



جامعة قاصدي مرباح – ورقلة-

كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير

قسم العلوم التسيير



مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات شهادة الماستر أكاديمي

الميدان: علوم اقتصادية وعلوم تجارية وعلوم التسيير

التخصص: إدارة الموارد البشرية

بعنوان:

## أثر القيم الشخصية للعاملين على أداء الإبداعي

"دراسة حالة عينة من عمال المؤسسة الوطنية لحفر الآبار ENSP بحاسي مسعود"

تحت إشراف الأستاذ:

عبد الحفيظ بن ساسي

من إعداد الطالبة:

- بن مير سارة

نوقشت وأجيزت علنا بتاريخ: 2022/09 /14

أمام اللجنة المكونة من السادة:

رئيسا.	(أستاذ محاضر -جامعة قاصدي مرباح بورقلة)	الأستاذ/بوعمامة بوجمعة
مشرفا.	(أستاذ محاضر -جامعة قاصدي مرباح بورقلة)	الأستاذ/ بن ساسي عبد الحفيظ
مناقشا.	(أستاذ محاضر -جامعة قاصدي مرباح بورقلة)	الأستاذ/ بن شويحة بشير

السنة الجامعية: 2022-2021



جامعة قاصدي مرباح – ورقلة-

كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير  
قسم العلوم التسيير



مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات شهادة الماستر أكاديمي  
الميدان: علوم اقتصادية وعلوم تجارية وعلوم التسيير  
التخصص: إدارة الموارد البشرية

بعنوان:

**أثر القيم الشخصية للعاملين على أداء الإبداعي**

**"دراسة حالة عينة من عمال مؤسسة الوطنية لحفر الآبار ENSP  
بحاسي مسعود"**

تحت إشراف الأستاذ:

- عبد الحفيظ بن ساسي

من إعداد طالبة:

- بن مير سار

نوقشت وأجيزت علنا بتاريخ: 2022/09 /14

أمام اللجنة المكونة من السادة:

رئيسا.

(أستاذ محاضر -جامعة قاصدي مرباح بورقلة)

الأستاذ/بوعمامة بوجمعة

مشرفا.

(أستاذ محاضر -جامعة قاصدي مرباح بورقلة)

الأستاذ/ بن ساسي عبد الحفيظ

مناقشا.

(أستاذ محاضر -جامعة قاصدي مرباح بورقلة)

الأستاذ/ بن شويحة بشير

السنة الجامعية: 2021-2022



# إهداء

إلى من أفضّلها على نفسي، ولمّ لا؛ فلقد ضحّت من أجلي

ولم تدّخر جهداً في سبيل إسعادي على الدّوام

(أمّي الحبيبة).

نسير في دروب الحياة، ويبقى من يُسيطر على أذهاننا في كل مسلك نسلكه

صاحب الوجه الطيب، والأفعال الحسنة.

فلم يبخل عليّ طيلة حياته

(والدي العزيز).

إلى أصدقائي، وجميع من وقفوا بجواري وساعدوني بكل ما يملكون،

وفي أصعدة كثيرة

أُقَدِّم لكم هذا البحث، وأتمنّى أن يحوز على رضاكم.



# شكر وتقدير

الحمد لله رب العالمين والصلاة والسلام على أشرف الأنبياء والمرسلين  
سيدنا محمد وعلى آله وصحبه ومن تبعهم بإحسان إلى يوم الدين، وبعد ..  
فإني أشكر الله تعالى على فضله حيث أتاح لي إنجاز هذا العمل بفضلته،  
فله الحمد أولاً وأخيراً.

ثم أشكر أولئك الأخيار الذين مدوا لي يد المساعدة، خلال هذه الفترة،  
وفي مقدمتهم أستاذي المشرف على الرسالة فضيلة  
الأستاذ عبد الحفيظ بن ساسي

الذي لم يدخر جهداً في مساعدتي، كما هي عادته مع كل طلبة العلم،  
كان يحثني على البحث، ويرغبني فيه، ويقوي عزيمتي عليه  
فله من الله الأجر ومني كل تقدير حفظه الله ومثّعه بالصحة والعافية ونفع بعلمه.

كما أشكر القائمين على جامعة قاصدي مرباح بورقلة  
ووقفهم لكل خير لما يبذلون من اهتمام  
وطلاب كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير بصفة خاصة  
وطلاب جامعة قاصدي مرباح بصفة عامة

## ملخص:

تهدف دراستي إلى معرفة أثر القيم الشخصية للعاملين على أداء الإبداعي لديهم، حيث أسقطنا دراستنا على عمال المؤسسة الوطنية لحفر الآبار ENSP بحاسي مسعود، ولتحقيق هذا الهدف اعتمدنا المنهج الوصفي في دراستنا النظرية، بينما اعتمدنا على دراسة حالة في الجانب التطبيقي من هذه الدراسة، تم توزيع الاستبانة المصممة لهذا الغرض على موظفي المؤسسة الوطنية المحل الدراسة، فقد تم اختيار عينة قصديه وتوزيع 200 استبيان على أفراد هذه العينة من موظفي، وتم استرجاع 170 استمارة، وبعد مراجعة تبين أن 166 استمارة قابلة للمعالجة الاحصائية وفق برنامج SPSS، وبعد معالجتنا للاستمارات المسترجعة أظهرت النتائج وجود أثر ذو دلالة إحصائية للقيم الشخصية الناتجة عن الأسرة، المجتمع، الدين والخبرة السابقة على الأداء الإبداعي لموظفي مؤسسة حفر الآبار بحاسي مسعود.

**الكلمات المفتاحية:** أداء عمال، أداء إبداعي، حفر الآبار، حاسي مسعود.

## Abstract:

My study aims to know the impact of the personal values of workers on their creative performance, as we projected our study on the workers of the National Corporation for Well Drilling ENSP in Hassi Messaoud, and to achieve this goal we adopted the descriptive approach in our theoretical study, while we relied on a case study in the applied side of this study. The questionnaire designed for this purpose on the employees of the national institution under study. An intentional sample was chosen and 200 questionnaires were distributed to the members of this sample of employees. 170 questionnaires were retrieved. After review, it was found that 166 questionnaires are subject to statistical processing according to the SPSS program. After we processed the retrieved forms, the results showed There is a statistically significant effect of personal values resulting from family, society, religion and previous experience on the creative performance of Well Drilling Corporation employees in Hassi Messaoud.

**Keywords:** Workers' performance, creative performance, drilling wells, Hassi Massoud

# فهرس المحتويات

## فهرس المحتويات:

	إهداء
	شكر وتقدير
	ملخص
I	فهرس المحتويات
IV	فهرس الجداول والأشكال
أ-و	مقدمة
<b>الفصل الأول: الأدبيات النظرية للقيم الشخصية والأداء الإبداعي</b>	
02	تمهيد
03	المبحث الأول: مفاهيم عامة حول القيم الشخصية والأداء الإبداعي
03	المطلب الأول: ماهية القيم الشخصية
08	المطلب الثاني: ماهية أداء الإبداعي
15	المطلب الثالث: العلاقة بين القيم الشخصية والأداء الإبداعي
17	المبحث الثاني: الدراسات السابقة
17	المطلب الأول: الدراسات العربية
22	المطلب الثاني: دراسات الأجنبية
23	المطلب الثالث: المقارنة بين الدراسة الحالية والدراسات السابقة
28	خلاصة
<b>الفصل الثاني: دراسة حالة عينة من الموظفين بمؤسسة الوطنية ENSP لحفر الآبار بحاسي مسعود</b>	
30	تمهيد
31	المبحث الأول: الإجراءات المنهجية للدراسة الميدانية
31	المطلب الأول: عينة وأدوات الدراسة
35	المطلب الثاني: ثبات والاتساق الداخلي لأداة الدراسة
37	المبحث الثاني: عرض وتحليل النتائج واختبار الفرضيات
37	المطلب الأول: عرض وتحليل إجابات عينة الدراسة
46	المطلب الثاني: نتائج اختبار فرضيات الدراسة
53	خلاصة:
55	خاتمة
58	قائمة المراجع
62	الملاحق





فهرس الجداول  
والأشكال

## فهرس الجداول والأشكال

### فهرس الجداول:

الصفحة	العنوان	الرقم
35	معامل ألفا كرونباخ لأداة الدراسة	1-2
36	الاتساق الداخلي لأبعاد ومحاور الدراسة	2-2
37	توزيع عينة الدراسة حسب متغير الجنس	3-2
38	توزيع عينة الدراسة حسب متغير السن	4-2
39	توزيع عينة الدراسة الأقدمية	5-2
40	توزيع عينة الدراسة المستوى الوظيفي	6-2
41	مقياس ليكارت الخماسي	7-2
42	نتائج تحليل إجابات أفراد العينة على عبارات المحور الأول	8-2
45	نتائج تحليل إجابات أفراد العينة على عبارات المحور الثاني	9-2
46	اختبار التوزيع الطبيعي للبيانات	10-2
47	ملخص الارتباط الخطي البسيط للفرضية الفرعية الأولى	11-2
48	ملخص الارتباط الخطي البسيط للفرضية الفرعية الثانية	12-2
49	ملخص الارتباط الخطي البسيط للفرضية الفرعية الثالثة	13-2
50	ملخص الارتباط الخطي البسيط للفرضية الفرعية الرابعة	14-2

### فهرس الأشكال:

الصفحة	العنوان	الرقم
33	الهيكل التنظيمي للمؤسسة الوطنية لحفر الآبار	1-2
38	التمثيل البياني لتوزيع عينة الدراسة حسب متغير الجنس	2-2
39	التمثيل البياني لتوزيع عينة الدراسة حسب متغير السن	3-2
40	التمثيل البياني لتوزيع عينة الدراسة حسب الأقدمية في العمل	4-2
41	التمثيل البياني لتوزيع عينة الدراسة حسب الوظيفة	5-2
51	ملخص نتائج اختبار الفرضية الرئيسية	6-2

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، الأنثروبولوجيا أما في علم الإدارة، فإنها كانت من الموضوعات الحديثة نسبياً، إذ تأتي في سياق تحفيز العاملين وتفعيل أدائهم الإبداعي.

