية المحيطة بالافراد والتي تشكل مصدرا لتحفيز المحسوس اثناء ممارسته للفعاليات ذات الطابع الثقافي ومنها تصميم بناية المنظمة والملابس وغيرها .

ب- الرمزية السلوكية : هي عبارة عن طقوس او شعائر التي تمارس في المناسبات الخاصة كحفلات التعارف او حفلات الوداع او الزفاف وغيرها .

ج- الرمزية اللفظية : تتمثل هذه المكونات بأساطير والقصص الزاخرة بالاعمال البطولية والخرافات وغيرها .

د- المكونات الادراكية : تتركز هذه المكونات على النظر الى الثقافة التنظيمية كنظام للافكار اي نظام ادراكي وتشمل القيم والمعتقدات والاتجاهات .

٥- ابعاد الثقافة التنظيمية

(المغربي ،٢٠٠٧ : ٥٠٧)

لقد اعطى الكتاب والباحثون عدة ابعاد للثقافة التنظيمية وهي على النحو الاتي :

١) القيم التنظيمية : وهي عبارة عن اتفاقات مشتركة بين اعضاء التنظيم الاجتماعي الواحد حول ما هو مرغوب او غير مرغوب ومنها قيم المساواة والاهتمام بين العاملين .
٢) المعتقدات التنظيمية : ان المعتقدات عبارة عن افكار مشتركة متعلقة بطبيعة الفرد وحياته الاجتماعية واما المعتقدات التنظيمية فهي افكار مشتركة بين العاملين في البيئة عمل الواحد يعتقد بها ويسعون لتطبيقها في بيئة العمل ، كونها تتعلق بكيفية انجاز العمل والقيام بالمهمات الموكلة لهم داخل المنظمة .
٣) التوقعات التنظيمية : تتمثل التوقعات التنظيمية في التقاعد السيكولوجي غير المكتوب والذي يعنى بالمجموعة من التوقعات يحددها او يوقعها الفرد او المنظمة كل منهما الاخر خلال فترة عمل الفرد للمنظمة .
٤) الاعراف التنظيمية : هي المعايير التي يلتزم بها العاملون في التنظيم لاعتقادهم بأنها صحيحة وضرورية ومفيدة لتنظيم بيئة العمل .

من هذه الاعراف مثلا عدم السماح بالزواج من اجنبية في العمل في بعض المنظمات وغيرها وهذه الاعراف غير مكتوبة في العادة ويجب على البعض اعضاء التنظيم اتباعها.

ثانيا : الابتكار

١- مفهوم الابتكار

حصل مفهوم الابتكار على اهتمام كبير من قبل الكتاب والباحثين ولاشك ان هذا الاهتمام يعود الى اهمية موضوع الابتكار ومن خلال هذا المطلب سنتعرف بدقة على مفهوم الابتكار من خلال الاتي :

يعرف بأنه انشاء الافكار الجديدة ووضعها في الممارسة (نجم ،٢٠٠٣ : ٢٠)

وكما قد عرف هو تنفيذ لمنتج او عملية جديدة او محسنة بشكل كبير او طريقة جديدة للتسويق او الاسلوب التنظيمي في الممارسات التجارية تنظيم مكان العمل او العلاقات الخارجية . (قنديل ، ٢٠١٠ : ١٢٢) .

وقد عرف ايضا بأنه طرح وتطبيق افكار جديدة تحقق الميزة للمنظمة على منافسيها . (سليماني ، ٢٠٠٧ : ٢٤) .

٢- اهمية الابتكار

تتجلى اهمية الابتكار في النقاط الاتية : (غياط ، ٢٠٠٩ : ٥٧ ــ ٥٨)

- يساعد على مواكبة التغيرات والتطوير المستمر .
- يساهم في تحقيق التميز بين المنافسين واكتساب المؤسسة المنظمة ميزة تنافسية .
- رفع معنويات الفرد المبتكر وزيادة الثقة بنفسه .
- تلبية رغبات واحتياجات الافراد ورفع الولاء للمؤسسة المنظمة .

