

The impact of organizational culture on the creative behavior: case study in Sudanese bankers, 2021

Sara Suliman Awawad Mudawi

Community College (Girls) Mahayel Asir || King Khalid University || KSA

Elsheikh Mohammed Elkhidir Mohammed

faculty of business administration || Jazan University || KSA

El-Fadil Suleiman El-Fadil Al-Naeem

faculty of Business Administration || University of Karary || Sudan

Abstract: The study aimed to identify the impact of organizational culture in its dimensions on the dimensions of creative. The study used of the descriptive and analytical method and case study. The study population represented of Sudanese bankers and used the facilitated probability sample method: the study used a questionnaire to collect the data. (200) questionnaires were distributed and (178) valid for analysis were retrieved, a rate of (86%). the study use (AMOS) to analyze the data, and several statistical methods were used. In exploratory factor analysis, confirmatory factor analysis, Cranach's alpha coefficient, means and standard deviations, Pearson correlation analysis, structural equation modeling and path and regression analysis. The study showed that there is negative and significant relationship between organizational culture and creative behavior. The study recommended to applying study in other environments with different technical and organizational dimensions.

Keywords: Organizational culture (Values, Trends, and Norms)-Creative behavior (Flexibility, and Originality).

أثر الثقافة التنظيمية على السلوك الإبداعي: دراسة حالة المصارف السودانية، 2021م

سارة سليمان العوض مضوي

كلية المجتمع (بنات) محایل عسير || جامعة الملك خالد || المملكة العربية السعودية

الشيخ محمد الخضر محمد

كلية إدارة الأعمال || جامعة جازان || المملكة العربية السعودية

الفاضل سليمان الفاضل النعيم

مدرسة العلوم الإدارية || جامعة كرري || السودان

المستخلص: هدفت الدراسة إلى التعرف على أثر أبعاد الثقافة التنظيمية على أبعاد السلوك. واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي ودراسة الحالة، يتمثل مجتمع الدراسة في العاملين بالمصارف السودانية واستخدمت أسلوب العينة الاحتمالية الميسرة، استخدمت الدراسة الاستبيان في جمع البيانات، تم توزيع (200) استبانة وتم استرجاع (178) صالحة للتحليل أي بنسبة بلغت (86%)، استخدم في هذه الدراسة حزمة برنامج التحليل الاحصائي (AMOS) لتحليل البيانات، واستخدمت عدة اساليب إحصائية تتمثل في التحليل العاملي الاستكشافي، التحليل العاملي التوكيدي، معامل الفا كرونباخ، المتوسطات والانحرافات المعيارية، تحليل ارتباط

بيرسون، نمذجة المعادلة البنائية وتحليل المسار والانحدار. توصلت الدراسة إلى وجود علاقة سلبية ومعنوية بين الثقافة التنظيمية والسلوك الإبداعي. وتوصي الدراسة بتطبيق الدراسات في بيئات أخرى بأبعاد تقنية وتنظيمية مختلفة. الكلمات المفتاحية: الثقافة التنظيمية (القيم، الاتجاهات، والأعراف)، السلوك الإبداعي (المرونة، والأصالة).

المقدمة.

لكل منظمه مهما كانت صغيرة أم كبيرة تخلو من ثقافة تنظيمية معينة، إلا أن المنظمات بشكل عام لا تعمل على إيجاد ثقافتها بوعي وإدراك وتخطيط مسبق، وتتكون الثقافة التنظيمية لهذه المنظمات بناء على طبيعة عملها وإجراءاتها الداخلية وسياسات الإدارات العليا فيها، وتتحول هذه السياسات والإجراءات مع مرور الزمن إلى مجموعه من الممارسات والخبرات للموظفين، والتي تكون وبشكل مباشر ثقافة المنظمة (سوسن، 1995). تعتبر الثقافة التنظيمية مجموعة القيم والمعايير والسلوكيات والتصرفات والإشارات وأساليب التعامل والمعاملة التي تصدر عن الموظفين ويلبسها العملاء والمتعاملين والمجتمع الذي تتواجد فيه المنظمة، سواء كان داخل أوقات العمل الرسمي أو خارجه، وعليه فانه يجب أن يصبح الموظفون ومع الوقت يشعرون ويعرفون ويعاملون ويتعاملون بثقافة وقيم وسلوكيات منظمتهم وليس كما اعتادوا عليه قبل أن يصبحوا أعضاء في هذه المنظمة. كما هو الحال بالنسبة لأي فرد منا أن يكون له شخصيته المستقلة والتي تميزه عن غيره، فان لكل منظمة ثقافتها وشخصيتها التي تتميز بها عن غيرها من المنظمات الأخرى، فالمنظمات الربحية تختلف عن المنظمات غير الربحية. فلن تجد مصرفا له شخصية مماثلة لمصرف آخر أو جامعة لها شخصية مماثلة لجامعة أخرى (البكري، 1999).

يعتبر السلوك الإبداعي له اهميه بالغه في حياة المنظمات وقد اصبح متطلب أساسي في ظل التغيرات السريعة والمستمرة والبيئة الديناميكية التي تفرض علي المنظمات تقديم ما هو جديد، حيث أن الإبداع يساعد في تعزيز علاقات التفاعل بين المنظمة وبيئتها وإيجاد الحلول لمشكلاتها ومواجه التحديات واستخدام مواردها البشرية والمادية والمعنوية، ويعتمد السلوك الإبداعي علي خصائص الفرد الشخصية والذاتية وانه محصله قرارات متعددة يتخذها الانسان تبدأ بأدراك الوضع الراهن ثم الاهتمام به وجمع المعلومات عنه وإيجاد البدائل وتقييمها ومن ثم تجريب هذه البدائل.

