



جامعة غرداية

كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير

قسم العلوم الاقتصادية

مذكرة تخرج مقدمة لاستكمال متطلبات نيل شهادة ماستر أكاديمي

الميدان: علوم اقتصادية والتسيير والعلوم التجارية

الشعبة: العلوم الاقتصادية

التخصص: اقتصاد وتسيير المؤسسات

بعنوان:

أثر القيم الشخصية على أداء العمل الابداعي دراسة حالة
المؤسسة اتصالات الجزائر فرع ولاية غرداية

نوقشت وأجيزت علنا بتاريخ: 2024/06/06

من إعداد الطالبة: أولاد الطاهر نجاة

تحت اشراف قرونقة وليد

أمام اللجنة المكونة من السادة:

الرتبة	الإسم واللقب	الصفة
د.	بن عربة فريد	رئيسا
د.	قرونقة وليد	مشرفا ومقررا
د.	فاتح أولاد الهدار	مناقشا

السنة الجامعية: 2024/2023م



جامعة غرداية

كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير

قسم العلوم الاقتصادية

مذكرة تخرج مقدمة لاستكمال متطلبات نيل شهادة ماستر أكاديمي

الميدان: علوم اقتصادية والتسيير والعلوم التجارية

الشعبة: العلوم الاقتصادية

التخصص: اقتصاد وتسيير المؤسسات

بعنوان:

أثر القيم الشخصية على أداء العمل الابداعي دراسة حالة
مؤسسة اتصالات الجزائر فرع ولاية غرداية

نوقشت وأجيزت علنا بتاريخ: 2024/06/06

من إعداد الطالبة: أولاد الطاهر نجاة

تحت اشراف قرونقة وليد

أمام اللجنة المكونة من السادة:

الرتبة	الإسم واللقب	الصفة
.د	بن عربة فريد	رئيسا
.د	قرونقة وليد	مشرفا ومقررا
.د	فاتح أولاد الهدار	مناقشا

السنة الجامعية: 2024/2023م

إهداء

الحمد لله وكفى و الصلاة و السلام على الحبيب المصطفى

و أهله و من وفى .أما بعد :

الحمد لله الذي وفقني في الوصول إلى هذه المرحلة من

مسيرتي الجامعية بمذكرتي ثمرة الجهد و التعب

بفضل الله تعالى مهداة إلى :

موطن الحب و الحنان و الطيبة إلى أمي الغالية

" جمعة " إلى الأم المعطاءة الكريمة.

موطن الدفاء و البر و السند إلى أبي الغالي

"محمد " الأب المعطاء الكريم

أطال الله في عمركما وأعانني على رد جميلكما .

إلى جسر الحب و العطاء و الصدق و الوفاء أختيا

الغاليتين " سارة و سناء " و أخواي الغاليين " ياسين و إسلام "

حفظكم الله .

إلى كل أساتذتي من الإبتدائي إلى الجامعة كل

باسمه وفقكم الله.

إلى كل صديق و رفيق من الطفولة إلى الجامعة

كل باسمه

نخبة

كلمة شكر وتقدير

أولاً اشكر الله سبحانه و تعالى على ما أسبغه علينا من

نعم ، و على تيسير السبيل ، فله الحمد و الشكر في كل وقت

و حين . كما أتقدم بالشكر الخالص لدكتور " قرونقة وليد " و نقول لكل

مبدع إنجاز وكل شكر قصيده، وكل مقام مقال، وكل نجاح شكر

وتقدير ، الذي لا تكفي الأحرص لوصفه، يكفيني فنرا أنني كنت

من طلابك فشكرا لك على عطائك وصبرك و جهدك معي

والشكر موجه الى اعضاء المناقشة وكل اساتذة الجامعة .



ملخص :

تهدف هذه الدراسة إلى توضيح أثر القيم الشخصية على أداء العمل الابداعي - دراسة حالة المؤسسة اتصالات الجزائر فرع ولاية غرداية، ومن أجل ذلك حاولنا معالجة الاشكالية إلى أي مدى تؤثر القيم الشخصية على أداء العمل الابداعي للعاملين في مؤسسة اتصالات الجزائر، وللإجابة عن هذه الإشكالية قمنا بدراسة عمال مؤسسة اتصالات الجزائر بحيث تمت الدراسة بغرداية .

و لتحليل الدراسة و إيجاد الحل للإشكالية المطروحة ، اعتمدنا على الاستبيان و وزعنا 40 استبيان تضمن أسئلة متعلقة بمحورين ، كل محور يصب في فرضية من فرضيات الدراسة، وقد تم توزيعه على عمال مؤسسة اتصالات الجزائر ، وقد اعتمدنا على برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) وبرنامج معالج الجداول الالكترونية (EXCEL) ولاختبار الفرضيات استخدمنا إضافة معامل ارتباط برسون و تحليل الانحدار .

وفي الأخير خلصت دراستنا إلى مجموعة من النتائج أهمها أن القيم الشخصية لها دور ايجابي في العمل الابداعي .
الكلمات المفتاحية : قيم الشخصية ، العمل الابداعي ، اتصالات الجزائر .

The purpose of this study is to clarify the impact of personal values on the performance of creative work - a case study of the Algeria Telecom Corporation, Ghardaia branch. For this purpose, we tried to address the problem: to what extent personal values affect the performance of creative work for employees of the Algeria Telecom Corporation, and to answer this problem, we studied Clients of the Algeria Telecom Corporation, where the study was conducted in Ghardaia.

To analyze the study and find a solution to the problem at hand, we relied on a questionnaire that included questions related to two axes, each axis related to one of the study's hypotheses. It was distributed to Algeria Telecom customers. We relied on the Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) program and the electronic spreadsheet processor program. (EXCEL) To test the hypotheses, we used the addition of Pearson's correlation coefficient and regression analysis.

Finally, our study concluded with a set of results, the most important of which is that personal values have a positive role in creative work.

Keywords: personality values, creative performance, Algeria Telecom.

قائمة المحتويات

الصفحة	قائمة المحتويات
III	الإهداء
IV	الشكر
V	ملخص
VI	قائمة المحتويات
VII	قائمة الجداول
IX	قائمة الأشكال البيانية
X	قائمة الملاحق
أ	مقدمة
6	الفصل الأول : الاطار النظري لمتغيرات الدراسة والدراسات السابقة
7	المبحث الأول : الأدبيات النظرية للقيم الشخصية وأثرها على العمل الابداعي
23	المبحث الثاني : الدراسات السابقة لموضوع الدراسة .
31	الفصل الثاني : الدراسة الميدانية
32	المبحث الأول : الدراسة التطبيقية (الطريقة و الإجراءات)
42	المبحث الثاني : عرض و تحليل نتائج الدراسة ومناقشتها
64	خاتمة
67	قائمة المصادر والمراجع
71	الملاحق
86	الفهرس

قائمة الجداول

رقم الصفحة	عنوان الجدول	رقم الجدول
28	اوجه التشابه و اوجه الاختلاف بين الدراسات	(I-01)
34	يوضح الإحصائيات الخاصة باستمارة الاستبيان	(II-01)
36	يوضح مضمون الإستبيان	(II-02)
37	متغيرات الدراسة	(II-03)
38	يوضح مقياس ليكارت الخماسي	(II-04)
38	يوضح مقياس التحليل	(II-05)
39	معاملات الثبات لمعدل كل محور من محاور الدراسة مع المعدل الكلي لجميع فقرات الاستبيان	(II-06)
40	معاملات الارتباط بين معدل كل محور مع المعدل الكلي لجميع فقرات الاستبيان	(II-07)
41	نتائج اختبار كولموجروف - سمرنوف في توزع البيانات	(II-08)
42	يوضح توزيع عينة الدراسة حسب الجنس	(II-09)
43	يوضح توزيع أفراد العينة حسب السن	(II-10)
44	يوضح توزيع عينة الدراسة حسب الاقدمية	(II-11)
45	يوضح توزيع أفراد العينة حسب المستوى العلمي	(II-12)
47	يوضح تصورات المستجوبين لمحور "القيم الشخصية" مرتبة حسب الأهمية	(II-13)
47	يوضح تصورات المستجوبين نحو فقرات بعد القيم الدينية مرتبة حسب الأهمية	(II-14)
48	يوضح تصورات المستجوبين نحو فقرات بعد "القيم الاجتماعية" مرتبة حسب الأهمية	(II-15)
49	يوضح تصورات المستجوبين نحو فقرات بعد "القيم الاقتصادية" مرتبة حسب الأهمية	(II-16)

50	يوضح تصورات المستجوبين نحو فقرات بعد "القيم السياسية" مرتبة حسب الأهمية	(II-17)
51	يوضح تصورات المستجوبين الأداء الإبداعي	(II-18)
53	يوضح معامل ارتباط بيرسون و مستوى الدلالة لدرجات ارتباط متغيرات الدراسة	(II-19)
59	يوضح تحليل التباين ومدى صلاحية النموذج لإختبار الفرضية	(II-20)
60	يوضح نتائج تحليل الانحدار بين متغيرات الدراسة	(II-21)

قائمة الأشكال البيانية

رقم الصفحة	عنوان الشكل	رقم الشكل
42	توزيع أفراد العينة حسب الجنس	(II-01)
43	توزيع أفراد العينة حسب السن	(II-02)
44	توزيع عينة الدراسة حسب الاقدمية	(II-03)
45	توزيع أفراد العينة حسب المستوى العلمي	(II-04)

قائمة الملاحق

رقم الملحق	عنوان الملحق
ملحق رقم (01)	قائمة المحكمين
ملحق رقم (02)	الاستبيان
ملحق رقم (03)	نتائج برنامج SPSS

مقدمة

أ. توطئة

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 حظاً وافراً من البحث والدراسة في المجالات العلمية المختلفة مثل : علم النفس، علم الاجتماع، علم الاقتصاد، علم الفلسفة، الأنتروبولوجيا أما في علم الإدارة، كانت من الموضوعات الحديثة نسبياً، إذ تأتي في سياق تحفيز العاملين وتفعيل أدائهم للعمل الإبداعي.

في ظل التغيرات المتسارعة لم تعد الأساليب الحالية قادرة على مواكبة التطورات في المجالات المختلفة، لذلك أدركت العديد من المنظمات في الدول المتقدمة ضرورة الاستفادة من الأساليب والنماذج الإدارية الحديثة كأداء عمل الإبداعي للعاملين حيث أصبحت حاجة المنظمات إلى الإبداع مطلباً ملحا ومهما خاصة بالنسبة لتلك المنظمات التي تسعى إلى التميز في الأداء والمحافظة على استمراريته في بيئة تنافسية ، وفي سبيل ذلك تواجهها تحديات متجددة ومتغيرة تتطلب تبني سياسات واستراتيجيات تتكيف مع هذه التحديات لتحقيق أهداف المنظمة مما يوجب على الإدارة توفير فرص الإبداع والتجديد والتحديث في أساليب العمل الذي بدوره يتطلب البيئة الإبداعية المناسبة.

ويعتبر أداء العمل الإبداعي للعاملين بشقيه التكنولوجي والإداري ذو أهمية كبيرة للمنظمات والشركات خاصة مع الاتساع التكنولوجي في منظمات الدول المعاصرة من اجل الاستمرار علي المدى الطويل، لكن المنظمات والشركات في الدول النامية تلاقى تهديدات مستمرة نتيجة لضعف قدرتها لتحول لمنظمات مبدعة ولديه المناخ الذي يوفر ويدعم عملية الإبداع.

ومنه يعد موضوع الدراسة من المواضيع الهامة في مجال ادارة الاعمال في العصر الحديث ومنها اخترنا مؤسسة اتصالات الجزائر كعينة لإجراء الدراسة الميدانية باعتباره مؤسسة رائدة في مجال الاتصالات و الهاتف النقال في الجزائر اضافة الى التطور الهائل في مجال الانترنت خاصة الجيل الرابع.

ب. إشكالية البحث:

مما سبق يمكننا طرح الإشكالية التالية:

إلى أي مدى تؤثر القيم الشخصية على أداء العمل الإبداعي للعاملين في مؤسسة اتصالات الجزائر ؟

- الأسئلة الفرعية :

- من أجل معالجة مختلف جوانب الإشكالية تم تقسيمها إلى الأسئلة الفرعية التالية:
- 1- ما علاقة القيم الشخصية بأداء العمل الابداعي لعمال على المؤسسة اتصالات الجزائر غرداية ؟
 - 2- ماهو أثر القيم الشخصية والعمل الابداعي على المؤسسة اتصالات الجزائر غرداية ؟
 - 3- ماهي المؤشرات أداء العمل الابداعي في مؤسسة اتصالات الجزائر غرداية ؟

ت. الفرضيات :

بغرض الإلمام ببحوثات الموضوع ومحاولة الإجابة عن الإشكالية الرئيسية قمنا بالاستعانة بمجموعة من

الفرضيات المبدئية حاولنا إثبات صحتها من خطئها ، وهي كالتالي :

- توجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين القيم الشخصية -في مؤسسة اتصالات الجزائر - وبين أداء العمل الابداعي و ذلك من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة".
وتتفرع الى 4 فرضيات :
- 1- هناك علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين القيم الدينية -في مؤسسة اتصالات الجزائر - وبين أداء العمل الابداعي و ذلك من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة".
- 2- هناك علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين القيم الاجتماعية -في مؤسسة اتصالات الجزائر - وبين أداء العمل الابداعي و ذلك من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة".
- 3- هناك علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين القيم الاقتصادية -في مؤسسة اتصالات الجزائر - وبين أداء العمل الابداعي و ذلك من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة".
- 4- هناك علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين القيم السياسية -في مؤسسة اتصالات الجزائر - وبين أداء العمل الابداعي و ذلك من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة".
- هناك علاقة أثر ذات دلالة إحصائية بين القيم الشخصية -في مؤسسة اتصالات الجزائر - وبين أداء العمل الابداعي و ذلك من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة".
وتتفرع الى 4 فرضيات :
- 1- هناك علاقة أثر ذات دلالة إحصائية بين القيم الدينية -في مؤسسة اتصالات الجزائر - وبين أداء العمل الابداعي و ذلك من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة".
- 2- هناك علاقة أثر ذات دلالة إحصائية بين القيم الاجتماعية -في مؤسسة اتصالات الجزائر - وبين أداء العمل الابداعي و ذلك من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة".
- 3- هناك علاقة أثر ذات دلالة إحصائية بين القيم الاقتصادية -في مؤسسة اتصالات الجزائر - وبين أداء العمل الابداعي و ذلك من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة".

4- هناك علاقة أثر ذات دلالة إحصائية بين القيم السياسية - في مؤسسة اتصالات الجزائر - وبين أداء العمل الابداعي و ذلك من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة".

ث. مبررات اختيار الموضوع :

إن اختيار موضوع البحث له أسباب موضوعية وأخرى ذاتية وهي كالتالي:

باعتبار التطورات الهائلة والحاصلة في مجال دراسة الافراد من دراسات حول الاداء الابداعي منه فإن كل المؤسسات تسعى للبقاء والاستمرار في ظل التنافس الشرس في الأسواق الوطنية أو الدولية حيث تظهر الاستراتيجيات في مجال ادارة الموارد البشرية لكل مؤسسة في أهمية دراسة خاصة القيم الشخصية إضافة إلى تقييم نجاح أي استراتيجية يتطلب العمل الابداعي .

- شعورنا بقيمة وأهمية هذا الموضوع في ظل هذه التطورات .
- من خلال اطلاعنا على الواقع وجدنا تطور سريع لمفهوم القيم الشخصية و أداء العمل الابداعي.
- محاولة لفت اهتمام مسؤولي المؤسسات الاقتصادية الجزائرية إلى دور دراسة القيم الشخصية من خلال الجودة أداء العمل الابداعي.
- الميول الشخصي للبحث في هذا النوع من المواضيع .

ث. - أهمية الدراسة :

ترجع أهمية الدراسة الى كون أن القيم الشخصية أداة فعالة في تحديد وجه المؤسسة و أداء العمل الابداعي ، و ذلك في ظل بيئة تنافسية شديدة تسعى كل مؤسسة الى تحقيق أفضل أداء من أجل الاستمرار في نشاطها ، كما تعمل ادارة الموارد البشرية على تبنى قيم المجتمع او تكيرس ثقافة جديدة تكون في طابع اجتماعي واقتصادي وسياسي وديني .

ج. - أهداف الدراسة:

- إبراز أهمية دراسة القيم الشخصية بمؤسسة اتصالات الجزائر غرداية .
- إظهار الدور الذي يلعبه أداء العمل الابداعي في المساعدة على تقديم معلومات هامة حول توجه المؤسسة .
- تسليط الضوء على ما هو مدروس نظريا و مقارنته بما هو موجود فعليا .
- صياغة توصيات و التوصل الى نتائج.

ج. - حدود البحث :

الحدود الموضوعية: دراسة القيم الشخصية وأثرها على الاداء الابداعي.

الحدود البشرية: اقتصرت الدراسة على عمال في مؤسسة اتصالات الجزائر.

الحدود المكانية والزمنية : أجريت الدراسة في مؤسسة موبليس فرع بولاية غارداية ، 15 ماي 2024

خ. - صعوبات الدراسة:

من بين أهم الصعوبات والعراقيل التي صادفناها في هذه الدراسة:

- صعوبة التفرق بين المصطلحات

- صعوبة دراسة القيم الشخصية.

د. - منهج الدراسة والأدوات المستخدمة:

بهدف معالجة موضوع الدراسة، استخدمنا المنهج الوصفي بالنسبة للجزء النظري من خلال استخلاصه

من أهم الدراسات والكتب والرسائل ، أما بالنسبة للجزء التطبيقي استخدمنا فيه دراسة حصائية حيث

تمت معالجته باستخدام الاستبيان حسب ما جاء في الجزء النظري للدراسة، وقد تم الاعتماد في

التحليل على بعض الطرق الإحصائية ونماذج التنبؤ (مثل أدوات الإحصاء الوصفي) SSPS نسخة

.22

ذ. - هيكل الدراسة:

تم تناول موضوع أثر القيم الشخصية على أداء العمل الابداعي للعاملين في فصلين ، وكل فصل

مكون من ثاني مباحث.

- الفصل الأول تناولنا فيه مفاهيم عامة حول القيم الشخصية و العمل الابداعي ودراسات سابقة حول

الموضوع وقسمناه إلى مبحثين ، المبحث الأول تطرقنا فيه إلى ماهية القيم الشخصية و العمل الابداعي

و ، أما المبحث الثاني تناولنا فيه الدراسات السابقة حول موضوع .

- أما الفصل الثاني تطرقنا الى الدراسة الميدانية ، حيث في المبحث الأول تناولنا الطريقة والإجراءات المتبعة

في الدراسة الميدانية ، أما المبحث الثاني فتناولنا نتائج الدراسة الاحصائية، تفسيرها ومناقشتها و تطرقنا

إلى اختبار الفرضيات .

الفصل الأول:

الادبيات النظرية لمتغيرات الدراسة

تمهيد :

تعد القيم من العناصر الأساسية لتكوين الثقافة الشخصية، فهي تؤثر في حياة الأفراد الخاصة والعملية بوصفها أحد المكونات الأساسية للشخصية، ويشمل تأثيرها سلوك الأفراد واتجاهاتهم وعلاقاتهم وهي بذلك توفر الإطار الذي يوجه سلوك الأفراد داخل المنظمة وخارجها، ومن ثم تأثر على الأداء العاملين بالمنظمة بصفة عامة وعلى أداءهم الإبداعي بصفة خاصة.

و عليه سنحاول من خلال هذا الفصل التطرق الى القيم الشخصية وإبراز أهميته وأهدافه بالإضافة إلى توضيح الاداء الابداعي وبيان أهميتها وهذا ضمن **المبحث الأول**. أما **المبحث الثاني** فنحاول من خلاله عرض لأهم الدراسات السابقة المتعلقة بموضوع الدراسة والتعليق عليها، فكان تقسيم الفصل كالتالي :

المبحث الأول : الأدبيات النظرية للقيم الشخصية واثرها على العمل الابداعي.

المبحث الثاني : الدراسات السابقة لموضوع الدراسة.

المبحث الأول: الأدبيات النظرية للقيم الشخصية واثرها على العمل الابداعي

المطلب الأول: تعريف و أهمية القيم الشخصية

تعتبر القيم الشخصية للعاملين من السلوكيات الأساسية والضرورية في المؤسسة، ومن أهم متغيرات هذه الدراسة فهي تؤثر بشكل كبير ومباشر على أداء العاملين، ولهذا سوف نقدمها في هذا المطلب على النحو التالي: لذلك تم تعريفها على النحو التالي :

الفرع الاول: تعريف القيم الشخصية

التعريف الأول:

"ذلك السلوك الظاهري الذي يمكن ملاحظته أو رصده وهو يمثل في الحقيقة المظهر الخارجي المعبر عن أحكام القيم الداخلية وإن اختيار الشخص لهذا الطريق أو ذاك هو في الحد ذاته مرده إلى القيمة¹."

التعريف الثاني:

تعرف القيم الشخصية بأنها: "مجموعة المعتقدات الذاتية التي يحملها الفرد والمكونة نتيجة لتفاعله مع البيئة المحيطة به سواء كانت اجتماعية أو ثقافية أو دينية أو حضرية"²

التعريف الثالث:

"منظومة القيم التي يتبناها الفرد باختياره ويحرص عليها وعلى تمثيلها في سلوكياته سواء تضمنت ما اتفق مع الإنسان مع القيم الأخرى كقيم المنظمة أو قيم الجماعة التي ينتمي إليها أو ما اختلف³

¹ . السمراي بجمية صالح، العلوم السلوكية في التطبيقات الإدارية، دار زهران للنشر والتوزيع، الأردن، 2003، ص 15

² . عبود زينب عبد الرزاق، تأثير القيم الشخصية في بلورة التماثل التنظيمي، مجلة كلية الإدارة والاقتصاد للدراسات الاقتصادية، المجلد 2016، ع18، جامعة بابل، العراق، 2016، ص 90.

³ . لخياط محمد جميل، المبادئ والقيم في التربية الإسلامية، سلسلة البحوث التربوية والنفسية، مطابع جامعة أم القرى، السعودية، 1996، ص 25.

التعريف الرابع:

هو "البنيات المعرفية التي تفسر الفروق الفردية فيما يتعلق بالأهداف في الحياة والسلوك والمبادئ والأولويات"¹

التعريف الخامس:

" تلك المعتقدات الداخلية التي توجه اختياراتنا سواء كانت هذه الوجهة صحيحة أم خاطئة، جيدة ام سيئة".
وجاء في تعريف إجرائي لها بأنها: "هي مجموعة من المقاييس والمعايير الاجتماعية، والأفكار والممارسات والسلوكيات التي تتشكل لدى الفرد من خلال تفاعله مع بيئته الاجتماعية سواء كانت قيم دينية، علمية، اجتماعية، جمالية، والتي تقاس بدرجة استجابة أفراد عينة الدراسة لفقرات أداة الدراسة المعدة لها الغرض"².