في ظل التغيرات المتسارعة لم تعد الأساليب الحالية قادرة على مواكبة التطورات في المختلفة المجالات، لذلك أدركت العديد من المنظمات في الدول المتقدمة ضرورة الاستفادة من الأساليب والنماذج الإدارية الحديثة كالأداء الإبداعي للعاملين حيث أصبحت حاجة المنظمات إلى الإبداع مطلباً ملحا ومهما خاصة بالنسبة لتلك المنظمات التي تسعى إلى التميز في الأداء والمحافظة على استمراريتها 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 الأداء الإبداعي للعاملين بشقيه التكنولوجي والإداري ذو أهمية كبيرة للمنظمات والشركات خاصة مع الاتساع التكنولوجي في منظمات الدول المعاصرة من أجل الاستمرار على المدى الطويل، لكن المنظمات والشركات في الدول النامية تلاقى تهديدات مستمرة نتيجة لضعف قدرتها لتحويل لمنظمات مبدعة ولديه المناخ الذي يوفر ويدعم عملية الإبداع.

ب. الإشكالية:

انطلاقاً مما سبق يمكننا معالجة إشكالية بحثنا في التساؤل الجوهري التالي:

ما مدى تأثير القيم الشخصية للعاملين في شركة حفر الآبار ENSP بحاسي مسعود على أدائهم الإبداعي؟

- ولمعالجة وتحليل هذه الإشكالية وتكوين إطار نظري وفكري، نطرح مجموعة من التساؤلات الفرعية تساعد في الإلمام بحيثيات التساؤل الرئيسي المطروح تتمثل في:
- ماهي علاقة القيم الشخصية للعاملين بالأداء الإبداعي؟
  - ما مدى توافر القيم الشخصية للعاملين لدى موظفي شركة محل الدراسة؟

- هل يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للقيم الشخصية الناتجة عن الأسرة والمجتمع والدين والخبرة السابقة وجماعة العمل على الأداء الإبداعي لموظفي المؤسسة الوطنية لحفر الآبار ENSP بحاسي مسعود؟

### ت. الفرضيات:

- تتوافر القيم الشخصية لدى موظفي شركة محل الدراسة بدرجة مرتفعة.
- كلما كانت القيم الشخصية مرتفعة لدى الموظفين كلما زاد الإبداع الإداري لديهم.
- يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للقيم الشخصية الناتجة عن الأسرة والمجتمع والدين والخبرة السابقة وجماعة العمل على الأداء الإبداعي لموظفي المؤسسة الوطنية لحفر الآبار ENSP بحاسي مسعود؟

### ث. أسباب اختيار موضوع دراسة

تختلف أسباب اختيار هذا الموضوع بين ما هو ذاتي وما هو موضوعي:

#### - الأسباب الذاتية:

- تماشي الموضوع مع طبيعة التخصص الذي تلقينته، حيث يعتبر من المواضيع التي تدخل في صميم تخصص إدارة الموارد البشرية؛
- شغفي للإطلاع على كل ما يتعلق بالجانب الأخلاقي والقيم الشخصية للعاملين في الإدارة؛
- الاهتمام بالمواضيع المتعلقة بالإبداع في العمل وحب الإطلاع على هكذا مواضيع.

#### - الأسباب الموضوعية:

- الدور القيم الشخصية في التأثير على الأداء الإبداعي للعاملين ؛
- أهمية الإبداع في العمل مما يجعل المؤسسات تواكب التطورات الراهنة في العصر الحالي.
- جاء ضمن المواضيع المقترحة.

### ج. أهداف الدراسة وأهميتها

#### - أهداف الدراسة

- تهدف هذه الدراسة إلى توضيح جملة من النقاط نوجزها فيما يلي:
- إبراز أهمية القيم الشخصية التي يتعامل بها العاملون داخل المؤسسة مما ينعكس على جودة ونوعية إنتاجيتهم؛
- تعرف على مدى تأثير القيم التي يحملها أو يتحلى بها الافراد في فرق العمل على سلوكهم؛
- كيفية التعامل مع فرق العمل فضلا عن التأكيد على حث العاملين بالتمسك بالقيم الجيدة التي من خلالها تسود العلاقات الطيبة بينهم ينعكس على أدائهم في العمل؛
- الدور التي تلعبه القيم الشخصية التي يتحلى بها الفرد في حث العاملين على الإبداع في العمل مما يرجع بالنفع على مردوية المؤسسة التي يعملون بها.

## - أهمية الدراسة

التعرف على القيم الشخصية التي هي ضرورة اجتماعية فهي تساعد في التماسك الاجتماعي وبقاء المجتمع، كما أن للقيم الشخصية علاقة وتأثير على أداء العاملين، فمتى التزم الفرد بقيم شخصية معينة ظهرت تلك القيم واتسق مضمونها مع الأداء بصفة عامة وعلى الأداء الإبداعي بصفة خاصة.

فتتجسد أهمية الدراسة كونها تشكل إسهاما في تحديد العلاقة بين القيم التي يحملها الأفراد ضمن فرق العمل العاملة في المنظمات وأدائهم الإبداعي ما يعود بالنفع على منظماتهم. كما تتبع أهمية الدراسة أيضا من الأثر الحيوي والدور الأساس للقيم كونها مدخلا حضاريا وإستراتيجية منهجية لتطوير المؤسسات والنظم الإدارية ولقلة الدراسات والبحوث التي تناولت هذا الموضوع الحيوي وخصوصا في الدول النامية.

## ح. حدود الدراسة

لقد استدعى الوقوف على الأهداف المرجوة من هذه الدراسة الالتزام بإطار زمني ومكاني محدد، فعن لإطار الزمني فقد اختلفت المدة من عنصر لآخر حسب مدى توفر المعلومات وحسب مقتضيات الدراسة التي تستدعي أحيانا عدم التقيد بفترة زمنية محددة.

- **الحدود الزمنية:** تمت الدراسة التطبيقية في الفترة الممتدة من 21 أبريل 2022 إلى 21 ماي 2022 أما الدراسة النظرية فقد امتدت من بداية السنة الدراسية إلى غاية شهر مارس.

- **الحدود المكانية:** تقع الدراسة الميدانية في مؤسسة ENSP لحفر الآبار بحاسي مسعود.

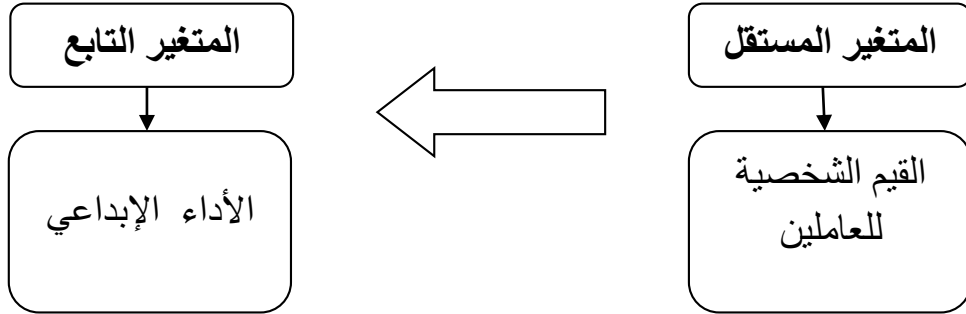
## خ. منهجية الدراسة

لدراسة موضوع البحث، نقوم باستخدام المناهج المعتمدة في البحوث الاقتصادية والاجتماعية بصفة عامة. فبالنسبة للجانب النظري ارتأينا أن يتم تجميع أجزاء البحث لتكوين القاعدة النظرية المأخوذة من مختلف المراجع، ويعتبر الأسلوب الوصفي والتحليلي مناسبان لتقرير الحقائق والتعريف بمختلف المفاهيم ذات الصلة بالموضوع، وهذا ما يتناسب مع طبيعة الموضوع، أما في الجانب التطبيقي اعتمدنا على دراسة حالة موظفي شركة حفر الآبار ENSP بحاسي مسعود، بغية تحليل واقع القيم الشخصية وأثرها على الأداء الإبداعي للعمال في المؤسسة محل الدراسة، واستخلاص النتائج التي تخدم أغراض البحث.

أما فيما يخص أدوات البحث والدراسة نعتمد في الجزء النظري من هذا البحث على المسح المكتبي لمجموعة المراجع المتنوعة مابين الكتب والرسائل... ، إضافة إلى استخدام مواقع متنوعة لشبكة الانترنت، أما عن أدوات الدراسة التطبيقية، فتمت باعتمادنا أداة جمع البيانات بواسطة الاستبيان والملاحظة وتحليل الوثائق بواسطة SPSS.



د. نموذج الدراسة: في ضوء مشكلة البحث وأهدافه تم وضع مخطط توضيحي يبين متغيرات البحث، المتغير المستقل والمتغير التابع، إذ أن المتغير المستقل هو القيم الشخصية، والمتغير التابع الأداء الإبداعي.



#### ذ. صعوبات البحث:

- نقص المراجع القيم الشخصية نظرًا لحدثة الموضوع؛
- صعوبة اختيار المراجع المتعلقة بالأداء الإبداعي فهي متعددة؛
- إيجاد صعوبة في تصميم الاستبيان، كذلك في استخدام برنامج SPSS؛
- صعوبة منحنا الترخيص من الطاقم الإداري لمؤسسة ENSP لحفر الآبار للقيام بدراستنا التطبيقية وتوزيع الاستبيان؛
- عدم تفاعل الطاقم العامل بمؤسسة ENSP لحفر الآبار معنا من أجل ملء استبيان وإعطائنا المعلومات لإنهاء الدراسة.