ان العنصر الأساسي في المنظمة هو الانسان وما يحمله من قيم وقدرات وسلوك فالإدارة الناجحة هي التي تخاطب الافراد العاملين بما يؤمنون به من قيم وافكار وان عملية تنمية سلوكهم تسعى إلى تحسين الأداء في كل من الافراد والمنظمات من خلال الاعتماد علي المناهج والنظريات العلمية والمفاهيم السلوكية الرامية لإيجاد الحلول للمشكلات التي يواجهها اي تنظيم، والتعاون مع المنظمة الإدارية والبحث في ثقافتها وثقافة العاملين بها، من المعلوم انه لا توجد منظمه مهما كانت صغيرة ام كبيرة تخلو من ثقافة تنظيمية معينة، الا أن المنظمات بشكل عام لا تعمل على إيجاد ثقافتها بوعي وإدراك وتخطيط مسبق، وتتكون الثقافة التنظيمية لهذه المنظمات بناء على طبيعة عملها وإجراءاتها الداخلية وسياسات الإدارات العليا فيها، وتتحول هذه السياسات والإجراءات مع الوقت إلى مجموعه من الممارسات والخبرات للموظفين، والتي تكون وبشكل مباشر ثقافة المنظمة.

مشكلة الدراسة:

وتكمن مشكلة الدراسة في السؤال الرئيسي التالي:

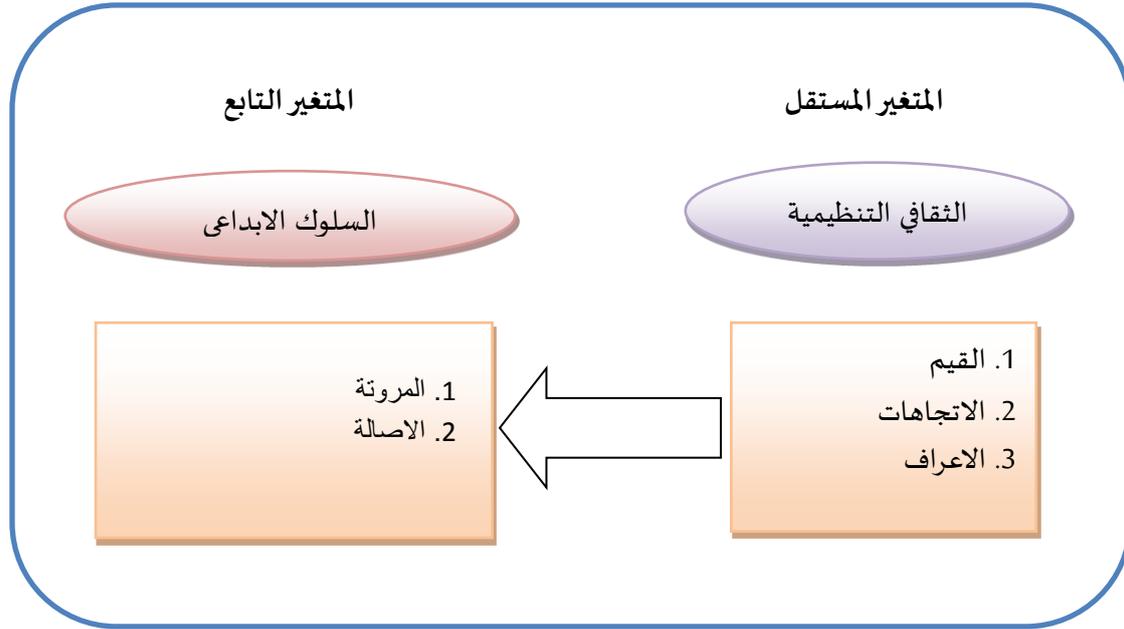
تتجه هذه الدراسة لاختبار أثر الثقافة التنظيمية (القيم التنظيمية، الاتجاهات التنظيمية، والأعراف التنظيمية) على السلوك الإبداعي (المرونة، الأصالة) في المصارف السودانية، وذلك من خلال السؤال الرئيسي التالي:
هل تؤثر الثقافة التنظيمية على السلوك الإبداعي؟

أهداف البحث:

- 1- التعرف على أبعاد السلوك الإبداعي الأكثر تأثيراً على الثقافة التنظيمية.
- 2- اختبار العلاقة الترابطية بين ثقافة المنظمة والسلوك الإبداعي.
- 3- قياس العلاقة بين المتغيرات (السلوك الإبداعي، الثقافة التنظيمية).

أهمية الدراسة:

- أ- الأهمية العلمية (النظرية):
 - اثبات أو نفي أثر الثقافة التنظيمية على السلوك الإبداعي.
 - يمكن أن يفيد البحث البعض في التعرف على الخطوات الرئيسية لتشخيص ثقافة المنظمة وسلوك العاملين بها وكذلك بعض المؤسسات الساعية إلى إحداث التغيير في ثقافتها التنظيمية.
 - يعتبر البحث إضافة علمية لتوفيره للمعلومات تفيد متخذي القرارات والباحثين والإداريين وجميع المهتمين السلوك الإبداعي.
 - قد يفيد في إثراء المكتبة العلمية بالإضافة إلى مجال إثبات النظرية.
- ب- الأهمية التطبيقية:
 - إمكانية استفادات القيادات الإدارية في قطاع البنوك من النتائج التي ستوصل إليها الدراسة في فهم القيم الثقافية السائدة في قطاع البنوك وسلوك العاملين بها وتأثيرهما في بيئة العمل المحيطة ومن ثم اتخاذ قراراتهم الملائمة.
 - مساعده الإدارات العليا للاهتمام بتنمية وتطوير السلوك الإبداعي ودعمه لدي العاملين.
 - يعتبر وسيلة أداء يمكن من خلالها تطوير وتحسين الثقافة التنظيمية إلى الوصول للسلوك الإبداعي في العمل داخل المصارف.
 - يعتبر موضوع ثقافة المنظمة من أكثر المواضيع التي لقيت اهتماماً كبيراً في ميدان إدارة الأعمال والسلوك التنظيمي.
 - تعتبر الأبعاد الثقافية بالنسبة لإدارة المنظمة في مرتبة استراتيجياتها العامة فهي تؤثر على السلوك التنظيمي والأداء القوى للقوى العاملة بها حيث تعتبر الأساس لفهم مواقف الأفراد وتحفيزهم وإدراكهم وتعمل على مساعدة المنظمة في التعامل مع الضغوط الداخلية والخارجية التي تتعرض لها.
 - قد يفيد في فسح المجال لدراسات أخرى في هذا المجال.