التعريف الشامل:

من خلال ما سبق من التعاريف يمكن أن تعرف القيم الشخصية على أنها المبادئ الأساسية أو المعايير التي تُشكّل أساس تقييمات الأشخاص واتخاذهم للقرارات والسلوكيات، هي تلك الأفكار والمعتقدات التي يُعتبرها الفرد مهمة في حياته، وتُعتبر البوصلة التي تُوجّه تصرفات الأشخاص وتفاعلاتهم مع الآخرين ومع مختلف المواقف التي يمرون بها.

تختلف القيم الشخصية من شخص لآخر بناءً على عوامل مثل الخلفية الثقافية، التجارب الحياتية، التعليم، والمعتقدات الدينية. تتضمن بعض الأمثلة على القيم الشخصية الأمانة، الاحترام، الالتزام، المسؤولية، العدل، وحب العمل .

والقيم تساعد الأشخاص على تحديد أولوياتهم وغالبًا ما تكون الدافع وراء الأهداف الشخصية والمهنية. كما أنها تلعب دورًا مهمًا في العلاقات الاجتماعية والتواصل، حيث يميل الأشخاص إلى الانجذاب نحو الآخرين الذين يشاركونهم قيمًا مشتركة.

¹ . عقل محمود، القيم السلوكية، مكتب التربية العربي لدول الخليج العربي، الريا ، السعودية، 2006 ، ط2 ، ص52

² . سهام نبيل سليمان، نظام القيم الشخصية للقيادات النسائية وأثره على سلوكهن الإداري، دراسة تطبيقية على قطاع الخدمات الحكومي بمحافظة كفر الشيخ، مذكرة مقدمة ضمن متطلبات الحصول على شهادة الماجستير، تخصص: إدارة أعمال، جامعة كفر الشيخ، مصر، 2008 ، ص 64-65.

الفرع الثاني: أهمية القيم الشخصية

تعكس القيم الشخصية الاحتياجات الداخلية لكل شخص ورغباته وما يعتبره مهم، هي جزء من الأدوات السلوكية التي يمتلكها الأفراد والتي يعتبرونها صحيحة، فهي مؤشر علي النضج وفهم الحياة والقيم تكسبك الأهمية و تحدد ما ينبغي فعله في هذه الحياة فهي تساعد في فهم السلوك الإنساني. ويمكن أن نوجز أهميتها على النقاط التالية:¹

- 1- تكوّن شخصية الفرد وتساهم في تحديد أهدافه في إطار معياري صحيح حيث تهيئ القيم للأفراد خيارات متنوعة تحدد السلوك الصادر عنهم.
- 2- تساعد الفرد على تحمل المسؤولية من خلال القدرة على تفهم كيانه الشخصي والتمعن في قضايا حياته الخاصة مما يؤدي إلى الإحساس بالرضا؛
- 3- تعمل القيم كموجهات الخيارات الأفراد في مجالات الحياة فانه بما توفره من معايير ومرجعيات يمكن الوثوق بنتائجها؛
- 4- تستخدم كوسيلة للحكم على سلوك الفرد فتمنح الفرد القدرة على التكيف والتوافق مع من حوله وتحقيق الرضا النفسي.
- 5- تنظم التوافق النفسي للأفراد ، فهي تهدف إلى تعديل السلوك كما تساعد على التنبؤ بسلوك صاحبها،
- 6- تكسب الفرد الإحساس بالصواب والخطأ فتجعله دائم الإحساس بالرضا والاطمئنان والثقة بالنفس وتعنيه مظاهر الإحباط والضجر والسخط في جميع أحواله؛
- 7- تشكل شخصية الفرد المتزنة القوية المتماسكة، أنها تشير وفق مبادئ وقيم ثابتة.
- 8- تساعد على تحديد نوع الوظائف الملائمة للأفراد ونوعية التدريب السلوكي اللازم.
- 9- تستخدم كمعايير لقياس العمل وتقييمه.
- 10- تؤثر قيمة الفرد على إدراكه للمواقف والمشاكل التي يواجهها.
- 11- تحدد القيم الشخصية أخلاقيات العمل، فقيم المدير تحدد ما هو مقبول وما هو مرفوض من سلوكيات العمل.

¹ . - بن مير سارة، أثر القيم الشخصية للعاملين على أداء الإبداعي "دراسة حالة عينة من عمال المؤسسة الوطنية لحفر الآبار ENSP بحاسي مسعود"، مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات شهادة الماجستير أكاديمي، جامعة قاصدي مرباح - ورقلة-، 2022/2021، ص6

- 12- تحدد قيم الشخص المقبول والمرفوض من المعايير و الأنماط السلوكية التي تضعها المنظمة أو الجماعات غير الرسمية التي ينتمي إليها الفرد.
- 13- تلعب قيم الشخص دورا في تحديد مستوى الانجاز المرضي وغير المرضي.
- 14- تمثل قيم الإنسان الأساس الذي يبنى عليه قراره، فيما يتعلق بالانضمام إلى هذه المجموعة أو تلك.
- 15- القيم ليست هدفا في حد ذاتها، إنما تستخدم كمعيار للمفاضلة بين عدة خيارات. فالشخص يكافح من أجل تحقيق الأشياء التي تتفق مع قيمه.
- 16- للقيم من القوة و التأثير على الفرد والجماعة ما يوصلها إلى درجة الإلزام و أي خروج عنها قد يعتبر انحرافا سلوكيا، لكن الإنسان ينمو ويتغير كما هو الحال بالنسبة لبيئته، هذه القدرة على التطور تعني ضرورة المراجعة المستمرة من قبل الانسان لقيمه ومدى ملائمتها لظروف و أحوال بيئته الخارجية، و إحداث أي تغيير قد يراه حتميا لإيجاد نوع من التوافق بين مقاصده و أهداف الجماعات الأخرى الرسمية أو غير الرسمية، والتي هو في حالة تفاعل مستمر معها.
- 17- على الرغم مما تتصف به القيم من الرسوخ والتأصل، إلا أن ذلك يبقى ضمن إطار من النسبية. بمعنى أن البعد القيمي للإنسان ليس جامدا في جميع مكوناته. خاصة وأن الأجيال الجديدة التي تلتحق سنويا بالأجهزة الإدارية تحمل معها قيمها الجديدة التي قد لا تتفق مع قيم من سبقهم للعمل، لذا لا بد لقيادة هذه الأجهزة من تفهم هذه القيم والتفاعل معها إيجابيا إذا ما رغبت استثمار هذه الطاقات البشرية بما يخدم ويحقق أهداف المنظمة.
- لذلك حديثا أدرك السلوكيون أهمية القيم لفهم السلوك الإنساني إلى تأثير القيم الشخصية على عملية اختيار سياسة أو استراتيجية معينة من بين مجموعة من البدائل فأى جهاز إداري لا يعمل في فراغ، بل يحصل على منسوبيه من مجتمعه الخارجي، هؤلاء الأشخاص يحضرون معهم إلى العمل توقعات وقيم مختلفة تحدد نوعية الدور الذي يقومون به وطريقة تفاعلهم مع الغير.¹

¹. الاتجاهات و القيم الفردية في المنظمة، مقررات دراسية، جامعة محمد لمين دباغين، سطيف 02، 2023، ص18

الفرع الثالث: خصائص القيم الشخصية

تتمثل القيم لدى الفرد الأساس لأي تصرف أو سلوك فردي أو تنظيمي. فللقيم مجموعة من الخصائص منها ما هو ذاتي ومنها ما هو موضوعي بالإضافة الى الثبات والنسبية والديناميكية لذلك سنحاول التطرق كل واحد على حد: ¹

1- خاصية الذاتية:

يقصد بذاتية القيم أنها تتعلق بالطبيعة الإنسانية والسيكولوجية للإنسان ، فهي تعبر عن عناصر ذاتية يشعر بها الشخص على نحو خاص به، فهي تعتمد على شعوره الداخلي، ولهذا فالقيمة ليست شيئاً مجرداً مستقلاً في ذاته عن سلوك الشخص، و إنما تنبع من نفسه ومن رغباته عن طريق الأحكام التي يصدرها والتي تتوقف على معاني كثيرة مثل الاهتمام والاعتقاد والرغبة وكل هذه المعاني تعبر أيضاً عن عناصر شخصية ذاتية كما أنها تتضمن عنصراً عاطفياً إلى جانب العنصر المعرفي والسلوكي

2- خاصية الموضوعية:

تعني موضوعية القيم أنها خارجة عن ذات الفرد ، ولا تعارض بين ذاتية القيم وموضوعيتها، فالقيم الذاتية ينظر إليها على أنها موضوعية إذا كانت صحيحة ورشيدة وتتفق مع القيم داخل المجتمع، وبالتالي فالنظر إلى القيم على أنها ذاتية لأنها تولد باعث لدى الفرد على سلوك معين كما أنها تتكون وتشكل طبقاً لاعتبارات المتعلقة بالشخص، ولكن إذا أتفق المجتمع حول هذه القيم الخاصة والمتعلقة بموضوع معين تصبح قيماً موضوعية تولد قاعدة عامة لسلوك المجتمع، وبالتالي فإن الشخص هو الذي يؤثر على قيمه، ولكن القيم الموضوعية لا تتأثر بالفرد ولكن تؤثر فيه بحكم كونه فرداً في جماعة.

3- خاصية النسبية

تعني نسبية القيم أنها تختلف من شخص لآخر ومن مجتمع لآخر ومن ثقافة لأخرى ومن زمن لآخر، بل إنها تختلف عند الشخص الواحد حسب رغباته وحاجاته وميوله وكذلك لا يمكن أن نفهم القيمة ونحكم عليها إلا من خلال المجال السلوكي و الإطار الثقافي الذي يعيش فيه الفرد.

¹ بن ميرة سارة، مرجع سابق، ص19

4- خاصية الثبات النسبي:

تتميز القيم بالثبات وذلك لأن الفرد يمتصها شعورياً ولا شعورياً منذ طفولته ويرتبط بها وجدانياً متأثراً باحترام الناس لها مما يصعب عليه أن يتحرر منها، ولكن هذا الثبات نسبي لأن وجود واستمرار هذه القيم في المجتمع مرتبط بمدى قدرتها على مقاومة التغيير الاجتماعي ومدى تمسك الأفراد بها.

5- خاصية الديناميكية:

أي القابلية للتغيير الاجتماعي ولكن قد يكون التغيير سريعاً كما في الدول الصناعية المتقدمة التي تعتبر الرغبة في التغيير قيمة اجتماعية، وقد يكون بطيئاً جداً كما في المجتمعات البدائية، من ذلك يتضح أن الثبات النسبي للقيم لا يعني عدم قابليتها للتغيير

6- غير قابلة للقياس المادي:

القيم ليس لها وجود مادي يمكن قياسه، ونظراً لأن القيم الإنسانية تلزم الشخص الذي يعتنقها بإتباع سلوك معين فإنه يمكن الاستدلال عليها استناداً الى ما يصدر عنه من اتجاهات وسلوكيات¹.

الفرع الثالث: مصادر القيم الشخصية

أولاً: الأسرة :

تعد الأسرة المؤسسة التربوية الأولى التي تحتضن الطفل منذ والدتها ومروراً بمراحلها العمرية المختلفة إذ أن الطفل يتأثر عن طريق التقليد أو النمذجة لسلوك كل من يحيط به من أفراد أسرته بكل ما تملكه من قيم، وتكسب الأسرة القيم لأبنائها بطريقة انتقائية من الثقافة السائدة في المجتمع فيتعلم الطفل من أسرته عن طريق الثواب والعقاب، ويعد الآباء والإخوة الكبار أصحاب التأثير الأكبر في الأطفال الصغار، فقد تصبح القيم التي يعلموها للصغار ملازمة لهم مدى الحياة².

¹ . سهام نبيل سليمان، مرجع سبق ذكره، ص 65.

² . كريمة حسن أحمد الراشدي، القيم الشخصية وعلاقتها باتخاذ القرار -دراسة تحليلية بمدارس محافظة ديالى، مذكرة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة الماجستير، كلية التربية والعلوم الإنسانية، العراق، 2009، ص 03

ثانيا: المجتمع:

فالمجتمع الغربي مثال يتصف بالتباعد الأسري والتفكك بينما المجتمع الشرقي يتصف بالتقارب الأسري والانتماءات العشائرية.

ثالثا: الدين:

يعد الدين المصدر الرئيسي لكثير من القيم، فقد جاء القرآن الكريم والحديث النبوي الشريف بالأسس القيمية التي تربط المجتمع المسلم بشكل خاص والمجتمع الإنساني بشكل عام من حيث صدق المعاملة، الجد بالعمل وإتقانه وعدم الغش.

رابعا: الخبرة السابقة:

تستمد القيم أهميتها ووزنها من خبرات الفرد الشخصية والمهنية أيضا، فالصيام في شهر رمضان له أهمية كبرى لدى المسلم من حيث العبادة لأنه في أوله رحمة ووسطه مغفرة وآخره عتق من النيران، كما أن السجين له تقدير أكبر لقيمة.

خامسا: جماعة العمل:

إن جماعة العمل تكون مع الزمن تقاليد وعادات وقيم خاصة تفرضه على أعضائها فالفرد يعبر قيمه أحيانا الحرية من الشخص الطليق الذي لم يدق طعم الحرمان من الحرية. نتيجة الضغوط النفسية التي تمارسها جماعة العمل مثل عزله وعدم التعامل معه أو مساعدته وغيرها مما يجعله غريبا في وطن عمله¹.

المطلب الثاني: مفهوم أداء العمل الإبداعي:

الفرع الأول: تعريف أداء العمل الإبداعي

أصبحت المنظمات المعاصرة تعمل في ظل ظروف متغيرة و معقدة تفرض عليها تحديات عديدة و كبيرة لم تشهدها من قبل. لذلك يتحتم على هذه المنظمات مواجهة مثل هذه التحديات بسرعة و في ذات الوقت بكفاءة و فعالية، الأمر الذي يتطلب قدرات إبداعية عالية لدى المنظمات تتمكن من تطوير حلول و أفكار و آراء جديدة

¹ . كريمة حسن أحمد الراشدي، نفس المرجع السابق، ص04

تمكن المنظمات من الاستمرار و النمو . وبتزايد الاهتمام بموضوع الإبداع في ظل التحديات المتنامية التي تفرضها العولمة و التغييرات التقنية المتسارعة و المنافسة الشديدة و ثورة المعلومات و الاتفاقيات الدولية و غيرها.و قد أكد العديد من الباحثين و الكتاب على حاجة المنظمات للإبداع من خلال تأكيدهم على إن الإبداع أصبح من بين وظائف المدير الرئيسية ، و أن من واجب كل مدير أن يتعلم كيف يدير عملية التغيير و الإبداع و قد أصبح الإبداع أمراً ضروريا و حيويا للمنظمة، و ليس مجرد ترفاً أو أمراً ثانويا مما له من تأثير على أداء المنظمة بصفة عامة وأداء عمالها بصفة خاصة.

يمكن تعريف الإبداع بأنه أفكار جديدة ومفيدة ومتصلة بحل مشكلات معينة أو تجميع وإعادة تركيب الأنماط المعروفة من المعرفة في أشكال فريدة، ولا يقتصر الإبداع على الجانب التكتيكي لأنه لا يشمل تطور السلع والعمليات المتعلقة بها وإعداد السوق فحسب بل يتعدى أيضا الآلات والمعدات وطرائق التصنيع والتحسينات في التنظيم نفسه ونتائج التدريب والرضا عن العمل بما يؤدي إلى زيادة الانتاجية.¹

و يقصد بالإبداع علي أنه فكرة جديدة يتم تنفيذها بقصد تطوير الإنتاج أو العملية أو الخدمة، ويمكن أن يتراوح أثر الإبداع في المنظمات من إحداث تحسينات طفيفة على الأداء إلى إحداث تطوير جوهري وهائل، ويمكن أن تتضمن هذه التحسينات، الإنتاج والطرق الجديدة في التكنولوجيا والهياكل التنظيمية والأنظمة الإدارية والخطط والبرامج الجديدة المتعلقة بالأفراد العاملين، وفي نفس السياق عرف الإبداع علي أنه تطبيق فكرة طورت داخل المنظمة، أو تمت استعارتها من خارج المنظمة سواء كانت تتعلق بالمنتج أو الوسيلة أو النظام أو العملية أو السياسة أو البرامج أو الخدمة، وهي جديدة بالنسبة للمنظمات حينما طبقتها.

وقد عرف الإبداع الإداري بأنه: مجموعة الإجراءات والعمليات والسلوكيات التي تؤدي إلى تحسين المناخ العام في المنظمة وتفعيل الأداء الإبداعي من خلال تحفيز العاملين علي حل المشكلات واتخاذ القرارات بأسلوب أكثر إبداعا وبطريقة غير مألوفة في التفكير.²

من خلال التعريفات السابقة نلاحظ أن هناك ثلاث مراحل قد مر بها الإبداع وهي كالتالي:

¹ . رعد حسن الصرن، ادارة الابداع والابتكار، دار الرضا للنشر والتوزيع، مصر، 2000، ص28

² . سعيد جابر سعيد القحطاني، تأثير الأداء الإبداعي للمدير علي الأداء الوظيفي للعاملين، جامعة الفيصل كلية الأمير سلطان للسياحة والإدارة بأبها، المملكة العربية السعودية، 2012، ص17

المرحلة الأولى: تمتد هذه المرحلة منذ أقدم العصور التي نقلت إلينا أثارها المكتوبة أو المنقولة روائيا، بدأ بالعصر الإغريقي ثم الروماني مروراً بالعصر الجاهلي ثم الإسلامي وانتهاء بعصر النهضة الأوروبية والعقود الأولى من القرن العشرين وبرزت السمات التي تميز المعرفة الإنسانية المرتبطة بمفهوم الإبداع في هذه المرحلة يمكن أن تبرز خصائصها كالتالي :

- الخلط بين مفهوم الإبداع والعبقرية والموهبة والنبوغ المبكر.
- الاعتقاد بان الإبداع والعبقرية هناك قوي خارقة خارجية تسيطر عليها.
- اقتصار استخدام كلمات مبدع وعبقري علي قلة قليلة ممن يأتون بأعمال خاصة للعادة.

المرحلة الثانية: بدأت هذه المرحلة مع نهايات القرن التاسع عشر عندما بدأ الحديث عن أثر العوامل الاجتماعية والبيئية في السلوك الإنساني وأبرز خصائصها هي كالتالي:

- ظهور عدة نظريات سيكولوجية حاولت تفسير الإبداع وابداعاته
- المساواة بين مفاهيم الإبداع والعبقرية والذكاء
- حدوث تقدم في التمييز بين مفاهيم الإبداع والموهبة والتفوق.
- انحسار الجدل حول أثر الوراثة والبيئة في الإبداع.
- اتساع دائرة الاهتمام بالإبداع في مجالات العلوم الحياتية والطبيعية
- تطوير أدوات قياس الإبداع وبرامج تعليم الإبداع.

المرحلة الثالثة: هذه المرحلة بدأت في منتصف القرن العشرين وامتدت حتى العصر الحاضر وفيها أصبح ينظر لمفهوم الإبداع علي أنه توليفة تندمج فيها العمليات العقلية والمعرفية ونمط التفكير والشخصية والدافعية والبيئية وتبرز خصائص هذه المرحلة كالتالي:

- التمييز بين مفهوم الذكاء والإبداع، أي الذكاء غير الإبداع والتباين بينهما الموهبة
- ظهور نظريات جديدة في الإبداع كنظرية القياس النفسي للإبداع والنظريات المعرفية في الإبداع .
- تطوير عدد كبير من الأدوات والمقاييس الاختيارية لقياس الإبداع.
- تطوير عدد كبير من البرامج التربوية والتدريبية لتعليم الإبداع.
- تقديم البحوث والدراسات التي تناولت مفهوم الإبداع.

الفرع الثاني: أنواع العمل الإبداعي

1- الإبداع الإداري:

يعتبر الإبداع الإداري والتنظيمي أكثر فاعلية في مساعدة المنظمات على الحفاظ وتحسين مستوى أدائها، ويعني (إعادة الهيكلة) مما يؤدي إلى التجديد الهيكل الإداري وتحسين والوصول إلى أنواع أخرى من الإبداعات على مستوى المنظمة ، وحيث وجدت بعض الدراسات أن الإبداعات الإدارية والتنظيمية أدت إلى إبداعات مختلفة، وترتبط الإبداعات التنظيمية مع كل الجهود الإدارية للتجديد التنظيمي المتعلقة بتقليل الروتين وتطوير وتبسيط الإجراءات والآليات والأنظمة وما إلى ذلك لتعزيز العمل الجماعي ، وتبادل المعلومات، والتنسيق والتعاون والتعلم ، وذلك من خلال إدخال ممارسات جديد لنشر المعرفة في المنظمة عن طريق إنشاء قواعد بيانات أفضل الممارسات والدروس والمعارف الأخرى بحيث يمكن الوصول إليها بسهولة من قبل الآخرين، واستحدثت برامج لتدريب وتطوير الموارد البشرية في المنظمة¹.

ويتعلق الإبداع الإداري والتنظيمي بالقدرة على تطوير ثقافة الإبداع داخل المنظمة، وتحسين برامج

التحفيز، وتطوير نظم المعلومات الخاصة بالمنظمة، والهدف الرئيسي منها هو التعلم والتطوير وتحسين تنظيم منظمة.

ويعني تقديم شيء جديد أو قيمة مضافة سواء في الفكر الإداري أو الأساليب والتقنيات الإدارية والتنظيمية أو تحويل الأفكار الإدارية إلى منتجات أو خدمات جديدة تضيف قيمة ومعنى أو تكون قابلة للتطبيق وهو يتضمن أيضا إدخال تغيرات في التنظيم وإدخال نماذج تنظيمية جديدة تمكن المنظمة من أداء مهامها بمرونة عالية وإحداث تحسين في علاقات وبيئة العمل ، مما ينعكس ايجابا على سلوك المنظمة ويجعلها أكثر فاعلية بصفة عامة²

2- الإبداع في المنتج أو الخدمة:

¹ . بن ميرة سارة، مرجع سابق، 23

² . غياط شريف، تنمية وتدعيم الإبداع في المنظمات " الملتقى العلمي الدولي: الإبداع والتسيير التنظيمي في المنظمات الحديثة أيام 12 - 13 ماي

2010 ص 5

يتعلق هذا النوع من الإبداع بتقديم منتجات أو خدمات جديد، وأساليب جديدة في الإنتاج أو تقديم الخدمات، وإيجاد مصادر جديدة للإمدادات، وتحسين جودة المنتج أو الخدمة المقدمة، وزيادة الأرباح، واستغلال السوق جيدا والدخول إلى أسواق جديدة، فيصبح الإبداع ذو مرونة عالية وبذلك ينتج عمليات جديدة وتخفيض الكلف، وبراءات الاختراع، وزيادة الحصة السوقية، ومشاريع جديدة، وممارسات وتسويقية جديدة.

