

الدور الوسيط للاندماج الوظيفي في العلاقة بين الثقافة التنظيمية وابداع العاملين في هيئة
المياه والصرف الصحي بالولاية الشمالية
**The mediating role of functional integration in the relationship between
organizational culture and the creativity of workers in the Water and
Sanitation Authority in the Northern State**

د. عبدالكريم عبد الرحمن محمد أحمد

أستاذ مساعد/ كلية الاقتصاد والعلوم الإدارية - جامعة دنقلا

عصام الدين محمد علي ادريس . باحث مستقل

المستخلص:

هدفت الدراسة إلى التعرف على دور الثقافة التنظيمية في تنمية السلوك الإبداعي للعاملين في ظل توسط الاندماج الوظيفي في هيئة المياه والصرف الصحي بالولاية الشمالية، استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي بالإضافة الي المنهج التاريخي ، وكانت العينة (201) من العاملين بالإدارات والأقسام المختلفة بالهيئة، تمت معالجة البيانات إحصائياً باستخدام برنامج الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS). توصلت الدراسة الي وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين الثقافة التنظيمية وتنمية السلوك الإبداعي بمعامل تحديد متعدد (0.093)، وأثبتت الدراسة أن الاندماج الوظيفي يتوسط كلياً العلاقة بين الثقافة التنظيمية وتنمية السلوك الإبداعي في هيئة المياه والصرف الصحي بالولاية الشمالية. خرجت الدراسة بعدد من التوصيات أهمها ضرورة أن توظف هيئة المياه والصرف الصحي بالولاية الشمالية اندماج العاملين لديها كأس علمية لما له من انعكاس كوسيط تام (كلي) في العلاقة بين الثقافة التنظيمية وتنمية السلوك الإبداعي للعاملين، وأن يُطبق المديرين بالهيئة مداخل وأبعاد السلوك الإبداعي بمهنية وذلك لتوفير بيئة إبداعية تحافظ على المبدعين، وتعمل على تحقيق أهداف الهيئة.

الكلمات المفتاحية: الثقافة التنظيمية، السلوك الإبداعي، الاندماج الوظيفي.

Abstract

The study aimed to identify the role of organizational culture in developing the creative behavior of employees in light of the mediation of job integration in the Water and Sanitation Authority in the Northern State. The study used the descriptive analytical method in addition to the historical method, and the sample (201) was of workers in the various departments and divisions of the authority. The data were processed statistically using Statistical Package for the Social Sciences (SPSS). The study found that there is a statistically significant relationship between organizational culture and the development of creative behavior with a multiple coefficient of determination (0.093). The study proved that job integration completely mediates the relationship between organizational culture and the development of creative behavior in the Water and Sanitation Authority in the Northern State. The study came out with a number of recommendations, the most important of which is the need for the Water and Sanitation Authority in the Northern State to employ the integration of its employees on scientific foundations because of its reflection as a complete (total) mediator in the relationship between organizational culture and the development of creative behavior for employees, and for the directors of the Authority to apply the approaches and dimensions of creative behavior professionally. To provide a creative environment that maintains creative people and works to achieve the Authority's goals.

Keywords: organizational culture, creative behavior, job integration.

المقدمة:

إن مجال الثقافة التنظيمية من المجالات الحديثة التي دخلت الي كتب العلوم الادارية فهي تعتبر عنصرا مهما في تكوين المؤسسات الخاصة او العامة وتقوم بدور حيوي في تجسيد وتطوير الفكر الاداري الحديث في ادارة المؤسسات الخاصة او العامة ولكل مؤسسة ثقافتها الخاصة بها حيث يعكس هذا المفهوم منظومة من القيم والاتجاهات ومعايير السلوك داخل اي مجتمع فالثقافة التنظيمية جزء من الثقافة العامة التي يتعلمها الفرد خلال عمله مع الآخرين.

ونظرا لأهمية ما تقدمه هيئة المياه والصرف الصحي بالولاية الشمالية للأفراد من خدمات حيوية ومن هنا كان التفكير في كيفية الاهتمام بالعاملين من هيئة المياه والصرف الصحي بالولاية الشمالية من خلال لقاء الضوء علي موضوعين يعدا ذات اهمية في الوقت الحاضر والمستقبل وهما الثقافة التنظيمية وتنمية السلوك الابداعي حيث ان توافر الثقافة التنظيمية بأبعادها قد يؤدي الي تنمية السلوك الابداعي للعاملين بهيئة المياه والصرف الصحي.

مشكلة الدراسة:

تتمثل مشكلة الدراسة في ضعف الثقافة التنظيمية والذي بدوره قد ينعكس علي السلوك الابداعي للعاملين في هيئة المياه والصرف الصحي بالولاية الشمالية؛ لهذا تحاول الدراسة التعرف علي امكانية الحل من خلال الاجابة علي الاسئلة التالية:

هل توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الثقافة التنظيمية وتنمية السلوك الإبداعي في هيئة المياه والصرف الصحي بالولاية الشمالية؟

هل يتوسط الاندماج الوظيفي في العلاقة بين الثقافة التنظيمية وتنمية السلوك الإبداعي في هيئة المياه والصرف الصحي بالولاية الشمالية؟

أهداف الدراسة:

1/ التعرف علي علاقة الارتباط بين الثقافة التنظيمية وابداع العاملين في هيئة المياه والصرف الصحي بالولاية الشمالية.

2/ التعرف على واقع الثقافة التنظيمية والاندماج الوظيفي والسلوك الابداعي علي العاملين بهيئة المياه والصرف الصحي بالولاية الشمالية.

3/ اختبار توسط الاندماج الوظيفي للعلاقة بين الثقافة التنظيمية والسلوك الابداعي للعاملين بالهيئة بالولاية الشمالية.

4/ تزويد المهتمين والباحثين والمسؤولين بالمعلومات والبيانات التي قد تفيدهم في الدراسات واتخاذ القرارات.

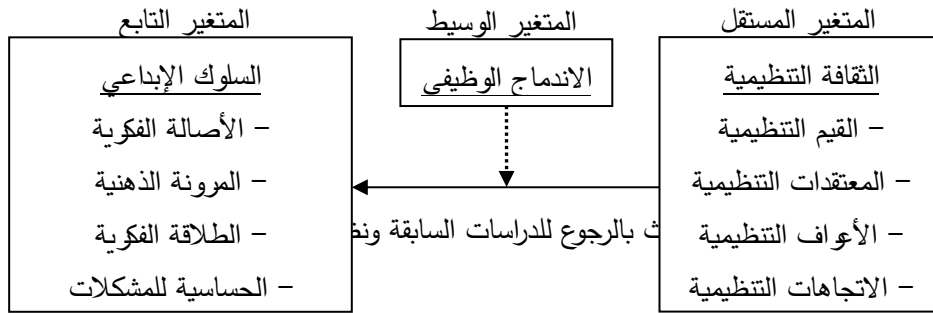
أهمية الدراسة :

تستمد هذه الدراسة أهميتها من جانبين:

الأهمية العلمية: تساهم الدراسة في سد فجوة بحثية لم تتطرق لها الدراسات السابقة علي حد علم الباحث - وذلك من خلال التعرض للعلاقة بين الثقافة التنظيمية وابداع العاملين في ظل توسيط الاندماج الوظيفي؛ بجانب انها توفر بيانات ومعلومات علمية تدعم المكتبة و تعيد القيادات العاملة والباحثين في المجال .

الأهمية العملية: وذلك بتقديم الية واضحة تعمل على تحسين الاداء بهيئة المياه والصرف الصحي الولاية الشمالية من خلال تفعيل ابعاد الثقافة التنظيمية لمساعدة صناع القرار في الهيئة المحبوة من اتخاذ القرارات المناسبة لتنمية السلوك الابداعي للعاملين في هيئة المياه والصرف الصحي الولاية الشمالية لتحسن ادائها وجودة وتميز خدماتها.

نموذج الدراسة:



فرضيات الدراسة:

تمثلت في فرضيتين رئيسيتين هما:

توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الثقافة التنظيمية وتنمية السلوك الإبداعي في هيئة المياه والصرف الصحي بالولاية الشمالية.

يتوسط الاندماج الوظيفي في العلاقة بين الثقافة التنظيمية وتنمية السلوك الإبداعي في هيئة المياه والصرف الصحي بالولاية الشمالية.

حدود الدراسة:

الحدود المكانية: (هيئة المياه والصرف الصحي بالولاية الشمالية).

الحدود الزمانية: (٢٠٢٢، ٢٠٢٤ م)

جمع بيانات الدراسة:

اعتمدت الدراسة في حصولها على المعلومات والبيانات من المصادر الأولية باستخدام أداة الاستبيان، إضافة إلى المصادر الثانوية المتمثلة في الكتب والبحوث العلمية؛ الدراسات والمجلات وتقارير الأداء واللوائح والقوانين المعمول بها.

الدراسات السابقة: اجري (الغنري، ٢٠٠٤م) دراسة بعنوان الثقافة التنظيمية والإبداع الإداري، وهدفت الدراسة إلى معرفة اثر الثقافة التنظيمية على الإبداع للمؤسسات السعودية من خلال معرفة مدى وجود القيم السائدة المكونة للثقافة التنظيمية، وكذلك معرفة مدى توفر عناصر الإبداع الإداري، توصلت الدراسة الى أن جميع قيم الثقافة التنظيمية سائدة بالمؤسسات العامة ماعدا قيمة (المكافأة) وان جميع عناصر الإبداع الإداري متوفرة ماعدا عنصر (الخروج عن المألوف)، وان قيم الثقافة التنظيمية التي تؤثر على الإبداع الإداري هي قيم فرق العمل والكفاءة، اما بقية القيم الأخرى فلم يكن لها أي تأثير يذكر على الإبداع الإداري.