شكل رقم (1) نموذج الدراسة

المصدر: إعداد الباحثين من واقع الدراسات السابقة، 2021م

فرضيات الدراسة:

- بناءً على نموذج الدراسة كما في الشكل رقم (1) تم صياغة الفروض التالية:
- هنالك علاقة ذات دلالة احصائية بين العلاقة بين الثقافة التنظيمية (القيم التنظيمية، الاتجاهات التنظيمية، الأعراف التنظيمية) والسلوك الإبداعي (المرونة، الأصالة) وتتفرع منها الفروض الآتية:
- الفرضية الفرعية الأولى: هنالك علاقة ذات دلالة إحصائية بين الثقافة التنظيمية (القيم التنظيمية، الاتجاهات التنظيمية، الأعراف التنظيمية) والسلوك الإبداعي (المرونة).
 - الفرضية الفرعية الثانية: هنالك علاقة ذات دلالة إحصائية بين الثقافة التنظيمية (القيم التنظيمية، الاتجاهات التنظيمية، الأعراف التنظيمية) والسلوك الإبداعي (الأصالة).

التعريفات الإجرائية لمتغيرات الدراسة:

- الثقافة التنظيمية: يقصد بالثقافة التنظيمية في هذه الدراسة التعرف على القيم التنظيمية التي تنعكس في مكان أو بيئة العمل بحيث تعمل هذه القيم على توجيه سلوك العاملين ضمن الظروف التنظيمية.
- القيم التنظيمية: يقصد بالقيم التنظيمية للثقافة التنظيمية في هذه الدراسة بأنها القيم التي تنعكس في مكان أو بيئة العمل بحيث تعمل هذه القيم على توجيه سلوك العاملين ضمن الظروف التنظيمية.
- الاتجاهات التنظيمية: هي توجهاً أو استعداداً مسبقاً للتصرف بطريقة معينة يكتسبها الفرد خلال تنشئته الاجتماعية التي نشأ وتعلم فيها.

- الأعراف: هي مجموعة من المعايير التي تتحكم بطبيعة العمل داخل المؤسسة، والتي تصبح مع الوقت مكوّناتاً رئيسياً من مكوّنات الثقافة التنظيمية، ومن الواجب أن يحرص كافة الموظفين على تطبيقها، والالتزام بها من أجل ضمان نجاح العمل.
- الأصالة: يقصد بأصالة الإبداع في هذه الدراسة مقدرة العاملين على إنتاج غير المألوف وبعيد المدى والإتيان بأفكار جديدة، أصيلة ونادرة، مفيدة وغير المرتبطة بتكرار أفكار سابقة.
- المرونة: هي القدرة على إيجاد أفكار جديدة ومبتكرة وفريدة ينتج عنها حلول غير متوقعة للمشكلة، والقدرة على ابتكار وتغيير طريقة التفكير حسب ما يستدعي الموقف.

2- الدراسات السابقة.

- دراسة عبد الله عبد الواحد الياس (2021)، الدور الوسيط للثقافة التنظيمية في العلاقة بين نظم المعلومات الإدارية وإدارة الموارد البشرية، رسالة دكتوراه، دراسة حالة المصارف السودانية ولاية الخرطوم، جامعة كرري وهدفت دراسته إلى التعرف على العلاقة بين الثقافة التنظيمية كمتغير وسيط لعلاقة بين نظم المعلومات الإدارية كمتغير مستقل وإدارة الموارد البشرية كمتغير تابع، واختبار توسط الثقافة التنظيمية للعلاقة بين نظم المعلومات الإدارية وإدارة الموارد البشرية بالمصارف السودانية. تتمثل مشكلة الدراسة في سؤال رئيسي: هل الثقافة التنظيمية تتوسط العلاقة بين نظم المعلومات الإدارية وإدارة الموارد البشرية؟ توصلت الدراسة إلى عدة نتائج منها وجود أثر ذو دلالة إحصائية لأبعاد الثقافة التنظيمية في توسط العلاقة بين نظم المعلومات الإدارية لعدم وجود علاقة بينها وبين المتغير إدارة الموارد البشرية (تخطيط القوى العاملة، الاختيار والتعيين، التدريب). وبناءً على تلك النتائج خرجت الدراسة عدد من التوصيات تمثلت في الاستمرار في رفع كفاءات مكونات نظم المعلومات الإدارية وتوفير أحدث الأجهزة والمعدات اللازمة ومواكبة التطور للمحافظة على المركز التنافسي للبنك، القيام بتقديم برامج تدريبية كافية للموظفين، والاستفادة منهم مما يؤثر إيجاباً ويساعد على تحسين وتطوير المورد البشري بالبنك. الاهتمام بتوفير أحدث التقنيات المتقدمة وعمل ورش عمل للعاملين للتعامل معها، مما يساعد على تطوير الأداء بالبنك، وتطبيق الدراسة بمتغيرات وأبعاد أخرى لم تغطها الدراسة في بيئة أخرى.
- دراسة سيف الدين جلال رشوان (2016)، جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا، رسالة لنيل درجة الماجستير بعنوان أثر أنماط القيادة على السلوك الإبداعي للعاملين - دراسة حالة البنوك السودانية، 2016م، وهدفت الدراسة إلى التعرف على العلاقة بين أنماط القيادة على السلوك الإبداعي للعاملين، تتمثل مشكلة الدراسة في استفهام عن ما أثر أنماط القيادة على السلوك الإبداعي للعاملين في البنوك السودانية، كما أظهرت نتائج دراسته على وجود علاقة ذات اثر ايجابي جزئيا بين أنماط القيادة والسلوك الإبداعي للعاملين، وتوصي دراسته على أن تعمل مؤسسات علي تبني الأنماط القيادية التركيز على النمط الحر والتحويلي التي تدعم السلوك الإبداعي للعاملين وتعمل علي رفع مستويات الأداء لدي العاملين.
- دراسة حسام سالم السبحاني (2016)، رسالة مقدمة لنيل درجة الماجستير بعنوان الثقافة التنظيمية وتأثيرها على تنمية السلوك الإبداعي في الوزارات الفلسطينية بقطاع غزة، وهدفت الدراسة إلى معرفة تأثير الثقافة التنظيمية على تنمية السلوك الإبداعي، كما أظهرت الدراسة أن مستوى السلوك الإبداعي كالمتغير تابع على المتغيرات (القيم التنظيمية، الأعراف التنظيمية) وكذلك مستوى السلوك الإبداعي وهو كالمتغير التابع يتأثر بصورة جوهرية وذات دلالة إحصائية بكل من المتغيرات (السياسات والإجراءات، التوقعات التنظيمية، المعتقدات التنظيمية). أوصت دراسته العمل على زيادة الوعي والمعرفة للمدراء في الوزارات بالثقافة التنظيمية

والسلوك الإبداعي وحث المدراء عن التخلي عن الروتين والرتابة التي تعتبر عائقاً في وجه انطلاق الأفكار والابتكارات في العمل، وإعادة النظر لنظام المكافآت والحوافز سواء كانت مادية أو معنوية لتحفيز الموظفين للعمل بكل كفاءة ومهنية عالية من أجل تحقيق الأهداف التي تسعى الوزارات لتحقيقها.

