



جامعة زيان عاشور الجلفة

كلية العلوم الإنسانية و الاجتماعية

قسم العلوم الاجتماعية



مستوى الطموح وعلاقته بالإبداع

الإداري لدى العمال الإداريين

(دراسة ميدانية بالمؤسسة الإستشفائية رزيق البشير

ببوسعادة).....

مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في علم النفس العمل و تسيير الموارد البشرية

إشراف الأستاذة:

د. ضبع مريم

إعداد الطالب:

سليمانى منى

لجنة المناقشة:

أ.1..... غريب حسين رئيسا

أ.2 ضبع مريم مقرا

أ.3 حساني..رشيد مناقشا

الموسم الجامعي: 2016-2017

شكر

نشكر الله تعالى القدير الذي هدانا لهذا العمل وما كنا

لنهدي لولا هدانا الله

كما أقدم بالشكر الجزيل لأساتذتنا الأفاضل الذين ساعدوني من

بعيد أو قريب، والذين لم يدخلوا علي بالمعلومات ونصائحهم

المنكرمة، وعلى رأسهم الأستاذة المشرفة ضبع مريم، وأستاذي

علوطي عاشور

كما لا أنسى أن أقدم بالشكر إلى كل من ساعدني في إنجاز هذا

العمل من قريب أو من بعيد

سَلَامًا جَزِيلًا



إهداء

إلى والدي العزيزين، الذين غرسا في الأمل والطموح.....غمراني بالحب
والعطاء.....علماني سر النجاح بفضل تشجيعهما الدائم ودعائهما

المتواصل

أمي وأبي أسأل الله أن يتم عليهما الصحة والعافية ويجزيهما عنا

خير الجزاء

حفظكما المولى تعالى

إلى حبيبة قلبي أختي الوحيدة "أميرة" وفقكي الله وسدد خطاك

إلى جميع أصدقائي وأحبائي

شكر إلى كل من ساندوني في عملي من قريب أو من بعيد

(بن كيحول ، عادل، يوسف، حمزة، خولتة، هاني، مصطفى، راضية، عائشة)

شكر إلى كل رفقاء الدرب زملائي

(عمر بن سالم، الحر سفيان، حمراني حمزة، لقيقان دلال)



الفهرس

قائمة الجداول

ملخص باللغة العربية

ملخص باللغة الاجنبية

مقدمة

أ

الفصل الأول : الإطار العام للدراسة

- 1- الإشكالية.
- 2- الفرضيات.
- 3- أهداف الدراسة.
- 4- أهمية الدراسة.
- 5- التعاريف الإجرائية
- 6- الدراسات السابقة.
- 7- تعقيب على الدراسات السابقة.

الجانب النظري

الفصل الثاني : مستوى الطموح

تمهيد

- 1- مفهوم مستوى الطموح
- 2- التطور التاريخي لدراسة مستوى الطموح
- 3- نمو مستوى الطموح
- 4- النظريات المفسرة لمستوى الطموح
- 5- العوامل المؤثرة في مستوى الطموح
- 6- سمات الشخص الطموح
- 7- أساليب قياس مستوى الطموح

خلاصة

الفصل الثالث : الابداع الاداري

تمهيد

- 1- مفهوم الإبداع
- 2- نظريات الإبداع
- 3- التطور التاريخي للإبداع والإدارة الإبداعية
- 4- مفهوم الإبداع الإداري
- 5- خصائص الإبداع الإداري
- 6- عناصر الإبداع الإداري
- 7- مبادئ الإبداع الإداري
- 8- أهمية الإبداع الإداري
- 9- مراحل الإبداع الإداري
- 10- دوافع الإبداع في بيئة الإدارة العامة
- 11- الخصائص التنظيمية المؤثرة في الإبداع الإداري

خلاصة

الجانب التطبيقي

الفصل الرابع : منهجية البحث

تمهيد

- 1- الدراسة الاستطلاعية.
- 2- منهج الدراسة
- 3- حدود الدراسة
- 4- عينة الدراسة
- 5- أدوات الدراسة
- 6- الأساليب الإحصائية المطبقة
- 7- التعريف بالمؤسسة

الفصل الخامس : عرض نتائج الدراسة ومناقشتها

تمهيد

1- عرض نتائج الفرضيات

2- مناقشة نتائج الدراسة

خاتمة

اقتراحات الدراسة

قائمة المراجع

فهرس الجداول

الصفحة	العنوان	الرقم
63	يوضح ثبات مقياس مستوى الطموح عن طريق التتاسق الداخلي	01
64	يوضح مصفوفة إرتباطات المحاور مع الدرجة الكلية لمقياس مستوى الطموح	02
66	يوضح ثبات مقياس الإبداع الإداري عن طريق التتاسق الداخلي	03
67	يوضح صدق المقارنة الطرفية لمقياس الإبداع الإداري	04
73	يوضح مستوى الطموح لدى العمال الإداريين	05
74	يوضح العلاقة بين النظرة إلى الحياة و الإبداع الإداري	06
75	يوضح العلاقة بين تحمل المسؤولية و الإبداع الإداري	07
76	يوضح العلاقة الميل إلى المثابرة و الإبداع الإداري	08

ملخص الدراسة:

تناولت هذه الدراسة البحث في مستوى الطموح وعلاقته بالإبداع الإداري لدى العمال الإداريين بالمؤسسة الاستشفائية - رزيق البشير - ببوسعادة ، حيث تم معالجة هذا الموضوع من خلال عدة عوامل للبحث. وعليه تم طرح التساؤل العام لهذه الدراسة. هل هناك علاقة بين مستوى الطموح والإبداع الإداري لدى العمال الإداريين بمؤسسة - رزيق البشير - ببوسعادة.

فرضيات الدراسة:

- توجد علاقة إرتباطية بين مستوى الطموح والإبداع الإداري لدى العمال الإداريين بمؤسسة - رزيق البشير - ببوسعادة.
- مستوى الطموح لدى العمال الإداريين بمؤسسة - رزيق البشير - ببوسعادة منخفض.
- توجد علاقة إرتباطية بين النظرة إلى الحياة والإبداع الإداري .
- توجد علاقة إرتباطية بين تحمل المسؤولية والإبداع الإداري.
- توجد علاقة إرتباطية بين الميل إلى المثابرة والإبداع الإداري.

منهج الدراسة:

تم الإعتماد على المنهج الوصفي الذي يعتمد على دراسة الظاهرة ووصفها كميًا و كيفيًا.

عينة الدراسة:

تم إجراء الدراسة على عينة مكونة من 45 عاملاً .

أدوات الدراسة:

- مقياس مستوى الطموح من إعداد كاميليا عبد الفتاح 1970.
- استبيان الإبداع الإداري لسعد خلف ومحمد كريم 2010.

نتائج الدراسة:

- توجد علاقة إرتباطية موجبة بين مستوى الطموح والإبداع الإداري لدى العمال الإداريين بمؤسسة رزيق البشير ببوسعادة.

- مستوى الطموح لدى العمال الإداريين بمؤسسة رزيق البشير ببوسعادة منخفض.
- توجد علاقة إرتباطية موجبة بين النظرة إلى الحياة والإبداع الإداري.
- توجد علاقة إرتباطية موجبة بين تحمل المسؤولية والإبداع الإداري.
- توجد علاقة إرتباطية موجبة بين الميل إلى المثابرة والإبداع الإداري.

Abstarct

Study Title:

The ambition's level and its relationship with the administrative creativity of the workers in the institution

Study's problem:

Current study's problem is to detect the administrative workers ambition and its relationship to administrative creativity.

Study Hypotheses:

- There is a correlation between the ambition's level and the administrative creativity of the administrative workers in the institution - Rezik al-Bashir – Bou saada.
- Low level of ambition for administrative workers of the institution - Rezik al-Bashir – Bou saada.
- There is a correlation between the life outlook and administrative creativity.
- There is a correlation between the responsibilities and the administrative creativity.
- There is a correlation between the tendency to persevere and the administrative creativity .

Study's Objectives:

- Identify the ambition's level of the administrative workers in the institution.
- Identify the relationship between the level of administrative ambition and creativity of the workers in the institution.
- Giving a clear conception of the administrative creativity.
- The possibility of reaching results which we can suggest some recommendations from it to the administrative workers

The importance of studying:

- The current study is one of the most important topics in the field of administration. It deals with two important concepts: the level of ambition and administrative creativity..
- This study may contribute to understand the nature of the relationship between the level of ambition and administrative creativity of the employees of the institution.
- Scientific Proposition for the Libraries of Psychology and Social Sciences.
- Identify whether the level of ambition among the sample members is suitable with their creativity abilities.

Study Approach:

The researcher used the descriptive approach, which depends on the phenomenon studying and describe it quantitatively.

The study sample:

The study was conducted on a sample of 45 workers.

Study Tools:

- The level of ambition prepared by Camellia Abdel-Fattah 1970.
- Administrative innovation questionnaire for Saad Khalaf and Mohamed Karim 2010.


The most important statistical methods used:

- Parson's correlation coefficient, arithmetic mean, standard deviation, T test, Alpha Cronbach, using the statistical package of social sciences (spss)

Results:

- There is a positive correlation between the level of ambition and administrative creativity of the administrative workers in the institution of - Rezik al-Bashir – Bou saada.

- The raising level of ambition of the administrative workers of the the institution - Rezik al-Bashir – Bou saada is low -
- There is a positive correlation between the outlook on life and administrative creativity.
- There is a positive correlation between responsibility and administrative creativity.
- There is a positive correlation between the spirit of perseverance and administrative creativity.
- There is positive corelation between the The tendency to persevere and administrative creativity.

A decorative border with intricate floral and scrollwork patterns, framing the central text.

مقدمة

يلعب مستوى الطموح دورا هاما في حياة الفرد، إذ أنه من أهم الأبعاد في ذات الشخصية الإنسانية، فهو يعدّ مؤشرا يميز بوضوح أسلوب تعامل الإنسان مع نفسه، ومع البيئة والمجتمع الذي يعيش فيه، حيث يمثل تلك الأهداف المستقبلية التي يحددها الفرد لنفسه ويحاول ويسعى للوصول إليها، ويختلف مستوى الطموح من شخص لآخر، ومن موقف لآخر، كما قد يكون مركزا على هدف واحد فقط أو يكون ممتدا الى عدة أهداف ومجالات. (بودالي، 2013، ص1)

فحسب التويجري (2002) أن الشباب يختلفون من حيث أنماط الطموح التي يسعون إليها، فإذا كان البعض له طموحاته الاقتصادية فالآخر له طموحاته الاجتماعية، بينما البعض الثالث له طموحاته الثقافية، والرابع له طموحاته المهنية، وحسب الغريب (1990) فيرى أن الطموح درجات، فقد يكون مجرد رغبة للقيام بتحقيق هدف، وقد يكون على درجة من القوة بحيث يحدد الهدف، ويعبئ قوى الجسم لتحقيقه، وفي هذه الحالة الأخيرة يقال: أن مستوى الطموح عند الفرد عال أو راق.

أيضا مستوى الطموح هو نتاج تفاعل العديد من العوامل أهمها وعي الفرد بذاته وتقديره لقدراته وإمكاناته وتحديده لأهدافه المستقبلية ومدى قيمة تلك الأهداف بالنسبة لها، فإيمان الفرد بقدراته وإمكاناته الإبداعية يسهم في تكوين تقدير إيجابي حول الذات، وهذه المعتقدات من شأنها التنبؤ بما سيقوم به في المستقبل، كما أن نظرة الفرد العامل للمستقبل، ورغباته تؤثر على مستوى طموحه، فالفرد الذي لديه بصيرة، وتفكير لمستقبل زاهر أي مستوى طموح مرتفع يدفعه ذلك الى العمل، والنشاط، والإقدام، والإبداع، بينما الشخص ذو الطموح المنخفض تراه ينظر للمستقبل بمنظار أسود، أي نظرتة للمستقبل تكون متشائمة وهذا ما يدفعه الى الكسل والتراخي ما يؤدي إلى تثبيط قدراته وإمكانياته. (نفس المرجع، ص2)

فحسب مازن(2004) لاتقتصر قيمة المشاركة الإبداعية على المنظمة وحدها بل إن القدرة على الوصول إلى أفكار، وحلول فريدة ملائمة في الوقت نفسه يمكن أن تعود بفائدة كبرى على الأفراد أيضا، أما حسب الزهري(2002) أن الإبداع يدعم قوة أي منظمة في تميزها عن المنظمات الأخرى، كما أن الإدارة التقليدية أصبحت غير ممكنة في الوقت الحالي لما لها من عواقب وحتمية، فهي تحول الأفراد العاملين إلى بيروقراطيين، وتسلبهم قدرتهم على الإبداع والتفكير.

سنحاول من خلال الدراسة الحالية التعرف على العلاقة بين مستوى الطموح والإبداع الإداري لدى العمال الإداريين بالمؤسسة الاستشفائية . رزيق البشير. ببوسعادة.

ولدراسة هذا الموضوع دراسة علمية منظمة، تم تقسيم الدراسة إلى جانبين أساسيين :

أ-إطار نظري: يتضمن ثلاث فصول (الاطار العام للدراسة، مستوى الطموح، الابداع الاداري)

ب-إطار تطبيقي: يتضمن فصلين (إجراءات الدراسة الميدانية، عرضت النتائج ومناقشتها).

هذا ما سنحاول التطرق إليه في دراستنا الحالية التي نحاول من خلال الكشف على مستوى الطموح لدى العمال الإداريين وعلاقته بإبداعهم الإداري، من خلال دراسة ميدانية على العمال الإداريين بالمؤسسة الاستشفائية . رزيق البشير. ببوسعادة، من خلال تقسيم هذه الدراسة إلى جانبين نظري، وتطبيقي، حيث يضم الجانب النظري ثلاثة فصول، ويتناول الفصل الأول . الاطار العام للدراسة . طرح الإشكالية، وفرضيات الدراسة، ثم أهداف الدراسة وأهميتها، وتحديد المفاهيم الأساسية للدراسة، والدراسات السابقة التي لها علاقة بموضوع البحث، ومن ثم التعقيب عليها.

أما الفصل الثاني: فيضم موضوع مستوى الطموح، وتعريفه، ، ونموه والنظريات المفسرة له، والعوامل المؤثرة فيه، بالإضافة إلى التطرق لسمات الشخص الطموح، وأساليب قياس مستوى الطموح.

أما الفصل الثالث: فيضم الإبداع الإداري ومفهومه، ونظرياته، وتطوره التاريخي، وخصائصه، وأهميته ودوافعه، ومعوقاته.

أما الجانب الميداني: فيضم فصلين نتطرق في الفصل الرابع فيه إلى الإطار المنهجي للدراسة من خلال التعريف بالمنهج المستخدم، ومكان البحث ثم العينة وحجمها وكيفية إختيارها، ثم الدراسة الإستطلاعية، ووصف أدوات القياس وخصائصها، والأساليب الإحصائية المستعملة للدراسة، أما الفصل الخامس فنعرض فيه إلى نتائج الدراسة السابقة، ثم عرض الإستنتاج العام، ومن ثم الخاتمة، والتوصيات إضافة إلى عرض قائمة المراجع، والملاحق المستعملة في الدراسة.

الفصل الأول :

الاطار العام للدراسة

- 1- إشكالية الدراسة
- 2- أهداف الدراسة
- 3- أهمية الدراسة
- 4- مفاهيم ومصطلحات الدراسة
- 5- الدراسات السابقة
- 6- تعقيب على الدراسات السابقة

1- إشكالية الدراسة :

يسعى أفراد المجتمع في الماضي، والحاضر إلى العمل لأهداف كثيرة أولها كسب الرزق من خلال المهنة التي تناسب كلا منهم، حيث يتوقف مدى نجاح الفرد، ورضائه النفسي على الاختيار المناسب للمهنة التي يمارسها، وسعي الفرد إليها بطبيعته، لأن الفرد يبحث بطبيعته عن العمل الذي يتناسب، وقدراته، وميوله، واستعداداته الخاصة المختلفة، وهذا ما يساعده، ولكل منا طموح معين بطبيعته، ويجتهد لتحقيقه، وقد ينجح أو يفشل في ذلك، وهذا يعتمد على مدى كفاءته، وقدرته ورضاه عن عمله، حيث أن الطموح يعد الإطار المرجعي الذي يؤثر على سلوك الافراد في بعض المواقف في تحقيق أهدافهم واتخاذ قراراتهم وحل مشكلاتهم . (كاميليا، 1972، ص 8)

هذا ما يساعد الفرد على الإبداع في عمله وتحقيق أعلى درجات الأداء، حيث يعد الإبداع إحدى المميزات المهمة للمنظمات المعاصرة في ظل التطورات المتسارعة في المعرفة، ورأس المال الفكري، وما يرافق ذلك من تطورات هائلة في التكنولوجيا، وثورة المعلومات، والعولمة، والمنافسة الشديدة بين المنظمات، لذا تبرز حاجة المنظمات إلى التغيير لمواكبة هذه التغيرات، والتطورات لتحقيق أعلى درجات الكفاءة، والفاعلية حتى تتمكن من البقاء، والاستمرار، والتكيف مع المتغيرات المحيطة.(سلطان وعكار، 2012، ص126).

وبذلك تعرف **كاميليا عبد الفتاح** مستوى الطموح (1961) على أنه سمة ثابتة نسبيا تفرق بين الأفراد في الوصول إلى مستوى معين يتفق، والتكوين النفسي للفرد، وإطاره المرجعي ويتحدد حسب خبرات النجاح، والفشل التي مر بها. (بوزرزور، 2011، ص 52)

في نفس السياق تؤكد سهير أحمد كامل (1999) على " أن النجاح يؤدي عادة إلى الرفع من مستوى الطموح، بينما الفشل يؤدي إلى خفض ذلك المستوى، وإن احتمالات ارتفاع مستوى الطموح يزداد تبعا لزيادة حجم الفشل، كما أن المبدعين أغلبهم من ذوي مستوى الطموح المرتفع. (كامل، 1999، ص 186)

ولقد تعددت الدراسات التي تناولت متغير مستوى الطموح بالدراسة والتحليل أهمها دراسة كاميليا عبد الفتاح (1971) بعنوان " الفروق بين الجنسين في مستوى الطموح "، التي توصلت من خلالها إلى أن مستوى الطموح عند الطلبة الذكور أعلى من مستوى الطموح عند الإناث وفي دراسة أخرى لـ " ثروت عبد المنعم 1976 " المعنون بـ مستوى الطموح وعلاقته ببعض سمات الشخصية"، وتوصل فيها إلى أن أفراد العينة ذوي الطموح المرتفع يتميزون بأنهم أكثر تكيفا، وثقة بالنفس . (نفس المرجع، ص 187)

فالطموح ينعش، وينشط القوى الإبداعية في الإنسان ليصبح المعزز والمقوي الذي يدفع به لتخطي ذاته برفع مستوى طموحه (Sillamy . 1999).

لذا يعد دور الإبداع الإداري من المواضيع الهامة في العمل الإداري لما ذلك من نتائج إيجابية تعود بالنفع على المنظمات الإدارية، والعاملين فيها، فالظروف المتغيرة التي تعيشها المنظمات اليوم، سواء كانت ظروف سياسية أو ثقافية، أو اجتماعية، أو اقتصادية تحث المنظمات على الاستجابة للمتغيرات بأسلوب ابداعي يؤثر على تحسين الأداء للعاملين، والمنظمة على حد سواء، ويضمن بقاء المنظمة واستمرارها، ومن هنا يعرف الإبداع الإداري على أنه: " مجموعة الإجراءات، والعمليات، والسلوكيات التي تؤدي إلى تحسين المناخ العام في المنظمة، وتفعيل الأداء الإبداعي من خلال تحفيز العاملين على حل المشكلات واتخاذ القرارات بأسلوب أكثر إبداعاً، وبطريقة، غير مألوفة في التفكير ". (العواد، 2005، ص11)

هناك دراسات عديدة تناولت موضوع الابداع الإداري نذكر منها :

دراسة القطاونة (2000) بعنوان " المناخ التنظيمي وأثره على السلوك الابداعي دراسة ميدانية للمشرفين الاداريين في الوزارات الأردنية " التي أجرتها على المشرفين الإداريين في القطاع الحكومي الأردني بهدف معرفة العلاقة بين المناخ التنظيمي السائد، والسلوك الإبداعي؛ كشفت الدراسة على أن انطباعات المشرفين الإداريين عن المناخ التنظيمي السائد هي انطباعات ايجابية، كما بينت الدراسة أن مستوى السلوك لدى أفراد عينة الدراسة يعد عالياً.