ويرتبط الأداء الإبداعي بشكل خاص في إنجاح المنتجات أو الخدمات الجديدة لأنه يساهم إلى حد كبير في رضا الزبائن الحاليين وكسب زبائن جدد، بالإضافة إلى ذلك أن نجاح العمليات التسويقية والتنظيمية تؤدي إلى تحقيق الأهداف المالية بفضل زيادة الإيرادات وانخفاض التكاليف وبالتالي زيادة الأرباح، وزيادة عامة في رضا الزبائن، وتوجيه المزيد من اهتمام الزبائن نحو المنظمة المبدعة¹.

إن الجهود المتواصلة في تحسين وتطوير أداء العمليات الذي هو مزيج من الانجازات في مؤشرات الأداء مثل السرعة، والجودة، والمرونة، والتكلفة يؤثر على الأداء الإبداعي للمنظمة ويساهم في زيادة رضا الزبائن وتحسين العلاقات معهم، ويساهم أيضا في زيادة القدرات التنافسية والتغلب على المنافسين.

وينعكس الإبداع في منظمات الخدمة من خلال إيجاد وتطوير طرق جديدة للعمل، والتخطيط للخدمات، وتحديد الإبداع ومواقع الإبداع ضمن صناعة الخدمة، ورسم خرائط الآثار الاقتصادية للإبداع في الخدمات لكل أصحاب المصالح المتعاملين مع المنظمة، واستحداث أنظمة وقوانين جديدة، وقرارات تتعلق بتوفير الخدمات على مواقع الانترنت. وهناك ثلاثة مصادر رئيسية للمعلومات تدعم الإبداعات في الخدمة (أفكار من الإدارة، وأفكار من الموظفين، والأفكار من الزبائن)².

3- الإبداع التكنولوجي

معظم المنظمات تسعى إلى الإبداع التكنولوجي لكسب الميزة التنافسية في أسواقها، وبالتالي يتطلب جهودا كبيرة معتمدة من قبل العمليات والتسويق والتدابير التنظيمية والتقنيات الإدارية للوصول إلى مستويات مستدامة من الأداء العالي للمنظمة، وأكد على سرعة وحجم الإبداع التكنولوجي له تأثير إيجابي على أداء المنظمة، والإبداع التكنولوجي أو القدرات التكنولوجية هو نتيجة لعملية التعلم والعمليات التراكمية للأنشطة التكنولوجية الداخلية

¹ . Wang, E.T.G., Wei, H.-L., The importance of market orientation, learning orientation, and quality orientation capabilities in TQM: An example from Taiwanese software industry. Total Quality Management 16 (10), 2005,p 1163

² . بن ميرة سارة، مرجع سابق، ص24

للمنظمة، وأن تطوير كفاءة المنظمة داخليا يتم من خلال دعم وتوسيع الأنشطة المدعومة المتعلقة بالجانب التكنولوجي من خلال الاستثمار والتركيز العالي لقدراتها التكنولوجية الموجودة، وهناك جانب آخر لتوسيع الأنشطة الإبداعية للمنظمة ينطوي على التوسيع المستمر لقاعدة التكنولوجية من خلال عمليات البحث والتطوير (D&R) بصورة مكثفة، والمنظمات تواجه قراراتها الإستراتيجية بين خيارين بشأن الاستثمار في البحث والتطوير:¹

1- استغلال أكثر كفاءة لخبراتها في التكنولوجيا

2- استكشاف أشكال جديدة لمزيج التكنولوجي.

إن الإبداع التكنولوجي يتعلق بالإنتاج والإنتاجية، أي أن كل إبداع لا يؤدي إلى تحسين عملية الإنتاج أو عملية تقديم الخدمة، وحتى في توفير منتجات أو خدمات جديدة أو تحسين المنتجات أو الخدمات المتواجدة لا يعتبر إبداعا تكنولوجيا بالمعنى الصحيح والإبداع التكنولوجي يعتبر عاملا أساسيا في المنافسة وبالتالي في ديناميكية السوق، وعاملا أساسيا في تحقيق التنمية الاقتصادية الشاملة.²

ويرتبط الإبداع التكنولوجي بالأفكار الجديد في تصميم المنتج أو الخدمة، وتحسين وتطوير المنتج أو الخدمة الحالي، وتحسين العمليات الداخلية، أو براءات الاختراع وابتكار عملية إنتاجية أو خدمية جديدة³ وهناك تصنيف آخر للإبداع بشكل نذكرها كالتالي :

1- الإبداع المبرمج والإبداع غير المبرمج: يشير الإبداع المبرمج إلى الإبداعات المخطط لها سلفا كتطور

الخدمات أو تحسين الإجراءات، أما الإبداع غير المبرمج فيتضمن الإبداعات غير المخطط لها سلفا.

2- الإبداع القائم على أساس الوسائل والغايات: يتميز بالإبداع القائم على أساس غايات بأنه إبداع نهائي

يعد هدفا في حد ذاته، أما الإبداع المتعلق بالوسائل فيشير إلى الإبداعات الواجب القيام بها لتيسير

الوصول للإبلاغ المرغوب .

¹ Miller, W.L., Innovation for business growth. Research Technology Management 44 (5), 2001, p 30

² . القرشي محمد، الإبداع التكنولوجي كمدخل لتعزيز تنافسية المؤسسات الاقتصادية، مجلة العلوم الإنسانية، الجزائر، ع37، 2008، ص3

³ . الموسوي، بتول عطية خلف، تأثير الإبداع التكنولوجي في تطوير منتجات الشركة، مجلة كلية الإدارة والاقتصاد، العدد الثامن والسبعون، جامعة

بغداد، 2009. ص6

3- الإبداع المتعلق بدرجة الجدة أو التطرف في الإبداع: وهو إبداع جذري يرتبط بالتغير وكثيرا ما يواجه مقاومة من قبل الكثير من العاملين في المنظمات.

الفرع الثالث: أهمية الأداء الإبداعي

يمكن إجمال أهمية الأداء الإبداعي في مجموعة من النقاط نذكر منها :

- تحسين الأداء الوظيفي ومواجهة المنافسة الحادة

إن وجود الأساليب والأفكار الجديدة والمبتكرة في المؤسسات الريادية تمكن رواد الأعمال من إنتاج السلع بأقل التكاليف الممكنة ومن ثمّ بيعها بأرباح وفيرة.

- القدرة على الاستجابة لمتغيرات البيئة المحيطة بالمنظمة

وذلك بالتكيف معها لضمان بقائها واستمرارها وبالإضافة لاستثمار الأمثل لجميع موارد المنظمة البشرية، والمالية، والمادية، والمعلوماتية

- جلب المنتجات الجديدة إلى السوق واحدة

من أهم القضايا التنظيمية لدى المؤسسات الريادية هي إدخال عناصر جديدة إلى السوق، وعليه فإن الإبداع المبني على الأفكار والتصورات الجديدة قد تجلب العدد من المنتجات الجديدة والمبتكرة بحيث يتم قبولها من قبل المستهلكين أو العملاء وتناسب احتياجاتهم.¹

- تحقيق تواصل أكثر فعالية

ان استخدام تقنيات الإبداع الجماعي يساهم في تحسين التواصل بشكل كبير بين المديرين وكافة الموظفين والأعضاء الآخرين، وبالتالي تتحطم الحواجز الاجتماعية ويتحسن التعاون ويزداد تشجيعهم على تقديم اقتراحات بناءة والتوصل إلى أفكار جديدة، نتيجة لذلك يتمكن المديرون من معرفة نقاط ضعف المنظمة وتعزيز من قوتها من خلال اكتسابهم نظرة ثابتة لوجهات نظر موظفيهم حول شركتهم.

¹ . النمر سعود ، الإبداع الإداري، مجلة المدير العربي ، مركز التطوير الأداء والتنمية، العدد 118 ، القاهرة، 1992 ، ص 62.

- تجميع الأهداف

يتكون الإبداع من نوعان هما الإبداع الفردي الذي يشتمل على اكتشافات الفرد وأفكاره والإبداع التنظيمي الذي يشتمل على تنظيم تلك الأفكار وتطبيقها، وعلى ذلك فإن كلاً من الإبداع الفردي والإبداع التنظيمي يُعدّان في غاية الأهمية لدى رواد الأعمال، حيثُ أنه وبذلك يتم اجتماع جميع الأهداف الفردية والتنظيمية معاً مما يساعد في التشغيل السلس والأمثل للمؤسسة.

- استقطاب الفرص الجديدة

إن وجود استراتيجيات وطرائق التفكير الإبداعي البناء لدى المؤسسات الريادية، يعزز بشكل كبير من إمكانية انفتاحهم أمام الفرص الجديدة وغير المتوقعة، ومن ثمّ استغلالها على نحو يحقق الفوائد والأرباح الطائلة على المؤسسة، الأمر الذي يساهم من تطويرها ونموها بشكل سريع.

- تحسين أداء الأعمال ونجاحها

إن المؤسسات الريادية التي تضم الإبداع في عملياتها اليومية قد تحظى بتحسين ملحوظ ونجاح أكبر في أداء أعمالها، الأمر الذي يجعلها تتمتع بميزة تنافسية وزيادة قدرتها على استقطاب عدد أكبر من الجمهور للسلع أو الخدمات التي تقدمها، وعلى ذلك فإن هنالك رابط قوي بين الإبداع أو الأفكار المبتكرة ونتائج الأعمال.¹

- المساهمة في تنمية القدرات الفكرية والعقلية للعاملين في المنظمة عن طريق إتاحة الفرصة لهم في اختبار تلك القدرات.

- تمكن المنظمات من زيادة أرباحها وزيادة قدرتها على المنافسة والاستمرار في السوق من خلال ضمانها لحصتها السوقية بين المنظمات المنافسة.

- تحسين جودة السلع والخدمات التي تقدمها المنظم

- تمكن المنظمات من إيجاد الحلول الإبداعية للمشكلات التي تواجهها بكفاءة وفعالية، وإلى إحداث تغييرات إيجابية في بناء المنظمة وفي عملياتها الإدارية.

¹ بن ميرة سارة، مرجع سابق، ص 27

- تحسن الإبداعات في عمل الإدارات العامة من خلال تحقيقها لجملة من الإيجابيات منها: تحسين وصول المستخدم للمعلومات، زيادة رضا العملاء، سرعة تسليم الخدمات، تحسن بيئة العمل والتي تزيد من رضا العاملين، تخفض التكاليف، تقلل الآثار البيئية.....

المطلب الثالث: العلاقة بين القيم الشخصية والأداء الإبداعي

من خلال التعريفات والمفاهيم السابقة يتضح لنا اننا أن القيم التي يحملها الإنسان تتأثر بأفكاره ومعتقداته التي يكتسبها من المحيط الاجتماعي ومن عمليات التنشئة الاجتماعية ومن الخبرات والتجارب السابقة وهذه القيم تؤثر تأثيراً واضحاً في سلوكه وأخلاقه وعلاقاته الإنسانية وفيما يلي سوف نتحدث عن هذه العلاقة من خلال معرفة تأثير القيم في سلوك الأفراد والجماعات بشكل عام ، ثم نتحدث في المطلب الثاني عن تأثير القيم الشخصية في أداء المنظمات سواء كانت حكومية أو خاصة.

الفرع الأول: تأثير القيم الشخصية في السلوك الفردي والجماعي.

تنطلق هذه الدراسة من كون القيم الشخصية ترتبط ارتباطاً وثيقاً بس، لوك الفرد، وأنشطته التي يمارسها. ويشير إلى هذا المفهوم حيدر حيث يذكر " إن القيم هي محددات لسلوك الفرد وأفعاله وتعمل القيم على توجيه الفرد، ودفعه وتحفيزه باتجاه ما تتطلبه هذه القيم من سلوكيات حيث يقوم كل فرد بترتيب ما يؤمن به من قيم حسب أهميتها فيما يعرف بالبناء القيمي أو (نسق القيم) ، ثم يختار الأنشطة، والسلوكيات التي تعمل على تحقيق هذه القيم وفق تدرج أهميتها.

ويدعم هذا الاتجاه (عيسى) ، بقوله : " إن القيم تعتبر الموجه الأساسي لحياة الفرد ومن ثم سلوكه، فهي تشكل الأساس في الدافعية والسلوك المشيع لها، ولذا فإن فقدان القيم أو عدم الإحساس بها أو عدم التعرف عليها، يجعل الفرد يندمج في أفعال عشوائية ويسيطر عليه الإحباط التام لعدم إدراك جدوى ما يقوم به من أفعال " ويدعم ذلك الاتجاه، أيضاً، حسين، فهو يرى أن مجموعة القيم السائدة عند شخص ما أو في جماعة من الجماعات تشكل مجموعة ضغوط اجتماعية تؤثر في سلوك الفرد أو في سلوك الجماعة تأثيراً مباشراً . فعلى سبيل المثال، يعمل الشخص الذي تسود عنده القيم الدينية على تحقيق ما تتطلبه هذه القيم، فيختار أساليب سلوكية في العمل والحياة تنسجم مع تلك القيم¹

كما يدعم هذا التوجه كل من (باير، و توفلر، وأدler) فهم يرون في القيم التي يؤمن بها الأشخاص عوامل هامة محددة لسلوكهم. فعندما يؤدي الشخص سلوكاً معيناً، أو يختار مساراً ما مفضلاً له على سلوك أو مسار

¹ . كريمة حسن أحمد الراشدي، المرجع السابق ذكره، 1993، ص27

آخر، فإنه يفعل هذا وفي ذهنه أن السلوك أو المسار الأول الذي اختاره إنما يساعده على بعض من قيمه أفضل من السلوك الآخر

وفي هذا السياق يورد حافظ رأي (حمزة) حيث يرى أنه يمكن ملاحظة أثر القيم في السلوك في الحياة العملية، فإذا أراد شخص تسود عنده القيمة الاقتصادية أن يتزوج مثلاً فإنه سيسأل أولاً عن المركز المالي لمن يبحث عنها، وربما لا يلتفت إلى جمالها أو ثقافتها... الخ، وإذا أراد أن يعمل فإنه يبحث عن العمل الذي يوفر له أكبر عائد مادي وإذا صادق فإنه يصادق من يستفيد من وراء صداقته، وهو في حياته يقيم كل شيء في ضوء القيمة الاقتصادية السائدة عنده¹.

من خلال ما سبق تتضح الأهمية القصوى لموضوع القيم، في توجيه سلوك الأفراد والجماعات إذ تبين أن الفرد سوف يتجه تلقائياً إلى السلوكيات والأعمال التي تتفق مع قيمه الأكثر أهمية وفق ترتيب النسق القيمي لديه. وبما أن القيم تعد موجّهات للسلوك وقاعدة له، فإنها تقوده إلى إصدار الأحكام على الممارسات العملية، التي يقوم بها الفرد من ناحية الصواب أو الخطأ، بمعنى أنه إذا سلك سلوكاً يتعارض مع قيمه فإنه يحكم على هذا السلوك بالخطأ ولن يكرره والعكس صحيح فإذا سلك سلوكاً يتوافق مع قيمه فإنه يكرر القيام به طمعاً في المكافأة.

وفي هذا السياق يقرر أن الفرد يغير قيمه، وأحكام سلوكه وفق ما يترتب على سلوكه من الإحساس بالألم عند الإشباع نتيجة العقاب، أو الإحساس بالمتعة والإشباع نتيجة المكافأة والسلوك القيمي المرغوب فيه إذا ما عزز سلباً فإن ذلك يؤدي إلى تقوية السلوك القيمي غير المرغوب فيه، وهذا ما يؤدي إلى تغيير نظرة الفرد نحو العالم.

الفرع الثاني: تأثير القيم الشخصية في أداء المنظمات

يتأثر أداء الأفراد والمنظمات أفعالهم، سلباً وإيجاباً، بالقيم التي يؤمنون بها مثلما يتأثر بالنظريات الإدارية والمبادئ العلمية، فالقيم تعتبر موجهاً ودافعاً ومحفزاً على إتقان العمل وزيادة الإنتاج².

وقد ينظر إلى العلاقة بين القيم والأداء على النحو التالي: يتوقع أن يكون أداء الفرد منسجماً ومتسقاً مع قيمه وذلك في كل الظروف العادية. وعلى سبيل المثال فإن لأفراد الذين يحملون قيم الاستقلالية في العمل سوف يتصرفون على نحو يحقق تلك الاستقلالية، وإذا عجز الموظفون عن تحقيق المكافآت ذات القيمة لديهم من خلال العمل فإن نوعية الأداء سوف تنخفض، وتساعد القيم الموظفين على تركيز جهودهم وتوجيهها. فالموظف الذي يهتم بالراحة ويعطي لها وزناً كبيراً أكثر من اهتماماته بالأمانة قد يعتذر عن الذهاب للعمل بحجة المرض، ثم يذهب لصيد السمك³.

¹ . خلوف زهرة، دور الابداع الاداري في تحسين الأداء الوظيفي، مجلة اقتصاد الجديد، ع17، جامعة خميس مليانة، 2017، ص24

² عوض بن سعيد العمري، القيم الشخصية وعلاقتها بمستوى الأداء لدى طلاب الكليات العسكرية، مذكرة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة الماجستير في العلوم الإدارية، أكاديمية نايف العربية للعلوم الأمنية، المملكة العربية السعودية، 2004، ص79.

³ ، بن ميرة سار، مرجع سابق، ص13

كما أن المنظمات تختلف في القيم الشخصية والتنظيمية التي تتبناها، باختلاف المجتمعات التي تعمل فيها وتتأثر وتؤثر فيها، إن السلوك الإداري يتأثر بالقيم والعادات كتأثره بالنظريات والمبادئ العلمية، وإذا كانت الأنماط السلوكية المتأثرة بالعلم ومبادئه، تتماثل في المجتمعات والبيئات المختلفة، فإن الأنماط السلوكية المتأثرة بالقيم والأخلاق المجتمعية تختلف وتتباين تبعاً لتباين القيم والمعايير الحضارية والاجتماعية الشائعة فيها. ويتضح مما سبق، أن ثقافة المجتمع الذي ينتمي إليه الفرد والتي تتكون من النظام الاجتماعي، والنظام السياسي، والنظام الجغرافي، والنظام التقدمي، تتفاعل مع بعضها البعض فينتج عنها مجموعة القيم الشخصية، والتنظيمية السائدة في المنظمات بصفاتها منظمات مفتوحة تؤثر وتتأثر بالبيئة الخارجية. حيث أننا عندما نحلل المجتمع الذي تعمل فيه المنظمات نجد أنه يتكون من عدد من النظم: مثل النظام الاجتماعي الذي يتعلق بالقيم الاجتماعية، والعقائد والتقاليد، والمثل العليا، والنظام (التكنولوجي) الذي يتعلق بالنواحي التكنولوجية ومدى استغلالها والاستفادة منها، والنظام الجغرافي المتعلق بالمناخ وطبيعة الأرض ومدى استغلالها مواردها، والنظام السياسي ونوعه وأثره على التغيير وخط سيره. وإذا كانت المنظمة الحديثة تتصف بكونها نظاماً مفتوحاً أي تتأثر وتتأثر في البيئة الخارجية فإن هذه النظم تتفاعل فيما بينها وتتبادل التأثير وبالتالي يؤثر إما سلباً أو إيجاباً على سير عمل المنظمات كمثل¹.

كذلك يعد التوافق في القيم بين أعضاء التنظيم الواحد للفرد للتفاعل معهم، لأنه يكون أكثر تقارباً وانسجاماً مع أنماط العمل، مما يعمل على رفع مستوى أدائه أسوة بزملائه كما أن الدافعية تعد من أهم قيم العمل التي تجعل مستوى أداء الفرد عالياً أو متدنياً وإن للقيم تأثيراً في الأداء وقد يكون هذا التأثير، إما إيجابياً أو سلبياً، فعندما يكون الأداء متدنياً، ويكون هناك صراع بين قيم العاملين جوانب شخصيتهم والقيم التنظيمية في العمل، وعلى العكس يكون الأداء عالياً عندما يكون هناك انسجام وتناسق بين قيم العاملين وقيم العمل².

المبحث الثاني : الأدبيات التطبيقية السابقة لموضوع الدراسة:

لقد تم تناول موضوع أثر القيم الشخصية على أداء العمل الإبداعي وهذا نظراً لأهميتها القيم الشخصية للعامل على العمل الإبداعي في المؤسسة . وعليه سنحاول عرض موجز لأهم الدراسات والأبحاث ذات الصلة بموضوع الدراسة وذلك حسب التسلسل التاريخي لها من الأحدث إلى الأقدم وتقسيمها حسب الدراسات العربية والدراسات الأجنبية.

حيث تم تطرق إلى 4 دراسات عربية إضافة إلى 3 دراسات اجنبية حول كل من القيم الشخصية والعمل الإبداعي من حيث الاشكالية وأداة الدراسة ثم إلى اهم النتائج والتوصيات .

¹ . بن ميرة سارة، مرجع سابق، ص14

² . عوض بن سعيد العمري، المرجع السابق، ص 82

المطلب الأول : الدراسات العربية

1- دراسة بوعيطبط سفيان بعنوان " القيم الشخصية وعلاقتها بالتوافق لدى هيئة التدريس الجامعي " مقالة أكاديمي ، مجلة الدراسات نفسية وتربوية ، مختبر تطوير الممارسات النفسية والتربوية ، عدد 18 سنة 2017

هدفت الدراسة الى التعرف على 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 حظاً وافراً من البحث والدراسة في المجالات العلمية المختلفة مثل: علم النفس، علم الاجتماع ، علم الاقتصاد، علم الفلسفة ،الأنثروبولوجيا أما في علم الإدارة، فإنها كانت من الموضوعات الحديثة نسبياً، إذ تأتي في سياق تحفيز العاملين، كما يرى ذلك بعض علماء الإدارة والتنظيم. وتماشياً 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 أوت 1955 بسكيكدة، جامعة الأمير عبد القادر بقسنطينة، جامعة باجي مختار بعنابة. تكونت عينة الدراسة من 80 أستاذا جامعياً، تم اختيارهم بطريقة عشوائية طبقية من تخصصات مختلفة: علم النفس، علوم اقتصادية، علوم سياسية، علوم شرعية وأشارت نتائج الدراسة إلى وجود علاقات إيجابية وأخرى سلبية بين قيم الفرد وتوافقه مهنياً.

