

جامعة زيان عاشور الجلفة



كلية العلوم الإنسانية و الاجتماعية



قسم علم النفس و الفلسفة

# القيم الشخصية وعلاقتها بالإبداع التنظيمي في المؤسسة

-دراسة ميدانية بثنائية رزازقة الحركاتي بمسعد

مذكرة مكملة لنيل شهادة (الماستر) في علم النفس عمل وتنظيم

إشراف الأستاذ:

د. فرحات عبد الرحمان

إعداد الطلبة:

- قاسم نصر الدين
- جعلاب يونس

لجنة المناقشة:

1. أ ..... قيرع فتحي ..... رئيسا

2. أ ..... عروي المختار ..... مناقشا

السنة الجامعية: 2021/2020



# شكر و تقدير

الحمد لله الذي ينتهي إليه حمد الحامدين ويزداد إليه شكر الشاكرين، الحمد لله الذي خلق الإنسان وعلمه البيان، والصلاة والسلام على اشرف الأنبياء والمرسلين سيدنا محمد وعلى أهله وصحبه أجمعين.

نشكر الله تعالى أن هدانا للخوض في هذا البحث وأعاننا على انجازه، ونتقدم بالشكر والتقدير إلى كل من مد يد لنا العون والمساعدة لإكمال هذا البحث، ونخص بالشكر الأستاذ الفاضل المشرف على الرسالة الأستاذ فرحات الذي أكرمنا بتواضعه وحسن تعامله وخلقه وتوجيهاته التي كان لها بالغ الأثر في تذليل المصاعب وتخطي العقبات.

كما نتقدم بالشكر إلى جميع السادة أساتذة قسم علم النفس بجامعة زيان عاشور على كل مساعدة قدموها لنا

# الإهداء

نهدي هذا العمل الذي نسأل فيه الصواب و أن يكون نافعا لنا و  
لغيرنا من الطلاب وطالبات العلم و لكل من أطلع عليه و لا ننسى  
أفراد عائلتنا كما لا ننسى أيضا أصدقائنا المخلصين ، و قسم سنة  
ثانية ماستر علم النفس عمل و تنظيم لسنة 2021/2020 و  
بالأخص للزملاء داودي سالي نوال ، بن عيسى مسعودة ،  
قزيمانخلة، طلحة هشام

ملخص الدراسة :

هدفت دراستنا للتعرف على مستوى القيم الشخصية وعلاقتها بالإبداع التنظيمي في المؤسسة ، وقد اعتمدنا في دراستنا هذه على المنهج الوصفي الملائم لدراستنا، وقد اعتمدنا في أداة جمع البيانات على الاستبيان ،انطلاقا من معرفة مستوى كل من القيم الشخصية والإبداع التنظيمي وإيجاد العلاقة بين المتغيرين

Study summary:

Our study aimed to identify the level of personal values and their relationship to organizational creativity in the institution, and we have relied in this study on the appropriate descriptive approach for our study, and we have relied in the data collection tool on the questionnaire, stemming from knowing the level of each of personal values and organizational creativity and finding the relationship between the two variables

الصفحة	الموضوع
	الملخص
	البسمة
	الإهداء
	شكر و عرفان
	قائمة الجداول
1	مقدمة
<b>الإطار النظري</b>	
<b>الفصل الأول: الإطار العام للدراسة</b>	
04	الإشكالية
06	تساؤلات الدراسة
07	فرضيات الدراسة
07	أهمية الدراسة
07	أهداف الدراسة
07	تحديد المفاهيم
<b>الفصل الثاني: القيم الشخصية</b>	
19	تمهيد
20	مفهوم القيم الشخصية
25	خصائص القيم الشخصية
26	أهمية القيم الشخصية
28	تصنيف القيم الشخصية
30	خلاصة
<b>الفصل الثالث: الإبداع التنظيمي</b>	
32	تمهيد
34	مفهوم الإبداع التنظيمي
38	نظريات الإبداع التنظيمي
40	أنواع الإبداع التنظيمي
41	مستويات الإبداع التنظيمي
42	أهمية الإبداع التنظيمي

44	خلاصة
	الجانب الميداني
	الفصل الرابع: إجراءات الدراسة الميدانية
47	تمهيد
48	الدراسة الأساسية
48	(1) المنهج المتبع في الدراسة
49	(2)-مجتمع الدراسة
50	6.خلاصة
55	خاتمة
57	قائمة المصادر والمراجع
61	الملاحق

# مقدمة



إن النظريات التنموية تضطلع بدور المرشد الى أهمية الأخذ بثوابت ومبادئ تستثمرها العمليات التنموية بصفاتها قاعدة ضامنة لعمق المنطلق ومتانة الجذور، فالتحولات التي يشهدها العالم جارفة وسريعة في الآن ذاته، تتطلب تفاعلا فوريا وتعاملا دقيقا فهي أولا وقبل كل شيء تغيرات على مستوى الفكر والمواقف والقيم، وهذه الخيرة تمتاز باختلاف أو ائتلاف أنساقها وأنواعها تبعا لعوامل ومؤثرات عدة.

تعتبر الإدارة في الوقت الراهن من المواضيع المهمة في المجتمع خاصة في المجال الاقتصادي، بحكم المهمات التي تستند الى المؤسسات بداية من تحديد أهدافها الى تحقيقها وفقا للكيفية والتكلفة المحددة لها، تعد المؤسسة نظام متكامل يشمل عدة عناصر محركة للنشاط والتي تتطلب بذل الجهد واستخدام طاقة معينة، مما يجعل المؤسسة في حاجة ماسة للأفراد المستخدمين، ولكي يتم العمل بأحسن أداء يجب على المؤسسة مراقبة سيرورة العمل بشكل مستمر، فمراقبة العمل بصفة منتظمة بغرض تحقيق عالي من الأداء، لهذا يجب على الإدارة أن تتولى العديد من السياسات من أبرزها الرقابة وهذه الأخيرة تؤثر في الأداء لدى العمل وكذلك القيم الشخصية وعلاقتها بالإبداع التنظيمي .

فموضوع القيم الشخصية وعلاقتها بالإبداع التنظيمي مرتبط في اغلب الأحيان بالمؤسسات والإدارات، ومن اجل إتمام المهام على أكمل وجه يجب أن تحضر القيم الشخصية بجميع أنواعها وأساليبها المتنوعة والمتعددة ومختلف طرق تجسيدها لذلك سنتناول في هذه الدراسة والمعنونة ب "القيم الشخصية وعلاقتها بالإبداع التنظيمي" عن مدى تأثير القيم الشخصية وعلاقتها بالإبداع التنظيمي، ففي الإطار المفاهيمي سنقوم

بطرح الإشكالية وكذلك ذكر التساؤلات والفرضيات، بالإضافة إلى أسباب اختيار الموضوع وأهميته وأهدافه، كما تطرح ورقة العمل

هذه العلاقة بين القيم والإدارة مبينا صنفها منها القيم الشخصية والتنظيمية وبين السلوك القيادي باعتبار القادة عنصرا بشريا مؤثرا في مسار المنظمة، وباستعراض مراحل تطبيق نظرية الإدارة بالقيم.

ولقد تناولنا دراسة هذا الموضوع من خلال خطة البحث التي اشتملت على: جزء نظري يحتوي على فصلين وجزء تطبيقي يحتوي على فصل واحد.

ففيما يتعلق بالفصل الأول من الجانب النظري فقد خصص للقيم الشخصية، أنواعها، دور القيم الشخصية والتنظيمية، أهميتها وأهدافها.

في حين الفصل الثاني تناولنا فيه: الآلية، الفرضيات، المفاهيم الأساسية وبعض الدراسات السابقة المتعلقة بأهم المفاهيم المتداولة في البحث.

أما فيما يتعلق بالجانب الميداني والذي يحتوي على فصل واحد فلقد تناولنا فيه سير الدراسة من حيث مجال الدراسة، المنهج المستخدم، العينة، أدوات جمع البيانات والأدوات الإحصائية المستخدمة في تحليل البيانات، عرض نتائج الدراسة في ضوء الفرضيات وأخيرا قدمنا مجموعة من الاقتراحات الخاصة بموضوع البحث

# الفصل الأول:

الاطار العام للدراسة

## الاشكالية

تعيش المنظمات في عصرنا الحالي مسارا مطردا في كافة المجالات الحياتية المختلفة العملية و الاقتصادية الثقافية و الانسانية وفي ظل هذا التسارع تسعى المنظمات الى تحقيق ما تضعه من أهداف باستخدام كافة الامكانيات والموارد المتاحة ، ويعتبر العنصر البشري أحد أهم مقومات المنظمة التي يجب الحفاظ عليها والسعي لتطويرها من أجل الرقي بها نحو الأفضل ذلك لأنها أصبحت الأمم القوية في عصرنا تقاس بما تملكه من ثروة بشرية متخلصة قادرة على الإبداع والإنتاج وبما تملكه من فكر وقيم تساعد في ترسيخ السلوكيات الحضارية الراقية. (الفرجاني، 2006، ص12)

حيث نجد أن أداء الفرد يرتبط ارتباطا وثيقا بالقيم التي يتبناها ذلك الفرد العمل وتختلف القيم الاجتماعية نحو العمل باختلاف الحضارات والثقافات و العديد من الممارسات الوحدات الإدارية تستند في عقيدتها الى المعتقدات والعادات والقيم الثقافية للمجتمع الذي تعمل فيه تلك الوحدات فالقيم الشخصية دور أساسي في توجيه وتحديد السلوك الفردي وأدائه لعمله ، وقد أكدت العديد من الدراسات من جانب آخر على أهمية القيم في ظل تفاعل بين الموظفين وحل المشاكل واتخاذ القرارات أي كان مشكل هذا التفاعل سواء كان ايجابيا يؤدي الى نشوء علاقة جيدة بين الموظفين أو كان سلبي كما أكدت دراسة عبد الله بن أحمد بن سالم الزهراني 2009 أن القيم التنظيمية والشخصية تأثيرا مباشرا على السلوك التنظيمي وأيضا أن التعارض بين القيم يؤدي على صراع قيمي وتنظيمي مما يقلل من الأداء وأكدت دراسة المقدم 1994 المعنونة بعلاقة القيم الفردية و التنظيمية وتفاعلها مع الاتجاهات والسلوك أن الملتزمين بأهداف المؤسسة هم الذين يعطون أهمية

أكبر لقيمة المساواة وقيم الطاقة و أن القيم ترتبط سلبا بالدوافع و الأداء (بوسنية 2012 ص16).

حيثما أن القيم الشخصية هي مصدر السلوك الفردي الذي يؤثر على تفاعل الفرد مع الموظفين والمنظمة والتوجيه الايجابي من قبل المنظمة لسلوك المورد البشري يدفع بالفرد إلى الانجاز والإبداع و بالتالي تحقيق أهداف المنظمة .

يعتبر الإبداع عنصر حيوي هام بالتنمية للمنظمات وذلك لأن المهارات و القدرات المطلوبة لبقائها وقيامها بدورها على أكمل وجه في تطول مستمر بالإضافة إلى زيادة الميزة التنافسية بين المنظمات في ظل انتشار العولمة ولقد أوجدت دراسة عياض وزرودي(2010) أن الاهتمام بالإبداع والتغير التنظيمي يزيد من فرض المنظمة لمكانتها السوقية(الجعبري،2009، ص15)

بما أن الابداع التنظيمي يعطي حيوية للأفراد داخل المنظمة من خلال استغلال الافراد لكافة قدراتهم وامكانياتهم وثقافتهم الابداعية ولقد أوجدت دراسة إيمان عسكر وجاوي 2011 التي بينت أنه على المنظمة العمل لزيادة إدراك الافراد العاملين لديها حول أهمية الابداع في ايجاد حلول للمشكلات وأنشطتها المختلفة .(حسن، 2009، ص37).

وانطلاقا من الدور الهام الذي تلعبه القيم الشخصية في توجيه السلوك الفردي و التأثير عليه خاصة فيما يتعلق بالإبداع التنظيمي جاءت هاته الدراسة لتسليط الضوء على القيم شخصية و علاقتها بالإبداع التنظيمي.

ومن هنا طرح التساؤل التالي : هل توجد علاقة بين القيم الشخصية و الابداع التنظيمي .

التساؤل العام للدراسة : هل توجد علاقة بين القيم الشخصية والابداع التنظيمي ؟

التساؤلات الجزئية للدراسة :

- هل توجد علاقة بين القيم الشخصية للموظفين والأصالة التنظيمية ؟
- هل توجد علاقة بين القيم الشخصية للموظفين والطلاقة التنظيمية ؟
- هل توجد علاقة بين القيم الشخصية للموظفين والمرونة التنظيمية ؟

2-فرضية العامة .

- توجد علاقة بين القيم الشخصية والإبداع التنظيمي .

الفرضيات الجزئية:

- توجد علاقة بين القيم الشخصية للموظفين والأصالة التنظيمية ؟
- توجد علاقة بين القيم الشخصية للموظفين والطلاقة التنظيمية ؟
- توجد علاقة بين القيم الشخصية للموظفين والمرونة التنظيمية ؟

**3- أهمية الدراسة :**

تكمن اهمية الدراسة في الاستفادة من أهمية المجالات الفرعية التالية :

-إضافة علمية جديدة مقارنة بالدراسات السابقة .