٣- انواع الابتكار

وقد توصلنا الى مجموعة من انواع الابتكار منها : (عياد ، ٢٠١٤: ٤)

أ- ابتكار العمليات : تحسن نشاطات المؤسسة تسمح بالانتاج بأقل تكلفة وبطريقة اكثر فاعلية وتشير ان ادخال اجراءات جديدة في تيسير الانتاجية السوق يحسن الفاعلية بأختصار الوقت والتبذير .

ب- ابتكار بالامكانيات : هذه النشاطات تؤدي الى تحسين مردودية الامكانيات او تعويض امكانيات موجودة بأخرى جديدة اكثر عصرية وفاعلية .

ج- ابتكار بالمنتج : تحسن هذه الانشطة المباشرة السوق وعملاء المؤسسة التحسين المستمر على المنتجات الموجودة وكذلك نشاطات البحث والتطوير للمنتجات الجديدة تتضمن هذه النشاطات مخزون المؤسسة (Rebert Beaudoir ,1999 : 3) .

نبذة مختصرة عن كلية الادارة والاقتصاد

اسست كلية الادارة والاقتصاد مع تأسيس الجامعة في العام الدراسي (١٩٨٧ – ١٩٨٨) وكانت في حينها تظم ثلاثة اقسام علمية هي الاقتصاد والادارة والاحصاء ثم تم افتتاح قسم المحاسبة في العام الدراسي (١٩٩٤ – ١٩٩٥) وقسم القانون في العام الدراسي (٢٠٠١ – ٢٠٠٢) وتم فتح قسم العلوم المالية والمصرفية في العام الدراسي (٢٠٠٥ – ٢٠٠٦)تبلغ مدة الدراسة في الكلية (٤) سنوات بعدها يمنح المتخرج شهادة البكالوريوس في (العلوم الاقتصادية والادارية والاحصائية والمحاسبية والمالية والمصرفية) .

ويعد المعدل الذي يحصل عليه الطالب في الدراسة الاعدادية هو المعيار الاساس في توزيع الطلبة على الاقسام العلمية .

تعد كلية الادارة والاقتصاد من اوائل الكليات التي فتحت فيها الدراسات المسائية في قسم المحاسبة في العام الدراسي (١٩٩٤ – ١٩٩٥) ثم تلاها فتح قسم ادارة اعمال في العام الدراسي (١٩٩٦ - ١٩٩٧) ولحقها قسم القانون في العام الدراسي (٢٠٠١ – ٢٠٠٢) لتصبح كلية القانون في العام الدراسي (٢٠٠٥ – ٢٠٠٦) اما العلوم المالية والمصرفية فتم اقتناصها للدراسات المسائية في العام الدراسي (٢٠٠٩ – ٢٠١٠) .

ان الانجازات التي حققتها الكلية خلال السنوات القليلة الماضية رفعت بشكل كبير مستوى التعليم في الجامعة وثبت مكانته مسارا جديدا في التعليم العالي ليعمل على اعداد الاطر التقنية التي تحتاج اليها برامج التنمية الاقتصادية .

المبحث الثالث

الجانب العملي

وصف متغيرات البحث

اولا : الثقافة التنظيمية

الوسط الحسابي والانحراف المعياري لإجابات عينة الدراسة حول الفقرات المتعلقة بأبعاد الثقافة التنظيمية .

١- القيم التنظيمية

ت	الفقرات	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري
١	توجد قواعد تمكن الموظفين من التمييز بين الخطأ والصواب وبالتالي ترشد وتراقب السلوك الانساني	٤،٠٤	١،٥
٢	انا اهتم بعامل الوقت انجاز للمهام والواجبات في الفترة الزمنية المحددة	٣،٩٢	٠،٦٤
٣	هناك ثقة متبادلة بين الادارة والموظفين وبين الموظفين مع بعضهم	٣،٤٨	١،٠١

نلاحظ من الجدول اعلاه في الفقرة الاولى المتضمنة (توجد قواعد .....السلوك الانساني) قد حازت على اعلى وسط حسابي قدره (٤,٠٤) وبانحراف معياري (١,٥) وهذا يدل على وجود قواعد تمكن الموظفين من التمييز بين الخطأ والصواب وكما نلاحظ في الجدول اعلاه في الفقرة الثالثة المتضمنة (هناك ثقة متبادلة .....مع بعضهم) قد حازت على ادنى وسط حسابي قدره (٣,٤٨) وبانحراف معياري (١,٠١) وهذا يدل على عدم وجود ثقة او تكون الثقة قليلة بين الادارة والموظفين وبين الموظفين مع بعضهم .