#### ر. هيكل الدراسة

- بناء على الأهداف الأساسية للموضوع واستنادا للإشكالية المطروحة وكذا للإجابة على التساؤلات المطروحة سابقا تم تقسيم البحث إلى فصلين كما يلي:
- الفصل الأول: الأدبيات النظرية والتطبيقية للقيم الشخصية للعاملين والأداء الإبداعي** ويتناول مبحثين، حيث تضمن المبحث الأول: مفاهيم عامة حول القيم الشخصية والاداء الابداعي، المبحث الثاني: لدراسات السابقة.
- الفصل الثاني: الدراسة حالة أثر قيم الشخصية للعاملين على الأداء الإبداعي بالمؤسسة حفر الآبار ENSP بحاسي مسعود** ويتناول مبحثين، حيث تضمن المبحث الأول: الإجراءات المنهجية للدراسة الميدانية أما المبحث الثاني: عرض وتحليل النتائج واختبار الفرضيات.

# الفصل الأول

الأدبيات النظرية للقيم الشخصية والأداء الإبداعي

### 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 تؤثر على الأداء العاملين بالمنظمة بصفة عامة وعلى أداءهم الإبداعي بصفة خاصة. ومن هذا المنطلق، سوف نتناول في هذا الفصل ما يلي:

- المبحث الأول: مفاهيم عامة حول القيم الشخصية والأداء الإبداعي
- المبحث الثاني: الدراسات السابقة

## المبحث الأول: مفاهيم عامة حول القيم الشخصية والأداء الإبداعي

تسعى المؤسسات إلى توفير اليد العاملة وإعداد الكوادر البشرية اللازمة للتنمية الاقتصادية والاجتماعية في المجتمع، كذلك إلى غرس القيم الجيدة داخل بيئة العمل ومشاركة المعرفة ومن ثم تزويد فرق العمل بكل ما يسهم في فعالية أدائه.

### المطلب الأول: ماهية 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:

#### أولاً: تعريف القيم الشخصية:

تعرف القيم الشخصية بأنها: "مجموعة المعتقدات الذاتية التي يحملها الفرد والمتكونة نتيجة لتفاعله مع البيئة المحيطة به سواء كانت اجتماعية أو ثقافية أو دينية أو حضارية"<sup>1</sup>.

وعرفت أيضاً بأنها: "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 اختلف"<sup>2</sup>.

في حين جاءت في تعريف آخر بأنها: "حصيلة لتعامل الفرد مع العوامل الاجتماعية والبيئية والعوامل الثقافية والحضارية"<sup>3</sup>.

بينما نجدها في تعريف مختلف بأنها: "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 القيمة"<sup>4</sup>.

وعرفت القيم الشخصية بأنها "البنىات المعرفية التي تفسر الفروق الفردية فيما يتعلق بالأهداف في الحياة والسلوك والمبادئ والأولويات"<sup>5</sup>.

<sup>1</sup> عبود زينب عبد الرزاق، تأثير القيم الشخصية في بلورة التماثل التنظيمي، مجلة كلية الإدارة والاقتصاد للدراسات الاقتصادية، المجلد 2016، العدد 18، جامعة بابل، العراق، 2016، ص 90.

<sup>2</sup> الخياط محمد جميل، المبادئ والقيم في التربية الإسلامية، سلسلة البحوث التربوية والنفسية، مطابع جامعة أم القرى، السعودية، 1996، ص 25.

<sup>3</sup> العديلي ناصر محمد، السلوك الإنساني والتنظيمي، منظور كلي مقارنة، معهد الإدارة العامة، الرياض، السعودية، 1995، ص 34.

<sup>4</sup> السمرائي بهية صالح، العلوم السلوكية في التطبيقات الإدارية، دار زهران للنشر والتوزيع، الأردن، 2003، ص 15.

<sup>5</sup> عقل محمود، القيم السلوكية، ط2، مكتب التربية العربية لدول الخليج العربي، الرياض، السعودية، 2006، ص 52.

كذلك عرفت بأنها: "تلك المعتقدات الداخلية التي توجه اختياراتنا سواء كانت هذه الوجهة صحيحة أم خاطئة، جيدة أم 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"<sup>1</sup>.

### ثانياً: خصائص القيم الشخصية:

تتميز القيم بمجموعة من الخصائص تميزها عن غيرها من المفاهيم الأخرى، وفيما يلي عرض مختصر لهذه:<sup>2</sup>

**1. 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، وإنما تتبع 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. 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 ورشيده وتتنفق مع القيم داخل المجتمع، وبالتالي فالنظر إلى القيم على أنها ذاتية لأنها تولد باعث لدي الفرد على سلوك معين كما أنها تتكون وتتشكل طبقاً للاعتبارات 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. النسبية:** وتعني نسبية القيم أنها تختلف من شخص لآخر ومن مجتمع لآخر ومن ثقافة لآخرى 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.

<sup>1</sup> McShane , Glinow , Von “ Organizational behavior “, Mc Graw hill / Irwin ,2012, p19.

<sup>2</sup> 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.

4. **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. **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 إلى ما يصدر عنه من اتجاهات وسلوكيات.<sup>1</sup>

### ثالثاً: مصادر القيم الشخصية

هناك عدة مصادر للقيم وقد اتفق العلماء على أن أهم هذه المصادر هي:<sup>2</sup>

1. **الأسرة:** تعد الأسرة المؤسسة التربوية الأولى التي تحتضن الطفل منذ ولادتها 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 الحياة.

2. **المجتمع:** مجتمع آخر فالمجتمع الغربي مثلاً يتصف بالتباعد الأسري والتفكك بينما المجتمع الشرقي يتصف بالتقارب الأسري والانتماءات العشائرية.

3. **الدين:** يعد الدين المصدر الرئيس 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.

<sup>1</sup> سهام نبيل سليمان، نفس المرجع السابق، ص 65.

<sup>2</sup> 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.



4. **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 وأخره عتق من النيران، كما أن السجين له تقدير أكبر لقيمة .

5. **جماعة العمل:** إن جماعة العمل تكون مع الزمن تقاليد وعادات وقيم خاصة تفرضه على أعضائها فالفرد يعير 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 عمله.<sup>1</sup>

### رابعًا: أهمية القيم الشخصية

للقيم الشخصية أهمية كبيرة نختصرها فيما يلي:<sup>2</sup>

1. تشكل شخصية الفرد المتزنة القوية المتماسكة، لأنها تشير وفق مبادئ وقيم ثابتة؛
2. تستخدم كوسيلة للحكم على سلوك الفرد؛
3. تعمل القيم كموجهات الخيارات الأفراد في مجالات الحياة فانه بما توفره من معايير ومرجعيات يمكن الوثوق بنتائجها؛
4. تستخدم كمعايير لقياس العمل وتقييمه؛
5. تكسب الفرد الإحساس بالصواب والخطأ؛
6. تساعد الفرد على تحمل المسؤولية من خلال القدرة على تفهم كيانه الشخصي والتمعن في قضايا حياته الخاصة مما يؤدي إلى الإحساس بالرضا؛
7. تمنح الفرد القدرة على التكيف والتوافق مع من حوله وتحقيق الرضا النفسي؛
8. تشكل شخصية الفرد وتساهم في تحديد أهدافه في إطار معياري صحيح حيث تهئ القيم للأفراد خيارات متنوعة تحدد السلوك الصادر عنهم؛
9. تنظم التوافق النفسي للأفراد ، فهي تهدف إلى تعديل السلوك كما تساعد على التنبؤ بسلوك صاحبها،
10. تجعله دائم الإحساس بالرضا والاطمئنان والثقة بالنفس وتعنيه مظاهر الإحباط والضجر والسخط في جميع أحواله؛

<sup>1</sup> كريمة حسن أحمد الراشدي، نفس المرجع السابق، نفس الصفحة السابقة.

<sup>2</sup> نور الدين حود ميسة، تأثير القيم الشخصية للعاملين على أداء فرق العمل -دراسة حالة لعمال الشركة الوطنية للتنقيب ENAFOR، مذكرة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة الماجستير، تخصص، إدارة الموارد البشرية، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، 2019، ص 04.

11. تكون للفرد بمثابة أحكام معيارية يعتمد عليها في تقييم سلوكياته وسلوكيات الآخرين وفي الحكم على الأفكار والأشخاص والأعمال والمواقف.<sup>1</sup>

### المطلب الثاني: ماهية أداء الإبداعي

في بيئة الأعمال سريعة التغيير، تحتاج المنظمة إلى طرح الأفكار بشكل مستمر إذا كانت ترغب في الحصول على مكانة رائدة في المنافسة، والأداء الإبداعي هو المصدر الرئيسي لتشجيع الابتكار وتعزيز القدرة التنافسية والحصول على ميزة تنافسية للمنظمة.

#### أولاً: تعريف الأداء الإبداعي

عرف الأداء الإبداعي على أنه: "إنتاج منتجات أو أفكار أو إجراءات تقي بشرطين، وهما: جديدة أو أصلية، وتكون ذات صلة أو مفيدة للمنظمة".<sup>2</sup>

كما يشار إلى الأداء الإبداعي على أنه: "محصلة قرارات متعددة يتخذها الإنسان وتبدأ بإدراك الوضع القائم ثم الاهتمام به وجمع المعلومات عنه وإيجاد البدائل وتقييمها ومن ثم تجريب هذه البدائل، وقد ينتهي الأداء الإبداعي برفض فكرة معينة أو نسيها. فإذا كان الناتج منه شيئاً جديداً غير مألوف أعتبر إبداعاً وإلا عاد أداء إبداعياً".<sup>3</sup>

على الرغم من أن هناك اتفاق وعلى نطاق واسع أن الإبداع، أي تطوير منتجات أو عمليات جديدة، أمر مهم لضمان النجاح والربحية للمؤسسات الصناعية. إلا أنه، وحتى الآن، لا يوجد هناك مجموعة متفق عليها من مقاييس الأداء الإبداعي. وكثيراً ما تكون المقاييس المقترحة خليطاً من مؤشرات المدخلات والمخرجات مع بعض المؤشرات لتقييم العملية المستخدمة. حيث أنه بالإمكان التمييز ما بين مفهوم الأداء الإبداعي بالمعنى الضيق والمعنى الواسع. فالأداء الإبداعي بالمعنى الضيق يشير إلى نتائج المؤسسات من حيث مدى (أو درجة) إدخالها للاختراعات بالفعل إلى السوق. وبعبارة أخرى، هو عبارة عن مدى تقديم المؤسسة لمنتجات جديدة، أنظمة عمليات جديدة، أو أجهزة جديدة في سوقها، كما يؤشر هذا المفهوم على نتائج المؤسسات وبالتالي استخدام مقاييس الأداء لمخرجات العملية الإبداعية هي المناسبة في هذه الحالة فقط. أما فيما يخص المفهوم الواسع للأداء الإبداعي

<sup>1</sup> نور الدين حود ميسة، نفس المرجع السابق، ص 5.