-تعتبر هذه الدراسة مهمة من وجهة نظر الباحث لما تطرقت اليه من بحث و

تحليل الابداع التنظيمي لكونهما زاوية جديدة من نظر الباحث .

-مستمد الدراسة من كونها تتعلق بقطاع حيوي هام جدا في الدولة الا هو القطاع

الاساسي وعلى ضوء ذلك يمكن الاستفادة من نتاج هذه الدراسة سيتم تطوير في

هذا القطاع والارتقاء بمستوى الخدمات الادارية .

**4-أهداف الدراسة :**

أن معظم الدراسات في مجال الإبداع التنظيمي تناولت محددات مختلفة من بين هذه

المتغيرات الديمقراطية (السن، العمر، الجنس) لكن هذه الدراسة تهدف الى :

- التعرف على الطلاقة بين القيم الشخصية و الابداع التنظيمي

-تحديد هل هناك علاقة بين القيم الشخصية و الابداع بأبعاده الثلاث

(الطلاقة - المرونة - الأصالة).

**5. تحديد المفاهيم**

1.5. القيم : يختلف العلماء والباحثين في تحديد تعريف دقيق للقيم، إلا أنها تعبير على ما

يعتقده الأفراد وما يؤمنون به وهي توجه سلوكهم وتحدده. ولقد جاء في معاجم اللغة

العربية مصطلح القيم بمعاني عديدة منها: "مفرد قيم، وقوم الشيء تقويما، فهو قويم أي مستقيم وقيمة الشيء قدره" (شيخاوي، 2013، ص23)

"وان كلمة القيمة valeur مشتقة من الفعل اللاتيني valus وتعني "أنا أقوى أو بصحة جيدة" وهذا يعني أن القيمة تحتوي على صفة الصلابة والمقاومة، وقد تأتي بمعاني متعددة في اللغة كالاستقامة والاستواء ، والقيام بشيء والاعتدال والاستقلال " (شيخاوي، 2016، ص18).

**2.5. القيم الشخصية:** هي عبارة عن مجموعة من الضوابط والمبادئ التي تقوم عليها الشخصية. "هي تفاوت بين الشمولية والتخصيص فبعض الدراسات قصدت بالقيم الشخصية قيم الفرد بشتى تصرفاتها الدينية والاجتماعية وقيم العمل كذلك. ودراسات أخرى تضع القيم الشخصية داخل إطار خاص يتضمن القيم الذاتية بمعزل عن قيم العمل أو القيم الاجتماعية، ولإدراك أبعاد ومحتوى القيم الشخصية لابد من التوقف عند محددات عناصر وسمات الشخصية التي تباينت الاتجاهات والنظريات في طرحها وتحليلها، إذ تطورت نظريات الشخصية وهي تحاول تفسير بنائها، فكانت في بدايتها تدور حول سمات الفرد أو الخصال المتعلقة به على الدوام ثم تحولت الدراسات الى محاولة لربط هذه الخصال بعضها مع بعض لتكون طرازاً أو نمطاً معيناً." (العتيبي، 2009، ص33)

**3.5. التعريف الاجرائي :** هي الدرجة المتحصل عليها الموظف في ثانوية رزازقة الحركاتي بمسعد من خلال اجابته على أسئلة استبيان القيم الشخصية بأبعاده الثلاثة (القيم الاجتماعية والقيم الاقتصادية والدينية)



4.5. الإبداع عند فاطمة الشيدي " هو عملية ترجع في الحقيقة الى عملية واعية يقصد إليها الشاعر وهي نتاج عملية بين الذات وموضوعها. والإبداع أيضا مبادرة يبدئها الفرد تتمثل في قدرته على التخلص من السياق العادي للتفكير وإتباع نمط جديد من التفكير." (www.klamnews.com)

ويعرفه برونر " بأنه العمل أو الفعل الذي يؤدي الى الدهشة والإعجاب".

كما عرفه احمد المثنى أبو شكير "انه عملية ذهنية واعية قوامها مجموعة من البنى الفنية واللغوية، والتي تسهم في توليد الجديد من النصوص، فيأتي النص الجديد ليختزن خلاصة التجربة الإبداعية للمبدع الذي أنتج هذا النص ويصبح هذا النتاج اللغوي والمعنوي من ملاكه الفكري الخاص." (www.klamnews.com)

فالمفهوم اللغوي لمصطلح الإبداع قد جاء في لسان العرب من بدع يبدعه بدعا وابتدعه أنشئه وبدئه، وأبدعت الشيء اخترعته لا على مثال سابق، ووفلان بدع في هذا الأمر أي لم يسبقه إليه احد. (ابن منظور، 1994، ص6)

أما اصطلاحا يعرفه القحطاني على أنه الأداء الإداري المبدع بأنه استخدام الموظف المهارات الشخصية الإبداعية في إيجاد أساليب إدارية جديدة توصله إلى حلول.

المؤسسات الإدارية: هي عبارة عن مؤسسات إدارية يحكمها القانون العام الإداري وبذلك تكون المؤسسات العمومية ذات طابع إداري وشخصية مدنية واستقلال مالي.

**القيمتنظيمية:** هي الدرجة التي يتحصل عليها الباحث من عينة الدراسة من خلال إجاباتهم على بنود استبيان القيم التنظيمية مصمم من قبل الباحث.

**الانضباط:** وهو يقوم على أساس الاحترام والالتزام بمواعيد ولوائح الموجودة داخل هيكل أي مؤسسة.

**الموظف:** وهو الشخص الذي يشغل منصب ما في وظيفة ذات طابع إداري، حيث يتقاضى أجرا مقابل أداء هذا الدور.

### 5.5. الإبداع التنظيمي إجرائيا:

الدرجة التي يتحصل عليها الموظف بثانوية رزازقة الحركاتي من خلال إجابته على أسئلة لاستبيان الإبداع التنظيمي بأبعاده الثلاث (الطلاقة، الإحالة، المرونة)

### 6. الدراسات السابقة:

دراسة آل شاكر عبد الرحمن بن صالح بم مسعد، هيجانبعنوان :القيم الشخصية

للإعلاميين وعلاقتها بالصورة الذهنية لمجلس الشورى السعودي، عبد الرحمن بن احمد

مشرف على مناقشة مشكلة الدراسة التي تحدد في التساؤل ما علاقة القيم الشخصية

للإعلاميين بالصورة الذهنية لمجلس الشورى السعودي؟ مجتمع الدراسة يتكون من

الإعلاميين العاملين بوسائل الإعلام في مدينة الرياض

منهج الدراسة وأدواتها اعتمدت هذه الدراسة على المنهج الوصفي القائم على وصف

وتحليل البيانات التي تم جمعها بواسطة أداة الدراسة ( الاستبانة) للإجابة على أسئلة هذه

الدراسة.

أهم النتائج توصل اليها الباحث إلى مجموعة من النتائج أهمها ما يلي:

1. أن أفراد عينة الدراسة موافقون جدا على درجة أهمية كل قيمة من القيم الشخصية.
  2. أن أفراد عينة الدراسة محايدون في موافقتهم على الصورة الذهنية على مجلس الشورى.
  3. وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين الاتجاه نحو القيم الشخصية كلما تحسنت الصورة الذهنية عن مجلس الشورى.
  4. عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى 0.05 فاقل في اتجاهات أفراد الدراسة حول درجة أهمية كل قيمة من القيم الشخصية والصورة الذهنية عن مجلس الشورى باختلاف متغيرات (المشاركة في الوسيلة الإعلامية، وعدد سنوات الخبرة، والمؤهل، والمجال الإعلامي) بينما يوجد فروق في درجة أهمية كل قيمة من القيم الشخصية باختلاف متغير العمر لصالح أفراد الدراسة الذين أعمارهم 50 سنة فأكثر.
- أهم التوصيات:** توصل الباحث إلى مجموعة من التوصيات أهمها ما يلي:

1. العمل على تعزيز مكانة المجلس بمنحه مزيدا من الصلاحيات ليتضح أكثر دوره في صنع القرار، ويستجيب لاحتياجات ومصالح ورغبات المواطنين. فالمجلس من خلال وسائل الإعلام هو صوت الشعب أمام الدولة.
2. تفعيل إستراتيجية إعلامية واتصالية للمجلس بصناعة أعلام برلماني متخصص يحل مضمون ما يطرح في وسائل الإعلام ويتفاعل بشكل ايجابي في هذا المجال.
3. القيام بالمزيد من الدراسات والبحوث المستقبلية حول سبل تحسين الصورة الذهنية للإعلاميين حول مجلس الشورى.

## دراسة بوعطيط سفيان بعنوان: القيم الشخصية وعلاقتها بالتوافق المهني لدى هيئة التدريس الجامعي .

تعد القيم الشخصية من المواضيع المهمة في حياة الأفراد الخاصة والعملية، فهي إحدى المكونات الأساسية للشخصية، كما أنها تؤثر في سلوك الأفراد واتجاهاتهم وعلاقاتهم داخل المنظمات وخارجها، ولذلك نالت هذه الأخيرة حظا وافرا من البحث والدراسة في المجالات العلمية المختلفة مثل: علم الفلسفة، الانتروبولوجيا أما في علم الإدارة والتنظيم. وتماشيا مع ذلك هدفت الدراسة الحالية للكشف عن القيم الشخصية (النظرية والدينية والاجتماعية والاقتصادية والسياسية والجمالية) لدى هيئة التدريس الجامعي، ثم البحث في معرفة العلاقة بين هذه القيم والتوافق المهني لديهم، حيث قمنا بدراستنا هذه في ثلاث جامعات من الشرق الجزائري هي: جامعة 20 اوت 1955 بسكيكدة، جامعة الأمير عبد القادر بقسنطينة، جامعة باجي مختار بعنابة. تكونت عينة الدراسة من 80 أستاذا جامعيًا، تم اختيارهم بطريقة عشوائية طبقية من تخصصات مختلفة: علم النفس، علوم اقتصادية، علوم سياسية، علوم شرعية وأشارت الدراسة الى وجود علاقات ايجابية وأخرى سلبية بين قيم الفرد وتوافقه مهنيًا.

**دراسة نجم والسواط (1417م:95)** الى أن أهمية دراسة القيم الشخصية التي تنبع من الاعتبارات التالية:

1. تؤثر القيم الشخصية في رؤية وعلاقة المدير بالأفراد والجماعات داخل النظام الإداري.
2. تؤثر قيم المدير في إدراكه للمشكلات والمواقف التي يواجهها.

3. تؤثر قيم المدير في القرارات التي يتخذها والحلول والبدائل التي يطرحها فيبني اختياره للحلول والقرارات والبدائل على نسقه القيمي.
4. تحدد القيم الشخصية أخلاقيات العمل من خلال قيم المدير وما تحدده ما هو مقبول وما هو مرفوض؟
5. القيم الشخصية تحدد الأنماط السلوكية وما تقبله وما ترفضه منها و إن كانت صادرة عن المنظمة أو عن التنظيمات غير الرسمية بها.
6. الانتماء والولاء لجماعة العمل أو للمنظمة كلها تبني على القيم الشخصية للفرد داخل المنظمة.
- دراسة العمري 2003:** وهي بعنوان القيم الشخصية وعلاقتها بمستوى الأداء لدى طلاب الكليات العسكرية، حيث هدفت هذه الدراسة الى التعرف على ترتيب القيم الشخصية السائدة لدى طلاب كلية الملك خالد العسكرية، وأيضا التعرف على طبيعة العلاقة بين القيم الشخصية ومستوى الأداء العسكري والأداء الأكاديمي لدى طلاب الكلية المذكورة، والتعرف على ترتيب القيم الشخصية لدى طلاب الكلية المذكورة ذوي مستوى الأداء العسكري والأكاديمي المرتفع والمنخفض حيث طبقت هذه الدراسة لدى طلبة كلية الملك خالد العسكرية بمدينة الرياض في المملكة العربية السعودية وبلغ مجتمع الدراسة 1095 طالبا أخذت منه عينة عشوائية كان حجمها 328 طالبا، ما يمثل 30/ من طلاب الكلية. ومن أهم النتائج التي توصلت إليها هذه الدراسة أن ترتيب القيم الشخصية لدى أفراد العينة كالتالي: القيم الدينية، القيم النظرية، القيم الاجتماعية، القيم السياسية، القيم الاقتصادية، والقيم الجمالية وجود علاقة ارتباط طردية دالة عند مستوى قدره (0.05)

بينكل من القيم السياسية والقيم الاجتماعية ومستوى الأداء العسكري، وجود علاقة ارتباط طردي دالة عند مستوى قدره (0.01) بين القيم النظرية ومستوى الأداء الأكاديمي.

دراسة غياط، شريف، وزدوري، أسماء ( 2010 ) بعنوان: "تنمية وتدعيم الابداع التنظيمي في منظمات الأعمال" مداخله في الملتقى العلمي الدولي الابداع التنظيمي والتغيير التنظيمي في المنظمات الحديثة يومي 12- 13 ماي 2010. هدفت هذه الدراسة الى:

\* توضيح المفاهيم الأساسية كالابداع التنظيمي والتغيير والاختراع والابتكار.

\* توضيح مكونات العملية الابداع التنظيمية.

\* التعرف على كيفية تفعيل الابداع التنظيمي داخل المنظمات.

