

## أثر الثقافة التنظيمية على الابتكار لدى العاملين (دراسة ميدانية على بنك فيصل الإسلامي السوداني)



This work is licensed under a  
Creative Commons Attribution-  
NonCommercial 4.0  
International License.

الدكتور: محمد احمد سعيد البشير

الدكتور: الجيلي سعيد محمد

قسم إدارة الاعمال، كلية العلوم الإدارية، جامعة بحري، السودان

نشر إلكترونياً بتاريخ: ١٥ فبراير ٢٠٢٣ م

لدى العاملين بالبنك ووجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين الأعراف والابتكار لدى العاملين بالبنك. اوصت الدراسة بتعزيز القيم، المعتقدات، العادات والتقاليد والأعراف لتشجيع الابتكار لدى العاملين بالبنك.

### Abstract

The study aims to identify the impact of organizational culture on the innovation of employees in Faisal Sudanese Islamic bank. The population of this study is all of employees in Faisal Sudanese Islamic bank. Simple random sample of (60) respondents was selected. the study use questionnaire to collect primary data and books, references, journals and previous studies to collect secondary data. The study uses

### الملخص

هدفت الدراسة الى التعرف على أثر الثقافة التنظيمية على الابتكار لدى العاملين بينك فيصل الإسلامي السوداني.0. يتمثل مجتمع الدراسة في العاملين بينك فيصل الإسلامي السوداني. تم اختيار عينة عشوائية من 60 فرد من افراد مجتمع الدراسة. لجمع البيانات الأولية تم توزيع الاستبانة على افراد العينة وتم جمع المعلومات الثانوية من الكتب، المراجع، المجالات والدراسات السابقة. استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي. لتحليل البيانات تم استخدام الإحصاءات الوصفية والانحدار الخطي البسيط. توصلت الدراسة لعدة نتائج منها وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين القيم والابتكار لدى العاملين بالبنك، وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين المعتقدات والابتكار لدى العاملين بالبنك، وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين العادات والتقاليد والابتكار

العاملون من منظماتهم وبيئاتهم الخارجية المحيطة بهم التي تعمل على تشكيل سلوك العاملين واتجاهاتهم وتصرفاتهم والتي ربما تنعكس سلباً أو إيجابياً على جميع عمليات وأنشطة المنظمة. إن ثقافة المنظمة توفر إطاراً لتوجيه السلوك التنظيمي بحيث يؤثر على الابتكار في المنظمة وغايتها في تطوير نشاطات المنظمة، وتوسيع فعاليتها، وإدخال أحدث التقنيات التي توصلت إليها المنظمة.

إن منظمات الأعمال العامة والخاصة على اختلاف أنواعها تجارية كانت أو صناعية أو خدمية تمثل نشاطاً حيويًا وهاماً يستدعي إدارتها نوعاً من الإبداع الإداري في القيادة والتنظيم.

هذه المنظمات تعاني في الوقت الحالي منافسة شديدة وبشكل متنامٍ، كنتيجة لإفرازات العولمة وما تشكله من ضغوط كبيرة وتقلبات في أسواق العرض والطلب، وأزمات مالية، وتعقيد في التعامل مع البيئة الداخلية، والخارجية، والمتمثلة في ظروف العمل داخل المنظمة من تخطيط، وإنتاج ومواد ومدخلات، ومخرجات وموارد مالية وبشرية.

من هنا يبرز دور الثقافة التنظيمية في إعادة ترتيب المفردات الموجودة وإعادة تشكيل العلاقات والأحداث بشكل جديد وغير مسبوق، وذلك بالعمل المضي لتجاوز كل تلك المشكلات والعراقيل والعبور لتحقيق الابتكار لدى العاملين

### \* الإطار النظري

#### \* مفهوم الثقافة التنظيمية

تعدد مفاهيم الثقافة التنظيمية لتشمل منظومة القيم الأساسية التي تتبناها المنظمة، والفلسفة التي تحكم سياساتها تجاه الموظفين والعملاء، والطريقة التي يتم بها إنجاز المهام، والافتراضات والمعتقدات التي يشترك أعضاء التنظيم في

descriptive analytical method. To analysis the data study uses descriptive statistics and simple leaner recreation. The study concluded that, there is statistically significant relegation between values and innovation of employees in the bank. The study concluded that, there is statistically significant relegation between believes and innovation of employees in the bank. The study concluded that, there is statistically significant relegation between traditions and innovation of employees in the bank. The study concluded that, there is statistically significant relation between norms and innovation of employees in the bank. The study recommended to enhance the values, believes, traditions and normst to encourage the innovation in the bank.

### \* المقدمة

تعد ثقافة المنظمة من المواضيع الحديثة التي تناولت القيم والمعتقدات والعادات والتقاليد للمجتمع، فالثقافة تلعب دوراً ملموساً وحيويًا في تحديد السلوك الإنساني للفرد والجماعة داخل المنظمة، لذا نجد أن السلوك يتغير ويأخذ خصائص البيئة الثقافية التي يؤثر ويتأثر بها الفرد.

تعد الثقافة التنظيمية من المفاهيم المهمة في الإدارة، ويؤكد كثير من الباحثين ومدراء الشركات أن نجاح وفشل المنظمات يتأثر بشكل كبير بثقافة ونمط التفكير السائد فيها وحيث أن لكل منظمة ثقافتها الخاصة بما التي يكتسبها الأفراد

١- هي بمثابة دليل للإدارة والعاملين، تشكل لهم نماذج السلوك والعلاقات التي يجب إتباعها والاسترشاد بها.

٢- هي إطار فكري يوجه أعضاء المنظمة الواحدة وينظم أعمالهم وعلاقاتهم وإنجازاتهم.

٣- العاملون بالمنظمات لا يؤدون أدوارهم فرادى أو كما يشتهون، وإنما في إطار تنظيمي واحد. لذلك فإن الثقافة بما تحويه من قيم وقواعد سلوكية تحدد لهؤلاء العاملين السلوك الوظيفي المتوقع منهم، وتحدد لهم أنماط العلاقات فيما بينهم وبين الجهات الأخرى التي يتعاملون معها.

٤- تعتبر الثقافة التنظيمية من الملامح المميزة للمنظمة عن غيرها من المنظمات، وهي كذلك مصدر فخر واعتزاز للعاملين بها، وخاصة إذا كانت تؤكد قيماً معينة مثل الابتكار والتميز والريادة.

٥- الثقافة القوية تعتبر عنصراً فاعلاً ومؤيداً للإدارة ومساعداً لها على تحقيق أهدافها وطموحاتها. وتكون الثقافة قوية عندما ما يقبلها غالبية العاملين بالمنظمة ويرتضون قيمها وأحكامها وقواعدها ويتبعون كل ذلك في سلوكياتهم وعلاقاتهم.

٦- الثقافة القوية تسهل مهمة الإدارة والمديرين، فلا يلجأون إلى الإجراءات الرسمية أو الصارمة لتأكيد السلوك المطلوب.

٧- ثقافة المنظمة تعتبر عاملاً مهماً في استجلاب العاملين الملائمين للمنظمات الرائدة تجذب العاملين الطموحين. والمنظمات التي تبني قيم الابتكار والتفوق وتستهيوي العاملين المبدعين، والمنظمات التي تكافئ التميز والتطوير ينضم إليها العاملون المحتهدون الذين يرتفع لديهم دافع ثبات الذات.

#### \* أبعاد الثقافة التنظيمية

بحسب (نبيل, 2016) يمكن توضيح أبعاد الثقافة

التنظيمية كما يلي:-

الإيمان بها والالتفاف حولها. عرفت الثقافة التنظيمية بأنها تشير إلى منظومة المعاني والرموز السائدة في التنظيم (القيروني, 2000). الثقافة التنظيمية هي تعبير عن قيم الأفراد ذوي النفوذ في منظمة ما، هذه القيم تؤثر بدورها في الجوانب الملموسة من المنظمة وفي سلوك الأفراد، كما تحدد الأسلوب الذي ينتهجه هؤلاء الأفراد في قراراتهم وإدارتهم لمروؤوسيههم ومنظمتهم (الساعاتي, 2008). تعرف الثقافة التنظيمية بأنها نظام من القيم والمعتقدات يشترك بها العاملون في المنظمة بحيث ينمو هذا النظام ضمن المنظمة الواحدة (نبيل, 2016)، كما تعرف بأنها مجموعة القيم التي يجلبها أعضاء المنظمة (رؤساء ومرؤوسين) من البيئة الخارجية إلى البيئة الداخلية لتلك المنظمة (نعمان, 2006).

إن الثقافة التنظيمية هي منظومة المعاني والرموز والمعتقدات، والطقوس، والممارسات التي تتطور وتستقر مع مرور الزمن، وتصبح سمة خاصة للتنظيم بحيث تخلق فهماً عاماً بين أعضاء التنظيم حول خصائص التنظيم والسلوك المتوقع من الأعضاء فيه (القيروني, 2008).

#### \* أهمية الثقافة التنظيمية

لقد أصبحت الثقافة التنظيمية جانباً مقبولاً وذا أولوية في كثير من المنظمات المعاصرة فالكثير من المديرين يعطون الأولوية والاهتمام الكافي للثقافة التنظيمية في منظماتهم لأنهم يعتبرونها من أهم المكونات الأساسية للمنظمة حيث إنها تحدد نجاح المنظمة إلى حد كبير كما أنها تخلق ضغوطاً على الأفراد العاملين بها للمضي قدماً للتفكير والتصرف بطريقة تنسجم وتتناسب معها. وتكمن أهمية الثقافة التنظيمية في المنظمات في الأوجه التالية:- (السيد, 2003)

١- القيم التنظيمية: القيم عبارة عن اتفاقات مشتركة بين أعضاء التنظيم الاجتماعي الواحد حول ما هو مرغوب أو غير مرغوب، جيد أو غير جيد، مهم أو غير مهم. أما القيم التنظيمية فهي تمثل القيم في مكان أو بيئة العمل، بحيث تعمل هذه القيم على توجيه سلوك العاملين ضمن الظروف التنظيمية المختلفة، ومن هذه القيم المساواة بين العاملين، والاهتمام بإدارة الوقت، والاهتمام بالأداء واحترام الآخرين. تمثل القيم الركيزة الرئيسية في أية ثقافة تنظيمية، وأنها جوهر فلسفة أية منظمة تسعى إلى تحقيق أهدافها بكفاءة وفعالية. وأنها تعكس شعور العاملين واتجاهاتهم العامة نحو المنظمة، كما تحدد الخطوط العريضة لأنشطتهم اليومية، لذا يعتقد بأن نجاح المنظمات يتوقف على كيفية إدراك منتسبيها لتلك القيم التنظيمية والعمل بموجبها.