تناول (زين العابدين، 2009م) دراسة (أثر ثقافة المنظمة على الإبداع التنظيمي بالتطبيق على الشركة السودانية للهاتف السيار زين في الفترة من (2005م-2008م)) هدفت الدراسة الى التعرف على ثقافة المنظمة واثرها على الإبداع التنظيمي (تفاعل المرؤوسين مع القرارات التي تصدرها الادارة ' الالتزام التنظيمي لدى المرؤوسين تعزيز روح التجديد والابتكار لدى المرؤوسين) تمثلت مشكلة الدراسة في التساؤل الرئيسي هل هنالك علاقة ارتباط بين الثقافة التنظيمية والابداع التنظيمي في الشركة السودانية للهاتف السيار زين؛ تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي وبرنامج الحزم الاحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) لمعالجة بيانات الدراسة احصائيا وأكدت نتائج التحليل على ان هنالك علاقة طردية بين الثقافة التنظيمية السائدة بالشركة وتعزيز روح التجديد والابتكار لدى المرؤوسين، وقد اوصت الدراسة بتوفير شروط خدمة مجزية للمرؤوسين والقدر الكافي من الامان الوظيفي بحيث لا يميلون لترك العمل بالشركة وضرورة الدعم المادي والمعنوي للمبدعين لإنجاح افكارهم ومقترحاتهم الابداعية. أجرت (ابو نصيب وآخرون، 2016م) دراسة بعنوان: (أثر الانماط القيادية على الإبداع التنظيمي في المصارف التجارية بالولاية الشمالية): هدفت الدراسة الى قياس أثر الانماط القيادية على الإبداع التنظيمي للمصارف التجارية بالولاية الشمالية في ظل الثقافة التنظيمية الداعمة متغيراً معدلاً وتمثلت مشكلة الدراسة في هل تؤثر الانماط القيادية علي الإبداع التنظيمي في المصارف التجارية بالولاية الشمالية؟، وهل تعدل الثقافة التنظيمية العلاقة بين الانماط القيادية والإبداع التنظيمي؟، وتمثلت بعض الاهداف الفرعية لهذه الدراسة في بيان أثر تعديل الثقافة التنظيمية في المصارف التجارية بالولاية الشمالية وتمثلت جزء من مشكلة الدراسة في التساؤل الفرعي: هل تعدل الثقافة التنظيمية العلاقة بين الانماط القيادية والإبداع التنظيمي للمصارف العاملة بالولاية الشمالية؟، ولتحقيق هدف الدراسة الفرعي والاجابة عن تساؤل المشكلة الرئيسي، تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي واداة الاستبانة وبرنامج الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) لمعالجة بيانات الدراسة احصائياً، أظهرت نتائج التحليل ان مستوى أهمية الثقافة التنظيمية في المصارف التجارية بالولاية الشمالية كان عالياً جداً، وأكدت نتائج التحليل على تعديل الثقافة التنظيمية العلاقة بين النمط القيادي الديمقراطي والإبداع التنظيمي بالمصارف التجارية بالولاية الشمالية، وقد اوصت الدراسة بضرورة

إنشاء وحدات إدارية بالمصارف التجارية تعني الابداع وترعاه ضمن هيكل تنظيمي يشجع الانتماء والولاء التنظيمي.

دراسة (الشريف، 2018م): هدفت الدراسة للتعرف على دور الثقافة التنظيمية في تعديل العلاقة بين إدارة الجودة الشاملة والأداء المؤسسي في القطاع الصناعي بولاية الخرطوم، تمثلت مشكلة الدراسة في هذا التساؤل ما هو أثر إدارة الجودة الشاملة الموجهة على الأداء المؤسسي بوجود الثقافة التنظيمية كمتغير معدّل. اختبرت هذه الدراسة فرضيتين رئيسيتين هما، وجود علاقة ايجابية بين إدارة الجودة الشاملة الموجهة والأداء المؤسسي، وجود أثر للمتغير المعدل في العلاقة بين إدارة الجودة الشاملة الموجهة والأداء المؤسسي، اعتمدت الدراسة المنهج الوصفي، توصلت الدراسة إلى وجود علاقة ايجابية بين إدارة الجودة الشاملة الموجهة والأداء المؤسسي، ووجود تأثير جزئي للثقافة التنظيمية على العلاقة بين إدارة الجودة الشاملة والأداء المؤسسي. أوصت الدراسة بدراسة الأسباب المتعلقة بضعف وجود المنتجات السودانية في الأسواق العالمية وتذليل العقبات التي تواجه التصدير، تعزيز التعاون مع الجهات الأكاديمية عبر برامج البحوث المشتركة مما يعود بالمنفعة على الطرفين.

دراسة (بابكر، 2018م): هدفت الدراسة إلى التعرف على الدور المعدل للثقافة التنظيمية في العلاقة بين إدارة الجودة الشاملة وأداء المستشفيات، والكشف عن أثر تطبيق إدارة الجودة الشاملة على الثقافة التنظيمية، محاولة إبراز مفهوم وفلسفة ادارة الجودة الشاملة في المستشفيات؛ معرفة أثر ادارة الجودة الشاملة على أداء المستشفيات، وتمثلت المشكلة في التساؤلات الآتية: هل يؤثر تطبيق ادارة الجودة الشاملة على أداء المستشفيات؟. هل يؤثر تطبيق ادارة الجودة الشاملة على الثقافة التنظيمية؟. هل تؤثر الثقافة التنظيمية على أداء المستشفيات؟. اتبعت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، واعتمدت على الاستبانة كأداة رئيسة في جمع البيانات الأولية، خلصت الدراسة إلى أن هنالك علاقة ايجابية بين إدارة الجودة الشاملة وأداء المستشفيات، وأن الثقافة التنظيمية تعدّل العلاقة بين إدارة الجودة الشاملة وأداء المستشفيات. أوصت الدراسة إدارة المستشفيات بتلبية احتياجات العملاء وضرورة بذل الجهود اللازمة من أجل تحقيق الانجازات المتوقعة، وتفعيل التعاون بين الادارة العليا في تطبيق ادارة الجودة الشاملة.

دراسة (عبد المجيد، 2021م): هدفت الدراسة إلى التعرف على الدور المعدل للثقافة التنظيمية في العلاقة بين أداء الجودة الشاملة وتحقيق رضا العملاء في ظل توسيط رضا العاملين بالشركات الصناعية السودانية بالتطبيق على مجموعة شركات جياذ الصناعية، وتمثلت مشكلة الدراسة في ضعف مستوى الرضا بالنسبة للعاملين وبالنسبة للعملاء في مجموعة شركات جياذ الصناعية، استخدمت الدراسة أسلوب الدراسة المسحية وكذلك المنهج الوصفي التحليلي، توصلت الدراسة لوجود علاقة ذات دلالة احصائية بين تطبيق إدارة الجودة الشاملة وتحقيق رضا العملاء، وتعدّل الثقافة التنظيمية العلاقة بين تطبيق إدارة الجودة الشاملة وتحقيق رضا العملاء، ويتوسط رضا العاملين في العلاقة بين تطبيق إدارة الجودة الشاملة وتحقيق رضا العملاء بتأثير غير مباشر مقداره (066.1)

وأوصت الدراسة بضرورة توعية القيادة والعاملين بأثر تطبيق إدارة الجودة الشاملة والثقافة التنظيمية على تحقيق رضا العاملين والعملاء بمجموعة شركات جيايد الصناعية.

ما يميز هذه الدراسة عن الدراسات السابقة:

1/ الاختلاف الأساس بين الدراسة الحالية والدراسات السابقة يكمن في الدور الذي يمكن ان يلعبه الاندماج الوظيفي في تحسين الابداع الاداري للعاملين.

2 /تتاولت موضوعها في حدود زمانية (٢٠٢٢-٢٠٢٤م) وهي فترة زمانية مهمة تباينت فيها الاحداث والتطورات في السودان ؛كما انها تتاولت هيئة المياه والصرف الصحي بالولاية الشمالية كحدود مكانية تختلف من الدراسات السابقة.

3 /لقد استفاد الباحث من الرجوع للدراسات السابقة في تطوير المنهج والوصول إلى النتائج التي توصلت إليها تلك الدراسة حتى يتسنى له تحديد الفجوة التي لم تتناولها تلك الدراسات وهي فجوة التعرف على دور توسيط الاندماج الوظيفي في العلاقة بين الثقافة التنظيمية وابداع العاملين

الاطار النظري لأدبيات الدراسة:

ثقافة المنظمة: ويعنى بها مجموعة القيم والمعتقدات والمفاهيم وطرق التفكير التي يتبناها أفراد المنظمة ويشتركون في تطبيقها والسير على نهجها، وقد تكون الثقافة التنظيمية لأي مؤسسة عقداً غير مكتوب، يتم الشعور به ويشترك كل فرد في تكوينه ويتم تعليمه للأفراد الجدد في المنظمة (المرسى، 2006م). وبصورة عامة تعكس الثقافة قيم مؤسسي المنظمة ورسالتها، كما تعطي إحساس بالهوية المميزة لها عن مثيلاتها. وثقافة المنظمة قد تظهر في إطار بعض العبارات التي تصدر من العاملين في هذه المنظمات وغالباً ما تستخدم هذه العبارات للتعبير عن القيم والثقافة التي تعتقد فيها المنظمة، هذا بالإضافة إلى أنه يجري على المستوى الكلي حوار مستمر حول أثر الثقافات الوطنية على نمو نجاح المنظمات (الحسيني، 2003م).

تتكون القيم التنظيمية: من مجموعة من العناصر (العميان، 2005م) وهي عبارة عن مشتركات بين العاملين توجه سلوكهم ضمن الظروف التنظيمية المختلفة، المعتقدات التنظيمية: وهي عبارة عن أفكار مشتركة حول العمل تحقق الأهداف التنظيمية. الأعراف التنظيمية: وهي معايير يلتزم بها العاملون في المنظمة باعتباره معايير مفيدة للمنظمة. التوقعات التنظيمية وهي تعاقد سيكولوجي غير مكتوب يتوقعه كل من العامل والمنظمة من الآخر.

الاندماج الوظيفي: بحسب (خان، 2015م) يشير مفهوم الاندماج الوظيفي الي اهمية العمل بالنسبة للفرد ومدى اندماجه بقلبه وعقله، بحيث يشعر بأن عمله يمثل جزءاً مهماً من حياته ؛وتعكس هذه الخاصية ايضاً شعور الفرد بانها جزء من المؤسسة، وأن لعمله تأثير مباشر علي تحقيق أهدافها وغاياتها. ويشير (Endrs & smoak, 2008) من المهم جداً للمؤسسة غرس شعور الانسجام والوحدة بين مواردها البشرية لترسيخ رؤيتها ورسالتها

ويمكن تحقيق ذلك عندما تحول جهود هذه الموارد الي مبداء الالتزام بان تلجأ المؤسسات الي اداة قوية واسباسية لدفع الافراد وتحفيزهم نحو تحقيق مستويات عالية من الاداء، واطهار المزيد من السلوكيات الايجابية في العمل؛ وهذا من خلال الاندماج الوظيفي؛ ذلك أن جل المؤسسات ادركت أن الرضا الوظيفي لم يعد بالضرورة المدد الاول والاساسي لولاء الفرد وادائه؛ بل توفير بيئة عمل أكثر ارتباطاً بعمله ومؤسسته هو الضامن الاساسي لأدائه. وتضيف (خان، 2015م) يتميز الافراد المندمجون بعدة خصائص اهمها: يقولون اشياء ايجابية عن مؤسساتهم للأخرين، تتوافر لديهم الرغبة للبقاء في مؤسساتهم، يعتمدون الي خدمة مؤسساتهم وتحقيق اهدافها عن طريق بذل المزيد من الجهود الاضافية.