<sup>2</sup> Muhamad Abdou Rahman Malik, Arif N. Butt, Jin Nam Choi, **Rewards and employee creative performance: Moderating effects of creative self-efficacy, reward importance, and locus of control** *Journal of Organizational Behavior*. 36 (1),2015, p 59. On Line : <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1002/job.1943> (Visited 09/02/2022)

<sup>3</sup> سامي شاهر عسكر، سوسن إبراهيم رجب، دور مهارات الأداء الإبداعي في تقييم الأداء الوظيفي دراسة إستطلاعية لآراء عينة من الممرضين العاملين في مستشفى آزادي التعليمي في كركوك ، مجلة جامعة كركوك للعلوم الإدارية والاقتصادية (2)، العراق: جامعة كركوك، 2016، على الخط <https://www.iasj.net/iasj?func-115758> fulltext&ald - (تاريخ الزيارة 2022/02/09)

فيشير إلى الإنجاز في كامل مسار الإبداع بدءاً من تصميم فكرة إلى إدخال اختراع في السوق. أي أن الأداء الإبداعي بهذا المفهوم الواسع يغطي مقاييس الأداء لكل مراحل عملية الإبداع من البحث والتطوير إلى براءات الاختراع وإدخال المنتجات الجديدة.<sup>1</sup>

## ثانياً: أنواع الأداء الإبداعي

### 1. الإبداع الإداري والتنظيمي

يعتبر الإبداع الإداري والتنظيمي أكثر فاعلية في مساعدة المنظمات على الحفاظ وتحسين مستوى أدائها، ويعني (إعادة الهيكلة) مما يؤدي إلى التجديد الهيكلي الإداري وتحسين والوصول إلى أنواع أخرى من الإبداعات على مستوى المنظمة، وحيث وجدت بعض الدراسات أن الإبداعات الإدارية والتنظيمية أدت إلى إبداعات مختلفة<sup>2</sup>، وترتبط الإبداعات التنظيمية مع كل الجهود الإدارية للتجديد التنظيمي المتعلقة بتقليل الروتين وتطوير وتبسيط الإجراءات والآليات والأنظمة وما إلى ذلك لتعزيز العمل الجماعي والفرقي، وتبادل المعلومات، والتنسيق والتعاون والتعلم، وذلك من خلال إدخال ممارسات جديد لنشر المعرفة في المنظمة عن طريق إنشاء قواعد بيانات لأفضل الممارسات والدروس والمعارف الأخرى بحيث يمكن الوصول إليها بسهولة من قبل الآخرين، واستحدث برامج لتدريب وتطوير الموارد البشرية في المنظمة.

ويتعلق الإبداع الإداري والتنظيمي بالقدرة على تطوير ثقافة الإبداع داخل المنظمة، وتحسين برامج التحفيز، وتشجيع قم الإبداع واستخدام المعرفة، وتطوير نظم المعلومات الخاصة بالمنظمة، والهدف الرئيسي منها هو التعلم والتطوير وتحسين تنظيم منظمة.<sup>3</sup>

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 أيضاً إدخال تغييرات في التنظيم وإدخال نماذج تنظيمية جديدة تمكن المنظمة من أداء مهامها بمرونة عالية وإحداث تحسين في علاقات وبيئة العمل، مما ينعكس إيجاباً على سلوك المنظمة ويجعلها أكثر فاعلية بصفة عامة.<sup>4</sup>

<sup>1</sup> Hagedoorn John, Clodt Myriam, **Measuring innovative performance: is there an advantage in using multiple indicators?**, Research Policy, Vol. 32, 2003, p. 1367.

<sup>2</sup> Walker, R.M., **Innovation and organizational performance: Evidence and a research agenda.** Advanced Institute of Management Research Working Paper, WP No: 002-June, 2004, p 24.

<sup>3</sup> PETER Carney & MARTIN Ryan, **measuring firm--level innovation:review of the literature & survey--design,**final version 6th November ,2010, p 7.

<sup>4</sup> غياط شريف، **تنمية وتدعيم الإبداع في المنظمات " الملتقى العلمي الدولي: الإبداع والتغيير التنظيمي في المنظمات الحديثة أيام 12 - 13 ماي 2010- ص 5.**

## 2. الإبداع في المنتج أو الخدمة:

يتعلق هذا النوع من الإبداع بتقديم منتجات أو خدمات جديدة، وأساليب جديدة في الإنتاج أو تقديم الخدمات، وإيجاد مصادر جديدة للإمدادات، وتحسين جودة المنتج أو الخدمة المقدمة، وزيادة الأرباح، واستغلال السوق جيداً والدخول إلى أسواق جديدة، مرونة عالية وعمليات جديدة. وتخفيض الكلف، وبراءات الاختراع، وزيادة الحصة السوقية، ومشاريع جديدة، وممارسات وتسويقية جديدة.<sup>1</sup>

ويرتبط الأداء الإبداعي بشكل خاص بإنجاح 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 المبدعة.<sup>2</sup>

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 أيضاً 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).

## 3. الإبداع التكنولوجي

معظم المنظمات تسعى إلى الإبداع التكنولوجي لكسب الميزة التنافسية في أسواقها، وبالتالي يتطلب جهوداً 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 للمنظمة، وأن تطوير كفاءة المنظمة داخلياً يتم من خلال دعم وتوسيع الأنشطة المبدعة 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 (R&D) وبصورة مكثفة، والمنظمات تواجه قراراتها الإستراتيجية بين خيارين بشأن الاستثمار في البحث

<sup>1</sup> Hagedoorn John, Clodt Myriam, op\_cit, p. 1367.

<sup>2</sup> 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.

والتطوير: (1) استغلال أكثر كفاءة لخبراتها في التكنولوجيا أو (2) استكشاف أشكال جديدة لمزيج التكنولوجيا.<sup>1</sup>

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 إبداعاً تكنولوجياً بالمعنى الصحيح، والإبداع التكنولوجي يعتبر عاملاً أساسياً في المنافسة وبالتالي في ديناميكية السوق، و عاملاً أساسياً في تحقيق التنمية الاقتصادية الشاملة.<sup>2</sup>

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 جديدة.<sup>3</sup>

### ثالثاً: مراحل الأداء الإبداعي:

**1. توليد الفكرة:** تعنى توليد مفاهيم متعلقة بالخدمة أو السلعة أو عملية معينة ومن ثم الدخول إلى أسواق جديدة وجذب عملاء جدد. حيث أن توليد الفكرة متعلق إلى حد كبير بالأفراد وخصائص المجموعة والخصائص التنظيمية لأن الأفكار كانت متوقعة، وأن التفاعل والتوقع للاقتراحات بين الأفراد يساعد على التطبيق الناجح للأفكار، وكذلك البيئة الملائمة والداعمة لهذه الأفكار يساعد على تطبيقها. أن توليد الأفكار وتحديد الفرص هي أبعاد متميزة لسلوك العمل الإبداعي.

**2. ترويج الفكرة:** تبدأ مرحلة ترويج الفكرة حال الانتهاء من المرحلة الأولى (توليد الفكرة). حيث (أنه عندما يفكر الفرد بفكرة معينة يجب أن تكون هنالك فرصة لبيعها، وعلى الرغم من أن الأفكار يجب أن تحاط بالشرعية وخصوصاً عندما تملأ فجوة الأداء، وأنه من غير المؤكد أن الأفكار ستؤدي لتطبيقات جديدة ناجحة، لأنه مجرد أن تكون الأفكار هامشية يظهر الفشل، وقد تقبل الأفكار من بعض الأفراد بدون الحاجة إلى الدعم الإضافي، ولهذا فهي ستكون سهلة التطبيق. وفي أغلب الأحيان تحدث مقاومة للأفكار الإبداعية. فالإبداع يكون عادة مصحوب بمهام جديدة واستعمال طرق جديدة فعندما تقترح الأفكار فالمستلمين الآخرين سيبحثون عن كيفية تأثيرها عليهم وعلى وظائفهم.

**3. تطبيق الفكرة:** إن الإبداع ليس مجرد الاهتمام بتوليد الأفكار الجديدة ولكن فضلاً عن ذلك هو تقديم وتطبيق لتلك الأفكار من أجل تحقيق الأداء الإبداعي في المنظمة. ويتطلب

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

<sup>2</sup> القريشي، محمد، الإبداع التكنولوجي كمدخل لتعزيز تنافسية المؤسسات الاقتصادية، مجلة العلوم الإنسانية، الجزائر، العدد 37، 2008، ص 3.

<sup>3</sup> الموسوي، بتول عطية خلف، تأثير الإبداع التكنولوجي في تطوير منتجات الشركة، مجلة كلية الإدارة والاقتصاد، العدد الثامن والسبعون، جامعة بغداد، 2009. ص 6.