- دراسة محمد، الشيخ (2015)، أثر أنماط القيادة الإدارية على الإبداع الإداري لأعضاء هيئة التدريس في بعض الجامعات السودانية الخاصة 2015م، وتناولت دراسة الباحث موضوعي أنماط القيادة الإدارية (ديمقراطي، أتوقراطي، والحر) كمتغير مستقل على قدرات الإبداع الإداري (الأصالة والطلاقة) كمتغير تابعاً في بعض الجامعات الخاصة بالسودان. هدفت دراسته إلى قياس أنماط القيادة الإدارية وأثرها على قدرات الإبداع الإداري، تمثل مجتمع البحث في أعضاء هيئة التدريس في الجامعات السودانية. استخدام المنهج الوصفي والتحليلي في الدراسة. توصلت دراسته لعدة نتائج منها وجود علاقة إيجابية ومعنوية بين النمط (الأتوقراطي، والحر) للقيادة الإدارية وأصالة الإبداع الإداري، وجود علاقة سلبية وغير معنوية بين النمط (الحر) للقيادة الإدارية وأصالة الإبداع. وقد أوصت الدراسة بقياس أثر أنماط القيادة الإدارية على قدرات الإبداع الإداري في قطاعات أخرى

- دراسة عبد عطية بحر، يوسف، (2010) توفيق عطية توفيق العجلة، "القدرات الإبداعية وعلاقتها بالأداء الوظيفي لمديري القطاع العام" دراسة تطبيقية على المديرين العاملين بوزارات قطاع غزة" وهدفت إلى التعرف على مدى توفر القدرات الإبداعية لدى المديرين العاملين وعلاقتها بأدائهم، توصلت دراسته إلى أن المديرين العاملين بوزارات غزة يتوفر لديهم جميع القدرات المميزة للشخصية المبدعة بدرجة عالية. وقد أوصت دراستهم بضرورة إنشاء إدارة حاضنة للإبداع أو إنشاء ما يسمى (بنك الأفكار)، والعمل على إتباع اللامركزية وفي تفويض السلطة وفي مشاركة الرؤوسين في اتخاذ القرارات، وكذلك تفعيل نظام الحوافز على أسس ومعايير مهنية تدعم التميز والإبداع في الأداء ومكافأة المبدعين.

- دراسة خالد، يوسف، (2010) أثر المناخ التنظيمي على الأداء الوظيفي للعاملين الإداريين في الجامعة الإسلامية بغزة، فلسطين، وهدفت إلى التعرف على أهم العناصر التي تؤثر على الأداء الوظيفي، التعرف على أبعاد العلاقة التي تربط المناخ التنظيمي السائد في الجامعة ومستوى الأداء للعاملين بها. أظهرت النتائج وجود مناخ تنظيمي إيجابي في الجامعة الإسلامية. وقدمت دراسته عدة توصيات أبرزها ضرورة أن تولي إدارة الجامعة اهتماماً خاصاً بجميع عناصر المناخ التنظيمي، وتعزيز القيادة الداعمة والمدركة لاحتياجات العاملين والتي تعمل على تمكثهم من القيام بأعمالهم على أكمل وجه.

- دراسة عبد الملك، طلال، (2004) الأنماط القيادية وعلاقتها بالأداء الوظيفي، الرياض، أكاديمية نايف العربية للعلوم الأمنية، المملكة العربية السعودية؛ التي هدفت إلى التعرف إلى أنواع أنماط القيادة الإدارية السائدة بأمانة منطقة مكة، وكذلك تهدف إلى التعرف على طبيعة العلاقة بين بعض أنماط القيادة الإدارية كمتغير مستقل والأداء الوظيفي كمتغير تابع، ولخص الباحث أن أهمية الدراسة في دراسته أنماط القيادة الإدارية وعلاقتها بالأداء الوظيفي وتطوير الأعمال والخدمات بالإدارة، وخرجت دراسته بعدة نتائج أهمها وجود ثلاثة أنواع من أنماط القيادة الإدارية تمارس في إمارة مكة ووجود علاقة ارتباطية إحصائية موجبة بين القيادة ومستوى الأداء لدى كل من نمط القيادة الحرونمط القيادة الأتوقراطي.

3- الإطار النظري للدراسة.

الثقافة التنظيمية:

تمثل الثقافة التنظيمية هي إطار معرفي مكون من الاتجاهات والقيم ومعايير السلوك والتوقعات التي يتقاسمها العاملون في المنظمة" (جرينبرج، 2004). إن مجال الثقافة التنظيمية من المجالات الحديث التي دخلت إلى كتب العلوم الإدارية، فهي تعتبر عنصراً هاماً في تكوين منظمات الأعمال (العميان، 2002)، وتقوم بدور حيوي في تجسيد وتطوير الفكر الإداري الحديث داخل المنظمة، ولكل منظمة ثقافتها الخاصة بها، حيث يعكس هذا المفهوم منظومة من القيم والاتجاهات ومعايير السلوك داخل أي مجتمع، فالثقافة التنظيمية جزء من الثقافة العامة يتعلمها الفرد خلال عمله مع الآخرين. (سوسن، 1995)