وتوصلت إلى وجوب الاهتمام بالابداع التنظيمي والتغيير التنظيمي من اجل فرض مكانة المنظمة السوقية.

دراسة بديسي، فهيمة وشيلي، وسام ورزق الله، حنان 2011 بعنوان " تنمية الابداع التنظيمي ودوره في الرفع من أداء المنظمات ملتنقى دولي حول الابداع التنظيمي والتغيير التنظيمي في المنظمات الحديثة" دراسة وتجارب وطنية ودولية يومي 18 و 19 ماي 2011. كلية علوم الاقتصادية و علوم التسيير بجامعة سعد دحلب البلدية.

هدفت هذه الدراسة الى:

- إبراز مفهوم وأهمية الابداع التنظيمي.

- معرفة درجة تأثير الابداع التنظيمي على الرفع من أداء المنظمات.
  - التعرف على علاقة الابداع التنظيمي بالميزة التنافسية داخل المنظمة.
- ومن أهم نتائج هذه الدراسة:

- تخصيص اعتمادات مالية كافية للإبداع والتطوير.
- تنمية وعي الأفراد بأهمية الابداع التنظيمي.
- تدعيم مبادرة الأفراد نحو التحديد.

**دراسة إيمان عسكر، حاوي 2011** بعنوان " الإبداع التنظيمي والتأثير في الأداء الوظيفي دراسة تطبيقية في مستشفى ابن ماجد العام. مجلة دورية نصف سنوية تصدر عن كلية الإدارة والاقتصاد، المعهد التقني بالبصرة.

هدفت هذه الدراسة الى تحديد العلاقة بين الأداء و الابداع التنظيمي لغرض تعزيز أسس الابداع التنظيمي.

وتوصلت الى انه على المنظمة العمل لزيادة إدراك الأفراد العاملين لديها حول أهمية الابداع التنظيمي في إيجاد حلول للمشكلات وأنشطتها المختلفة.

**دراسة فهد المشوط، احمد سعد 2011** بعنوان " اثر بيئة العمل على الابداع التنظيمي الإداري، دراسة تطبيقية على أكاديمية سعد العبد الله للعلوم الأمنية في دولة الكويت. رسالة ماجستير في إدارة الأعمال، جامعة الشرق الأوسط، كلية الأعمال الكويت.

هدفت الدراسة الى التعرف على اثر بيئة العمل على الابداع التنظيمي الإداري في أكاديمية سعد العبد الله للعلوم الأمنية في دولة الكويت، وذلك من خلال تحقيق الأهداف

التالية: للهيكل التنظيمي على الإبداع التنظيمي الإداري ( السلوك الابداع التنظيمي والقدرات الابداع التنظيمية)

- تحديد مستوى أهمية بيئة العمل في أكاديمية سعد العبد الله للعلوم الأمنية.
- تحديد مستوى الابداع التنظيمي الإداري في أكاديمية سعد العبد الله للعلوم الأمنية.
- تحديد اثر عوامل بيئة العمل على الابداع التنظيمي الإداري في أكاديمية سعد العبد الله للعلوم الأمنية.

وتوصلت الدراسة الى العديد من النتائج أبرزها:

- وجود تأثير ذي دلالة معنوية للهيكل التنظيمي على الابداع التنظيمي الإداري ( السلوك الابداع التنظيمي والقدرات الابداع التنظيمية) عند مستوى دلالة 0.05.
- وجود تأثير ذي دلالة معنوية للتدريب.
- وجود تأثير ذي دلالة معنوية للمشاركة في اتخاذ القرارات على الابداع التنظيمي الإداري ( السلوك الابداع التنظيمي والقدرات الابداع التنظيمية) عند مستوى دلالة 0.05.
- وجود تأثير ذي دلالة معنوية للحوافز والمكافآت على الابداع التنظيمي الإداري ( السلوك الابداع التنظيمي والقدرات الابداع التنظيمية) عند مستوى دلالة 0.05.
- وجود تأثير ذي دلالة معنوية لظروف العمل على الابداع التنظيمي الإداري ( السلوك الابداع التنظيمي والقدرات الابداع التنظيمية) عند مستوى دلالة 0.05.

#### التعليق على الدراسات السابقة:

من خلال الدراسات السابقة اتضح أن موضوع القيم الشخصية وعلاقتها بالابداع التنظيمي التنظيمي في المؤسسة قد نال اهتمام الباحثين، وقد تبين ما يلي:



- تتفق الدراسة الحالية مع الدراسات السابقة في تناولها لموضوع القيم الشخصية من الجانب النظري.
- تتفق الدراسة الحالية مع الدراسات السابقة في تناولها لموضوع الإبداع التنظيمي من الجانب النظري.
- تختلف الدراسة الحالية مع الدراسات السابقة في الإطارين الزمني والمكاني للدراسة. أما ما يميز دراستنا عن الدراسات السابقة هو:  
أن دراستنا الحالية تختلف مع الدراسات السابقة في أبعاد ومستويات المتغير التابع وعلاقته بالمتغير المستقل.

الفصل الثاني:

القيم الشخصية

**تمهيد**

يعتبر العديد من الباحثين والعلماء أن فهم ومعرفة القيم الشخصية امر ضروري وهام جدا من اجل إدارة الموظف في المنظمة بنجاح لما لها دور كبير في توجيه سلوك الأفراد العاملين، كما أنها بمثابة الموجه الأساسي لأعضائه في أدائهم لوظائفهم، وبناءا على ذلك يهدف هذا الفصل الى توضيح طبيعة القيم الشخصية من حيث تعريفها ومراحل تطورها واهم خصائصها.

**1- مفهوم القيم الشخصية**

"وجدت القيم مع الإنسان منذ بدء الخليقة، وعملت كإطار محدد لسلوكه ولتنظيم علاقاته مع الآخرين، مما شغل اهتمام العديد من الفلاسفة والمفكرين منذ البدايات الأولى للفكر الإنساني وحتى يومنا هذا، وتعتبر القيم احد المحددات الهامة للسلوك الاجتماعي، وتمثل نتاجا لاهتمامات الفرد والجماعة". (ملحم 2006ص137)

لاشك في أن القيم الشخصية كانت موجودة منذ الأزل، وهذا ما شغل الفلاسفة والمفكرين، إذ تعتبر القيم محددًا أساسيًا لسلوك الإنسان.

**أ - القيم الشخصية Personal Values**

تعد القيم من العناصر الأساسية لتكوين الثقافة الشخصية، فهي تؤثر تأثيرًا كبيرًا في حياة الأفراد العلمية والعملية، بوصفها إحدى المكونات الأساسية للشخصية، ويشمل تأثيرها سلوك الأفراد واتجاهاتهم وعلاقاتهم ، وهي بذلك توفر إطارًا مهمًا لتوجيه سلوك الإنسان وتنظيمه داخل المنظمات وخارجها، إذ يقوم بدور المراقب الذي يراقب أفعال الفرد وتصرفاته. فالقيمة هي كل ما يعده الفرد ذا قيمة في حياته، ويسعى إلى أن يكون سلوكه متسقًا ومتوافقًا مع سلوكه.

"ومفهوم القيم الشخصية تفاوت بين الشمولية والتخصيص، فبعض الدراسات قصدت بالقيم الشخصية قيم الفرد بشتى تصرفاته الدينية والاجتماعية وقيم العمل كذلك، ودراسات أخرى تضع القيم الشخصية داخل إطار خاص يتضمن القيم الذاتية بمعزل عن قيم العمل أو القيم الاجتماعية ولإدراك أبعاد ومحتوى القيم الشخصية لابد من التوقف عند محددات

عناصر وسمات الشخصية التي تباينت الاتجاهات والنظريات في طرحها وتحليلها." (العتيبي.2009.ص6)

هناك نوعين من الدراسة التي اختصت بالقيم الشخصية، إحداهما ترجح بان القيم الشخصية هي مبادئ تخص الفرد الواحد في شتى المجالات بينما الدراسة الأخرى تؤيد فكرة أن القيم الشخصية عبارة عن مبادئ القيم الذاتية دون قيم العمل أو القيم الاجتماعية. "إذ تطورت نظريات الشخصية وهي تحاول تفسير بنائها، فكانت في بدايتها تدور حول سمات الفرد أو الخصال المتعلقة به على الدوام ثم تحولت الدراسات الى محاولة لربط هذه الخصال بعضها مع البعض لتكون طرازاً أو نمطاً معيناً، إذ يرى ايزينك Eysenck أن فهم الشخصية يتكون بمعرفة العلاقة بين نمطين هما : المتوازن، والانطوائي، ثم اتجهت هذه الدراسات الى مسار التحليل النفسي التي طورها فرويد والتي ركزت على مداخل التعرف على الشخصية الثلاثة: الذات الدنيا والانا و الأنا العليا." (العتيبي.2009.ص6) لقد تطورت النظريات الشخصية فكانت بدايتها تتمحور حول الخصال والسمات الثابتة و الخاصة لكل فرد.

لقد حرص الباحثون على تحديد مفهوم القيم تحديداً دقيقاً، وذلك لان مفهوم القيم من المفاهيم التي تتسم بالكثير من العمومية والتجريد والغموض مما جعل مفاهيمها تتعدد حسب جوانب دراستها وزوايا تناولها.

" فالقيم لغويا عند (بشير أبو العينين 2003) أن القيم مصطلح حديث ظهر في اللغات العربية في أواخر القرن التاسع عشر ثم شاع استعماله في القرن العشرين واستخدم في البداية للدلالة على المقابل المادي المقدر ثمناً للشيء." (عبود.96)

إن مفهوم القيم يتمحور قديماً على القيم المالية، أما حديثاً فقد أصبح مصطلح مستعملاً في شتى المجالات والميادين المتنوعة.

لقد استخدم العرب كلمة قيمة والتي جمعها قيم، وتظهر الأصول اللغوية إن كلمة القيمة مشتقة من الفعل "قوم" الذي تعددت معانيه، فقد استخدمت العب هذا الفعل ومشتقاته للدلالة على معان عدة منها:

1. **الديمومة و الثبات:** وهو ما يشير إليه أصل الفعل "قوم" لأنه يدل على القيام مقام الشيء

يقال: "ماله قيمة" إذ لم يدم على الشيء ولم يثبت عليه، ومنه قوله عز وجل "عذاب مقيم". (الشورى.45) أي دائم وقوله "إن المتقين في مقام أمين." أي في مكان تدوم إقامتهم فيه. " (الفرجان، 2012/2013 ص 23)

2. **السياسة والرعاية:** "ومنه ما قالته العرب عن الذي يرعى القوم ويسوسهم فالقيم، السيد

وسائس الأمر"، والرجل قيم أهل بيته، وقيامهم يقوم بأمرهم. " (الفرجان، 2012/2013 ص 23)

3. **الصلاح والاستقامة:** فالشيء القيمه قيمة بصلاحه واستقامته، ومنه قوله عز وجل "

دينا قيماً" ( الأنعام. 161) أي مستقيماً، وأورد الراغب أن الدين القيم هو الثابت المقوم لأمر الناس ومعاشهم، "وأمر قيم مستقيم"، وخلق قيم حسن، ودين قيم مستقيم لأزيغ فيه، وكتب قيمة مستقيمة تبين الحق من الباطل، "وذلك دين القيمة" (البينة. 6) أراد الملة الحنيفة. " (الفرجان، 2012/2013 ص 24)

4. **القيم اصطلاحاً:** فقد عرفها " (الحنيطي 2003) بأنها اعتقادات عامة تحدد ماهو صواب

أو خطأ وماهي الأشياء المحببة أو غير المحببة المرفوضة أو المقبولة." (عبود، ص 96)

أي أن القيم عبارة عن مجموعة المبادئ والأسس التي تبيين وتضبط للشخص الصواب من الخطأ والمحبوب من المكروه.

تتمثل مقومات الشخصية في الاتصال بين القيم والشخصية والسلوك الإنساني عن طريق المحددات التالية: الإدراك والقيم والاتجاهات والدوافع.

"اتسعت صفات قراءة وتحليل هذه المحددات لتداخل العلوم التي تقرا أثرها وتركيبها، فعلم النفس الاجتماعي يبحث في نتائج التحولات الاجتماعية وأثارها وتداعياتها من زاوية القيم والأعراف في شخصية الفرد وأبعادها المختلفة، فيرى أن القيم الشخصية هي مجموعة حالات إدراكية واقعية توجه سلوك الفرد في مختلف المواقف، ويميز هذه الحالات الإدراكية اتصالها الثقافي، أي أنها ترتبط بثقافة المجتمع الذي تقع ضمن إطاره وخلال تفاعل الفرد معه". ( الهاشمي وعبد السلام 1980م)

إن المبادئ التي تقوم عليها الشخصية هي عبارة عن أفكار ومبادئ محكوم ومسيطر عليها من طرف مجتمع ما.

إذ نجد أن علم النفس يرى أن وجهي القيمة هما: السلوك الظاهري و الإدراك الباطني، وان كل اتجاه للعمل والسلوك يمكننا ملاحظته في الواقع. كما أن علم النفس الاجتماعي والعلوم السلوكية على عمومها بعلم الإدارة بصفته منهج جديد هدفه استكشاف وتفسير السلوك الإنسان يضمن النظام الإداري، وارتبطت القيم والسلوك بالعلوم السلوكية وعلم الإدارة.