الابداع: عرفه (الفاعوري، 2005م): بأنه عملية تتناول افكارا جديدة فعالة لإشباع حاجات الزبائن وهو عملية تجديد وتحديث مستمرة تشمل كل المنظمة وهو جزء مهم من استراتيجية الاعمال والممارسات اليومية. ويرى (عبد المعطي، 1995م) ان الابداع هو: أن يكون للفرد سمات المخاطرة، الاستقلال، المثابرة، الانفتاح وهناك من يركز على الطلاقة الفكرية، الاصالة، المرونة كما يرى (راوية، 2000م) أن الابداع هو: امتلاك الافراد قدرات اضافية خلاقة مثل: روح المجازفة والقدرة على التغيير وحل المشكلات.

السلوك الابداعي: عرفه (القيروني، 2000م) على انه عملية خلق الافكار الجديدة وابتكارها لمتراذفات مختلفة لمعنى واحد يعني ولادة شيء جديد غير مألوف او النظر الي الاشياء بطريق جديد. عناصر السلوك الابداعي:

1/ الطلاقة: ويقصد بها القدرة على انتاج عدد كبير من الافكار في فترة زمنية معين (السليم، 2002م) ومن صور هذه الطلاقة (المعاني، 2001م) طلاقة لفظية، طلاقة بصرية، طلاقة ارتباطية، طلاقة فكرية.

2/ المرونة: ويقصد بها قدرة الشخص على تحويل اتجاه تفكيره او اسلوبه في علاج المشكلة من وضع الي آخر والذي يعني قدرة الفرد.

3/ الاصالة: تعني ان الشخص المبدع أفكاره جديدة مميزة غير مألوفة وتمثل الاصالة أعلى درجات سلم الابداع (الكلي، 2012م).

4/ القدرة على التحليل: يقصد به القدرة على تجزئه المشاكل الرئيسية الي مشاكل فرعية او القدرة على تفتيت أي عمل او موقف الي وحدات بسيطة ليعاد تنظيمها وليسهل التعامل معها (السلمي وفهد، 2003م)

5/ الحساسية للمشكلات: ويقصد بها القدرة على مجابهة موقف معين ينطوي على مشكلة او عدة مشكلات تحتاج الي حل وان هذا الموقف قد يكتفه نقص ما او يحتاج الي التغيير (قطاعي، 2008م).

6/ القابلية للتغيير: يقصد به مدى استعداد الفرد لمناقشة امور العمل بصراحة مع رؤسائه المباشرين وحثهم على التغيير وذلك من خلال ايجاد طرق جديدة في العمل.

7/ سعة الاتصالات: وهي مدى امتلاك الفرد الفرصة لنقل وتفسير الاتصالات الواردة من اجزاء المنظمة واقسامها الى المجموعة التي يعمل ضمنها ومدى قدرة الفرد على توسيع الاتصالات لتشمل جهات خارجية (النواصة، ٢٠٠٩م).

8/ روح المجازفة (المخاطرة): يقصد بها الاستعداد لتحمل المخاطر الناتجة عن الاعمال التي يقوم بها الفرد عند تبني الافكار او الاساليب الجديدة وتبني مسؤولية نتائجها (بن نافلة، ٢٠١١م).

9/ تشجيع الابداع: ويقصد به مدى استعداد الفرد لتقديم المعلومات والمساعدات الاساسية لذوى الافكار الجديدة ومدى استعدادده لتوظيف الافكار والطرق الجديدة في موقع عمله (النواصة، ٢٠٠٩م).

الدراسة الميدانية: تناولت هذه الدراسة في مقدمتها نبذة مختصرة عن هيئة المياه والصرف الصحي: شهد العام 1972م انشاء هيئة مياه الريف كمؤسسة خدمية مستقلة من الاقليم الشمالي الذي كان يضم آنذاك مديرتي الشمالية ونهر النيل، واتخذت من مدينة شندي مقراً لها لتضم الادارات والاقسام، في العام 1994م صدر القرار الجمهوري رقم 1155 الصادر في 1992/10/28م والذي قضى بجل الهيئة القومية لمياه المدن والهيئة القومية لمياه الريف، وتم انشاء الهيئة الاتحادية تحت مسمى الهيئة القومية لمياه الشرب، وتتبع لوزارة الري والموارد المائية، وتم انشاء هيئات ولائية تحت مسمى هيئة مياه الولاية المعنية وتحت مسؤوليتها تقع ادارة مياه المدن وادارة مياه الريف وتحت اشراف وزراء الشؤون الهندسية بالولايات وفق قانون تجيزه الهيئات.

أول قانون وضع لهيئة المياه بالولاية الشمالية كان في العام 1996م، وظل ساري المفعول ويعمل به حتي تم الغائه بموجب قانون هيئة مياه الولاية الشمالية في العام 2004م، حيث تم تطبيقه منذ 2004/8/25م بعد المصادقة عليه من المجلس التشريعي، ظل قانون 2004م ساري المفعول حتي تم تعديله في العام 2019م حيث تم تعديل مسمى الهيئة من هيئة مياه الولاية الشمالية الي هيئة المياه والصرف الصحي (شمعون، ٢٠١٦م) وتم العمل بموجبه من تاريخ التوقيع عليه.

تخضع الهيئة للإشراف المباشر للوزير المختص، ويجوز للوزير ان يبدي ملاحظاته لإدارة الهيئة وذلك في الامور التي تمس الصالح العام وسياسة المركز والولاية. يشكل مجلس الادارة بقرار من الوالي، بتوصية من الوزير المختص بعدد من الاعضاء لا يزيد عن خمسة عشر عضواً من ذوي الكفاءة والخبرة والدراية بأغراض الهيئة والجهات ذات الصلة، علي ان يكون من بينهم ممثلاً للعاملين ويمثل به الشركاء في مجال المياه، ويكون وزير البنى التحتية والتنمية العمرانية رئيساً للمجلس ومدير عام هيئة المياه والصرف الصحي عضواً ومقرراً، ويكون اجل المجلس اربع سنوات.

مجتمع وعينة الدراسة:

يتكون مجتمع الدراسة من العاملين بهيئة المياه والصرف الصحي بالولاية الشمالية، وقد بلغ عدد العاملين (887) يشمل كل الموظفين والعمال من مختلف الوحدات التنظيمية بالرئاسة والمحليات. ونظراً لطبيعة مجتمع البحث

تم الاعتماد على العينة العشوائية البسيطة، بحساب حجم العينة تبين أنها تساوي (268) مفردة، وقد بلغ العدد الإجمالي للقوائم المستردة (238) قائمة، بنسبة 88.8% من إجمالي القوائم الموزعة، وبعد فرز القوائم الواردة ومراجعتها استبعدت (37) قائمة منها، لعدم استكمال البيانات الخاصة بها، ومن ثم أصبح عدد القوائم الصحيحة التي فرغت وحلت (201) قائمة، بنسبة 75% من إجمالي القوائم المرسله، ويعد معدل الاستجابة هذا من المعدلات المرتفعة، وتم اختيار مفردات العينة بشكل عشوائي، وتمثلت وحدة المعاينة من العاملين في جميع المستويات الإدارية.

أداة الدراسة: استخدمت الدراسة أداة الاستبانة لجمع البيانات الأولية من عينة الدراسة، وتكونت الاستبانة من قسمين، تضمن القسم الأول المتغيرات الديموغرافية لأفراد عينة الدراسة من خلال (7) متغيرات، والمتضمنة (النوع، العمر، المستوى التعليمي، التخصص العلمي، سنوات الخبرات، المسمى الوظيفي، الدورات التدريبية). أما القسم الثاني فتضمن مقياس الثقافة التنظيمية عبر محور واحد وخمسة أبعاد، ومقياس للاندماج الوظيفي عبر محور واحد، ومقياس للسلوك الإبداعي عبر محور واحد وخمسة أبعاد.

لقد تم تصميم الاستبانة بحيث تكون استجابة المبحوث وفق مقياس ليكرت الخماسي (أوافق بشدة، أوافق، محايد، لا أوافق، لا أوافق بشدة)، وأعطيت لكل خيار درجة من (5) إلى (1) (أوافق بشدة (5) درجات، أوافق (4) درجات، محايد (3) درجات، لا أوافق درجتان، ولا أوافق بشدة درجة واحدة).

وقد تم تصحيح المقياس المستخدم في الدراسة كآتي:

الدرجة الكلية للمقياس هي مجموع درجات المفردة على عدد العبارات

$$\text{الدرجة الكلية للمقياس} = 5 / (1+2+3+4+5) = 3$$

$$\text{طول الفئة} = (\text{الحد الأعلى للبدل} - \text{الحد الأدنى للبدل}) / \text{عدد المستويات} = 5 / (1-5) = 0.80$$

وبالتقريب لمنزلة عشرية واحدة صار طول الفئة = (0.79) والأوساط المرجحة لهذه الأوساط كما بالجدول التالي:

جدول(1): الوزن والوسط المرجح لمقياس الدراسة

الخيار	لا أوافق بشدة	لا أوافق	محايد	أوافق	أوافق بشدة
الوزن	1	2	3	4	5
المتوسط المرجح	1.0 - 1.79	1.8 - 2.59	2.6 - 3.39	3.4 - 4.19	4.2 - 5

المصدر: عز عبد الفتاح، 1982م، مقدمة في الإحصاء الوصفي باستخدام SPSS، دار النهضة العربية، القاهرة، مصر، ص 540 - 541.