في ظل التحولات والتغيرات الجديدة التي تحيط بالمؤسسات، كالعولمة، وحرية حركة رؤوس الأموال، والأيدي العاملة، والمعلومات، وظهور التكتلات والاتحادات العالمية، وجب على هذه المؤسسات المواكبة والتأقلم والتكيف مع هذه المتغيرات لكي يسمح لها بالنجاح والاستمرار، فالمؤسسات الناجحة هي التي أدركت أن الاهتمام بالعنصر البشري هو مفتاح لنجاحها، وعلى سبيل المثال لا الحصر، المؤسسات اليابانية والألمانية، (حريم، 2004) حيث ارتبط نجاحها باعتمادها على التشكيلة الثقافية والاجتماعية، هذا ما سمح بتطابق أهداف الفرد مع أهداف المؤسسة، حيث أولت هذه المؤسسات أهمية قصوى للقيم التنظيمية التي تساعد على النجاح كقيم الانضباط، الصرامة، الجدية، التقدير للكفاءة والمبدعين، بالإضافة إلى تشجيع الاقتراحات، كل هذه العناصر تدخل ضمن الثقافة التنظيمية للمؤسسة. (أحمد، 2014) الثقافة التنظيمية "هي نمط أو طريقة التفكير والسلوك والعادات والقيم والقناعات والمشاعر السائدة بين العاملين، في المنظمة، كما استقرت بما في ذلك الأمثال الشعبية الموجهة للسلوك السائد وقصص البطولة وقصص الشهداء والمحظورات والمحرمات والطقوس الاحتفالية والملاعب والمناورات السياسية والحركات المسرحية والمجازفات والرموز". (الهوري، 2003)

السلوك الإبداعي:

يعتبر الابتكار والإبداع أحد الضروريات الأساسية في إدارة المنظمات، إذ أن الزمان في تصاعد الحاجات والطموحات هي الأخرى في نمو واتساع، فلم يعد كافياً أو حتى مرضياً أداء الأعمال في المؤسسات، على اختلاف أنماطها وأنواعها بالطرق التقليدية، لأن الاستمرار بها يؤدي إما إلى الوقوف وهو بالتالي تراجع عن الركب المتسارع في المضي إلى الامام أو الفشل (عرفة، 2018) وقد أورد ابن منظور تفسيراً لكلمة إبداع وهو بدع، وبدع الشيء مبتدعه، أي أنشأه وبدأه واخترعه واستنبطه ينظر للإبداع على أنه (العملية التي يترتب عليها فكرة أو ممارسة أو منتج أو خدمة جديدة يمكن تبنيها، من قبل العاملين في المنظمة أو فرضها عليهم من قبل أصحاب القرار، بحيث يترتب عليها إحداث نزع من التغيير في بيئة أو عمليات أو مخرجات المنظمة (هيجان، 1999)

أهمية الإبداع:

1- الاهتمام بممارسة الديمقراطية في الإدارة عبر توسيع قاعدة المشاركة للأفكار العاملين من خلال تفويض سلطات وتوسع نطاق المسؤولية بما يتطلبه ذلك من عقلية إدارية جديدة في تفكيرها وإيمانها بالإبداع وضروراته ورعايتها للمبدعين.

2- الاهتمام بجماعات العمل الصغيرة والتنظيمات اللارسمية وتشكيلاتها وبالعلاقات الإنسانية والاجتماعية. (الدباغ، 2008)

- 3- الإبداع عبارة عن تطبيق أفكار مطورة داخل المنظمة خاصة بالخدمات، البرامج السياسات والإجراءات، العمليات والوسائل والانظمة والمنظمات بكافة حاجة لكافة أنواع الإبداع لاسيما ظل الظروف العالمية والدولية والحالية وفي ظل كافة ظروف المنظمات التي تقضي التغيرات والإبداعات المعرفية التكنولوجية والتنظيمية والإدارية (جوهر، 2014).
- 4- يطور قدرة الفرد على استنباط الافكار الجديدة، ويساعده في الوصول للحل الناجح.
- 5- يجعل الفرد يستمتع باكتشاف الاشياء بنفسه.
- 6- يسهم في تحفيز المنظمات لتكوين بيئة ملائمة لاكتشاف المواهب والعمل على تنميتها من خلال توفير برامج متخصصة.
- 7- يؤدي إلى الانفتاح على الافكار الجديدة، والاستجابة بفاعلية للفرص والتحديات والمسؤوليات لإدارة المخاطر والتكيف مع المتغيرات.
- 8- يسهم في تحقيق الذات الإبداعية وتطوير المنتجات الإبداعية، والإسهام في تنمية المواهب وإدراك العالم بطريقة أفضل.

4- منهجية الدراسة وإجراءاتها.

منهجية الدراسة:

اتبعت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي الذي يتناسب مع طبيعة المشكلة، حيث يتم وصف مشكلة الدراسة بالتعرف على الثقافة التنظيمية السائدة ومن ثم تحليل أثرها أداء العاملين في قطاع بنك فيصل الإسلامي السوداني مع التعرف على أهم العوامل المؤثرة في هذه الثقافة وأخيراً اقتراح مجموعة من التوصيات والمقترحات. وكذلك يستخدم أسلوب المقارنة، كما يستخدم أسلوب التحليل الإحصائي وبرنامج (AMOS) لتحليل الاستبيانات واختبار الفروض.

مصادر الدراسة:

- المصادر الأولية: تتمثل في البيانات والمعلومات عن مجتمع الدراسة ومفردات البحث الدراسة الميدانية والتي يمكن الحصول عليها عن طريق المقابلات الشخصية والاستبيانات التي سيتم توزيعها على مجتمع الدراسة.
- المصادر الثانوية: تم الاستعانة بالكتب والمراجع (العربية، الأجنبية)، البحوث، والأوراق العلمية (المحلية والأجنبية)، المواقع الإلكترونية والدوريات العلمية المحكمة في إثراء الدراسة علمياً وأدبياً وعملياً.
- مجتمع الدراسة وعينتها: يتمثل مجتمع الدراسة كافة العاملين ببنك فيصل الإسلامي السوداني والذين يشغلون درجات قيادية تتمثل في (مدراء الإدارات، مدراء الأقسام) بمختلف درجاتهم الوظيفية والعلمية.
- وصف عينة الدراسة:

جدول رقم (1) التكرارات والنسب المئوية لعينة الدراسة تبعاً للمتغيرات

المتغيرات	الفئات	التكرارات	النسبة %	Missing
الجنس	ذكر	93	52.2	
	أنثى	82	46.1	
	Total	176	98.9	2
Total		178	100.0	