٢- المعتقدات التنظيمية: وهي عبارة عن أفكار مشتركة حول طبيعة العمل والحياة الاجتماعية في بيئة العمل، وكيفية إنجاز العمل والمهام التنظيمية. ومن هذه المعتقدات أهمية المشاركة في عملية صنع القرارات، والمساهمة في العمل الجماعي وأثر ذلك في تحقيق الأهداف التنظيمية.

وهي أفكار مشتركة بين العاملين في بيئة عمل واحدة يعتقدون بها ويسعون لتطبيقها في بيئة العمل لأنها تتعلق بكيفية إنجاز العمل والقيام بالمهام الموكلة لهم داخل المنظمة

٣- الأعراف التنظيمية: وهي عبارة عن معايير يلتزم بها العاملون في المنظمة على اعتبار أنها معايير مفيدة للمنظمة، مثال ذلك التزام المنظمة بعدم تعيين الأب والابن في نفس

المنظمة، ويفترض أن تكون هذه الأعراف غير مكتوبة وواجبة الإلتباع.

٤- العادات والتقاليد التنظيمية: وهي التقاليد والعادات المتعارف عليها داخل أي منظمة عمل دون الحاجة لكتابة تلك العادات والتقاليد، حيث تسود ويلتزم الجميع بها، وإن لم تكن مكتوبة، وذلك بغض النظر إن كانت تلك العادات والتقاليد ذات فائدة أو لا الفائدة مثل عدم توظيف اثنين من نفس العائلة في مكان عمل واحد.

#### \* مفهوم الابتكار

الابتكار هو صناعة المستقبل لأنه يأتي بالفكرة الجديدة التي توجد المجال الجديد للبحث، ويأتي بالمنتج الجديد الذي ينشئ الطلب الجديد عليه، ويأتي بالسوق الجديد الذي يحرك الصناعة والاقتصاد نحو مستوى أعلى من التطور. (يوسف، 2014). ولقد زاد الاهتمام بالابتكار وتوسعت مجالات تطبيقه إلى عدة ميادين، وصارت المؤسسات تبذل قصارى جهدها من أجل ترسيخ وتفعيل ثقافة الابتكار في إستراتيجية عملها بقصد خلق ميزة تنافسية مستمرة.

في عصر المعلومات والإدارة القائمة على المعرفة، بدأ الحديث عن المعرفة بوصفها معلومات مكثفة، والابتكار بوصفه معرفة مكثفة في سياق سلسلة مترابطة تبدأ من البيانات إلى المعلومات ثم إلى المعرفة ومن ثم إلى الابتكار (نجم، 2007).

تزايد الاهتمام بموضوع الابتكار كأفضل الحلول الواجب استغلالها جيداً لخلق القيمة المضافة، لكن بالرغم من ذلك فقد اعتبر من بين المواضيع والعمليات المعقدة، فتعددت بذلك التعاريف المقدمة له من طرف الباحثون والمتخصصين، ومن بينها: يعرف الابتكار بأنه " التوصل إلى ما هو جديد

بصيغة التطور المنظم والتطبيق العملي لفكرة جديدة " ، مما يعني أن الابتكار لا يقف عند عتبة الفكرة الجديدة وإنما يعبرها إلى التطبيق العملي في تحقيق المؤسسة لأهدافها في السوق، مغطيا بذلك الحالات الثلاث: الحديد بالنسبة للمؤسسة دون أن يكون كذلك في السوق الحديد بصيغة التحسين، وأخيرا الحديد الذي لا يشبه ما سبقه.(نجم،2007).

### \* أهمية الابتكار

حسب (جلدة،2008) تتزايد أهمية الابتكار

والحاجة إليه في تحقيق ما يلي:-

١- **خفض النفقات**: ابتكار المنتج أو العملية له تأثير كبير على خفض النفقات سواء بالتوصل لمنتجات أصغر (مواد أقل في وحدة المنتج) ، أو تقديم خدمات أسرع (تكلفة عمل أقل) ، أو عمليات أكثر دقة (خفض تكلفة التلف وإعادة العمل)

٢- **زيادة الإنتاجية**: الإنتاجية هي نسبة المخرجات إلى المدخلات، والابتكار له تأثير كبير في زيادة المخرجات من خلال ابتكار عملية أو تقنية جديدة مثل إنتاج وحدات أكثر في الزمن، أو بتأثيرها على المدخلات بخفض التلف أو استخدام طاقة أقل في وحدة المنتج.

٣- **تحسين الأداء**: يعمل الابتكار على تحسين الأداء في الوظائف الإدارية والخدمات بشكل كبير، فالتسويق الإلكتروني مثلا ساعد على تحسين الأداء في إدارة العلاقات مع الزبائن وبناء قواعد بيانات عنهم لتقديم الخدمة الأفضل لهم، كما ساهم في تحقيق التفاعل الآني مع الزبائن للاستجابة السريعة لحاجاتهم وبطريقة أفضل.

٤- **إيجاد المنتجات الجديدة وتطويرها**: إن ابتكار المنتجات اليوم أصبح أسرع من أي وقت مضى، لذا فإن معظم المؤسسات الحديثة لديها برامج للتحسين المستمر للمنتجات، وابتكار الجديد منها وذلك لخدمة زبائنها.

٥- **إيجاد أسواق جديدة**: إن الابتكار الجذري للمنتجات أو العمليات الجديدة يعد أسلوبا للمؤسسات اليوم لصنع أعمال وأسواق جديدة، وذلك يساعدها على تعزيز قدرتها التنافسي

### \* مشكلة الدراسة

تعاين العديد من المنظمات من ضعف الابتكار في العمل وخصوصا بنك فيصل الإسلامي السوداني لذلك ولمعرفة الأسباب يطرح البحث السؤال الرئيسي التالي: ما أثر الثقافة التنظيمية على الابتكار لدى العاملين بينك فيصل الإسلامي السوداني؟

وتتفرع منه الأسئلة التالية:-

- ١- ما أثر القيم التنظيمية على الابتكار لدى العاملين بينك فيصل الإسلامي السوداني؟
- ٢- ما أثر المعتقدات على الابتكار لدى العاملين بينك فيصل الإسلامي السوداني؟
- ٣- ما أثر العادات والتقاليد على الابتكار لدى العاملين بينك فيصل الإسلامي السوداني؟
- ٤- ما أثر الاعراف على الابتكار لدى العاملين بينك فيصل الإسلامي السوداني؟

## \* أهداف الدراسة

على ضوء مشكلة البحث والدراسات السابقة فإن البحث يسعى الي تحقيق مجموعة من الأهداف والتي تتمثل في الآتي:-

- 1- معرفة أثر الثقافة التنظيمية على الابتكار لدى العاملين بينك فيصل الإسلامي السوداني
- 2- معرفة أثر القيم التنظيمية على الابتكار لدى العاملين بينك فيصل الإسلامي السوداني.
- 3- معرفة أثر المعتقدات على الابتكار لدى العاملين بينك فيصل الإسلامي السوداني
- 4- معرفة أثر العادات والتقاليد على الابتكار لدى العاملين بينك فيصل الإسلامي السوداني
- 5- معرفة أثر الاعراف على الابتكار لدى العاملين بينك فيصل الإسلامي السوداني

## \* فروض الدراسة

- 1- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين القيم التنظيمية والابتكار لدى العاملين بينك فيصل الإسلامي السوداني.
- 2- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين المعتقدات والابتكار لدى العاملين بينك فيصل الإسلامي السوداني.
- 3- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين العادات والتقاليد والابتكار لدى العاملين بينك فيصل الإسلامي السوداني.
- 4- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الاعراف والابتكار لدى العاملين بينك فيصل الإسلامي السوداني.

## \* أهمية الدراسة

\* الأهمية العملية: تبرز من خلال:-

- 1- الاستفادة من الثقافة التنظيمية في تشجيع الابتكار لدى العاملين.
- 2- معرفة انماط الثقافة التنظيمية وكيفية تطبيقها لتؤثر على الابتكار لدى العاملين
- 3- العمل على خلق قدرات إبداعية عالية لدى العاملين حتى تستطيع إيجاد حلول وأفكار جديدة تمكنهم من الاستمرار والنمو

\* الأهمية العلمية: تبرز من خلال الآتي:-

- 1- توفير بيانات عن أثر الثقافة التنظيمية على الابتكار لدى العاملين.
- 2- هذا البحث يمكن أن تفتح الباب لمناقشة معوقات دور الثقافة التنظيمية في تحقيق القدرات الابتكارية للعاملين.
- 3- زيادة المعرفة في مجال الثقافة التنظيمية والابتكار لدى العاملين

## \* منهجية الدراسة

### \* مجتمع وعينة الدراسة

يُقصد بمجتمع الدراسة المجموعة الكلية من العناصر التي يسعى الباحث أن يعمم عليها النتائج ذات العلاقة بالمشكلة المبحوثة. يتكون مجتمع البحث من العاملين بينك فيصل الاسلامي السوداني. أما عينة البحث فقد تم اختيارها بصورة عشوائية بسيطة من مجتمع البحث، حيث قام الباحث بتوزيع عدد (60) استبانة على المستهدفين وتم استرجاع (60) استمارة وجدت جميعها صالحة للتحليل كما هو موضح بالجدول التالي:-

جدول (1) الاستبيانات الموزعة والمعادة بعد تعبئتها

النسبة %	العدد	البيان
100%	60	الاستبيانات التي تم توزيعها
100%	60	استبيانات تم إعادة تعبئتها كاملة
0%	0	استبيانات لم تسترد
100%	60	استبيانات صالحة للتحليل
100%	100	إجمالي الاستبيانات الموزعة

المصدر: إعداد الباحث 2022

#### \* أداة الدراسة

من أجل الحصول على المعلومات والبيانات الأولية لهذا البحث تم تصميم الاستبانة لدراسة (أثر الثقافة التنظيمية على الابتكار لدى العاملين) دراسة تطبيقية على عينه من العاملين ببنك فيصل الإسلامي السوداني والاستبانة هي من الوسائل المعروفة لجمع المعلومات الميدانية وتتميز بإمكانية جمع المعلومات من مفردات متعددة من عينة البحث ويتم تحليلها للوصول للنتائج المحددة، وقد حاول الباحث في صياغة عبارات الاستبانة ومراعاة الحيادية الممكنة بالابتعاد عن المعاني التي يصعب فهمها أو يلتبس معناها.