تطبيق الأفكار الإبداعية غالباً جهود كبيرة من الأفراد لتحويل الأفكار إلى مقترحات مطبقة عملياً. فالتطبيق يعني عمل ما هو مطلوب لتحويل الأفكار إلى واقع، فهي تتضمن سلوكيات مثل تطوير خدمات جديدة أو عمليات واختبارات وتعديل، ومن أجل أن تكون سمة للسلوك الإبداعي.<sup>1</sup>

#### رابعاً: أبعاد الأداء الإبداعي:

إن تقويم أي عمل إبداعي أو شخصية مبدعة ينظر إلى توافر عناصر الإبداع الأساسية وهي:

#### 1. الطلاقة: ويقصد بها إنتاج أكبر عدد ممكن من الأفكار في موضوع معين في وحدة

زمنية ثابتة، ويقصد بها أيضاً المقدرة على إنتاج أكبر عدد من الأفكار الإبداعية عن

موضوع معين في وحدة زمنية ثابتة، وقد ثبت وجود خمس أنواع للطلاقة هي:<sup>2</sup>

- طلاقة اللفظ: أي سرعة تفكير الشخص في إعطاء الألفاظ، وتوليدها في نسق محدد؛
- طلاقة التداعي: أي إنتاج أكبر عدد ممكن من الألفاظ ذات المعنى الواحد؛
- طلاقة الأفكار: وهي استدعاء عدد كبير من الأفكار في زمن محدد؛
- طلاقة التعبير: أي التفكير السريع في كلمات متصلة تناسب موقفاً معيناً؛
- طلاقة الأشكال: تقديم بعض الإضافات إلى الإشكال معينة لتكون رسوم حقيقية

#### 2. الأصالة: تتمثل الأصالة في القدرة على إنتاج أفكار تتسم بالجدة، أو القدرة على توليد

الأفكار التي تختلف عن الأفكار النموجية، أو ذات الارتباطات البعيدة بالمشكلة محل البحث وبكلمات أخرى تعني الأصالة القدرة على التوصل إلى شيء جديد لم يسبق إليه أحد.<sup>3</sup>

#### 3. المرونة: وهي تعني النظر إلى الأشياء من عدة زوايا، أي القدرة على إنتاج أفكار

متنوعة ومختلفة وتقديم حلول جديدة. وهي تعني أيضاً عدم التفكير داخل حدود وأطر ثابتة، يسمح بالتوصل إلى الجديد. وعلى سبيل المثال: إذا سألنا شخصاً أن يذكر لنا أكبر عدد من الاستعمالات المختلفة لشيء معين، فهو ينتقل في تفكيره من استخدام إلى آخر،

<sup>1</sup> جيهان أحمد خليل دغيم، أثر الجداريات السلوكية للأفراد العاملين في ظل التحول الرقمي على الأداء الإبداعي بالتطبيق على المستشفيات الخاصة المصرية -دراسة ميدانية-، المجلة العلمية للدراسات والبحوث المالية والتجارية، المجلد 03، العدد 01، 2022، ص 639.

<sup>2</sup> جقبوب عبد الحليم، أثر الإدارة الفعالة للوقت على تنمية الإبداع الإداري دراسة مسحية من وجهة نظر الأساتذة الإداريين بجامعة الجلفة، أطروحة دكتوراه، تخصص إدارة الأعمال، جامعة يحي فارس المدينة، 2020-2021، ص 87-86.

<sup>3</sup> باديس بوخلوة، فريدة بلة، أثر التفكير الإبداعي للمديرين على جودة الخدمة في التعليم العالي دراسة ميدانية في جامعة قاصدي مرباح -ورقلة، المجلة الجزائرية للتنمية الجزائرية، الجزائر، فيفري 2018، ص 46.



أي من نوع الأفكار إلى نوع أخرى من الأفكار وهكذا؛<sup>1</sup> يمكن تصنيف المرونة إلى نوعين هما: <sup>2</sup>

- **المرونة التلقائية:** وتتضمن قدرة الفرد على إعطاء معلومات متنوعة تلقائياً لا ينتمي لفئة أو أصل واحد؛

- **المرونة التكيفية:** وهي مقدرة الشخص على تغيير وجهته الذهنية حيث يكون بصدد النظر إلى حل مشكلة معينة، ويمكن النظر إليها باعتبارها الطرق الموجب للتكيف العقلي، فالشخص المرن من حيث التكيف العقلي مضاد للشخص المتصلب.

4. **المخاطرة والتحدي:** ويقصد بها الاستعداد لتحمل المخاطر الناتجة عن الأعمال التي يقوم بها الفرد عند تبني الأفكار أو الأساليب الجديدة وتحمل نتائجها.

5. **القدرة على التحليل:** تعني القدرة على تجزئة المشاكل الرئيسية إلى مشاكل فرعية أو القدية على تفنيت أي عمل أو موقف إلى وحدات بسيطة ليعاد تنظيمها ويسهل التعامل معها ويعتبر الشخص المبدع شخصاً مخالفاً في تصرفاته للنحو التقليدي من الناس الذين يكرهون التغيير ويفضلون الاستمرار على ما هم عليه من أنماط عمل ولا يحبون التجربة والابداع لانه مرتبط بالمخاطر.<sup>3</sup>

#### خامساً: أهمية الأداء الإبداعي:

يمكن بيان الإيجابيات التي يوفرها الأداء الإبداعي في المنظمات بالآتي:<sup>4</sup>

1. القدرة على الاستجابة لمتغيرات البيئة المحيطة بالمنظمة والتكيف معها لضمان بقائها واستمرارها.

2. الاستثمار الأمثل لجميع موارد المنظمة البشرية، والمالية، والمادية، والمعلوماتية.

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

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

5. تحسين جودة السلع والخدمات التي تقدمها المنظمة.

<sup>1</sup> باديس بوخلوة، فريدة بله، نفس المرجع السابق، ص 48.

<sup>2</sup> براءة عبد الكريم جودن الطنبور، الإبداع الإداري لدى مديري المدارس الثانوية الخاصة في العاصمة عمان وعلاقتها بإدارة التغيير ومقاومته، رسالة ماجستير، جامعة الشرق الأوسط، 2018، ص 21.

<sup>3</sup> عذاري سعود الهاجري، أثر التمكين والإبداع في تحسين أداء العاملين دراسة تطبيقية بالهيئة العامة للصناعة في دولة الكويت، رسالة ماجستير، جامعة الشرق الأوسط، 2011، ص 32.

<sup>4</sup> النمر سعود، الإبداع الإداري، مجلة المدير العربي، مركز التطوير الأداء والتنمية، العدد 118، القاهرة، 1992، ص 62.

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

7. 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 ...)

وترى الدراسة أن أهمية الأداء الإبداعي تظهر في: تمكن المنظمات من إيجاد الحلول الإبداعية للمشكلات التي تواجهها بكفاءة وفعالية، وإحداث تغييرات إيجابية في بناء المنظمة وعملياتها الإدارية.<sup>1</sup>

### المطلب الثالث: العلاقة بين القيم الشخصية والأداء الإبداعي

يتأثر أداء الأفراد والمنظمات لأعمالهم، سلباً وإيجاباً، بالقيم التي يؤمنون بها، مثلما يتأثر بالنظريات الإدارية والمبادئ العلمية. فالقيم تعتبر موجهاً ودافعاً ومحفزاً على إتقان العمل وزيادة الانتاج.<sup>2</sup>

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 الأفراد 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 السمك.

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 التقديمي، تتفاعل مع بعضها

<sup>1</sup> Peters, B., **Innovation and firm performance: An empirical investigation for German firms.** Working Paper, Center for European Economic Research, Mannheim, Germany, 2008, p 29.

<sup>2</sup> 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، ص 79

البعض فينتج عنها مجموعة القيم الشخصية، والتنظيمية السائدة في المنظمات بصفاتها منظمات مفتوحة تؤثر وتتأثر بالبيئة الخارجية.<sup>1</sup>

حيث أننا عندما نحلل المجتمع الذي تعمل فيه المنظمات نجده 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 استغلال 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، فإذا أردنا دراسة المنظمة دراسة دقيقة، فإنه يجب أن لا نتوقف عند دراسة المتغيرات الداخلية فقط (البناء التنظيمي، نظام العمل، توزيع الاختصاصات... الخ). بل يجب أن تشمل دراسة وفهم العوامل البيئية الخارجية المؤثرة في عمل المنظمة وانعكاساتها عليه.

وتختلف الثقافة من مجتمع إلى آخر من حيث كونها ثقافة ربانية المصدر، أو ثقافة مصادرها بشرية، فالثقافة التي مصدرها رباني كالثقافة الإسلامية تشتمل على قيم إنسانية واجتماعية وأخلاقية نبيلة، وهذا ما يؤكد أن طبيعة الثقافة من حيث كونها ربانية أو بشرية، لها أثر فاعل وحاسم في نوعية القيم والمعايير التي تتشكل منها تلك الثقافة، وهي بالنتيجة ذات أثر حاسم في أنماط السلوك التي درج عليها الأفراد.

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. يكون 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 العمل.<sup>2</sup>

<sup>1</sup> نفس المرجع السابق، ص ص 80-81.

<sup>2</sup> عوض بن سعيد العمري، نفس المرجع السابق، ص 82.

## المبحث الثاني: الدراسات السابقة

تعد الدراسات التطبيقية السابقة مهمة للتعرف على أهم ما تناوله الباحثين حول موضوع الدراسة فهناك الدراسات متعددة ومتنوعة التي تناولت القيم الشخصية كذلك الأداء الإبداعي لدى العاملين، واللذان لقياً اهتماماً بالغاً من قبل الباحثين في مجال السلوك الإبداعي، وذلك على المستوى المحلي والعربي والأجنبي، وسنحاول تقديم عرض لأهم الدراسات التي تناولت أحد أو كلتا متغيرات هذا الموضوع من خلال هذا المبحث ومقارنتها مع دراستنا الحالية.