المتغيرات	الفئات	التكرارات	النسبة %	Missing
العمر	أقل من 30 سنة	38	21.3	
	من 31 إلى 40 سنة	65	36.5	
	من 41 إلى 50 سنة	61	34.3	
	من 50 إلى 60 سنة	14	7.9	
	Total	178	100.0	
المؤهل العلمي الحالي	ثانوي	6	3.4	
	جامعي	117	65.7	
	فوق الجامعي	50	28.1	
	Total	173	97.2	5
Total		178	100.0	
التخصص	إدارة أعمال	38	21.3	
	اقتصاد	45	25.3	
	محاسبة	48	27.0	
	تقنية معلومات	20	11.2	
	حاسوب	24	13.5	
	Total	175	98.3	3
Total		178	100.0	
المسمى الوظيفي	مدير عام	5	2.8	
	مدير فرع	29	16.3	
	موظف	134	75.3	
	Total	168	94.4	10
Total		178	100.0	
سنوات الخبرة	أقل من 5 سنة	40	22.5	
	من 6 إلى 10 سنة	88	49.4	
	من 11 إلى 15 سنة	44	24.7	
	من 16 إلى 20 سنة	6	3.4	
	Total	178	100.0	

المصدر: من إعداد الباحثين، 2021م

ثبات أداة الدراسة:

الجدول (2): يوضح نتائج اختبار قياس درجة الاعتمادية لأسئلة استبانة الدراسة باستخدام معامل ألفا كرونباخ قبل التحليل.

م	المتغير	معامل ألفا
1	القيم	0.862
2	الاتجاهات	0.970

م	المتغير	معامل ألفا
3	الاعراف	0.923
4	المرونة	0.901
5	الأصالة	0.776

يتبين من الجدول رقم (2) أن جميع معاملات الثبات لجميع المجالات التي شملتها الدراسة وللاداة ككل كانت معاملات ثبات مقبولة إحصائياً.

جدول رقم (3) التحليل العاملي الاستكشافي للثقافة التنظيمية (حجم العينة)

Component			
3	2	1	
1.046			القيم التنظيمية 2
.661			القيم التنظيمية 3
1.062			القيم التنظيمية 4
	.786		الاتجاهات التنظيمية 2
	.623		الاتجاهات التنظيمية 3
	.964		الاتجاهات التنظيمية 4
	.993		الاتجاهات التنظيمية 5
		.752	الاعراف التنظيمية 1
		.668	الاعراف التنظيمية 2
		.465	الاعراف التنظيمية 3

المصدر: إعداد الباحثين (2020)

من خلال نتائج الجدول أعلاه فقد أكدت مصفوفة التدوير أن الثقافة التنظيمية يتم قياسها من خلال ثلاثة أبعاد. وعليه فقد تم حذف اي عباره يقل تحميلها عن (0.5) من خلال نتائج التحليل العاملي الاستكشافي، تبين أن قيمة اختبار KMO بلغت (0.891) وفقا لقاعدة (Kaiser، 1974) والتي تنص على أن الحد الأدنى المقبول لقيمة KMO يجب أن يفوق (0.5) فانه يتضح بأن القيمة المستخرجة لمعامل اختبار KMO هي أكبر من القيمة المحددة، وبذلك فإن حجم العينة يعتبر كافيا وملائما للدراسة.

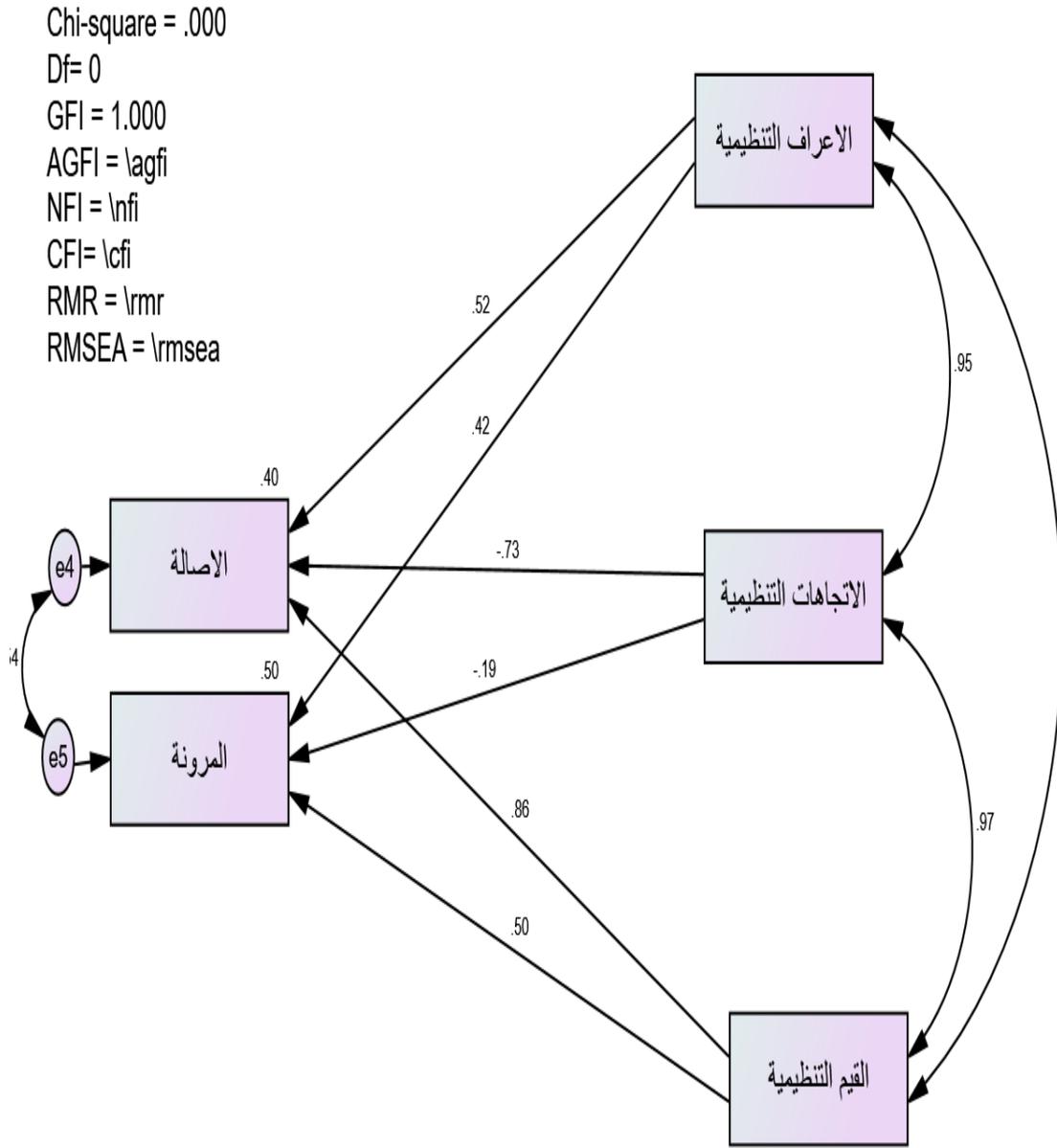
جدول رقم (4) التحليل العاملي الاستكشافي السلوك الإبداعي (حجم العينة)