2- دراسة أحمد عبد إسماعيل الصفار، وآخرون (2009)، بعنوان دور المناخ التنظيمي في تحقيق الأداء الإبداعي وتعزيز القدرة التنافسية "دراسة تحليلية في المصارف التجارية الأردنية، إقليم الشمال":

تهدف هذه الدراسة إلى التعرف على دور المناخ التنظيمي بأبعاده (المهيكل التنظيمي، السياسات الإدارية، التكنولوجيا، حوافر العمل والتقدم المهني والبيئة الخارجية) في تحقيق الأداء الإبداعي وتعزيز القدرة التنافسية في المصارف التجارية الأردنية العاملة في إقليم الشمال، حيث تم اختيار عينة من 150 مفردة من العاملين موزعين على خمسة مصارف تجارية ذات القيمة السوقية الأعلى وهي (البنك العربي، البنك الأردني الكويتي، بنك القاهرة عمان، بنك الإسكان للتجارة والتمويل والبنك الأردني)، وتماستخدام الاستبيان كأداة لجمع البيانات في الدراسة، وبعدها استرجع الباحث 138 استبانة استبعد منها 4 وبذلك تم تحليل 134 استبانة قابلة للتحليل، في حين تم استخدام الأساليب والمؤشرات الإحصائية لأغراض التحليل الإحصائي واختبار الفرضيات، وتوصلت الدراسة إلى:

- وجود اهتمام كبير من قبل البنوك التجارية محل الدراسة في قيمة مناخ تنظيمي مناسب يؤدي إلى الإبداع في الأداء وتعزيز قدراتها التنافسية، إلا أن بعد التكنولوجيا حقق أعلى مستوى في الأداء الإبداعي، في حين بلغ بعد

حوافز العمل والتقدم المهني أدنى مستوى، بالإضافة إلى شعور العاملين بعدم الاهتمام بتقديم الحوافز المادية لكي تتناسب مع مستوى معيشتهم.

3- دراسة يوسف عبد بحر، توفيق عطية العجلة (2010)، بعنوان المتغيرات التنظيمية وعلاقتها بالأداء الإبداعي للمديرين العاملين بمؤسسات القطاع العام "دراسة ميدانية على المديرين العاملين بوزارات قطاع غزة"

حيث هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على مدى مساهمة بعض المتغيرات التنظيمية في مؤسسات القطاع العام بتحسين مستوى الأداء الوظيفي لدى المديرين، حيث اعتمد الباحثان على المنهج الوصفي واستخدام الاختبارات الإحصائية المناسبة، وبهدف الوصول للنتائج قام الباحثان بتوزيع استبيان على عينة مكونة من 370 مفردة وتوصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج تذكر أهمها:

-واقع المتغيرات التنظيمية لا يساهم بشكل كبير في أداء العاملين،

-أداء العاملين يستند إلى معايير تقييم الأداء، ويتم تقويم الأداء بشكل روتيني دون جدوى حقيقية لخدم الموظف والمنظمة معاً

4-دراسة بوجمعة عوني والياس بن ساسي (2019)، أثر لعوامل التنظيمية على الأداء الإبداعي للعاملين: دراسة حالة الأطباء الكويبين بالمستشفيات العمومية في الجنوب الشرقي الجزائري ، مجلة الجزائرية للتنمية والاقتصادية .

تهدف هذه الدراسة إلى الكشف عن مدى تأثير العوامل التنظيمية بأبعادها: (الهيكل التنظيمي؛ بيئة العمل المادية؛ نمط القيادة؛ الاتصال الإداري؛ الأجور والحوافز؛ التدريب) على الأداء الإبداعي للأطباء الكويبين العاملين في المستشفيات العمومية بالجنوب الشرقي الجزائري. ومن أجل تحقيق أهداف الدراسة اعتمد الباحثان على المنهج الوصفي التحليلي، حيث تم توزيع استبيان على عينة عشوائية حجمها (37) طبيباً كويبياً موزعين على: (مستشفيات طب العيون؛ مستشفيات التوليد؛ المراكز الاستشفائية لمعالجة السرطان). وقد بينت نتائج التحليل الإحصائي باستعمال برنامج SPSS_23 مجموعة من النتائج، أبرزها:

- وجود اهتمام متوسط من طرف المستشفيات العمومية من أجل توفير العوامل التنظيمية التي تؤدي بالأطباء العاملين بها إلى تحسين أدائهم الإبداعي، حيث كان واقع العوامل التنظيمية متوسط المستوى في مجمله ولا يساهم في تحسين الأداء الإبداعي للأطباء. بينما كان هناك ارتفاع واضح في مستوى الأداء الإبداعي للأطباء الكوبيين بالمستشفيات العمومية، كما أثبتت الدراسة أيضا وجود علاقة ارتباطية ضعيفة بين العوامل التنظيمية مجتمعة في المستشفيات العمومية والأداء الإبداعي للأطباء، في حين غياب دلائل على وجود علاقة ارتباطية بين أبعاد العوامل التنظيمية منفردة والأداء الإبداعي، كما أشارت النتائج إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في إجابات أفراد العينة حول مستوى الأداء الإبداعي تعزى للمتغيرات الشخصية.

5- دراسة حيد راضي رحيم، صلاح وهاب شاكر بعنوان: (الاداء لدى اللجنة الاولمبية الوطنية العراقية من وجهة نظر أعضاء الهيئات الادارية في الاتحادات الرياضية)، مقالة أكاديمي ، سنة 2023. تهدف هذه الدراسة إلى الكشف بناء مقياس الاداء الابداعي لدى اللجنة الاولمبية الوطنية العراقية ، والتعرف على الاداء الابداعي لدى اللجنة الاولمبية الوطنية العرقية من وجهة نظر أعضاء الهيئات الادارية في الاتحادات الرياضية ، حيث استخدم المنهاج الوصفي المسحي لملائمته مع طبيعة البحث ،وتم تحديد مجتمع البحث مع أعضاء الهيئات الادارية في الاتحادات الرياضية الاولمبية البالغ عددها 26 اتحادا وبعدد أعضاء بلغ 210 عضوا /وقام بضيافة الاستبيان بعدد عبارات 29 و تم عرضها على خبراء و تم حذف 9 عبارات ،وبعد تطبيق الاسس العلمية اصبح مقياس 20 عبارة .

وتم استنتاج يفضل ان يكون العمل في اللجنة الاولمبية الوطني العرقيو فيه موع من التجديد والابداع.

البرامج الموضوعة من قبل اللجنة الاولمبية الوطنية يجب ان يكون وفق خطط هادفة ورؤية مستقبلة .

قلة استخدام البحوث العلمية والدراسات التي ممكن الاستفادة منها في عملية التنظيم والتخطيط .

ان العمل بتخطيط واداء ابداعي منظم وسليم مبني على معلومات وبيانات دقيقة.

6- دراسة بوشو جميلة نبن عمور سمير بعنوان: (أثر المناخ التنظيمي الإبداعي على التفكير الإبداعي للأستاذ الجامعي - دراسة مقارنة بين الأساتذة ذوي التفكير الإبداعي المرتفع والأساتذة ذوي التفكير الإبداعي المنخفض - جامعة المدية كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير)، **مقالة أكاديمي ، سنة 2023.**

هدفت هذه الدراسة البحثية إلى التعرف على كل من المناخ التنظيمي الإبداعي و التفكير الإبداعي، حيث يرى أن التفكير الإبداعي يعد بندا هاما بالنسبة لجميع المنظمات الراغبة في التميز عن نظيراتها، ما يرحح كافة المورد البشري وأسبقيته على باقي الموارد، وهذا ما يستدعي الاهتمام بالمناخ التنظيمي الذي يسود المنظمة فهو يعد بعدا هاما في تشكيل سلوكيات أفرادها وقد تطرقنا في هذه الدراسة إلى تحليل مدى الأثر الذي يمارسه المناخ التنظيمي الإبداعي بأبعاده (الهيكل التنظيمي الإبداعي، القيادة الإبداعية، الثقافة التنظيمية الإبداعية) على التفكير الإبداعي للأستاذ الجامعي في جامعة المدية كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير من خلال إجراء دراسة مقارنة ما بين الأساتذة ذوي التفكير الإبداعي المرتفع والأساتذة ذوي التفكير الإبداعي المنخفض وإيجابية أو سلبية إدراكهم لنواتج محددات المناخ التنظيمي.

1-المطلب الثاني : الدراسات الأجنبية

سنقدم من خلال هذا المطلب مجموعة من الدراسات السابقة الأجنبية التي تناولت متغيرات هذا الموضوع والتي سنعرضها في التالي:

-Elena Cerno (2013), The Impact of Employee Personal Values on Their Attitudes towards Sustainability

هدفت هذه الدراسة إلى دراسة تأثير القيم الشخصية للموظفين على مواقفهم اتجاه البيئة الاقتصادية والاجتماعية وجوانب التنمية المستدامة، حيث استخدمت المنهج الوصفي في الجانب النظري واستخدام في الجانب التطبيقي الاستبيان الذي تم توزيعه على 500 موظف بلدي عن طريق الانترنت، استقبلت 115 من الردود من الجانب السلوبيني و86 من الجانب الروماني.

وتوصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج نذكر منها:

- القيم الشخصية تلعب دورًا هامًا في تصور الموظفين للجوانب المختلفة للاستدامة؛

- فهم الموظفين السولبيين الاستدامة ككيان من ثلاث جوانب: الاقتصادية، البيئية والمجتمعية؛

- نتائج العينة الرومانية تشير إلى أن الاستدامة يشمل في المقام الأول الأبعاد البيئية والمجتمعية؛

- محتوى مفهوم الاستدامة في البلدان ذات الثقافات المختلفة يتم فهم الخلفيات بشكل مختلف، يتم الإبلاغ عن النتائج لإثنين من الثقافات الدول الأعضاء المختلفة في الاتحاد الأوروبي وهي سلوفينيا ورومانيا؛

Yoohyung Shin (2016), The Roles of Team Culture and Collective Organizational Focus in Team Mission and Creative Performance:

الهدف من هذه الدراسة معرفة أنواع مختلفة من الموظفين وأداء الفريق كذلك إلى معرفة العلاقة بين ثقافة الفريق وأداء الفريق، بينما انتهجت الباحثة المقاربة التحليلية الوصفية في هذه الدراسة كذلك استخدمت استبيان في الدراسة التطبيقية الذي تم توزيعه على 14 الشركة، وتوصلت هذه الدراسة إلى النتائج التالية:

- هناك علاقة قوية بين تجسيد ثقافة النظام المفتوح والأداء الإبداعي للفريق؛
- هناك روابط إيجابية بين التركيز على منع الفريق وأداء المهام والتركيز على تحسين الفريق والأداء الإبداعي.

المطلب الثالث: ما يميز الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة

ولكي نستطيع المقارنة بين الدراسة الحالية والدراسات السابقة قمنا بتحديد مجموعة من النقاط التي تساعدنا للوصول الى القيمة المضافة في هذا البحث لإطراء الدراسات السابقة وفتح المجال لدراسات أخرى تدخل ضمن التخصص.

الجدول رقم (II-01) ما يميز الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة

المجال	الدراسة الحالية	الدراسات السابقة
الهدف	تهدف الدراسة الى معرفة أثر القيم الشخصية على اداء الابداعي للعاملين ؟	يوجد بعض الاختلاف في الدراسات السابقة إلا أن الهدف الرئيسي واحد وهو القيم الشخصية او اداء الابداعي
الإشكالية	حاولت الدراسة الحالية معالجة الإشكالية التالية: الى اي مدى تؤثر القيم الشخصية على اداء الابداعي للعاملين في مؤسسة اتصالات الجزائر ؟	حاولت مختلف الدراسات السابقة توضيح دور القيم الشخصية اضافة الى الاداء الابداعي في مختلف المجالات .

شملت الدراسات السابقة مختلف المؤسسات الاقتصادية (تجارية ، صناعية ، مالية ...) كما تنوعت كذلك فترة الدراسة بين دراسة وأخرى.	شملت الدراسة الحالية عمال اتصالات الجزائر في غرداية خلال سنة 2024.	فترة ومكان الدراسة
تنوع مجتمع وعينة الدراسة في الدراسات السابقة حيث اشتمل على المؤسسات الاقتصادية في مختلف القطاعات (التجارية - الصناعية و المالية)	يتمثل مجتمع الدراسة وعامل مؤسسة اتصالات الجزائر ولاية غرداية	المجتمع
غلب كذلك على معظم الدراسات السابقة الأسلوب الوصفي التحليلي وذلك من خلال الاعتماد على المؤشرات وتقرير التي تساعد معرفة دور القيم الشخصية في مختلف القطاعات اضافة الى جودة اداء الابداعي .	اعتمدنا في الدراسة الحالية على المنهج الوصفي والتحليل في الدراسة الميدانية التي أجريت على عينة عمال اتصالات الجزائر ولاية غرداية.	المنهجية
غلب على معظم الدراسات أسلوب تحليل الجداول والنسب والتقرير وحتى الإستبيان التي لها علاقة بالموضوع ما يظهر اختلاف دراستنا والدراسات السابقة في هذا الجانب .	تم الاعتماد على الاستبيان كوسيلة رئيسية لجمع المعلومات بشكل منظم ودقيق بالإضافة الى مقابلة المستجوبين عينة الدراسة من أجل التوضيح و إزالة اللبس في الأسئلة إن وجد.	الجانب التطبيقي و الميداني

المصدر : من إعداد الطالبة وفق الدراسات السابقة

التعقيب على الدراسات السابقة

بعد أن تم إدراج بعض الدراسات السابقة المرتبطة بموضوع سنحاول من خلال هذا المطلب إيضاح دلالات هذه الدراسات.

بعد استعراضنا للدراسات السابقة المتعلقة بثقافة الجودة إضافة إلى دراسة (دراسة بوعيطبط سفيان و قاسم نصر الدين وجعلاب يونس و حود ميسة ، نور الدين و Elena Cerno) في الجانب النظري من الدراسة، حيث ناقشت مفهوم القيم الشخصية مختلف أبعاد وأهميته و مؤشرات ، وتشير هذه الدراسات إلى ضرورة ترقية جودة المستمرة في جميع عمليات المؤسسة لمواكبة المستجدات التي تفرضها الظروف المتغيرة للتصدي للمشكلات المحتملة و حلها بما يحقق الفعالية في أداء هذه المؤسسات.

أما بالنسبة لدراسات المتعلقة اداء العمل الإبداعي فقد أفادتنا دراسة (بوجمعة عوني وإلياس بن ساسي, حيد راضي رحيم ، بوشو جميلة نبن عمور سمير , Yoohyung Shin) في الجانب النظري، حيث تطرقت إلى مفهوم اداء العمل الإبداعي إضافة إلى أهمية اداء العمل الإبداعي في المؤسسة ، كما انواع اداء العمل الإبداعي و أهميتها كما أشارت هذه الدراسات إلى أن اداء العمل الإبداعي مما يسهم في تحسين العمل في المؤسسة وزيادة إنتاجيتها وفي زيادة فعالية اتخاذ القرارات.

كما تتقاطع جل الدراسات السابقة مع هذه الدراسة في استخدام أداة الاستبيان لجمع البيانات، إضافة إلى أن هذه الدراسات أفادتنا من الجانب الميداني و بناء منهج الدراسة.

خلاصة الفصل :

حاولنا في هذا الفصل توضيح مفهوم القيم الشخصية ، و الاداء الابداعي والعلاقة بين القيم الشخصية و الاداء الابداعي ، إضافة إلى تحليل بعض الدراسات السابقة المرتبطة بالموضوع.

فمن خلال الدراسة ، قمنا بتقسيم هذا الفصل الى مبحثين حيث المبحث الأول قسمناه إلى ثلاث مطالب ،المطلب الاول عرضنا فيه ماهية القيم الشخصية وأهميتها وأنواع القيم الشخصية ،أما المطلب الثاني تطرقنا فيه الى مفهوم اداء الابداعي ، وبالنسبة للمطلب الثالث فخصصناه إلى العلاقة أو مساهمة القيم الشخصية في على الاداء الابداعي .

أما الفصل الثاني فكان خاص بالدراسات السابقة حيث تم تقسيمه إلى ثلاث مطالب ، المطلب الاول الدراسة العربية وتطرقنا بالتفصيل الى ستة دراسات أما المطلب الثاني فكان خاصة بدراسات باللغة الأجنبية وبالنسبة الى المطلب الثالث فكان عبارة عن حوصلة الفرق بين دراستنا الحالية ومختلف الدراسات السابقة . و سيتم في الفصل الثاني إسقاط ما تم التوصل إليه من خلال هذا الفصل بدراسة أثر القيم الشخصية على الاداء الابداعي من خلال دراسة مؤسسة اتصالات الجزائر .

الفصل الثاني:

دراسة حالة

مؤسسة اتصالات الجزائر

تمهيد :

ولإمام أكثر بالدراسة الميدانية ارتأينا أن نتناولها من خلال مبحثين ، المبحث الأول نتعرض فيه إلى مجتمع وعينة الدراسة ، وعلى بيانات الدراسة الميدانية بشقيها الثانوية والأولية. وسوف نتطرق إلى طريقة تصميم قائمة الاستبيان بدءا بمرحلة الإعداد إلى هيكل الاستبيان ، بالإضافة إلى التعريف بمتغيرات الدراسة وذلك في المطلب الأول. أما المطلب الثاني سوف نتطرق فيه إلى الأدوات الإحصائية والقياسية المستخدمة. والبرامج المستخدمة في معالجة البيانات المجمعة من الاستبيان. يليه المبحث الثاني الذي نتناول فيه ثلاثة مطالب ، المطلب الأول نعرض فيه نتائج الدراسة الميدانية ، أما المطلب الثاني فنحاول من خلاله تحليل وتفسير نتائج الدراسة الميدانية. والمطلب الأخير خاص بمناقشة نتائج الدراسة.

وكان تقسيم هذا الفصل كالتالي:

المبحث الأول : الطريقة والإجراءات المتبعة في الدراسة الميدانية.

المبحث الثاني : نتائج الدراسة الميدانية، تفسيرها ومناقشتها .

المبحث الأول: الدراسة التطبيقية (الطريقة و الإجراءات)

سنتطرق في هذا المبحث إلى توضيح الجوانب الخاصة بمنهجية الدراسة وإجراءاتها المتبعة من أجل تحقيق أهداف الدراسة، حيث سيتم وصف مجتمع الدراسة و عينتها، و المراحل المختلفة لتصميم أداة الدراسة التي تم الاعتماد عليها لجمع البيانات و المعلومات حول الموضوع، كما يتم أيضاً عرض مجريات التحكيم و طرق التحقق من الصدق و الثبات، وكذا عرض مختلف المعالجات الإحصائية المستخدمة للإجابة على أسئلة الدراسة و التحقق من الفرضيات.

المطلب الأول: طرق وأدوات الدراسة

الفرع الأول: منهجية الدراسة

تهدف هذه الدراسة إلى بحث أثر القيم الشخصية على أداء العمل الابداعي، وقد طبقت هذه الدراسة على المؤسسة اتصالات الجزائر فرع ولاية غرداية كحالة للمؤسسات التجارية و الخدمية، ولبلوغ هذا الهدف فقد تم استخدام المنهج الوصفي لعرض الخلفية النظرية للموضوع، أما في الجانب الميداني من الدراسة فقد تم الاعتماد فيه على أسلوب دراسة الحالة وهذا من خلال تصميم الاستبيان ، وقد تم توزيع استبيانات في شكلها النهائي بغرض جمع بيانات تفيد في حل إشكالية البحث، حيث تم تجميعها ومن ثم تفرغها وتحليلها باستخدام برنامج الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS (Statistical Package for Social Science) النسخة رقم 22، والاستعانة أيضا ببرنامج Excel، بهدف الوصول لدلالات ذات قيمة ومؤشرات ترجمت إلى نتائج وتوصيات تدعم موضوع الدراسة.

الفرع الثاني: مجتمع الدراسة و عينتها

يتكون مجتمع الدراسة من مختلف العاملين المؤسسة اتصالات الجزائر فرع ولاية غرداية الذين لهم علاقة بموضوع الدراسة موزعين كالاتي: " رؤساء مصالح، اعوان، اطار، موزعين على مختلف المكاتب و المصالح الإدارية"، وقد تم اختيار عينة عشوائية ميسرة بلغت 50 مفردة.

الفرع الثالث: أداة الدراسة

من خلال طبيعة الدراسة و طبيعة البيانات و المعلومات المراد الحصول عليها من أفراد عينة الدراسة فقد انصب الاهتمام على:

- الاستبيان: حيث تمثل الأداة الرئيسية التي تم الاعتماد عليها بحيث تم تصميمه بغرض جمع البيانات الأولية من أفراد العينة، وقد تم الاعتماد في تصميم الاستبيان على عدد من الدراسات السابقة و تم عرضه على عدد من الأساتذة المتخصصين لتحكيمه، و بعد تعديله تم توزيع 50 استبيان على أفراد عينة الدراسة، و ذلك خلال شهر ماي من سنة 2024، إذ تم استرجاع 44 استبيان، حيث تم استبعاد 04 منها نتيجة لعدم صلاحيتها للتحليل، وخلص عدد الاستبيانات الخاضعة للتحليل إلى 40 استبيان، أي ما نسبته 80% من إجمالي مجتمع الدراسة، و الجدول الموالي يوضح ذلك:

الجدول (II-01): يوضح الإحصائيات الخاصة باستمارة الاستبيان:

البيان	العدد	النسبة
عدد الاستثمارات الموزعة	50	100%
عدد الاستثمارات المسترجعة	44	88%
عدد الاستثمارات الغير مسترجعة	06	12%
عدد الاستثمارات الملغاة	04	8%
عدد الاستثمارات المقبولة	40	80%

المصدر: من إعداد الطالبة اعتمادا عن نتائج الاستبيان.

الجدول السابق يبين أن العدد الإجمالي الذي تم استعداته من الاستبيانات التي وزعت هو: (44) استبيان، وهذا العدد يشكل ما نسبته (88%) من العدد الموزع والبالغ (50) استبيان، عدد الاستبيانات المستبعدة كانت (04) استبيان في حين نجد أن الاستبيانات الخاضعة للتحليل بلغ عددها (40) بنسبة (80%) من أفراد عينة الدراسة، كما أن عدد الاستبيانات الغير مسترجعة بلغ (06)، أي ما نسبته (12%) من أفراد عينة الدراسة.

-يهدف هذا الاستبيان إلى معرفة أثر القيم الشخصية على أداء العمل الابداعي، وقد طبقت هذه الدراسة على المؤسسة اتصالات الجزائر فرع ولاية غرداية كحالة للمؤسسات التجارية و الخدمية ، فقد تم إعداد الاستبيان انطلاقا من الأسئلة والفرضيات المطروحة في بعض الاستبيانات التي تتمحور حول نفس متغيرات الدراسة والتي تم الاستئناس بها في عملية تصميمه. حيث مَرَّ تصميم الاستبيان قبل الشروع في عملية توزيعه بالمراحل التالية:

- إعداد استبيان أولي من أجل استخدامه في جمع البيانات والمعلومات: وهذا استنادا على مراجعة دراسات سابقة ذات صلة.

- عرض الاستبيان على المشرفين من أجل تقييم مدى ملائمته لجمع البيانات، وتعديله الأولي حسب توجيهاتهم.

- تم عرض الاستبيان على مجموعة من المحكمين* والذين قاموا بتقديم النصح والإرشاد من تعديل وحذف ما يلزم.

- توزيع الاستبيان بشكله النهائي على جميع أفراد العينة لجمع البيانات اللازمة للدراسة، وذلك بعد أخذ الموافقة من المشرفين.