اعتمد الباحث على استمارة الاستبانة لجمع البيانات الميدانية من العينة، وتنقسم استمارة الاستبانة إلى قسمين: القسم الأول يشمل على البيانات الشخصية المتمثلة في (النوع، العمر، المؤهل العلمي، المركز الوظيفي، سنوات) أما القسم الثاني من استمارة الاستبانة فيشمل على محورين وعدد من العبادات متمثلة في (القيم التنظيمية، الاعراف التنظيمية، المعتقدات التنظيمية، العادات والتقاليد)، والتي تشمل على (20) عبارة، وتم تصميم الأسئلة بناء على معدل لكارتر الخماسي على النحو التالي: أوافق بشدة وتم إعطائها وزن (5)، أوافق وتم إعطائها وزن

(4)، محايد وتم إعطائها وزن (3)، غير موافق وتم إعطائها وزن (2) وغير موافق بشدة وتم إعطائها وزن (1).

#### \* تقييم أداة البحث

\* **الصدق الظاهري:** تم إجراء اختبار صدق المحتوى لعبارة المقاييس من خلال تقييم صلاحية المفهوم وصلاحية أسئلته من حيث الصياغة والوضوح حيث قام الباحث بعرض الاستبيان على عدد من المحكمين الأكاديميين والمتخصصين بمجال البحث، من مختلف المواقع الوظيفية لتحليل مضامين عبارات المقاييس ولتحديد مدى التوافق بينها.

**الثبات والصدق:** يقصد بثبات المقاييس درجة خلو المقاييس من الأخطاء أي درجة الاتساق الداخلي بين العبارات المختلفة والتي تقيس متغير ما، والثبات يعني الاستقرار أي الحصول على نفس القيم عند إعادة استخدام أداة القياس فبالتالي فهو يؤدي إلى الحصول على نفس النتائج أو نتائج متوافقة في كل مرة يتم فيها إعادة القياس.

كلما زادت درجة الثبات واستقرار الأداة كلما زادت الثقة فيه. لاختبار مدى توافر الثبات والاتساق الداخلي بين الإجابات على العبارات تم احتساب معامل المصدقية كرونباخ ألفا (Cronbach - alpha) وتعتبر القيمة المقبولة إحصائياً لمعامل كرونباخ ألفا 60%. وقد تم إجراء اختبار المصدقية على إجابات المستجيبين لجميع محاور الاستبانة وجاءت نتائج التقدير كما هو موضح في الجدول رقم (2):-

جدول رقم (2) الثبات والصدق

المحاور	الثبات	الصدق (الجزر التربيعي للثبات)
المحور الأول	%84.5	%91.9
المحور الثاني	%81.5	%90.2
المحور الثالث	%80.8	%89.8
المحور الرابع	%86.3	%92.8

\* تحليل البيانات

\* تحليل البيانات الشخصية

تضمن البيانات الشخصية لأفراد عينة الدراسة، حيث يحتوي هذا الجزء على النوع، العمر، المؤهل العلمي، المركز الوظيفي، سنوات.

جدول رقم (3) التوزيع التكراري لأفراد العينة وفق النوع

النوع	التكرار	النسبة
ذكر	45	%75
انثى	15	%25
المجموع	60	%100

المصدر: نتائج التحليل الاحصائي

يتضح للباحث من الجدول رقم (2) أعلاه أن الثبات (معامل كرونباخ ألفا) لعبارة المحور الأول بلغت 0.845 أي %84.5، ولعبارة المحور الثاني بلغت 0.815 أي %81.5، ولعبارة المحور الثالث بلغت 0.808 أي %80.8، ولعبارة المحور الرابع بلغت 0.863 أي %86.3، وهذا يعني أن المقياس يعطي نفس النتائج إذا ما استخدم أكثر من مرة واحدة تحت ظروف مماثلة \* الأسلوب المستخدم في الدراسة

المصدر: نتائج التحليل الاحصائي

يتضح من الجدول رقم (3) أعلاه أن أغلب أفراد العينة هم من الذكور حيث بلغ عددهم 45 أي بنسبة %75 يليهم أفراد العينة الذين هم من الاناث حيث بلغ عددهم 15 افراد بنسبة %25 من أفراد العينة الكلية.

جدول رقم (4) التوزيع التكراري لأفراد العينة وفق المؤهل العلمي

المؤهل العلمي	التكرار	النسبة
جامعي	46	%76.7
فوق الجامعي	10	%16.7
دون الجامعي	4	%6.7
المجموع	60	%100

المصدر: نتائج التحليل الاحصائي

يتضح من الجدول رقم (4) أعلاه أن أغلب أفراد العينة مؤهلهم العلمي هم جامعي حيث بلغ عددهم 46 أي بنسبة %76.7 يليهم أفراد العينة الذين مؤهلهم العلمي هم فوق الجامعي حيث بلغ عددهم 10 افراد بنسبة %16.7 يليهم الافراد الذين مؤهلهم العلمي هم دون الجامعي بنسبة بلغت %6.7 من أفراد العينة الكلية.

تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي. تم استخدام أسلوب التكرارات والنسبة المئوية في تحليل البيانات الأساسية عن طريق برنامج (SPSS) للحصول على النتائج، وكذلك تم استخدام الإحصاءات الوصفية وهي (الوسط الحسابي، الانحراف المعياري) لمعرفة اتجاهات عبارات كل محور وإثبات صحة المحور أو عدم صحته أو مدى توافق العبارات مع المحور، بالإضافة استخدام الانحدار الخطي البسيط لمعرفة تأثير المتغيرات المستقلة على المتغير التابع.



جدول رقم (5) التوزيع التكراري لأفراد العينة وفق متغير المركز

الوظيفي

النسبة	التكرار	المركز الوظيفي
21.7%	13	أخرى
6.6%	4	مدير فرع
11.7%	7	رئيس قسم
60%	36	موظف
100%	60	المجموع

المصدر: نتائج التحليل الاحصائي

يتضح من الجدول رقم (5) أعلاه أن أغلب أفراد العينة مساهم الوظيفي هي موظف حيث بلغ عددهم 36 فرداً حيث بلغت نسبتهم 60% أما الذين مساهم الوظيفي اخرى فبلغ عددهم 13 فرداً بنسبة بلغت 21.7% يليهم الذين مساهم الوظيفي هي رؤساء أقسام فبلغت نسبتهم 11.7% يليهم الافراد الذين مساهم الوظيفي مدير فرع فبلغ عددهم 4 افراد فبلغت نسبتهم 6,6% من أفراد العينة الكلية.

جدول رقم (6) التوزيع التكراري لأفراد العينة وفق سنوات الخبرة

النسبة	التكرار	سنوات الخبرة
48.3%	29	5 سنوات فأقل
31.7%	19	6-10 سنوات
11.7%	7	11-15 سنة
1.7%	1	16-20 سنة
6.7%	4	21 سنة فأكثر
100%	60	المجموع

المصدر: نتائج التحليل الاحصائي

يتضح من الجدول رقم (6) أعلاه أن أغلب أفراد العينة خبرتهم (5 سنوات فأقل) حيث كان عددهم 29 فرداً وبلغت نسبتهم 48.3%، ويليهم الذين سنوات خبرتهم (من 6-10 سنوات) حيث كان عددهم 19 فرداً بنسبة 31.7%، أما الذين سنوات خبرتهم (من 11-15 سنة) فقد بلغ عددهم 7 أفراد أي بنسبة 11.7% يليهم الافراد الذين سنوات خبرتهم (16-20 سنة) حيث بلغ عددهم فرداً واحداً بنسبة بلغت 1.7% من أفراد العينة الكلية 0

\* تحليل البيانات الأساسية

\* التوزيع التكراري والنسبة المئوية لعبارات المحاور

المحور الاول: القيم التنظيمية: التحليل الوصفي للعبارات: يتم حساب التوزيع التكراري والمتوسط الحسابي لعبارات المتغير المستقل لمعرفة آراء عينة الدراسة على كل عبارة ومن ثم العبارات مجتمعة والانحراف المعياري التجانس في إجابات وذلك في الجدول رقم (7) الآتي:-

جدول رقم (7) التوزيع التكراري والنسبة المئوية لعبارات المحور

الأول (القيم التنظيمية)

النسبة					العبارة
لا توافق بشدة	لا توافق	محايد	أوافق	أوافق بشدة	
0%	1.7%	12%	33%	14%	أن البنك يتعاملين ويحرم فراقهم
0%	1.7%	4%	31%	24%	أن البنك يهتم بمصالح الآخرين وملتفها
1.7%	6.7%	12%	27%	16%	إن الموظفين في البنك يقومون بتقديم الخدمة بوجاهة
3.3%	1.7%	4%	33%	20%	أن الموظفين في البنك يقومون بإداء مهام في شكل فريق
0%	3%	8%	29%	20%	أن البنك يقوم بمشاركة الموظفين في وضع الأفكار