الطرائق الإحصائية المستخدمة في الدراسة:

للإجابة عن أسئلة الدراسة واختبار فرضياتها لجأت الدراسة إلى الرزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (Statistical Package for Social Sciences) الإصدار (26) -V.26- SPSS لمعالجة بيانات الدراسة إحصائياً، طبقت الدراسة من خلال البرنامج الإحصائي الأساليب التالية:

أ. أساليب الإحصاء الوصفي، والمتضمنة:

1. التكرارات والنسب المئوية (Frequencies & Percent) بهدف تحديد مؤشرات القياس المعتمدة في الدراسة وتحليل خصائص وحدة المعاينة والتحليل ديموغرافياً.

2. المتوسطات الحسابية (Mean) لتحديد مستوى استجابة أفراد وحدة المعاينة والتحليل عن متغيراتها.

3. الانحراف المعياري (Standard Deviation) لقياس درجة تباعد استجابات أفراد وحدة المعاينة والتحليل عن متغيراتها.

4. معادلة طول الفئة والتي تقضي بقياس مستوى الأهمية لمتغيري الدراسة، والذي تم وفقاً للمعادلة:

$$\text{مدى التطبيق} = (\text{الحد الأعلى للبيد} - \text{الحد الأدنى للبيد}) // \text{عدد المستويات} = 3 / (1-5) = 1.33$$

وبناءً على ذلك يكون القرار للأهمية على النحو التالي: الأهمية المنخفضة من 1 - أقل من 2.33؛ الأهمية المتوسطة من 2.33 - إلى 3.66؛ الأهمية المرتفعة من 3.67 فأكثر.

ب. أساليب الإحصاء الاستدلالي، والمتضمنة:

1. اختبار التجزئة النصفية (Split-Half) لقياس ثبات أداة الدراسة (الاستبانة) ومقدار الاتساق الداخلي لها، ودرجة مصداقية الإجابات عن فقرات الاستبانة.

2. اختبائي الالتواء (Skewness) والتفلطح (Kurtosis) وذلك للتحقق من مدى خضوع بيانات الدراسة الميدانية للتوزيع الطبيعي من عدمه.

3. اختبار (T) لعينة واحدة (One Sample T Test)، وذلك للتحقق من معنوية فقرات الاستبانة المعدة مقارنة بالوسط الفرضي بالنسبة للمحاور وذلك عند مستوى دلالة معنوية ($\alpha \leq 0.05$)، قيمة (T) الجدولية عند مستوى دلالة معنوية ($\alpha \leq 0.05$) هي (1.96).

4. اختبار معامل الارتباط لبيان قوة العلاقة بين المتغيرات، ولحساب معامل التحديد حيث تم اعتماد اختبار معامل ارتباط (Pearson)، والذي يرمز له بالرمز (R) ويستخدم هذا المقياس لمعرفة نوع ودرجة قوة الارتباط بين متغيرين، الطردني:

5. معامل تضخم التباين (Variance Inflation Factor) واختبار التباين المسموح به (Tolerance) للتأكد من عدم وجود تعددية ارتباط (Multicollinearity) بين المتغيرات المستقلة.

6. استخدام اختبار نموذج الانحدار لدراسة العلاقة بين المتغيرات المستقلة والوسيط والتابعة والقيام بعملية التحليل، وذلك باستخدام تحليل الانحدار المتعدد للتحقق من أثر مجموعة من المتغيرات المستقلة على متغير تابع واحد، وتحليل الانحدار البسيط لبيان تأثير متغير مستقل واحد على متغير تابع واحد، وتحليل الانحدار الهرمي المتعدد لبيان تأثير المتغير الوسيط،

7. استخدام اختبار (Sobel (1982) للتحقق من معنوية توسط المتغير الوسيط.

8. اختبار (One Way ANOVAs)، واختبار (T) للمقارنات الثنائية، واختبار (Scheffe) لمعرفة الاختلافات بين الفئات.

صدق وثبات أداة الدراسة:

أ. الصدق الظاهري:

تم عرض أداة الدراسة على مجموعة من المحكمين تألفت من (3) أساتذة من أعضاء الهيئة التدريسية متخصصين في إدارة الأعمال والتحليل الإحصائي.

ب. ثبات أداة الدراسة:

يقوم هذا الاختبار على تجزئة العبارات إلى جزأين إما بطريقة عشوائية أو على أساس الأرقام الفردية والزوجية، ومن ثم يتم حساب مدى الارتباط بين هذين الجزأين، ويعطي هذا الاختبار عدة مؤشرات لتأكيد وقبول ثبات أداة القياس وهي: معامل ألفا كرونباخ الجزئي، معامل سبيرمان براون للارتباط، معامل جيتمان للتجزئة النصفية؛ علماً أن الحد الأدنى المقبول لهذه المؤشرات هو (0.8)، ويمكن توضيح نتائج هذا الاختبار في الجدول رقم (2) التالي:

جدول (2): نتائج اختبار التجزئة النصفية (Split-Half)

البيان	المستقل	الوسيط	التابع	الكلية
الجزء الأول	0.921	0.852	0.843	0.950
عدد العبارات	10	4	10	24
الجزء الثاني	0.901	0.839	0.899	0.924
عدد العبارات	10	4	10	24
عدد العبارات الكلية	20	8	20	48
الارتباط بين الجزأين	0.842	0.763	0.806	0.452
معامل (Spearman-)	0.914	0.866	0.893	0.622
الطول المتساوي	0.914	0.866	0.893	0.622
معامل (Brown)	0.914	0.866	0.893	0.622
الطول غير متساوي	0.912	0.863	0.890	0.601
معامل (Guttman) للتجزئة النصفية				

المصدر: إعداد الباحث من بيانات الدراسة الميدانية، دنقلا، 2023م.

يتضح من الجدول رقم (2) ومن خلال النتائج الموضحة يمكن القول أن المقاييس المستخدمة تتميز بدرجة ثبات جيدة، وهو ما يؤكد أن أداة الدراسة الميدانية (الاستبانة) اتسمت بثبات داخلي جيد يُمكن من القياس السليم للمتغيرات المستقلة، والمتغير الوسيط، والمتغيرات التابعة.

كان لابد من التأكد من أن البيانات تتبع التوزيع الطبيعي قبل البدء بالتحليل متعدد المتغيرات حيث أن من الافتراضات على التحليل متعدد المتغيرات هو أن تتبع البيانات التوزيع الطبيعي، وذلك لأن التحليل متعدد المتغيرات يعد حساساً لقيم الالتواء والتقلطح، ويزداد ذلك التأثير في حالة العينات الكبيرة.

اختبار التوزيع الطبيعي:

تم التأكد من خضوع البيانات للتوزيع الطبيعي باستخدام معاملات الالتواء والتقلطح، حيث ترى بعض الدراسات أن قيم معاملات الالتواء يجب أن تكون محصورة بين (± 1) ، وقيم معاملات التقلطح محصورة بين (± 3) ، ونجد دراسات أخرى ترى بأن معاملات الالتواء يجب أن تكون محصورة بين (± 3) ، وقيم معاملات التقلطح محصورة بين (± 10) .

نتائج اختبار التوزيع الطبيعي (قيم الالتواء والتقلطح) حيث أن قيم الالتواء لم تتجاوز (± 3) ، وكذلك قيم التقلطح لم تزد عن (± 10) ، مما يشير إلى أن البيانات تتبع التوزيع الطبيعي، وبالتالي نقبل فرضية اعتدالية بيانات المتغيرات المستقلة والمتغير الوسيط والمتغير التابع لهذه الاستبانة واقترانها بالتوزيع الطبيعي.

عرض وتحليل البيانات:

يستعرض هذا المبحث نتائج التحليل الإحصائي لاستجابة أفراد عينة الدراسة الميدانية عن المتغيرات التي اعتمدت فيها من خلال عرض المؤشرات الإحصائية الأولية لإجاباتهم من خلال التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لكل متغيرات الدراسة والأهمية النسبية، ونبدأها بوصف عينة الدراسة في الاستبانة.

وصف البيانات الشخصية والوظيفية للمبحوثين:

شكل الذكور ما نسبته 64.2%، والإناث ما نسبته 35.8%، وهذا يدل على الاعتماد على الذكور بدرجة أكبر من الإناث في الهيئة، وقد يعود السبب في زيادة نسبة الذكور للعادات والتقاليد التي تحكم المجتمع السوداني، والتي تفضل أن تعمل المرأة في مهن تتناسب طبيعتهن، وكما يُعزى ذلك إلى الظروف الاجتماعية التي لازالت نسبة كبيرة من الإناث يجدن صعوبة في التكيف مع مهن كثيرة خاصة الميدانية منها، والتي قد ترى كثير منهن أنها لا تتناسب مع طبيعتهن، فيفضلن مهن غيرها، وتري الدراسة أن النسبة المرتفعة لصالح الذكور يعود لطبيعة عمل الهيئة والتي أغلب عملها ميداني ومأموريات، والتي تفضل الذكور على الإناث. أن 35.8% تزيد أعمارهم عن 50 عام، وأن 30.8% تتراوح أعمارهم ما بين (40 - 50 عام)، وأن 23.9% تتراوح أعمارهم ما بين (30 - 40 عام)، وأن 9.5% تقل أعمارهم عن 30 عام، وهذا يدل على توزيع العاملين على جميع الفئات العمرية

ولكن بنسب متأرجحة وكان أعلاها لفئة (50 عام فأكثر) وهي فئة الخبرة وينعكس مستوى أدائها على أداء الهيئة موضع البحث صعوداً ونزولاً على حسب درجات اكتساب الخبرة وتوظيفها لصالح العمل.

إن أول محور في عملية تنمية الموارد البشرية هو العنصر البشري الذي يُعد أداة التنمية الرئيسية، ولهذا فإن هيئة المياه والصرف الصحي بالولاية الشمالية مطالبة بالسعي إلى توفير كل ما يحتاج إليه لتبقى القدرات البدنية، والعقلية، والنفسية للمورد البشري على أكمل وجه، ويرى الباحث أن عينة الدراسة مثلت فعلاً المورد البشري المطلوب من خلال ما أظهرته النتائج في متغير العمر.