إن الجزائر كباقي الدول لا تزال تسعى إلى إيلاء فئة المبدعين اهتماما بقدراتهم، وطاقاتهم الإبداعية، والنقدية، وحل المشكلات، وتمييزها لديهم قصد استثمارها، لأننا بحاجة ماسة إلى استثمار الرأس المال البشري في سبيل التقدم، والرقي، والازدهار، وبالتالي الخروج من قوقعة التقليد والمألوف. (بودالي، 2013، ص4)

بناء على ما سبق برزت مشكلة هذه الدراسة التي تبحث مستوى الطموح، وعلاقته بالإبداع الإداري لدى إداري المؤسسة الإستشفائية رزيق البشير ببوسعادة.

ومنه طرح التساؤل العام الآتي :

- هل توجد علاقة ارتباطية بين مستوى الطموح والإبداع الإداري لدى العمال الإداريين بالمؤسسة الإستشفائية-رزيق البشير- ببوسعادة؟

من خلال التساؤل الرئيسي تتدرج لدينا مجموعة من التساؤلات الفرعية التالية:

2- التساؤلات الفرعية:

- ما هو مستوى الطموح لدى العمال الإداريين بالمؤسسة ؟
- هل توجد علاقة ارتباطية بين النظرة إلى الحياة والإبداع الإداري؟
- هل توجد علاقة ارتباطية بين تحمل المسؤولية والإبداع الإداري؟
- هل توجد علاقة ارتباطية بين الميل إلى المثابرة والإبداع الإداري ؟

3- فرضيات الدراسة:

- مستوى الطموح لدى العمال الإداريين بالمؤسسة الإستشفائية-رزيق البشير- ببوسعادة منخفض.

- توجد علاقة إرتباطية بين النظرة إلى الحياة والإبداع الإداري لدى العمال الإداريين بالمؤسسة الإستشفائية-رزيق البشير - ببوسعادة.

- توجد علاقة إرتباطية بين تحمل المسؤولية والإبداع الإداري لدى العمال الإداريين بالمؤسسة الإستشفائية-رزيق البشير - ببوسعادة.

- توجد علاقة إرتباطية بين الميل إلى المثابرة والإبداع الإداري لدى العمال الإداريين بالمؤسسة الإستشفائية-رزيق البشير - ببوسعادة.

4- أهداف الدراسة:

من خلال مؤشرات الدراسة فإنها هدفت إلى ما يلي:

- ✓ معرفة العلاقة بين مستوى الطموح والإبداع الإداري.
- ✓ معرفة العلاقة بين النظرة إلى الحياة والإبداع الإداري.
- ✓ معرفة العلاقة بين تحمل المسؤولية والإبداع الإداري.
- ✓ معرفة العلاقة بين الميل إلى المثابرة والإبداع الإداري.
- ✓ التعرف على مستوى الطموح لدى العمال الإداريين بالمؤسسة.
- ✓ إعطاء تصور واضح لمفهوم الإبداع الإداري.
- ✓ إمكانية التوصل إلى نتائج يمكن من خلالها صياغة بعض المقترحات والتوصيات يمكن تقديمها للعمال الإداريين.

5- أهمية الدراسة:

تتمثل أهمية الدراسة في إثراء المعرفة العلمية لعلاقة مستوى الطموح بالإبداع الإداري لدى العمال الإداريين بالمؤسسة الإستشفائية-رزيق البشير - بلدية بوسعادة، بالإضافة إلى

أهميتها التطبيقية من خلال إفادة الجهات المختصة من خلال النتائج المتوصل إليها، وما تقدمه من اقتراحات وتوصيات وتكمن أهميتها أيضا في:

✓ أنها الدراسة الأولى محليا في حدود إطلاع الباحث، التي تناولت علاقة مستوى الطموح والإبداع الإداري لدى العمال الإداريين.

✓ تقديم معلومات، وإقتراحات في تعزيز رفع مستوى الطموح، تشجيع الإبداع الإداري.

✓ مساهمتها في إبراز مشكلة الدراسة وفق منهج علمي.

✓ تعد الدراسة الحالية من الموضوعات المهمة في ميدان الإدارة إذ تتناول مفهومي مهمين هما مستوى الطموح والإبداع الإداري.

✓ قد تسهم هذه الدراسة في التوصل إلى فهم لطبيعة العلاقة بين مستوى الطموح والإبداع الإداري لدى العاملين بالمؤسسة.

✓ معرفة ما إذا كان مستوى الطموح لدى أفراد العينة يتلاءم ويتوافق وقدراتهم على الإبداع.

6- المفاهيم الأساسية للدراسة:

أ- مستوى الطموح:

- مفهومه: يوصف مستوى الطموح بأنه سمة ثابتة نسبيا تفرق بين الأفراد في الوصول إلى مستوى معين يتفق والتكوين النفسي للفرد وإطاره المرجعي الذي يتحدد تبعا لخبرات النجاح والفشل التي مر بها. (النوبي، 2010، ص70)

- تعريفه الإجرائي: يمكن القول أن مستوى الطموح هو الدرجة التي يحصل عليها العامل من خلال إجابته على بنود مقياس مستوى الطموح المستخدم في هذه الدراسة، ويتميز هذا العامل بالميزات التالية:

▪ بعد النظرة الى الحياة: تظهر توقعات وتصورات العامل لحياته اليومية.

▪ بعد تحمل المسؤولية: تظهر قدرة العامل على إنجاز الأعمال الموجهة إليه بنفسه.

▪ بعد الميل الى المثابرة: تتجسد في جهد العامل في أداء عمله.

ب - الإبداع الإداري:

- مفهومه: هو النشاط الفردي أو الجماعي الذي يقود إلى إنتاج يتصف بالأصالة والقيمة والجدة والفائدة من أجل المجتمع .(روشكا،1998، ص6)

- تعريفه الاجرائي:

يمكن القول أن الإبداع الإداري هو الدرجة أو العلامة التي يحصل عليها أفراد مجتمع الدراسة في إستبيان الإبداع الإداري.

7- الدراسات السابقة:

7-1- الدراسات العربية المتعلقة بمستوى الطموح:

أ- دراسة حمادي(1993): بعنوان "مستوى الطموح وعلاقته بكل من العصابية والتكيف النفسي العائلي لدى طلاب جامعة الإسكندرية" بغية الكشف عن العلاقة الارتباطية بين مستوى الطموح وبين الميول العصابية على حدة، ودراسة العلاقة الارتباطية بين مستوى الطموح وبين كل من التكيف النفسي والتكيف العائلي، ودراسة الفروق في مستوى الطموح بين أفراد العينة وفقا لإختلاف الجنس، والسنة الدراسية والتخصص الدراسي، والسن، والمستوى الاجتماعي، والاقتصادي على عينة مكونة من (520) طالبا وطالبة بجامعة الاسكندرية باستخدام مقياس مستوى الطموح للراشدين لكاميليا عبد الفتاح، واختبار الأعصبة النفسية إعداد عبد الرحمان العيسوي، واختبار التوافق للطلبة باستخدام مقياس التوافق الإنفعالي. وخلصت الدراسة الى النتائج التالية:

✓ توجد فروق دالة احصائياً بين الذكور والاناث في مستوى الطموح لصالح الذكور.

✓ توجد فروق ذات دالة احصائية بين الطلبة السنة الاولى وطلبة السنة الرابعة في مستوى الطموح، كما ان طلبة الكليات العلمية اكثر طموحا من طلبة الكليات الادبية.

✓ وجود علاقة ارتباطية سالبة ذات دلالة بين مستوى الطموح والعصابية لدى أفراد العينة.

ب- دراسة الحجوج (2004): بعنوان " العلاقة بين سمات الشخصية ومستوى الطموح لدى معلمي الأساسية بمحافظات قطاع غزة" ، على عينة تتكون من (387) معلما ومعلمة بالمرحلة الأساسية، باستخدام مقياس مستوى الطموح لكاميليا عبد الفتاح، ومقياس الضبط الداخلي، والخارجي تعريب صلاح أبو ناهية، ومقياس الإحترق النفسي تعريب عادل محمد وأسفرت الدراسة على النتائج التالية:

✓ توجد علاقة إرتباطية موجبة دالة بين سمات الشخصية (الإجتماعية، التأملية، المسؤولية، تقدير الذات، الإستقلال والنشاط) وبين مستوى الطموح.

✓ توجد علاقة بين سمة حب المخاطرة والوسواس القهري ومستوى الطموح.

✓ توجد فروق في العلاقة الإرتباطية بين سمات الشخصية ومستوى الطموح لدى معلمي المرحلة الأساسية.

ت- دراسة محمد بوفاتح من جامعة ورقلة (2005)، بعنوان "الضغط النفسي وعلاقته بمستوى الطموح الدراسي لدى تلاميذ السنة الثالثة ثانوي"، هدفت الدراسة الى تحديد الفروق بين التلاميذ في كل من الضغط النفسي ومستوى الطموح بإختلاف الجنس، والتخصص، والصفة، وكذا منطقة الإقامة، منطلقا من فرضيات مفادها عدم وجود فروق بين التلاميذ في المتغيرات السابقة الذكر، وللتأكد من صحة الفرضيات إعتد على عينة

تكونت من 400 تلميذ من مستوى الثالثة ثانوي مختبرا مقياس مستوى الطموح من إعداده، وأسفرت النتائج على وجود فروق في مستوى الطموح بين الذكور والإناث لصالح الإناث، وعدم وجود فروق بين التلاميذ فيما يخص متغيرات التخصص والصفة ومنطقة الإقامة.

ث- دراسة رشا الناظور(2007): بعنوان "مستوى الطموح وعلاقته بتقدير الذات لدى طلاب الثالث ثانوي العام"، فقد هدفت الدراسة إلى معرفة العلاقة بين مستوى الطموح وتقدير الذات لدى طلاب الثالث ثانوي، ومعرفة الفروق بين مستوى الطموح وتقدير الذات بين الذكور والإناث، وتكونت عينة الدراسة من (120) طالب وطالبة وطبق عليهم مقياس مستوى الطموح، وتقدير الذات، كما أظهرت نتائج الدراسة إلى عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية بين الذكور والإناث في مستوى الطموح.

ج- دراسة سراية الهادي(2010): بعنوان "مستوى الطموح وعلاقته بتقدير الذات والتكيف الإجتماعي لدى طلاب السنة الثالثة ثانوي"، هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على نوع العلاقة بين مستوى الطموح، وتقدير الفرد لذاته وتكيفه الإجتماعي، ومعرفة هل يوجد فروق في مستوى الطموح، وتقدير الذات، وتكيف الفرد إجتماعيا يعزى لمتغير الجنس أو التخصص، أجريت هذه الدراسة على عينة من تلاميذ السنة الثالثة ثانوي متكونة من (150) تلميذ أختيروا بطريقة عشوائية، ولجمع البيانات من أفراد العينة اعتمد الباحث مقياس مستوى الطموح لكاميليا عبد الفتاح ومقياس تقدير الذات لكوبر سميث، وإستبيان التكيف الإجتماعي من إعداد الباحث.

وقد أعتمد المنهج الوصفي في دراسته، وتوصلت الدراسة إلى النتائج التالية:

- ✓ وجود علاقة إرتباطية بين مستوى الطموح وتقدير الذات والتكيف الإجتماعي.
- ✓ وجود فروق دالة احصائيا بين الذكور والإناث في مستوى الطموح لصالح الإناث.
- ✓ وجود فروق دالة بين العلميين والأدبيين في كل من مستوى الطموح وتقدير الذات.

✓ عدم وجود فروق بين الذكور والإناث في كل من تقدير الذات والتكيف الاجتماعي.

✓ عدم وجود فروق بين تلاميذ التخصص العلمي وتلاميذ التخصص الأدبي في التكيف الاجتماعي.

7-2- الدراسات الأجنبية المتعلقة بمستوى الطموح:

- دراسة روات وقارج (Rawat and Garge) (1977) بعنوان " العلاقة بين مستوى الطموح والإبداع، عند عينة من تلاميذ السنة التاسعة" بلغ حجمها (200) تلميذ وتلميذة بالهند، بإستخدام إختبار التفكير الإبداعي، ومقياس مستوى الطموح ، وكانت أهم نتيجة هي :

✓ لا توجد علاقة بين مستوى الطموح والإبداع

7-2- الدراسات العربية التي تناولت الإبداع الإداري:

أ- دراسة العازمي محمد بزيح حامد بن تويلى (2006): بعنوان "القيادة التحويلية وعلاقتها بالإبداع الإداري" دراسة مسحية على ديوان وزارة الداخلية، رسالة ماجستير في العلوم الإدارية، جامعة نايف العربية للعلوم الامنية، كلية الدراسات العليا، المملكة العربية السعودية.هدفت الدراسة إلى:

✓ التعرف على العلاقة بين سمات القائد التحويلي وتوافر الابداع الاداري لدى العاملين المدنيين بديوان وزارة الداخلية.

التعرف على مدى توافر القدرات الإبداعية لدى العاملين المدنيين بوزارة الداخلية.وتوصلت الدراسة إلى عدة نتائج أهمها : وجود علاقة طردية متوسطة دالة إحصائيا بين إمتلاك القيادات الإدارية لسمات خصائص القائد التحويلي وإمتلاك مرؤوسيهها لمهارات وقدرات إبداعية.

ب- دراسة زاحم السلمي فهد بن عوض الله (2008): بعنوان "إدارة الوقت وأثرها في تنمية مهارات الإبداع الإداري لدى مديري مدارس المرحلة الثانوية بالعاصمة المقدسة"، رسالة ماجستير في الإدارة التربوية والتخطيط، كلية التربية، المملكة العربية السعودية. وتوصلت الدراسة الى النتائج التالية:

✓ الموافقة على درجة ممارسة مديري المرحلة الثانوية بالعاصمة المقدسة لإدارة الوقت حيث بلغ المتوسط العام (3,93).
الموافقة على درجة توافر مهارات الإبداع الإداري لديهم حيث بلغ المتوسط العام (3,93).

ت- دراسة الجعبري عنان، (2009): بعنوان "دور الإبداع الإداري في تحسين الأداء الوظيفي في الهيئات المحلية الفلسطينية"، دراسة تطبيقية على شركة كهرباء الخليل، رسالة ماجستير في إدارة الأعمال، جامعة الخليل، كلية الدراسات العليا والبحث العلمي، فلسطين.

توصلت الدراسة الى عدة نتائج أهمها:

✓ أن مستوى الإبداع الإداري لدى موظفي شركة كهرباء الخليل كان كبيرا جدا بنسبة 80%.

✓ أن مدى استخدام الإدارة للأساليب الإدارية التي تحقق الإبداع الإداري وتعززه كانت بدرجة متوسطة بنسبة 61,9%.

✓ أن دور الإبداع الإداري في تحسين الأداء الوظيفي كانت بدرجة قليلة وبنسبة 58%

ث- دراسة زازل صورية (2014) بعنوان "دور التدريب في تحقيق الإبداع الإداري للمورد البشري"، بمركز البحث العلمي والتقني للمناطق الجافة بسكرة، وهدفت الدراسة إلى التعرف على دور التدريب في تحقيق الإبداع الإداري للمورد البشري بمركز البحث العلمي والتقني للمناطق الجافة، ولجمع البيانات تم تطوير استبانة وزعت على عينة عشوائية من

العمال الإداريين مكونة من 90 عامل، استخدمت المنهج الوصفي التحليلي، وتوصلت الدراسة الى عدة نتائج اهمها:

✓ مستوى التدريب بمركز البحث العلمي والتقني للمناطق الجافة جاء متوسطا كما جاء مستوى الإبداع مرتفعا وفقا لمقياس الدراسة.

✓ وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين التدريب والإبداع الإداري بأبعاده المجتمعة.

✓ وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين التدريب وأبعاد الإبداع الإداري المتمثلة في الأصالة، المرونة، الطلاقة، وقبول المخاطرة.

✓ عدم وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين التدريب ومتغير الحساسية للمشكلات.

ج- دراسة بلكو مصطفى (2016): بعنوان "أثر المناخ التنظيمي على الإبداع الإداري في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة" هدفت الدراسة إلى معرفة مدى تأثير المناخ التنظيمي على الإبداع الإداري في عيادة الضياء وذلك في ضوء المتغيرات والتي هي أبعاد المناخ التنظيمي (الهيكل التنظيمي، نظام الحوافز، نمط القيادة، مشاركة العاملين)، حيث تكونت عينة البحث من العاملين في عيادة الضياء والبالغ عددهم 52 عامل، وقد توصلت الدراسة الى أنه توجد توجهات مرتفعة نحو أبعاد المناخ التنظيمي السائد في عيادة الضياء من وجهة نظر العاملين فيها ويوجد توجه إيجابي نحو الإبداع الإداري في عيادة الضياء من وجهة نظر العاملين.

✓

7-2- الدراسات الأجنبية المتعلقة بالإبداع الإداري :

- دراسة رودريغوس و سوريانو (Rodrighues and Soriano)(1983): بعنوان "العلاقة بين التفكير الإبداعي والمستوى الصفي والجنس والمستوى الإقتصادي الاجتماعي، أقيمت على عينة مكونة من (312) طالب وطالبة من طلبة السنة الرابعة والسادسة أساسي بالبرازيل، وقد استخدم الباحثان اختبار التفكير الإبداعي وأشارت النتائج الى أن :

✓ الإناث أكثر إبداعاً من الذكور

✓ أن الإناث ذوات المستوى الإقتصادي والإجتماعي المتدني يتفوقن على الذكور في

التفكير الإبداعي.

8- تعقيب على الدراسات السابقة:

من خلال الدراسات السابقة التي تم تناولها في بحثنا هذا يتضح لنا أن موضوعي مستوى الطموح والإبداع حضيت بدراسات كثيرة، في المجال التنظيمي، ولدى العمال بصفة عامة، وهذا إن دل فإنما يدل على أهميته لأنه يمكن الاعتماد على مستوى الطموح، وعلى الإبداع الإداري لرفع أداء الأفراد، وتحسين فعاليتهم داخل التنظيم، ونلاحظ من خلال الدراسات السابقة مايلي:

- بالنسبة للمنهج، فإن أغلب الدراسات استخدمت المنهج الوصفي بمختلف أشكاله فبعضهم استخدم المنهج الوصفي التحليلي كما في دراسة دراسة زازل صورية (2014)، ومنها من استخدم المنهج الوصفي كم في دراسة سراية الهادي(2010)، وهو ما استخدمناه في دراستنا هذه بإعتباره المنهج المناسب لدراساتهم، والذي يقوم بتحليل وتفسير الظاهرة كما هي في وقتها الحالي، وهو المنهج الأكثر شيوعاً في دراسات العلوم الاجتماعية.

- أما بالنسبة للأدوات فقد استخدمت هذه الدراسة أدوات مختلفة لجمع البيانات كالاستبيان، وبعض المقاييس المقننة، ولكن كان الاستبيان هو الأداة الفعالة في معظم الدراسات، وكذلك سنعتمد عليه في دراستنا الحالية لقياس مستوى الطموح، والإبداع الإداري.

- كذلك اختلفت الدراسات السابقة من حيث العينة التي تراوحت ما بين 52 عاملاً في دراسة بلكو(2016)، حتى تصل إلى 520 عاملاً كما في دراسة الحمادي(1993)، وذلك

طبقا لإختلاف متغيرات البحث، وإختلاف الظروف التي انجزت فيها الدراسة، بالإضافة إلى حجم مجتمع الدراسة، وسنعمد في دراستنا على عينة تتكون من 45 عاملا، كما اختلفت طريقة اختيار العينة من دراسة إلى أخرى فهناك من استعمل الطريقة العشوائية الطبقيّة، كما في دراسة حمادي(1993)، ودراسة رودريجز وسوريانو(1983)، وغيرها وهناك من استخدم الطريقة المسحية كما في دراسة بلكو(2016)، ودراسة الجعبري(2009)، وهناك من استخدم الطريقة العشوائية البسيطة كما في دراسة الناظور(2007)، في حين أننا سنستخدم الطريقة المسحية لاختيار العينة لأن مجتمع الدراسة في المؤسسة الاستشفائية ببوسعادة صغير يتكون من 45 عاملا فقط، لذا سوف تشمل دراستنا جميع عمال المؤسسة الاستشفائية ببوسعادة.