المصدر: نتائج التحليل الاحصائي

من خلال بيانات الجدول رقم (7) يتضح الآتي:-

## المحور الثاني: الاعراف التنظيمية

التحليل الوصفي للعبارات: يتم حساب التوزيع التكراري والمتوسط الحسابي لعبارات المتغير التابع لمعرفة آراء عينة الدراسة على كل عبارة ومن ثم العبارات مجتمعة والانحراف المعياري التجانس في إجابات وذلك في الجدول (8) الآتي:-

الجدول رقم (8) التوزيع التكراري والنسبة المئوية لعبارات المحور الثاني (الأعراف التنظيمية)

العبارة	النسبة			
	أوافق بشدة	أوافق	محايد	لا أوافق بشدة
يهتم البنك بتبني شعارات وصور توضح نشاطه ونجاحه	35 %58.3	19 %31.7	6 %10	0 %0
اللوائح والتنظيمات هي الأهم في بيئة العمل	22 %36.7	28 %46.7	8 %13.3	0 %0
أحافظ على علاقات العمل استنادا على مبدأ التعاون	24 %40	28 %46.7	8 %13.3	0 %0
يلتزم الموظفون في البنك بمتايير تساعد على تحمية المشاخ	25 %41.7	27 %45	6 %10	2 %3.3
العمال الجدد بحاجة الى معرفة طرق العمل	24 %40	29 %48.3	7 %11.7	0 %0

### المصدر: نتائج التحليل الاحصائي

من خلال الجدول رقم (8) يتضح الآتي:-

١- أن غالبية أفراد العينة موافقون بشدة على العبارة الأولى (يهتم البنك بتبني شعارات وصور توضح نشاطه ونجاحه) حيث بلغت نسبتهم (58.3) % الموافقون بلغت نسبتهم (31.7) %، إما أفراد العينة المحايدون فقد بلغت نسبتهم (10) %

٢- أن غالبية أفراد العينة الموافقون على العبارة الثانية (اللوائح والتنظيمات هي الأهم في بيئة العمل) حيث بلغت نسبتهم (46.7) % الموافقون بشدة (36.7) %، إما أفراد العينة المحايدون فقد بلغت نسبتهم (13.3) %

٣- أن غالبية أفراد العينة يوافقون على العبارة الثالثة (أحافظ على علاقات العمل استنادا على مبدأ التعاون) حيث بلغت

١- أن غالبية أفراد العينة يوافقون على العبارة الأولى (أن البنك يثق بالعمالين ويحترم قراراتهم) حيث بلغت نسبتهم (55) % والموافقون بشدة (23.3) % إما المحايدون (20) % أما الغير الموافقون فبلغت نسبتهم (1.7) %

٢- أن غالبية أفراد العينة الموافقون على العبارة الثانية (أن البنك يهتم بمصالح الآخرين ويحققها) حيث بلغت نسبتهم (51.7) % الموافقون بشدة فبلغت نسبتهم (40) % اما المحايدون بلغت نسبتهم (6.7) % اما الغير الموافقون بلغت نسبتهم (1.7) %

٣- أن غالبية أفراد العينة موافقون على العبارة الثالثة (إن الموظفين في البنك يقومون بتقديم الخدمة بتزاهة) حيث بلغت نسبتهم (45) % الموافقون بشدة من أفراد العينة والموافقون بلغت نسبتهم (26.7) %، إما أفراد العينة المحايدون فقد بلغت نسبتهم (20) % اما الغير موافقون فبلغت نسبتهم (6.7) % والغير موافقون بشدة (1.7) %

٤- أن غالبية أفراد العينة موافقون على العبارة الرابعة (أن الموظفين في البنك يقومون بأداء المهام في شكل فريق) حيث بلغت نسبتهم (55) % اما الموافقون بشدة فبلغت نسبتهم (33.3) % والموافقون بلغت نسبتهم (6.7) %، الغير موافقون بشدة فبلغت نسبتهم (3.3) % والغير موافقون (1.7) %

٥- أن غالبية أفراد العينة الموافقون على العبارة الخامسة (أن البنك يقوم بإشراك الموظفين في وضع الأفكار) حيث بلغت نسبتهم (48.3) % الموافقون بشدة بلغت نسبتهم (33.3) % أما المحايدون فبلغت نسبتهم (13.3) % أما الغير الموافقون فبلغت نسبتهم (5) %

جدول رقم (9) التوزيع التكراري والنسب المئوية لعبارات المحور

الثالث (المعتقدات التنظيمية)

النسبة					العبارة
لا أوافق بشدة	لا أوافق	محايد	أوافق	أوافق بشدة	
0	0	2	23	35	يقوم البنك بمنح الموظفين حوافز عند قيامهم بإنجاز العمل بكفاءة عالية
0%	0%	3.3%	38.3%	58.3%	
0	0	6	27	27	لا يتعامل البنك بالربا
0%	0%	10%	45%	45%	
0	1	2	32	25	توجد قناعات مشتركة لدى العاملين بالبنك بأهمية العمل الجماعي
0%	1.7%	3.3%	53.3%	41.7%	
0	3	14	27	16	أن تطوير علاقات العمل يعمل على تطوير المؤسسة
0%	5%	23.3%	45%	26.7%	
0	1	9	32	18	أن أداء العمل بمحاسن في وقته نابع من إحساس الموظفين باتصافهم للبنك
0%	1.7%	15%	53.3%	30%	

المصدر: نتائج التحليل الاحصائي

من الجدول رقم (9) اتضح الآتي:-

- ١- أن غالبية أفراد العينة يوافقون على العبارة الأولى (يقوم البنك بمنح الموظفين حوافز عند قيامهم بإنجاز العمل بكفاءة عالية) حيث بلغت نسبتهم (58.3) % اما الموافون بلغت نسبتهم (38.3) %، إما أفراد العينة المحايدون (3.3%)
- ٢- أن غالبية أفراد العينة الموافون والموافقون بشدة على العبارة الثانية (لا يتعامل البنك بالربا) حيث بلغت نسبتهم (45) % لكل منهما أما المحايدون بلغت نسبتهم (10) %
- ٣- أن غالبية أفراد العينة الموافون بشدة العبارة الثالثة (توجد قناعات مشتركة لدى العاملين بالبنك بأهمية العمل الجماعي) حيث بلغت نسبتهم (53.3) % والموافقون بشدة بلغت نسبتهم (41.7) % إما أفراد العينة المحايدون فقد بلغت نسبتهم (3.3) % والغير موافون (1.7) %
- ٤- أن غالبية أفراد العينة موافون العبارة الرابعة (أن تطوير علاقات العمل يعمل على تطوير المؤسسة) حيث بلغت نسبتهم (45) %، والموافقون بشدة بلغت نسبتهم (26.7)

نسبتهم (46.7) % والموافقون بشدة بلغت نسبتهم (40) %، إما أفراد العينة المحايدون فقد بلغت نسبتهم (13.3) %  
 ٤- أن غالبية أفراد العينة يوافقون بشدة على العبارة الرابعة (يلتزم الموظفون في البنك بمعايير تساعد على تهيئة المناخ) حيث بلغت نسبتهم (45) % والموافقون بشدة بلغت نسبتهم (41.7) %، إما أفراد العينة المحايدون فقد بلغت نسبتهم (10) % إما أفراد العينة الغي موافون فقد بلغت نسبتهم (3.3) %

٥- أن غالبية أفراد العينة يوافقون على العبارة الخامسة (العمال الجدد بحاجة الي معرفة طرق العمل) حيث بلغت نسبتهم (48.3) % الموافون بشدة وبلغت نسبتهم (40) %، إما أفراد العينة المحايدون فقد بلغت نسبتهم (11.7) %

المحور الثالث: المعتقدات التنظيمية

التحليل الوصفي للعبارات: يتم حساب التوزيع التكراري والمتوسط الحسابي لعبارات المتغير التابع لمعرفة آراء عينة الدراسة على كل عبارة ومن ثم العبارات مجتمعة والانحراف المعياري التحانس في إجابات وذلك في الجدول رقم (9) الآتي:-

المحايدون (5%)  
الموافقون بشدة بلغت نسبتهم (23.3%) والغير موافقون

٥- أن غالبية أفراد العينة يوافقون على العبارة الخامسة (أن أداء العمل بحماس في وقته نابع من أحساس الموظفين بانتمائهم للبنك) حيث بلغت نسبتهم (53.3%) والموافقون بشدة بلغت نسبتهم (30%)، إما أفراد العينة المحايدون فقد بلغت نسبتهم (15%) والغير موافقون بشدة (1.7%)

#### المحور الرابع: العادات والتقاليد

التحليل الوصفي للعبارات: يتم حساب التوزيع التكراري والمتوسط الحسابي لعبارات المتغير التابع لمعرفة آراء عينة الدراسة على كل عبارة ومن ثم العبارات مجتمعة والانحراف المعياري التحانس في إجابات وذلك في الجدول رقم (10) الآتي:-

جدول رقم (10) التوزيع التكراري والنسب المئوية لعبارات المحور الرابع (العادات والتقاليد)

العبارة	النسبة				
	أوافق بشدة	أوافق	محايد	لا أوافق	لا أوافق بشدة
يقوم البنك بتقديم حوافر مادية	28	27	5	0	0
	46.7%	45%	8.3%	0%	0%
يشارك البنك الموظفين في مناسباتهم الخاصة	22	31	6	1	0
	36.7%	51.7%	10%	1.7%	0%
يوفر البنك للموظفين مناخ تنظيمي جيد	34	19	7	0	0
	56.7%	31.7%	11.7%	0%	0%
يقوم البنك بمنح اجازات رسمية في الاعياد للموظفين	15	34	10	1	0
	25%	56.7%	16.7%	1.7%	0%
يقوم البنك بتوظيف الابن مكان الاب عندما يصل الاب سن المعاش	12	27	14	7	0
	20%	45%	23.3%	11.7%	0%

المصدر: نتائج التحليل الاحصائي

من الجدول رقم (10) اتضح الآتي:-

١- أن غالبية أفراد العينة يوافقون على العبارة الأولى (يقوم البنك بتقديم حوافر مادية) حيث بلغت نسبتهم (46.7%)