وقد تم تقديم هذا الاستبيان بفقرة تعريفية حثّ فيها الموظفين على التعاون والصدق في الإجابة، حيث تم تقسيمه إلى ثلاثة أجزاء:

وقد تم تقديم هذا الاستبيان بفقرة تعريفية حثّ فيها الموظفين على التعاون والصدق في الإجابة، حيث تم تقسيمه إلى ثلاثة أجزاء:

الجزء الأول: يحتوي على البيانات الشخصية و الوظيفة لمجتمع الدراسة ويتكون من 4 فقرات تخص: "الجنس، السن، الأقدمية، المستوى التعليمية.

الجزء الثاني: يحتوي على محاور الدراسة:

أ- المحور الاول : القيم الشخصية و يتكون من 16 فقرة و يحتوي على(04) أبعاد و هي:

البعد الأول:القيم الدينية 04 فقرة ، البعد الثاني: القيم الاجتماعية04 فقرة ، البعد الثالث: القيم الاقتصادية 04 فقرة ، البعد الرابع: القيم السياسية 04 فقرة.

ب- المحور الثاني : الاداء الابداعي يحتوي على 15 فقرة.

*مجموعة الأساتذة بكلية العلوم الاقتصادية و التجارية و علوم التسيير بجامعة غرداية (أنظر الملحق رقم 01)

الجدول رقم (II-02): يوضح مضمون الإستبيان

الرقم الفقرات	البعد
(04-01)	القيم الدينية
(04-01)	القيم الاجتماعية
(04-01)	القيم الاقتصادية
(04-01)	القيم السياسية
(14_01)	الاداء الابداعي

المصدر: من إعداد الطالبة اعتمادا عن نتائج الاستبيان.

بالإضافة إلى بعض الأدوات التوعيمية التي تم الاعتماد عليها للحصول على البيانات و المعلومات اللازمة

تمثلت فيما يلي:

- **المقابلة الشخصية والملاحظة:** وذلك من خلال مقابلة شخصية لمدير المؤسسة اتصالات الجزائر فرع ولاية غرداية و بعض المسؤولين بها بغرض إعطاء توضيحات ومعلومات تساعدنا في دراستنا، و شرح وتوضيح مضمون الاستبيان للعينة. ومن خلال الزيارات الميدانية المستمرة للمؤسسات محل الدراسة، وسمح مسؤوليها لنا بالتنقل و الاستفسار، سمحت لنا الفرصة بأخذ ملاحظات مهمة حول طريقة تقديم الخدمات ومدى اهتمام الإدارة بالقيم الشخصية والابداع ، ما سيساعد لاحقا في تفسير النتائج و التعليق عليها.

-**وثائق الدراسة:** تم الاعتماد على الوثائق الخاصة بالمؤسسة والتي وفرت لنا بعض المعطيات والبيانات الضرورية للبحث، حيث تمثلت في بيانات حول الهيكل التنظيمي للمؤسسة بمختلف مصالحها المقدمة، وبعض معلومات حول طبيعة نشاط المؤسسة و وظائفها.

المطلب الثاني: متغيرات الدراسة:

تم الاعتماد على متغيرين للدراسة وهما المتغير المستقل والمتغير التابع، وذلك موضح في الجدول رقم (II-03).

الجدول رقم (II-03): متغيرات الدراسة

الاسم	المتغيرات
القيم الشخصية	المتغير المستقل
الاداء الابداعي	المتغير التابع

المصدر: من إعداد الطالبة

الفرع الاول: الأساليب الإحصائية المستخدمة في الدراسة

قد جرت معالجة البيانات المتحصل عليها من الاستبيان الموزع على أفراد عينة الدراسة باستخدام الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعي (SPSS)، وذلك بهدف تحقيق أهداف الدراسة و الإجابة على تساؤلاتها، فقد قمنا بتفريغ وتحليل الاستبيان من خلال البرنامج الإحصائي (SPSS) الإصدار 22، وذلك باستخدام الاختبارات الإحصائية التالية:

- المتوسط الحسابي و الإنحراف المعياري: لتحديد أهمية الدراسة النسبية لاستجابات أفراد عينة الدراسة اتجاه محاور و أبعاد الدراسة.
- التكرارات و النسب المئوية: ذلك لوصف الخصائص الشخصية و الوظيفية لأفراد العينة.
- اختبار ألفا كرونباخ (Cronbach's Alpha): لمعرفة ثبات فقرات الاستبيان.
- معامل ارتباط بيرسون (Pearson Correlation Coefficient) :لقياس صدق الفقرات و لقياس قوة الارتباط والعلاقة بين المتغيرين: فإذا كان المعامل قريب من (+1) فان الارتباط قوي و موجب (طردى)، وإذا كان قريب من (-1) فان الارتباط قوي و سالب (عكسي)، وكلما قرب من (0) يضعف إلى أن يعدم.
- اختبار كولومجروف- سمرنوف (1- Sample K-S): لمعرفة مدى اتباع البيانات للتوزيع الطبيعي.
- تحليل الإنحدار: حيث يساعد هذا التحليل على معرفة العلاقة التأثيرية بين المتغير المستقل و التابع.
- الاختبار الإحصائي ANOVA لمعرفة مدى تأثير المتغيرات الشخصية و الوظيفية على متغيرات الدراسة.

◆ وقد كانت إجابات كل فقرة وفق مقياس ليكارت الخماسي (Likert) حيث يعتبر هذا المقياس من أكثر المقاييس شيوعا بحيث يطلب فيه من المبحوث أن يحدد درجة موافقته أو عدم موافقته على خيارات محددة وهذا المقياس مكون غالبا من خمسة خيارات متدرجة يشير المبحوث إلى اختيار واحد منها وهي خمسة خيارات كما هو موضح في الجدول رقم (04-II) حيث تم تحديد مجال المتوسط الحسابي من خلال حساب المدى ، أي أنه تم وضع مقياس ترتيبي لهذه الأرقام لإعطاء الوسط الحسابي مدلولاً باستخدام المقياس الترتيبي ، وذلك للاستفادة منها فيما بعد عند تحليل النتائج. كما هو موضح في الجدول الآتي:

الجدول رقم (II-04) : يوضح مقياس ليكارت الخماسي:

التصنيف	موافق بشدة	موافق	موافق نوعا ما	غير موافق	غير موافق بشدة
النقاط	5	4	3	2	1
الدرجة	5-4.2	4.19-3.4	3.39-2.60	2.59-1.80	1-1.79

واستنادا إلى ذلك فإن قيم المتوسطات الحسابية التي توصلت إليها الدراسة سيتم التعامل معها لتفسير البيانات حسب مستوى الأهمية وذلك على النحو التالي:

الجدول رقم (II-05) يوضح مقياس التحليل

مرتفع	متوسط	منخفض
3,67 فأكثر	3,66-2,34	2,33-1

حيث تم اعتماد هذا المقياس على أساس: $\text{طول الفئة} = \frac{\text{الحد الأعلى} - \text{الحد الأدنى}}{\text{عدد المستويات}}$

$$1,33 = \frac{4}{3} = \frac{(1-5)}{3} \text{ ، حيث أن عدد المستويات} = 3$$

وبناءً عليه فإذا كانت قيمة المتوسط الحسابي للفقرات أكبر من 3.67 فيكون مستوى مرتفعا (ويعني موافقة عالية لأفراد العينة على العبارة) أما إذا كانت قيمة المتوسط الحسابي من 3.66-2.34 فيكون المستوى متوسطاً، وإذا كان المتوسط الحسابي من 1-2.33 فيكون المستوى منخفض.

المطلب الثالث: صدق وثبات الاستبيان:

و للتأكد من مدى صدق و صلاحية استمارة الاستبيان و كأداة لجمع البيانات اللازمة للدراسة الحالية، التي تم اختبارها ثم عرضها على عدد من المحكمين بلغ عددهم (05) من أعضاء الهيئة التدريسية بكلية العلوم الاقتصادية و التجارية و علوم التسيير*، وقد استجيب لآراء السادة المحكمين وتعديل ما يجب تعديله في ضوء مقترحاتهم.

* أنظر الملحق رقم 01

الفرع الاول :ثبات أداة الدراسة: يقصد به أنه عند إعادة توزيع الاستبيان مرة ثانية على نفس أفراد العينة في فترتين مختلفتين وفي الظروف نفسها فنحصل على نفس النتائج السابقة.وفي الظروف نفسها وقد تم التحقق من ثبات الأداة باستخدام معامل ألفا كرونباخ Alpha Cronbach للتأكد من الثبات الكلي للاستبيان ودرجة الاتساق الداخلي بين فقراته.

أ-اختبار الاتساق الداخلي لأداة الدراسة: باستخدام معامل ألفا كرونباخ، لقياس مدى ثبات محاور الاستبيان، و الإتساق الداخلي لفقراته والنتائج ممثلة في الجدول الموالي:

الجدول رقم (06-II):معاملات الثبات لمعدل كل محور من محاور الدراسة مع المعدل الكلي لجميع فقرات الاستبيان.

عنوان المحور	عدد الفقرات	قيمة ألفا كرونباخ
القيم الدينية	04	0.875
القيم الاجتماعية	04	0.903
القيم الاقتصادية	04	0.859
القيم السياسية	04	0.854
القيم الشخصية	16	0.942
الاداء الابداعي	14	0.925
جميع الفقرات	30	0.968

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على نتائج SPSS (أنظر الملحق رقم 03)

من خلال الجدول رقم (06-II) معامل الثبات العام للاستبيان عال حيث بلغ (0.968)كما تراوحت معاملات الثبات للمحاور بين (0,854إلى0,942) حيث كانت أكبر من الحد الأدنى المقبول لمعامل الثبات (85%) وهذا يدل أن الاستبيان بجميع محاوره يتمتع بدرجة من الثبات يمكن الاعتماد عليها في التطبيق الميداني للدراسة.

ب- قياس الصدق البنائي للمجالات: حيث يبين الجدول رقم (06) معاملات الارتباط بين معدل كل محور من محاور الدراسة مع المعدل الكلي لجميع فقرات المجال.

الجدول (II-07) معاملات الارتباط بين معدل كل محور مع المعدل الكلي لجميع فقرات الاستبيان.

عنـــــــــوان المحور	معامل الارتباط	مستوى الدلالة
القيم الدينية	0,725	0.00
القيم الاجتماعية	0,786	0.00
القيم الاقتصادية	0,927	0.00
القيم السياسية	0,994	0.00
القيم الشخصية	0.824	0.00
الاداء الابداعي	0,844	0.00

**الارتباط دال إحصائيا عند مستوى 0.05

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على نتائج SPSS (أنظر الملحق رقم 03)

من خلال الجدول رقم (II-07) يتضح أن معاملات الارتباط المبنية دالة عند مستوى معنوية (0.05) ويبين أن معاملات الارتباط كانت مرتفعة بالنسبة لكل محور، إذ أن معامل الارتباط بين المحور الأول " القيم الشخصية " والمعدل الكلي لفقرات الاستبيان كان بدرجة (0.824) وهي درجة مرتفعة. حيث أن معامل الارتباط بين البعد الأول " القيم الدينية " والمعدل الكلي لفقرات الاستبيان كان بدرجة (0,725) وهي درجة مرتفعة.

كما أن معامل الارتباط بين البعد الثاني " القيم الاجتماعية " والمعدل الكلي لفقرات الاستبيان كان بدرجة (0,786) وهي درجة مرتفعة أيضا.

أما معامل الارتباط بين البعد الثالث " القيم الاقتصادية " والمعدل الكلي لفقرات الاستبيان كان بدرجة (0,927) وهي أيضا درجة مرتفعة.

أما معامل الارتباط بين البعد الرابع " القيم السياسية " والمعدل الكلي لفقرات الاستبيان كان بدرجة (0,994) وهي أيضا درجة مرتفعة.

أما معامل الارتباط بين المحور الثاني " الاداء الابداعي " والمعدل الكلي لفقرات الاستبيان كان بدرجة (0,844) وهي أيضا درجة مرتفعة. هذا ما يدل على تجانس الاستبيان

ج- توزيع البيانات: تم إجراء اختبار كولموروف- سمرنوف لمعرفة هل تتبع البيانات التوزيع الطبيعي أم لا وهو اختبار ضروري في حالة اختبار الفرضيات لأن معظم الاختبارات المعلمية تشترط أن يكون توزيع البيانات طبيعيا، حيث قمنا بتحديد الفرضية الصفرية والبديلة كما يلي:

الفرضية الصفرية H_0 : البيانات تتبع التوزيع الطبيعي

الفرضية البديلة H_1 : البيانات لا تتبع التوزيع الطبيعي.

والجدول التالي يوضح النتائج:

الجدول رقم (II-08) نتائج اختبار كولموجروف- سمرنوف في توزع البيانات.

القسم	عنوان المحور	عدد الفقرات	قيمة Z	قيمة مستوى الدلالة
الأول	عبارات محور القيم الشخصية	16	1.050	0.220
الثاني	عبارات محور الاداء الابداعي	14	1.273	0.378
	جميع الفقرات	30	1.253	0.312

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على نتائج SPSS (أنظر الملحق رقم 03)

من خلال الجدول رقم (II-08) يتضح أن قيمة Z للمحور الأول تساوي (1.050)، وأن مستوى الدلالة يساوي (0,220) أي أنها دالة إحصائيا عند مستوى الدلالة (0.05)، كما يتضح أن قيمة Z للمحور الثاني تساوي (1.273)، وأن مستوى الدلالة يساوي (0,378) أي أنها دالة إحصائيا عند مستوى الدلالة (0.05) و يتضح من الجدول أيضا أن قيمة مستوى الدلالة لجميع الفقرات أكبر من (0.05) أي (Sig<0.05) وهذا يدل على أن البيانات تتبع التوزيع الطبيعي، وبناءً عليه نقبل الفرضية الصفرية H_0 ونرفض الفرضية البديلة H_1 ، حيث يتجه تحليلنا نحو الطرق المعلمية.

المبحث الثاني : عرض و تحليل نتائج الدراسة ومناقشتها

في هذا المطلب سيتم عرض نتائج الدراسة المتحصل عليها من خلال معالجة البيانات ببرنامج SPSS ، ثم تحليلها و مناقشتها*.

المطلب الاول: النتائج المتعلقة بخصائص أفراد عينة الدراسة

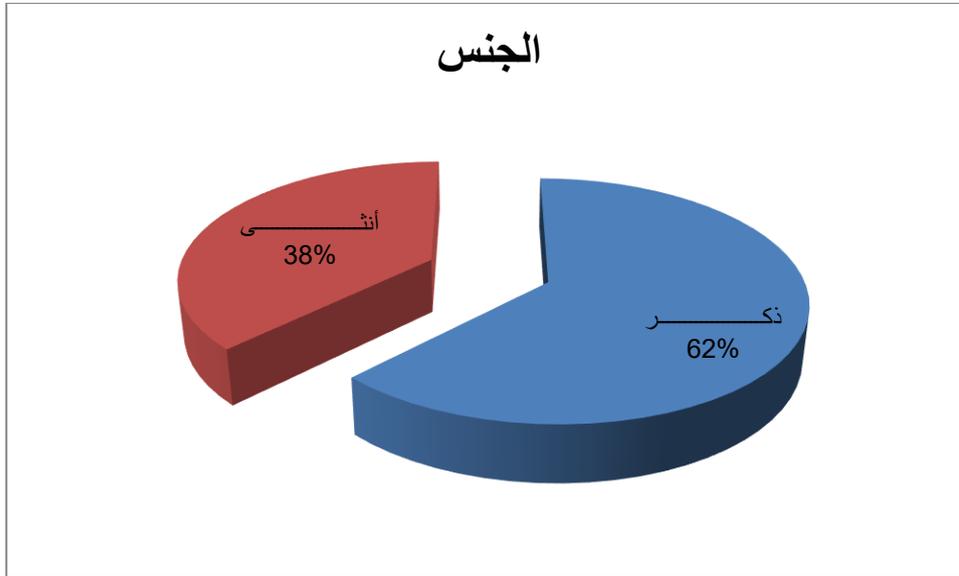
1-توزيع افراد العينة تبعا للجنس :وهي موضحة في الجدول التالي :

الجدول رقم (II-09) يوضح توزيع عينة الدراسة حسب الجنس

البيان	التكرار	النسبة %
ذكر	25	62%
أنثى	15	38%
المجموع	40	100%

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على نتائج SPSS، (أنظر الملحق رقم 03)

الشكل رقم (II-01): يوضح توزيع أفراد العينة حسب الجنس



المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على نتائج SPSS، (أنظر الملحق رقم 03)

*كل ما سيتم عرضه في هذا المطلب من نتائج "الجدول و الأشكال" مأخوذ من نتائج المعالجة بـ SPSS (أنظر الملحق)

حسب الجدول رقم (II-09) نلاحظ أن نسبة الذكور تبلغ (62%) في حين أن نسبة الإناث بلغت (18%) فقط وهذا يفسر طبيعة العمل في المؤسسات "التجارية و الخدمية" حيث يجذب استقطاب الذكور لشغل هذا النوع من العمل، كما أنه يعود لطبيعة العمل بالمؤسسة الذي يتطلب تواجد الذكور أكثر من الإناث وبالتالي نلاحظ بأن هناك نقص في توظيف العنصر النسوي بالمؤسسة محل الدراسة.

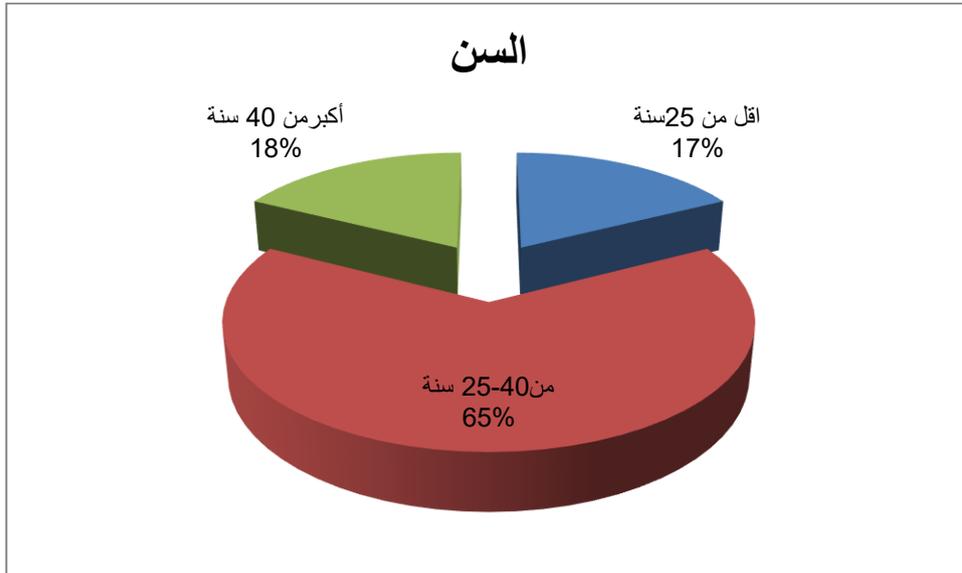
02- توزيع أفراد العينة تبعا لسن: وهي كما يوضحها الجدول التالي:

الجدول رقم (II-10) يوضح توزيع أفراد العينة حسب السن

النسبة %	التكرار	البيان
17%	7	اقل من 25 سنة
65%	26	من 25-40 سنة
18%	7	أكبر من 40 سنة
100%	40	المجموع

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على نتائج SPSS (أنظر الملحق رقم 03).

الشكل رقم (II-02): توزيع أفراد العينة حسب العمر



المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على جدول نتائج SPSS (أنظر الملحق رقم 03).

يتبين لنا من خلال الجدول رقم (II-10) أن هناك (26) فردا من مجتمع الدراسة من الفئة العمرية (من 25 إلى 40) سنة أي ما نسبته (65%)، نجد أيضا (07) افراد من مجتمع الدراسة (أكبر من 40) سنة بنسبة (18%)، في حين نجد ان الفئة العمرية (اقل من 25 سنة) و قدرت ب(17%)، وهذا يؤكد حرص المؤسسة على توظيف فئة الشباب وهذا ما يتلاءم مع طبيعة نشاط المؤسسة " تجارية خدمية " كون الشباب لديهم القدرة على التفاعل مع المستجدات بالمؤسسة و سهولة الإستيعاب بالتالي تقديم الأداء الجيد لمثل هذه المؤسسات.

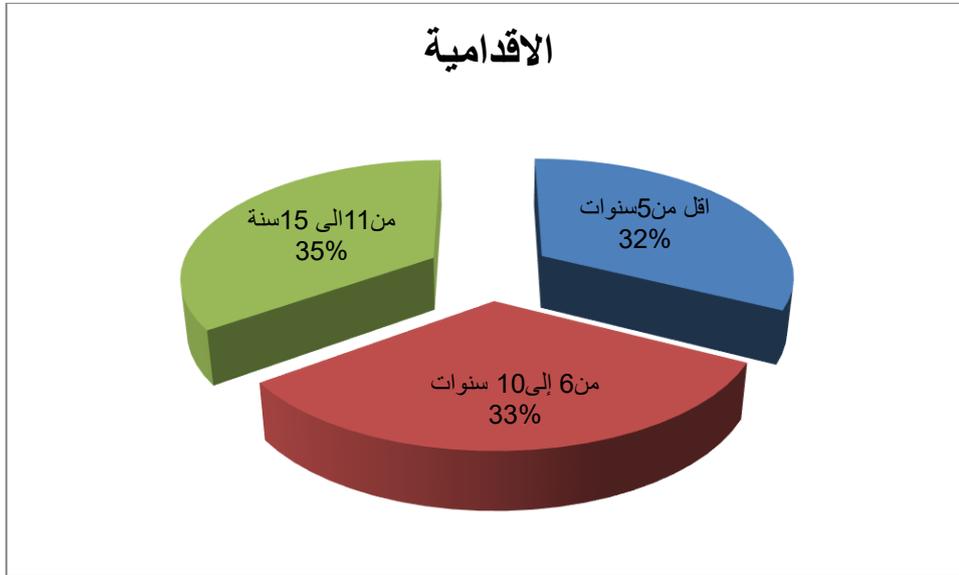
03- توزيع أفراد العينة تبعا الاقدمية: وهي موضحة كالاتي:

الجدول رقم(II-11) يوضح توزيع عينة الدراسة حسب الاقدمية

النسبة %	التكرار	البيان
32%	13	اقل من 5سنوات
33%	13	من 6 إلى 10سنوات
35%	14	من 11 إلى 15 سنة
100%	40	المجموع

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على نتائج SPSS (أنظر الملحق رقم 03).

الشكل رقم (II-06): يوضح توزيع أفراد العينة حسب الاقدمية



المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على جدول نتائج SPSS (أنظر الملحق رقم 03).

يتبين لنا من خلال الجدول رقم (II-11) أن (14) فردا من أفراد عينة الدراسة هم من أصحاب الخبرة التي تتراوح من (11 إلى 15) سنة ، أي ما نسبته (35%)، وتليها (13) فردا من أصحاب الخبرة التي تتراوح ما بين (6 إلى 10) سنوات بنسبة بلغت (33%)، وآخر نسبة كانت بمقدار (32%) لـ (13) أفراد من أصحاب الخبرة من (أقل من 5) سنوات ، وهذا يدل على وجود خبرة لسنوات لدى موظفي المؤسسة.