"والقيم الشخصية عند تحديدها مثلث باختلاف الرؤى أساس للحكم والتوجيه الإنساني والمعبر عنه سلوكيا واعتمدت عمليات التوجيه والتغيير في علم النفس على الأداء الاعتباري للمسار التالي:" (حسن 2004م، ص156)

شكل رقم (1)

نموذج مسار التغيير

تغيير المعتقدات والقيم ← تغيير الاتجاهات ← تغيير السلوك

المصدر (راوية حسن 2004م، ص156)

وبعد هذا النموذج التوجيهي تقليديا في مجال تغيير الاتجاهات، إذ عبر دراسات حديثة ظهر مدخل بديل لتغيير الاتجاهات، ويتمثل هذا المدخل في تغيير السلوك أولا بافتراض أن كل فرد سيوحد اتجاهاته ليدعم السلوك.

إن الدراسات التي تطرح الأسئلة عن طبيعة القيم الشخصية للفرد داخل النظام الإداري تعددت في الفكر الغربي المعاصر، وأصبحت هذه الدراسات تحاول فهم التغيير القيمي الذي يشوب النسق القيمي لدى الفرد العامل، وهذا الاتجاه لم يتخذ دراسة القيم الشخصية بعد مؤثرا في السلوك والأداء فقط بل أخذ يحلل القيم الشخصية رغبة في تفعيل اتجاه جديد يحاول العمل على تطويع قيم النظام لكي تتناسب مع إنسانية القيم الشخصية للأفراد المنتسبين إليه، فالعوامل التي تحدد مكونات القيم وسماتها تختلف في قيم النظام عن قيم الفرد الشخصية.

"القيم الشخصية هي الأشياء التي تهمننا والخصائص والسلوكيات التي تحفزنا وتوجه

قراراتنا." (business.tutsplus)

والمقصود هنا أن القيم الشخصية هي التي تتحكم في قرارات وسلوكيات الشخص وتعمل على توجيهه وتحفيزه الى مراده.



خصائص القيم:

يتضح من خلال المفاهيم و التعاريف المتعلقة بمفهوم القيم لعدد من الباحثين والكتاب في مختلف المجالات أن لها عددا لا يعد ولا يحصى من الخصائص والسميات والتي من أبرزها ما يلي:(أبو جادو ،1998:208)

1. تصطبغ القيم بالصبغة الاجتماعية، فهي تنطلق من إطار اجتماعي محدد، وعلى أساسها يتم الحكم على سلوك الأفراد لأنها تنال قبولا من المجتمع.
2. تتصف القيم بالذاتية، إذ يحس كل شخص منا بالقيم على نحو خاص به، والانا هو الذي يحمل القيمة ويخلعها على الأشياء.
3. تتصف القيم بأنها نسبية، من حيث الزمان والمكان، فما يعتبر مقبولا في عصر من العصور، لا يعتبر كذلك في عصر آخر، وما يعتبر مناسبا في مكان ما، قد لا يكون كذلك في مكان آخر.
4. تتسم القيم بالهرمية، إذ أنها ترتب عند كل شخص ترتيبا متدرجا في الأهمية، وبحسب الأهمية والتفضيل لكل فرد، وعلى هذا يمكننا القول أن لدى كل فرد نظاما للقيم يمثل جزءا من تكوينه النفسي الموجه لسلوكه.
5. تتصف القيم بالقابلية للتغيير ، فبالرغم من أن القيم تتصف بالثبات النسبي إلا أنها قابلة للتغيير بتغير الظروف الاجتماعية، لأنها انعكاس لطبيعة العلاقات الاجتماعية ونتاج لها.
6. تتسم القيم بالعمومية، بحيث تشكل طباعا قوميا عاما، ومشاركا بين جميع الطبقات.

7. تتضمن القيم نوعا من الرأي، أو الحكم على شخص، أو شيئا أو معنى معيناً.
8. القيم تجريبية، فوجودها لا يكون إلا بشخص ولشخص، يجربها في فعل أصيل، وهو فعل التقدير، ولكل نوع منها تقدير خاص به .
9. القيمة ذات قطبين في الجملة، فهي إما هذا الوجود أو ذاك، أنها حق أو باطل، خير أم شر.

من الواضح بان القيم تمثل جانبا رئيسيا من ثقافة كل مجتمع وهي بذلك تشكل أساسا للقيادة والقوة داخل المجتمع الواحد كما أنها تشكل السلوك السائد للثقافة، فهي التي بتحديد ما يفعله أعضاء المجتمع، فهي ذاتية، نسبية، هرمية، اجتماعية وقابلة للتغيير.

### أهمية القيم الشخصية:

"إن القيم في عمومها تمثل قضية بالغة الأهمية نتيجة لما تتركه من مؤشرات بالغة في التأثير في سلوكيات واتجاهات الأفراد التي تنعكس بدورها على الدور الوظيفي للفرد داخل المجتمع لذا فان ترهل القيم وتدهورها وانحرافها ، يقود لتفشي الظواهر الهدامة وتدهور القيم يدل على ضعف تأثير القيم في تصرفات الأفراد وعلاقاتهم ،وفقدانها لسيطرتها ولسلطاتها التي تمارسها على سلوكيات الأفراد، فالقيم تعد معيارا يحدد للفرد نوع العمل الذي يمارسه والسلوك الذي يسلكه في انجاز العمل المسند إليه". (إبراهيم، 2005 ص37)

"إن الاهتمام في الآونة الأخيرة ينصرف الى دور القيم في السلوك، وتأثير ذلك في أداء منظمات الأعمال ،وينتق معظم الدارسين في هذا الميدان على أن هيكل القيم الشخصية

للفرد يعد واحدا من العوامل التي تؤثر في سلوكه في العمل، وتقتصر نتائج الدراسات التي أجريت في هذا المجال مايلي " : (عبد الوهاب، 2008:208)

1. يسترشد الفرد بقيمه الشخصية في تحديد الصحيح والخاطئ من التصرفات ، لذلك تعتبر القيم احد ضوابط السلوك الإنساني.
2. معرفة الاختلافات في القيم الشخصية للأفراد، تساعد على تفسير طبيعة المنازعات بين هؤلاء الأفراد داخل المنظمة، كما يساعد التشابه في القيم الشخصية للأفراد من اجل تفسير التفاهم القائم بينهم.
3. يزداد التعاون بين الجماعات كلما زادت درجة التماثل فبقيم هذه الجماعات، ويقل التعاون كلما زادت درجة التباين في قيم هذه الجماعات.
4. تزداد فاعلية الدور القيادي للمدير كلما تماثلت قيمه مع قيم مرؤوسيه ،وتقل فاعليته القيادية كلما اختلفت قيمه مع قيم مرؤوسيه .
5. إن القيم الشخصية للمدير تؤثر في اختياره للأهداف الخاصة بالمنظمة ،كما تؤثر في قراراته اليومية في الوقت نفسه .

مما يبق يتضح لنا أن القيم الشخصية للفرد تساعد في تحديد وتمييز بين ما هو صحيح وما هو خاطئ، لتكون بذلك احد ضوابط السلوك الإنساني ومعرفة اختلاف القيم بين الأفراد تساعدنا في تفسير التفاهم القائم بين مجموعة من الأفراد داخل منظمة معينة .

"إن القيم تلعب دورا هاما في تقرير المستوى الاجتماعي للفرد واتجاهاته وطريقة حياته، وهي من أهم المفاهيم الاجتماعية المنظمة والموجهة للسلوك الإنساني وهي بهذا تتمتع بخصائص تميزها عن غيرها من المفاهيم الأخرى المرتبطة بها". (الأحمر ، 2008)

نستنتج بان للقيم دور هام من اجل تقرير مستوى الفرد في الحياة وان لها خصائص تميزها عن غيرها.

### تصنيف القيم الشخصية:

"تشمل القيم كل الموضوعات والظروف والمبادئ التي أصبحت ذات معنى خلال تجربة الإنسان الطويلة كالشجاعة والقوة والاحتمال والإيثار والأمانة والحلب والحرية والعدالة، ولكن القيم ليست هذه الصفات فحسب، بل هي نمط السلوك التي تعبر عن هذه القيم، وهي موجّهات السلوك". (رشوان:2004، 189)

ليس هناك تصنيف معين وواضح للقيم ولذلك حاول بعض الباحثين تصنيف القيم على أسس متنوعة نذكر منها:

#### 1/التصنيف على أساس الشدة: وهنا تنقسم القيم الى ثلاث أنواع هي :

\*قيم إلزامية: وهي التي تقوم بتحديد ما ينبغي أن يكون كقيمة الولاء للوطن وقيمة الحرية الفردية.

\* قيم تفضيلية: هي التي تحدد ما يفضل أن يكون كقيمة الطموح وقيمة النجاح في العمل.

\*قيم مثالية : وهي القيم التي يشعر الناس أن في تحقيقها تبرز صورة الكمال المحمود للقيمة كقيمة العدل المطلق وقيمة الإحسان بمقابلة الإساءة.

## 2/ التصنيف على أساس المحتوى: حسب تصنيف البورت جوردن ( Albortjorden ) (1973/1961م)

القيم النظرية: وهي المدخل العقلاني لاكتشاف الحقائق

القيم الجمالية: هي القيمة العليا التي تعني بالشكل والتناغم

القيم الاجتماعية: هي القيمة العليا المحبة للناس

القيم السياسية: هي التي تؤكد اكتساب السلطة والنفوذ

القيم الدينية: هي التي تهتم بفهم الكون

### 3/ التصنيف على أساس الثبات: إن القيم على أساس الثبات تنقسم بدورها الى:

قيم ثابتة: نسبيًا والمقصود بها القيم التي ليست مطلقة الثبات بحكم أنها ظاهرة اجتماعية تخضع للتغيير النسبي كظواهر اجتماعية.

قيم متغيرة: نسبيًا والتي تتمثل فيما يطرأ على مضمونها من تغير بحكم التطور الثقافي للفرد والمجتمع.

### 4/ التصنيف على أساس المصدر وتنقسم بدورها الى:

\* تقليدية: أي أنها نابعة من المجتمع والثقافة ومتوارثة عبر الأجيال.

\* منبثقة: وهي التي توجد نتيجة للتغيرات المختلفة والثقافات الوافدة

## الخلاصة:

نتيجة لما تطرقنا إليه في هذا الفصل يتضح لنا أن للقيم الشخصية أهمية كبرى على مستوى المنظمة ذلك أن فعالية المنظمة وتطورها يتوقف إلى حد كبير على القيم التي يحملها أعضاؤها كما أن القيم الشخصية جزء لا يتجزأ من التنظيم ، كما أن لها جملة من الخصائص التي تميزها و لها أهمية كبيرة داخل التنظيم لدورها الهام التي تلعبه بتكوين سلوك الفرد و الجماعة على سواء .

الفصل الثالث:

الابداع التنظيمي

**تمهيد**

تسعى المنظمات المعاصرة اليوم الى التميز من خلال العمل على تحقيق نتائج لم تتجز من قبل، والإتيان بالجديد والتركيز على الابداع التنظيمي بما يجعلها متفوقة على منافسيها وفي ظل المنافسة المحتدمة في عالم الأعمال أصبح التميز السبيل الوحيد للبقاء. وبالتالي أصبح الابداع التنظيمي امرأ في غاية الأهمية وذلك باعتباره من الأدوار المهمة في العمل الإداري لما له من نتائج ايجابية تعود بالنفع على المنظمات والعاملين بها، من خلال ما يقدمه من تحديد نوع الحلول والتخلص من التفكير الاعتيادي وإنتاج عدد ممكن من الأفكار الجديدة لهم، ويظهر دور الابداع التنظيمي من خلال إدراك الإداريين والمنظمات الى مدى الحاجة للتحسين والتغيير في العمليات الإدارية وأهدافها، وتوفير مناخ ملائم يمكن العاملين في المنظمات من إظهار ما لديهم من قدرات إبداعية واستغلالها الاستغلال الأمثل. وسنتطرق في فصلنا هذا الى الابداع التنظيمي ونحاول الإحاطة بكل جوانبه لتتضح الصورة أكثر.



### التطور التاريخي لمفهوم الابداع التنظيمي

يذكر تاريخ التطور الاجتماعي إن الإنسان بادئ الأمر، بدأ باكتساب ميول نحو امتلاك بعض الأصول، ومن ثم تطورت رغبته في المناقشة وهي رغبة في امتلاك المزيد ورغبة في امتلاك ما يجعل حياته أكثر سهولة، وحين أصبحت تلك الرغبات قوية الى درجة كبيرة تحولت الى الشعور بالحاجة وكما يقول المثال القديم " الحاجة أم الاختراع" وقد كانت المعرفة في الماضي تخص فئة قليلة من البشر فقط.

ومع التطور التاريخي زاد الاهتمام بالمعرفة وصولا الى العصر الحالي والذي أصبح يعرف "بعصر المعرفة" وان الابداع التنظيمي في المستقبل سينجم عن اكتشافات فردية وجماعية بمعدل سريع التزايد. حيث تظهر الدراسات أن الابداع التنظيمي يقوم أساسا على كل من المعرفة السابقة والتجريب الدؤوب.