والموافقون بشدة بلغت نسبتهم (45%)، إما أفراد العينة المحايدون (8.3%)

٢- أن غالبية أفراد العينة يوافقون على العبارة الثانية (يشارك البنك الموظفين في مناسباتهم الخاصة) حيث بلغت نسبتهم (51.7%) والموافقون بشدة بلغت نسبتهم (36.7%)، إما أفراد العينة المحايدون فقد بلغت نسبتهم (10%) أما الغير موافقون فبلغت نسبتهم (1.7%)

٣- أن غالبية أفراد العينة موافقون بدة العبارة الثالثة (يوفر البنك للموظفين مناخ تنظيمي جيد) حيث بلغت نسبتهم (56.7%) والموافقون بلغت نسبتهم (31.7%) إما أفراد العينة المحايدون فقد بلغت نسبتهم (11.7%)

٤- أن غالبية أفراد العينة موافقون العبارة الرابعة (يقوم البنك بمنح اجازات رسمية في الاعياد للموظفين) حيث بلغت نسبتهم (56.7%)، والموافقون بشدة بلغت نسبتهم (25%) المحايدون فبلغت نسبتهم (16.7%) والغير موافقون (1.7%)

٥- أن غالبية أفراد العينة يوافقون على العبارة الخامسة (يقوم البنك بتوظيف الابن مكان الاب عندما يصل الاب سن المعاش) حيث بلغت نسبتهم (50%) والموافقون بشدة بلغت نسبتهم (36.7%)، إما أفراد العينة المحايدون فقد بلغت نسبتهم (10%) والغير موافقون بشدة (3.3%)

\* الإحصاءات الوصفية وقيم مربع كاي والقيمة الاحتمالية

والانحراف المعياري للعبارات

المحور الاول: القيم التنظيمية

الجدول رقم (11) الاحصاءات الوصفية لعبارات المحور الأول  
(القيم التنظيمية)

العبارة	قيمة مربع كاي	القيمة الاحتمالية لمربع كاي (sig)	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي
أن البنك يثق بالعاملين ويحترم قرارهم	35.333	0.000	0.71	0.000
أن البنك يهتم بمصالح الاخرين ويحققها	43.600	0.000	0.67	0.000
إن الموظفين في البنك يقومون بتقديم الخدمة بتزاهة	35.500	0.000	0.94	0.000
أن الموظفين في البنك يقومون بأداء المهام في شكل فريق	65.833	0.000	0.87	0.000
أن البنك يقوم بإشراك الموظفين في وضع الأفكار	27.600	0.000	0.81	0.000

المصدر: نتائج التحليل الاحصائي

يتضح من الجدول رقم (11) ما يلي :-

للعبارة الثانية (2) بانحراف معياري (0.67) وهذه القيمة تدل على أن معظم أفراد العينة موافقون على العبارة الثانية (أن البنك يهتم بمصالح الاخرين ويحققها)

٣- بلغت قيمة مربع كاي المحسوبة لدلالة الفروق بين أعداد أفراد البحث على ما جاء بالعبارة الثالثة (35.500) والقيمة الاحتمالية لها (0.003) وهذه القيمة الاحتمالية أقل من قيمة مستوي المعنوية (5%) واعتماداً على ما ورد في الجدول رقم (11) فإن ذلك يشير إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين إجابات أفراد البحث قيمة المتوسط لأفراد عينة البحث للعبارة الثالثة (2) بانحراف معياري (0.94) وهذه القيمة تدل على أن معظم أفراد العينة موافقون على العبارة الثالثة (إن الموظفين في البنك يقومون بتقديم الخدمة بتزاهة)

٤- بلغت قيمة مربع كاي المحسوبة لدلالة الفروق بين أعداد أفراد البحث على ما جاء بالعبارة الرابعة (65.833) والقيمة الاحتمالية لها (0.021) وهذه القيمة الاحتمالية أقل من قيمة مستوي المعنوية (5%) واعتماداً على ما ورد في الجدول رقم (11) فإن ذلك يشير إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين إجابات أفراد البحث قيمة المتوسط لأفراد عينة البحث للعبارة الرابعة (2) بانحراف معياري (0.87) وهذه القيمة تدل على أن معظم أفراد العينة موافقون على العبارة الرابعة (أن الموظفين في البنك يقومون بأداء المهام في شكل فريق).

٥- بلغت قيمة مربع كاي المحسوبة لدلالة الفروق بين أعداد أفراد الدراسة على ما جاء بالعبارة الخامسة (27.600) والقيمة الاحتمالية لها (0.122) وهذه القيمة الاحتمالية أكبر من قيمة مستوي المعنوية (5%) واعتماداً على ما ورد في الجدول رقم (11) فإن ذلك يشير إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين إجابات أفراد البحث قيمة المتوسط

١- بلغت قيمة مربع كاي المحسوبة لدلالة الفروق بين أعداد أفراد البحث على ما جاء بالعبارة الاولى (35.333) والقيمة الاحتمالية لها (0.025) وهذه القيمة الاحتمالية أقل من قيمة مستوي المعنوية (5%) واعتماداً على ما ورد في الجدول رقم (11) فإن ذلك يشير إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين إجابات أفراد البحث المتوسط لأفراد عينة البحث للعبارة الأولى (2) بانحراف معياري (0.71) وهذه القيمة تدل على أن معظم أفراد العينة موافقون على العبارة الأولى (أن البنك يثق بالعاملين ويحترم قرارهم)

٢- بلغت قيمة مربع كاي المحسوبة لدلالة الفروق بين أعداد أفراد البحث على ما جاء بالعبارة الثانية (43.600) والقيمة الاحتمالية لها (0.202) وهذه القيمة الاحتمالية أقل من قيمة مستوي المعنوية (5%) واعتماداً على ما ورد في الجدول رقم (11) فإن ذلك يشير إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين إجابات أفراد البحث قيمة المتوسط لأفراد عينة البحث

لأفراد عينة البحث للعبارة الخامسة (2) بانحراف معياري (0.81) وهذه القيمة تدل على أن معظم أفراد العينة موافقون على العبارة الخامسة أن البنك يقوم بإشراك الموظفين في وضع الأفكار).

### المحور الثاني: الاعراف التنظيمية

جدول رقم (12) الإحصاءات الوصفية لعبارات المحور الثاني (الاعراف التنظيمية)

العبارة	قيمة مربع كاي	القيمة الاحتمالية لمربع كاي (sig)	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي
يهتم البنك بتبني شعارات وصور توضح نشاطه ونجاحه	21.100	0.000	0.67	2
اللوائح والتنظيمات هي الأهم في بيئة العمل	14.700	0.000	0.65	2
أحافظ على علاقات العمل استناداً على مبدأ التعاون	11.200	0.000	0.68	2
يلتزم الموظفون في البنك بمعايير تساعد على تهيئة المناخ	32.933	0.000	0.77	2
العمال الجدد بحاجة إلى معرفة طرق العمل	13.300	0.000	0.66	2

### المصدر: نتائج التحليل الاحصائي

يتضح من الجدول رقم (12) ما يلي:-

١- بلغت قيمة مربع كاي المحسوبة لدلالة الفروق بين أعداد أفراد البحث على ما جاء بالعبارة الأولى (21.100) والقيمة الاحتمالية لها (0.000) وهذه القيمة الاحتمالية أقل من قيمة مستوي المعنوية (5%) واعتماداً على ما ورد في الجدول رقم (12) فإن ذلك يشير إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين إجابات أفراد البحث وقيمة المتوسط لأفراد عينة البحث (2) بانحراف معياري (0.67) وهذه القيمة تدل على أن معظم أفراد العينة موافقون على العبارة الأولى (يهتم البنك بتبني شعارات وصور توضح نشاطه ونجاحه).

٢- بلغت قيمة مربع كاي المحسوبة لدلالة الفروق بين أعداد أفراد البحث على ما جاء بالعبارة الثانية (14.700) والقيمة الاحتمالية لها (0.003) وهذه القيمة الاحتمالية أكبر من قيمة مستوي المعنوية (5%) واعتماداً على ما ورد في الجدول

رقم (12) فإن ذلك يشير إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين إجابات أفراد البحث قيمة المتوسط لأفراد عينة البحث (2) بانحراف معياري (0.65) وهذه القيمة تدل على أن معظم أفراد العينة موافقون على العبارة الثانية (اللوائح والتنظيمات هي الأهم في بيئة العمل).

٣- بلغت قيمة مربع كاي المحسوبة لدلالة الفروق بين أعداد أفراد الدراسة على ما جاء بالعبارة الثالثة (11.200) والقيمة الاحتمالية لها (0.045) وهذه القيمة الاحتمالية أقل من قيمة مستوي المعنوية (5%) واعتماداً على ما ورد في الجدول رقم (12) فإن ذلك يشير إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين إجابات أفراد البحث قيمة المتوسط لأفراد عينة البحث (2) بانحراف معياري (0.68) وهذه القيمة تدل على أن معظم أفراد العينة موافقون على العبارة الثالثة (. أحافظ على علاقات العمل استناداً على مبدأ التعاون)

٤- بلغت قيمة مربع كاي المحسوبة لدلالة الفروق بين أعداد أفراد الدراسة على ما جاء بالعبارة الرابعة (32.933) والقيمة الاحتمالية لها (0.015) وهذه القيمة الاحتمالية أقل من قيمة مستوي المعنوية (5%) واعتماداً على ما ورد في الجدول رقم (12) فإن ذلك يشير إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين إجابات أفراد البحث قيمة المتوسط لأفراد عينة البحث (2) بانحراف معياري (0.77) وهذه القيمة تدل على أن معظم أفراد العينة غير موافقون على العبارة الرابعة (يلتزم الموظفون في البنك بمعايير تساعد على تهيئة المناخ).