أن 50.7% مستواهم التعليمي (جامعي) حيث بلغ عددهم 102 مفردة من حجم العينة، وأن 43.3% مستواهم التعليمي (أقل من جامعي) حيث بلغ عددهم 87 مفردة من حجم العينة، وأن 6% مستواهم التعليمي (فوق الجامعي) حيث بلغ عددهم 5 مفردات من حجم العينة، وهذا يدل على الكفاءة العلمية للمبجوثين، ويعود السبب في ذلك إلى أن هيئة المياه والصرف الصحي بالولاية الشمالية توفر إلى حد ما الفرص والبيئة المناسبة للعاملين به من أجل تطوير تعليمهم وزيادة ثقافتهم مما يؤدي إلى تحسين الأداء الوظيفي للعاملين، وبما ينعكس على تحسين وتطوير الأداء العام لهيئة المياه والصرف الصحي بالولاية الشمالية، وبالإضافة إلى ذلك أن أقل عدد من أفراد عينة الدراسة هم من حملة شهادة الثانوية العامة فأقل، ويعود السبب في ذلك إلى طبيعة عمل الهيئة والتي تتطلب توظيف عمال مهرة بالإضافة إلى التركيز على توظيف أصحاب الخبرات في العمل الهندسي والإداري وذلك لسير العمل بالكفاءة والفاعلية المطلوبة.

تدل النتائج السابقة إلى وجود تنوع جيد لوحدة المعاينة والتحليل من حيث تعدد المؤهلات العلمية لكن ومع ذلك تبقى نسبة حملة المؤهلات العلمية فوق الجامعية دون المستوى المطلوب إذ بلغت فقط نسبة 6% من وحدة المعاينة والتحليل وعلى هيئة المياه والصرف الصحي بالولاية الشمالية استقطاب مزيد من ذوي الكفاءات والمؤهلات العلمية من حملة الدبلوم العالي والماجستير والدكتوراه. كما اتضح أن 43.3% لا يوجد تخصص علمي لديهم، وأن 26.3% تخصصهم العلمي (علوم إدارية ومالية)، وأن 16.4% تخصصهم العلمي (علوم هندسية)، وأن 8.5% تخصصهم العلمي (علوم تطبيقية)، وأن 5.5% تخصصهم العلمي (علوم إنسانية)، وتمكن هذه التخصصات العلمية من إدراك واجبات الهيئة تجاه مواطني الولاية الشمالية.

كما يتضح أن الهيئة محل الدراسة تعتمد على تخصص العلوم المالية والإدارية بدرجة كبيرة وبدرجة أقل تخصصات الهندسة والعلوم التطبيقية والإنسانية الأخرى، وبالتالي فإن الذين أجابوا على أسئلة الاستبانة أكثر فهماً بموضوع الدراسة، وهذا يؤدي إلى الحصول على نتائج منطقية حول موضوع الدراسة وهم الأفراد الذين لهم علاقة برفع كفاءة أداء هيئة المياه والصرف الصحي بالولاية الشمالية.

وعلى القائمين على أمر التوظيف بهيئة المياه والصرف الصحي بالولاية الشمالية اعتماد طبيعة الوظائف وأدوارها عند استقطاب العاملين بالهيئة لتتمكن من توفير موارد بشرية ذات كفاءة عالية، ووضع الشخص المناسب في

المكان المناسب، واختيار العاملين من مختلف التخصصات العلمية على أساس الكفاءة والجدارة العلمية والعملية، والمفاضلة بينهم على أساس المعايير العلمية والتخصصات العلمية؛ لتكون قادرة على توظيف المورد البشري بكفاءة وفاعلية بما يسهم في توظيف أبعاد الثقافة التنظيمية بالجودة المطلوبة لتحقيق الاندماج الوظيفي للعاملين، وبما ينعكس على تنمية سلوكهم الإبداعي مستقبلاً. تبين أن 60.2% تزيد سنوات خبرتهم عن 15 سنة، وأن 16.9% تتراوح سنوات خبرتهم بين 10 - 15 سنة، وأن 12.5% تتراوح سنوات خبرتهم بين 5 - 10 سنوات، وأن 10.4% تقل سنوات خبرتهم عن 5 سنوات.

توزعت النسب على فئات سنوات الخبرة بالهيئة موضع البحث بنسب متفاوتة إذ أن أكثر من نصف أفراد وحدة المعاينة والتحليل سنوات خبرتهم في الفئة (15 سنة فأكثر) وهي تمثل أعلى النسب وهي فئة الخبرة العملية، والتي ينعكس مستوى أدائها على مستوى أداء الوحدات التنظيمية في الهيئة موضع البحث صعوداً ونزولاً على حسب درجات اكتساب الخبرة وتوظيفها لصالح العمل بالهيئة، وهذه النتيجة تبين أن الهيئة تعاني من الشيخوخة التنظيمية التي تتطلب توظيف موارد بشرية موهوبة ومبدعة في مرحلة عمرية شابة لتحقيق الحيوية والنشاط في العمل، وهذا يتوافق مع ما تم الإشارة إليه في العمر.

إن خبرات، وفاعلية، وعبقرية، وذكاء، وتفوق، ومعرفة الموارد البشرية تعزز عمل استراتيجيات الهيئة من خلال التركيز على القوى العاملة الملائمة، وتمييزها، واستغلالها لتحسين الأداء حيث تمثل خبرات، وتعلم الموارد البشرية أحد أهم مكونات هيئة المياه والصرف الصحي، وسر نجاحها لارتباطه بالعنصر البشري، والذي يساهم في صياغة رؤية استراتيجية يتحدد في ضوءها مسار هيئة المياه بالولاية. اتضح أن 38.8% من المبحوثين (موظفين) حيث بلغ عددهم 78 مفردة من حجم العينة، وأن 22.4% من المبحوثين (فنيين) حيث بلغ عددهم 45 مفردة من حجم العينة، وأن 16.4% من المبحوثين (مهندسين) حيث بلغ عددهم 33 مفردة من حجم العينة، وأن 16.4% من المبحوثين (إداريين) حيث بلغ عددهم 33 مفردة من حجم العينة، وأن 6% من المبحوثين (تقنيين) حيث بلغ عددهم 12 مفردة من حجم العينة، وهذا يدل على توزيع أفراد وحدة المعاينة والتحليل على جميع الوظائف المختارة للدراسة ولكن بنسب متأرجحة، وتُمكن مسميات هذه الوظائف من إدراك واجبات مكاتب الهيئة بالولاية الشمالية تجاه المواطنين بكافة المحليات، كما يتضح أن الهيئة محل الدراسة تعتمد على الموظفين والفنيين بدرجة كبيرة وبدرجة أقل باقي الوظائف الأخرى، ومع ذلك فإن هاتين الشريحتين ينقصهما الخبرة الكافية لتحسين مستوى أداء مكاتب الهيئة موضع البحث، ومعها مؤشرات تنمية السلوك الإبداعي للعاملين، وهذا يتوافق مع ما تم الإشارة إليه في العمر وسنوات الخبرة.

على القائمين على أمر التوظيف بالهيئة، اختيار العاملين من مختلف التخصصات العلمية على أساس الكفاءة والجدارة، والمفاضلة بينهم على أساس المعايير العلمية، والتخصصات العلمية؛ لتكون قادرة على توظيف المورد

البشري بكفاءة، وفاعلية بما يسهم في توظيف أبعاد الثقافة التنظيمية بالجودة المطلوبة لتحقيق الاندماج الوظيفي للعاملين، وبما ينعكس على تنمية سلوكهم الإبداعي مستقبلاً.

وجد أن نسبة 51.7% تلقوا دورات تدريبية (داخلية)، ونسبة 24.4% لم يتلقوا أي دورات تدريبية، ونسبة 17.9% تلقوا دورات تدريبية (داخلية وخارجية)، ونسبة 6% تلقوا دورات تدريبية (خارجية).

ينبغي أن تدرك إدارة التدريب بالهيئة أهمية التدريب في تطوير وتنمية قدرات ومواهب الموارد البشرية بوحدة الهيئة، ولذلك يجب عليها: الاعتماد على برامج تدريبية محددة لتنمية، وتطوير العاملين تعتمد على المعلومات الشخصية للعامل كأساس لها والحاجة الفعلية للتدريب، والاعتماد على معايير محددة لتحديد متطلبات تطوير العاملين، وعمل سجل تدريبي لكل عامل، وضرورة اتسام خطط التدريب بالاستمرارية، والديمومة، والتي تنعكس في تزويد العاملين بالأفكار الجديدة التي تخص عملهم، وتقييم أداء المتدرب بعد نيله للتدريب لمعرفة درجة الاستفادة من الدورات التدريبية، وتأثيرها على كفاءة وفاعلية الأداء، وتزويد العاملين بالمهارات التي تسمح لهم بالتقدم الوظيفي، وبالتالي تنمية مواهب العاملين وقدراتهم الإبداعية من خلال التدريب، والعمل على ربط المسار الوظيفي بالسجل التدريبي للعامل لتنعكس على تحسين كفاءة الأداء العام بالهيئة، ولدى تفحص الخصائص الديموغرافية للعينة يمكن الاستنتاج بأن تلك النتائج في مجملها توفر مؤشراً يمكن الاعتماد عليه بشأن أهلية أفراد العينة المبحوثة للإجابة على الأسئلة المطروحة في الاستبانة ومن ثم يمكن الاعتماد على إجاباتهم كأساس لاستخلاص النتائج.

التحليل الوصفي لمتغيرات الدراسة:

استخدمت الدراسة المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية، وأهمية الفقرة، وترتيبها كما بالجدول التالية:

المتغيرات المتفرعة عن المتغير المستقل وهو الثقافة التنظيمية:

إجابات عينة الدراسة على فقرات بُعد القيم التنظيمية:

جدول (3): التحليل الوصفي لبُعد القيم التنظيمية في هيئة المياه والصرف الصحي بالولاية الشمالية

م	القيم التنظيمية في هيئة المياه والصرف الصحي بالولاية الشمالية	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مستوى الأهمية	الترتيب
1	تسود في الهيئة قيم الصدق والأمانة	3.98	1.109	مرتفع	1
2	تسود في الهيئة قيم المساواة والعدالة	3.38	1.178	متوسط	4
3	تسود في الهيئة قيم الحرية واحترام الآخر	3.95	1.078	مرتفع	2
4	تعمل القيم السائدة في الهيئة على توجيه سلوك العاملين ضمن الظروف التنظيمية المختلفة	3.90	1.005	مرتفع	3
	المتوسط الحسابي العام والانحراف المعياري العام لبُعد القيم التنظيمية في هيئة المياه والصرف الصحي بالولاية الشمالية	3.80	0.908		

المصدر: إعداد الباحث من بيانات الدراسة الميدانية، 2023م، دنقلا.