Component		
2	1	
.746		المرونة 1
.769		المرونة 2
.922		المرونة 3
.905		المرونة 4
.800		المرونة 5
	.839	الأصالة 1

Component		
2	1	
	.841	الأصالة 2
	.757	الأصالة 3
	.945	الأصالة 4
	.892	الأصالة 5

المصدر: إعداد الباحثين (2021)

من خلال نتائج الجدول أعلاه فقد أكدت مصفوفة التدوير أن السلوك الإبداعي يتم قياسه من خلال بعدين. وعليه فقد تم حذف أي عبارته يقل تحميلها عن (0.5) من خلال نتائج التحليل العاملي الاستكشافي، تبين أن قيمة اختبار KMO بلغت (0.891) وفقا لقاعدة (Kaiser، 1974) والتي تنص على أن الحد الأدنى المقبول لقيمة KMO يجب أن يفوق (0.5) فإنه يتضح بأن القيمة المستخرجة لمعامل اختبار KMO هي أكبر من القيمة المحددة، وبذلك فإن حجم العينة يعتبر كافيا وملائما للدراسة.



شكل رقم (2) العلاقة بين الثقافة التنظيمية والسلوك الإبداعي

المصدر: إعداد الباحثين (2021)

المعالجات الإحصائية المستخدمة في الدراسة:

استخدم الباحثون كلاً من (النسب المئوية، الوسط الحسابي، الانحراف المعياري، الارتباط، التحليل العاملي، الانحدار المتعدد، الانحدار البسيط)

5- عرض نتائج الدراسة ومناقشتها.

جدول رقم (5) تحليل المسار من الثقافة التنظيمية والسلوك الإبداعي

النتيجة	P	C.R.	S.E.	Estimate		
لا يوجد تأثير	0.077	1.766	0.305	0.539	الاعراف التنظيمية	<---
لا يوجد تأثير	0.206	-1.265	0.617	-0.781	الاتجاهات التنظيمية	<---
يوجد تأثير	0.027	2.218	0.614	1.363	القيم التنظيمية	<---
لا يوجد تأثير	0.12	1.556	0.217	0.338	الاعراف التنظيمية	<---
لا يوجد تأثير	0.72	-0.359	0.439	-0.158	الاتجاهات التنظيمية	<---
لا يوجد تأثير	0.161	1.401	0.437	0.612	القيم التنظيمية	<---

المصدر: إعداد الباحثين (2021)

فحص فرضيات الدراسة: العلاقة بين الثقافة التنظيمية والسلوك الإبداعي

- هنالك علاقة ذات دلالة احصائية بين العلاقة بين الثقافة التنظيمية (القيم التنظيمية، الاتجاهات التنظيمية، الأعراف التنظيمية) والسلوك الإبداعي (المرونة، الأصالة) وتتفرع منها الفروض الآتية:
- فحص الفرضية الفرعية الأولى: هنالك علاقة ذات دلالة إحصائية بين الثقافة التنظيمية (القيم التنظيمية، الاتجاهات التنظيمية، الأعراف التنظيمية) والسلوك الإبداعي (المرونة).
مما تقدم نستنتج أن فرضية الدراسة الفرعية الأولى؛ لا تعتبر فرضية صحيحة.
 - فحص الفرضية الفرعية الثانية: هنالك علاقة ذات دلالة إحصائية بين الثقافة التنظيمية (القيم التنظيمية، الاتجاهات التنظيمية، الأعراف التنظيمية) والسلوك الإبداعي (الأصالة).
مما تقدم نستنتج أن فرضية الدراسة الفرعية الثانية؛ تعتبر فرضية صحيحة للمتغير (القيم التنظيمية) بينما لا يعتبر فرضياً صحيحاً للمتغيرات (الاتجاهات التنظيمية، الأعراف التنظيمية)

الخاتمة.

تبين من نتائج الدراسة أن الثقافة التنظيمية لها علاقة معنوية مع السلوك الإبداعي، وتمثل أبعاد الثقافة التنظيمية المستخدمة في هذه الدراسة في (القيم، الاتجاهات، والأعراف) بينما تتمثل أبعاد السلوك الإبداعي (المرونة، والأصالة). وأن أبعاد الثقافة التنظيمية تؤثر تأثيراً جزئياً على السلوك الإبداعي في المصارف السودانية. تؤكد نتائج الدراسة وجود علاقة سلبية ومعنوية بين الثقافة التنظيمية والسلوك الإبداعي. وتوصي الدراسة بتطبيق الدراسات في بيئات أخرى بأبعاد تقنية وتنظيمية مختلفة.

التوصيات والمقترحات.

وبناء على نتائج الدراسة يوصي الباحثون ويقترحون الآتي:

- 1- ضرورة زيادة اهتمام المصارف بمكونات الإبداع كونه من الأدوات الأساسية التي تساعد في تحسين عملياتها الانتاجية حتى تتمكن من التكيف مع مخرجات التطور وظروف المنافسة داخل سوق العمل.
- 2- العمل على إنشاء إدارة حاضنة للإبداع بحيث يكون مسؤولاً عن دعم وتشجيع المبدعين والمتميزين، وتبني الأفكار الجديدة التي تدعم العمل بالمصارف، العمل على توفير نظام فعال يسمح للعاملين بإبداء آرائهم،

- ومقترحاتهم من خلال الاجتماعات، واللقاءات الدورية مما يسهل كسر حاجز الخوف بين الرؤساء والمرؤوسين ويعزز الثقة المتبادلة بينهم، مما يفتح الباب أمام طرح الأفكار الإبداعية.
- 3- تمثل الثقافة التنظيمية قوة للمنظمات لذا وجب على المنظمات التي تسعى إلى التميز أن تهتم ببيئتها الثقافية.
- 4- ضرورة تصميم برامج تعليمية تعنى بالثقافة التنظيمية.
- 5- بالإضافة إلى تدعيم التعاون مع مراكز البحث العلمي وتشجيع أعضاء هيئة التدريس وطلاب الدراسات العليا على إجراء بعض أبحاثهم في الثقافة التنظيمية.