٥- بلغت قيمة مربع كاي المحسوبة لدلالة الفروق بين أعداد أفراد الدراسة على ما جاء بالعبارة الخامسة (13.300) والقيمة الاحتمالية لها (0.001) وهذه القيمة الاحتمالية أقل من قيمة مستوي المعنوية (5%) واعتماداً على ما ورد في

الجدول رقم (12) فإن ذلك يشير إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين إجابات أفراد البحث قيمة المتوسط لأفراد عينة البحث (1) بانحراف معياري (0.66) وهذه القيمة تدل على أن معظم أفراد العينة موافقون بشدة على العبارة الخامسة (العمال الجدد بحاجة إلى معرفة طرق العمل)

### المحور الثالث: المعتقدات التنظيمية

#### جدول رقم (13) الاحصاءات الوصفية لعبارة المحور الرابع

##### (المعتقدات التنظيمية)

العبارة	قيمة مربع كاي	القيمة الاحتمالية لمربع كاي (sig)	الانحراف المعياري	التوسط الحسابي
يقوم البنك بمنح الموظفين حوافز عند قيامهم بإنجاز العمل بكفاءة عالية	27.900	0.000	0.56	1
لا يتعامل البنك بالربا	14.700	0.000	0.65	2
توجد قناعات مشتركة لدى العاملين بالبنك بأهمية العمل الجماعي	50.267	0.000	0.63	2
أن تطوير علاقات العمل يعمل على تطوير المؤسسة	19.333	0.000	0.84	2
أن أداء العمل يعتمد في وقتنا هذا على إحساس الموظفين باتساقهم للبنك	35.333	0.000	0.71	2

#### المصدر: نتائج التحليل الاحصائي

يتضح من الجدول رقم (13) ما يلي:-

١- بلغت قيمة مربع كاي المحسوبة لدلالة الفروق بين أعداد أفراد الدراسة على ما جاء بالعبارة الأولى (27.900) والقيمة الاحتمالية لها (0.000) وهذه القيمة الاحتمالية أقل من قيمة مستوي المعنوية (5%) واعتماداً على ما ورد في الجدول رقم (13) فإن ذلك يشير إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين إجابات أفراد البحث المتوسط لأفراد عينة البحث للعبارة الأولى (2) بانحراف معياري (0.56) وهذه القيمة تدل على أن معظم أفراد العينة المحايدون على العبارة الأولى (يقوم البنك بمنح الموظفين حوافز عند قيامهم بإنجاز العمل بكفاءة عالية)

٢- بلغت مربع كاي المحسوبة لدلالة الفروق بين أعداد أفراد الدراسة على ما جاء بالعبارة الثانية (14.700) والقيمة الاحتمالية لها (0.003) وهذه القيمة الاحتمالية أقل من قيمة مستوي المعنوية (5%) واعتماداً على ما ورد في الجدول رقم (13) فإن ذلك يشير إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين إجابات أفراد البحث قيمة المتوسط لأفراد عينة البحث للعبارة الثانية (2) بانحراف معياري (0.65) وهذه القيمة تدل على أن معظم أفراد العينة موافقون على العبارة الثانية (لا يتعامل البنك بالربا).

٣- بلغت مربع كاي المحسوبة لدلالة الفروق بين أعداد أفراد البحث على ما جاء بالعبارة الثالثة (50.267) والقيمة الاحتمالية لها (0.025) وهذه القيمة الاحتمالية أقل من قيمة مستوي المعنوية (5%) واعتماداً على ما ورد في الجدول رقم (13) فإن ذلك يشير إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين إجابات أفراد الدراسة قيمة المتوسط لأفراد عينة البحث للعبارة الثالثة (2) بانحراف معياري (0.63) وهذه القيمة تدل على أن معظم أفراد العينة موافقون على العبارة الثالثة (توجد قناعات مشتركة لدى العاملين بالبنك بأهمية العمل الجماعي).

٤- بلغت مربع كاي المحسوبة لدلالة الفروق بين أعداد أفراد الدراسة على ما جاء بالعبارة الرابعة (19.333) والقيمة الاحتمالية لها (0.001) وهذه القيمة الاحتمالية أقل من قيمة مستوي المعنوية (5%) واعتماداً على ما ورد في الجدول رقم (13) فإن ذلك يشير إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين إجابات أفراد البحث قيمة المتوسط لأفراد عينة البحث للعبارة الرابعة (2) بانحراف معياري (0.84) وهذه القيمة

تدل على أن معظم أفراد العينة موافقون على العبارة الرابعة (أن تطوير علاقات العمل يعمل على تطوير المؤسسة).  
 ٥- بلغت مربع كاي المحسوبة لدلالة الفروق بين أعداد أفراد الدراسة على ما جاء بالعبارة الخامسة (35.333) و القيمة الاحتمالية لها (0.001) وهذه القيمة الاحتمالية اكبر من قيمة مستوي المعنوية (5%) واعتماداً على ما ورد في الجدول رقم (13) فإن ذلك يشير إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين إجابات أفراد البحث قيمة المتوسط لأفراد عينة البحث للعبارة الخامسة (2) بانحراف معياري (0.71) وهذه القيمة تدل على أن معظم أفراد العينة موافقون على العبارة الخامسة (أن اداء العمل بحماس في وقته نابع من أحساس الموظفين بانتمائهم للبنك).

#### المحور الرابع: العادات والتقاليد

جدول رقم (14) الاحصاءات الوصفية لعبارات المحور الرابع

##### (العادات والتقاليد)

العبارة	قيمة مربع كاي	القيمة الاحتمالية لمربع كاي (sig)	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي
يقوم البنك بتقديم حوافز مادية	15.900	0.000	0.64	2
يشارك البنك الموظفين في مناسباتهم الخاصة	38.800	0.000	0.69	2
يوفر البنك للموظفين مناخ تنظيمي جيد	18.300	0.000	0.69	1
يقوم البنك بمنح اجازات رسمية في الاعياد للموظفين	38.800	0.000	0.69	2
يقوم البنك بتوظيف الابن مكان الاب عندما يصل الاب سن العاش	14.533	0.000	0.91	2

##### المصدر: نتائج التحليل الاحصائي

يتضح من الجدول رقم (14) ما يلي:-

١- بلغت قيمة مربع كاي المحسوبة لدلالة الفروق بين أعداد أفراد البحث على ما جاء بالعبارة الاولى (16.900) و القيمة الاحتمالية لها (0.000) وهذه القيمة الاحتمالية أقل من قيمة مستوي المعنوية (5%) واعتماداً على ما ورد في الجدول رقم (14) فإن ذلك يشير إلى وجود فروق ذات

دلالة إحصائية بين إجابات أفراد البحث و قيمة المتوسط لأفراد عينة البحث للعبارة الأولى (2) بانحراف معياري (0.66) وهذه القيمة تدل على أن معظم أفراد العينة موافقون على العبارة الأولى (. أن اداء العمل بحماس في وقته نابع من أحساس الموظفين بانتمائهم للبنك)

٢- بلغت قيمة مربع كاي المحسوبة لدلالة الفروق بين أعداد أفراد البحث على ما جاء بالعبارة الثانية (38.800) والقيمة الاحتمالية لها (0.000) وهذه القيمة الاحتمالية أقل من قيمة مستوي المعنوية (5%) واعتماداً على ما ورد في الجدول رقم (14) فإن ذلك يشير إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين إجابات أفراد البحث وقيمة المتوسط لأفراد عينة البحث للعبارة الثانية (2) بانحراف معياري (0.69) وهذه القيمة تدل على أن معظم أفراد العينة موافقون على العبارة الثانية (يشارك البنك الموظفين في مناسباتهم الخاصة).

٣- بلغت قيمة مربع كاي المحسوبة لدلالة الفروق بين أعداد أفراد البحث على ما جاء بالعبارة الثالثة (18.300) والقيمة الاحتمالية لها (0.000) وهذه القيمة الاحتمالية أقل من قيمة مستوي المعنوية (5%) واعتماداً على ما ورد في الجدول رقم (14) فإن ذلك يشير إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين إجابات أفراد البحث قيمة المتوسط لأفراد عينة البحث للعبارة الثالثة (2) بانحراف معياري (0.69) وهذه القيمة تدل على أن معظم أفراد العينة موافقون على العبارة الثالثة (يوفر البنك للموظفين مناخ تنظيمي جيد).

٤- بلغت قيمة مربع كاي المحسوبة لدلالة الفروق بين أعداد أفراد البحث على ما جاء بالعبارة الرابعة (38.800) والقيمة الاحتمالية لها (0.000) وهذه القيمة الاحتمالية أقل من قيمة مستوي المعنوية (5%) واعتماداً على ما ورد في



الفرض الاول: توجد علاقة ذات دلالة احصائية ما بين القيم التنظيمية والابتكار لدى العاملين

جدول رقم (15) نموذج الانحدار الخطي البسيط للفرضية الأولى

النموذج	معامل الارتباط	معامل التحديد	معامل التحديد المعدل
1	0.74	0.57	0.53

المصدر: نتائج التحليل الاحصائي

يتضح من الجدول رقم (15) أعلاه أن قيمة معامل الارتباط بلغت 0,74 وهذا يعني وجود ارتباط طردي متوسط بين المتغير التابع (الابتكار لدى العاملين) والمتغير المستقل (القيم التنظيمية) كما نجد أن قيمة معامل التحديد 0.57 وهذه يعني 57% من التغيرات التي تحدث في المتغير التابع (الابتكار لدى العاملين) يكون من تأثير المتغير المستقل (القيم التنظيمية) بينما 43% يعود إلى عوامل أخرى غير متضمنة في النموذج.

جدول رقم (16) تحليل التباين للفرضية الأولى

مصدر الاختلاف	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة (F)	مستوي المعنوية
الانحدار	3.022	1	2,121	10.321	0,044
الأخطاء	13,41	58	0,333		
المجموع	16,432	59			

المصدر: نتائج التحليل الاحصائي

يتضح من الجدول رقم (16) أعلاه أن مستوي المعنوية 0,000 وهي أقل من 5% وهذا يقودنا إلى قبول الفرض البديل ومعنوية نموذج الانحدار، مما يعني يؤثر المتغير المستقل (القيم التنظيمية) على المتغير التابع (الابتكار لدى العاملين).