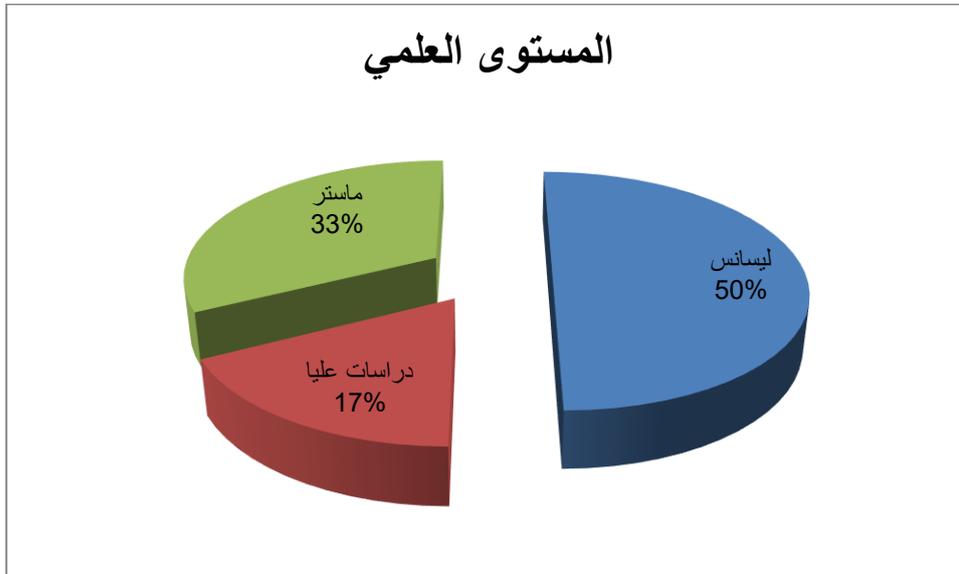
- توزيع أفراد العينة المستوى العلمي: وهي كما يوضحها الجدول التالي:

الجدول رقم (II-12) يوضح توزيع أفراد العينة حسب المستوى العلمي

البيان	العدد	النسبة %
ليسانس	20	50%
دراسات عليا	7	17%
ماستر	13	33%
المجموع	40	100%

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على نتائج SPSS (أنظر الملحق رقم 03).

الشكل رقم (II-04): يوضح توزيع أفراد العينة حسب المستوى العلمي



المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على جدول نتائج SPSS (أنظر الملحق رقم 03).

يتبين لنا من خلال الجدول رقم (II-12) أن (20) فردا من مجتمع الدراسة هم من ذوي المستوى ليسانس أي ما نسبته (50%)، تليه فئة ماستر ب(13) فرد أي ما نسبته (33%)، و حلت في المركز الأخير فئة الدراسات العليا (07) افراد بنسبة (17 %) وهذا يبرز ارتفاع المستوى التعليمي لدى العاملين بالمؤسسة ، وهذا ما من شأنه أن ينعكس بالإيجاب على نتائج الدراسة نظرا لثقافة ووعي المستجوبين للإستبيان، كما أنه لديهم مؤهلات علمية تخول لهم تحقيق نتائج إيجابية للمؤسسة.

من خلال ما سبق من نتائج تحليل الخصائص الشخصية والوظيفية لأفراد عينة الدراسة يتضح لنا وجود مؤشر إيجابي في أن عينة الدراسة متنوعة من حيث ،الجنس، السن، الأقدمية، و المستوى العلمي مما يساهم في الحصول على أجوبة متنوعة لأسئلة الدراسة.

المطلب الثاني: عرض وتحليل و مناقشة نتائج إجابات أفراد عينة الدراسة

يهدف هذا الجزء إلى عرض نتائج استخدام بعض الأدوات الإحصائية المتمثلة في المتوسط الحسابي، و الانحراف المعياري، في تحليل إجابات وآراء الأفراد حول ما جاء من فقرات في الاستبيان، حيث سنتناول في البداية مستوى القيم الشخصية من خلال الإجابات الخاصة بأفراد العينة، ثم تحليل إجاباتهم المتعلقة بمستوى الأداء الإبداعي.

أولاً: نتائج تحليل وجهات نظر أفراد عينة الدراسة حول محور القيم الشخصية

قصد التعرف على مستوى القيم الشخصية من خلال إجابات أفراد العينة بالمؤسسة محل الدراسة، فقد تم تضمين هذا المتغير كما ذكرنا آنفا ب 4 أبعاد (القيم الدينية ، القيم الاجتماعية ، القيم الاقتصادية ، القيم السياسية) وسنتناول لاحقا كل بعد على حدى.

نتائج التحليل المتعلقة بالسؤال الفرعي الثاني للدراسة: - "ما هو مستوى القيم الشخصية في المؤسسة محل الدراسة؟"

للإجابة على هذا السؤال تم الاستعانة بالمتوسطات الحسابية و الانحرافات المعيارية لبيان الأهمية النسبية للعبارات من وجهة نظر العاملين بالمؤسسة، ودرجة موافقتهم عليها، كما هو موضح بالجدول التالي:

الجدول رقم (II-13) يوضح تصورات المستجوبين لمحور "القيم الشخصية" مرتبة حسب الأهمية

الرتبة	درجة الموافقة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	البعد
03	مرتفعة	0.46063	4.5750	القيم الدينية
01	مرتفعة	0.57051	4.6625	القيم الاجتماعية
02	مرتفعة	0.45132	4.5875	القيم الاقتصادية
04	مرتفعة	0.42366	4.5000	القيم السياسية
/	مرتفعة	0.76418	4.3250	المعدل العام

المصدر: من إعداد الطالبة بناءً على نتائج SPSS (أنظر الملحق رقم 03).

يبين الجدول أعلاه تصورات المستجوبين أن أفراد العينة في المؤسسة محل الدراسة، قد أظهروا موافقتهم حول محور القيم الشخصية المتمثلة أبعاده في: (القيم الدينية، القيم الاجتماعية، القيم الاقتصادية، القيم السياسية) وقد جاء المعدل العام مرتفعاً حيث بلغ المتوسط الحسابي لمحور القيم الشخصية ككل (4.3250)، و الانحراف المعياري (0.76418)، إذ احتل المرتبة الأولى بعد "القيم الاجتماعية" بمتوسط حسابي (4.6625) و هي نسبة مرتفعة من حيث درجة الموافقة، في حين جاء بعد "القيم السياسية" في المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي (4.5000)، وهذه النتائج تؤكد أن مستوى تحقق القيم الشخصية بالمؤسسة محل الدراسة مرتفع عموماً، وذلك من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة. وفيما يلي تحليل ومناقشة كل بعد على حدة.

البعد الأول: القيم الدينية

للتعرف على مستوى القيم الدينية عند عمال المؤسسة، تم إقتراح 04 فقرات من (01-04) لنقيس هذا الجانب كما يلي:

جدول رقم (II-14) يوضح تصورات المستجوبين نحو فقرات بعد القيم الدينية مرتبة حسب الأهمية

الترتيب	درجة الموافقة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العبارات	الرقم
01	مرتفعة	0.38481	4.8250	احرص على كسب المال الحلال في كل عمل أقوم به	01
02	مرتفعة	0.50637	4.5000	احرص على الامر بالمعروف والنهي عن المنكر	02
03	مرتفعة	0.50637	4.5000	اعزز القيم الاسلامية أثناء تعاملتي مع	03

				الآخرين	
04	مرتفعة	0.76418	4.3250	ألتزم الصبر عند مواجهة المواقف الصعبة والمرحجة	04
/	مرتفعة	0.46063	4.5750		المعدل العام

المصدر: من إعداد الطالبة بناء على نتائج SPSS (أنظر الملحق رقم 03).

يتبين من الجدول أعلاه أن المستجوبين من أفراد عينة الدراسة قد أظهروا موافقة مرتفعة حول البنود المتصلة ببعث "القيم الدينية" بحيث جاءت في الرتبة الأولى من حيث درجة الموافقة للفقرة رقم (01): "أحرص على كسب المال الحلال في كل عمل أقوم به" فقد جاء متوسطها الحسابي (4.8250)، تليها في المرتبة الثانية و الثالثة الفقرتين رقم (02): "أحرص على الأمر بالمعروف والنهي عن المنكر" و الفقرة رقم (03): "أعزز القيم الإسلامية أثناء تعاملي مع الآخرين"، قد جاءت بنفس المتوسط حسابي يقدر ب(4.5000)، بينما في المرتبة الرابعة والاحيرة فقد جاءت الفقرة رقم (04) "ألتزم الصبر عند مواجهة المواقف الصعبة والمرحجة" بمتوسط حسابي بلغ (4.3250) وهذه النتائج تؤكد من وجهة نظر المستجوبين أن نسب القيم الدينية قد جاء مرتفعا بنسبة (4.5750) لجميع الفقرات. وبالتالي فإن مستوى تحقق القيم الدينية جاء مرتفعا على العموم بالمؤسسة محل الدراسة.

البعث الثاني: القيم الاجتماعية

بقصد التعرف على القيم الاجتماعية لدى لعمال بالمؤسسة، تم صياغة 4 فقرات (01-04) لقياس مدى وجود هذه الممارسة والجدول التالي يوضح ذلك:

الجدول رقم (15-II) يوضح تصورات المستجوبين نحو فقرات بعد "القيم الاجتماعية" مرتبة حسب الأهمية

الرقم	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الموافقة	الترتيب
01	أقبل آراء الآخرين وأناقشهم بموضوعية	4.6750	0.47434	مرتفعة	03
02	أتواضع في تعاملي مع الآخرين	4.6750	0.47434	مرتفعة	02
03	أقدم العون والمساعدة للآخرين عند الحاجة	4.8250	0.38481	مرتفعة	01
04	استثمر وقت فراغي بما يعود بالنفع على نفسي وعلى المجتمع	4.6500	0.76962	مرتفعة	04
	المعدل العام	4.6625	0.57051	مرتفعة	/

المصدر: من إعداد الطالبة بناء على نتائج SPSS (أنظر الملحق رقم 03).

يظهر الجدول أعلاه أن المستجوبين من أفراد عينة الدراسة قد أظهروا موافقة مرتفعة حول البنود المتصلة ببعدهم "القيم الاجتماعية" حيث ساهمت الفقرة (03): "أقدم العون والمساعدة للآخرين عند الحاجة" في إغناء هذا البعد بحيث جاءت في الرتبة الأولى من حيث درجة الموافقة، فقد جاء متوسطها الحسابي (4.8250)، تليها في المرتبة الثانية و الثالثة الفقرتين رقم (02): "أتواضع في تعاملي مع الآخرين" والفقرة رقم (01): "أقبل آراء الآخرين وأناقشهم بموضعية" فقد جاءت بنفس المتوسط الحسابي بلغ (4.6750)، و في آخر الترتيب الفقرة رقم (04): "استثمر وقت فراغي بما يعود بالنفع على نفسي وعلى المجتمع" بمتوسط حسابي بلغ (4.6500) وهذه النتائج تؤكد من وجهة نظر المستجوبين أن مستوى القيم الاجتماعية في تحسين مستوى الأداء الإبداعي له دور فعال بالنسبة للمؤسسة المدروسة و لأهمية هذا البعد كعامل معزز للإبداع.

البعد الثالث: القيم الاقتصادية

بغرض التعرف على القيم الاقتصادية لدى العمال في المؤسسة محل الدراسة، تم صياغة 04 فقرات (04-01)

لقياس مدى وجود هذه الممارسة، والجدول التالي يوضح ذلك:

الجدول رقم (16-II) يوضح تصورات المستجوبين نحو فقرات بعد "القيم الاقتصادية" مرتبة حسب الأهمية

الرقم	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الموافقة	الترتيب
01	احترم العمل المثمر والمنتج	4.6750	0.47434	مرتفعة	01
02	احافظ على املاك الآخرين دائما	4.6500	0.48305	مرتفعة	02
03	اعمل من اجل ان يكون انتاجي أكثر من استهلاكي	4.3500	0.73554	مرتفعة	04
04	استثمر الوقت بشكل افضل في انجاز عملي اليومي	4.5000	0.50637	مرتفعة	03
/	المعدل العام	4.5875	0.45132	مرتفعة	/

المصدر: من إعداد الطالبة بناء على نتائج SPSS (أنظر الملحق رقم 03).

يتبين من الجدول أعلاه أن المستجوبين من أفراد عينة الدراسة قد أظهروا موافقة مرتفعة حول البنود المتصلة ببعدهم "القيم الاقتصادية" بحيث جاءت في الرتبة الأولى من حيث درجة الموافقة الفقرة رقم (01): "احترم العمل المثمر والمنتج" فقد جاء متوسطها الحسابي (4.6750) وهذا ما يدل على حرص المؤسسة على مبدأ الاحترام في أي العمل، تليها في المرتبة الثانية الفقرة رقم (02): "احافظ على املاك الآخرين دائما" وقد جاءت بمتوسط حسابي يقدر ب(4.6500)، تليها في المرتبة الثالثة الفقرة رقم (04): "استثمر الوقت بشكل افضل في انجاز

عملي اليومي " بمتوسط حسابي قدر ب (4.5000) و اخيرا تأتي الفقرة رقم (03) في المرتبة الرابعة " اعمل من اجل ان يكون انتاجي أكثر من استهلاكتي " بمتوسط حسابي (3.8824)، وهذه النتائج تؤكد من وجهة نظر المستجوبين أن نسبة توفر هذه الممارسة بالمؤسسة قد جاء مرتفعا بنسبة (4.5875) لجميع الفقرات.

البعد الرابع: القيم السياسية

بغرض معرفة القيم السياسية بالمؤسسة محل الدراسة، قد تم صياغة 04 فقرات من (01-04)، لقياس مدى وجود هذه الممارسة؛ والجدول التالي يوضح ذلك:

الجدول رقم (17-II) يوضح تصورات المستجوبين نحو فقرات بعد "القيم السياسية" مرتبة حسب الأهمية

الترتيب	درجة الموافقة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العبارة	الرقم
01	مرتفعة	0.48305	4.6500	احرص على تحمل مسؤولية العمل الذي اقوم به	01
03	مرتفعة	0.83166	4.0250	امتلك القدرة على قيادة الآخرين وتوجيههم	02
04	مرتفعة	0.75786	3.7000	اعمل دائما على المشاركة في اتخاذ القرارات	03
02	مرتفعة	0.48305	4.3500	لدي القدرة على الاقتناع وإدارة الحوار مع الآخرين	04
/	مرتفعة	0.42366	4.5000	المعدل العام	

المصدر: من إعداد الطالبة بناء على نتائج SPSS (أنظر الملحق رقم 03).

يظهر الجدول أعلاه أن المستجوبين من أفراد عينة الدراسة قد أظهروا موافقة مرتفعة حول البنود المتصلة ببعده القيم السياسية " حيث جاءت الفقرة (01) : " احرص على تحمل مسؤولية العمل الذي اقوم به " في الرتبة الأولى من حيث درجة الموافقة، فقد جاء متوسطها الحسابي (4.6500) و هي درجة مرتفعة و هذا ما يدل على حرصهم التام للقيام بأعمالهم على اتم وجه ، تليها في المرتبة الثانية الفقرة رقم (04): " لدي القدرة على الاقتناع وإدارة الحوار مع الآخرين " وقد جاءت بمتوسط حسابي يقدر ب(4.3500)، جاءت الفقرة (02) في المرتبة الثالثة "امتلك القدرة على قيادة الآخرين وتوجيههم" بمتوسط حسابي يقدر ب (4.0250)، و في الفقرة الرابعة و الاخيرة جاءت الفقرة (03) "اعمل دائما على المشاركة في اتخاذ القرارات" بمتوسط حسابي قدر ب (3.7000) ، وهذه النتائج تؤكد من وجهة نظر المستجوبين أن القيم السياسية في المؤسسة المدروسة لديها مستوى مرتفع بنسبة (4.5000) لجميع الفقرات والذي يعمل على تحفيز الموظفين على التطوير المستمر في الأداء.

ثانيا- نتائج تحليل وجهات نظر أفراد عينة الدراسة حول محور الأداء الإبداعي:

قصد التعرف على مستوى الاداء الابداعي من خلال إجابات العاملين بالمؤسسة المدروسة في هذه الدراسة،

فقد تم تضمين هذا المتغير بمجموعة من الفقرات وستتناول فيما يلي ذلك:

للإجابة على هذا السؤال تم الاستعانة بالمتوسطات الحسابية و الانحرافات المعيارية لبيان الأهمية

النسبية للفقرات من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة و درجة موافقتهم عليها كما هو موضح في الجدول التالي:

الجدول رقم (18-II) يوضح تصورات المستجوبين الأداء الإبداعي

الترتيب	درجة الموافقة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العبارة	الرقم
01	مرتفعة	0.38481	4.8250	احرص على كسب المال الحلال في كل عمل أقوم به	01
09	مرتفعة	0.50637	4.5000	احرص على الامر بالمعروف والنهي عن المنكر	02
10	مرتفعة	0.50637	4.5000	اعزز القيم الاسلامية أثناء تعاملتي مع الاخرين	03
13	مرتفعة	0.76418	4.3250	ألتزم الصبر عند مواجهة المواقف الصعبة والمخرجة	04
03	مرتفعة	0.47434	4.6750	أقبل آراء الاخرين وأناقشهم بموضعية	05
04	مرتفعة	0.47434	4.6750	أتوضع في تعاملتي مع الاخرين	06
02	مرتفعة	0.38481	4.8250	أقدم العون والمساعدة للآخرين عند الحاجة	07
06	مرتفعة	0.76962	4.6500	استثمر وقت فراغي بما يعود بالنفع على نفسي وعلى المجتمع	08
05	مرتفعة	0.47434	4.6750	احترم العمل المثمر والمنتج	09
07	مرتفعة	0.48305	4.6500	احافظ على املاك الاخرين دائما	10
12	مرتفعة	0.73554	4.3500	اعمل من اجل ان يكون انتاجي أكثر من استهلاكي	11
11	مرتفعة	0.50637	4.5000	استثمر الوقت بشكل افضل في انجاز عملي اليومي	12
08	مرتفعة	0.48305	4.6500	احرص على تحمل مسؤولية العمل الذي اقوم به	13
14	مرتفعة	0.57679	4.0250	امتلك القدرة على قيادة الاخرين وتوجيههم	14
/	مرتفعة	0.34991	4.4250	المعدل العام	

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على نتائج SPSS (أنظر الملحق رقم 03).

يتبين من الجدول أعلاه أن المستجوبين من أفراد عينة الدراسة قد أظهروا موافقة مرتفعة حول فقرات محور " الأداء

الإبداعي " بحيث جاءت الفقرتين رقم (01): " احرص على كسب المال الحلال في كل عمل أقوم به" و رقم

(07) "أقدم العون والمساعدة للآخرين عند الحاجة" في الرتبة الأولى من حيث نفس درجة الموافقة و المتوسط الحسابي مرتفع الذي بلغ (4.8250) و بانحراف معياري بلغ (0.38481) ، تليها في المرتبة الثانية الفقرات رقم (05): "أقبل آراء الآخرين وأناقشهم بموضوعية" ، (06) "أؤضع في تعاملتي مع الآخرين" و (09) "احترم العمل المثمر والمنتج" بنفس درجة الموافقة والمتوسط الحسابي مرتفع يقدر ب(4.6750) و بانحراف معياري (0.47434) ، ثم في المرتبة الثالثة الفقرات رقم (08): "استثمر وقت فراغي بما يعود بالنفع على نفسي وعلى المجتمع" (10) "احافظ على املاك الآخرين دائما" و (13) "احرص على تحمل مسؤولية العمل الذي اقوم به" بنفس درجة الموافقة و جاء متوسطهما الحسابي مرتفعا بلغ (4.6500) و بانحراف معياري بلغ (0.48305) ، تليها في المرتبة الرابعة الفقرات رقم (02) "احرص على الامر بالمعروف والنهي عن المنكر" ، (03) "اعزز القيم الاسلامية أثناء تعاملتي مع الآخرين" ، و (12) "استثمر الوقت بشكل افضل في انجاز عملي اليومي" بنفس المتوسط حسابي قدر ب (4.5000) و انحراف معياري (0.50637) ، ثم في المرتبة الخامسة الفقرة رقم (11): "اعمل من اجل ان يكون انتاجي أكثر من استهلاكي" و قد جاءت بمتوسط حسابي قدر ب(4.3500) و بانحراف معياري (0.73554) ، و في المرتبة السادسة الفقرة رقم (04) "ألتزم الصبر عند مواجهة المواقف الصعبة والمخرجة" بمتوسط حسابي بلغ (4.3250) و انحراف معياري (0.76418) ، و في الأخير المرتبة السابعة الفقرة رقم (14): "امتلك القدرة على قيادة الآخرين وتوجيههم" فقد جاء متوسطها الحسابي (4.0250) و بانحراف معياري بلغ (0.57679) ، اذن هذه النتائج تؤكد من وجهة نظر المستجوبين أن نسبة الأداء الإبداعي قد جاءت بتقدير مرتفع بنسبة (4.4250) و بانحراف معياري بلغ (0.34991) لجميع الفقرات ما يدل على أن أفراد المؤسسة يمتلكون موافقة مرتفعة حول مستوى الأداء الإبداعي لديهم.

المطلب الثالث: إختبار الفرضيات:

بعد استعراض نتائج إجابات أفراد عينة الدراسة حول أسئلة الدراسة بشأن بعض المحاور و الأبعاد المتعلقة أثر القيم الشخصية على أداء العمل الابداعي - دراسة حالة المؤسسة اتصالات الجزائر فرع ولاية غرداية سنقوم الآن باختبار الفرضيات التي تقيس مجموعة من العلاقات التأثيرية بين متغيرات الدراسة المستقلة و التابعة، وذلك استنادا للإجابات و النتائج المتحصل عليها.

- **الفرضية الرئيسية الأولى:** توجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين القيم الشخصية -في مؤسسة اتصالات الجزائر - وبين الاداء الابداعي و ذلك من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة".

H_0 " لا توجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين القيم الشخصية -في مؤسسة اتصالات الجزائر - وبين الاداء الابداعي و ذلك من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة". "

H_1 " توجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين القيم الشخصية -في مؤسسة اتصالات الجزائر - وبين الاداء الابداعي و ذلك من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة". "

أ- نتائج التحليل المتعلقة بمدى وجود العلاقة الإرتباطية بين القيم الشخصية و الاداء الابداعي: للتحقق من وجود هذه العلاقة وقياسها تم إجراء اختبار ارتباط بيرسون بين محور القيم الشخصية و الاداء الابداعي كما هو مبين في الجدول التالي:

الجدول رقم (19-II) يوضح معامل ارتباط بيرسون و مستوى الدلالة لدرجات ارتباط متغيرات الدراسة

المتغير المستقل: القيم الشخصية		المتغير
القيم الشخصية	معامل الارتباط	المتغير التابع: الاداء الابداعي
0.774**	معاملات بيرسون	
0,000	مستوى الدلالة	
40	العدد	

** ذات دلالة إحصائية عند مستوى $(\alpha \leq 0.05)$

المصدر: من إعداد الطالبة بناءً على نتائج التحليل ب SPSS (أنظر الملحق رقم 03).