٢- المعتقدات التنظيمية

ت	الفقرات	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري
١	توجد قناعات مشتركة لدى الموظفين بأهمية المشاركة في عملية اتخاذ القرارات	٣،٢٨	١،٠٤
٢	ان معتقدات الافراد تسهم في تحقيق الاهداف التنظيمية	٣،٥٦	١،١٤
٣	تهتم المؤسسة بمعتقدات واهداف الموظفين والتغيرات التي يرغبون في حدوثها	٣،٢٤	١،١٢

نلاحظ من الجدول اعلاه في الفقرة الثانية المتضمنة (ان معتقدات الافراد تسهم في تحقيق الاهداف التنظيمية) قد حازت على اعلى وسط حسابي قدره (٣,٥٦) وبانحراف معياري (١,١٤) وهذا يدل على ان معتقدات الافراد يسهم في تحقيق اهداف المنظمة المرجوة وكما نلاحظ في الجدول اعلاه في الفقرة الثالثة المتضمنة (تهتم المؤسسة .....في حدوثها) قد حازت على ادنى وسط حسابي قدره (٣,٢٤) وبانحراف معياري (١,١٢) وهذا يدل على ان المؤسسة لا تهتم بمعتقدات واهداف الموظفين والتغيرات التي يرغبون في حدوثها .

٣- التوقعات التنظيمية

ت	الفقرات	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري
١	احصل على معلومات التي احتاجها في الوقت المناسب	٣،٤٤	١،٩٣
٢	تسعى المؤسسة باستمرار لتوفير فرص التعلم والتطور للموظفين	٣،٤٠	١،١٣
٣	اقوم ببذل الجهود اللازمة لتحقيق الانجازات اللازمة التي تتوقعها المؤسسة	٣،٨٤	١،١٥

نلاحظ من الجدول اعلاه في الفقرة الثالثة المتضمنة (اقوم ببذل الجهود .....التي تتوقعها المنظمة) قد حازت على اعلى وسط حسابي قدره (٣,٨٤) وبانحراف معياري (١,١٥) وهذا يدل على بذل الجهود اللازمة لتحقيق انجازات لازمة التي تتوقعها المؤسسة وكما نلاحظ في الجدول اعلاه في الفقرة الثانية المتضمنة (تسعى المؤسسة .....والتطور للموظفين) قد حازت على ادنى وسط حسابي قدره (٣,٤) وبانحراف معياري (١,١٣) وهذا يدل على ان المؤسسة لا تسعى باستمرار لتوفير فرص التعلم والتطور للموظفين .

٤- الاعراف التنظيمية

ت	الفقرات	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري
١	يتخاطب الموظفون فيما بينهم بلغة ومفاهيم مشتركة في ميدان العمل	٤،٠٤	١،٤
٢	الاعراف السائدة تساعد على زيادة التعاون بين الموظفين	٣،٣٢	١،٣٥
٣	ليس هناك استغلال للمركز الوظيفي لتحقيق مزايا شخصية في المؤسسة	٣،٤	١،١٤

نلاحظ من الجدول اعلاه في الفقرة الاولى المتضمنة (يتخاطب الموظفون .....في ميدان العمل) قد حازت على اعلى وسط حسابي قدره (٤,٠٤) وبانحراف معياري (١,٤) وهذا يدل على تخاطب الموظفون فيما بينهم بلغة ومفاهيم مشتركة في ميدان العمل وكما نلاحظ في الجدول اعلاه في الفقرة الثانية المتضمنة (الاعراف السائدة تساعد على زيادة التعاون بين الموظفين) قد حازت على ادنى وسط حسابي قدره (٣,٣٢) وبانحراف معياري (١,٣٥) وهذا يدل على ان الاعراف السائدة لا تساعد على زيادة التعاون بين الموظفين

ثانيا : الابتكار

الوسط الحسابي والانحراف المعياري لإجابات عينة الدراسة حول الفقرات المتعلقة بالابتكار لدى العاملين .