- كما نجد إختلاف في تنوع العينات من حيث الجنس فهناك دراسات تنوع فيها الجنس، وأخرى على الذكور فقط كدراسة العازمي(2006)، وهناك دراسات إستهدفت فئة التلاميذ كدراسة روات وجارج(1997)، وأخرى الطلاب كدراسة الناظور(2007)، وأخرى العاملين كدراسة الجعبري(2009).

-أما من حيث النتائج فإختلفت الدراسات فيما توصلت إليه حسب هدفها، فقد توصلت دراسة الحجوج(2004) إلى وجود علاقة ارتباطية بين سمات الشخصية، ومستوى الطموح في حين دراسة الناظور(2007) توصلت إلى وجود فروق دالة بين الذكور والإناث في مستوى الطموح، في حين دراسة العازمي(2006) توصلت إلى وجود علاقة طردية متوسطة بين سمات القائد التحويلي، والقدرات الإبداعية، في حين توصلت دراسة رودريجز وسوريانو(1983) إلى أن الإناث أكثر إبداعا من الذكور.

الفصل الثاني :

مستوى الطموح

تمهيد

- 1- تعريف مستوى الطموح
- 2- طبيعة مستوى الطموح
- 3- نمو مستوى الطموح
- 4- النظريات المفسرة لمستوى الطموح
- 5- العوامل المؤثرة في مستوى الطموح
- 6- سمات الشخص الطموح
- 7- أساليب قياس مستوى الطموح

خلاصة

تمهيد :

يختلف الناس بعضهم عن بعض اختلافا كبيرا من حيث مستويات طموحهم، ويقصد به المستوى الذي يرغب الفرد في بلوغه، أو يشعر أنه قادر على بلوغه، ويسعى من خلاله إلى تحقيق أهدافه في الحياة، وإنجاز أعماله اليومية، ورغبته في الظفر باحترام الجماعة التي يعيش فيها، لذا يزداد اعتباره وتقديره لنفسه متى أفلح في الوصول إلى طموحه، فإن أخفق في ذلك بسط تقديره لنفسه، غير أن فكرة المرء عن نفسه كثيرا ماتكون غير واضحة أو غير صحيحة وبما أن مستوى الطموح يتأثر نوعه وحده لهذه الفكرة لذلك ترى المغرور المصاب بتضخم خبيث في شعوره بأهميته وتقديره لذاته نراه يضع لنفسه مستوى طموح أعلى بكثير من مستوى اقتداره أي مستوى قدراته الفعلية، فلا يصيبه من ذلك إلا الفشل، أما المصاب بضمور شديد في الحساسية لفقد المجتمع فيكون مستوى طموحه في العادة دون مستوى اقتداره بكثير لأنه يرى الفشل خطرا يهدد احترامه لنفسه.

وتدل الملاحظة والتجارب العلمية على أن مستوى الطموح يتغير تبعا لما للفرد من نجاح أو فشل في تحقيق أهدافه، فالنجاح من شأنه رفع هذا المستوى، والفشل من شأنه الهبوط به، فالطلبة الذين يطمحون في أن يكونوا أطباء إن لم ينجحوا في إمتحان القبول بكلية الطب خفقوا في مستوى طموحهم واتجهوا إلى كليات أو أعمال آخر، وهذا ما سنحول في هذا الفصل التطرق إليه.

1-تعريف مستوى الطموح:

• التعريف اللغوي:

تجمع القواميس والمعاجم على معان لغوية واحدة لمستوى الطموح، ووردت في (لسان العرب) على النحو التالي: طمح بصره، يطمح طمحا، رفعه، رجل طماح: يعيد الطرف، فرس طماح الطرف، طامح البصر، وطموحه مرتفعة. (ابن منظور، 1975، ص534)
وجاء في شرحها في (المنجد في اللغة العربية المعاصرة): طمح، طمح إلى، طموحا: اتجه إلى شيء، وجعله هدفا له، طمح إلى الكمال، طمح إلى المجد، طموح: رغبة شديدة في المجد في نيل العلى، في كل ما يعلى اجتماعيا أو فكريا. (نعمة، 2000، ص918)

• التعريف الاصطلاحي:

يعرف صلاح الدين أبو ناهية مستوى الطموح بأنه "الهدف الممكن الذي يصنعه الفرد لنفسه في المجال الأكاديمي، يتطلع إليه ويسعى إلى تحقيقه، بالتغلب على ما يصادفه من عقبات ومشكلات تنتمي إلى هذا المجال، ويتفق هذا الهدف مع التكوين النفسي للفرد وإطاره المرجعي، ويتحدد حسب خبرات النجاح، والفشل التي مر بها". (باحمد، 2015، ص11)

• تعريف الزيايدي (1961): " هو المستوى الذي يتوقع الفرد أن يصل إليه على أساس

تقديره لمستوى قدراته وإمكانياته". (بودالي، 2013، ص38)

• تعريف مرحاب صلاح أحمد (1984): "هو سمة ثابتة ثباتا نسبيا تحدد المستوى الذي

يضعه الفرد لنفسه، وتفرق بين الأفراد في الوصول إلى ذلك المستوى الذي يتفق مع

التكوين الشخصي والبناء النفسي للفرد حسب الخبرات التي كسبها من أنماط التفاعل

الدينامي بينه وبين واقع حياته، الذي يشكل الإطار المرجعي لكل

تطلعاته". (مرحاب، 1984، ص100)

2-طبيعة مستوى الطموح:

لقد حددت كاميليا عبد الفتاح طبيعة مستوى الطموح على النحو التالي:

2-1-مستوى الطموح كاستعداد نفسي:

والمقصود بالاستعداد النفسي بالنسبة لمستوى الطموح، أن البعض من الناس عندهم الميل الى تقدير وتحديد أهدافهم في الحياة تقديرا يتسم إما بالطموح الزائد أو الطموح المنخفض وفي كلتا الحالتين فإن هذا التحديد يتأثر بما لدى الفرد من عوامل تكوينية وعوامل التدريب والتربية والتنشئة.(عبد الفتاح،1984،ص12)

2-2- مستوى الطموح كإطار تقدير وتقويم الموقف:

ويتكون هذا الإطار من عاملين أساسيين:

-الأول: التجارب الشخصية التي يمر بها الفرد والتي يعمل على تكوين أساس يحكم به على مختلف المواقف الأهداف.

-الثاني: أثر الظروف والقيم والعادات واتجاهات الجماعة في تكوين مستوى الطموح.

2-3- مستوى الطموح كسمة:

والسمة ما يميز الناس من حيث كيفية تصرفهم وسلوكهم، ولهذا نجد استجابات الناس متعددة تجاه موقف واحد، فلكل سماته التي تميزه، ولكن هذه السمات ليست مطلقة بل هي ثابتة نسبيا، ولهذا نجد تأثير مستوى الطموح بما لدى الفرد من استعدادات فطرية ومكتسبة وما لديه من اتجاهات وعادات وتقاليد يتأثر بها في المواقف والظروف. فهناك ربط بين مستوى طموح الفرد وعوامل اخرى تتعلق بالتكوين النفسي والتدريب والتنشئة الاجتماعية وما تحويه من قيم وعادات واتجاهات وتقاليد، والتجارب والخبرات التي يمر بها والتي تشكل إطاره المرجعي، فيتبادل الاثر والتأثير بين هذه العوامل وبين مستوى الطموح ولهذا يعد مستوى الطموح سمة من سمات الشخصية التي تختلف من شخص الى آخر وتتغير طبقا للتفاعل المستمر بين العوامل ومستوى طموح الفرد.(نفس المرجع،ص14)

3- نمو مستوى الطموح:

يمر الإنسان في حياته بمراحل نمائية مختلفة من فترة الإخصاب حتى الممات فيمر مثلا بمرحلة الرضاعة، ثم الطفولة المبكرة، ثم الطفولة المتأخرة، والمراهقة ثم مرحلة الرشد والكهولة، وكلما مر بمرحلة من تلك المراحل اتسعت مداركه وزادت جزاته، وتعمق تفكيره، وتفتحت قدراته، فأصبح يفكر في أشياء لم يكن يفكر فيها من قبل، وأصبح ينظر للأمور بنظرة غير تلك التي كان ينظر إليها من قبل وبما أن الإنسان ينمو جسديا، فإنه ينمو عقليا، وعاطفيا واجتماعيا، ونفسيا إلى غيره من أوجه النمو المختلفة، وكلما انتقل من مرحلة نمائية إلى أخرى كلما ساعد ذلك على إمتلاك الإنسان للقدرة على مواجهة الصعاب وتحديها، من أجل أن يصل إلى مرحلة أفضل من تلك التي كان قد توصل إليها من قبل هو مستوى الطموح كباقي العمليات الأخرى عند الإنسان ينمو ويتطور من مرحلة نمائية إلى مرحلة أخرى. (غيثا، 2001، ص49)

فالطفل يطمح في أشياء، والمراهق يطمح في أشياء، والشيوخ يطمح في أشياء، ولكن هل طموح الطفل مثل طموح المراهق؟ أو طموح الشيخ؟ بالتأكيد لا، فلكل منهم طموحه الذي يناسب مستواه، ويناسب مرحلته العمرية التي يمر بها، فكلما كان الفرد أكثر نضجا، كان في متناول يده وسائل تحقيق أهداف الطموح، وكان أقدر في التفكير في الوسائل والغايات. (نفس المرجع، ص50)

ويصف "ليفين" كيفية بزوغ الطموح عند الطفل منذ الصغر في محاولات عشوائية متكررة فيقول: "أن مستوى الطموح يظهر عند الأطفال في مرحلة مبكرة من العمر فهو يظهر في رغبة الطفل تخطي الصعوبات، مثل محاولة أن يقف على قدميه غير مستعين بأحد، وأن يمشي وحده، أو محاولته الجلوس على كرسي أو جذب قطعة من الملابس (عويضة، 1996، ص65).

ويعتبر "ليفين" ذلك دليلا على بزوغ مستوى الطموح وهو في ذلك يفرق بين مستوى الطموح والطموح المبدئي فيقول: "إن رغبة الطفل في عمل شيء بنفسه دون الإستعانة بأحد تعتبر مرحلة تنسيق مستوى الطموح الناضج"

فالفرق بين مستوى الطموح والطموح المبدئي هو إختلاف في الدرجة فالطفل الصغير يعبر عن طموحه برفض مساعدة الآخرين له، وإصراره على تنفيذ ما يريد بنفسه، وهنا يأتي دور الأسرة والمجتمع في تعزيز هذه الرغبة عند الطفل، فالطفل الذي يتلقى تدريبا في مهارة معينة أو تعزيزا في موقف ما يكون أكثر رفضا لمساعدة الآخرين له، لأنه يشعر هنا بالثقة في نفسه وبقدرته علة القيام بهذا الأمر بنفسه لاسيما إذا كان هذا الأمر لايشكل خطرا على حياته، وهذا مايسميه "ليفين" بالطموح المبدئي، هذا شكل الطموح المبدئي عند الطفل لكن هذا الطموح يتميز وينمو بنمو الطفل، ففي مرحلة الشباب يطمح الأفراد في بناء بيت، أو إنهاء الدراسة، أو تكوين أسرة، أو الحصول على وظيفة مرموقة، وهذا مالم يكن يفكر فيه الطفل من قبل حتى أن مستوى الطموح في مرحلة الرشد نفسها يختلف من عام إلى عام آخر لاسيما لو كان العام الجديد زاخرا بالأحداث السارة وملينا بخبرات النجاح، فالإنسان يمر بخبرات جديدة لاسيما إذا كانت تلك الأحداث والخبرات. (نفس المرجع، ص 85)

4- النظريات المفسرة لمستوى الطموح:

تناوت بعض النظريات علم النفس مستوى الطموح سواء بشكل مباشر، أو غير مباشر من حيث مواطن الضعف، والقوة بالشخصية، وطرق استجابة الفرد، وتحديده لأهدافه، ومن تلك النظريات:

أولا: نظرية مكدوجل:

ويشير "ويليام مكدوجل" لحقيقة القصد في سلوك الإنسان من حيث بحثه عن هدف وسعيه لبلوغه وتحقيقه، والنشاط القصدي يراد به النشاط العقلي بإدراك موقفي التنبؤ بالنتائج الحادثة والسعي نحو تحقيق هدف مع وجود شعور بالإرتياح لبلوغ ذلك الهدف المتوقع وذلك للوصول لتحقيق الذات، بحيث أن هدف اغلفرد يكون متوقعا من خلال غائية تدفع الفرد نحو

بلوغ ذلك الهدف بمنافسته للآخرين في سبيل تحقيق ذاته ولذا يتفق "مكدوجل" مع "أدler" في أن أهداف الفرد وتطلعاته هي التي توجه سلوكه الراهن. (نفس المرجع، ص 120)

ثانيا: نظرية التحليل النفسي لفرويد:

وقد ركز "سيغموند فرويد" على مراحل النمو الأولى وخاصة الفمية والأوديبية والتي من خلالها تتفاعل وتنمو شخصية الطفل حاضرا ومستقبلا وقد أكد على أن تماسك الشخصية يكمن في قوة البناء النفسي الداخلي للفرد ومرجع لقوة الأنا لديه والتي تعمل على التوفيق بين رغبات وحفزات الهو من جهة، وضوابط ومعايير الأنا الأعلى من جهة أخرى، إذ أن الأنا تمثل مؤشر الميزان لضمان المحافظة على توازن الفرد، فبقدر واقعية الذات لدى الفرد يتشكل مستوى طموحه تبعا لذلك بالنمط الواقعي في إطار الإدراك الفعلي لقدراته وإمكانياته واستعداداته، ويتم ذلك بواسطة استغلال قدرة الأنا بصورة إيجابية بدلا من نفاذ طاقتها في مجابهة الطموحات اللاواقعية والناجمة عن زيادة مساحة زغبات الهو قد يلجأ هذا الفرد إلى استخدام ميكانيزمات الدفاع.

إزاء ذلك والتي تتباين ما بين الإسقاط والتوحد والتعويض، وكل ذلك مرجعه لمحاولة التنفيس عن الإحباط وعدم القدرة على وضع وإدراك طموح واقعي للنجاح في تحقيق الأهداف والوصول للغايات المنشودة، وبذلك يتم اللجوء للطموح المتاح والذي يتسم بأنه خيالي مبالغ فيه ولا يتفق مع قدرات الفرد واستعداداته. (النوبي، 2010، ص 73)

ومن ثم يشير فتاح مطر (1998) إلى أن الآباء قد يسقطون طموحاتهم على أبنائهم وقد يتوحد الأبناء مع الآباء وبينون طموحاتهم في ضوء قدراتهم وإمكانياتهم والتي تتفق مع هذا الطموح، ومستوى الطموح يمكن أن يتشكل إزاء ذلك خلال ميكانيزمات الدفاع في التحليل النفسي كالإسقاط والتوحد والإنعزال والتبرير.

ثالثا: نظرية القيمة الذاتية للهدف (لاسكالونا):

أوضحت "لاسكالونا" أن القيمة الذاتية للهدف إلى جانب الشعور بالنجاح والفشل يحددان إختيار الفرد لهذا الهدف بالإضافة لتعرفه على حدود منطقة قدراته ولذلك فإن هناك ميل لدى الأفراد للبحث عن مستوى طموح مرتفع نسبيا مع جعل هذا الطموح يصل ارتفاعه لحدود معينة بحيث تتدرج ما بين المنطقة الصعبة جدا والسهلة جدا.

ويتضح هنا أن تلك النظرية تحدد عدة حقائق منها:

✓ تحديد الفرد للقيمة الذاتية للهدف من حيث مردوده عليه وحجم ذلك الهدف بالإضافة لشعور الفرد بالنجاح والفشل.

✓ يتم إختيار الفرد لهذا الهدف بتعرفه على حدود منطقة قدراته وأداءه الفعلي.

✓ يتراوح مستوى الطموح لدى الفرد ما بين المنطقة صعبة التحقيق، وسهلة التحقيق،

إذ أن ذلك المستوى من الطموح لا بد وأن يتناسب مع قدراته، يكون من السهولة

بحيث تهدر قدرات الفرد بالبحث عن هدف مستحيل المنال، ولذلك فقد يضمحل

مستوى طموح الفرد إذ حدد لنفسه هدفا صغير سهل المنال وكذلك إذا حدد لنفسه

هدفا كبيرا صعب الوصول إليه. (عبد الفتاح، 1990، ص47)

5- العوامل المؤثرة في مستوى الطموح:

تشير البحوث النفسية إلى أن مستوى الطموح ينمو مع العمر، كما أنه يتأثر بعدة

عوامل كالقدرات العقلية والذكاء والدوافع والحاجات ونمط شخصية الفرد وسماته وأن التدريب

المبكر وتوقعات الوالدين والجماعات المرجعية وأثر خيارات النجاح والفشل والإهتمامات والقيم

وغيرها من المتغيرات المهمة، والتي يمكن تصنيفها منطقيا وواقعا في مجموعتين من

المحددات أو العوامل وهما:

5-1 - العوامل الفردية:

5-1-1 - جنس الفرد:

يؤثر جنس الفرد - ذكر أو أنثى- في رسم مستوى طموحه فطموح الذكور مما يختلف إرتفاعا أو إنخفاضا عن مستوى طموح الإناث، وقد تلعب التنشئة الإجتماعية دورا في إبراز دور الجنس في رسم مستوى الطموح، فالآباء في الريف قد نجدهم لايقبلون من أبنائهم الذكور الإنجاز المنخفض، وقد يقبلون ذلك من الإناث ويرضون منهن مجرد النجاح فقط دون التفوق، إلا أنه مع التقدم الحضاري والثقافي والمجالات المتعددة للمرأة لم يعد هناك فارق جوهري فقط في مستوى الطموح بين الجنسين ولكن الفرق يكمن في مراتب الطموح فقط. (النوبي، 2010، ص91)

واتفق كل من سناء سليمان (1984)، ودانيال (1992)، وفتيحة حسين (1993) إلى أن الطموح الأسري قد يشغل قمة الطموحات، وذلك بتفضيله على الطموح المهني والتعليمي لدى الإناث، بينما أشارت دراسة كل من حمدي حسانين (1977)، وسيد عبد العظيم (1992) لعدم وجود فروق بين الجنسين في مستوى الطموح. (نفس المرجع، ص92) وقد أشارت دراسة السيد فرحات (1982) إلى أن مستوى الطموح لدى الذكور أعلى من الإناث.