## المطلب الأول: الدراسات العربية

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

## أولاً: الدراسات السابقة المتعلقة بالقيم الشخصية

- دراسة جامعية عالية جواد محمد علي (2011)، بعنوان تأثير القيم الشخصية للعاملين في أداء فرق العمل:

هدف البحث إلى معرفة مدى تأثير قيم الأفراد العاملين ضمن فرق العمل في أدائهم ما ينعكس على زيادة الإنتاجية وتحلمين نوعيتها فضلاً عن تطور المنظمة ونجاحها، لقد جرى تطبيق البحث في الشركة العامة للصناعات الكهربائية إذ تضمن أربعة محاور رئيسة يشتمل الأول منهجية البحث من حيث المشكلة والأهمية والهدف والفرضيات الأساسية وأساليب جمع البيانات، وكرس الثاني للإطار النظري الذي يتعلق بتوضيح متغيرات البحث الأساسية (القيم، وفرق العمل) بينما خصص الثالث لتحليل البيانات الفعلية باستخدام عدد من الأساليب الإحصائية أهمها الوسط الحسابي، والانحراف المعياري كذلك معامل الارتباط لتحديد درجة الارتباط بين متغيرات البحث والانحراف الخطي البسيط لمعرفة مدى تأثير القيم الشخصية في أداء العاملين في فرق العمل، ثم تناول المحور الرابع عدد من الاستنتاجات والتوصيات أهمها اعتماد الشركة المعايير الشخصية والتنظيمية والدينية لدى الأفراد لتعزيز أداء العاملين وزيادة إنتاجيتهم لذا أكدت الدراسة تنمية روح العمل الجماعي لتحقيق الانتماء والولاء للمنظمة مع التركيز على تشكيل فرق عمل من العمال المتميزين والكفؤين ممن يتمتعون بالقيم الشخصية العالية لتحقيق أهداف الأفراد والمنظمة على حد سواء.

- دراسة سهى حنا أنطون عواد (2014)، بعنوان القيم الشخصية وعلاقتها بالانتماء والانفعالي لدى طلبة جامعة القدس:

هدفت الدراسة إلى التعرف على درجة القيم الشخصية وعلاقتها بالاتزان الانفعالي لدى طلبة جامعة القدس. طبقت الدراسة وفق المنهج الوصفي الارتباطي، وقد تكون مجتمع الدراسة من جميع طلبة البكالوريوس في جامعة القدس والبالغ عددهم (9462) طالباً وطالبة من كلا الجنسين، والمسجلين رسمياً للعام الدراسي (2014)، أما عينة الدراسة فقد تكونت من (800) طالباً وطالبة أي ما نسبته (8%) من طلبة الجامعة تم اختيارهم بطريقة العينة الطبقية العشوائية، وقد طبق عليهم مقياس القيم الشخصية ومقياس الاتزان الانفعالي من إعداد الباحثة. تم حساب الصدق والثبات للمقاييس وأجريت المعالجة الإحصائية اللازمة للبيانات، باستخدام برنامج الرزم إحصائية للعلوم الاجتماعية (spss) وتم استعمال الأساليب الإحصائية التالية:

النسب المئوية، والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية، اختبار (ت) (t-test)، وتحليل التباين الأحادي (one-way anova) واختبار توكي (Tukey) ومعامل الارتباط بيرسون (pearson Correlation).

وتوصلت الدراسة للنتائج التالية:

- تصدرت القيم الدينية هرم النسق القيمي لدى طلبة جامعة القدس، تلتها بالترتيب القيم الاجتماعية، ثم القيم النظرية، والجمالية و السياسية وفي قاعدة الهرم القيم الاقتصادية.
  - أما درجة الاتزان الانفعالي فقد جاءت بدرجة متوسطة حيث بلغ المتوسط الحسابي على الدرجة الكلية للاتزان الانفعالي (2.50).
  - كما أظهرت النتائج وجود علاقة إيجابية ذات دلالة احصائية بين متوسطات القيم الشخصية وبين متوسطات الاتزان الانفعالي لدى طلبة جامعة القدس.
- وفي ضوء نتائج الدراسة، قدمت الباحثة عدد من التوصيات.

**زینب عبد الرزاق عبود الهنداوي (2016)، بعنوان أثر القيم الشخصية في بلورة التماثل التنظيمي "دراسة حالة عينة من موظفي كلية الإدارة والاقتصاد بجامعة بابل"**

يهدف هذا البحث إلى دراسة العلاقة التأثيرية للقيم الشخصية في بلورة التماثل التنظيمي وقد تم إجراء البحث على موظفي كلية الإدارة والاقتصاد بجامعة بابل والذين تم اختيارهم بشكل عشوائي وقد شكلوا نسبة 50% من الموظفين، وزعت (40) استبانة تم تصميمها من قبل الباحث وبعد تحليل النتائج اتضح لنا أن هناك تفاوت في نسبة تأثير القيم على مستوى تماثل (تطابق) الفرد مع منظمته نتيجة لاختلاف وجهات النظر حول أي من

القيم لها تأثير أقوى من الأخرى على ولائه وانتمائه وكذلك تفاوت نسب حملها من قبل الأفراد بعضهم عن بعض، وان أعلى نسبة تأثير كانت للقيم الدينية ثم الجمالية والسياسية والاجتماعية على الأبعاد المختلفة للتماثل وذلك حسب تأثير كل منها على البعد المقابل لها. وأن أهم توصية توصلنا إليها هي ضرورة تضمين الأهداف العامة للمنظمات بعض القيم الإدارية التي تحقق التوافق بين القيم الشخصية وقيم العمل لمختلف العاملين ومن أمثلة ذلك حاجات التقدير وتحقيق الذات والتحفيز، والتي قد يسبب غيابها أو تجاهلها معارضة هؤلاء الأفراد لبقية القيم التنظيمية الأخرى .

- دراسة صبا نزار كاظم (2021)، بعنوان القيم الشخصية لدى موظفي الدولة:

وقد استهدف هذا البحث معرفة أنماط القيم الشخصية الست (النظرية، والاجتماعية، الدينية، الاقتصادية، الجمالية، السياسية) لدى موظفي الدولة، كذلك مستوى الفروق في القيم الشخصية، على وفق: (الجنس: ذكر أو أنثى، مدة الخدمة، العمل باتصال مباشر مع المراجع)، ومن أجل تحقيق أهداف البحث تبنت الباحثة مقياس (عبد الصاحب، 2007) باعتماد منظور سبرانجر (Spranger, 1928) لقياس القيم الشخصية، وقد تألف بصورته النهائية من (21) فقرة، وطبق المقياس على عينة مكونة من (400) موظف وموظفة، اختيروا بصورة عشوائية من الموظفين العاملين في ديوان الوزارات الآتية (الصحة، الكهرباء، الأعمار والإسكان والبلديات والإشغال العامة، العدل)، وتوصل البحث إلى:

- إن أفراد عينة البحث لديهم قيم شخصية منخفضة؛

- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في القيم الشخصية، تعزى لمتغير الجنس (ذكور، إناث) ولصالح الذكور بالنسبة للقيم النظرية والقيم الاقتصادية ولصالح الذكور، وبالقيم الدينية والاجتماعية لصالح الإناث، ولا توجد فروق للقيم السياسية والجمالية؛

- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في القيم الشخصية تعزى لمتغير مدة الخدمة (عشر سنوات فما دون، أكثر من عشر سنوات)،

- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في القيم الشخصية تعزى لمتغير الاتصال المباشر مع المراجعين (نعم، لا) ما عدا القيم الجمالية ولصالح (لا).

وخرجت الباحثة بتوصيات عدة منها:

- إخضاع المتقدمين للعمل المقاييس القيم التنظيمية قبل تعلمهم لبناء مجتمع مؤسسي ناجح.

ثانياً: الدراسات السابقة المتعلقة بالأداء الإبداعي:

-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 (الهيكل التنظيمي، السياسات الإدارية، التكنولوجيا، حوافز 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)، وتم استخدام الاستبيان كأداة لجمع البيانات في الدراسة، وبعدما 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.

- 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 توزيع 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.



- دراسة سها صلاح إسماعيل (2014)، بعنوان أثر الخصائص الريادية في تحقيق الأداء الإبداعي والقدرة التنافسية "دراسة تطبيقية على البنوك التجارية":

استهدفت هذه الدراسة إبراز تأثير الخصائص الريادية على الأداء الإبداعي والقدرة التنافسية في البنوك التجارية، ومن أجل تحقيق أهداف الدراسة تم اختيار عينة طبقية مكونة من 379 مفردة من العاملين هذه البنوك، وتوصلت الدراسة إلى عدد من النتائج، أبرزها:

- وجود أثر ذو دلالة إحصائية بين الخصائص الريادية بدلالة أبعادها (الثقة بالنفس، المبادرة، حب الإنجاز، الاستقلالية وتحمل المسؤولية، الإبداع، و المخاطرة) والأداء الإبداعي للعاملين في المؤسسات محل الدراسة؛

- وجود أثر ذو دلالة إحصائية بين الخصائص الريادية بدلالة أبعادها (الثقة بالنفس، المبادرة، حب الإنجاز، الاستقلالية وتحمل المسؤولية، الإبداع، و المخاطرة) والقدرة التنافسية في المؤسسات محل الدراسة.

-دراسة بوجمعة عوني وإلياس بن ساسي (2019)، أثر لعوامل التنظيمية على الأداء الإبداعي للعاملين: دراسة حالة الأطباء الكوبيين بالمستشفيات العمومية في الجنوب الشرقي الجزائري

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 الكوبيين 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 كوبياً 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 أيضاً 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.



## المطلب الثاني: دراسات 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 السلوفيني 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 السلوفينيين 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 شركة، 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: المقارنة بين الدراسة الحالية والدراسات السابقة

من خلال عرضنا لبعض الدراسات السابقة باللغة العربية والأجنبية كذلك، سنقوم من خلال هذا المطلب المقارنة بينها وبين دراستنا الحالية.