إجابات عينة الدراسة على فقرات بُعد المعتقدات التنظيمية:

جدول (4): التحليل الوصفي لُبعد المعتقدات التنظيمية في هيئة المياه والصرف الصحي بالولاية الشمالية

م	المعتقدات التنظيمية في هيئة المياه والصرف الصحي بالولاية الشمالية	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مستوى الأهمية	الترتيب
5	تسود في الهيئة ثقافة الجماعية في العمل	4.13	0.947	مرتفع	1
6	تتيح الهيئة للعاملين الفرص والإمكانيات لتطوير قدراتهم الإبداعية	3.65	1.200	متوسط	3
7	يلقى التجديد والإبداع تشجيعاً في الهيئة	3.51	1.209	متوسط	4
8	تحرص الهيئة على إيجاد واستكشاف معتقدات تنظيمية تدعم توجه الأفراد نحو ما يخدم الهيئة في تحقيق أهدافها وغاياتها	3.69	1.107	مرتفع	2
	المتوسط الحسابي العام والانحراف المعياري العام لُبعد المعتقدات التنظيمية في هيئة المياه والصرف الصحي بالولاية الشمالية	3.75	0.920		

المصدر: إعداد الباحث من بيانات الدراسة الميدانية، 2023م، دنقلا.

إجابات عينة الدراسة على فقرات بُعد الأعراف التنظيمية:

جدول (5): التحليل الوصفي لُبعد الأعراف التنظيمية في هيئة المياه والصرف الصحي بالولاية الشمالية

م	الأعراف التنظيمية في هيئة المياه والصرف الصحي بالولاية الشمالية	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مستوى الأهمية	الترتيب
9	تحرص الهيئة على وضع الحلول المناسبة لشكاوي العاملين	3.90	1.082	مرتفع	2
10	تهتم الهيئة بشكاوي الجمهور وتعالج الخلل في وقت قصير	3.85	1.054	مرتفع	3
11	يلتزم العاملون في الهيئة بأعراف العمل والإنتاج حتى في غياب الرقابة الإدارية	4.03	1.005	مرتفع	1
12	تحرص الهيئة على مكافأة العاملين الملتزمين بأعراف العمل والإنتاج	3.73	1.104	مرتفع	4
	المتوسط الحسابي العام والانحراف المعياري العام لُبعد الأعراف التنظيمية في هيئة المياه والصرف الصحي بالولاية الشمالية	3.88	0.850		

المصدر: إعداد الباحث من بيانات الدراسة الميدانية، 2023م، دنقلا.

إجابات عينة الدراسة على فقرات بُعد الاتجاهات التنظيمية:

جدول (6): التحليل الوصفي لبُعد الاتجاهات التنظيمية في هيئة المياه والصرف الصحي بالولاية الشمالية

م	الاتجاهات التنظيمية في هيئة المياه والصرف الصحي بالولاية الشمالية	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مستوى الأهمية	الترتيب
13	تحرص الهيئة على إبعاد الاعتبارات الشخصية في تعامل الإدارة مع العاملين	3.63	1.138	متوسط	3
14	تسعى الهيئة إلى تطبيق قواعد وسياسات ثابتة على جميع العاملين	3.83	1.073	مرتفع	1
15	تشرك الهيئة العاملين في اتخاذ القرار	3.56	1.199	متوسط	4
16	تهتم الهيئة بتخفيض الهدر في الموارد	3.69	1.164	مرتفع	2
	المتوسط الحسابي العام والانحراف المعياري العام لبُعد الاتجاهات التنظيمية في هيئة المياه والصرف الصحي بالولاية الشمالية	3.68	0.946		

المصدر: إعداد الباحث من بيانات الدراسة الميدانية، 2023م، دنقلا.

إجابات عينة الدراسة على فقرات بُعد المعايير التنظيمية:

جدول (7): التحليل الوصفي لبُعد المعايير التنظيمية في هيئة المياه والصرف الصحي بالولاية الشمالية

م	المعايير التنظيمية في هيئة المياه والصرف الصحي بالولاية الشمالية	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مستوى الأهمية	الترتيب
17	تعتمد الهيئة على معايير عدة منها السلوك الأخلاقي لتقييم أداء العاملين	3.97	0.995	مرتفع	2
18	هناك العديد من القواعد غير مكتوبة ولكنها واجبة الإلتباع في الهيئة	4.00	0.806	مرتفع	1
19	تشكل المعايير جزءاً أساسياً من الثقافة التنظيمية السائدة في الهيئة	3.73	0.938	مرتفع	3
20	تؤثر المعايير التنظيمية على أنماط القيادة السائدة في الهيئة	3.72	1.026	مرتفع	4
	المتوسط الحسابي العام والانحراف المعياري العام لبُعد المعايير التنظيمية في هيئة المياه والصرف الصحي بالولاية الشمالية	3.85	0.771		

المصدر: إعداد الباحث من بيانات الدراسة الميدانية، 2023م، دنقلا.

إجابات عينة الدراسة على فقرات المتغير الوسيط وهو الاندماج الوظيفي:

جدول (9): التحليل الوصفي لمحور الاندماج الوظيفي في هيئة المياه والصرف الصحي بالولاية الشمالية

م	الاندماج الوظيفي في هيئة المياه والصرف الصحي بالولاية الشمالية	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مستوى الأهمية	الترتيب
1	تشعر بالسعادة والنشاط في الذهاب للعمل	4.02	1.056	مرتفع	5
2	تشعر بأنك سعيد بوظيفتك	4.06	1.049	مرتفع	4
3	تشعر بالحماس والحيوية عند القيام بعملك	4.29	0.877	مرتفع	1
4	تتمتع بدافعية عالية لإنجاز تكاليف ومهامك الوظيفية	4.28	0.857	مرتفع	2
5	تشعرك طبيعة عملك بالرضا	4.14	0.965	مرتفع	3
6	تفضل العمل بالهيئة عن أي مكان آخر	3.79	1.228	مرتفع	8
7	رضاك عن الهيئة يشعرك بالإنجاز الشخصي	3.94	1.063	مرتفع	7
8	رضاك عن الهيئة يزيد درجة اندماجك الوظيفي في الهيئة	4.01	1.027	متوسط	6
	المتوسط الحسابي العام والانحراف المعياري العام لمحور الاندماج الوظيفي في هيئة المياه والصرف الصحي بالولاية الشمالية	4.07	0.791		

المصدر: إعداد الباحث من بيانات الدراسة الميدانية، 2023م، دنقلا.

إذ يوضح الجدول (9) مستوى أهمية متغير الاندماج الوظيفي في هيئة المياه والصرف الصحي بالولاية الشمالية حيث تراوحت المتوسطات الحسابية لهذا المتغير بين (3.79-4.29)، وبلغ المتوسط الحسابي العام (4.07)، ويلاحظ أن المتوسط الحسابي الأعلى للعبارة (تشعر بالحماس والحيوية عند القيام بعملك) بمتوسط حسابي (4.29) وهو أعلى من المتوسط الحسابي العام، وانحراف معياري (0.877)، وأن المتوسط الحسابي الأدنى للعبارة (تفضل العمل بالهيئة عن أي مكان آخر) بمتوسط حسابي (3.79)، وهو أدنى من المتوسط الحسابي العام، وانحراف معياري (1.228)، وبشكل عام يتضح أن مستوى أهمية متغير الاندماج الوظيفي في هيئة المياه والصرف الصحي بالولاية الشمالية من وجهة نظر عينة الدراسة كان مرتفعاً.

المتغيرات المتفرعة عن المتغير التابع وهو السلوك الإبداعي:

1. إجابات عينة الدراسة على فقرات بُعد الأصالة الفكرية:

جدول (10): التحليل الوصفي لبُعد الأصالة الفكرية في هيئة المياه والصرف الصحي بالولاية الشمالية

م	الأصالة الفكرية في هيئة المياه والصرف الصحي بالولاية الشمالية	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مستوى الأهمية	الترتيب
1	أسعى بجد أن يكون التميز سمتي في العمل	4.50	0.715	مرتفع	1
2	أشعر بالملل والروتين من تكرار الإجراءات المتبعة في إنجاز مهام العمل	3.49	1.229	متوسط	4
3	أتمتع بالمهارة في النقاش والحوار وأمتلك الحجة والقدرة علي الإقناع	4.26	0.791	مرتفع	2
4	أشعر بأن لي مساهمة خاصة بإنتاج أفكار جديدة أقدمها في مجال العمل	4.17	0.831	مرتفع	3
	المتوسط الحسابي العام والانحراف المعياري العام لبُعد الأصالة الفكرية في هيئة المياه والصرف الصحي بالولاية الشمالية	4.11	0.609		

المصدر: إعداد الباحث من بيانات الدراسة الميدانية، 2023م، دنقلا.

2. إجابات عينة الدراسة على فقرات بُعد المرونة الذهنية:

جدول (11): التحليل الوصفي لبُعد المرونة الذهنية في هيئة المياه والصرف الصحي بالولاية الشمالية

م	المرونة الذهنية في هيئة المياه والصرف الصحي بالولاية الشمالية	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مستوى الأهمية	الترتيب
5	لدى القدرة على رؤية الأشياء من زوايا مختلفة	4.24	0.752	مرتفع	3
6	أحرص على معرفة الرأي المخالف لرأيي والاستفادة منه	4.40	0.782	مرتفع	1
7	أمتلك مهارات متعددة تجعلني قادراً على أداء أكثر من وظيفة أو عمل	4.36	0.737	مرتفع	2
8	أحرص على إحداث تغييرات في أساليب العمل كل فترة	4.17	0.797	مرتفع	4
	المتوسط الحسابي العام والانحراف المعياري العام لبُعد المرونة الذهنية في هيئة المياه والصرف الصحي بالولاية الشمالية	4.30	0.573		

المصدر: إعداد الباحث من بيانات الدراسة الميدانية، 2023م، دنقلا.