وفي ضوء ذلك يرى الباحث أن هناك تناقضا بين الباحثين في النتائج التي توصلوا إليها بالنسبة للفروق بين الجنسين في مستوى الطموح وذلك فيما يتعلق بعينات من العادية ولا توجد دراسات تناولت هذا المتغير بالنسبة للصم. (نفس المرجع، ص93)

5-1-2 - الذكاء والقدرات العقلية:

إذ يتوقف مستوى طموح الفرد على قدراته، فكلما كان الفرد أكثر قدرة إستطاع القيام بتحقيق أهداف أكثر صعوبة، ومع تقدم عمر الطفل الزمني تزداد قدراته العقلية ولذلك فإن مستوى الطموح لديه يتغير بتغير عمره الزمني، ومن ثم فإن الشخص مرتفع الذكاء يضع لنفسه طموحات أكثر واقعية بعكس الشخص منخفض أو متوسط الذكاء، فالشخص الذكي

أكثر قدرة على معرفة مواطن ضعفه، أما الأقل ذكاء يكون طموحه متأثرا بالرغبة وليس بالواقع. (نفس المرجع، ص110)

كما أن الذكي قادر على فهم قدراته وامكانياته ورسم مستوى الطموح لنفسه بحيث تتناسب وهذه القدرات وذلك على عكس الأقل ذكاء فهو غير قادر على تحقيق أهدافه، ولذا قد يضع لنفسه مستوى الطموح يرتفع أو ينخفض كثيرا عما يستطيع تحقيقه بالفعل وذوي الذكاء المرتفع لديهم مستوى طموح أعلى من ذوي الذكاء المنخفض وقد أكد ذلك كل من إبراهيم جيد (1981)، وصلاح أبو ناهية (1980) يتضح للباحث إن ذوي الذكاء المرتفع يدركون أهدافهم وطموحاتهم بوعي وواقعية ويسلكون أقصر الطرق لتحقيق تلك الطموحات، على عكس ذوي الذكاء المنخفضة الذين يرسمون لأنفسهم أهدافا وطموحات مبالغ فيها وغير مناسبة لقدراتهم واستعداداتهم. (عويضة، 1996، ص 129)

5-1-3 - النضج:

يلعب النضج دورا هاما في تشكيل مستوى الطموح، فالفرد في مرحلة الطفولة يختلف مستوى طموحه عن مرحلة المراهقة عنه في الرشد، ولذلك فإن مستوى الطموح يتغير بتغير العمر الزمني فكلما كان الفرد أكثر نضجا كان في متناول يده وسائل تحقيق أهدافه التي يطمح إليها.

ومستوى الطموح ينمو، ويتطور بتقدم العمر، وهذا النمو قد يكون عرضة للعتثرات إذا أعاقته الظروف كما أنه من الممكن أن يكون هذا النمو عرضة للنكوص والإرتداد إذا مادعت المواقف لذلك، أي أن كل مرحلة تتميز بمستوى طموح معين ففي مرحلة الطفولة قد يكون الطموح غير واضح المعالم لكنه موجود بالفعل إذ يكون في مرحلة التشكيل ولذا تتحدد معالمه في مرحلة المراهقة، ويصل إلى الواقعية في مرحلة الرشد، إذ يسهم في ظهوره وضوحه مدى وعي الفرد وزيادة نضجه فقد يكون طموح مرحلة المراهقة موجود في مرحلة الطفولة أي أن يسبق المرحلة المعتاد تواجده فيها بصورة فعالة، وذلك تبعا لنضج الفرد الجسمي والاجتماعي والنفسي. (كمال، 2008، ص86)

5-1-4 - مفهوم الذات:

ويقصد بمفهوم الذات الصورة التي يكونها الفرد عن نفسه من مهارات وخصائص جسمية وعقلية وانفعالية، قويا أم ضعيفا، ذكيا أم غيبيا، طموحا مثابرا أم خجولا لامتسرعا، وفي ضوء تصور الفرد لنفسه يضع مستوى طموحه، وفكرته عن نفسه هي المسؤولة عن رفع أو خفض مستوى طموحه، فالإنسان الواثق من نفسه ومن إمكانياته ولديه وعي حقيقي بها يختار لنفسه من الأعمال ويضع لنفسه من الأهداف مايتفق وتلك الإمكانيات، وتبعا لدرجة حب الطفل من قبل زملائه ومدرسيه يزداد نشاطه وقدرته على الإنتاج بعكس شعوره بأنه غير محبوب من الآخرين والذي يؤدي إلى خفض مستوى طموحه التحصيلي.(نفس المرجع،87)

ولذا يرتبط مستوى الطموح بفكرة المرء عن نفسه، وهي كثيرا ماتكون غير واضحة أو غير صحيحة، وربما يتأثر نوعه ومداه بهذه الفكرة.

ويوضح "سيرلس" أن الإعاقة السمعية قد تؤدي إلى تأخير تكوين مفهوم الذات لدى الأصم ولذا يكون أقل إدراكا لمفاهيم الذات الشخصية، والعائلية، والجسمية، والخلقية وكذلك الاجتماعية.(نفس المرجع،ص96)

5-2 - العوامل البيئية:

وتلك العوامل تعزى للبيئة والمحيط الخارجي وتتمثل في التالي:

5-2-1 - المستوى الإقتصادي الإجتماعي:

إن كل وسط إجتماعي له أساليبه الحياتية المنمطة والمنطقية مع العرف وتقاليد الجماعة، وتلك الأنماط السلوكية المادية تشمل المأكل والملبس والمسكن والتقاليد والعادات وأيضا السمات الرمزية الفكرية الفنية القيمية، وتختلف هذه الأدوار من وسط إجتماعي إلى آخر ويؤثر هذا الاختلاف على شخصية الأفراد وبالتالي مستويات طموحهم، ومرجعه للأثر الذي يحدثه ذلك المستوى في تخطيط الفرد وتحديد أهدافه المستقبلية، ولذا فإن الأفراد ذوي الإنحدار من عائلات مستقرة إجتماعيا إقتصاديا يركزون على أهداف بعيدة المدى ويقومون

بوضع مستويات طموحية عالية أكثر من أولئك المنحدرين من أسر غير مستقرة إقتصاديا واجتماعيا.

حيث أن درجة الإختلاف بين الطموحات والتقديرَات إنما ترجع لعوامل متعددة في حياة الأفراد، فأولئك الذين أعطوا درجة إختلاف كبيرة من الطموحات والتقديرَات كانوا في ظروف إجتماعية إقتصادية مقبولة نسبيا أي منخفضة في حين أن أولئك الذين أعطوا درجات فرق منخفضة في طموحاتهم وتقديرَاتهم كانوا ينتمون إلى أسر مرتفعة المستوى الإقتصادي والاجتماعي فكانت لديهم فرص طيبة. (عزت، 1968، ص103)

5-2-2 - أثر التدريب المبكر على مستوى الطموح:

من المؤكد أن الآباء يدفعون الأولاد نحو تحقيق أهداف طموحه ويتوقعون من أبنائهم دوماً أن يحققوا تلك المستويات والأهداف بل الأكثر من ذلك، أن الآباء لا يكلفون بوضع مستويات طموح مرتفعة لأبنائهم فحسب وإنما يشاركونهم في تحقيق تلك المستويات بالضغوط تارة والتغيب تارة أخرى والمساعدة المباشرة تارة ثالثة.

ومعنى ذلك أن الآباء يمارسون ضغوط شديدة الوطأة على أبنائهم خلال مراحل التنشئة الإجتماعية المختلفة لدفع أبنائهم نحو تحقيق أهداف معينة بالإقناع والتشجيع حيناً، وبالعنف والتشدد في كثير من الأحيان وذلك للوصول إلى تلك الإهداف التي تشارك الآباء في صنعها للأبناء وتدريبهم على تحقيقها. (نفس المرجع، ص104)

5-2-3 - أثر توقعات الآخرين:

أثبتت نتائج دراسات "دويتش" على أثر توقعات الآخرين على مستوى الطموح، أنه إذا كانت رغبة الفرد الحصول على تقبل الآخرين من القوة بمكان وخاصة لجماعته المرجعية، أدى ذلك إزدياد قدرته على إكتساب مستوى الطموح الذي تحدده له هذه الجماعة التي تنتمي إليها، والتحصيل على المستوى الدراسي في حد ذاته لا يؤدي إلى الإشباع والرضا، ما لم يكن مقترنا برضا الجماعة عنه.

إن للأفراد والجماعات المرجعية دورا مهما في تحديدهم لمستويات طموحهم فكلما كان للفرد إطار مرجعي قريب من مستواه أو أقل، يقارن به أداءه، فإنه سيحاول دائما أن يرفع من مستوى طموحه أي يضع لنفسه إرتكاز أعلى من الإطار المرجعي الذي يقارن به، وتبعاً لذلك فإن معرفة التلميذ لمستوى زملائه ومقارنته بمستواه قد يسبب رفع مستوى طموحه، والعمل وتعبئة جهوده عند تحقيق هدفه، والتلميذ الذي يقدر انفسه مستوى أعلى من مستوى زملائه، قد يدفعه إلى الكسل والتراخي، لمعرفة ماوصل إليه الأفراد الآخرون ومن ثم يؤثر على طموح الشخص. (النوبي، 2010، ص 85)

5-2-4 - مهنة الوالدين:

يشير "جانسين" إلى أن مكانة المهنة التي يمتنها الوالدان تلعب دورا مؤثرا في تشكيل مستوى طموح أطفالهما وأن الأبناء الذكور أكثر تطلعا لمهن الآباء بينما نجد أن الإناث أكثر تطلعا لمهن الأمهات. أي أنه قد يختلف طموح الأبناء تبعاً لوظائف آبائهم فطموح أبناء ذوي الحرف منخفضة المكانة الإجتماعية لايتعدى دائرة حرف والديهم، وكذلك فإن طموحات أبناء ذوي الأعمال اليدوية قد ينصب في ذلك المجال، وكذلك الأمر بالنسبة لطموحات أبناء ذوي المهن ذات الياقات البيضاء وقد يسلك بعض الأبناء نهج حرف ووظائف آبائهم فتبعاً لتطلعات وطموحات الفرد يكون مستقبله الوظيفي سواء في مجال الحرف اليدوية أو المكتبية، ولذا قد تكون طموحات وتطلعات أبناء أصحاب المهن إلى وظائف أخرى ومهن أعلى وأرقى من مهن والديهم. (نفس المرجع، ص 86)

5-2-5 - التنافس:

إن مستوى الطموح يتأثر بالوضع الطبقي والتنافس السائدين بين أعضاء الطبقة الواحدة كما يتأثر بالتنشئة الإجتماعية التي تسود عند أعضاء هذه الطبقة وتشير نتائج دراسة "سيزر" و "ليفين" إلى أن مستوى الطموح متجدد في مرحلة ما قبل الدراسة بالتنافس الذي يتم بين الإخوة في الأسرة الواحدة وللتنافس بين الأفراد أثر إيجابي في تحديد مستوى الطموح. (نفس المرجع، ص 87)

6-سمات الشخص الطموح:

- ✓ الشخص الطموح لا يرضى بالقليل، ولا يرضى بمستواه الراهن ويسعى جاهدا لتحسين حاله أي يرى أنه يمكن أن يحسن ويرقى الى احسن ما هو عليه،فهو دائم الانتقال من نجاح الى اخر، وما يحققه ليس نهاية طموحاته بل هي بداية لنجاح جديد.
- ✓ الإنسان الطموح يؤمن بأنه كلما بذل المزيد من الجهد وعمل على تطوير نفسه وتنمية واستغلال مجمل قدراته كان ذلك سببا للنجاح فهو الذي يرسم مستقبه بجهد الخاص،ويضع الخطط المناسبة لتحقيق اهدافه ولا يتركها للحظ والظروف.
- ✓ الطموح لا يخشى المغامرة، الفشل والمجهول ولا يتجنب المسؤولية والمنافسة بل يعتبرها فرصة لتطوير نفسه واستغلال قدراته وامكانياته للوصول به الى النجاح وتحقيق طموحه.
- ✓ الشخص الطموح يعمل على الاستفادة من اخطائه وفشله كي تكون دافعا للنجاح،وهو صبور ان لم تظهر نتائج بهذه السرعة.(قندلفت،2002،ص79)

7- أساليب قياس مستوى الطموح :

لقد اجتهد العديد من الباحثين في مجال مستوى الطموح بهدف الوصول الى تحديد أساليب مناسبة لقياسه من خلال العديد من الدراسات،وللذكر فقد كان هوبي أول من حاول قياسه عام (1935)،وقد توصلت هذه الدراسات الى أهم أسلوبين عبر فترات مختلفة وهما على التوالي : (أسلوب التجارب المعملية ، أسلوب الاستبيانات)،وسنتطرق الى شرحهما بالتفصيل.

7-1-أسلوب التجارب المعملية :

يستخدم فيها جهاز الاستخدام أو التجربة الخاصة بتدوين الإجابات،حيث يقوم الباحث بعرض جهاز معين على الشخص المراد حساب مستوى طموحه،ويقوم الباحث بشرح طريقة استخدامه ويمنح فرصة تجريبية لعدة مرات، وبعد ذلك يسأل الشخص عن الدرجة التي يتوقع الحصول عليها والتي تعبر عن مستوى طموحه،وتدون إجابته في جداول معدة لذلك،ثم

يسمح له بالأداء الفعلي، وبعد الانتهاء منه يسأل عن الدرجة التي يظن انه حققها في هذا الأداء، و تسجل إجابته، وبعدها يقوم الباحث بإخباره بالدرجة الحقيقية التي حصل عليها فعلا، وتتكرر هذه العملية عدة مرات، ومعنى هذا ان هناك ثلاث درجات هي:

- **درجة الطموح**: ويعبر عن الدرجة الأولى التي توقع الشخص الحصول عليها.
- **درجة الأداء الفعلي**: وهي الدرجة التي صرح بها الشخص بعد القيام بالأداء
- **درجة الحكم**: وهي ما حصل عليه الشخص من درجات حقيقة. (بوزرزو، 2011، ص65)

وبهذا نكون أمام استنتاجات ذاتية لتحرير مستوى الطموح من خلال الملاحظات الذاتية التي يقوم بها الشخص المراد حساب مستوى طموحه.

لذلك فقد أدرك الباحثون بعد ذلك أن هذا الأسلوب يتعارض مع مقتضيات وطبيعة البحث العلمي الذي يتحرى الدقة والموضوعية، فلجئوا الى محاولات لقياس مستوى الطموح بأسلوب أكثر دقة وموضوعية.

بعد ذلك ظهر فرانك " frank " بإدخاله الطريقة الكمية في تقدير مستوى الطموح باعتماده على التجارب العملية البسيطة مستخدما عدة اختبارات كاختبار طبع الكلمات واختبار قذف الحلقات.

7-2- أسلوب الاستبيانات :

بدا الباحثون في مجال مستوى الطموح في تصميم واستخدام أدوات لقياس مستوى الطموح على نحو أكثر دقة وموضوعية، وقد عرفت هذه المقاييس انتشارا واسعا في العديد من الميادين كالمهنية والتعليمية حيث توجه للفرد مجموعة من الأسئلة تسمح له بالتعبير عن طموحاته من خلال الاجابة، ومن اهم هذه المقاييس مقياس أتكسون ،اما في المقاييس العربية فتعتبر كاميليا عبد الفتاح من اهم الدراسات التي تناولت مستوى الطموح وقد اقضت الى تصميم مقياس مستوى الطموح للراشدين .(نفس المرجع، ص66)

خلاصة:

إن موضوع مستوى الطموح يعد من المواضيع الحديثة في الدراسات
السيكولوجية، ظهر بعدة تعاريف لكنها كلها تجمع على أنه رغبة أو هدف مستقبلي، يحدده
الفرد لنفسه ويبيذل كل ما باستطاعته لتحقيقه وتتدخل عدة عوامل في تحديده منها ما هي
متعلقة بخبرات النجاح والفشل للفرد، ودرجة الانجاز ومفهومه عن ذاته وقدراته العقلية
خاصة الذكاء منها، و تفاعله مع جماعته المرجعية والأقران.

الفصل الثالث :

الإبداع الإداري

تمهيد

- 1- مفهوم الابداع
- 2- نظريات الابداع
- 3- التطور التاريخي للإبداع والادارة الابداعية
- 4- مفهوم الابداع الاداري
- 5- خصائص الابداع الاداري
- 6- عناصر الابداع الاداري
- 7- مبادئ الابداع الاداري
- 8- اهمية الابداع الإداري
- 9- مراحل الابداع الإداري
- 10- دوافع الابداع في بيئة الإدارة العامة
- 11- الخصائص التنظيمية المؤثرة في الابداع الاداري
- 12- معوقات الابداع الاداري في المنظمات

خلاصة

تمهيد:

تسعى المنظمات المعاصرة إلى الحفاظ على مكانتها، ومواجهة المنافسة التي تعترضها لذلك دائما تبحث عن الأشياء، والأفكار الجديدة سواء في جانب الإنتاج أو الجانب الإداري، وتشجع عاملها على الإبداع، وتهتم به، وفي هذا الفصل سوف نتطرق إلى محاولة الإحاطة بالإبداع، والإبداع الإداري لتتضح الصورة الشاملة له.

1 - مفهوم الإبداع:

تعريف روجرز **Rogers** (1978): الإبداع هو قدرة الفرد على تحقيق ذاته.

تعريف ألبرت **Albert**: الإبداع سلوك مبني على أساس المعرفة والفرص والترابط وينمو بنمو الدافعية والخبرات وحاجات الذات .

تعريف **جيسلين** (1960): الإبداع هو تنظيم أو تشكيل لمجموعة من المعاني بحيث يكون هذا التنظيم أصيلاً وفريداً.

تعريف **الكسندر روشكا**: عرفا الإبداع بأنه النشاط الفردي أو الجماعي الذي يقود إلى إنتاج يتصف بالأصالة والقيمة والجدة والفائدة من أجل المجتمع (روشكا، 1998، ص6).

يعرفه **جيفورد** : أنه سمات استعداده تضم الطلاقة في التفكير والمرونة والأصالة والحساسية للمشكلات، وإعادة تعريف المشكلة وإيضاحها .

تعريف **ملكيتون**: الإبداع يقصد به مجموعة من مزيج القدرات، والاستعدادات، والخصائص الشخصية التي إذا وجدت بيئة مناسبة، يمكن أن ترقى بالعمليات العقلية لتؤدي إلي نتائج أصيلة، ومفيدة للفرد أو الشركة أو المجتمع أو العالم.(مسلم، 2014، ص19).

أما **Golton**: فعرفه بأنه "عملية ينتج عنها عمل جديد يرضي جماعة ما أو تقبله على انه جديد.

كما عرفه **smith**: علي انه عملية يتم من خلالها إيجاد علاقة بين متغيرين لم يتم التطرق لها مسبقاً".

أما **روبينز** فقد عرف الإبداع بأنه القدرة على جمع الأفكار بطريقة فريدة ارتباط غير عادي.(سكارنة، 2011، ص16)

2- نظريات الإبداع:

عالجت مختلف المدارس، والاتجاهات في علم النفس، والإدارة، الإبداع بمستويات مختلفة، كل حسب اهتمامه ومنطلقاته، لذلك سوف نعرض نظريات مختلفة في الإبداع لعلماء النفس، وعلماء الإدارة، وهي:

2-1- نظرية الترابطية:

ترعرعت هذه النظرية ضمن المنهج الترابطي، مدعومة بجملة من الدراسات التجريبية، ومن أبرز مؤيدي هذه النظرية ممثلها ج. مالتزمان J.Maltzman و ميدنيك Midnick اللذان يريان أن الإبداع تنظيماً للعناصر المترابطة في تراكيب جديدة متطابقة مع المقترضات الخاصة، أو تمثيلاً لمنفعة ما، ويقدر ما تكون العناصر الجديدة الداخلة في التركيب أكثر تباعداً الواحد عن الآخر بقدر ما يكون الحل أكثر إبداعاً.

إن معيار التقويم في هذا التركيب هو الأصالة، والتواتر الإحصائي للترابطات ولذلك يعتبر ممثلو هذا الاتجاه بأنهم أسهموا في بحث الإبداع.

وهناك بعض المسلمات بأن العملية الترابطية خصوصاً الترابطات عبر التشابه تلعب دوراً كبيراً في العملية الإبداعية، لكن يبدو أنه لا نجاح لنظرية تقوم على أساس الترابطات في تفسير الإبداع. (ناصر، 1998، ص18)

2-2- نظرية الجشتالتية:

لقد جرت محاولة إعداد نظرية في الإبداع على يد من ممثلي هذا الاتجاه وهو فيرتايمر Virteimer، حيث يرى أن التفكير المبدع يبدأ عادة مع مشكلة ما، و على وجه التحديد تلك التي تمثل خاصة أو جانب غير مكتمل، وعند صياغة المشكلة والحل ينبغي أن يأخذ الكل بعين الاعتبار، أما الأجزاء فيجب تدقيقها وفحصها ضمن إطار الكل.