الإطار العام للإبداع

تعددت مفاهيم الإبداع التنظيمي وتباينت وجهات النظر حول تحديد ماهيته فلا يوجد اتفاق بين العلماء حول تعريفه وماهيته، ومن هذه التعريفات نجد مايلي:

مفهوم الإبداع التنظيمي:

لغة: " أن أصل كلمة إبداع في اللغة العربية مأخوذة من بدع الشيء وابتدعه أي أنشأه وبدا وبعه بدعا أي انشأ على غير مثال أي صياغة غير مسبوقة." (السكرانة 2001ص 16)

والبديع من أسماء الله تعالى لإبداعه الأشياء وإحداثه إياها وهو البديع الأول قبل كل شيء حيث جاء قوله تعالى: "قل ما كنت بدعا من الرسل" (سورة الاحقاف-9-)  
فالإبداع التنظيمي عند العالم جوان: " الإبداع التنظيمي مزيج من القدرات والاستعدادات والخصائص الشخصية إذا وجدت بيئة مناسبة يمكن أن ترقى بالعمليات العقلية لتؤدي الى نتائج أصلية ومفيدة للفرد أو الشركة أو المجتمع لو العامل". ( خيري 2014 ص 112)

اصطلاحا: يعرفه الكاتب "دافت" : تبني فكرة جديدة أو سلوك جديد بالنسبة لمجال صناعة المنظمة وسوقها وبيئتها العامة.

"وانه عملية معينة يحاول فيها الإنسان عن طريق استخدام تفكيره وقدراته العقلية وما يحيط به من مثيرات مختلفة وأفراد مختلفين إن ينتج إنتاجا جديدا بالنسبة له أو بالنسبة لبيئته". (حريم 2009ص 353)

لقد تباينت وتعددت التعريفات الاصطلاحية لمفهوم الابداع التنظيمي وذلك باختلاف المناهج العلمية والأدبية واختلاف المرجعية والهدف لهذه التعريفات وتتنوع الآراء عند العلماء والباحثين ومن بين هذه التعريفات نجد:

عرف (Robbnis 1993) "الإبداع التنظيمي التنظيمي بأنه فكرة جديدة يتم تنفيذها من اجل الوصول من اجل تطوير الإنتاج أو العملية أو الخدمة. ويمكن أن يتراوح اثر الابداع التنظيمي في المنظمات من إحداث تحسينات تقود الى خلق شيء ذي قيمة وإحداث تطوير جوهري هائل ويمكن ان تشمل هذه التحسينات بعض الجوانب مثل الإنتاج والهياكل التنظيمية والطرق الجديدة في التكنولوجيا، والخطط والبرامج الجديدة المتعلقة بالأفراد والعاملين والأنظمة الإدارية." (رحمة، 2016، ص60)

كما عرفه أيضا (Haga 1999) "على انه الممارسة أو العملية التي ينبثق عنها إحداث فكرة أو سلوك أو منتج أو خدمة أو تكنولوجيا أو أي ممارسة إدارية جديدة، بحيث يترتب عليها إحداث عمليات أو مخرجات المنظمة." (لطي، خصاونة. 2011، ص 54)

"والابداع التنظيمي في سرعة التسليم هو زيادة مرونة الإنتاج للتكيف بسرعة مع طلبات المستهلكين المتغيرة وتقليل مدة انتظار المستهلك الى اقل وقت ممكن، وان الابداع التنظيميات في اعتمادية التسليم في تصميم العملية التي لها مرونة عالية بالشكل الذي يمكن المنظمة من خلها بالإيفاء بتسليم المنتج أو الخدمة في الوقت المحدد أما إبداع المرونة فهو مواجهة التغيرات في رغبات الزبائن وحاجاتهم بسرعة التكيف لها." (الرحيم، محمود، ص 55-85)

ويرى حسن (2000) فان الابداع التنظيمي هو " امتلاك الأفراد قدرات إضافية خلاقة مثل: روح المجازفة والقدرة على التغيير وحل المشكلات". (رواية ، 2000، ص 331)

أما وجهة نظر درويش (2006) فالابداع التنظيمي هو: " العملية التي يتميز بها الفرد عندما يواجه مواقف يفعل لها ويعايشها بعمق ثم يستجيب لها بما يتفق وذاته، فتجيء استجابته مختلفة عن استجابات الآخرين وتكون منفردة وتتضمن هذه العملية منتجات أو خدمات أو تقنيات عمل جديدة، أو أدوات وعمليات إدارية جديدة، كما تشمل الفكر القيادي المتمثل في طرح أفكار جديدة". (جمعة ، 2006).

كما عرف الفاعوري (2005) الابداع التنظيمي على انه " عملية تتناول أفكارا جديدة فعالة لإشباع حاجات الزبائن وهو عملية تجديد وتحديث مستمرة تشمل كل المنظمة وهو جزء مهم من إستراتيجية الأعمال والممارسات اليومية". (الفاعوري، عبد الحليم، 2005، ص 3)

عرف Chen yung (2010) الإبداع التنظيمي على انه " عملية إنتاج أفكار جديدة ومفيدة". ( Young, T.T&.Chen, H.C 2010 , ,pp869-881 )

### 1.نظريات الابداع التنظيمي وأنواعه

#### 1.1 النظريات

قام عدد من العلماء والكتاب وعلماء الإدارة بطرح أفكار أصبحت تعرف فيما بعد بالنظريات وعرفت بأسمائهم، إذ قدمت هذه النظريات معالجات مختلفة حول الابداع التنظيمي كما استعرضت ملامح المنظمات والعوامل المؤثرة وهذه النظريات تتمثل فيما يلي :

**أ. نظرية: (March & Simon, 1958)**

فسرت هذه النظرية الابداع التنظيمي من خلال معالجة المشكلات التي تعترض المؤسسات إذ تواجه بعض المؤسسات فجوة بين ما تقوم به، وما يفترض أن تقوم به فتحاول من خلال عملية البحث خلق بدائل، وتمر عملية الابداع التنظيمي حسب هذه النظرية بعدة مراحل هي: (الصريرة، 2003، ص 196-218)

فجوة أداء، عدم رخاء، بحث، وعي، وبدائل ثم إبداع حيث تعزي الفجوة الأدائية الى عوامل خارجية ( التغير في الطلب أو تغيرات في البيئة الخارجية) أو الى عوامل داخلية ( تعيين موظفين جدد أو وجود معايير أداء عالية )

ب. **نظرية (Burns & Stalker, 1961)** : وكانا أولاً من أكدا على أن التراكيب والهياكل التنظيمية المختلفة تكون فاعلة في حالات مختلفة فمن خلال ما توصلوا إليه من أن الهياكل أكثر ملائمة هي التي تسهم في تطبيق الابداع التنظيمي في المنظمات من خلال النمط الآلي الذي يلائم بيئة العمل المستقرة والنمط العضوي الذي يلائم البيئات سريعة التغير فهو يسهل عملية جمع البيانات والمعلومات ومعالجتها.

ج. **نظرية Wilson (1966)** بين عملية الابداع التنظيمي من خلال ثلاثة مراحل هدفت الى إدخال تغيرات في المنظمة وهي:

إدراك التغير، اقتراح التغيير، وتبني التغيير وتطبيقه، ويكون بإدراك الحاجة أو الوعي بالتغيير المطلوب ثم توليد المقترحات وتطبيقها، فافترضت نسبة الابداع التنظيمي في هذه المراحل الثلاث متباينة بسبب عدة عوامل منها التعقيد في المهام ( البيروقراطية) وتنوع نظام الحفظ وكلما زاد عدد المهام المختلفة كلما ازدادت المهام غير الروتينية

مما يسهل إدراك الابداع التنظيمي بصورة جماعية وعدم ظهور صراعات كما أن الحوافز لها تأثير ايجابي لتوليد الاقتراحات وتزيد من مساهمة اغلب أعضاء المنظمة.

**د. نظرية Harvey & Mill (1970)** انصب تركيزهم على فهم الابداع التنظيمي

من خلال مدى استخدام الأنظمة لحلول الأنظمة الروتينية الابداع التنظيمية فقد وصفوا أنواع المشكلات التي تواجهها المنظمات وأنواع الحلول التي قد تطبقها من خلال إدراك المشكلة فالمنظمة تسعى الى وضع حلول روتينية لمعالجة حالات أو مشكلات تم التصدي لها سابقا وأيضا تسعى لاستحضار حلول إبداعية لم يتم استخدامها من قبل لمعالجة المشكلات غير الروتينية أو الاستثنائية بتبني الهياكل التنظيمية والميكانيكية والعضوية.

### أنواع الابداع التنظيمي

تناول الباحثون موضوعات الابداع التنظيمي من مداخل مختلفة وقد قادت دراسات الباحثين المختلفة والمتنوعة الى وجود تباين في أنواع الابداع التنظيمي بسبب أهداف ومنطلقات الابداع التنظيمي المختلفة ومن خلال الاطلاع على الأدبيات والرسائل في هذا المجال يمكن أن يقسم الابداع التنظيمي وفقا لاستعمالاته. وعلى وفق هذا المعيار يصنف الابداع التنظيمي الى نوعين هما الابداع التنظيمي المنتج وإبداع العملية.

## أ. إبداع المنتج:

"إبداع المنتج هو تقديم أو تحسين خدمة جديدة لإشباع حاجات الزبائن أما إبداع العملية فهو تصميم عملية جديدة أو تحسين عملية حالية للتأثير في كمية الانتهاج وجودته بما يزيد من قدرة المنظمة على المنافسة في الأسواق". (العبيدي، 2010، ص242/204)

إذ نجد أن الابداع التنظيمي له نوعين، ألا وهما الابداع التنظيمي التقني و الابداع التنظيمي الإداري.

"ووفقا لمجال الابداع التنظيمي يصنف الى إبداع إداري وإبداع تقني وتناول عدد من الباحثين هذين النوعين من الابداع التنظيمي حيث عرف الابداع التنظيمي التقني بأنه التغيرات الحاصلة في الأداء أو المظهر المادي للمنتج أو الخدمة أو في العمليات المادية التي من خلالها يتم تصنيع المنتج أو الخدمة أما الابداع التنظيمي الإداري فهو التغيرات الحاصلة في العملية الإدارية في المنظمة إضافة الى ذلك فان الابداع التنظيمي التقني هو تقديم منتجات جديدة أو تحسين منتجات حالية أو تصميم أو إدخال عمليات وأساليب وطرائق جديدة في العملية الإنتاجية أو تحسين الأساليب والعمليات في العمليات الإنتاجية". ( الرحيم، محمود، وحسن، دنيا، 2010، ص55-85)

## ب. إبداع العملية

"أما الإبداع التنظيمي فهو تغيير في الهيكل التنظيمي والعملية الإدارية في المنظمة ونشاطات المنظمة الأساسية. مما سبق يمكن القول أن الإبداع التنظيمي التنظيمي هو مجمل التغيرات الحاصلة في الأنشطة والفعاليات والأساليب الدارسة التي تتبعها المنظمة بالشكل الذي يتلائم مع تحقيق أهداف المنظمة أما الابداع التنظيميالتقني

فهو تطوير المنتجات الجديدة وتصميم العمليات الجديدة أو التحسينات التي تحدث سواء في المنتج أم العملية بالشكل الذي يشبع حاجة ورغبة الزبون". (الجعبري، 2009، ص15-16)

يقصد بالإبداع التنظيمي خلق قيمة أو إنتاج فكرة جديدة مفيدة سواء كانت تتعلق بإنتاج سلعة أو خدمة أو تتعلق بالوسائل والإجراءات والعمليات التي تتبعها المنظمة.

### مستويات الإبداع التنظيمي

يمكن التمييز بين ثلاثة مستويات من الإبداع التنظيمي في المنظمات والمستويات الثلاثة تكمل وتعزز بعضها البعض وجميعها ضرورية للمنظمات المعاصرة وسندرجها باختصار كالتالي:

الإبداع التنظيمي على مستوى الفرد "هو الإبداع التنظيمي الذي يحققه الأفراد الذين يمتلكون قدرات وسمات إبداعية لقد كتب الكثير عن الشخصية المبدعة، وتناول كثير من الكتاب والباحثين هذا الموضوع سعياً لتحديد السمات التي تميز الشخصية المبدعة عن غيرها، كما عقدت عشرات المؤتمرات والندوات ونشر الكثير من الأبحاث والمقالات التي تحاول التعرف على قدرات واستعدادات وميول الفرد المبدع وخصائص وسمات شخصية المختلفة التي يتميز بها والتي لا تتوافر في الشخص غير المبدع". (حريم 2009، ص357)



الابداع التنظيمي على مستوى الجماعة: وهو الابداع التنظيمي الذي يتم تقديمه أو التوصل إليه من قبل الجماعة، وإبداع الجماعة أكبر من المجموع الفردي لإبداع أفرادها، وقد توصلت الدراسات الى النتائج التالية :

\* إن الجماعة المختلفة من حيث الجنس تنتج حلولاً أفضل جودة من الجماعة أحادية الجنس.

\* إن الجماعة شديدة التنوع تنتج حلولاً أفضل، وإن الحل الابداع التنظيمي للجماعة يتطلب أن تتكون من أشخاص لهم شخصيات مختلفة .

\* إن الجماعة المتماسكة أكثر استعداداً أو حماساً ونشاطاً للعمل من الجماعة الأقل تماسكاً.