3. إجابات عينة الدراسة على فقرات بُعد الطلاقة الفكرية:

جدول (12): التحليل الوصفي لُبعد الطلاقة الفكرية في هيئة المياه والصرف الصحي بالولاية الشمالية

م	الطلاقة الفكرية في هيئة المياه والصرف الصحي بالولاية الشمالية	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مستوى الأهمية	الترتيب
9	لدى القدرة على طرح الأفكار والحلول السريعة لمواجهة مشاكل العمل	4.32	0.720	مرتفع	1
10	لدى القدرة على تقديم أكثر من فكرة خلال فترة زمنية قصيرة	4.12	0.785	مرتفع	3
11	لدى القدرة على إنتاج أكبر عدد ممكن من الألفاظ ذات المعنى الواحد للدلالة على فكرة	4.00	0.866	مرتفع	4
12	لدى القدرة على التفكير السريع في الظروف المختلفة والتعبير عن أفكاره بطلاقة وصياغتها في كلمات مفيدة	4.24	0.750	مرتفع	2
	المتوسط الحسابي العام والانحراف المعياري العام لُبعد الطلاقة الفكرية في هيئة المياه والصرف الصحي بالولاية الشمالية	4.17	0.663		

المصدر: إعداد الباحث من بيانات الدراسة الميدانية، 2023م، دنقلا.

4. إجابات عينة الدراسة على فقرات بُعد الحساسية للمشكلات:

جدول (13): التحليل الوصفي لُبعد الحساسية للمشكلات في هيئة المياه والصرف الصحي بالولاية الشمالية

م	الحساسية للمشكلات في هيئة المياه والصرف الصحي بالولاية الشمالية	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مستوى الأهمية	الترتيب
13	أنتبأ بمشكلات العمل قبل حدوثها	3.96	0.989	مرتفع	4
14	أستطيع في كثير من الأحيان توقع الحل لمشكلات العمل التي تواجهني	4.23	0.747	مرتفع	1
15	أحرص على معرفة أوجه القصور أو الضعف فيما أقوم به من عمل	4.23	0.819	مرتفع	2
16	أمتلك رؤية دقيقة لاكتشاف مشكلات العمل التي يعاني منها الآخرون	4.16	0.827	مرتفع	3
	المتوسط الحسابي العام والانحراف المعياري العام لُبعد الحساسية للمشكلات في هيئة المياه والصرف الصحي بالولاية الشمالية	4.15	0.708		

المصدر: إعداد الباحث من بيانات الدراسة الميدانية، 2023م، دنقلا.

5. إجابات عينة الدراسة على فقرات بُعد قبول المخاطرة:

جدول (14): التحليل الوصفي لُبعد قبول المخاطرة في هيئة المياه والصرف الصحي بالولاية الشمالية

م	قبول المخاطرة في هيئة المياه والصرف الصحي بالولاية الشمالية	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مستوى الأهمية	الترتيب
17	أقبل الفشل بصدر رحب باعتباره تجربة تسبق النجاح	4.36	0.838	مرتفع	3
18	أرغب في العمل ضمن فريق تسوده روح المبادرة والمغامرة	4.42	0.875	مرتفع	2
19	أبادر بتبني الأفكار والأساليب الجديدة والبحث عن حلول للمشكلات	4.35	0.760	مرتفع	4
20	أتحمل مسئولية ما أقوم به من أعمال ولدى الاستعداد لمواجهة النتائج	4.55	0.706	مرتفع	1
	المتوسط الحسابي العام والانحراف المعياري العام لُبعد قبول المخاطرة في هيئة المياه والصرف الصحي بالولاية الشمالية	4.42	0.627		

المصدر: إعداد الباحث من بيانات الدراسة الميدانية، 2023م، دنقلا.

التحليل الوصفي لمتغيرات الدراسة:

جدول(15): التحليل الوصفي العام لمتغيرات الدراسة

المتغير	المحور	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة T	دلالة T الإحصائية	مستوى الأهمية	الترتيب
بُعد القيم التنظيمية	الأول	3.80	0.908	12.529	0.000	مرتفع	3
		3.75	0.920	11.499	0.000	مرتفع	4
		3.88	0.850	14.604	0.000	مرتفع	1
		3.68	0.946	10.160	0.000	مرتفع	5
		3.85	0.771	15.718	0.000	مرتفع	2
		3.79	0.770	14.572	0.000	مرتفع	3
الاندماج الوظيفي	الثاني	4.07	0.791	19.132	0.000	مرتفع	2
بُعد الأصالة الفكرية	الثالث	4.11	0.609	25.739	0.000	مرتفع	5
		4.30	0.573	32.043	0.000	مرتفع	2
		4.17	0.663	24.989	0.000	مرتفع	3
		4.15	0.708	22.947	0.000	مرتفع	4
		4.42	0.627	32.155	0.000	مرتفع	1
		4.23	0.536	32.501	0.000	مرتفع	1

المصدر: إعداد الباحث من بيانات الدراسة الميدانية، 2023م، دنقلا.

أظهر الجدول (15) التحليل الوصفي العام لمتغيرات الدراسة، وكان أعلاها للمتغير التابع السلوك الإبداعي، يليه المتغير الوسيط الاندماج الوظيفي، وأدناها للمتغير المستقل الثقافة التنظيمية، والتحليل الوصفي لأبعاد الثقافة

التنظيمية، وكان أعلاها لُبُعد الأعراف التنظيمية، يليه بُعد المعايير التنظيمية، يليه بُعد القيم التنظيمية، يليه بُعد المعتقدات التنظيمية، وأدناها لُبُعد الاتجاهات التنظيمية، والتحليل الوصفي لأبعاد السلوك الإبداعي، وكان أعلاها لُبُعد قبول المخاطرة، يليه بُعد المرونة الذهنية، يليه بُعد الطلاقة الفكرية، يليه بُعد الحساسية للمشكلات، وأدناها لُبُعد الأصالة الفكرية.

سابعاً: اختبار صحة الفرضيات:

الفرضية الأولى: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الثقافة التنظيمية وتنمية السلوك الإبداعي في هيئة المياه والصرف الصحي بالولاية الشمالية:

لاختبار الفرضية الرئيسية الأولى تم استخدام اختبار تحليل الانحدار المتعدد عند مستوى دلالة معنوية ($\alpha \leq 0.05$)

جدول (16): نموذج الانحدار الخطي المتعدد للثقافة التنظيمية وتنمية السلوك الإبداعي في هيئة المياه والصرف الصحي بالولاية الشمالية

معامل التحديد (R2)	F-test		T-test		المعلمت المقدره Bi	المتغير المستقل الفرعي
	مستوى المعنوية	القيمة	مستوى المعنوية	القيمة		
0.093	0.002	4.011	0.000	16.485	3.340	الثابت
			0.752	0.316	0.022	بُعد القيم التنظيمية
			0.951	0.061	0.005	بُعد المعتقدات التنظيمية
			0.147	1.456	0.110	بُعد الأعراف التنظيمية
			0.234	-1.194	-0.085	بُعد الاتجاهات التنظيمية
			0.016	2.428	0.175	بُعد المعايير التنظيمية
$Y1 = 3.340 + 0.022 \times x1 + 0.005 \times x2 + 0.110 \times x3 - 0.085 \times x4 + 0.175 \times x5$						

المصدر: إعداد الباحث من بيانات الدراسة الميدانية، دنقلا، 2023م.

تشير بيانات الجدول (16) من خلال اختبار T-test إلى أن متغير الثقافة التنظيمية ذو معنوية في النموذج الخطي المتعدد وذلك عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$)، ولاختبار جودة توفيق نموذج الانحدار الخطي المتعدد تم إجراء اختبار F-test حيث كانت قيمة (F) (4.011) عند مستوى دلالة معنوية ($\alpha \leq 0.05$) مما يدل على أن متغير الثقافة التنظيمية كمتغير مستقل له تأثير إيجابي دال إحصائياً في تنمية السلوك الإبداعي في هيئة المياه والصرف الصحي بالولاية الشمالية كمتغير تابع، ووفقاً لمعامل التحديد (R2) فإن أبعاد الثقافة التنظيمية تفسر (9.3%) من التغير الكلي في تنمية السلوك الإبداعي في هيئة المياه والصرف الصحي بالولاية الشمالية، وباقي النسبة (90.7%) قد ترجع إلى الخطأ العشوائي، أو ربما لعدم إدراج متغيرات مستقلة أخرى لم يتم تناولها

في نموذج الانحدار المتعدد مما يقتضي قبول الفرضية الرئيسية الأولى والتي نصت على: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الثقافة التنظيمية وتنمية السلوك الإبداعي في هيئة المياه والصرف الصحي بالولاية الشمالية. الفرضية الثانية: يتوسط الاندماج الوظيفي في العلاقة بين الثقافة التنظيمية وتنمية السلوك الإبداعي في هيئة المياه والصرف الصحي بالولاية الشمالية.

استخدمت الدراسة أسلوب الانحدار الهرمي المتعدد (Multiple Hierarchical Regression)، وذلك نظراً لأن أسلوب الانحدار الهرمي المتعدد يُعد من أكثر الأساليب ملائمة للفرضيات التي تختبر متغيرات وسيطة، ويمتاز هذا الأسلوب عن غيره من الأساليب الأخرى بتكرار وإعادة اختيار، وكذا الإبقاء على المتغيرات المستقلة في نماذج الانحدار التدريجي، وذلك استناداً إلى قوتها في التنبؤ بالمتغيرات التابعة، والجدول التالي توضح القيم غير المعيارية لتحليل الانحدار البسيط والهرمي المتعدد، بالإضافة إلى اختبار ((Sobel (1982) للتحقق من معنوية توسط المتغير الوسيط، كما يلي:

جدول (17): القيم غير المعيارية لتحليل الانحدار البسيط لعلاقة الثقافة التنظيمية بالاندماج الوظيفي في هيئة المياه

والصرف الصحي بالولاية الشمالية

T-test		الخطأ المعياري	المعاملات المقدر Bi	المتغير الوسيط	المتغير المستقل الكلي
مستوى المعنوية	القيمة				
0.000	10.727	0.058	0.622	الاندماج الوظيفي	الثقافة التنظيمية

المصدر: إعداد الباحث من بيانات الدراسة الميدانية، 2023م، دنقلا.

جدول (18): القيم غير المعيارية لتحليل الانحدار الهرمي المتعدد

T-test		الخطأ المعياري	المعاملات المقدر Bi	النموذج	المتغير التابع الكلي
مستوى المعنوية	القيمة				
0.000	3.831	0.048	0.182	الثقافة التنظيمية	الاول
0.916	-0.106	0.056	-0.006	الثقافة التنظيمية	الثاني
0.000	5.581	0.054	0.302	الاندماج الوظيفي	

المصدر: إعداد الباحث من بيانات الدراسة الميدانية، 2023م، دنقلا.