ويميز فيرتماير بين تلك الحلول التي تأتي صدفة أو القائمة على التعلم ،وبين تلك التي تتطلب الحدس وفهم المشكلة .والحلول الإبداعية هي تلك الأخيرة ،فالفكرة الجديدة هي التي تظهر فجأة على أساس الحدس ،لا على أساس السير المنطقي .
وتنطوي النظرية على جملة من الصعوبات وأهمها:

أن الحدس لا يشكل إلا وجه من وجوه الإبداع ،فهو الإشارة التي تسبق الحل حيث يكون مبهما محتفظا بطابع الشبه غامض .
2-3- نظرية السلوكية :

ظهرت هذه النظرية في رحاب الاتجاه السلوكي ،يقول كروپلي **Cropley** أن ممثلي هذه النظرية حاولوا دراسة ظاهرة الإبداع من الخطوط الأساسية لاتجاههم ،الذي يفترض أن النشاط أو السلوك الإنساني هو في جوهر المشكلة تكوين العلاقة بين المثيرات و الاستجابات ،علما أن هذه العلاقة من حيث آليتها لا تزال غير واضحة .
ويدخل ضمن هذا الإطار الاشتراط الإجرائي، الذي يرى أن الطفل يصل الى استجابات مبدعة بالارتباط مع نوع من التعزيز ،الذي يعزز به السلوك انطلاقا من تكوين العلاقة بين المنبه و الاستجابة ،بتعزيز الاستجابات المرغوب فيها ،واستبعاد الغير مرغوب فيها ،أي أن الطفل حسب ذلك ،لديه القدرة على تنفيذ الاستجابة المبدعة بناء على تعزيز أو إحباط الأداءات المبدعة لديه .(نفس المرجع،ص20).

2-4- نظرية جيلفورد:

غالبا ما تسمى هذه النظرية نظرية السمات و العوامل،حيث تستند إلى العقل وتتساوى مع منطلقات **سبيرمان** و**ثرستون** ،غير أن **جيلفورد** أدخل الخصائص لا استعداديه مثل الطبع و الدافعية التي ترتبط بالإبداع إلا انه لم يولها اهتماما كافيا .
لقد ميز الخصائص المرتبطة بالإبداع على أساس التحليل العاملي و هي :

✓ الطلاقة

✓ المرونة

✓ الأصالة

✓ الحساسية اتجاه المشكلات

✓ إعادة بناء المشكلات

ولقد صنفت العوامل الاستعدادية لتفكير المبدع (الإنتاجي) حسب وجهة نظر جيلفورد في مجموعة استعدادات "افتراقيه" المبدعة .

ما يأخذ على هذه النظرية انه تتوقف عند العوامل العقلية للإبداع بصورة أساسية وكذلك تناوله للدور الدينامي لعوامل الوسط أو البيئة بشكل تجريدي

2-5- نظرية March & Simon:

فسرت هذه النظريات الإبداع من خلال المشكلات التي تعترض المنظمات ، إذ تواجه بعض المنظمات فجوة بين ما تقوم به ،وما يفترض أن تقوم به ،فتحاول من خلال عملية الإبداع خلق بدائل ،فعملية الإبداع تمر بعدة مراحل هي :فجوة الأداء ،عدم الرخاء ،بحث و وعي ، وبدائل ،حيث عزينا الفجوة الأدائية إلى عوامل خارجية (التغيير في الطلب أو تغييرات في بيئة الخارجية أو الداخلية). (نفس المرجع،ص22)

2-6- نظرية Burns & Stalker:

و كانا أول من أكد على أن التراكيب و الهياكل التنظيمية المختلفة تكون فاعلة في حالات مختلفة ، فمن خلال ما توصلوا إليه من أن الهياكل الأكثر ملائمة هي التي تسهم في تطبيق الإبداع في المنظمات من خلال النمط الآلي الذي يلاءم بيئة العمل المستقرة، والنمط العضوي الذي يلاءم بيئة العمل سريعة التغيير، فهو يسهل عملية جمع البيانات و المعلومات ومعالجتها .(نفس المرجع،ص24)

2-7- نظرية Wilson :

بينت عملية الإبداع من خلال ثلاثة مراحل هدفت إلى إدخال تغييرات في المنظمة ،وهي إدراك التغيير واقتراح التغيير ونسبتي التغيير وتطبيقه ،ويكون بادراك الحاجة أو الوعي بالتغيير المطلوب ثم توليد المقترحات وتطبيقها، فافترضت نسبة الإبداع في هذه المراحل الثلاث المتباينة بسبب عدة عوامل منها التعقيد في المهام (البيروقراطية) وتنوع نظام الحفظ، وكلما زاد عدد المهام المختلفة ازدادت المهام الغير روتينية .مما يسهل إدراك الإبداع ،بصورة جماعية وعدم ظهور صراعات ، كما أن الحوافز لها تأثير إيجابي لتولد اقتراحات ، وتزيد من مساهمة أغلبية أعضاء المنظمة.

2-8- نظرية Harvey & Mill :

قد استفادا مما قدمه كل من (March & Simon) و (Burns & Stalker) فانصب التركيز على فهم الإبداع من خلال مدى استخدام الأنظمة للحلول الروتينية الإبداعية لما يعرف (بالحالة و الحلول).

فقد وصفوا أنواع المشكلات التي تواجهها المنظمات، وأنواع الحلول التي تطبقها من خلال إدراك القضية عن طريق ما تحتاجه من فعل لمجابهتها أو بلورتها، أو البحث بهدف تقدير أي الأفعال المحتملة التي قد تتخذها المنظمة، أو اختيار الحل. إذ تسعى المنظمات إلى وضع حلول روتينية لمعالجة حالات أو مشكلات تم التصدي لها سابقا، وتسعى إلى استحضار الحلول الإبداعية لم يتم استخدامها من قبل لمعالجة المعلومات. (نفس المرجع،ص25)

كما تناولوا العوامل التي تؤثر في الحلول الإبداعية والروتينية مثل حجم وعمرها، درجة المنافسة، درجة التغيير التكنولوجي، فكلما زاد مثل هذه الضغوطات يتطلب الأمر أسلوب أكثر إبداعا لمواجهتها.

2-9- نظرية Hang & Aiken :

تعد من أكثر النظريات شمولية، أنها تناولت المراحل المختلفة لعملية الإبداع فضلا عن العوامل المؤثرة فيه، وفسرت الإبداع على انه تغيير حاصل في برنامج المنظمة تتمثل في إضافة خدمات جديدة ،وحددت مراحل الإبداع كآتي :

1- مرحلة الإعداد: الحصول على المهارات الوظيفية المطلوبة والدعم المالي

2- الروتينية : سلوكات ومعتقدات تنظيمية.

3-مرحلة التطبيق : البدء بتكملة الإبداع واحتمالية ظهور المقاومة.

4- مرحلة التقييم: تقييم النظام ومدى تحقيقه لأهدافه.

10-2- نظرية Zaltman&Others:

تنظر هذه النظرية إلى الإبداع انه عملية تتكون من مرحلتين، مرحلة البدء، ومرحلة التطبيق، و لهما مراحل جزئية ويعتبر على انه ممارسة ،أو فكرة جديدة لوحدة التبنّي، ووصفوا الإبداع على انه عملية جماعية وليس فردية ،وأضافوا متغيرات جديدة هي العلاقات الشخصية وأسلوب التعامل مع الصراع . (نفس المرجع،ص28)

3- التطور التاريخي للإبداع والإدارة الإبداعية :

يحتل الإبداع والمبدعون منذ القدم مركزا بارزا في حركة الفكر الإنساني ، وفي كل مراحل تطور الفكر يعتبر الإبداع فعلا غير مألوف، ودعوة للاختلاف مع الفكر السائد لتطور الى الأفضل، ويمكن هذا الاختلاف مشكلة المبدعين في مجتمعاتهم، وقد شهدت الحضارة اليونانية القديمة تفجير طاقات الإبداع الفلسفي، والإبداع في مصر القديمة يرتبط بالإنجاز، وكان المبدع في مجال من المجالات يكافأ من الملك ويرقى في المناصب الرسمية للدولة، ونجد في الإسلام خير معين للإبداع، فقد أمرنا الله سبحانه وتعالى في كتابه الكريم بالتدبر، والنظر، والتفكير، وفتح الشرع أمامنا باب الاجتهاد والقياس، وغير ذلك من الأمور التي تدفع الفرد إلى الارتقاء والإبداع.

إن دراسة الإبداع لم تتم في إطار منهجي إلا في الخمسينيات من القرن العشرين على يد جيلفورد، تايلور، وتورنس، وروجرز وغيرهم، وقد سبقت هذه المحاولات جادة قام بها جالتون، وسبيرمان. (سكارنة، 2011، ص18)

وفيما يتعلق بمفهوم الإدارة الإبداعية فترجع إلى شركة إيستمان كوداك الذي طبقته فيما بعد شركات الأمريكية والكندية، ويمثل هذا المكتب شبكة لا مركزية، يكون الموظفون فيها مسؤولين عن البحث عن الأفراد الذين يلعبون أدوارا هامة ضمن عملية الابتكار، وتكون مهمة مكتب الإبداع إدارة وتنظيم وتوليد الأفكار، وفحص القيود المبدئية على الفكرة، وبعد ذلك أصبحت الشركات لا تستغني عن إدارة الإبداع داخل المنظمة، وأصبح ينفق على هذه الإدارات مبالغ طائلة، ففي أواخر الثمانينات كانت الولايات المتحدة الأمريكية وألمانيا، واليابان، وبريطانيا، وفرنسا تنفق ما إجماله 630 مليون دولار أمريكي يوميا في البحث والتطوير.

4- مفهوم الإبداع الإداري:

يعرف **خلف سكارنة** الإبداع الإداري بأنه عبارة عن المبادرة التي يبديها الموظف أو المدير بقدرته عن الخروج عن التسلسل العادي أو التقليدي في التفكير، ويتم هذا التغيير النوعي من خلال العملية التي يصبح عندها الموظف حساسا للمشكلات، والنواقص، والمتغيرات في المعرفة، والعناصر المفقودة عندما يتوجه التفكير الإبداعي نحو متطلبات الحياة العملية الإدارية، وخصوصا في مجال الأعمال. (نفس المرجع، 19)

يشير قاموس ويسترن إلى الإبداع الإداري على أنه "الحالة التي تؤدي إلى تقديم شيء يتميز بالإبداع يعني ذلك أنه من ضروري أن يظهر العمل الإبداعي على شكل أصيل لم يكن معروف سواء في المجال الإنتاجي أو الميكانيكي. (العجلة، 2009، ص13)

الإبداع الإداري هو الأفكار والممارسات التي يقدمها المديرون، و التي تساعد على انجاز عمليات إدارية جديدة أو برامج تطوير العاملين، جديدة في مضمونها وشكلها

، أو نظام إداري جديد..... كل هذه الإبداعات تؤثر بشكل غير مباشر في تحقيق أهداف المنظمة، وتساعد على تقديم أفضل خدمة للمجتمع، وقد يشير الإبداع الإداري كذلك إلى البحث عن الجديد، والأحسن في طرق العمل الإداري، وإنتاج المنتجات، وتقديم الخدمات. (عزة وآخرون، 2014، ص 116)

كذلك يعرف بأنه "إدراك المدير، والإدارة للقوة الكامنة لديهم، وتحديد المعوقات الشخصية والمهنية، ومحاولة التغلب عليها، من خلال الأساليب المختلفة لتنمية الإبداع لديهم".

الإبداع الإداري يشير إلى قدرة القائد على ابتكار أساليب، وأفكار، ووسائل جديدة، يمكن أن تلقى التجاوب الأمثل من العاملين، وتحفيزهم لاستثمار قدراتهم، ومواهبهم لتحقيق الأهداف التنظيمية.

يعرفه كاظم بأنه "الإبداع الذي يشير إلى التغيرات في هيكل المنظمة أو عملياتها". (جلولي، 2013، ص 65)

وينظر كل من منصور وفرحات إلى الإبداع الإداري على أنه الإبداع الذي يستهدف التنظيم الداخلي للمنظمة، ويتعلق بشكل أساسي، ومباشر بالهيكل التنظيمي، والعملية الإدارية، وبشكل غير مباشر بنشاطات المنظمة الأساسية التي توجه نحو تحسين علاقات العمل، أو تطبيق أفكار استخدام تكنولوجيا حديثة كتحسين المهارات الإبداعية لدى العاملين. (نفس المرجع، ص 66)

وكذلك يمكن تعريف الإبداع الإداري انه قدرة الأفراد العاملين على استخدام أساليب التفكير الحديثة، والقدرات الفعلية، والذهنية، وإيجاد طرائق وأساليب إدارية لم يسبق وإن استحدثت من تحقيق المنفعة. (زائل، 2004، ص 56)

كما يعرف على انه القدرة على إيجاد أشياء جديدة قد تكون أفكارا، أو حلولاً، أو منتجات، أو خدمات، أو طرق وأساليب عمل مفيدة، وهو يبني على تميز الفرد في رؤيته

للمشكلات وحلها، وعلى قدراته العقلية وطلاقته الفكرية، ومعارفه التي يمكن تطويرها بوجود المناخ الملائم، والقيادة والقوة، وعلاقات العمل المتفاعلة التي تنمي القدرة على توليد أفكار وحلول مبتكرة. (كريم وخلف، 2010، ص39).

5- خصائص الإبداع الإداري :

إن للإبداع مجموعة من الخصائص تتلخص فيما يلي: أن الإبداع يتطلب قدرات عقلية تتمثل في التحسس بالمشكلات، والطلاقة، والأصالة، والمرونة، ومواصلة الاتجاه نحو الهدف.

- ✓ أن الإبداع ذات مراحل متعددة ينتج عنه فكرة
- ✓ ليس بضرورة أن يكون ماديا ملموسا، فقد يكون في صورة منتج، أو فكرة، أو خدمة، أو رؤية معينة.
- ✓ أن الإبداع ليس ظاهرة فردية فقط، بل يمكن ممارسته على مستوى الفرد، والجماعة، والمنظمة.
- ✓ أن الإبداع سلوك إنساني لا يقتصر على، وإنما هو طاقة كامنة يتصف بها الأفراد جميعهم بدرجات متفاوتة، تبعا للعوامل الوراثية، والظروف الموضوعية التي يعيشها، ويتفاعل معها الفرد فتعمل على صقل قدراته الإبداعية وتنميتها.
- ✓ يمكن إدارة الإبداع، وتنميته، وتطويره من خلال المهارات الأساسية للإبداع، وعليه لابد من إدراك الحقائق التالية لتنمية الإبداع ورعايته.

الإبداع ظاهرة اجتماعية، يتفاعل فيها الفرد المبدع مع المجتمع المحتضن للإبداع، وليس مجرد سلوك فردي. (أبو العلاء، 2014، ص281)

إن المناخ الاجتماعي مسؤول إلى حد كبير عن دفع هذه الطاقة للنمو أو الذبول، كذلك بين السكارنه خصائص الإبداع الإداري وهي: الإبداع يعني التمايز: وهو الإتيان بما هو

مختلف عن الآخرين من المنافسين المباشرين وغيرهم، حيث ينشئ شريحة سوقية من خلال استجابة المتفردة بحاجاتها عن طريق الإبداع.

*الإبداع الإداري يمثل الجديد: وهو الإتيان بما هو جديد كلياً أو جزئياً في مقابل الحالة القائمة، كما يمثل مصدر التجديد من أجل المحافظة على حصة المنظمة.

*الإبداع الإداري هو التوليفة الجديدة: وهو يكون بمثابة وضع أشياء معروفة، وقديمة في توليفة جديدة في نفس المجال، أو نقلها إلى مجال آخر لم تستخدم فيه من قبل.

*الإبداع الإداري هو أن تكون المحرك الأول: وفي هذا تميّز لصاحب الإبداع لأنه الأول في التوصل للفكرة، أو المنتج عن الآخرين.

*الإبداع الإداري هو القدرة على اكتشاف الفرص : وهو نمط من أنماط الإبداع الذي يستند على قراءة جديدة للحاجات والتوقعات، ورؤية خلاقة لاكتشاف قدرات المنتج الجديد في خلق طلب فعال، ولاكتشاف السوق الجديد الذي هو غير موجود حتى الآن، ولا دلائل عن حجمه، وخصائصه، ولهذا نرى المنظمات المبدعة في اكتشاف ما لا تراه المنظمات المنافسة. (نفس المرجع، ص280)

6- عناصر الإبداع الإداري:

6-1- الطلاقة:

يقصد بها إنتاج أكبر عدد ممكن من الأفكار من موضوع معين، وفي وحدة زمنية ثابتة، وقد ثبت وجود أربع أنواع للطلاقة:

✓ الطلاقة اللفظية

✓ الطلاقة التعبيرية

✓ طلاقة التداعي

✓ الطلاقة الفكرية

كذلك يقصد بها القدرة على إنتاج أكبر عدد من الأفكار في فترة زمنية معينة، فالشخص المبدع متفوق من حيث الأفكار التي يطرحها عن موضوع معين في فترة زمنية ثابتة مقارنة بغيره، أي أن لديه قدرة عالية على سيولة الأفكار وسهولة توليدها، ومن صور الطلاقة:

- **الطلاقة اللفظية:** هي سرعة إنشاء حديث متصل ذي معاني.
- **الطلاقة البصرية:** وهي دقة وسرعة على إدراك الأبصار.
- **الطلاقة الإرتباطية:** وهي سرعة توليد علاقات معينة.
- **الطلاقة الفكرية:** سرعة توليد أفكار ومفردات. (جلولي، 2013، ص72)

2-6- المرونة :

وهي القدرة على توليد أفكار متنوعة، وليست من أنواع الأفكار المتوقعة عادة، وتغيير توجه أو تحويل مسار التفكير، مع تغير المثير أو متطلبات الموقف، والمرونة هي عكس الجمود الذهني الذي يعني تبني أنماط ذهنية محددة سلفاً، وقابلة للتغيير حسب ما تستدعي الحاجة. (العواد، 2005، ص17)

3-6- الأصالة:

وهي تعني أن الشخص المبدع لا يكرر أفكار الآخرين وينفر من حلولهم التقليدية للمشكلات، وتمثل الأصالة أعلى درجات سلم الإبداع. (علي وحاكم، 2015، ص183)

4-6- الحساسية للمشكلات :

وتعني رؤية المشكلة رؤية واضحة، وتحديدًا تحديداً دقيقاً، والتعرف على حجمها، وجوانبها، وأبعادها، وآثارها مع الواقعية في الطرح، والمعالجة، ورؤية الحقائق كما هي، واكتشاف العلاقات فيما بينها، كما تعني إدراك نواحي القصور، والنقص ورؤية الكثير من المشكلات في موقف واحد. (ابو العلاء، 2014، ص289)

5-6- القدرة على التحليل و الربط:

ويقصد بها أي إنتاج إبداعي تفتيت أي عمل إلى وحدات بسيطة ليعاد تنظيمها، فالقدرة على التحليل تعني القدرة على التوصل إلى العناصر التي تتكون منها الأشياء المركبة، أو هي الكفاءة في تحليل عناصر الأشياء. (العازمي، 2006، ص55)

أما الربط فهو القدرة على تكوين عناصر الخبرة، وتشكيلها في بناء وترابط جديد، أو هي القدرة على إدراك العلاقات بين الأثر، والسبب، وتفسيرها ثم استنتاج أو تأليف علاقة جديدة. (على وحاكم، 2015، ص185)

6-6- الإحتفاظ بالاتجاه:

إمكانية الفرد التركيز لفترة من الزمن في مشكلة دون أن يحول المشتتات بينه وبينها، والمشكلة كهدف تظهر بدرجات متفاوتة فيما يتعلق بمضمونها، ولكن يظل التوجه حيالها قائماً، كما تعني عدم التنازل عن الهدف، والإصرار عليه، وتتبعه، والسير في اتجاهه، ومحاولة تحقيقه بطريقة مباشرة أو غير مباشرة. (نفس المرجع، ص186)

6-7- قبول المخاطرة:

هي مدى شجاعة الفرد في تعريض نفسه للفشل أو النقد أو تقديم تخمينات، والعمل تحت ظروف غامضة، والدفاع عن أفكاره الخاصة، كما تعني اخذ زمام المبادرة في تبني الأفكار، والأساليب الجديدة، والبحث عن حلول لها، ولديه الاستعداد لمواجهة المسؤوليات المترتبة على ذلك. (العجلة، 2009، ص30)

7- مبادئ الإبداع الإداري:

هناك مجموعة من المبادئ التي يجب على المنظمة مراعاتها لتكون نامية بأساليب مبدعة منها :

✓ العمل على إيجاد جو من التفاهم والألفة في بيئة العمل.