\* أن الأفراد المنسجمة أكثر ميلاً للإبداع من الجماعة التي ليس بين أفرادها انسجام.

\* أن الجماعة حديثة التكوين تميل الى الابداع التنظيمي أكثر من الجماعة القديمة.

\* أن الابداع التنظيمي يزداد مع ازدياد عدد أعضاء الجماعة حيث تتوسع القدرات والمعرفة والمهارات". (العميان 2002ص394.393)

### الابداع التنظيمي على مستوى المنظمة :

وهو الابداع التنظيمي الشامل المتكامل على مستوى المنظمة بحيث يصبغها ويجعلها ذات علامة فارقة متميزة في ذاتها عن غيرها، فهي منظمات متميزة في مستوى أدائها وعملها وغالباً ما يكون عمل هذه المنظمات نموذجي ومثالي للمنظمات الأخرى .

"وحتى تصل المنظمات الى الابداع التنظيمي لا بد من وجود إبداع فردي وجماعي، وهذا المستوى هو مجال بحث الدراسة، وحيث أن الابداع التنظيمي على مستوى المنظمة هو تحصيل إبداع الأفراد وصورة للإبداع المتكامل بين الفرد والجماعة والمكان". (الجعبري 2008ص15)

### أهمية الابداع التنظيمي

يمثل الابداع التنظيمي أهمية استثنائية في عمل المنظمات حتى أن الكثير من هذه المنظمات الناشطة في الدول الأكثر تقدماً قد رصدت موازنات مالية كبيرة قيمتها موجهة نحو رعاية الابداع التنظيمي والمبدعين لان في ذلك يكمن سر التقدم . ولذلك يمكن أن نلخص أهمية الابداع التنظيمي فيما يلي:

\* "الاهتمام بممارسة الديمقراطية في الإدارة عبر توسيع قاعدة المشاركة للأفكار، العاملين من خلال تفويض سلطات وتوسيع نطاق المسؤولية.

\* الاهتمام بجماعات العمل الصغيرة والتنظيمات اللارسمية وتشكيلاتها وبالعلاقات الإنسانية والاجتماعية." ( الدباغ، 2008 ،ص 176)

\* "الابداع التنظيمي عبارة عن تطبيق أفكار مطورة داخل المنظمة خاصة بالخدمات، البرامج السياسات والإجراءات، العمليات والوسائل والأنظمة والمنظمات لكافة أنواع الابداع التنظيمي لاسيما في ظل الظروف العالمية والدولية والحالية وفي ظل كافة ظروف المنظمات التي تقضي التغيرات والابداع التنظيميات المعرفية التكنولوجية والتنظيمية والإدارية." (جوهر، 2014، ص 104)

\* يطور قدرة الفرد على استنباط الأفكار الجديدة، ويساعده في الوصول للحل الناجح للمشكلة بطريقة أصلية.

\* يجعل الفرد يستمتع باكتشاف الأشياء بنفسه.

\* يسهم في تحفيز المنظمات لتكون بيئة ملائمة لاكتشاف المواهب والعمل على تميمتها من خلال توفير برامج متخصصة.

\* يؤدي الى الانفتاح على الأفكار الجديدة، والاستجابة بفاعلية للفرص والتحديات والمسؤوليات لإدارة المخاطر والتكيف مع المتغيرات.

\* يسهم في تحقيق الذات الابداع التنظيمية وتطوير المنتجات الابداع التنظيمية والإسهام في تنمية المواهب وإدراك العالم بطريقة أفضل.

## خلاصة

على ضوء ما تم تقديمه في هذا الفصل تتأكد لنا أهمية الابداع التنظيمي في المؤسسات، حيث يمثل أساسا للتطوير الهادف للتنمية الإدارية، ولا يتأتى ذلك إلا من خلال تلمس العوائق التي تواجه الابداع التنظيمي في المؤسسات، لأنها تعتبر كتهيئة الأجواء المناسبة للعاملين في المؤسسة.

كما أن المؤسسات الكبيرة التي تتميز بالتقدم تعطي أهمية كبيرة لهذا الجانب من خلال الدراسة التي تخص المشاكل والعوائق التي تواجه المؤسسات بهدف معالجتها وإيجاد حلول كافية لها.

# الجانِب التَطْبِيقِي



## الفصل الرابع:

اجراءات الدراسة الميدانية

**تمهيد:**

بعد الانتهاء من عرض الإطار النظري وتحديد فروض الدراسة سنحاول إلقاء الضوء على الجانب التطبيقي للدراسة إلى توضيح المنهج المستخدم فيها، والعينة التي تم اختيارها. ثم عرض مجموعة الأدوات المستخدمة لجمع البيانات ثم توضيح النتائج لكل فرضية من خلال جداول والتعليق عليها وشرحها إحصائياً. والخروج باستنتاج عام حول الدراسة .



الدراسة الأساسية:

## 1) المنهج المتبع في الدراسة :

إن مجال البحث العلمي يعتمد على اختيار المنهج المناسب لكل مشكلة على طبيعة المشكلة نفسها وتختلف المناهج المتبعة باختلاف الهدف الذي يود الباحث التوصل إليه.

## أ) المنهج الوصفي:

نظرا لطبيعة موضوعنا ومن أجل تشخيص الظاهرة وكشف جوانبها وتقصي العلاقة بين عناصرها، بمعنى معرفة العلاقة بين المتغيرات اعتمدنا على المنهج الوصفي ويعرف المنهج الوصفي: على أنه طريقة من طرق التحليل والتفسير بشكل علمي منظم من أجل الوصول إلى أهداف محددة اتجاه مشكلة اجتماعية ما، ويعتبر المنهج الوصفي طريقة لوصف الظاهرة المدروسة، وتصويرها كميًا عن طريق جمع معلومات مدققة عن المشكلة وتصنيفها وتحليلها وإخضاعها للدراسة

وأهم ما يميز هذا المنهج أنه يوفر بيانات خصلة عن الواقع الفعلي للظاهرة أو خضوع البحث، كما أنه يقدم في نفس الوقت تفسيرًا واقعيًا للعوامل المرتبطة بموضوع الدراسة تساعد على قدر معقول من التنبؤ للظاهرة على الجانب الآخر، يعاني هذا الأسلوب من بعض العيوب أهمها سمة التحيز الشخصي للباحث عند جمعه البيانات المختلفة حول الظاهرة الأمر الذي قد يؤدي إلى الحصول على بيانات غير دقيقة لا يمكن أن تؤدي إلى نتائج موضوعية يمكن تعميمها على مجتمع الدراسة وبالتالي فإن مصداقية هذا المنهج قد تصبح ضعيفة بالمقارنة مع مزايا المناهج الأخرى للبحث العلمي.

**2-مجتمع الدراسة:**

إن أولى خطوات في اختيار العينة هو تحديد المجتمع موضوع الاهتمام،بمعنى على أي مجموعة يريد الباحث أن يعمم نتائج الدراسة.نعني بمجتمع الدراسة ( مجتمع البحث ) جميع المفردات الظاهرة التي يقوم بدراستها الباحث. وتكون مجتمع الدراسة عمال ثانوية رزازقة الحركاتي بمسعد

**3-2-الحدود الزمانية والمكانية:**

كان من المقرر توزيع استمارة على عمال ثانوي رزازقة الحركاتي بمسعد .حيث امتدت من 2021/03/25الى غاية 2021-04-25.

**3-3-أدوات الدراسة:**

سيعتمد الطالب في الدراسة على استبيان القيم الشخصية واستبيان الإبداع التنظيمي(مغوني، قدة، 2018، ص40)

**خلاصة:**

لقد تضمن هذا الفصل منهجية البحث وإجراءاته الميدانية التي قمنا بها من خلال التجربة الاستطلاعية تماشياً مع طبيعة البحث العلمي ومتطلباته العلمية حيث تطرقنا في بداية الفصل إلى استخدام المنهج وإلى مجتمع الدراسة، ثم الدراسة الاستطلاعية وذلك لتوضيح الهدف، العينة، الحدود الزمانية والمكانية والأدوات المستخدمة وإلى الخصائص السيكومترية، ثم الدراسة الأساسية للإشارة إلى عدة خطوات علمية أنجزت تمهيداً للتجربة الأساسية التي تضمنت أيضاً العينة، مجالات الدراسة، أهم الأدوات ثم الوسائل الإحصائية المستخدمة في البحث .

عرض وتحليل ومناقشة نتائج الفرضيات:

أ. عرض وتحليل البيانات الشخصية :

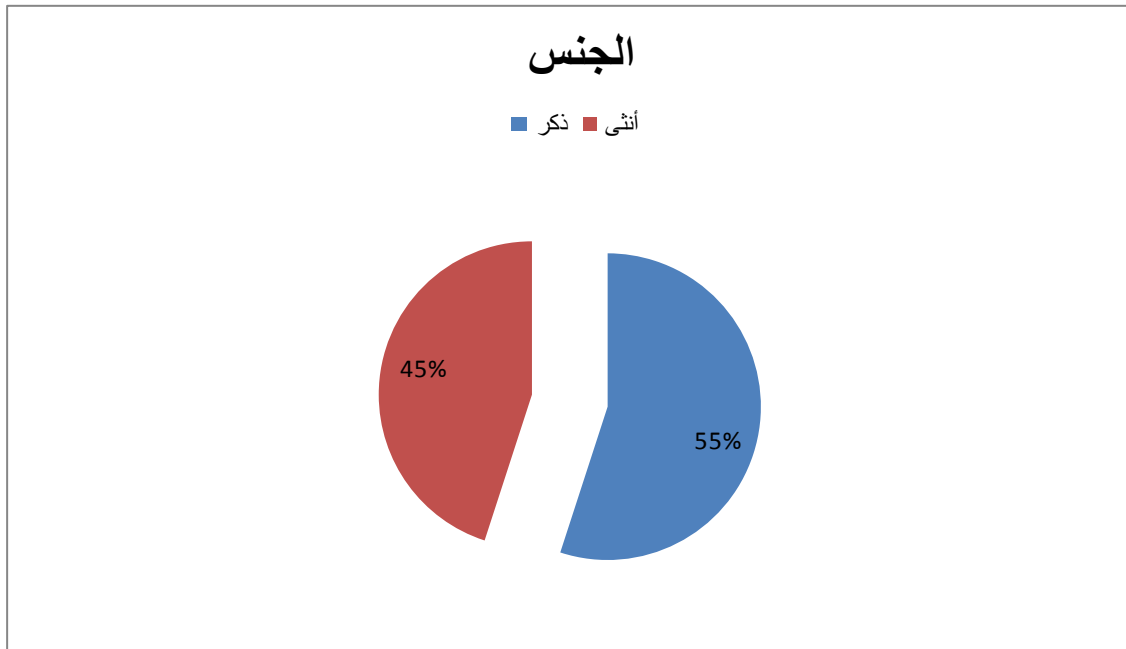
**1. الجنس :**

الجنس	التكرار	النسبة المئوية
ذكر	11	55
انثى	09	45
المجموع	20	100

الجدول رقم : 01 يمثل تكرارات ونسب الجنس بالنسبة لأفراد العينة

تحليل وتفسير الجدول :

من خلال الجدول رقم 01 والذي يمثل تكرارات ونسب أفراد العينة ، نلاحظ أن الذكور كانت نسبتهم 55 بتكرار قدر ب 11 ، بينما بلغت نسبة الإناث 45 بتكرار قدر ب 09 .



## الشكل رقم 01 يمثل التمثيل البياني للجدول رقم 01

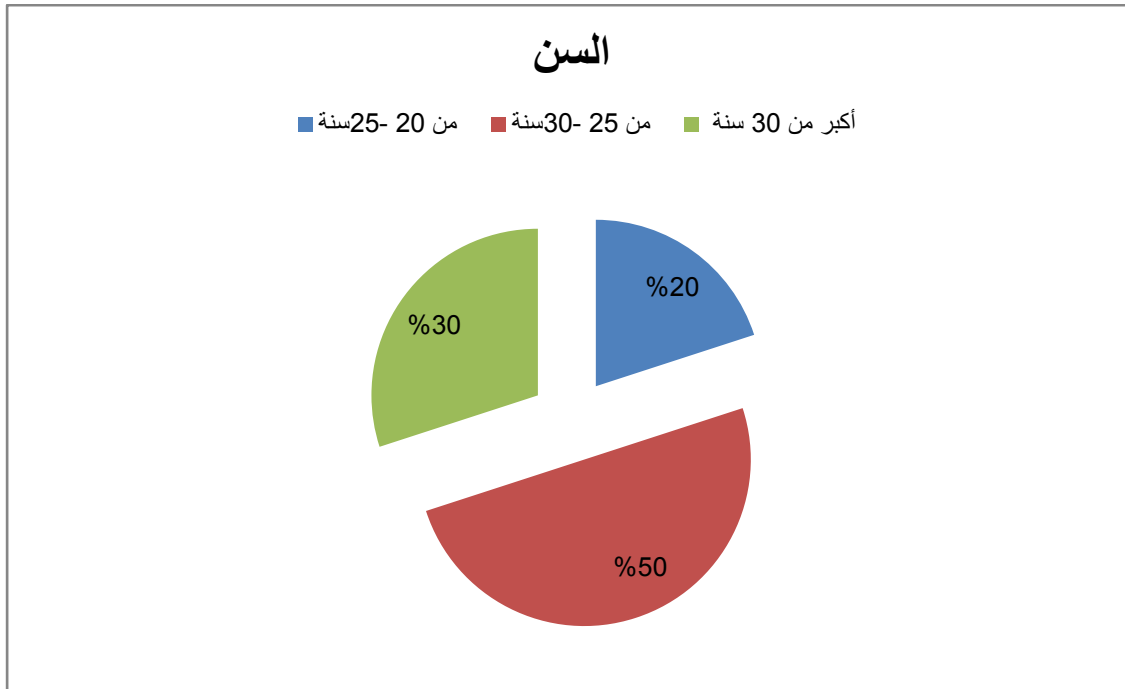
02 السن :

النسبة المئوية	التكرار	السن
20	04	من 20 _ 25 سنة
50	10	من 25 _ 30 سنة
30	06	سنة 30 اكبر من
100	20	المجموع

الجدول رقم : 02 يمثل تكرارات ونسب السن بالنسبة لأفراد العينة

تحليل وتفسير الجدول :

من خلال الجدول رقم 02 والذي يمثل تكرارات ونسب افراد العينة للسن ، نلاحظ أن الاختيار الاول كانت نسبتهم 20 بتكرار قدر ب 04 ، بينما بلغت نسبة الاختيار الثاني 50 بتكرار قدر ب 10، بينما بلغت نسبة الاختيار الثالث 3 بتكرار قدر ب 06 .