ت	الفقرات	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري
١	يمكنني ان اتعامل مع المشكلات المستعصية في العمل بعدة طرق	٤،١٦	١،٢١
٢	اتابع باستمرار الافكار الابتكارية	٣،٥٢	١،٥
٣	اعمل في منظمة تتسم بالمرونة والتغيير المستمرين	٣،٤٤	١،٥٣
٤	عملي مع الاخرين يشجعني على قبول مختلف الافكار المتعلقة بتحسين الخدمة الحالية	٣،١٦	١،١٤
٥	اعاني من صعوبة توافق افكاري الجديدة مع افكار زملائي الاخرين	٣،٠٤	١،٣
٦	تعاني افكاري المتعلقة بالتحسين للخدمة الحالية من عجز من امكانات التنفيذ	٣،٣٦	١،٤
٧	اقترح اساليب جديدة لاداء العمل حتى وان كان هناك احتمال لعدم نجاحها	٣،٩٦	١،٧
٨	افضل القيام بالاعمال الصعبة والمعقدة (الابتكارية) بدلا من الاعمال الروتينية	٣،٠٤	١،٢
٩	تشجع المؤسسة المستويات الدنيا على تقديم افكارهم ومقترحاتهم الابتكارية	٣،٨٨	١،١

نلاحظ من الجدول اعلاه في الفقرة الاولى المتضمنة (يمكنني ان اتعامل مع المشكلات المستعصية في العمل بعدة طرق) فقد حصلت على اعلى متوسط حسابي قدره (٤،١٦) وانحراف معياري قدره (١،٢١) وهذا يدل على امكانية التعامل مع المشكلات المستعصية في العمل بعدة طرق وكما يلاحظ من الجدول اعلاه في الفقرة الثامنة المتضمنة (افضل القيام بالأعمال الصعبة والمعقدة (الابتكارية) بدلا من الاعمال الروتينية) قد حازت على ادنى وسط حسابي قدره (٣,٠٤) وبانحراف معياري (١,٢) وهذا يدل على عدم القيام بالأعمال الصعبة والمعقدة بدلا من الاعمال الروتينية .

المبحث الرابع

الاستنتاجات والتوصيات

اولا: الاستنتاجات

في ضوء ما توصلت اليه الدراسة فأننا نستنتج الاتي :

١- مستوى توافر ابعاد الثقافة التنظيمية مرتفع نوعا ما في كلية الادارة والاقتصاد جامعة القادسية .

٢- مستوى الابتكار لدى العاملين في كلية الادارة والاقتصاد جامعة القادسية متوفر نوعا ما .

٣- هناك فروقا معنوية في مستويات الابتكار لدى العاملين في كلية الادارة والاقتصاد جامعة القادسية تعزى الى مجال نشاطها الخدمي .

٤- هناك فروقا معنوية في مستويات الابتكار لدى العاملين في كلية الادارة والاقتصاد جامعة القادسية تعزى الى الصفة الوظيفية لصالح الصفة الوظيفية (المدير) .

٥- اظهرت نتائج الدراسة ان ابعاد الثقافة التنظيمية (قيم التنظيمية ، المعتقدات التنظيمية ، توقعات تنظيمية ، الاعراف التنظيمية) كلية الادارة والاقتصاد جامعة القادسية ساهمت في تفسير قدرة العاملين في تحقيق الابتكار .

ثانيا: التوصيات

في ضوء ما توصلت اليه الدراسة من نتائج فأننا نقترح التوصيات التالية :

١- ضرورة تشجيع المدير اية افكار جديدة تقدم من قبل العاملين او الموظفين في المؤسسات الحكومية او العامة ودعمها بأختلاف صفتهم الوظيفية وان تولي من الاهتمام ما يناسبها .