قائمة المراجع.

أولاً- الكتب:

- جرينبرج، جيرالد، بارون، روبرت، إدارة السلوك في المنظمات، ترجمة: رفاعي، إسماعيل بسيوني، الرياض، دار المريخ للنشر، 2004م.
- جوهر، عبد الله، الإدارة العامة وإدارة الأعمال، الإسكندرية، مؤسسة شباب الجامعة ناشرون، ط1، 2014
- حريم، حسين، السلوك التنظيمي: سلوك الأفراد والجماعات في منظمات الأعمال، عمان، دار الحامد للنشر والتوزيع، 2004م.
- الدباغ، عصام عبد الوهاب، إدارة الافراد، دارظهران للنشر والتوزيع، ط1، الأردن، 2008م
- سونيا محمد البكري، نظم المعلومات الإدارية (المفاهيم الأساسية)، الإسكندرية، الدار الجامعية للنشر، 1999م.
- الشيخ، سوسن، أبعاد الثقافة التنظيمية في الفقه الإداري الإسلامي، المجلة العلمية لكلية التجارة، المجلد 12، العدد 12، 1995م.
- عرفة جبريل أبو نصيب، الدور الوسيط للتغير الإداري في العلاقة بين الإبداع والميزة التنافسية للشركات الصناعية العاملة بالسودان، رسالة دكتوراه، السودان، 2018م
- العميان، محمد سلمان، السلوك التنظيمي في منظمات الأعمال، عمان، دار وائل للطباعة والنشر، 2002
- الهواري، سيد، الإدارة: الأصول والأسس العلمية للقرن الواحد والعشرين، القاهرة، مكتبة عين شمس 2003م
- هيجان، عبد الرحمن، المخل الإبداعي لحل المشكلات، دارالعلوم للطباعة والنشر، ط1، الرياض، 1999م.

ثانياً- الرسائل الجامعية:

- أحمد عبدالله سويدات، فؤاد نجيب الشيخ، أثر التفكير الإبداعي علي فاعلية عملية اتخاذ القرار الإداري (دراسة ميدانية من وجهة نظر الإدارة العليا والوسطى في شركات التأمين العاملة في الأردن، المجلة الأردنية في إدارة الأعمال 2017
- إلياس سالم 2006 وهي عبارة عن رسالة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في العلوم التجارية بجامعة محمد بوضياف بالمسيلة دراسة تأثير الثقافة التنظيمية على أداء الموارد البشرية.
- جواهر عبد الهادي محمد العبيدي 2013، أثر التوجه الإبداعي واستراتيجية التدريب على أداء العاملين في شركة نפט الكويت، رسالة ماجستير
- حسام سالم السبحاني، 2016، الثقافة التنظيمية وتأثيرها على تنمية السلوك الإبداعي في الوزارات الفلسطينية بقطاع غزة رسالة مقدمة لنيل درجة الماجستير

- خالد، يوسف، (2010) أثر المناخ التنظيمي على الأداء الوظيفي للعاملين الإداريين في الجامعة الإسلامية بغزة، فلسطين، تم استرجاعه في 2015/2/4 على الرابط: <http://www.site.iugaza.edu.ps/ybaher/pdffiles/2010/02/>
- سيف الدين جلال رشوان 2016، جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا، رسالة لنيل درجة الماجستير بعنوان أثر أنماط القيادة على السلوك الإبداعي للعاملين - دراسة حالة البنوك السودانية، 2016م.
- شعيب أحمد عزيز، بعنوان تأثير التنشئة الاجتماعية التنظيمية في السلوك المبدع عن طريق الدور الوسيط لرفاهية العاملين (دراسة تطبيقية في المديرية العامة لتربية بابل)، المجلة العراقية للعلوم الإدارية
- الشيخ محمد الخضر أثر أنماط القيادة الإدارية على الإبداع الإداري لأعضاء هيئة التدريس في بعض الجامعات السودانية الخاصة 2015م
- عبد الله عبد الواحد الياس، الدور الوسيط للثقافة التنظيمية في العلاقة بين نظم المعلومات الإدارية وإدارة الموارد البشرية، رسالة دكتوراه، دراسة حالة المصارف السودانية ولاية الخرطوم، جامعة كرري، 2020م.
- عبد الملك، طلال، (2004) الأنماط القيادية وعلاقتها بالأداء الوظيفي، (ماجستير غير منشور)، الرياض، أكاديمية نايف العربية للعلوم الأمنية، المملكة العربية السعودية، تم استرجاعه في 2015/3/1 على الرابط: <http://repository.nauss.edu.sa/handle/123456789/52703/pdf>
- عبد عطية بحر، يوسف، (2010) توفيق عطية توفيق العجلة، "القدرات الإبداعية وعلاقتها بالأداء الوظيفي لمديري القطاع العام" دراسة تطبيقية على المديرين العاملين بوزارات قطاع غزة"
- محمد بن علي بن حسن 2008، رسالة ماجستير بعنوان الثقافة التنظيمية لمدير المدرسة ودورها في الإبداع الإداري من وجه نظر مديري مدارس التعليم الابتدائي بالعاصمة المقدسة
- مشعل فهد فاهد العتيبي 2011، رسالة ماجستير بعنوان أثر الثقافة التنظيمية في تحسين أداء الموارد البشرية في البنوك الكويتية
- يوسف محمد أحمد، أثر الثقافة التنظيمية على سلوك العاملين تجاه منتجات المنظمة، دراسة تطبيقية على بعض الشركات الانتاجية والخدمية والتجارية العاملة بولاية الخرطوم: جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا، الدراسات التجارية <http://repository.nauss.edu.sa/handle/123456789/52703/pdf>