الشكل رقم 02 يمثل التمثيل البياني للجدول رقم 02

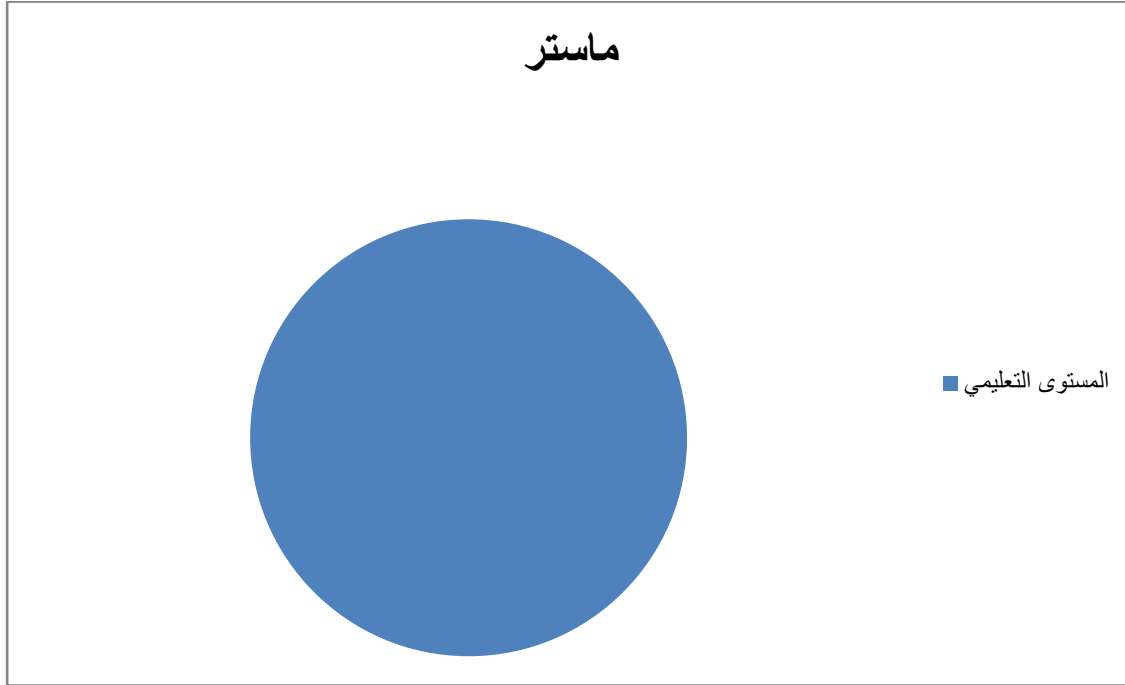
3. المستوى الدراسي :

النسبة المئوية	التكرار	المستوى الدراسي
100	20	ليسانس
00	00	ماستر
00	00	دكتوراه
100	20	المجموع

الجدول رقم : 03 يمثل تكرارات ونسب التخصص بالنسبة لأفراد العينة

عرض وتفسير الجدول :

من خلال الجدول رقم 03 الذي يمثل تكرارات ونسب المستوى الدراسي بالنسبة لافراد العينة ، نلاحظ أنه بالنسبة للاختيار الاول بلغت نسبتهم 100 بتكرار قدر ب 20 ، بينما كانت بالنسبة للاختيار الثاني والثالث منعدمة .



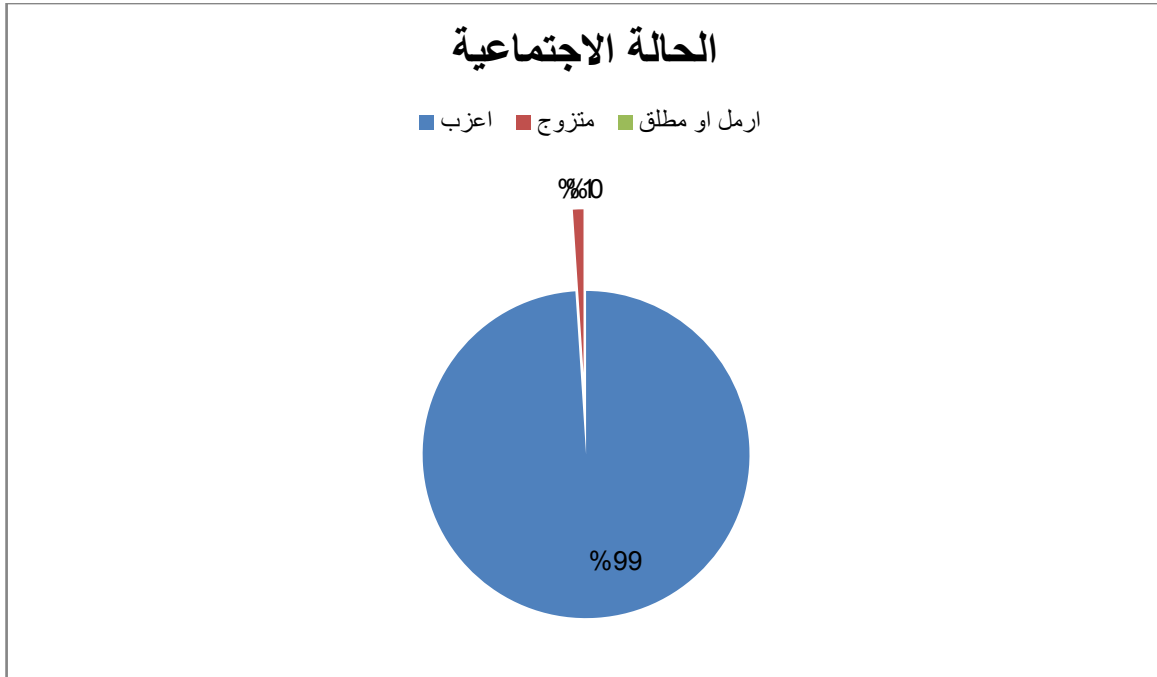
الشكل رقم 03 يمثل تكرارات ونسب الجدول رقم 03

#### 4. الحالة الاجتماعية:

النسبة المئوية	التكرار	الحالة الاجتماعية
95	19	أعزب
01	01	متزوج
00	00	أرمل أو مطلق
100	20	المجموع

الجدول رقم : 04 يمثل تكرارات ونسب الحالة الاجتماعية بالنسبة لأفراد العينة  
عرض وتفسير الجدول :

من خلال الجدول رقم 04 الذي يمثل تكرارات ونسب الحالة الاجتماعية بالنسبة لأفراد العينة ، نلاحظ أنه بالنسبة للاختيار الاول بلغت نسبتهم 95بتكرار قدر ب 19 ، بينما بلغت بالنسبة للاختيار الثاني 05بتكرار قدر ب 0 & ، بينما بلغت بالنسبة للاختيار الثالث منعدمة.



الشكل رقم 04 يمثل تكرارات ونسب الجدول رقم 04

ب . عرض وتحليل ومناقشة نتائج الفرضيات :

1. عرض وتحليل ومناقشة نتائج الفرضية الأولى :



نص الفرضية الأولى : " توجد علاقة بين القيم الشخصية للموظفين والعلاقة التنظيمية "

المجموع	العلاقات التنظيمية				القيم الشخصية
	منخفض	متوسط	عالي		
04	03	01	00	اجتماعية	
10	06	03	01	دينية	
06	05	01	00	اقتصادية	
20	14	05	01	المجموع	

الجدول رقم 05 يمثل تكرارات العلاقة بين القيم الشخصية للموظفين والعلاقة التنظيمية

من خلال الجدول رقم 05 والذي يمثل تكرارات العلاقة بين القيم الشخصية للموظفين والعلاقة التنظيمية ، ، نلاحظ أنه بالنسبة للاختيار الأول " عالي " بلغت 00، بينما كانت " متوسط " 01 ، فيما كانت " منخفض " 03 بمجموع قدر ب 04 ، فيما كانت بالنسبة للاختيار الثاني " " عالي " 01، بينما كانت " متوسط " 03 ، فيما كانت " منخفض " 0 بمجموع قدر ب 10" ، فيما كانت بالنسبة للاختيار الثالث " عالي " 00، بينما كانت " متوسط " 01 ، فيما كانت " منخفض " 05 بمجموع قدر ب 06 ، وبمجموع كلي قدر ب 20

القرار	القيمة المعنوية sig	مستوى الدلالة	قيمة معامل الارتباط بيرسون	درجة الحرية df	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	
الاحصائية							
دال	0.001	0.05	0.821	1	0.822	1.125	القيم الشخصية & العلاقات التنظيمية
إحصائيا							

الجدول رقم 06 يمثل الأساليب الإحصائية المتبعة في معالجة الفرضية الأولى

عرض وتحليل وتفسير الجدول :

من خلال الجدول رقم 06 نلاحظ أن المتوسط الحسابي بلغ 1.125 ، بينما بلغ الانحراف المعياري 0,822 ، فيما كان قيمة معامل الارتباط بيرسون 0.820 عند مستوى دلالة "0.05" ودرجة حرية 1 ، وقيمة معنوية 0.001.

وعند مقارنة مستوى الدلالة بالقيمة المعنوية ، نلاحظ أن مستوى الدلالة أكبر من القيمة المعنوية ، ومنه نقول انه توجد علاقة ن القيم الشخصية للموظفين والعلاقة التنظيمية

إذن الفرضية الأولى محققة.

عرض وتحليل ومناقشة نتائج الفرضية الثانية :

نص الفرضية الثانية : " توجد علاقة بين القيم الشخصية للموظفين والأصالة التنظيمية "

المجموع	الأصالة التنظيمية				القيم الشخصية
	منخفض	متوسط	عالي		
04	02	01	01	اجتماعية	
10	06	03	01	دينية	
06	04	01	01	اقتصادية	
20	12	05	03	المجموع	

الجدول 07 يمثل العلاقة بين القيم الشخصية للموظفين والأصالة التنظيمية

من خلال الجدول رقم 07 والذي يمثل العلاقة بين القيم الشخصية للموظفين والأصالة التنظيمية ، نلاحظ أنه بالنسبة للاختيار الأول " عالي" بلغت 01، بينما كانت " متوسط" 01 ، فيما كانت " منخفض " 02 بمجموع قدر ب 04 ، فيما كانت بالنسبة للاختيار الثاني " " عالي" 01، بينما كانت " متوسط" 03 ، فيما كانت " منخفض " 06" بمجموع قدر ب 10" ، فيما كانت بالنسبة

للاختبار الثالث " عالي " 01، بينما كانت " متوسط " 01 ، فيما كانت " منخفض " 04 بمجموع قدر ب 06 ، وبمجموع كلي قدر ب 20.

القرار الإحصائية	القيمة المعنوية sig	مستوى الدلالة	قيمة معامل الارتباط بيرسون	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	
دال إحصائياً	0.00	0.05	0.710	0.483	1.142	القيم الشخصية & الأصالة التنظيمية القلق

الجدول رقم 08 يمثل الأساليب الإحصائية المتبعة في معالجة الفرضية الثانية

عرض وتحليل وتفسير الجدول :

من خلال الجدول رقم 08 نلاحظ أن المتوسط الحسابي بلغ 1.142 ، بينما بلغ الانحراف المعياري 0,483 ، فيما كانت قيمة معامل الارتباط بيرسون 0.710 عند مستوى دلالة "0.05" وقيمة معنوية 0,00.

وعند مقارنة مستوى الدلالة بالقيمة المعنوية ، نلاحظ أن مستوى الدلالة أكبر من القيمة المعنوية ، ومنه نقول انه توجد علاقة بين القيم الشخصية للموظفين والأصالة التنظيمية.

إن الفرضية الثانية محققة.