الدراسة	الفترة الزمنية	المجتمع والعينة	الهدف	النتائج
عالية جواد محمد علي	2011	عمال الشركة العامة للصناعات الكهربائية	معرفة مدى تأثير قيم الأفراد العاملين ضمن فرق العمل في أدائهم ما ينعكس على زيادة الإنتاجية وتحلمين نوعيتها فضلا عن تطور المنظمة ونجاحها	- اعتماد الشركة المعايير الشخصية والتنظيمية والدينية لدى الأفراد لتعزيز أداء العاملين وزيادة إنتاجيتهم - تنمية روح العمل الجماعي لتحقيق الانتماء والولاء للمنظمة - التركيز على تشكيل فرق عمل من العمال المتميزين والكفوئين ممن يتمتعون بالقيم الشخصية العالية لتحقيق أهداف الأفراد والمنظمة على حد سواء.
سهى حنا أنطون عواد	2014	800 طالب البكالوريوس في جامعة القدس	التعرف على درجة القيم الشخصية وعلاقتها بالاتزان الانفعالي لدى طلبة جامعة القدس	- تصدرت القيم الدينية هرم النسق القيمي لدى طلبة جامعة القدس، تلتها بالترتيب القيم الاجتماعية، ثم القيم النظرية، والجمالية والسياسية وفي قاعدة الهرم القيم الاقتصادية. - درجة الاتزان الانفعالي فقد جاءت بدرجة متوسطة حيث بلغ المتوسط الحسابي على الدرجة الكلية للاتزان الانفعالي (2.50). - وجود علاقة إيجابية ذات دلالة احصائية بين متوسطات القيم الشخصية وبين متوسطات الاتزان الانفعالي لدى طلبة جامعة القدس.

<p>زینب عبد الرزاق الهذلي</p>	<p>2016</p>	<p>40 موظفي كلية الإدارة والاقتصاد بجامعة بابل</p>	<p>دراسة العلاقة التأثيرية للقيم الشخصية في بلورة التماثل التنظيمي.</p>	<p>- تفاوت في نسبة تأثير القيم على مستوى تماثل (تطابق) الفرد مع منظمته نتيجة لاختلاف وجهات النظر حول أي من القيم لها تأثير أقوى من الأخرى على ولائه وانتمائه وكذلك تفاوت نسب حملها من قبل الأفراد بعضهم عن بعض. - ان أعلى نسبة تأثير كانت للقيم الدينية ثم الجمالية والسياسية والاجتماعية على الأبعاد المختلفة للتماثل.</p>
<p>صبا نزار كاظم</p>	<p>2021</p>	<p>400 موظف وموظفة العاملين في ديوان الوزارات الآتية (الصحة، الكهرباء، الأعمار والإسكان والبلديات والإشغال العامة، العدل)</p>	<p>معرفة أنماط القيم الشخصية الست (النظرية، والاجتماعية، الدينية، الاقتصادية، الجمالية، السياسية) لدى موظفي الدولة، كذلك مستوى الفروق في القيم الشخصية، على وفق: (الجنس: ذكر أو أنثى، مدة الخدمة، العمل باتصال مباشر مع المراجع)</p>	<p>- إن أفراد عينة البحث لديهم قيم شخصية منخفضة؛ - توجد فروق ذات دلالة إحصائية في القيم الشخصية، تعزى لمتغير الجنس (ذكور، إناث) ولصالح الذكور بالنسبة للقيم النظرية والقيم الاقتصادية ولصالح الذكور، وبالقيم الدينية والاجتماعية لصالح الإناث، ولا توجد فروق للقيم السياسية والجمالية؛ - لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في القيم الشخصية تعزى لمتغير مدة الخدمة (عشر سنوات فما دون، أكثر من عشر سنوات)، - لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في القيم الشخصية تعزى لمتغير الاتصال المباشر مع المراجعين (نعم، لا) ما عدا القيم الجمالية ولصالح (لا).</p>
<p>أحمد عبد إسماعيل الصغار</p>	<p>2009</p>	<p>150 مفردة من العاملين موزعين على خمسة مصارف تجارية وهي (البنك العربي، البنك الأردني الكويتي، بنك القاهرة عمان، بنك الإسكان للتجارة والتمويل والبنك الأردني)</p>	<p>التعرف على دور المناخ التنظيمي بأبعاده (الهيكلي التنظيمي، السياسات الإدارية، التكنولوجية، حوافر العمل والتقدم المهني والبيئة الخارجية) في تحقيق الأداء الإبداعي وتعزيز القدرة التنافسية في المصارف التجارية.</p>	<p>وجود اهتمام كبير من قبل البنوك التجارية محل الدراسة في قميئة 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.</p>

<p>يوسف عبد بحر، توفيق عطية العجلة</p>	<p>2010</p>	<p>370 العامل بوزارات قطاع غزة</p>	<p>التعرف على مدى مساهمة المتغيرات التنظيمية في مؤسسات القطاع العام بتحسين مستوى الأداء الوظيفي لدى المديرين</p>	<p>- 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.</p>
<p>سها صلاح إسماعيل</p>	<p>2014</p>	<p>379 عامل بالبنوك التجارية</p>	<p>إبراز تأثير الخصائص الريادية على الأداء الإبداعي والقدرة التنافسية في البنوك التجارية</p>	<p>وجود أثر ذو دلالة إحصائية بين الخصائص الريادية بدلالة أبعادها (الثقة بالنفس، المبادرة، حب الإنجاز، الاستقلالية وتحمل المسؤولية، الإبداع، والمخاطرة) والأداء الإبداعي للعاملين في المؤسسات محل الدراسة؛ - وجود أثر ذو دلالة إحصائية بين الخصائص الريادية بدلالة أبعادها (الثقة بالنفس، المبادرة، حب الإنجاز، الاستقلالية وتحمل المسؤولية، الإبداع، والمخاطرة) والقدرة التنافسية في المؤسسات محل الدراسة.</p>
<p>بوجمعة عوني وإلياس بن ساسي</p>	<p>2019</p>	<p>37 طبيباً كويماً موزعين على: (مستشفيات طب العيون؛ مستشفيات التوليد؛ المراكز الاستشفائية لمعالجة السرطان)</p>	<p>الكشف عن مدى تأثير العوامل التنظيمية بأبعادها: (الهيكل التنظيمي؛ بيئة العمل المادية؛ نمط القيادة؛ الاتصال الإداري؛ الأجور والحوافز؛ التدريب) على الأداء الإبداعي للأطباء الكوبيين العاملين في المستشفيات العمومية بالجنوب الشرقي الجزائري</p>	<p>وجود اهتمام متوسط من طرف المستشفيات العمومية من أجل توفير العوامل التنظيمية التي تؤدي بالأطباء العاملين بها إلى تحسين أدائهم الإبداعي، -واقع العوامل التنظيمية متوسط المستوى في مجمله ولا يساهم في تحسين الأداء الإبداعي للأطباء. - ارتفاع واضح في مستوى الأداء الإبداعي للأطباء الكوبيين بالمستشفيات العمومية، -وجود علاقة ارتباطية ضعيفة بين العوامل التنظيمية مجتمعة في المستشفيات العمومية والأداء الإبداعي للأطباء. - غياب دلائل على وجود علاقة ارتباطية بين أبعاد العوامل التنظيمية منفردة والأداء الإبداعي. - عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في إجابات أفراد العينة حول مستوى الأداء الإبداعي تعزى للمتغيرات الشخصية.</p>

<p>القيم الشخصية تلعب دورًا هامًا في تصور الموظفين للجوانب المختلفة للاستدامة؛</p> <p>- فهم الموظفين السولفيين الاستدامة ككيان من ثلاث جوانب: الاقتصادية، البيئية والمجتمعية؛</p> <p>- نتائج العينة الرومانية تشير إلى أن الاستدامة يشمل في المقام الأول الأبعاد البيئية والمجتمعية؛</p> <p>- 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؛</p>	<p>دراسة تأثير القيم الشخصية للموظفين على مواقفهم اتجاه البيئة الاقتصادية والاجتماعية وجوانب التنمية المستدامة</p>	<p>500 موظف بلدي السلوفيني والروماني.</p>	<p>2013</p>	<p>Elena Cerno</p>
<p>- هناك علاقة قوية بين تجسيد ثقافة النظام المفتوح والأداء الإبداعي للفريق؛</p> <p>- هناك روابط إيجابية بين التركيز على منع الفريق وأداء المهام والتركيز على تحسين الفريق والأداء الإبداعي</p>	<p>معرفة أنواع مختلفة من الموظفين وأداء الفريق كذلك إلى معرفة العلاقة بين ثقافة الفريق وأداء الفريق</p>	<p>عمال موزعين على 14 شركة</p>	<p>2016</p>	<p>Yoohyung Shin</p>

## خلاصة:

من خلال تطرقنا لهذا الفصل الذي يخص القيم الشخصية للعاملين وتأثيرها على الأداء الإبداعي، والذي قسمناه إلى مبحثين، حيث تطرقنا في المبحث الأول إلى الأدبيات النظرية للقيم الشخصية والأداء الإبداعي للعاملين من خلال عرضنا في المطلب الأول لمفهوم القيم الشخصية والتي تتمثل في ذلك السلوك الظاهري الذي يمكن ملاحظته والتي تتميز بمجموعة من الخصائص (ذاتية، الموضوعية، النسبية، الثبات النسبي، الديناميكية وغير قابلة للقياس المادي)، ومن مصادرها الأسرة، المجتمع، الدين، الخبرة السابقة، جماعة العمل وختمنا المطلب بالأهمية البالغة التي تكتسيها القيم الشخصية للعاملين.