جدول (19): نتائج اختبار Sobel لتوسط الاندماج الوظيفي في العلاقة بين الثقافة التنظيمية وتنمية السلوك الإبداعي في

هيئة المياه والصرف الصحي بالولاية الشمالية

مستوى المعنوية	Z	المتغير التابع الكلي	المتغير الوسيط	المتغير المستقل الكلي
0.000	4.959	تنمية السلوك الإبداعي	الاندماج الوظيفي	الثقافة التنظيمية

المصدر: إعداد الباحث من نتائج Sobel Test Calculator، 2023م، دنقلا.

الرجوع إلى النتائج الواردة في الجدول رقم (17) والجدول رقم (18) التي أوضحت ما يأتي:

- إن العلاقة الإحصائية بين الثقافة التنظيمية والاندماج الوظيفي في هيئة المياه والصرف الصحي بالولاية الشمالية إيجابية ومعنوية، إذ بلغت قيمة معامل التأثير (0.622^{***})؛ أي أنه توجد علاقة معنوية ما بين المتغيرين المستقل والوسيط، وعلى ذلك فإن الشرط الأول للوساطة قد تم استيفاءه.

- إن العلاقة الإحصائية بين الاندماج الوظيفي وتنمية السلوك الإبداعي في هيئة المياه والصرف الصحي بالولاية الشمالية إيجابية ومعنوية، إذ بلغت قيمة معامل التأثير (0.302^{***})؛ أي أنه توجد علاقة معنوية ما بين المتغيرين الوسيط والتابع، وعلى ذلك فإن الشرط الثاني للوساطة قد تم استيفاءه.

- عند إدخال متغير الاندماج الوظيفي وملاحظة تأثيره، لوحظ أن العلاقة بين الثقافة التنظيمية وتنمية السلوك الإبداعي في هيئة المياه والصرف الصحي بالولاية الشمالية أصبحت غير معنوية؛ وأن معامل تأثيرها قد انخفض لتصبح (-0.006) في حين أن أصبح تأثير الاندماج الوظيفي معنوياً، إذ بلغت قيمة معامل التأثير (0.302^{***})، وذلك وفقاً لما هو وارد في النموذج الثاني بالجدول رقم (18)، ومن ثم يكون قد تم استيفاء الشرط الثالث للوساطة.

استناداً إلى ما سبق فإن الاندماج الوظيفي يتوسط كلياً العلاقة بين الثقافة التنظيمية وتنمية السلوك الإبداعي في هيئة المياه والصرف الصحي بالولاية الشمالية.

علاوة على ذلك اجرت الدراسة اختبار (Sobel (1982؛ للتحقق من توسط متغير الاندماج الوظيفي في العلاقة بين الثقافة التنظيمية وتنمية السلوك الإبداعي في هيئة المياه والصرف الصحي بالولاية الشمالية، وقد بلغت قيمة ($Z = 4.959^{***}$) الواردة بالجدول رقم (19)، وهو ما يؤكد أن متغير الاندماج الوظيفي يتوسط بشكل كامل العلاقة بين الثقافة التنظيمية وتنمية السلوك الإبداعي في هيئة المياه والصرف الصحي بالولاية الشمالية، وهو ما يعطي دلالة على أهمية الاندماج الوظيفي كمتغير وسيط، ومما سبق يتضح صحة الفرضية الرئيسية الثانية والتي نصت على: يتوسط الاندماج الوظيفي في العلاقة بين الثقافة التنظيمية وتنمية السلوك الإبداعي في هيئة المياه والصرف الصحي بالولاية الشمالية.

النتائج والتوصيات:

أثبتت الدراسة ارتفاع مستوى أهمية أبعاد السلوك الإبداعي، والاندماج الوظيفي، وأبعاد الثقافة التنظيمية، كما أكدت وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين الثقافة التنظيمية وتنمية السلوك الإبداعي بمعامل تحديد متعدد (0.093)، كما بينت الدراسة أن الاندماج الوظيفي يتوسط كلياً العلاقة بين الثقافة التنظيمية وتنمية السلوك الإبداعي في هيئة المياه والصرف الصحي بالولاية الشمالية. أوصت الدراسة بان يتعين على هيئة المياه والصرف الصحي بالولاية الشمالية تطبيق أبعاد الثقافة التنظيمية كأسس علمية سليمة لأنها تُعد عنصراً حاسماً لتنمية السلوك الإبداعي بهدف تطوير القدرات الإبداعية للعاملين وأن توظف هيئة المياه والصرف الصحي بالولاية الشمالية اندماج العاملين لديها كأسس علمية لما له من انعكاس كوسيط تام (كلي) في العلاقة بين الثقافة

التنظيمية وتنمية السلوك الإبداعي للعاملين وأن يُطبق المديرين بالهيئة مداخل وأبعاد السلوك الإبداعي بمهنية وذلك لتوفير بيئة إبداعية تحافظ على المبدعين، وتعمل على تحقيق أهداف الهيئة.

المراجع والمصادر

أولاً: المراجع باللغة العربية:

الكتب:

- 1- المرسي، جمال الدين، 2006م، الثقافة التنظيمية والتغيير الدار الجامعية، الاسكندرية.
- 2- الفاعوري، رفعت عبدالحليم، 2005م، ادارة الابداع التنظيمي ط1 القاهرة مصر: المنظمة للتنمية الادارية.
- 3- عبدالمعطي، عساف عبدالمعطي، 1995م، مقومات الابداع الاداري في المنظمات المعاصرة، عمان، الاردن: الادارة العامة للنشر والتوزيع.
- 4- راوية، حسن راوية، 2000 م، السلوك في المنظمات الاسكندرية، مصر الدار الجامعية للنشر.
- 5- قطاعي، نايفة قطاعي قطاعي، 2008 م، تنمية الابداع والتقليد الإبداعي في المؤسسات التربوية، القاهرة، مصر: الشركة العربية المتحدة للتسويق والتوزيع.
- 6- النواسية، كف حموج عبدالله، 2009م، أثر جودة تكنولوجيا نظام المعلومات الادارية المدركة في السلوك الابداعي. مجلة العلوم الادارية، الأردن: جامعة البلقاء التطبيقية مج 36-14 ص 33.
- 7- العميان، محمود سلمان، 2005، السلوك التنظيمي في منظمات الأعمال، الطبعة الثالثة، عمان، الأردن، دار وائل للنشر.
- 8- القريوني، محمد قاسم، 2000 م، دراسة السلوك الانساني الفردي والجماعي في المنظمات المختلفة: عمان دار الشروق للنشر والتوزيع.

الرسائل الجامعية:

- 1- سيد احمد، أسامة زين العابدين، 2009م، أثر ثقافة المنظمة على الابداع التنظيمي بالتطبيق على الشركة السودانية للهاتف السيار، رسالة دكتوراه في ادارة الاعمال غير منشورة، جامعة النيلين- الخرطوم -السودان
- 2- الكلي، صالح محمد على، 2012م، الابداع الاداري لدى مديري العموم ومديري الادارات في الادارة العامة: في الادارة تطبيقية لعينة من الوزارات، اطروحة دكتوراه في الادارة العامة اليمن.
- 3- السليم، عبدالله يوسف الزامل، 2002م، اثر المتغيرات التنظيمية على مستوى الابداع الاداري للعاملين في الاجهزة الامنية رسالة ماجستير في العلوم الادارية. جامعة نايف العربية للعلوم الامنية كلية الدراسات العليا، المملكة العربية لام احلام خان 2015م، اهمية اعادة هندسة الموارد البشرية في تحسين الاداء البشري بالمؤسسة

الاقتصادية، دراسة استطلاعية لآراء مسؤولي الموارد البشرية، رسالة دكتوراه غير منشورة، جامعة محمد خيضر، بسكرة، الجزائر.

4- الحسني، صادق الحسني، 2003م، تدقيق الاداء الاجتماعي للمنشآت في ضوء معايير المراجعة الدولية؛ مجلة الادارة؛ العدد 93.

5- بابكر، لينا محمد أحمد، 2018م، الدور المُعدّل للثقافة التنظيمية في العلاقة، بين إدارة الجودة الشاملة وأداء المستشفيات الخاصة بولاية الخرطوم. رسالة دكتوراه، جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا، الخرطوم، السودان.

6- الشريف، معالي عباس، 2018م، ادارة الجودة الشاملة الموجهة واثرها على الاداء المؤسسي الدور المعدل للثقافة التنظيمية؛ بالتطبيق على عينة من المصانع العاملة بالخرطوم، رسالة دكتوراه الفلسفة في ادارة الأعمال غير منشورة جامعة شندي.

7- عبد المجيد، هناء أزهرى، 2021م، الدور المعدل للثقافة التنظيمية للعلاقة بين إدارة الجودة الشاملة وتحقيق رضا العملاء في ظل توسيط رضا العاملين بالشركات الصناعية السودانية بالتطبيق على مجموعة شركات جيااد الصناعية؛ رسالة دكتوراه غير منشورة؛ جامعة دنقلا.

8- زام، السلمي، وبن عوض الله، فهد، 2003م. ممارسة ادراه الوقت واثرها في تنمية مهارات الابداع الاداري لدى مديري مدارس المرحلة الثانوية بتعليم العاصمة المقدسة رسالة ماجستير في الادارة التربوية والتخطيط جامعة ام القرى كلية التربية، المملكة العربية السعودية.

9- ابو نصيب، عرفة جبريل، وسعدية ابراهيم عبدالله 2016م، اثر الانماط القيادية على الابداع التنظيمي في المصارف التجارية بالولاية الشمالية (ورقة عمل منشورة) مجلة الدراسات الاقتصادية والاجتماعية - مجلة علمية دورية نصف سنوية محكمة، كلية الاقتصاد والعلوم الادارية جامعة دنقلا - العدد السادس ، السنة الثالثة ، سبتمبر 2017 م دنقلا - السودان.

10- بن نافلة، قدور، فلاق، محمد، 2011م، "اثر التمكين الاداري في ابداع الموظفين مداخلة مقدمة الى الملتقى الدولي حول: الابداع والتعبير التنظيمي في المنظمات الحديثة.

الأوراق العلمية:

شمعون، ابراهيم الرشيد، 2016م، ورقة عمل عن كيفية تطوير العمل بهيئة مياه الولاية الشمالية - قاعة تدريب هيئة مياه الولاية.

ثانياً: المراجع باللغة الانجليزية:

1-EndresGrace & Smoak Lolita 2008 The Human Resource Craze Human Performance Improvement and Employee Engagement Organization Development Journal Vol.(26) No (01) pp. 185-193