3. عرض وتحليل ومناقشة نتائج الفرضية الثالثة :

نص الفرضية الثالثة : توجد علاقة بين القيم الشخصية للموظفين والمرونة التنظيمية "

المجموع	المرونة التنظيمية				القيم الشخصية
	منخفض	متوسط	عالي		
04	02	01	01	اجتماعية	
10	04	03	03	دينية	
06	03	02	01	اقتصادية	
20	09	06	05	المجموع	

جدول 09 يمثل العلاقة بين القيم الشخصية للموظفين والمرونة التنظيمية

من خلال الجدول رقم 09 والذي يمثل العلاقة بين القيم الشخصية للموظفين والمرونة التنظيمية ، نلاحظ أنه بالنسبة للاختيار الاول " عالي " بلغت 01، بينما كانت " متوسط " 01 ، فيما كانت " منخفض " 02 بمجموع قدر ب 04 ، فيما كانت بالنسبة للاختيار الثاني " " عالي " 03، بينما كانت " متوسط " 03 ، فيما كانت " منخفض " 04 بمجموع قدر ب 10" ، فيما كانت بالنسبة للاختيار الثالث " عالي " 01، بينما كانت " متوسط " 02 ، فيما كانت " منخفض " 03 بمجموع قدر ب 06 ، وبمجموع كلي قدر ب 20

القرار	القيمة	مستوى	قيمة	درجة	الانحراف	المتوسط	
الاحصائية	المعنوية	الدلالة	معامل	الحرية df	المعياري	الحسابي	القيم
	sig		الارتباط				الشخصية &
			بيرسون				المرونة
							التنظيمية
دال	0.00	0.05	0.819	1	0.864	1.625	
احصائيا							

الجدول رقم 09 يمثل الأساليب الإحصائية المتبعة في معالجة الفرضية الثالثة

## عرض وتحليل وتفسير الجدول :

من خلال الجدول رقم 09 نلاحظ أن المتوسط الحسابي بلغ 1.625 ، بينما بلغ الانحراف المعياري 0.864 ، فيما كان قيمة معامل الارتباط بيرسون "0.819" عند مستوى دلالة "0.05" ودرجة حرية 1 ، وقيمة معنوية 0.00.

وعند مقارنة مستوى الدلالة بالقيمة المعنوية ، نلاحظ أن مستوى الدلالة أكبر من القيمة المعنوية ، ومنه نقول انه توجد علاقة بين القيم الشخصية للموظفين و المرونة التنظيمية.

## اذن الفرضية الثالثة محققة.

## عرض وتحليل ومناقشة الفرضية العامة :

خلال مناقشة الفرضيات الجزئية السابقة والتي جاء نصها كالتالي :

بالنسبة للفرضية الأولى توجد علاقة ن القيم الشخصية للموظفين والعلاقة التنظيمية ، والفرضية الثانية توجد علاقة بين القيم الشخصية للموظفين والأصالة التنظيمية ، والفرضية الثالثة توجد علاقة بين القيم الشخصية للموظفين و المرونة التنظيمية.

كانت جميعها محققة ، إذن نقول أن الفرضية العامة والتي جاء نصها " توجد علاقة بين القيم

الشخصية و الإبداع التنظيمي " قد تحققت

# خاتمة

## الخاتمة :

و أخيرا إتضح لنا أن القيم الشخصية لها دور مهم في تحديد السلوكيات المرغوب فيها داخل أي مؤسسة أو أي منظمة تريد الازدهار و التطور و التي بدورها تعد وسيلة للتمكين و لها دور فعال في زيادة الإبداع التنظيمي لدى الموظفين الذي يعتبر عنصرا أساسيا للأفراد للشعور بالمسؤولية و حرية التصرف في المهام الموكلة إليهم دون تدخل أي طرف ، و شعورهم بمعنى العمل الذي يقومون به من أجل كسب رضا رب العمل . و قد سعينا من خلال دراستنا لمعرفة العلاقة بين القيم الشخصية و الإبداع التنظيمي بنتاول فكري أكد على دور و أهمية القيم الشخصية و الإبداع التنظيمي و نظرا للظروف الخاصة بالوباء كوفيد 19 تعذر علينا القيام بالدراسة الميدانية و إجراءاتها و بالتالي لم نتحصل على نتائج إحصائية لهذه الدراسة .

# قائمة المراجع



المراجع:

الكتب:

1. ملحم، سامي محمد سيكولوجية التعلم والتعليم الأسس النظرية والتطبيقية، عمان، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة. 2006
2. زينب عبد الرزاق عبود، تأثير القيم الشخصية في بلورة التماثل التنظيمي.
3. أبو جادو، صالح محمد علي سيكولوجيا التنشئة الاجتماعية، عماد، دار الميسرة للنشر والتوزيع والطباعة ، 1998
4. عبد الوهاب، احمد جاد"السلوك التنظيم بدراسة لسلوك الأفراد والجماعات داخل منظمات الأعمال، المنصورة، دار الوفاء للطباعة والنشر والتوزيع، 2000
5. رشوان، حسن عبد الحميد احمد : علم اجتماع التنظيم، الإسكندرية، دار الوفاء للطباعة والنشر، 2004
6. السكارنة بلال خلف:دراسات إدارية معاصرة. ص 1 ، عمان الأردن ، دار المسيرة للتوزيع والنشر والطباعة2009.
7. خيرى اسامة : التمييز التنظيمي، ط1، عمان ، دار الراية للنشر والتوزيع.2014
8. حريم حسين: السلوك التنظيمي، ط2، الأردن دار الحامد للنشر والتوزيع. 2009.
9. عاكف لطفي، خصاونة : إدارة الابداع التنظيمي والابتكار في منظمات الأعمال،ط1 . عمان الأردن: دار الحامد للنشر والتوزيع، 2011
10. حسن، رواية : السلوك في المنظمات. الإسكندرية. مصر: الدار الجامعية للنشر، 2000.

11. الفاعوري، رفعت عبد الحليم. إدارة الإبداع التنظيمي التنظيمي. ط 1. القاهرة: مصر المنظمة للتنمية الإدارية، 2005
12. الدباغ عصام عبد الوهاب : إدارة الأفراد، ط 1، الأردن، دار ظهران للنشر والتوزيع، 2008.
13. العميان محمد سلمان: السلوك التنظيمي في منظمات الأعمال، ط 1، عمان دار وائل للطباعة والنشر 2002
14. جوهر عبدا لله: الإدارة العامة وإدارة الأعمال، ط 1، الإسكندرية، مؤسسة شباب الجامعة ناشرون. 2014
15. حريم حسين: السلوك التنظيمي، ط 2، الأردن، دار الحامد للنشر والتوزيع. 2009.

#### الرسائل :

1. شيخاوي صلاح الدين :النسق القيمي وعلاقته بالإبداع التنظيمي الإداري لدى الأستاذ الجامعي ،جامعة محمد خيضر ،بسكرة السنة الدراسية 2013/2014
2. مشاعل بنت ذياب العتيبي: المحور الثاني التوجهات والأساليب الحديثة في تطوير أداء المنظمات ، جامعة ام القرى، المملكة العربية السعودية 2009 .
3. ابن منظور: النسق القيمي وعلاقته بالإبداع التنظيمي الإداري لدى الأستاذ الجامعي ،جامعة محمد خيضر ،بسكرة السنة الدراسية 2013/2014
4. مشاعل بنت ذياب العتيبي : المحور الثاني التوجهات والأساليب الحديثة في تطوير أداء المنظمات ، جامعة ام القرى، المملكة العربية السعودية 2009

5. مجدي فرج محمد الفرجان، القيم الشخصية للأفراد وعلاقتها بالالتزام الوظيفي، جامعة بنغازي، ماجستير 2012/2013
6. توبقر رحمة، اثر رأس المال الفكري في الإبداع التنظيمي في المؤسسة الاقتصادية الجزائرية، بسكرة، جامعة محمد خيضر، 2015/2016
7. الجعبري، عنان. دور الابداع التنظيمي الإداري في تحسين الأداء الوظيفي في الهيئات المحلية الفلسطينية: دراسة تطبيقية على شركة كهرباء خليل. رسالة ماجستير في إدارة الأعمال غير منشورة. جامعة الخليل، كلية الدراسات العليا والبحث العلمي، فلسطين، 2009
8. الجعبري طارق عبد الفتاح: دور الإدارة العليا في تحقيق الابداع التنظيمي المؤسسي في المنظمات الأهلية في جنوب الضفة الغربية من وجهة نظر المديرين. رسالة ماجستير في الدراسات العليا. جامعة القدس، فلسطين 2008

المقالات :

16. إبراهيم، المختار محمد "التنمية والفساد في ظل تدهور القيم تحليل اجتماعي"، مجلة دراسات العدد الحادي والعشرون ، 2005.
17. الأحمر، جمال ابن عمار " تكوين القيم الشخصية وكيفية اكتسابها مدونة العلوم الإنسانية والإسلامية . 2008
18. درويش مروان جمعة. إدارة المعرفة ودورها في تحقيق الابداع التنظيمي الإداري لدى مديري فروع البنوك العاملة في فلسطين. " بحث مقدم الى المؤتمر

- الثاني لكلية الاقتصاد والعلوم الإدارية ( 27/26 افريل). فلسطين: جامعة العلوم التطبيقية الخاصة. 2006
19. اكثم عبد المجيد الصرايرة. العلاقة بين الثقافة التنظيمية والابداع التنظيمي الإداري في شركتي البوتاس والفوسفات. مجلة مؤتة ، الأردن، 2003
20. اكثم عبد المجيد الصرايرة. العلاقة بين الثقافة التنظيمية والابداع التنظيمي الإداري في شركتي البوتاس والفوسفات. مجلة مؤتة ، الأردن، 2003.
21. العبيدي، بشار محمد خليل، والعزاوي، صحر احمد كرجي "الابداع التنظيمي المظمي وأثره في تحسين جودة المنتج": دراسة تحليلية لأراء عينة من العاملين في الشركة العامة للصناعات الكهربائية، مجلة الإدارة والاقتصاد، العراق، جامعة المستنصرية، 2010
22. الرحيم، إياد محمود، وحسن، دنيا. "اثر إبداع العملية في تصميم المنتج : دراسة حالة في شركة العامة للصناعات الكهربائية، المجلة العراقية في العلوم الإدارية، العراق. 2010.
23. المراجع الاجنبية:
24. [https://business.tutsplus.com/ar/tutorials/what-are-](https://business.tutsplus.com/ar/tutorials/what-are-personal*values-cms-31561) بتاريخ 2021/2/1 على الساعة 15:32
25. <https://www.klamnews.com> يوم 2021/2/5
26. Vol 4, No.6,pp869-881,Impakt of role conflicton  
Young, T.T&Chen, H.C (2010 )employee creativity.

# قائمة الملاحق

الاستبيان:

مقياس القيم الشخصية:

الرقم	العبارات	موافق تماما	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
01	تفكر جيدا قبل فعل اي شي خوفا ان يكون فيه معصية للخالق					
02	تعتقد ان سلوك الانسان لا ينفصل على التزامه الديني					
03	تحافظ على الروابط العائلية مهما كلفك ذلك من جهد					
04	الالتزام الديني عند بعض يعيق الإنسان عن تحقيق أهدافه					
05	الصدق والرحمة والتقوى كلمات لم لها مكان في العالم اليوم					
06	إن الزواج الناجح الآن يقوم على المنفعة الاقتصادية					
07	تحاول جعل كل شي من حولك جميل ومرتب ونظيف					
08	تشعر بالسعادة عندما تقوم بعمل من اجل الآخرين					

قائمة الملاحق

					09	تهتم عادة بمظهرك فهو من الامور المهمة في حياتك
					10	ان الانفتاح الاعلامي على العالم سيفيدنا للتعرف على العالم من حولنا
					11	اتقان العمل لم يعد شرطا للحصول على المال
					12	ان صلاح المجتمع لن يكون الا باتباع تعاليم الدين
					13	كلما كان الانسان غنيا زاد احترام الناس له
					14	تدعوا اصدقائك لاستغلال اوقات فراغهم في العمل التطوعي
					15	ان رعاية المحتاجين ذوي الاحتياجات الخاصة من مظاهر رقي المجتمع
					16	ان رؤية اي شيء جميل تبعث على التفاؤل والامل
					17	ان الشعور بالمسؤولية الاجتماعية من اسس العمل الناجح
					18	تعمل من اجل الاخرين ولو على حساب مصلحتك الشخصية
					19	ان العالم اليوم لا يحترم الى المجتمع

					القوي اقتصاديا.
--	--	--	--	--	-----------------

مقياس الابداع التنظيمي:

الرقم	العبارات	موافق تماما	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
01	لدي القدرة على التعبير عن افكاري بسهولة وصياغتها في كلمات مفيدة					
02	لدي القدرة على تقديم اكثر من فكرة خلال مدة زمنية قصيرة					
03	لدي القدرة على اقتراح الحلول السريعة لمواجهة مشاكل العمل					
04	املك القدرة على رد فعل بسرعة					
05	انجز ما يستند الي من اعمال بطرق متعددة					
06	ابتعد عن تكرار الاجراءات المتبعة في انجاز العمل					
07	احرص على تقديم افكار جديدة اقدمها في مجال العمل					
08	استطيع فرض رأبي عادة بحجج					



## قائمة الملاحق

					09	لدي القدرة على تقديم افكار متنوعة لتطوير العمل بتلقائية ويسر
					10	لدي القدرة على رؤية الاشيا بطرق مختلفة
					11	لدي القدرة على التكيف مع طرق العمل الجديدة