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه وجود علاقة إرتباطية ذات دلالة إحصائية هامة موجبة و قوية بين القيم الشخصية و الاداء الابداعي ، حيث ظهرت قوة العلاقة في معامل الارتباط الذي بلغ (0,848) عند مستوى الدلالة المحسوبة (0,000) وهي أقل من مستوى الدلالة (0,05). و بالتالي فإن هذه النتائج تؤكد على وجود علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بالمؤسسة محل الدراسة و ذلك من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة. ومنه نقبل الفرضية H_1 " توجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين القيم الشخصية -في مؤسسة اتصالات الجزائر - وبين الاداء الابداعي و ذلك من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة". "

الفرضية الفرعية الأولى: هناك علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين القيم الدينية -في مؤسسة اتصالات الجزائر - وبين الاداء الابداعي و ذلك من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة". "

H_0 " لا هناك علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين القيم الدينية -في مؤسسة اتصالات الجزائر - وبين الاداء الابداعي و ذلك من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة". "

H1 " هناك علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين القيم الدينية -في مؤسسة اتصالات الجزائر - وبين الاداء الابداعي و ذلك من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة".

أ- نتائج التحليل المتعلقة بمدى وجود العلاقة الإرتباطية بين القيم الدينية و جودة نظام المعلومات الحاسبي: للتحقق من وجود هذه العلاقة وقياسها تم إجراء اختبار ارتباط بيرسون بين محور القيم الدينية و الاداء الابداعي كما هو مبين في الجدول التالي:

الجدول رقم (II-20) يوضح معامل ارتباط بيرسون و مستوى الدلالة لدرجات ارتباط متغيرات الدراسة

المتغير المستقل: القيم الدينية		المتغير
القيم الدينية	معامل الارتباط	المتغير التابع: الاداء الابداعي
0.854**	معاملات بيرسون	
0,000	مستوى الدلالة	
40	العدد	

** ذات دلالة إحصائية عند مستوى $(\alpha \leq 0.05)$

المصدر: من إعداد الطالبة بناءً على نتائج التحليل ب SPSS (أنظر الملحق رقم 03).

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه وجود علاقة إرتباطية ذات دلالة إحصائية هامة موجبة و قوية بين القيم الدينية و الاداء الابداعي ، حيث ظهرت قوة العلاقة في معامل الارتباط الذي بلغ (0,854) عند مستوى الدلالة المحسوبة (0,000) وهي أقل من مستوى الدلالة (0,05). و بالتالي فإن هذه النتائج تؤكد على وجود علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بالمؤسسة محل الدراسة و ذلك من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة. ومنه نقبل الفرضية H1 " هناك علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين القيم الدينية -في مؤسسة اتصالات الجزائر - وبين الاداء الابداعي و ذلك من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة".

الفرضية الفرعية الثانية: هناك علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين القيم الاجتماعية -في مؤسسة اتصالات الجزائر - وبين الاداء الابداعي و ذلك من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة".

Ho " لا هناك علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين القيم الاجتماعية -في مؤسسة اتصالات الجزائر - وبين الاداء الابداعي و ذلك من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة".

H1 " هناك علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين القيم الاجتماعية -في مؤسسة اتصالات الجزائر - وبين الاداء الابداعي و ذلك من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة".

أ- نتائج التحليل المتعلقة بمدى وجود العلاقة الارتباطية بين القيم الاجتماعية و الاداء الابداعي: للتحقق من وجود هذه العلاقة وقياسها تم إجراء اختبار ارتباط بيرسون بين القيم الاجتماعية جودة نظام المعلومات المحاسبي كما هو مبين في الجدول التالي:

الجدول رقم (II-21) يوضح معامل ارتباط بيرسون و مستوى الدلالة لدرجات ارتباط متغيرات الدراسة

المتغير المستقل: القيم الاجتماعية		المتغير
القيم الاجتماعية	معامل الارتباط	المتغير التابع: الاداء الابداعي
0.730**	معاملات بيرسون	
0,000	مستوى الدلالة	
40	العدد	

** ذات دلالة إحصائية عند مستوى $(\alpha \leq 0.05)$

المصدر: من إعداد الطالبة بناءً على نتائج التحليل ب SPSS (أنظر الملحق رقم 03).

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه وجود علاقة إرتباطية ذات دلالة إحصائية هامة موجبة و قوية بين القيم الاجتماعية و الاداء الابداعي ، حيث ظهرت قوة العلاقة في معامل الارتباط الذي بلغ (0,730) عند مستوى الدلالة المحسوبة (0,000) وهي أقل من مستوى الدلالة (0,05). و بالتالي فإن هذه النتائج تؤكد على وجود علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بالمؤسسة محل الدراسة و ذلك من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة. ومنه نقبل الفرضية H1 " هناك علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين القيم الاجتماعية -في مؤسسة اتصالات الجزائر - وبين الاداء الابداعي و ذلك من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة".

الفرضية الفرعية الثالثة: هناك علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين القيم الاقتصادية -في مؤسسة اتصالات الجزائر - وبين الاداء الابداعي و ذلك من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة".

H0 " لا هناك علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين القيم الاقتصادية -في مؤسسة اتصالات الجزائر - وبين الاداء الابداعي و ذلك من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة".

H1 " هناك علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين القيم الاقتصادية -في مؤسسة اتصالات الجزائر - وبين الاداء الابداعي و ذلك من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة".

أ- نتائج التحليل المتعلقة بمدى وجود العلاقة الارتباطية بين القيم الاقتصادية و الاداء الابداعي: للتحقق من وجود هذه العلاقة وقياسها تم إجراء اختبار ارتباط بيرسون بين القيم الاقتصادية و جودة نظام المعلومات المحاسبي كما هو مبين في الجدول التالي:

الجدول رقم (II-22) يوضح معامل ارتباط بيرسون و مستوى الدلالة لدرجات ارتباط متغيرات الدراسة

المتغير المستقل: القيم الاقتصادية		المتغير
القيم الاقتصادية	معامل الارتباط	المتغير التابع: الاداء الابداعي
0.667**	معاملات بيرسون	
0,000	مستوى الدلالة	
40	العدد	

** ذات دلالة إحصائية عند مستوى $(\alpha \leq 0.05)$

المصدر: من إعداد الطالبة بناءً على نتائج التحليل ب SPSS (أنظر الملحق رقم 03).

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه وجود علاقة إرتباطية ذات دلالة إحصائية هامة موجبة و قوية بين القيم الاقتصادية و الاداء الابداعي ، حيث ظهرت قوة العلاقة في معامل الارتباط الذي بلغ (0,667) عند مستوى الدلالة المحسوبة (0,000) وهي أقل من مستوى الدلالة (0,05). و بالتالي فإن هذه النتائج تؤكد على وجود علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بالمؤسسة محل الدراسة و ذلك من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة، ومنه نقبل الفرضية H1 " هناك علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين القيم الاقتصادية -في مؤسسة اتصالات الجزائر - وبين الاداء الابداعي و ذلك من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة".

الفرضية الفرعية الرابعة: هناك علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين القيم السياسية -في مؤسسة اتصالات الجزائر - وبين الاداء الابداعي و ذلك من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة".

Ho " لا هناك علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين القيم السياسية -في مؤسسة اتصالات الجزائر - وبين الاداء الابداعي و ذلك من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة".

H1 " هناك علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين القيم السياسية -في مؤسسة اتصالات الجزائر - وبين الاداء الابداعي و ذلك من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة".

أ- نتائج التحليل المتعلقة بمدى وجود العلاقة الارتباطية بين القيم السياسية و الاداء الابداعي: للتحقق من وجود هذه العلاقة وقياسها تم إجراء اختبار ارتباط بيرسون بين القيم السياسية و الاداء الابداعي كما هو مبين في الجدول التالي:

الجدول رقم (II-23) يوضح معامل ارتباط بيرسون و مستوى الدلالة لدرجات ارتباط متغيرات الدراسة

المتغير المستقل: القيم السياسية		المتغير
القيم السياسية	معامل الارتباط	المتغير التابع: الاداء الابداعي
0.605**	معاملات بيرسون	
0,000	مستوى الدلالة	
40	العدد	

** ذات دلالة إحصائية عند مستوى $(\alpha \leq 0.05)$

المصدر: من إعداد الطالبة بناءً على نتائج التحليل ب SPSS (أنظر الملحق رقم 03).

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه وجود علاقة إرتباطية ذات دلالة إحصائية هامة موجبة و قوية بين القيم السياسية و الاداء الابداعي ، حيث ظهرت قوة العلاقة في معامل الارتباط الذي بلغ (0,605) عند مستوى الدلالة المحسوبة (0,000) وهي أقل من مستوى الدلالة (0,05). و بالتالي فإن هذه النتائج تؤكد على وجود علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بالمؤسسة محل الدراسة و ذلك من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة، ومنه نقبل الفرضية H1 " هناك علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين القيم السياسية -في مؤسسة اتصالات الجزائر - وبين الاداء الابداعي و ذلك من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة".

الفرضية الرئيسية الثانية: هناك علاقة أثر ذات دلالة إحصائية بين القيم الشخصية -في مؤسسة اتصالات الجزائر - وبين الاداء الابداعي و ذلك من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة".

Ho " لا هناك علاقة أثر ذات دلالة إحصائية بين القيم الشخصية -في مؤسسة اتصالات الجزائر - وبين الاداء الابداعي و ذلك من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة".

H1 " هناك علاقة أثر ذات دلالة إحصائية بين القيم الشخصية -في مؤسسة اتصالات الجزائر - وبين الاداء الابداعي و ذلك من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة".

أ- نتائج التحليل المتعلقة بوجود علاقة تأثير القيم الشخصية و الاداء الابداعي:

للتحقق من أثر القيم الشخصية على الاداء الابداعي تم إجراء اختبار تحليل التباين للانحدار لاختبار ثبات صلاحية النموذج لاختبار الفرضية، والجدول التالي يوضح ذلك:

الجدول رقم (II-24) يوضح تحليل التباين ومدى صلاحية النموذج لإختبار الفرضية

مستوى الدلالة	F المحسوبة	درجة الحرية	Beta	B	الانحراف	R ²	R	
**0,000	56.925	39-1	0.77	0.76	0.22	0,60	0,77	المتغير المستقل

** ذات دلالة إحصائية عند مستوى $(\alpha \leq 0.01)$

المصدر: من إعداد الطالبة بناءً على نتائج التحليل ب SPSS (أنظر الملحق رقم 03).

نلاحظ من خلال الجدول أن محور أثر القيم الشخصية على الاداء الابداعي حيث أظهر التحليل أثر ذو دلالة إحصائية بين المتغيرين، إذ بلغ معامل التفسير (التحديد) $R^2(0,60)$ وهي ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $(\alpha \leq 0.05)$ أي أن محور القيم الشخصية يفسر ما نسبته 60% من التباينات في المتغير التابع، وبالتالي فإن محور القيم الشخصية له أهمية كبيرة نسبيا في التأثير في هذه العلاقة، مما يدل على قوة التأثير، كما بلغت قيمة $\beta(0,77)$ ، وهذا يعني أن الزيادة بدرجة واحدة في القيم الشخصية يؤدي إلى زيادة بدرجة $(0,77)$ في الاداء الابداعي ، أي أن هناك علاقة طردية، و نظرا لأن قيم F المحسوبة بلغت (56.925) ، وبمستوى دلالة 0,000 أي أنها دالة إحصائية عند مستوى دلالة $(\alpha \leq 0.05)$ ، وهذا ما يثبت صلاحية النموذج. و بناء على ثبات صلاحية النموذج يمكن اختبار الفرضية الرئيسية الثانية للدراسة من خلال استخدام الانحدار المتعدد.

- و بغرض بيان اثر أبعاد القيم الشخصية (القيم الدينية ، القيم الاجتماعية ، القيم الاقتصادية ، القيم السياسية) في الاداء الابداعي في المؤسسات محل الدراسة تم تقسيمها إلى اربعة فرضيات فرعية ترتبط كل واحدة منها ببعد من الأبعاد المذكورة وتم حساب معامل الانحدار المتعدد والجدول التالي يوضح نتائج هذا الاختبار:

الجدول رقم (II-25) يوضح نتائج تحليل الانحدار بين متغيرات الدراسة

مستوى دلالة T	قيمة T المحسوبة	R	R ²	الخطأ المعياري	BETA	B ₀ (الثابت)	B ₁	أبعاد القيم الشخصية
---------------	-----------------	---	----------------	----------------	------	-------------------------	----------------	---------------------

0,000	4.16	0,580	0,336	0,40653	0.170	0.321	0.81	القيم الدينية
0,000	4.90	0,688	0,473	0,36219	0.510	0.195	0.31	القيم الاجتماعية
0,000	0.58	0,695	0,471	0,35855	0.281	0.264	0,26	القيم الاقتصادية
0.000	9.72	0.635	0.563	0,35855	0.816	0.154	0,50	القيم السياسية

المصدر: من إعداد الطالبة بناءً على نتائج التحليل ب SPSS (أنظر الملحق رقم 03).

يتضح من نتائج التحليل الإحصائي في الجدول (II-25) أثر القيم الشخصية بأبعاده المختلفة في الاداء الابداعي ، حيث أظهر التحليل وجود أثر ذو دلالة إحصائية بين المتغيرين فبلغت معاملات الارتباط R (0.695، 0.695، 0.580، 0.688) على التوالي عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$)، أما معامل التحديد (R^2) فقد بلغ (0.695، 0.471، 0.473، 0.336) على التوالي أي أن بعد القيم الدينية يفسر ما نسبته (33,6%) من التباينات في المتغير التابع، وبعد القيم الاجتماعية يفسر ما نسبته (47.3%)، و بعد القيم الاقتصادية يفسر ما نسبته (47,1%)، و بعد القيم السياسية يفسر ما نسبته (69.5%)، وبالتالي فإن بعد القيم السياسية و القيم الاقتصادية له الأهمية الأعلى في التأثير في هذه العلاقة، مما يدل على أن هذا القيم السياسية و القيم الاقتصادية يؤثر أكثر من الأبعاد الأخرى في الاداء الابداعي ، كما بلغت قيمة β (0.170، 0.195، 0.264، 0.154) على التوالي وهذا يعني أن الزيادة بدرجة واحدة في أي بعد من أبعاد القيم الشخصية سيؤدي إلى زيادة في الاداء الابداعي ، كما أن قيم T المحسوبة هي (4.16، 4.90، 4.58، 9.72) وهي قيمة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$). و بالتالي فإن القيم الشخصية بأبعاده المختلفة يؤثر في الاداء الابداعي.

وعليه يتم قبول الفرضية الفرعية الأولى للفرضية الرئيسية الثانية و التي تنص على أنه "توجد علاقة تأثير ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية $\alpha \leq 0.05$ بين بعد القيم الدينية و الاداء الابداعي ". في حين نجد أنّ معلمة انحدار بعد القيم الدينية جاءت معنوية من خلال نتائج الجدول رقم (II-25) الذي يوضح تحليل الانحدار بين متغيرات الدراسة مما يعني أن بعد القيم الدينية يؤثر في الاداء الابداعي ، و بالتالي تقبل الفرضية.

$$Y=1.67+0.81x$$

حيث:

Y: تمثل الاداء الابداعي

x: تمثل بعد القيم الدينية

ونقبل الفرضية الفرعية الثانية للفرضية الرئيسية الثانية والتي تنص على أنه: " توجد علاقة تأثير ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية $\alpha \leq 0.05$ بين بعد القيم الاجتماعية و الاداء الابداعي ". إذ أنّ معلمة انحدار بعد القيم الاجتماعية جاءت معنوية من خلال نتائج الجدول رقم (II-25) الذي يوضح تحليل الانحدار بين متغيرات الدراسة مما يعني أن بعد القيم الاجتماعية يؤثر في الاداء الابداعي ، و بالتالي نقبل الفرضية.

$$Y=1.67+0.31x$$

حيث:

Y: تمثل الاداء الابداعي

x: تمثل بعد القيم الاجتماعية

و يتم قبول الفرضية الفرعية الثالثة للفرضية الرئيسية الثانية والتي تنص على أنه: " توجد علاقة تأثير ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية $\alpha \leq 0.05$ بين بعد القيم الاقتصادية و الاداء الابداعي ". إذ أنّ معلمة انحدار بعد القيم الاقتصادية جاءت معنوية من خلال نتائج الجدول رقم (II-25) الذي يوضح تحليل الانحدار بين متغيرات الدراسة مما يعني أن بعد القيم الاقتصادية يؤثر في الاداء الابداعي ، و بالتالي نقبل الفرضية.

$$Y=1.36+0.26x$$

حيث:

Y: تمثل الاداء الابداعي

x: تمثل بعد القيم الاقتصادية

وقبول الفرضية الفرعية الرابعة للفرضية الرئيسية الثانية والتي تنص على أنه: " توجد علاقة تأثير ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية $\alpha \leq 0.05$ بين بعد القيم السياسية و الاداء الابداعي ". إذ أنّ معلمة انحدار بعد القيم السياسية

جاءت معنوية من خلال نتائج الجدول رقم (II-25) الذي يوضح تحليل الانحدار بين متغيرات الدراسة مما يعني أن بعد القيم السياسية يؤثر في الاداء الابداعي ، و بالتالي نفبل الفرضية.

$$Y=2.18+0.50x$$

حيث:

Y: تمثل الاداء الابداعي

X: تمثل بعد القيم السياسية

خلاصة الفصل:

حاولنا من خلال هذا الفصل الإجابة على إشكالية الدراسة المتمثلة في أثر القيم الشخصية على أداء العمل الابداعي - دراسة حالة المؤسسة اتصالات الجزائر فرع ولاية غرداية . حيث حاولنا الإجابة عليها من خلال الاعتماد على الدراسة ميدانية. إذ تناولنا في هذا الفصل مبحثين، المبحث الأول تعرضنا فيه إلى الاطار المنهجي للدراسة ومناقشة النتائج ، والمبحث الثاني تطرقنا فيه إلى طرق وأدوات الدراسة، إذ تم إظهار مجتمع و عينة الدراسة، بالإضافة إلى إثبات صدق و وثبات أداة الدراسة و المتمثلة في الاستبيان، الذي تمَّ استخدامه كأداة لتحقيق أغراض الدراسة، و ذلك باستخدام معامل الثبات ألفا كرومباخ وعرض نتائج الدراسة وتحليلها ومناقشتها. بالإضافة إلى معرفة آراء و تصورات المستجوبين وذلك من خلال حساب المتوسط الحسابي و الإنحراف المعياري لإجابات أفراد عينة الدراسة، كما أنه توصلنا إلى إثبات بعض الفرضيات و نفي أخرى منها، و هذا بالاعتماد على نتائج تحليل الاستبيان، الذي تمَّ تحليله بالاعتماد على برنامج الحزم الإحصائية SPSS، إذ تمَّ استخدام معامل الارتباط بيرسون للتحقق من وجود العلاقة ، إضافة إلى تحليل الانحدار البسيط و ذلك بغرض اختبار صلاحية النموذج ، ثم بعدها تمَّ استخدام تحليل الانحدار المتعدد لمعرفة أثر كل بعد من أثر القيم الشخصية على أداء العمل الابداعي - دراسة حالة المؤسسة اتصالات الجزائر فرع ولاية غرداية ، و هذه الإختبارات تم التوصل من خلالها إلى التأكد من صحة فرضيات الدراسة، فخلصت الدراسة بالوصول إلى نتائج و توصيات يمكن الاعتماد عليها في دراسات لاحقة.

خاتمة

تواجه المنظمات الإدارية في الوقت الراهن وفي المستقبل القريب العديد من التغيرات الخارجية التي تؤدي بدورها إلى تغيرات داخلية في المنظمة. لذا ينبغي على هذه المنظمات توفير الوسائل الملائمة والمناسبة للتكيف مع هذه المتغيرات والتحديات، بل وتوجيهها بما يحقق أهدافها وأهداف العاملين بها.

ومن هنا فإن المنظمات الناجحة سوف تحاول قدر الإمكان أن تغرس لمنسوبيها القيم الحسنة وتحاول التوجه بها نحو الأفضل وتشجعهم على إظهار ما لديهم من قدرات وأفكار وطاقات إبداعية من أجل استثمارها في مساعدة المنظمة على تحسين أدائها والتكيف مع متطلبات التغيير والتجديد.

وبالتالي فإن هذه الدراسة جاءت لتحاول معرفة أثر القيم الشخصية على الأداء الإبداعي للعاملين بمؤسسة اتصالات الجزائر ولاية غرداية من خلال معرفة مدى وجود القيم (القيم الدينية، القيم الاقتصادية، القيم السياسية، القيم الاجتماعية) لديهم، ومعرفة أثر هذه القيم على الأداء الإبداعي بها.

من خلال عرض وتحليل إجابات العينة حول: **أثر القيم الشخصية للعاملين على أداء الإبداعي**

دراسة حالة مؤسسة اتصالات الجزائر فرع غرداية توصلنا إلى استخلاص النتائج التالية:

- هناك علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين القيم الشخصية — في مؤسسة اتصالات الجزائر — وبين الاداء الابداعي و ذلك من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة".
وتتفرع الى 4 فرضيات :
- 1- هناك علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين القيم الدينية — في مؤسسة اتصالات الجزائر — وبين الاداء الابداعي و ذلك من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة".
- 2- هناك علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين القيم الاجتماعية — في مؤسسة اتصالات الجزائر — وبين الاداء الابداعي و ذلك من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة".
- 3- هناك علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين القيم الاقتصادية — في مؤسسة اتصالات الجزائر — وبين الاداء الابداعي و ذلك من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة".
- 4- هناك علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين القيم السياسية — في مؤسسة اتصالات الجزائر — وبين الاداء الابداعي و ذلك من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة".
- هناك علاقة أثر ذات دلالة إحصائية بين القيم الشخصية — في مؤسسة اتصالات الجزائر — وبين الاداء الابداعي و ذلك من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة".
وتتفرع الى 4 فرضيات :
- 1- هناك علاقة أثر ذات دلالة إحصائية بين القيم الدينية — في مؤسسة اتصالات الجزائر — وبين الاداء الابداعي و ذلك من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة".

- 2- هناك علاقة أثر ذات دلالة إحصائية بين القيم الاجتماعية -في مؤسسة اتصالات الجزائر - وبين الاداء الابداعي و ذلك من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة".
- 3- هناك علاقة أثر ذات دلالة إحصائية بين القيم الاقتصادية -في مؤسسة اتصالات الجزائر - وبين الاداء الابداعي و ذلك من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة".
- 4- هناك علاقة أثر ذات دلالة إحصائية بين القيم السياسية -في مؤسسة اتصالات الجزائر - وبين الاداء الابداعي و ذلك من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة".