٢- ضرورة ان يخصص المدير مكافات لكل من يقدم افكارا تعد ابتكارية ويمكن الاستفادة منها عند تطبيقها والتي تساهم في زيادة الابتكار في هذه المؤسسات والجامعات وضرورة ادراك المدير مدى اهمية توفير بيئة العمل المناسبة وكذلك الاهتمام بتنمية العلاقات بين العاملين داخل هذه المؤسسات وخارجها لما في ذلك من انعكاس ايجابي في قدرتهم على تحقيق الابتكار .

٣- ضرورة ادراك المدراء والعاملين والموظفين مدى اهمية الانضباط في الوقت لانه يعتبر من التكاليف الخفية ، التي تؤثر بشكل غير مباشر في تحقيق الاهداف لهذه المؤسسات .

٤- ضرورة تشجيع المدير على التعاون والتنسيق بين العاملين لما لذلك من انعكاس ايجابي في قدراتهم على تحقيق الابتكار .

المصادر

اولا : القرآن الكريم

ثانيا : الكتب

١- حريم ، حسين ، السلوك التنظيمي :سلوك الافراد والجماعات في منظمات الاعمال ، دار حامد للنشر ،عمان – الأردن ٢٠٠٤ .

٢- جلاب ، احسان دهش ، إدارة السلوك الإنساني في المنظمات ،ط ١ ، دار صفاء للنشر والتوزيع ، عمان - الأردن ، ٢٠١٦.

٣- القيروني، محمد قاسم ، سلوك تنظيمي ، ط ٥ ، دار وائل للنشر والتوزيع ، عمان – الأردن ، ٢٠٠٩.

٤- منديل علاء محمد ،القيادة الإدارية وإدارة الابتكار ،ط ،دار المفكرون ناشرون وموزعون ، عمان – الأردن ،٢٠١٠.

٥- المرسي، جمال الدين ، إدارة الثقافة التنظيمية والحضر ، الدار الجامعة الإسكندرية ،٢٠٠٦.

٦- نجم إدارة الابتكار (المفاهيم والخصائص والتجارب الحديثة)،دار وائل للنشر والتوزيع عمان – الأردن ،٢٠٠٣.

ثالثا :الرسائل والمجلات والدوريات

١- سلماني ، محمد ،الابتكار التسويفي واثره على تحسن أداء المؤسسة دراسة الحالة ، رسالة ماجستير في علوم التسيير ، جامعة محمد بو ضياف ،٢٠٠٧

٢- عكاشة ،اسعد احمد محمد ، اثر الثقافة التنظيمية على مستوى الأداء الوظيفي ، دراسة تطبيقية على شركة الاتصالات في فلسطين ،رسالة ماجستير في إدارة الاعمال، الجامعة الإسلامية غزة ، ٢٠٠٨.

٣- علماوي ، احمد ، دور الثقافة التنظيمية في تطبيق إدارة الجودة الشاملة في المؤسسة الاقتصادية ، رسالة ماجستير في العلوم الاقتصادية ،جامعة ما صدي ورقلة ، ٢٠١٠.

٤- عياد ، ربيعة ، دور الثقافة التنظيمية في تنمية الابتكار لدى العاملين ، دراسة حالة عينة من المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في ولاية ورقله ، رسالة ماجستير ، جامعة ما صدي مرياح ، فلسطين ، ٢٠١٤ .

٥- شريف غياط ،واخرون ، حاضنات الاعمال التكنلوجية ودورها في تطوير الابداع والابتكار في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ،مجلة أبحاث اقتصادية ،العدد السادس ،٢٠٠٩

٦- العريفي ،منصور محمد، الثقافة التنظيمية ومدى تأثيرها في الرضا الوظيفي للعاملين ،دراسة ميدانية لعينة من شركات التامين في جمهورية اليمنية ، مجلة اردنية في إدارة الاعمال ، العدد الثاني ، ٢٠٠٩.

٧- مغربي ، كامل محمد ،الادارة ،دار الفكر ناشرون وموزعون ، عمان – الاردن ، ٢٠٠٧ .