الجدول رقم (14) فإن ذلك يشير إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين إجابات أفراد البحث قيمة المتوسط لأفراد عينة البحث للعبارة الرابعة (1) بانحراف معياري (0.69) وهذه القيمة تدل على أن معظم أفراد العينة موافقون بشدة على العبارة الرابعة (يقوم البنك بمنح اجازات رسمية في الاعياد للموظفين)

٥- بلغت قيمة مربع كاي المحسوبة لدلالة الفروق بين أعداد أفراد البحث على ما بالعبارة الخامسة (14.533) والقيمة الاحتمالية لها (0.000) وهذه القيمة الاحتمالية أقل من وقيمة مستوي المعنوية (5%) واعتماداً على ما ورد في الجدول رقم (14) فإن ذلك يشير إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين إجابات أفراد البحث والمتوسط لأفراد عينة البحث للعبارة الخامسة (2) بانحراف معياري (0.91) وهذه القيمة تدل على أن معظم أفراد العينة موافقون على العبارة الخامسة (يقوم البنك بتوظيف الابن مكان الاب عندما يصل الاب سن المعاش).

\* استخدام أسلوب الانحدار الخطي البسيط لاختبار عبارات المحاور لمعرفة مدى تأثير المتغير المستقل على المتغيرات التابعة

المتغير التابع لهذه الدراسة هو (X): الابتكار لدى العاملين اما ابعاد المتغير المستقل هي (Y1): القيم التنظيمية، (Y2): الاعراف التنظيمية، (Y3): المعتقدات التنظيمية (Y4): العادات والتقاليد.

جدول رقم (17) معاملات الانحدار للفرضية الأولى

المعاملات الانحدار	قيمة المعاملات	قيمة (T)	مستوي المعنوية
B <sub>0</sub>	2,121	7,678	0,000
B <sub>1</sub>	2,311	3,020	0,003

المصدر: نتائج التحليل الاحصائي

يتضح من الجدول رقم (17) أعلاه أن قيمة الحد الثابت للنموذج بلغت (2,121) وهي قيمة المتغير التابع ( الابتكار لدى العاملين) المقدر عندما تكون قيم المتغير المستقل مساوية للصفر، ونجد أن ميل المتغير المستقل (القيم التنظيمية) يساوي 2.331 وهذا يعني زيادة المتغير المستقل (القيم التنظيمية) تؤدي إلى زيادة المتغير التابع ( الابتكار لدى العاملين). بمعدل 2.311 ، ونلاحظ أن مستوى المعنوية أقل من 0,05 وعلية يقبل الفرض البديل أي أن هذه القيمة لها تأثير معنوي ويعني أن (القيم التنظيمية) لها دور في ( الابتكار لدى العاملين).

كما سبق نستنتج أن الفرض الذي ينص على أنه "توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين القيم التنظيمية والابتكار لدى العاملين" قد تحققت.

الفرض الثاني: توجد علاقة ذات دلالة احصائية ما بين الاعراف التنظيمية والابتكار لدى العاملين

جدول رقم (18) نموذج الانحدار الخطي البسيط للفرضية الثانية

النموذج	معامل الارتباط	معامل التحديد	معامل التحديد المعدل
2	0.78	0,70	0.83

المصدر: نتائج التحليل الاحصائي

يتضح من الجدول رقم (18) أعلاه أن قيمة معامل الارتباط بلغت 0.78 وهذا يعني وجود ارتباط طردي قوي بين المتغير التابع (الابتكار لدى العاملين) والمتغير المستقل

(الاعراف التنظيمية) كما نجد أن قيمة معامل التحديد 0.70 وهذا يعني 70% من التغيرات التي تحدث في المتغير التابع (الابتكار لدى العاملين) تكون من تأثير المتغير المستقل (الاعراف التنظيمية) بينما 30% يعود إلى عوامل أخرى غير متضمنة في النموذج (عشوائية)

جدول رقم (19) تحليل التباين للفرضية الثانية

مصدر الاختلاف	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة (F)	مستوي المعنوية
الانحدار	3,112	1	3,331	8,932	0,022
الأخطاء	11,212	58	0,321		
المجموع	14,324	59			

المصدر: نتائج التحليل الاحصائي

يتضح من الجدول رقم (19) أعلاه أن مستوى المعنوية 0,022 وهي أقل من (5%) وهذا يقودنا إلى قبول الفرض البديل ومعنوية نموذج الانحدار، مما يعني يؤثر المتغير المستقل (الاعراف التنظيمية) على المتغير التابع (الابتكار لدى العاملين).

جدول رقم (20) معاملات الانحدار للفرضية الثانية

المعاملات الانحدار	قيمة المعاملات	قيمة (T)	مستوي المعنوية
B <sub>0</sub>	2,511	2,331	0,000
B <sub>1</sub>	1,213	2,310	0,002

المصدر: نتائج التحليل الاحصائي

يتضح من الجدول رقم (20) أعلاه أن قيمة الحد الثابت للنموذج بلغت (2,511) وهي قيمة المتغير التابع ( الابتكار لدى العاملين) المقدر عندما تكون قيم المتغير المستقل مساوية للصفر، ونجد أن ميل المتغير المستقل (الاعراف التنظيمية) يساوي 1,213 وهذا يعني زيادة المتغير المستقل (الاعراف التنظيمية) تؤدي إلى زيادة المتغير التابع ( الابتكار لدى العاملين). بمعدل 1.213 ، ونلاحظ أن مستوى المعنوية أقل من 0,05 وعلية يقبل الفرض البديل أي أن هذه القيمة

المستقل (المعتقدات التنظيمية) على المتغير التابع (الابتكار لدى العاملين).

جدول رقم (23) معاملات الانحدار للفرضية الثالثة

المعاملات الانحدار	قيمة المعاملات	قيمة (T)	مستوي المعنوية
B <sub>0</sub>	2,744	2,862	0.011
B <sub>1</sub>	3.525	3,275	0,008

المصدر: نتائج التحليل الاحصائي

يتضح من الجدول رقم (23) أعلاه أن قيمة الحد الثابت للنموذج بلغت (2,744) وهي قيمة المتغير التابع (الابتكار لدى العاملين) عندما تكون قيم المتغير المستقل مساوية للصفر، ونجد أن ميل المتغير المستقل (المعتقدات التنظيمية) يساوي 3,525 وهذا يعني زيادة المتغير المستقل (المعتقدات التنظيمية) تؤدي إلى زيادة المتغير التابع (الابتكار لدى العاملين) بمعدل 3.525، ونلاحظ أن مستوى المعنوية أقل من 0,011 وعلية يقبل الفرض البديل أي أن هذه القيمة لها تأثير معنوي ويعني أن (المعتقدات التنظيمية) لها دور في (الابتكار لدى العاملين)

مما سبق نستنتج أن الفرض الثالث الذي ينص على "توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الابتكار لدى العاملين والمعتقدات التنظيمية" قد تحققت.

الفرضية الرابعة: هنالك علاقة ذات دلالة إحصائية بين العادات والتقاليد والابتكار لدى العاملين

جدول رقم (24) نموذج الانحدار الخطي البسيط للفرضية الرابعة

النموذج	معامل الارتباط	معامل التحديد	معامل التحديد المعدل
2	0.63	0,531	0.72

المصدر: نتائج التحليل الاحصائي

لها تأثير معنوي ويعني أن (الاعراف التنظيمية) لها دور في (الابتكار لدى العاملين)

مما سبق نستنتج أن الفرض الذي ينص على أن "توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الاعراف التنظيمية والابتكار لدى العاملين" قد تحققت.

الفرض الثالث: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية ما بين المعتقدات التنظيمية والابتكار لدى العاملين

جدول رقم (21) نموذج الانحدار الخطي البسيط للفرضية الثالثة

النموذج	معامل الارتباط	معامل التحديد	معامل التحديد المعدل
2	0.83	0.69	0.68

المصدر: نتائج التحليل الاحصائي

يتضح من الجدول رقم (21) أعلاه أن قيمة معامل الارتباط بلغت 0.83 وهذا يعني وجود ارتباط طردي قوي بين المتغير التابع (الابتكار لدى العاملين) والمتغير المستقل (المعتقدات التنظيمية) كما نجد أن قيمة معامل التحديد 0.69 وهذا يعني 69% من التغيرات التي تحدث في المتغير التابع (الابتكار لدى العاملين) تكون من تأثير المتغير المستقل (المعتقدات التنظيمية) بينما 31% يعود إلى عوامل أخرى غير متضمنة في النموذج.

جدول رقم (22) تحليل التباين للفرضية الثالثة

مصدر الاختلاف	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة (F)	مستوي المعنوية
الانحدار	2,312	13	1.325	13,41	0,003
الأخطاء	0,142	72	2,213		
المجموع	2,454	85			

المصدر: نتائج التحليل الاحصائي

يتضح من الجدول رقم (22) أعلاه أن مستوى المعنوية 0,003 وهي أقل من (5%) وهذا يقودنا إلى قبول الفرض البديل ومعنوية نموذج الانحدار، مما يعني يؤثر المتغير

المستقل (جودة الارباح) تؤدي إلى زيادة المتغير التابع ( الابتكار لدى العاملين المحاسبية) بمعدل 6.059 ، ونلاحظ أن مستوي المعنوية أقل من 0.000 وعالية يقبل الفرض البديل أي أن هذه القيمة لها تأثير معنوي ويعني أن ( العادات والتقاليد) ليس لها دور في ( الابتكار لدى العاملين) مما سبق نستنتج أن المحور الرابع الذي ينص على " توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين العادات والتقاليد والابتكار لدى العاملين " تتحقق.