- ✓ الاقتناع بأهمية الإبداع الإداري على مستوى العاملين والقيادة.
- ✓ تنمية القوى البشرية.
- ✓ اللامركزية في التعامل.
- ✓ التخلي عن الروتين.
- ✓ الاعتقاد أن فوائد الإبداع الإداري للمنظمة والأفراد.
- ✓ تدعيم الجانب الإنساني.
- ✓ إعلاء شأن مبدأ المشاركة، الفهم التام لرسالة المنظمة، وأهدافها، والعمل على تحقيقها.
- ✓ إسناد، ودعم الأفكار الجديدة. (أبو العلاء، 2014، ص 288)

8- أهمية الإبداع الإداري:

لقد أصبح الحديث عن الإدارة والتطوير، والإبداع أمراً مألوف بين أوساط الكتاب، والباحثين والمديرين، وهو يمثل احد محاور المديرين في الكثير من المنظمات المختلفة، وينظر الكثير إلى إدارة الإبداع على أنها عامل المنافسة بالغ الأهمية، والحيوية، وليست شيء حسناً فقط فالإبداع مورد مهم قيم ينبغي تعزيزه وتطويره، وعدم السماح بهدره في ضوء التكاليف العالية المرتبطة بالموهب المبدعة، والبنية التحتية لمساندة العمل الإبداعي، وبقدر ما تولي المنظمات اهتمام وعناية لإدارة الإبداع بقدر ما سيكون لذلك تأثير بالغ على بقائها، وازدهارها، فالمنظمات ستواجه تحديات جديدة، وكبيرة مثل ظاهرة العولمة أو الكوكبة، والمنافسة الشديدة، والاتفاقيات الدولية بشأن حرية التجارة، والثورة المعلوماتية، والتعامل مع قوى بشرية متعددة الجنسيات، وبناء ثقافة تساند النشاط الإبداعي لتحقيق العدالة. (حريم، 2010، ص 308)

9- مراحل الإبداع الإداري :

اتفقت العديد من الأدبيات أن الإبداع يتم من خلال مراحل خمسة أساسية، وهي كمايلي:

9-1- مرحلة الإعداد Preparation :

يتم في المرحلة تجميع أكبر قدر من المعلومات لاكتشاف بصيص الضوء لحل المشكلة، وتتصف هذه المرحلة بالعمل الجاد لتجميع أكبر قدر من البدائل، حيث أن زيادة عدد البدائل، يزيد من احتمالية التوصل على حل من درجة عالية من الجودة، مع ضرورة إرجاء عملية تقييم البدائل. (نفس المرجع، ص309)

9-2- مرحلة الترقب Incosation :

ويطلق على هذه المرحلة التأمل أو إعادة توجيه مجهودات الشخص المبدع، حيث يرجع خطوة إلى المشكلة، ويطلق العنان الفكرة، حيث تتواجد في عقل الفرد كمية ضخمة من المعلومات المخترعة، التي يتم ترتيبها وتحسينها، واستبعاد الغير مناسب منها، وإعادة التنسيق بينها في توليفة جديدة تمثل حل مبتكر. (نصرة وآخرون، 2014، ص122)

9-3- مرحلة التنوير Illumintion :

غالبا ما تنتهي مرحلة الترقب بالتوصل إلى حلول جيدة، عادة ما تتبلور وتصل إلى مرحلة النضج، فتظهر في عقل المدرك كومضة، وكثيرا ما يكون الحل على درجة عالية من الجودة .

9-4- مرحلة الإثبات Verification :

وهي مرحلة التجهيز، وتطوير وتعديل الفكرة، لتصبح في أفضل شكل ممكن حتى يمكن للآخرين فهمها، أو يمكن مشاركتها مع الآخرين. (نفس المرجع، ص123)

9-5- مرحلة التنفيذ Implementation :

بعد التحقق من مدى جدوى الحلول أو الأفكار المقدمة، تأتي مرحلة التنفيذ حيث ان الحلول التي لا يمكن تنفيذها تفقد مصداقيتها.

ومما سبق يتضح أن الإبداع ما هو إلا عقلية تمر لعدة مراحل إبتداءا من مرحلة الإعداد، والتي تتميز بإنتاج أكبر عدد من الأفكار إلى مرحلة التنفيذ حيث يتم تنفيذ الفكرة لتعرف على مدى جدواها في حل المشكلة المطلوبة، وقد تستغرق هذه العمليات فترة زمنية قصيرة وقد تطول، وذلك حسب سمات والصفات الإبداعية للقائد، ومدى قدرة الإدارة على استخدام أساليب تنمية الإبداع والتي يمكن من خلالها تنمية القدرات الذهنية والعقلية لديه. (نفس المرجع، ص122)

10- دوافع الإبداع في بيئة الإدارة العامة:

توجد عدة دوافع تدعو الإداري إلى الإبداع في عمله، وقد تكون هذه الدوافع ذاتية أو دوافع بيئية أو دوافع مادية أو دوافع معنوية.

و ليس من ضرورة أن يكون القائد وحده مبدعا، بل يفترض به تجاوز ذلك ليكون حاضنا للإبداع في إدارته، فيهتم بالموظفين المبدعين وينمي ملكة الإبداع فيهم بما يملكونه من ثروة للمؤسسة وفريق الذي يشرف عليه (وفي هذا الصدد يجب على المنظمات أن تختار الأفراد العاملين في من تتوفر فيهم سمات الإبداع، والابتكار مثل اليقظة، والفتنة، والصدق، والتأهب، وسرعة التكيف مع الأوضاع).

ويجب على المنظمة أن تضطلع على بدور فعال تجاه المجتمع من منطلق المسؤولية الاجتماعية بالمساهمة في خلق كوارر مبدعة، وهذه بعض دوافع الإبداع:

✓ الحماس في تحقيق الأهداف الشخصية

✓ الرغبة معالجة الأشياء الغامضة و المعقدة .

✓ الحصول على رضا النفس و الذات .

✓ الحصول على مكافئات مالية

✓ الرغبة في تقديم مساهمة مبتكرة قيمة .

✓ الحصول على الثناء و الشهرة و الصمعة الحسنة.

✓ الحصول على وظيفة متميزة .

الرغبة في خدمة الأمة و الوطن . (أبو العلاء ، 2014 ، ص284)

إن هذه الدوافع تدعو الإنسان إلى الاندفاع نحو ابتكار الأساليب الجديدة في التفكير والعمل، وفي حل المشكلات، ومن الأدوار المهمة للمنظمات الحكومية، والخاصة البحث واكتشاف أي من هذه الدوافع موجودة لدى العاملين فيها لاستنهاضها في نفوسهم، وتشجيعهم على الإبداع الإداري بما يعود بالفائدة على العاملين أنفسهم، وعلى هذه المنظمات .

11- الخصائص التنظيمية الموثرة في الإبداع الإداري:

هناك دراسات قامت بتناول العوامل التي تساعد أو تعرقل الإبداع الإداري، ولكن لا يمكن تعميم هذه العوامل على جميع أشكال الإبداع في المنظمات، لذلك فأنها توضح المجالات التي توجد فيها اتجاهات واضحة في الأدبيات البحث وهي:

11-1- القيادة :

حيث يتوقع أن النمط القيادي الديمقراطي يؤدي إلى تسهيل الإبداع، على عكس النمط الأخر الديكتاتوري الذي يكبح الإبداع .

11-2- الخصائص الوظيفية :

حيث أن التصرف طبقا لتقرير المواقف يرتبط ايجابيا مع الإبداع .

11-3- الهيكل :

حيث أن الهياكل الإدارية ذات التنظيم الهرمي الصارم يؤدي إلى إعاقة الإبداع، أما الهياكل المنبسطة القابلة للنفاز من خلال حدودها إلى الأقسام الفرعية فهي تيسر الإبداع

11-4- المناخ :

حيث أن الإبداع يتم في ظل المناخ الذي يقبل الأفكار ، ويدعم تحمل المخاطر ، والتحدي ، و التسامح مع الجدل العنيف.

11-5- الثقافة :

حيث أن الثقافات التي تركز على القواعد الرسمية و احترام الطرق التقليدية والخطوط الفاصلة للأدوار تعيق الإبداع . (نفس المرجع،ص285)

12- معوقات الإبداع الإداري في المنظمات :

من المفيد بل ومن الضروري التعرف على العوامل التي تعيق تحقيق الانجازات والإبداع، ويمكن تصنيف القوى، والعوامل التي تقف عائقا أمام الإبداع، وتطويره إلى:

12-1-1- معوقات الشخصية / الفردية :

أهم المعوقات الفردية للإبداع ما يلي:

- ✓ البحث باستمرار عن الجواب الصحيح.
- ✓ المحاولة الدائمة لاستخدام المنطق .
- ✓ البحث عن حلول تتبع قواعد محددة .
- ✓ السعي ليكون الفرد عمليا جدا .
- ✓ تجنب الغموض .
- ✓ الخوف من الفشل .
- ✓ عدم اللعب و اللهو إثناء العمل .
- ✓ إهمال المشكلات التي تقع خارج مجال التخصص .
- ✓ اعتقاد الفرد انه ليس مبدعا .

- ✓ الرغبة في عدم ظهور الفرد و كأنه أحرق .
- ✓ انخفاض إحساس الفرد بأهميته ، وشعوره بأنه لا أهمية له .
- ✓ الخوف من تحمل المسؤولية .
- ✓ شعور الفرد بان العمل الذي يؤديه غير ذي قيمة .(حرير،2009،ص311)

12-1-2- معوقات من قبل المدير :

أن ممارسات المدير غير السليمة قد تشل الإبداع ، ويشير الكاتب كاتنر Katener إلى القواعد العشرة التي تشل الإبداع:

- ✓ النظر إلى الأفكار الجديدة الصادرة من المستويات الدنيا بنوع من الشك لأنها جديدة و لأنها صادرة من المستويات الأدنى.
- ✓ إصرار المدير على أن العاملين يحتاجون لموافقة يجب أن يبروا على المستويات الإدارية الأخرى للحصول على توافيقهم
- ✓ الطلب من الإدارات، والأفراد إن يتحدى كل منهم الأخر.
- ✓ النقد بحرية والامتناع عن المديح ، وإشعار العاملين بأنه يمكن فصلهم من العمل في أي وقت.
- ✓ النظر إلى معرفة و تحديد المشكلات على أنها علاقة فشل ، وعدم تشجيع الأفراد على اطلاع على المشكلات التي تواجههم في العمل.
- ✓ السيطرة على كل شيء بعناية ، والتأكد من قيام الأفراد بتعداد أي شيء يمكن تعداده تكرارا.
- ✓ اتخاذ القرارات المتعلقة بالتنظيم، والتغيير بسرعة، وإعلانها للعاملين بصورة مفاجئة
- ✓ التأكد من وجود مبررات كافية لطلب إي معلومات من جهة أخرى، والتأكد من أن هذه المعلومات لا تعطى للمديرين بحرية.

✓ و فوق كل شيء لا تنسى انه المستوى الأعلى و يعلم كل شيء هام عن العمل
(نفس المرجع،ص312).

12-1-3- المعوقات التنظيمية :

إما معوقات التنظيمية التي تقف عائقا إمام الإبداع فهي كثيرة ، و من أهمها :

- ✓ الالتزام الحرفي بالقوانين و التعليمات و الإجراءات .
- ✓ عدم الثقة بعض المديرين بأنفسهم و بالعاملين معهم .
- ✓ المناخ التنظيمي غير صحي .
- ✓ عدم وجود قيادة إدارية مؤهلة .
- ✓ تطبيق هيكل تنظيمي غير سليم لا يسمح للأفراد بحرية الرأي، والاجتهاد،
والتصرف والحكم.....الخ .
- ✓ سوء إدارة الصراع.
- ✓ العمليات الإدارية الغير سليمة بما في ذلك القيادة، والاتصال، واتخاذ القرارات
...الخ .
- ✓ عدم توافر الموارد اللازمة .(نفس المرجع،ص313)

خلاصة :

نخلص في نهاية هذا الفصل إلى مفاهيم الإبداع الإداري التي تعددت، ومع ذلك فكلها تصب في قالب واحد، وهو الإبداع في الجانب الإداري، وهو له عناصر تميزه، وهي الطلاقة والمرونة والأصالة، كذلك الإبداع الإداري له أهمية كبيرة خاصة في المنظمات الكبرى، بحيث يعطى المنظمة القدرة على المنافسة، والمواجهة.

الفصل الرابع :

إجراءات الدراسة الميدانية

تمهيد

1- الدراسة الاستطلاعية

1-1- تعريف الدراسة الاستطلاعية

1-2- أهداف الدراسة الاستطلاعية

1-3- عينة الدراسة الاستطلاعية

1-4- أدوات الدراسة الاستطلاعية

1-5- تصميم المقياس

1-6- نتائج الدراسة الاستطلاعية

2- الدراسة الأساسية

2-1- منهج الدراسة الأساسية

2-2- عينة الدراسة الأساسية

2-3- حدود الدراسة الأساسية

2-4- أسلوب التحليل والمعالجة الإحصائية

خلاصة

تمهيد

إن الوقوف على دقة النتائج النهائية للدراسة يتطلب معرفة الإجراءات المنهجية المستخدمة في الوصول إليها، فصحة نتائج أي دراسة أو خطئها يرجع في الأساس إلى صحة الخطوات المنهجية المتبعة في ذلك فوضوح المنهج، وتمثيل العينة وسلامة طرق تحديدها، واختيار أدوات القياس المناسبة، وما يميز به من صدق، وثبات، واستخدام الأساليب الإحصائية المناسبة لذلك، كلها إجراءات تساعد الباحث في الوصول إلى نتائج ذو قيمة علمية، وهذا ما سنتناوله بشيء من التفصيل.

1- الدراسة الاستطلاعية :

1-1 - تعريف الدراسة الاستطلاعية :

تعتبر الدراسة الاستطلاعية من الخطوات الأولى في البحوث الاجتماعية والإنسانية، كونها تساعد الباحث على استطلاع الظروف المحيطة بالظاهرة التي نرغب بدراستها، وجمع البيانات والمعلومات عنها من أجل فهمها، والتعرف على العقبات التي قد تقف في طريق إجرائها، للتحكم في الدراسة الأساسية ومن ثم صياغة مشكلة البحث صياغة دقيقة تمهيدا لدراستها دراسة معمقة . (بوعمر، 2014، ص 136)

ونظرا لأهمية الاستطلاع قمنا بدراسة استطلاعية من خلال عدة زيارات للمؤسسة الاستشفائية رزيق البشير ببوسعادة، وإجراء مقابلات مع بعض العمال الإداريين، بهدف عرض أداة الدراسة عليهم، ومن أجل التأكد من صلاحية وملاءمة أدوات الدراسة من خلال وضوح عباراتها وبيان الهدف منهما، وتم أيضا من خلال هذه الدراسة الاستطلاعية تطبيق أدوات القياس على عينة من العمال الإداريين، حيث سمحت الدراسة الاستطلاعية بتحديد أهم مؤشرات مقياس الطموح والابداع الإداري، وأهم صعوبات البحث وتهيئة الظروف لإجراء الدراسة النهائية.

1-2 - أهداف الدراسة الاستطلاعية :

لقد قمنا من خلال هذه الدراسة الاستطلاعية إلى تحقيق الأهداف التالية :

- التعرف على خصائص مجتمع الدراسة الأصلي، والمتمثل في العمال الإداريين بالمؤسسة الاستشفائية رزيق البشير ببوسعادة.

✓ تحديد حجم الدراسة الأساسية.

✓ بناء مقياس مستوى الطموح والإبداع الإداري.

✓ تحديد الخصائص السيكومترية لمقياسي الدراسة (الصدق و الثبات).

1-3- عينة الدراسة الاستطلاعية :

بلغ عدد أفراد العينة التي خضعت للدراسة الاستطلاعية 15 عاملا إداريا، وتم اختيارهم بطريقة عشوائية من المجتمع الأصلي المقدر بـ 45 عاملا.

1-4- أدوات الدراسة:

أثناء مرحلة مبكرة من البحث يتعرف الباحث على مزايا العمليات المختلفة في جمع الأدلة والبراهين، وبعد تحديد الأسلوب الذي يمكنه من جمع البيانات والمواد الضرورية لاختبار صدق فروضه، أو الإجابة على تساؤلاته العلمية على نحو سليم، يجب عليه فحص ما يتوافر له من أدوات، ويختار أكثرها ملاءمة لتحقيق هدف أو أهداف بحثه، فإذا لم تتناسب الأدوات والأجهزة المختلفة المتوفرة احتياجات بحثه فإنه قد يكملها أو يعدلها ، أو يضع أدوات أخرى.(عوض وخفاجة،2002 ، ص115)

وكان من بين الأدوات المستخدمة في جمع البيانات هي الملاحظة "التي تعد إحدى وسائل جمع المعلومات المتعلقة بسلوكيات الفرد الفعلية ومواقفه واتجاهاته ومشاعره"، وتعطي الملاحظة معلومات تستخدم في بناء أدوات أخرى كالإستبانة ،حيث قمنا بملاحظة المباشرة للعمال الإداريين أثناء أداء مهامهم ،لاختيار عينة الاستطلاع.

ثم القيام باستخدام الأداة الثانية المتمثلة في المقابلة لجمع المعلومات، حيث تعد إستبانة شفوية يقوم من خلالها الباحث بجمع معلومات بطريقة شفوية مباشرة من المفحوص من أجل تحقيق أهداف الدراسة .(عليان وعنيم، 2000 ، ص102)

التي تساعد في بناء الأداة الثالثة المتمثل في استبيان مقياسي مستوى الطموح والإبداع الإداري، والذي يعتبر وسيلة لمعرفة استجابة المبحوثين لعبارات المقياسين المعدين بناء على الدرجة المتحصل عليها في هذا المقياس.

1-5-5- تصميم المقاييس:

1-5-1- مقياس مستوى الطموح:

تم الإستعانة في هذه الدراسة على مقياس مستوى الطموح لكاميليا عبد الفتاح وهو مقياس مصري صمم عام 1970، تم الإعتماد في هذه الدراسة على 30 عبارة موزعة على 3 أبعاد وهي النظرة الى الحياة من العبارة (1) الى العبارة (10)، تحمل المسؤولية من العبارة (11) الى العبارة (20)، الميل الى المثابرة من العبارة (20) الى العبارة (30)، وذلك لما يتناسب مع موضوع الدراسة. وتم تعديل بنود هذا المقياس ليتلاءم مع أهداف بحثنا.

يتكون من 30 عبارة على شكل أسئلة مختلفة تتضمن كل واحدة منها مستويان

للإجابة هي : (نعم ، لا) لتقييم إجابات أفراد العينة.

وإعتمدنا على سلم التنقيط الآتي: نعم (1) - لا (0)

سوف نعتمد على درجة 15 كنقطة متوسطة تفصل بين ذوي الطموح المرتفع وبين ذوي الطموح المنخفض.

الخصائص السيكومترية للمقياس:

ثبات المقياس:

يعتبر معامل ألفا كرومباخ من أهم مقاييس الاتساق الداخلي للاختبار، ومعامل ألفا يربط ثبات الاختبار بثبات بنوده ، فازدياد تباينات البنود بالنسبة إلى التباين الكلي يؤدي إلى انخفاض معامل الثبات . (معمرية، 2007، ص 168)

صدق المقياس:

الاختبار يعتبر صادقا إذا كان يقيس ما وضع لقياسه وهذا يجعلنا نفكر في المتر والغرام واللتر كأدوات قياس، واختبارها لكل من الأطوال والأوزان والسوائل فهي اختبارات صادقة لأنها تقيس فعلا ما وضعت لقياسه ولا تقيس أشياء أخرى غيرها، ووفقا لهذا

التعريف، هناك ثلاث مفاهيم أساسية تتعلق بصدق الاختبار، بمعنى أنه هناك ثلاث مفاهيم أساسية تتعلق بصدق الاختبار، بمعنى أنه لا يكون الاختبار صادقاً إلا إذا توفر ما يلي :

- ✓ أن يكون الاختبار قادراً على قياس ما وضع لقياسه.
- ✓ أن يكون الاختبار قادراً على قياس ما وضع لقياسه فقط.
- ✓ أن يكون الاختبار قادراً على التمييز بين طرفي الخاصية التي يقيسها. (نفس المرجع، ص 130).