التوصيات

- عقد دورات تدريبية تختص القيم الشخصية وتطوير الذات ونقل وتبادل واكتساب الخبرات مع المتخصصين؛
- تنمية أساليب العمل الجماعي وتكريس روح الفريق والتواصل بين شرائح العاملين في فرق العمل من أجل تبادل القيم الحسنة بينهم؛
- زيادة مستوى الوعي بأهمية القيم الشخصية لدى العاملين، وذلك من خلال إجراء العديد من الحلقات والندوات والدورات التدريبية لتوضيح أهمية في تحسين الأداء الإبداعي.
- التركيز على الأساليب الإيجابية كالتوعية والتحفيز والإقناع في غرس القيم الشخصية الايجابية بدل من التركيز على الأساليب السلبية كالرقابة الشديدة والعقاب.

آفاق الدراسة

- أهم المواضيع التي نقترحها لطلبة العلم للدراسة في المستقبل
- تأثير القيم الشخصية في تحقيق الميزة التنافسية للمؤسسة؛
- دور القيم الاقتصادية في اتخاذ القرارات ؛
- دور القيم الشخصية كمؤشر لفعالية الاداء في مؤسسة الجزائرية
- الاداء الابداعي في استراتيجية التعامل وخدمة الزبائن
- اهمية قياس الاداء الابداعي في بطاقة الاداء المتوازن

قائمة المصادر

والمراجع

أولاً : المصادر والمراجع باللغة العربية

الكتب:

- 1- رعد حسن الصرن، ادارة الابداع والابتكار، دار الرضا للنشر والتوزيع، مصر، 2000 .
- 2- السمرائي بهية صالح، العلوم السلوكية في التطبيقات الإدارية، دار زهران للنشر والتوزيع، الأردن، 2003
- 3- عقل محمود، القيم السلوكية، ط2، مكتب التربية العربي لدول الخليج العربي، الريا ، السعودية، 2006

المذكرات و الرسائل:

- 1- الاتجاهات و القيم الفردية في المنظمة، مقررات دراسية، جامعة محمد لمين دباغين، سطيف 02، 2023.
- 2- بن مير سارة، أثر القيم الشخصية للعاملين على أداء الإبداعي "دراسة حالة عينة من عمال المؤسسة الوطنية لحفر الآبار ENSP بحاسي مسعود"، مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات شهادة الماستر أكاديمي، جامعة قاصدي مرباح - ورقلة-، 2022/2021.
- 3- سعيد جابر سعيد القحطاني، تأثير الأداء الإبداعي للمدير علي الأداء الوظيفي للعاملين، جامعة الفيصل كلية الأمير سلطان للسياحة والإدارة بأبها، المملكة العربية السعودية، 2012.
- 4- سهام نبيل سليمان، نظام القيم الشخصية للقيادات النسائية وأثره على سلوكهن الإداري، دراسة تطبيقية على قطاع الخدمات الحكومي بمحافظة كفر الشيخ، مذكرة مقدمة ضمن متطلبات الحصول على شهادة الماجستير، تخصص: إدارة أعمال، جامعة كفر الشيخ، مصر، 2008 .
- 5- سهام نبيل سليمان، نظام القيم الشخصية للقيادات النسائية وأثره على سلوكهن الإداري، دراسة تطبيقية على قطاع الخدمات الحكومي بمحافظة كفر الشيخ، مذكرة مقدمة ضمن متطلبات الحصول على شهادة الماجستير، تخصص: إدارة أعمال، جامعة كفر الشيخ، مصر، 2008 .

- 6- عوض بن سعيد العمري، القيم الشخصية وعلاقتها بمستوى الأداء لدى طلاب الكليات العسكرية، مذكرة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة الماجستير في العلوم الإدارية، أكاديمية نايف العربية للعلوم الأمنية، المملكة العربية السعودية، 2004.
- 7- كريمة حسن أحمد الراشدي، القيم الشخصية وعلاقتها باتخاذ القرار -دراسة تحليلية بمدارس محافظة ديالى، مذكرة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة الماجستير، كلية التربية والعلوم الإنسانية، العراق، 2009 .

المجلات :

- 1- خلوف زهرة، دور الابداع الاداري في تحسين الأداء الوظيفي، مجلة اقتصاد الجديد، ع17، جامعة خميس مليانة، 2017.
- 2- عبود زينب عبد الرزاق، تأثير القيم الشخصية في بلورة التماثل التنظيمي، مجلة كلية الإدارة والاقتصاد للدراسات الاقتصادية، المجلد 2016 ، ع18، جامعة بابل، العراق، 2016 .
- غياط شريف، تنمية وتدعيم الإبداع في المنظمات " الملتقى العلمي الدولي: الإبداع والتسيير التنظيمي في المنظمات الحديثة أيام 12 - 13 ماي 2010 .
- القريشي محمد، الإبداع التكنولوجي كمدخل لتعزيز تنافسية المؤسسات الاقتصادية، مجلة العلوم الإنسانية، الجزائر، ع37، 2008.
- 3- لخياط محمد جميل، المبادئ والقيم في التربية الإسلامية، سلسلة البحوث التربوية والنفسية، مطابع جامعة أم القرى، السعودية، 1996 .
- 4- الموسوي، بتول عطية خلف، تأثير الإبداع التكنولوجي في تطوير منتجات الشركة، مجلة كلية الإدارة والاقتصاد، العدد الثامن والسبعون، جامعة بغداد ، 2009 .
- 5- النمر سعود ، الإبداع الإداري، مجلة المدير العربي ، مركز التطوير الأداء والتنمية، العدد 118 ،القاهرة، 1992 .

ثانيا : المصادر والمراجع باللغة الأجنبية

Les livres :

- 1- Hagedoorn John, Cloudt Myriam, op_cit, .
- 2- Miller, W.L., Innovation for business growth. Research Technology Management 44 (5), 2001.
- 3- Wang, E.T.G., Wei, H.-L., The importance of market orientation, learning orientation, and quality orientation capabilities in TQM: An example from Taiwanese software industry. Total Quality Management 16 (10), 2005,

الملاحق

الملحق رقم 01: قائمة المحكمين

الإمضاء	الجامعة	إسم الأستاذ المحكم
	جامعة غرداية	الأستاذ: مباركة المشاري
	جامعة غرداية	الأستاذ: بن جوادة مسعود
	جامعة غرداية	الأستاذ: عبد القادر قطيب
	جامعة غرداية	الأستاذ: مصطفى الطويطي

الملحق رقم 02 : الاستبيان.



وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة غرداية

كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير



قسم: العلوم الاقتصادية

تخصص: اقتصاد وتسيير المؤسسات

إعداد الطالبة: نجاة أولاد الطاهر

- إِستبيان -

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته ؛ أما بعد ...

يشرفنا وفي إطار التحضير لمذكرة الماستر ، الموسوم بعنوان أثر القيم الشخصية على أداء العمل الابداعي - دراسة حالة المؤسسة اتصالات الجزائر فرع ولاية غرداية القيام بإعداد هذا الاستبيان الذي نضعه بين أيديكم راجين منكم التفضل و التعاون بالإجابة على قائمة الأسئلة والعبارات الواردة فيه. كما نحيطكم علما ونؤكد أن إجاباتكم سرية وأن المعلومات التي سيتم جمعها من خلاله لن تستخدم إلا لأغراض البحث العلمي.

السنة الجامعية: 2023-2024

ملاحظة: يرجى وضع علامة (X) في الخانة المناسبة

1- البطاقة الشخصية

1. الجنس: ذكر

أنثى

2. السن: اقل من 25 سنة

من 25-40 سنة

أكبر من 40 سنة

3. الأقدمية: اقل من 5 سنوات

من 6 إلى 10 سنوات

من 11 إلى 51 سنة

51 سنة فما فوق

4. المستوى العلمي: ثانوي فأقل

ليسانس

ماجستير

دراسات عليا

2- محاور الدراسة

المحور الاول : القيم الشخصية

غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة	العبارات	الرقم
البعد الأول: القيم الدينية						
					احرص على كسب المال الحلال في كل عمل أقوم به	01
					احرص على الامر بالمعروف والنهي عن المنكر	02
					اعزز القيم الاسلامية أثناء تعاملتي مع الاخرين	03
					ألتزم الصبر عند مواجهة المواقف الصعبة والمخرجة	04
البعد الثاني: القيم الاجتماعية						
					أتقبل آراء الاخرين وأناقشهم بموضعية	01
					أتوضع في تعاملتي مع الاخرين	02
					أقدم العون والمساعدة للآخرين عند الحاجة	03
					استثمر وقت فراغي بما يعود بالنفع على نفسي وعلى المجتمع	04
البعد الثالث: القيم الاقتصادية						
					احترم العمل المثمر والمنتج	01
					احافظ على املاك الاخرين دائما	02
					اعمل من اجل ان يكون انتاجي أكثر من استهلاكي	03
					استثمر الوقت بشكل افضل في انجاز عملي اليومي	04
البعد الرابع: القيم السياسية						
					احرص على تحمل مسؤولية العمل الذي اقوم به	01
					امتلك القدرة على قيادة الاخرين وتوجيههم	02
					اعمل دائما على المشاركة في اتخاذ القرارات	03
					لدي القدرة على الاقناع وإدارة الحوار مع الاخرين	04

المحور الثاني: الاداء الابداعي

الرقم	العبارات	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
01	احرص على كسب المال الحلال في كل عمل أقوم به					
02	احرص على الامر بالمعروف والنهي عن المنكر					
03	اعزز القيم الاسلامية أثناء تعاملتي مع الاخرين					
04	ألتزم الصبر عند مواجهة المواقف الصعبة والمحرجة					
05	أقبل آراء الاخرين وأناقشهم بموضعية					
06	أتوضع في تعاملتي مع الاخرين					
07	أقدم العون والمساعدة للآخرين عند الحاجة					
08	استثمر وقت فراغي بما يعود بالنفع على نفسي وعلى المجتمع					
09	احترم العمل المثمر والمنتج					
10	احافظ على املاك الاخرين دائما					
11	اعمل من اجل ان يكون انتاجي أكثر من استهلاكي					
12	استثمر الوقت بشكل افضل في انجاز عملي اليومي					
13	احرص على تحمل مسؤولية العمل الذي اقوم به					
14	امتلك القدرة على قيادة الاخرين وتوجيههم					

في الأخير لا يفوتنا أن نشكركم على حسن تعاونكم

الملحق رقم 03 : مخرجات ssps

الجنس

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
ذكور	25	62.5	62.5	62.5
أنثى	15	37.5	37.5	100.0
Valide				
Total	40	100.0	100.0	

السن

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
أقل من 25 سنة	7	17.5	17.5	17.5
من 25-40 سنة	26	65.0	65.0	82.5
أكبر من 40 سنة	7	17.5	17.5	100.0
Valide				
Total	40	100.0	100.0	

الأقدمية

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
أقل من 5 سنوات	13	32.5	32.5	32.5
من 6 إلى 10 سنوات	13	32.5	32.5	65.0
من 11 إلى 15 سنة	14	35.0	35.0	100.0
Valide				
Total	40	100.0	100.0	

المستوى العلمي

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
ليسانس	20	50.0	50.0	50.0
دراسات عليا	7	17.5	17.5	67.5
ماستر	13	32.5	32.5	100.0
Valide				
Total	40	100.0	100.0	

Statistiques descriptives

	N	Minimum	Maximum	Moyenne	Ecart type
القيم الشخصية	40	3.00	5.00	4.3250	.76418
القيم الدينية	40	4.00	5.00	4.5750	.46063
N valide (listwise)	40				

Statistiques descriptives

	N	Minimum	Maximum	Moyenne	Ecart type
احرص على كسب المال الحلال في كل عمل أقوم به	40	4.00	5.00	4.8250	.38481
احرص على الامر بالمعروف والنهي عن المنكر	40	4.00	5.00	4.5000	.50637
اعزز القيم الاسلامية أثناء تعاملتي مع الآخرين	40	4.00	5.00	4.5000	.50637
ألتزم الصبر عند مواجهة المواقف الصعبة والمحرجة	40	3.00	5.00	4.3250	.76418
N valide (listwise)	40				

Statistiques descriptives

	N	Minimum	Maximum	Moyenne	Ecart type
أتقبل آراء الآخرين وأناقشهم بموضوعية	40	4.00	5.00	4.6750	.47434
أتوضع في تعاملتي مع الآخرين	40	4.00	5.00	4.6750	.47434
أقدم العون والمساعدة للآخرين عند الحاجة	40	4.00	5.00	4.8250	.38481
استثمر وقت فراغي بما يعود بالنفع على نفسي وعلى المجتمع	40	3.00	5.00	4.6500	.76962
القيم الاجتماعية	40	3.50	5.00	4.6625	.57051
N valide (listwise)	40				

Statistiques descriptives

	N	Minimum	Maximum	Moyenne	Ecart type
احترم العمل المثمر والمنتج	40	4.00	5.00	4.6750	.47434
احافظ على املاك الاخرين دائما	40	4.00	5.00	4.6500	.48305
اعمل من اجل ان يكون انتاجي أكثر من استهلاكي	40	3.00	5.00	4.3500	.73554
استثمر الوقت بشكل افضل في انجاز عملي اليومي	40	4.00	5.00	4.5000	.50637
القيم الاقتصادية	40	4.00	5.00	4.5875	.45132
N valide (listwise)	40				

Statistiques descriptives

	N	Minimum	Maximum	Moyenne	Ecart type
احرص على تحمل مسؤولية العمل الذي اقوم به	40	4.00	5.00	4.6500	.48305
امتلك القدرة على قيادة الاخرين وتوجيههم	40	3.00	5.00	4.0250	.83166
اعمل دائما على المشاركة في اتخاذ القرارات	40	3.00	5.00	3.7000	.75786
لدي القدرة على الاقناع وإدارة الحوار مع الاخرين	40	4.00	5.00	4.3500	.48305
القيم السياسية	40	4.00	5.00	4.5000	.42366
N valide (listwise)	40				

Statistiques descriptives

	N	Minimum	Maximum	Moyenne	Ecart type
احرص على كسب المال الحلال في كل عمل أقوم به	40	4.00	5.00	4.8250	.38481
احرص على الامر بالمعروف والنهي عن المنكر	40	4.00	5.00	4.5000	.50637
اعزز القيم الاسلامية أثناء تعاملتي مع الآخرين	40	4.00	5.00	4.5000	.50637
التزم الصبر عند مواجهة المواقف الصعبة والمحرجة	40	3.00	5.00	4.3250	.76418
أقبل آراء الآخرين وأناقشهم بموضعية	40	4.00	5.00	4.6750	.47434
أتوضع في تعاملتي مع الآخرين	40	4.00	5.00	4.6750	.47434
أقدم العون والمساعدة للآخرين عند الحاجة	40	4.00	5.00	4.8250	.38481
استثمر وقت فراغي بما يعود بالنفع على نفسي وعلى المجتمع	40	3.00	5.00	4.6500	.76962
احترم العمل المثمر والمنتج	40	4.00	5.00	4.6750	.47434
احافظ على املاك الآخرين دائما	40	4.00	5.00	4.6500	.48305
اعمل من اجل ان يكون انتاجي أكثر من استهلاكي	40	3.00	5.00	4.3500	.73554
استثمر الوقت بشكل افضل في انجاز عملي اليومي	40	4.00	5.00	4.5000	.50637
احرص على تحمل مسؤولية العمل الذي أقوم به	40	4.00	5.00	4.6500	.48305
امتلك القدرة على قيادة الآخرين وتوجيههم	40	3.00	5.00	4.0250	.57679
الاداء الابداعي	40	4.00	5.00	4.4250	.34991
N valide (listwise)	40				

Corrélations

		القيم الشخصية	القيم الدينية	القيم الاجتماعية	القيم الاقتصادية	القيم السياسية	الاداء الابداعي
القيم الشخصية	Corrélation de Pearson	1	.780**	.149	.789**	.892**	.774**
	Sig. (bilatérale)		.000	.358	.000	.000	.000
	N	40	40	40	40	40	40
القيم الدينية	Corrélation de Pearson	.780**	1	.611**	.800**	.920**	54*8.
	Sig. (bilatérale)	.000		.000	.000	.000	00.0
	N	40	40	40	40	40	40
القيم الاجتماعية	Corrélation de Pearson	.149	.611**	1	.267	.557**	307.
	Sig. (bilatérale)	.358	.000		.096	.000	000.
	N	40	40	40	40	40	40
القيم الاقتصادية	Corrélation de Pearson	.789**	.800**	.267	1	.704**	67*6.
	Sig. (bilatérale)	.000	.000	.096		.000	00.0
	N	40	40	40	40	40	40
القيم السياسية	Corrélation de Pearson	.892**	.920**	.557**	.704**	1	.605**
	Sig. (bilatérale)	.000	.000	.000	.000		.000
	N	40	40	40	40	40	40
الاداء الابداعي	Corrélation de Pearson	.774**	54*8.	307.	"	.605**	1
	Sig. (bilatérale)	.000	00.0	000.	00.0	.000	
	N	40	40	40	40	40	40

** . La corrélation est significative au niveau 0.01 (bilatéral).

* . La corrélation est significative au niveau 0.05 (bilatéral).

Récapitulatif des modèles

Modèle	R	R-deux	R-deux ajusté	Erreur standard de l'estimation
1	.774 ^a	.600	.589	.22428

a. Valeurs prédites : (constantes), القيم الشخصية

ANOVA^a

Modèle	Somme des carrés	ddl	Moyenne des carrés	D	Sig.
1 Régression	2.863	1	2.863	56.925	.000 ^b
1 Résidu	1.912	38	.050		
Total	4.775	39			

a. Variable dépendante : الاداء الابداعي

b. Valeurs prédites : (constantes), القيم الشخصية

Coefficients^a

Modèle	Coefficients non standardisés		Coefficients standardisés	t	Sig.
	A	Erreur standard	Bêta		
1 (Constante)	.934	.464		2.012	.000
القيم الشخصية	.761	.101	.774	7.545	.000

a. Variable dépendante : الاداء الابداعي

Récapitulatif des modèles

Modèle	R	R-deux	R-deux ajusté	Erreur standard de l'estimation
1	.904 ^a	.817	.796	.15811

a. Valeurs prédites : (constantes), القيم الدينية, القيم الاقتصادية, القيم الاجتماعية, القيم السياسية

ANOVA^a

Modèle	Somme des carrés	ddl	Moyenne des carrés	D	Sig.
1 Régression	3.900	4	.975	39.000	.000 ^b
Résidu	.875	35	.025		
Total	4.775	39			

a. Variable dépendante : الاداء الابداعي

b. Valeurs prédites : (constantes), القيم الدينية, القيم الاقتصادية, القيم الاجتماعية, القيم السياسية

Coefficients^a

Modèle	Coefficients non standardisés		Coefficients standardisés	t	Sig.
	A	Erreur standard	Bêta		
(Constante)	2.563	.321		7.978	.000
القيم الدينية	.812	.195	.701	4.169	.000
1 القيم الاجتماعية	.313	.642	.510	4.907	.000
القيم الاقتصادية	.622	.107	.812	.583	.000
القيم السياسية	.500	.154	.816	9.721	.000

a. Variable dépendante : الاداء الابداعي

Récapitulatif de traitement des observations

		N	%
Observations	Valide	40	100.0
	Exclus ^a	0	.0
	Total	40	100.0

a. Suppression par liste basée sur toutes les variables de la procédure.

Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
.875	4

Récapitulatif de traitement des observations

		N	%
Observations	Valide	40	100.0
	Exclus ^a	0	.0
	Total	40	100.0

a. Suppression par liste basée sur toutes les variables de la procédure.

Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
.903	4

Récapitulatif de traitement des observations

		N	%
Observations	Valide	40	100.0
	Exclus ^a	0	.0
	Total	40	100.0

a. Suppression par liste basée sur toutes les variables de la procédure.

Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
.859	4

Récapitulatif de traitement des observations

		N	%
Observations	Valide	40	100.0
	Exclus ^a	0	.0
	Total	40	100.0

a. Suppression par liste basée sur toutes les variables de la procédure.

Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
.854	4

Récapitulatif de traitement des observations

		N	%
Observations	Valide	40	100.0
	Exclus ^a	0	.0
	Total	40	100.0

a. Suppression par liste basée sur toutes les variables de la procédure.

Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
.942	16

Récapitulatif de traitement des observations

		N	%
Observations	Valide	40	100.0
	Exclus ^a	0	.0
	Total	40	100.0

a. Suppression par liste basée sur toutes les variables de la procédure.

Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
.925	14

Récapitulatif de traitement des observations

		N	%
Observations	Valide	40	100.0
	Exclus ^a	0	.0
	Total	40	100.0

a. Suppression par liste basée sur toutes les variables de la procédure.

Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
.968	30

الفهرس

الفهرس

الصفحة	قائمة المحتويات
III	الإهداء
IV	الشكر
V	ملخص
VI	قائمة المحتويات
VII	قائمة الجداول
IX	قائمة الأشكال البيانية
X	قائمة الملاحق
أ	مقدمة
6	الفصل الأول : الاطار النظري لمتغيرات الدراسة والدراسات السابقة
7	المبحث الأول : الأدبيات النظرية للقيم الشخصية وأثرها على العمل الابداعي
7	المطلب الأول : تعريف واهمية القيم الشخصية
9	الفرع الأول : اهمية وخصائص القيم الشخصية
11	الفرع الثاني : خصائص القيم الشخصية
12	الفرع الثالث :مصادر القيم الشخصية
13	المطلب الثاني: مفهوم الأداء الإبداعي
13	الفرع الأول: تعريف الأداء الإبداعي
16	الفرع الثاني: انواع الأداء الإبداعي
19	الفرع الثالث: اهمية الأداء الإبداعي
23	المطلب الثالث: العلاقة بين القيم الشخصية و الأداء الإبداعي
23	المبحث الثاني : الأدبيات التطبيقية السابقة لموضوع الدراسة.
23	المطلب الاول : الدراسات العربية

26	المطلب الثاني : الدراسات الاجنبية
27	المطلب الثالث: ما يميز الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة
31	الفصل الثاني : دراسة حالة مؤسسة اتصالات الجزائر
33	المبحث الأول : الطريقة والإجراءات المتبعة في الدراسة الميدانية
33	المطلب الأول : طرق وأدوات الدراسة
33	الفرع الأول: منهجية الدراسة
33	الفرع الثاني: مجتمع الدراسة و عينتها
34	الفرع الثالث: أداة الدراسة
36	المطلب الثاني: متغيرات الدراسة
37	الفرع الأول: الأساليب الإحصائية المستخدمة في الدراسة
39	المطلب الثالث: صدق وثبات الاستبيان
42	المبحث الثاني: عرض و تحليل نتائج الدراسة ومناقشتها
42	المطلب الأول: النتائج المتعلقة بخصائص أفراد عينة الدراسة
46	المطلب الثاني: عرض وتحليل و مناقشة نتائج إجابات أفراد عينة الدراسة
53	المطلب الثالث: إختبار الفرضيات
64	خاتمة
67	قائمة المصادر والمراجع
71	الملاحق
86	الفهرس