#### \* نتائج الدراسة

من خلال تحليل البيانات توصلت الدراسة الى النتائج التالية:-

- ١- أن البنك يثق بالعاملين ويحترم قراراتهم
- ٢- أن البنك يهتم بمصالح الآخرين ويحققها
- ٣- إن الموظفين في البنك يقومون بتقديم الخدمة بتراهة
- ٤- أن الموظفين في البنك يقومون بأداء المهام في شكل فريق
- ٥- أن البنك يقوم بإشراك الموظفين في وضع الأفكار
- ٦- يهتم البنك بتبني شعارات وصور توضح نشاطه ونجاحه
- ٧- الموظف في البنك يحافظ على علاقات العمل استنادا على مبدأ التعاون
- ٨- يلتزم الموظفين في البنك بمعايير تساعد على هئية المناخ
- ٩- يقوم البنك بمنح الموظفين حوافز عند قيامهم بإنجاز العمل بكفاءة عالية
- ١٠- لا يتعامل البنك بالربا
- ١١- توجد قناعات مشتركة لدى العاملين بالبنك بأهمية العمل الجماعي
- ١٢- أن أداء العمل بحماس في وقته نابع من أحساس الموظفين باتمائهم للبنك

يتضح من الجدول رقم (24) أعلاه أن قيمة معامل الارتباط بلغت 0.63 وهذا يعني وجود ارتباط طردي ضعيف بين المتغير التابع (الابتكار لدى العاملين) والمتغير المستقل (العادات والتقاليد) كما نجد أن قيمة معامل التحديد 0.531 وهذا يعني 53% من التغيرات التي تحدث في المتغير التابع (الابتكار لدى العاملين) تكون من تأثير المتغير المستقل (العادات والتقاليد) بينما 47% يعود إلى عوامل أخرى غير متضمنة في النموذج.

#### جدول رقم (25) تحليل التباين للفرضية الثالثة

مصدر الاختلاف	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة (F)	مستوي المعنوية
الانحدار	3.142	2	3.15	11.02	0.000
الأخطاء	4.240	83	2.312		
المجموع	7.383	82			

#### المصدر: نتائج التحليل الاحصائي

يتضح من الجدول رقم (25) أعلاه أن مستوي المعنوية 0,003 وهي أقل من (5%) وهذا يقودنا إلى قبول الفرض البديل ومعنوية نموذج الانحدار، مما يعني يؤثر المتغير المستقل (العادات والتقاليد) على المتغير التابع (الابتكار لدى العاملين).

#### جدول رقم (26) معاملات الانحدار للفرضية الرابعة

المعاملات الانحدار	قيمة المعاملات	قيمة (T)	مستوي المعنوية
B <sub>0</sub>	3.647	4.141	0.000
B <sub>1</sub>	6.059	9.869	0.008

#### المصدر: نتائج التحليل الاحصائي

يتضح من الجدول رقم (26) أعلاه أن قيمة الحد الثابت للنموذج بلغت (3.647) وهي قيمة المتغير التابع ( الابتكار لدى العاملين المحاسبية) المقدر عندما تكون قيم المتغير المستقل مساوية للصفر، ونجد أن ميل المتغير المستقل ( العادات والتقاليد ) يساوي 6.059 وهذا يعني زيادة المتغير

١٣- يشارك البنك الموظفين في مناسباتهم الخاصة

١٤- يوفر البنك للموظفين مناخ تنظيمي جيد

١٥- يقوم البنك بمنح الموظفين اجازات رسمية في الاعياد

١٦- يقوم البنك بتوظيف الابن مكان الاب عندما يصل الاب سن المعاش

١٧- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين القيم التنظيمية والابتكار لدى العاملين

١٨- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الاعراف التنظيمية والابتكار لدى العاملين

١٩- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين المعتقدات التنظيمية والابتكار لدى العاملين

٢٠- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين العادات والتقاليد والابتكار لدى العاملين

#### \* توصيات الدراسة

توصي الدراسة بما يلي:-

١- تعزيز القيم التنظيمية بالبنك لرفع مستوى الابتكار لدى العاملين بالبنك

٢- تعزيز الأعراف والعادات والتقاليد بالبنك لرفع مستوى الابتكار لدى العاملين بالبنك

٣- تشجيع المعتقدات التنظيمية لرفع مستوى الابتكار لدى العاملين بالبنك

#### \* المراجع

إسماعيل بن السعدي، الثقافة والثقافة الفرعية تحليل في المحتوى والخصائص النموذجية، مجلة العلوم الإنسانية جامعة قسنطينة العدد 18 ، ديسمبر 2002

حليلو نبيل، الثقافة التنظيمية وعلاقتها بالتزام العاملين، جامعة

محمد خيضر بسكرة، مجلة العلوم الانسانية

والاجتماعية، العدد 23، مارس 2016م

نجم عبود نجم، " الابتكار الإداري: محاولة من أجل التفسير

والتقييم"، المجلة الدولية للعلوم الإدارية، المجلد

رقم 11 ، العدد الرابع، إصدارات معهد التنمية

الإدارية، أبو ظبي، الإمارات العربية المتحدة،

ديسمبر 2006

منير نوري، فاتح مجاهدي، " دور الابتكار في إكساب المنظمة

العربية ميزة تنافسية والحفاظ عليها بالإشارة إلى

حالة الجزائر"، الملتقى العلمي الدولي حول

المؤسسة الاقتصادية الجزائرية والابتكار في الألفية

الثالثة، جامعة قالمة، الجزائر، نوفمبر 2008

صالح بن سليمان الرشيد، " نحو بناء إطارا منهجيا للإبداع

وتميز الأعمال في المنظمات العربية"، المؤتمر العربي

السنوي، - الخامس في الإدارة " الإبداع والتجديد

"، المنظمة العربية للتنمية الإدارية، شرم الشيخ،

مصر، 2004

أحمد بن نعمان، هذه هي الثقافة (الجزائر: شركة دار الأمة،

2006)

أحمد سيد مصطفى، إدارة البشر: الأصول والمهارات، مكتبة

الأنجلو المصرية، القاهرة، مصر، 2006م)

حف نيلر، الأصول الثقافية للتربية، ترجمة: محمد عزت عبد

الموجود وآخرون (القاهرة: عالم الكتب، 1972)

حسين أحمد الطراونة، و احمد يوسف عريقان، وتوفيق صالح

عبد الهادي، وشحادة العرموطي، نظرية المنظمة،

(عمان: دار الحامد للنشر ، 2012م)

محمد قاسم القريوتي، نظرية المنظمة والتنظيم (عمان: دار  
وائل للنشر، 2008 م)

مدحت أبو النصر، تنمية القدرات الابتكارية لدى الفرد  
والمنظمة، مجموعة النيل العربية، القاهرة، مصر،  
2002

أسامة زين العابدين سيد أحمد، أثر ثقافة المنظمة على الإبداع  
التنظيمي، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة  
النيلين، كلية الدراسات العليا، 2009م.

أمينة عبد القادر علي حميدة، اتجاهات مديري المكاتب  
التنفيذية نحو التفكير الابتكاري وعلاقتها بالإبداع  
الإداري، جامعة السودان للتكنولوجيا، كلية  
الدراسات التجارية، رسالة دكتوراة غير  
منشورة، 2014 م

البياني النابلسي يوسف، أثر استخدام بطاقة الأداء المتوازن على  
الإبداع التنظيمي للشركات الصناعية السودانية،  
جامعة السودان للتكنولوجيا، كلية الدراسات  
التجارية، رسالة دكتوراة، 2014م

جعفر محمد عبد الكريم أحمد، الثقافة التنظيمية وأثرها في  
ممارسة وتطبيق الإدارة الاستراتيجية، جامعة  
السودان للعلوم والتكنولوجيا، كلية الدراسات  
التجارية، رسالة ماجستير غير منشورة، 2010م

رحاب التاج حسن، أثر الثقافة التنظيمية في تشكيل سلوك  
العاملين تجاه تطبيق الجودة الشاملة، جامعة السودان  
للتكنولوجيا، كلية الدراسات التجارية، رسالة  
دكتوراة غير منشورة، 2011م

محمد بن علي بن حسن الليثي، الثقافة التنظيمية لمدير المدرسة  
ودورها في الإبداع الإداري، دراسة حالة شركة

سامية حسن الساعاتي، الثقافة والشخصية (القاهرة: دار  
الفكر العربي، 2008)

سامية محمد جابر، الانحراف الاجتماعي بين نظرية علم  
الاجتماع والواقع الاجتماعي (الإسكندرية: دار  
المعرفة الجامعية، 2005)

سليم بطرس جلدة، زيد منير عبوي، إدارة الإبداع والابتكار،  
الطبعة الأولى، دار كنوز المعرفة، عمان، الأردن،  
2006

السيد عبد العاطي السيد، المجتمع والثقافة والشخصية  
(الإسكندرية: دار المعرفة الجامعية 2003k )  
عمار فراج، الثقافة وعملية التنشئة الاجتماعية في الوطن  
العربي (الجزائر: ديوان المطبوعات الجامعية،  
2002)

متولي السيد متولي، السلوك التنظيمي: المبادئ والمفاهيم  
ومجالات التطبيق، (القاهرة: مكتبة عين شمس ،  
2006م)

محمد السويدي، مفاهيم علم الاجتماع الثقافي ومصطلحاته  
(الجزائر: المؤسسة الوطنية للكتاب، 2001)

محمد الطعمنة، طارق شريف يونس، الإبداع ومقوماته  
تحديات المعاصرة للإدارة العربية، (القاهرة: المنظمة  
العربية للتنمية الإدارية، 2006)

محمد قاسم القريوتي، نظرية المنظمة والتنظيم (عمان: دار  
وائل للنشر، 2008 م) ص 373

محمد قاسم القريوتي، السلوك التنظيمي: دراسة للسلوك  
الإنساني الفردي والجماعي في المنظمات المختلفة  
(عمان: دار الشروق، 2000 م)

من وجهة نظر مديري مدارس التعليم الابتدائي  
بالعاصمة المقدسة، جامعة ام القرى، رسالة  
ماجستير غير منشورة، 2008م)  
نملة عبد القيوم عبد الرحمن، القيادة المشاركة ودورها في تغيير  
السلوك التنظيمي، رسالة دكتوراة غير منشورة،  
جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا، كلية  
الدراسات العليا، 2012م.