أ/الثبات: (ألفا كرونباخ)

تم حساب ثبات هذا المقياس بطريقة التناسق الداخلي باستخدام ألفا كرونباخ والقائمة على أساس تقدير معدل ارتباطات العبارات فيما بينها، حيث قدر معامل ألفا كرونباخ (0.61)، ومنه يمكن القول بأن هذا المقياس ثابت، كما هو موضح في الجدول التالي:

الجدول رقم (01) يوضح ثبات مقياس مستوى الطموح عن طريق التناسق الداخلي		
عدد العبارات	معامل ألفا كرونباخ	المقياس ككل
30	0.615	

ب/ الصدق: (صدق الاتساق الداخلي):

تم حساب صدق هذا المقياس عن طريق حساب أو تقدير الارتباط بين الدرجات الكلية لمحاور المقياس مع درجته الكلية بمعامل الارتباط بيرسون حيث جاءت كلها دالة إحصائياً منها ما هو دال عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.01$)، وتمثلت في ارتباط الدرجة الكلية للمحور الثالث (المثابرة) مع الدرجة الكلية للمقياس وقد بلغ 0.76، أما بقية المحاور فهي دالة عند مستوى الدلالة ألفا ($\alpha=0.05$)، وتمثلت في ارتباط الدرجة الكلية للمحور الأول (النظرة إلى الحياة) مع الدرجة الكلية للمقياس ككل فقد بلغ 0,54، وارتباط

الدرجة الكلية للمحور الثاني (تحمل المسؤولية) مع الدرجة الكلية للمقياس ككل فقد بلغ 0,60، وبالتالي يمكن القول بأن هذا المقياس صادق، كما هو موضح في الجدول التالي:

الجدول رقم (02) يوضح مصفوفة ارتباطات المحاور مع الدرجة الكلية لمقياس مستوى الطموح	
الدرجة الكلية	المحاور والدرجة الكلية
0.546**	المحور الأول النظرة إلى الحياة
0.606**	المحور الثاني تحمل المسؤولية
0.766	المحور الثالث الميل الى المثابرة
الارتباط دال عند مستوى الدلالة ألفا (0.01)**	

ج/صدق المحكمين:

يمكن حساب الصدق الظاهري للإختبار عن طريق التحليل المبدئي لفقرات بواسطة عدد من المحكمين، لتحديد ما إذا كانت هذه الفقرات تتعلق بالجانب الذي نقيسه، ثم يقوم الباحث بعمل تكرارات إستجابة المحكمين ويختار الفقرات التي إتفق عليها أكبر عدد من المحكمين. (معمرى، 2008، ص123)

ويرى أحمد الطيب (1999) أن هذه الطريقة أصبحت تطبق حالياً في أمريكا أكثر من غيرها من الطرق نظراً لسهولة استخدامها، ولأنها تشمل آراء مجموعة من المختصين حول الموضوع الواحد، إضافة إلى تركيزها على المضمون أو المحتوى. (نفس المرجع، ص124)

لقد قمنا بعرض الإستبيان في صورته الأولى على مجموعة من الاساتذة البالغ عددهم أربعة للتأكد من صدق هذا الإستبيان، وقد طلبنا رأيهم في وضوح عبارات الإستبيان ومدى مناسبتها لقياس إتجاهات العمال، وملائمة كل عبارة للبعد الممثلة له وتعديل العبارات التي تحتاج لذلك أو حذفها إذا كانت غير مناسبة، وتمت بعض التعديلات حيث

قمنا بتغيير في العبارة رقم 02 (هل تعتقد أن مستقبل المرء محدد لا يتغير مهما بذل من جهد؟) لتصبح (هل تعتقد أن مستقبل المرء محدد لا يتغير؟)
بالنسبة للعبارة رقم 06 (هل تبدو لك الحياة أحيانا دون ملل؟) لتصبح (هل ترى بأن الحياة مملة؟)

1-5-2- الإبداع الإداري:

تم الاعتماد في هذه الدراسة على إستبيان كل من محمد كريم و سعيد خلف من مذكرة تخرج شهادة الماجستير، 2010، الجامعة الإسلامية-غزة-فلسطين، يحتوي هذا الإستبيان على 20 عبارة، تتضمن كل واحدة منها ثلاث مستويات للإجابة هي : - غير موافق - محايد - موافق على غرار مقياس ليكرت، مع اختصار مستويات الإجابة من خمسة إلى ثلاث على سلم تنقيط يتراوح من 1 إلى 3 نقاط .

واعتمدنا على سلم التنقيط التالي : - غير موافق (1 نقطة) - محايد (2 نقطة) - موافق (3 نقاط) كعلامات للبنود.

سوف نعتمد على درجة 40 (20×2) كنقطة متوسطة تفصل بين ذوي الإبداع الإداري المرتفع و ذوي الإبداع الإداري المنخفض

ثبات وصدق إستبيان الإبداع الإداري:

أ/ الثبات: (ألفا كرونباخ)

تم حساب ثبات هذا المقياس بطريقة التناسق الداخلي بإستخدام ألفا كرونباخ والقائمة على أساس تقدير معدل إرتباطات العبارات فيما بينها، حيث قدر معامل ألفا كرونباخ (0.64)، ومنه يمكن القول بأن هذا المقياس ثابت، كما هو موضح في الجدول التالي:

الجدول رقم (03) يوضح ثبات مقياس الإبداع الإداري عن طريق التناسق الداخلي

عدد العبارات	معامل ألفا كرونباخ	المقياس ككل
20	0.645	

ب/ الصدق: (المقارنة الطرفية):

كما تم حساب صدق هذا المقياس باستخدام طريقة المقارنة الطرفية وذلك بترتيب الدرجات تنازلياً ثم أخذ نسبة 27% من طرفي الاختبار الأعلى والأدنى، أي ما يقابلها 4 درجة علياً و4 درجة دنياً ثم المقارنة بينهما باستخدام اختبار الدلالة الإحصائية (Ttest) وبعدها يتم تفسير هذه القيمة وفقاً لحالتين هما:

✓ إذا كانت قيمة الفرق لـ (Ttest) دالة عند مستوى الدلالة (0.05 أو 0.01) فهذا

يعني أن هذا الاختبار صادق لأنه استطاع أن يميز بين الطرفين.

✓ إذا كانت قيمة الفرق لـ (Ttest) غير دالة عند مستوى الدلالة (0.05) فهذا

يعني أن هذا الاختبار غير صادق لأنه لم يميز بين الطرفين.

وبالنظر إلى قيمة اختبار الدلالة (Ttest) كما هو موضح في الجدول رقم (04)

يتضح بأن هذا المقياس صادق حيث بلغت قيمته (10.67)، وهي قيم دالة عند درجة

الحرية (6) ومستوى الخطأ أو الدلالة (0.01)، كما هو مبين بالجدول التالي:

الجدول رقم (04) يوضح صدق المقارنة الطرفية لمقياس الإبداع الإداري

القرار	مستوى الدلالة	t	درجة الحرية	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	حجم العينة	مستوى الدلالة	اختبار التجانس F	الطرفين	
									الأعلى	الأدنى
دال عند 0.01	0.000	67.10	6	1,500	55,75	4	0.134	3.000	الأعلى	الدرجات المقياس
				0,957	46,25	4			الأدنى	

ج/صدق المحكمين :

قمنا بعرض الإستبيان على مجموعة من المحكمين والبالغ عددهم أربعة للتأكد من صدق هذا الإستبيان، و قد طلبنا رأيهم في وضوح عبارات الإستبيان ومناسبتها لقياس اتجاهات العمال، وتمت بعض التعديلات على مستوى بعض العبارات مثل:

العبارة رقم 04 (لدي القدرة على تقديم أفكار جديدة للقيام بالعمل بتلقائية ويسر) لتصبح (لدي القدرة على تقديم أفكار جديدة).

العبارة رقم 10 (لدي القدرة للنظر لأشياء من زوايا مختلفة) لتصبح (أنظر للأمور من زوايا مختلفة).

العبارة رقم 11 (أمتلك دافع قوي لتحقيق النجاح والدرجات العليا في الحياة) لتصبح (أطمح لتحقيق النجاح والدرجات العليا في الحياة).

1-6- نتائج الدراسة الاستطلاعية :

من خلال إجراءات الدراسة الاستطلاعية تم تحقيق ما يلي :

✓ التوصل إلى تحديد خصائص مجتمع الدراسة الأصلي بدقة ، والتي تمثلت في

العمال الإداريين بالمؤسسة الاستشفائية رزيق البشير ببوسعادة ولاية المسيلة.

✓ التوصل إلى تحديد حجم عينة الدراسة الأساسية والتي قدرت بـ 45 عاملا إداريا.

✓ بناء مقياس مستوى الطموح الثنائي.(نعم،لا)

✓ بناء مقياس الإبداع الإداري ثلاثي (موافق،محايد،غير موافق)

✓ تحديد الخصائص السيكومترية لمقياسي الدراسة يتوفر فيهما قدر عالي من الصدق

والثبات.

2- الدراسة الأساسية :

2-1 منهج الدراسة :

حسب موضوع دراستنا اعتمدنا في بحثنا هذا على المنهج الوصفي لأنه الملائم لبحثنا هذا.

الذي " يعتبر طريقة منتظمة لدراسة حقائق راهنة متعلقة بظاهرة أو موقف أو أفراد أو أحداث أو أوضاع معينة، بهدف اكتشاف حقائق جديدة أو التحقق من صحة حقائق قديمة وآثارها والعلاقات التي تتصل بها ، وتغييرها وكشف الجوانب التي تحكمها. (سلاطينية و الجيلاني ، 2014، ص 141)

2-2- عينة الدراسة الأساسية :

تم اختيار العينة بالطريقة المسحية المتمثلة في العمال الإداريين بالمؤسسة الاستشفائية رزيق البشير ببوسعادة والذين يبلغ عددهم 45 عاملا، وقد تم توزيع 45 استمارة مكونة من مقياس لقياس مستوى الطموح، بالإضافة إلى 45 استمارة أخرى لقياس الإبداع الإداري لديهم، وتم هذا التوزيع عن طريق رئيس العمال الإداريين بالمؤسسة، وفي الأخير تم استرجاع 45 استمارة كاملة كلها صالحة للمعالجة الإحصائية .

2-3 - حدود الدراسة :

حدود هذه الدراسة بشريا و زمنيا و مكانيا كالتالي :

- الحدود البشرية :

الحدود البشرية للدراسة تتمثل في العمال الإداريين بالمؤسسة الاستشفائية رزيق البشير ببوسعادة ولاية المسيلة، والذين تم اختارهم بطريقة مسحية حيث قدر عددهم بحوالي 45 عامل.

- الحدود الزمانية :

الحدود الزمانية لهذه الدراسة خلال الموسم الجامعي 2016/2017 ، كانت بداية الدراسة يوم 10 مارس 2017، وانتهت بتاريخ 28 أبريل 2017 .

- الحدود المكانية :

تحدد هذه الدراسة بمكان تطبيقها بمستشفى رزيق البشير ببوسعادة، ولاية مسيلة. وهي مؤسسة ذات طابع عمومي أنشئت بمرسوم تنفيذي رقم 140/07 المؤرخ في 2007/05/19 المتعلق بإنشاء، وتنظيم المؤسسات العمومية للصحة الجوارية والمؤسسات العمومية الإستشفائية، تهدف إلى متابعة البرامج للصحة العمومية، وتحتوي المؤسسة العمومية الإستشفائية على:

✓ المديرية الفرعية للموارد البشرية (مصلحة المستخدمين، مصلحة الموارد البشرية، مكتب التكوين)

✓ المديرية الفرعية للمالية، والمحاسبة(مكتب الميزانية والمحاسبة، مكتب الصفقات العمومية، مكتب الوسائل العامة).

2-4- أسلوب التحليل و المعالجة الإحصائية :

عند اكتمال المرحلة التطبيقية قمنا بتفريغ أداة الدراسة في الحاسوب بغرض تحليلها ومعالجتها عن طريق مجموعة البرامج الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) النموذج 20، وذلك من أجل الحصول على الإحصائيات التالية:

✓ استخراج مقاييس النزعة المركزية (المتوسطات الحسابية و الانحرافات المعيارية) لمعرفة مدى تماثل، واعتدال أفراد العينة، ولعرض تنظيم البيانات.

✓ استخدام اختبار "ت" " t " لدلالة الفروق بين متوسطين حسابيين وذلك في قياس صدق المقارنة الطرفية لأداة الدراسة .

✓ استخدام معامل الارتباط البسيط بيرسون (R) لمعرفة قوة وطبيعة العلاقة بين بيانات كمية لمتغيرين مستقلين.

خلاصة:

تناولنا من خلال هذا الفصل اجراءات الدراسة الميدانية من خلال تبني المنهج المناسب، وكذلك تحديد العينة وأدوات جمع البيانات، حيث تم حساب الخصائص السيكومترية لكلا الأدوات، وذلك للتأكد من صلاحية الأدوات، تم استخدام التقنيات الاحصائية المناسبة، لكن النتائج المتوصل اليها لا تعبر عن شئ إلا من خلال تفسيرها وتحليلها، وهذا ما سوف نتناوله في الفصل الموالي.

الفصل الخامس :

نتائج الدراسة

- 1- عرض ومناقشة الفرضية العامة
- 1-1- عرض ومناقشة نتائج الفرضية الأولى
- 1-2- عرض ومناقشة نتائج الفرضية الثانية
- 1-3- عرض ومناقشة نتائج الفرضية الثالثة
- 1-4- عرض ومناقشة نتائج الفرضية الرابعة

الاستنتاج العام

خاتمة

1- عرض ومناقشة الفرضيات:

1-1- عرض ومناقشة نتائج الفرضية الأولى:

نصت الفرضية الأولى على: " مستوى الطموح لدى العمال الإداريين بمؤسسة - رزيق البشير - ببلدية بوسعادة منخفض"، وبعد المعالجة الإحصائية تم التوصل إلى النتيجة التالية:

الجدول رقم (05) يوضح مستوى الطموح لدى العمال الإداريين							
المقياس	حجم العينة	المتوسط النظري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الحرية	t	مستوى الدلالة
دال عند 0.01	45	15	09.22	3.279	44	7.04	0.000

من خلال النتائج المبينة بالجدول أعلاه رقم (05) نلاحظ و بناء على المتوسط الحسابي لأفراد عينة الدراسة على المقياس ككل، والذي بلغ (09.22) أنه أقل تماما من المتوسط النظري للمقياس، والمقدر بـ 15، و بانحراف معياري قدره (3.27)، بناء على أنه فإن مستوى الطموح منخفض لدى العمال الإداريين بمؤسسة - رزيق البشير - ببلدية بوسعادة، وهذا ما أكدته قيمة "ت" والتي بلغت (7.04)، وهي قيمة دالة إحصائيا عند مستوى الدلالة ألفا (0.01)، وهذا يعني أن المتوسط الحسابي لأفراد عينة الدراسة أقل من المتوسط الفرضي للمقياس وبالتالي تم قبول فرضية البحث الأولى والقائلة "مستوى الطموح لدى العمال الإداريين بمؤسسة - رزيق البشير - ببلدية بوسعادة منخفض"، ونسبة التأكد من هذه النتيجة هي 99%، مع احتمال الوقوع في الخطأ بنسبة 1%، وهذا لم يتوافق مع دراسة

حمادي(1993)التي تؤكد وجود فروق بين الذكور والإناث في مستوى الطموح، عكس دراسة الناطور(2007) التي تؤكد على عدم وجود فروق بين الذكور والإناث في مستوى الطموح.

1-2- عرض ومناقشة الفرضية الثانية:

نصت الفرضية الثانية على أنه: توجد علاقة بين النظرة الى الحياة والإبداع الإداري لدى العمال الإداريين بمؤسسة - رزيق البشير - ببلدية بوسعادة"، وبعد المعالجة الإحصائية تم التوصل إلى:

الجدول رقم (06) يوضح العلاقة بين النظرة الى الحياة والإبداع الإداري		
الإبداع الإداري		
0,406**	معامل الارتباط	النظرة الى الحياة
0.006	مستوى الدلالة	
45	حجم العينة	
** الارتباط دال عند $(\alpha=0,01)$.		

من خلال الجدول رقم (06) أعلاه نلاحظ أن معامل الارتباط بيرسون بين درجات أفراد عينة الدراسة في النظرة الى الحياة ودرجاتهم في الإبداع الإداري بلغ (0.40)، وهي قيمة متوسطة وموجبة، وهذا يعني أن الارتباط بين النظرة الى الحياة والإبداع الإداري هو ارتباط طردي، أي أنه كلما ارتفعت درجات أفراد العينة في النظرة للحياة كلما ارتفعت درجاتهم في الإبداع الإداري والعكس صحيح، كما أن نتيجة هذا الارتباط جاءت دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ألفا $(\alpha=0,01)$ ، ومنه نستطيع القول بأنه لا يمكن قبول الفرض الصفري الذي ينفي وجود العلاقة، وبالتالي نتوصل إلى قبول الفرضية البديلة، والقائلة بوجود علاقة بين النظرة الى الحياة والإبداع الإداري لدى العمال الإداريين بمؤسسة - رزيق البشير - ببلدية بوسعادة، ونسبة التأكد من هذه النتيجة هو 99% مع احتمال الوقوع في الخطأ بنسبة 1%.

وهذا يتوافق مع ما توصلت إليه دراسة الحجوج (2004) بوجود علاقة بين سمة حب المخاطرة والوسواس القهري ومستوى الطموح

1-3- عرض ومناقشة الفرضية الثالثة:

نصت الفرضية الثالثة على: " توجد علاقة بين تحمل المسؤولية والإبداع الإداري لدى العمال الإداريين بمؤسسة - رزيق البشير - ببلدية بوسعادة"، وبعد المعالجة الإحصائية تم التوصل إلى:

الجدول رقم (07) يوضح العلاقة بين تحمل المسؤولية والإبداع الإداري		
الإبداع الإداري		
0,497**	معامل الارتباط	تحمل المسؤولية
0.001	مستوى الدلالة	
45	حجم العينة	
** الارتباط دال عند $(\alpha=0,01)$.		

من خلال الجدول رقم (07) أعلاه نلاحظ أن معامل الارتباط بيرسون بين درجات أفراد عينة الدراسة في تحمل المسؤولية ودرجاتهم في الإبداع الإداري بلغ (0.49)، وهي قيمة متوسطة وموجبة، وهذا يعني أن الارتباط بين تحمل المسؤولية والإبداع الإداري هو ارتباط طردي، أي أنه كلما ارتفعت درجات أفراد العينة في تحمل المسؤولية كلما ارتفعت درجاتهم في الإبداع الإداري والعكس صحيح، كما أن نتيجة هذا الارتباط جاءت دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ألفا $(\alpha=0,01)$ ، ومنه نستطيع القول بأنه لا يمكن قبول الفرض الصفري الذي ينفي وجود العلاقة، ونقبل الفرض البديل، وبالتالي نتوصل إلى قبول فرضية البحث الثالثة والقائلة بوجود علاقة بين تحمل المسؤولية والإبداع الإداري لدى العمال الإداريين بمؤسسة - رزيق البشير - ببلدية بوسعادة، ونسبة التأكد من هذه النتيجة هو 99% مع احتمال الوقوع في الخطأ بنسبة 1%.

وهذا ما يوافق مع ما توصلت إليه دراسة الحجوج(2004) التي تقول بوجود علاقة ارتباطية بين سمات الشخصية الاجتماعية، التأملية، المسؤولية، تقدير الذات، الاستقلال والنشاط وبين مستوى الطموح.

1-4- عرض ومناقشة الفرضية الرابعة:

نصت الفرضية الرابعة على: " وجود علاقة بين الميل إلى المثابرة والإبداع الإداري لدى العمال الإداريين بمؤسسة - رزيق البشير- ببلدية بوسعادة"، وبعد المعالجة الإحصائية تم التوصل إلى:

الجدول رقم (08) يوضح العلاقة بين الميل إلى المثابرة والإبداع الإداري		
الإبداع الإداري		
0,410**	معامل الارتباط	الميل إلى المثابرة
0.005	مستوى الدلالة	
45	حجم العينة	
** الارتباط دال عند $(\alpha=0,01)$.		

من خلال الجدول رقم (08) أعلاه نلاحظ أن معامل الارتباط بيرسون بين درجات أفراد عينة الدراسة في الميل إلى المثابرة ودرجاتهم في الإبداع الإداري بلغ (0.49)، وهي قيمة متوسطة وموجبة، وهذا يعني أن الارتباط بين الميل إلى المثابرة والإبداع الإداري هو ارتباط طردي، أي أنه كلما ارتفعت درجات أفراد العينة في الميل إلى المثابرة كلما ارتفعت درجاتهم في الإبداع الإداري والعكس صحيح، كما أن نتيجة هذا الارتباط جاءت دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ألفا $(\alpha=0,01)$ ، ومنه نستطيع القول بأنه لا يمكن قبول الفرض الصفري الذي ينفي وجود العلاقة، ونقبل الفرض البديل، وبالتالي نتوصل إلى قبول فرضية البحث الرابعة والقائلة بوجود علاقة بين الميل إلى المثابرة والإبداع الإداري لدى العمال الإداريين

بمؤسسة - رزيق البشير - ببلدية بوسعادة، ونسبة التأكد من هذه النتيجة هو 99% مع احتمال الوقوع في الخطأ بنسبة 1%.

وهذا ما يتوافق مع دراسة الحجوج(2004) التي تقول بوجود علاقة ارتباطية بين سمات الشخصية ومستوى الطموح لدى معلمي المرحلة الأساسية، واختلفت مع دراسة روات وجارج(2007) التي تقول بعدم وجود علاقة بين مستوى الطموح والإبداع الإداري.

الاستنتاج العام :

بعد عرض ومناقشة نتائج الدراسة الحالية المتمثلة في علاقة مستوى الطموح بالإبداع الإداري لدى العمال الإداريين بالمؤسسة الاستشفائية . رزيق البشير. ببوسعادة، ومن خلال تحليل وتفسير ومناقشة نتائج فرضيات البحث، تم استخلاص جملة من الاستنتاجات التالية:

- تحقق الفرضية الأولى القائلة بأن: مستوى الطموح لدى العمال الإداريين بالمؤسسة الاستشفائية رزيق البشر. ببلدية بوسعادة منخفض حيث بلغ المتوسط الحسابي(09.22) في حين أن المتوسط النظري هو(15)، الذي يمثل الدرجة المتوسطة بين مستوى الطموح المرتفع ومستوى الطموح المنخفض، والمتمثلة في نظرهم للحياة، ومدى تحملهم لمسئولياتهم، وميلهم إلى المثابرة بسبب عدم رضاهم عن عملهم، وأنه لا يتفق مع طموحاتهم المادية والنفسية.

- تحقق الفرضية الثانية القائلة بوجود علاقة بين النظرة الى الحياة والإبداع الإداري حيث بلغ معامل الارتباط بينهما (0.40)، وهي موجبة وطردية وهذا ما يؤكد وجود العلاقة.

- تحقق الفرضية الثالثة القائلة بوجود علاقة بين تحمل المسؤولية والإبداع الإداري حيث بلغ معامل الارتباط بينهما (0.49)، وهي موجبة وطردية وهذا ما يؤكد وجود العلاقة.

- تحقق الفرضية الرابعة القائلة بوجود علاقة بين الميل الى المثابرة والإبداع الإداري حيث بلغ معامل الارتباط بينهما (0.41)، وهي موجبة وطردية وهذا ما يؤكد وجود العلاقة.

من خلال ما سبق نلاحظ تحقق الفرضيات الجزئية للدراسة، وهذا ما يؤكد تحقق الفرضية العامة للدراسة القائلة ب: وجود علاقة ارتباطية بين مستوى الطموح والإبداع الإداري لدى العمال الإداريين بالمؤسسة الاستشفائية . رزيق البشير. ببوسعادة وهذا عكس ما توصلت إليه دراسة روات وجارج(2007) التي تقول بعدم وجود علاقة بين مستوى الطموح والإبداع.

خاتمة:

لقد تناولنا في هذه الدراسة علاقة مستوى الطموح بالإبداع الإداري لدى العمال الإداريين، وقد أجريت على عينة مكونة من 45 عاملا. وهدفت هذه الدراسة إلى تسليط الضوء على قدرة من أهم القدرات العقلية، وهو "الإبداع الإداري" و"مستوى الطموح" الذي يعتبر من أهم العوامل التي تتدخل في ظهور وإبراز، واستثمار قدرات الإبداع لدى الفرد العامل، وقد تمكنا من خلالها الحصول على بعض الحقائق الميدانية، والمتمثلة في وجود علاقة ارتباطيه بين مستوى الطموح والإبداع الإداري، وبين أبعاد مستوى الطموح والإبداع الإداري(النظرة إلى الحياة، تحمل المسؤولية، الميل إلى المثابرة)، ومعرفة مقدار هذه العلاقة واتجاهها(سلبا أو إيجابا). وما يمكن استخلاصه من نتائج هذه الدراسة أن مستوى الطموح منخفض لدى العمال يؤدي بدوره إلى الخفض من قدرة الإبداع الإداري لديهم. وفي الأخير، نرى أن النتائج التي كشفت عنها هذه الدراسة تبقى في الحدود الزمانية والمكانية، والبشرية، وفي حدود الأدوات المستخدمة في القياس، وكذا الظروف النفسية والمادية، والاجتماعية التي أجريت فيها، وبالنظر إلى أهمية هذا الموضوع في حياة الأفراد والجماعات، نأمل أن تخصص له مستقبلا دراسة أوفى وأشمل، تستخدم فيها عينة أكبر ووسائل علمية أدق، وذلك للوصول إلى نتائج اقرب إلى الموضوعية.

التوجيهات:

بعد الانتهاء من عرض الفصول النظرية والتطبيقية وعرض ما توصلت إليه الدراسة من نتائج نوصي بمايلي :

✓ اعتماد وتبني نتائج البحث من قبل كليات الجامعة وضرورة التعرف على المفاهيم الاساسية في البحث (مستوى الطموح، الابداع الاداري) .


✓ تحلي المسؤولين بسمات منها الحساسية تجاه المشكلات والمثابرة والمبادرة والتفويض والمخاطرة .

✓ تصميم العمل بشكل يشير ويحفز ويساعد على بلوغ المستويات الأعلى من الابتكار والابداع مع العمل على تطوير القدرات الابداعية،بالإضافة الى تحفيزهم ماديا ومعنويا.

✓ تشجيع المرؤوسين (الموظفين) من قبل القادة على تحقيق طموحاتهم بما يخدم المؤسسة .

✓ توعية العمال بضرورة تحديد الأهداف وتجديدها باستمرار .

✓ اعداد برامج خاصة لمساعدة العمل على خفض توترهم والتحكم في الشوائب التي تحد من طموحاتهم

A decorative border with intricate, symmetrical scrollwork and floral patterns, framing the central text.

الملاحق

ملحق الثبات والصدق

ملحق رقم (1) لمقياس مستوى الطموح لكميليا عبد الفتاح:

أ/ ثبات وصدق مقياس مستوى الطموح

1- الثبات

Fiabilité

Statistiques de fiabilité	
Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
0,615	30

2- الصدق

Corrélations

Corrélations					
		TOT			TOT
M1	Corrélation de Pearson	0,546*	M3	Corrélation de Pearson	0,766**
	Sig. (bilatérale)	0,035		Sig. (bilatérale)	0,001
	N	15		N	15
M2	Corrélation de Pearson	0,606*	*. La corrélation est significative au niveau 0.05 (bilatéral).		
	Sig. (bilatérale)	0,017	**. La corrélation est significative au niveau 0.01 (bilatéral).		
	N	15			

ملحق رقم (2) لابداع الإداري ل محمد خلف:

ب/ ثبات وصدق مقياس الابداع الإداري

1- الثبات

Fiabilité

Statistiques de fiabilité	
Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
0,645	20

Test-t

Statistiques de groupe								
الطرفين		N	Moyenne	Ecart-type		Erreur standard moyenne		
الدرجات	الأعلى	4	55,7500	1,50000		0,75000		
	الأدنى	4	46,2500	0,95743		0,47871		
Test d'échantillons indépendants								
		Test de Levene		Test-t pour égalité des moyennes				
		F	Sig.	t	ddl	Sig. (bil)	Diff moy	Diff é-t
الدرجات	variances égales	3,000	0,134	10,67	6	0,000	9,5000	0,8897
	variances inégales			10,67	5,096	0,000	9,5000	0,8897

ملحق نتائج الدراسة

الفرضية الأولى

Test-t

Statistiques sur échantillon unique				
	N	Moyenne	Ecart-type	Erreur standard moyenne
مستوى الطموح	45	09,2222	3,27910	0,48882
Test sur échantillon unique				
	Valeur du test = 15			
	t	ddl	Sig. (bilatérale)	Différence moyenne
مستوى الطموح	7,046	44	0,000	3,44444

الفرضية الثانية

Corrélations

Corrélations			
		النظرة الى الحياة	الابداع الاداري
النظرة الى الحياة	Corrélacion de Pearson	1	0,406**
	Sig. (bilatérale)		0,006
	N	45	45
الابداع الاداري	Corrélacion de Pearson	0,406**	1
	Sig. (bilatérale)	0,006	
	N	45	45
**. La corrélacion est significative au niveau 0.01 (bilatéral).			

الفرضية الثالثة

Corrélations

Corrélations			
		تحمل المسؤولية	الابداع الاداري
تحمل المسؤولية	Corrélacion de Pearson	1	0,497**
	Sig. (bilatérale)		0,001
	N	45	45
الابداع الاداري	Corrélacion de Pearson	0,497**	1
	Sig. (bilatérale)	0,001	
	N	45	45
**. La corrélacion est significative au niveau 0.01 (bilatéral).			

Corrélations

Corrélations			
		الميل الى المثابرة	الابداع الاداري
الميل الى المثابرة	Corrélation de Pearson	1	0,410**
	Sig. (bilatérale)		0,005
	N	45	45
الابداع الاداري	Corrélation de Pearson	0,410**	1
	Sig. (bilatérale)	0,005	
	N	45	45
**. La corrélation est significative au niveau 0.01 (bilatéral).			

A decorative border with intricate floral and scrollwork patterns, framing the central text.

قائمة المصادر

والمراجع

قائمة المصادر والمراجع

1-المراجع و الكتب العربية:

- 1- ابو العلاء، ليلى محمد.(2014). مفاهيم ورؤى في الادارة والقيادة التربوية بين الاصاله والحدائثة. (ط1): دار يانا العلمية للنشر والتوزيع، الجنادرة للنشر والتوزيع.
- 2- الغريب، رمزية. (1990). التعلم دراسة نفسية -تفسيرية- توجيهية.مكتبة انجلو المصرية. القاهرة. مصر.
- 3- حريم ،حسين.(1997).السلوك التنظيمي، سلوك الافراد والمنظمات.عمان:دار زهران للنشر والتوزيع ، الاردن.
- 4- روشكا، الكسندر.(1989).الابداع العام والخاص.ترجمة.(غسان).الكويت المجلس الوطني للثقافة والفنون والاداب.
- 5- سكارنة، بلال خلف.(2011). الابداع الاداري(ط1): دار الميسرة للنشر والتوزيع، عمان، الاردن.
- 6- سلاطينية، بلقاسم والجيلاني، حسان.(2014). مدخل لمناهج البحوث الاجتماعية.(ط1): ديوان المطبوعات الجامعية . الجزائر.
- 7- سهير،احمد كامل .(1999). اساليب تربية الطفل بين النظرية والتطبيق. مركز الاسكندرية للكتاب. مصر.
- 8- طارق، كمال .(2008). علم النفس المهني والصناعي. الاسكندرية. مصر.
- 9- عزة مصطفى، عدنان،محمد. (2014). ادارة الاصول الفكرية منظور استراتيجي. اسكندرية. دار الجامعات للنشر.
- 10- عليان، رحي مصطفى ونعيم، عثمان محمد .(2000). مناهج وأساليب البحث العلمي النظرية والتطبيقية .(ط1): دار صفاء للنشر والتوزيع . عمان.
- 11- عوض، فاطمة صابر و خفاجة، ميرفت علي .(2002). أسس و مبادئ البحث العلمي .(ط 1). مكتبة ومطبعة الإشعاع الفنية . مصر
- 12- كامل محمد، محمد عويضة. (1996). علم النفس الصناعي. (ط 1): دار الكتب العلمية. بيروت.
- 13- كامل محمد، محمد عويضة.(1996). علم النفس بين الشخصية والفكر.(ط 1): دار الكتب العلمية. بيروت.
- 14- كاميليا ، عبد الفتاح .(1990). دراسات سيكولوجية في مستوى الطموح والشخصية. مصر.
- 15- كاميليا ، عبد الفتاح. مستوى الطموح والشخصية. بيروت: دار النهضة العربية.

- 16- لعويسات، جمال الدين.(2002). السلوك التنظيمي والتطوير الاداري: دار هومة للنشر والتوزيع.
- 17- محمد النوبي، محمد علي. (2010). التنشئة الاسرية و طموح الابناء العاديين وذوي الاحتياجات الخاصة. (ط1): دار الصفا للنشر والتوزيع. الاردن.
- 18- مسلم ، عبد الله الحسن.(2014). الابداع والابتكار الاداري في التنظيم والتنسيق. دار المعتز. (ط1): عمان. الاردن.(1984).
- 19- معمريه، بشير. (2007). القياس النفسي وتصميم الأدوات . (ط 2): دار الحبر . الجزائر.
- 20- ناصف. (1989). مترجم

2- الرسائل الجامعية:

- 1-اسماء، جولي. (2013). "اثر الثقافة التنظيمية على الابداع الاداري لدى العاملين في مؤسسات التعليم العالي". دراسة مكملة لنيل شهادة الماستر. جامعة محمد خيذر. بسكرة.
- 2-اولفا، قندلفت. (2002). "التعليم المهني وعلاقته بمستوى الطموح وتنمية القدرات المهنية لدى الصف الاول والثاني ثانوي مهني بمدينة دمشق". رسالة ماجستير. دمشق. سوريا.
- 3-باحمد، جويده. (2015). "علاقة مستوى الطموح بالتحصيل الدراسي لدى المتمدرسين بمركز التعليم والتكوين عن بعد"، تيزي وزو. الجزائر.
- 4-بدور، غيثا علي. (2001). "مستوى الطموح وعلاقته بالتحصيل الدراسي. جامعة دمشق.
- 5-بودالي، حميدة. (2013). "مستوى الطموح وعلاقته بالقدرة على التفكير الابداعي لدى طلبة ما بعد التدرج". (ماستر، ماجستير، دكتوراه). رسالة ماجستير في علم النفس التربوي. جامعة الجزائر.
- 6-بوزرور، حمزة. (2011). "دور التداخلين مركز التحكم ومستوى الطموح في ادراك الضغط النفسي لدى الطلبة الجامعيين". رسالة ماجستير. جامعة الجزائر 2.
- 7-توفيق عطية، توفيق العجلة. (2009). "الابداع الاداري وعلاقته بالاداء الوظيفي لمديري القطاع العام". دراسة تطبيقية على وزرات قطاع غزة". دراسة مكملة لنيل درجة الماجستير بكلية التجارة في الجامعة الاسلامية. غزة. فلسطين.
- 8-التويجري، اسماء. (2002). المتغيرات الاجتماعية المحددة لمستويات وأنماط الطموح الاجتماعي. رسالة دكتوراه منشورة. مكتبة الملك عبد العزيز العامة. الرياض. السعودية.
- 9-زازل، صورية. (2014). "دور التدريب في تحقيق الابداع الاداري للموارد البشرية". كلية العلوم الاقتصادية. بسكرة. الجزائر.
- 10-العواد ، عبد الله بن محمد. (2005). "واقع الابداع الاداري واساليب تطويره". رسالة ماجستير غير منشورة. جامعة نايف العربية للعلوم الامنية. الرياض. السعودية.

- 11- عواد، طارق. (2005). "نظام قياس الاداء الوظيفي للعاملين في السلطة الوطنية الفلسطينية". دراسة تطبيقية على قطاع غزة. رسالة ماجستير. الجامعة الاسلامية. غزة.
- 12- القطاونة ، منار .(2000). "المناخ التنظيمي واثره على السلوك الابداعي". دراسة ميدانية للمشرفين الاداريين في الوزارات الاردنية. رسالة ماجستير غير منشورة. الجامعة الاردنية. الاردن.
- 13- محمد كريم، حسين سعيد خلف. (2010). "علاقة القيادة التحويلية بالابداع الاداري لدى رؤساء الاقسام الاكاديميين". الجامعة الاسلامية بغزة. رسالة ماجستير بقسم ادارة الاعمال بكلية التجارة بالجامعة الاسلامية. غزة، فلسطين.
- 14- محمد، بزيح حامد، بن تويلى العازمي. (2006). "القيادة التحويلية وعلاقتها بالابداع الاداري". دراسة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في العلوم الادارية. جامعة نايف للعلوم الامنية. السعودية.
- 15- مرحاب، صلاح الدين أحمد. (1984). "التوافق النفسي وعلاقته بمستوى الطموح". دراسة دكتوراه. فلسفة . المغرب .
- 16- بوعمر، سهيلة .(2014). الاتجاهات النفسية الاجتماعية للطلبة الجامعيين نحو شبكة التواصل الاجتماعي "فيسبوك" . رسالة ماجستير غير منشورة في علم النفس الاجتماعي . جامعة محمد خيضر: بسكرة.
- 17- معمري، حمزة.(2008).العلاقة بين اتجاهات الموظفين نحو المهنة والالتزام التنظيمي.رسالة ماجستير غير منشورة في علم النفس العمل و التنظيم. جامعة الجزائر

3- المجالات:

- 1- الزهري، رنده .(2002). الابداع الاداري في ظل البيروقراطية. عالم الفكر. المجلة 30. العدد 3.
- 2- سميث، وشالي. (2004). الجانب الاجتماعي للإبداع. (ترجمة) مازن رشيد. الادارة العامة. المجلة 44. العدد 1.
- 3- علي، حاكم. "العلاقة بين مقومات ومعوقات الابداع الاداري بالمؤسسة السودانية". دراسة تطبيقية على بعض منظمات الاعمال المتعددة الانشطة بمدينة الخرطوم. السودان. تاريخ النشر 2015\01\16.
- 4- وفاء على سلطان، زينب شلال عكار. "التفكير الابداعي لدى المدراء وعلاقته بحل المشكلات الادارية". دراسة تطبيقية في العديد من المنظمات الحكومية. جامعة البصرة. 1 تشرين الثاني 2012. العدد 31 . العراق.

4- المعاجم:

- 1- احمد زكي بدوي، محمد كامل مصطفى. معجم المصطلحات. القوى العاملة. مؤسسة سينان. جامعة الاسكندرية. 1984.
- 2- انطوان نعمة. المنجد في اللغة العربية المعاصرة. 2000.
- 3- بن منظور. لسان العرب. 1995.

5-المراجع باللغة الاجنبية:

- 1- -Norbert Sillamy .*dictionnaire de la psychologie*.la rousse.edition France.loisirs.paris.france.1999.

قائمة المحكمين

الاسماء	التخصص	الجامعة
أ.د حربي سليم	علم النفس	جامعة زيان عاشور-الجلفة-
د.خويلد أسماء	علوم التربية	جامعة زيان عاشور-الجلفة-
د.علوطني عاشور	علم النفس العمل والتنظيم	جامعة محمد بوضياف-المسيلة-
أ.د.ضياف زين الدين	علوم التربية	جامعة محمد بوضياف-المسيلة-