كذلك في المطلب الثاني مفهوم الأداء الإبداعي والتي هو عبارة عن البحث والتطوير إلى براءات الاختراع وإدخال المنتجات الجديدة كما تتمثل أنواعه في الإبداع الإداري والتنظيمي، الإبداع في المنتج أو الخدمة والإبداع التكنولوجي، والذي يتمر بعدة مراحل متمثلة في توليد الفكرة، ترويجها وتطبيقها، ومن أبعاده الطلاقة، الأصالة، المرونة، المخاطرة والتحدي والقدرة على التحليل، كذلك ختمنا المطلب بالأهمية البالغة التي تكتسيها الأداء الإبداعي. كما قمنا بتحديد العلاقة بين القيم الشخصية والأداء الإبداعي في المطلب الثالث.

بينما جاء المبحث الثاني تحت عنوان الأدبيات التطبيقية للقيم الشخصية والأداء الإبداعي للعاملين والذي عرضنا من خلاله الدراسات السابقة المتعلقة بمتغيرات الموضوع وقمنا بمقارنة دراستنا الحالية بالدراسات السابقة التي تم عرضها في نفس المبحث.

## الفصل الثاني

دراسة حالة عينة من الموظفين بالمؤسسة الوطنية ENSP لحفر الآبار  
بحاسي مسعود

تمهيد:

بعدها تطرقنا في لمتغيرات الدراسة كل من القيم الشخصية والأداء الابداعي من جانبها النظري سنقوم في هذا الفصل بإسقاط ما تم التوصل اليه نظريا المؤسسة الوطنية لحفر الآبار بحاسي مسعود سنحاول تحديد مدى تأثير القيم الشخصية المكتسبة لموظفي المؤسسة محل الدراسة على الأداء الابداعي من خلال المباحث التالية.

- المبحث الأول: الإجراءات المنهجية للدراسة الميدانية؛
- المبحث الثاني: عرض وتحليل النتائج واختبار الفرضيات.



### المبحث الأول: الإجراءات المنهجية للدراسة الميدانية.

يتم التطرق في هذا المبحث إلى عرض مفصل للمنهجية والإجراءات التي تم الاعتماد عليها في تنفيذ الدراسة حالة وحها نظر عينة من موظفين والعاملين بمؤسسة حفر الآبار حيث تحديد مجتمع وعينة الدراسة، وأداة الدراسة لإجابات بيانات العينة على محاور الاستبيان، والأساليب المعتمدة في المعالجة الإحصائية.

#### الطلب الأول: عينة وأدوات الدراسة

سنتطرق من خلال هذا المطلب لعينة وأدوات جمع البيانات "الاستبيان" أولاً: **عينة الدراسة:** موظفي حفر الآبار مؤسسة محل الدراسة فقد تم اختيار عينة قصديه وتوزيع 200 استبيان على أفراد العينة من موظفي وتم استجاع 170 استمارة وبعد مراجعة تبين أن 166 استمارة قابلة للمعالجة الإحصائية وفق برنامج SPSS

#### 1. نشأة وتعريف المؤسسة الوطنية لحفر الآبار

مجمع المؤسسة الوطنية لخدمات الآبار (م.و.خ.أ): هو واحد من أهم الفروع الاستراتيجية المنبثقة عن المؤسسة الأم سونطراك، تعود نشأته إلى الفاتح من شهر أوت عام 1981م، حيث يزاول نشاطه في المجال

النفطي أين تكمن مهمته الأساسية في توفير خدمات ذات طابع النفطي بعدد عمال 500 عامل. إن الهدف الرئيسي الذي تتمحور حوله السياسة العامة للمجمع يتلخص في بحث كل الكيفيات الممكنة التي من خلالها يستطيع المجمع تلبية رغبات ومتطلبات زبائنه بصفة دائمة وناجعة، على أساس أنها تمثل انشغاله المحوري، سعياً وراء هذه الغاية، فلقد أثبت مجمع المؤسسة الوطنية لخدمات الآبار التزامه ببلوغ مستوى عال الأهمية من حيث حسن الأداء في مجال نشاطه، في سياق الإعلان عن مشروع إعادة هيكلة قطاع المحروقات في سنوات الثمانينيات، كان مجمع المؤسسة الوطنية لحفر الآبار قد أفصح حينها عن أهدافه المسطرة فحواها تعزيز طاقاته المختلفة وكذا اكتساب خبرات تمكنه من مواجهة تحديات القرن.

نفس الإطار أعرب مجمع م.و.خ.أ في فترة لاحقة عن تبنيه لإستراتيجية تطمح إلى تمديد رقعته الجغرافية على نطاق واسع خارج التراب الوطني لممارسة نشاطاته على مستوى دولي معتمداً في ذلك على انتهاج طريق شراكة واعد بحلول سنة 2010، تسنى مع المؤسسة الوطنية لخدمات الآبار أن يقطع شوطاً كبيراً فيما يخص عامل "الخبرة" التي تعود عوامل اكتسابها أساساً إلى فترة تجاوزت 30 سنة من العمل المتواصل بفضل الجهود المكثفة من طرف عماله. فالصورة المعاصرة لمجمع م.و.خ.أ جعلته متميزاً تماماً عما كان عليه بالأمس، فلقد استمرت المؤسسة في الإقدام على إثراء محفظة نشاطها كمياً وكيفياً، لتصل اليوم إلى تشكيلة متنوعة من الخدمات النفطية يتجاوز عددها 35 خدمة النفطية. إن قدرة المجمع على الإتقان والتحكم في أداء خدماته وكذا الوفاء بالتزاماته إزاء

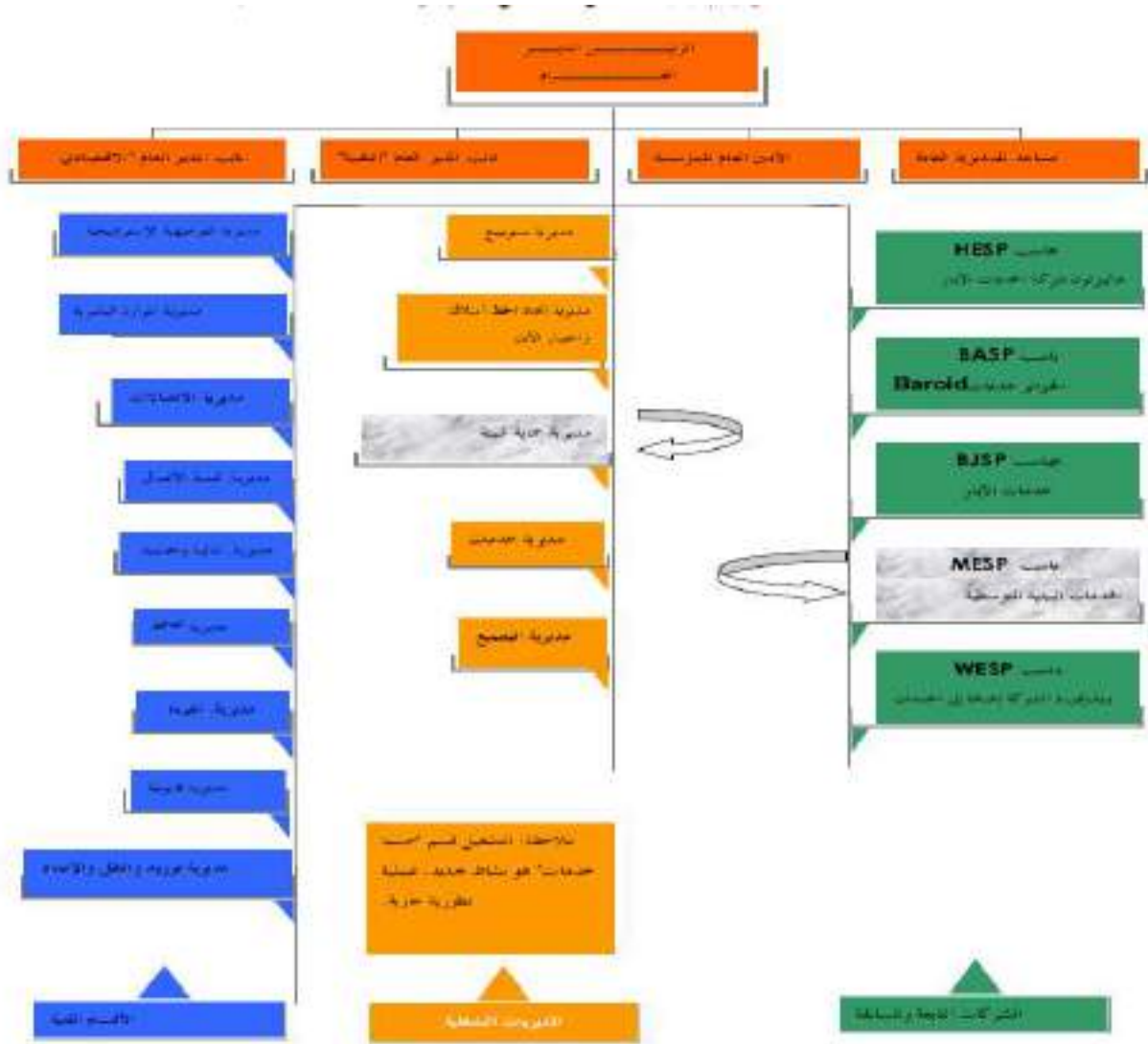
## الفصل الثاني: دراسة حالة عينة من الموظفين بشركة ENSP لحفر الآبار

بحاسي مسعود

عملائه بفضل نوعية موارده البشرية خصوصا على الصعيد العملي، تجعله في موقع تنافسي ملائم في قطاع المحروقات بالجزائر. ومن منطلق نظرة ذات بعد استراتيجي، تعتبر مساندة المؤسسة الأم سوناطراك كمحور أساسي دائم، تركز عليه السياسة العامة لمجمع : م.و.خ.أ حتى يتمكن من ضمان نموه وتطوره الحيوي بصفة متكاملة وفقا لما تقتضيه مصلحة الاقتصاد الوطني. مما يعني الاستفادة من مرافقة حليف استراتيجي فعال يدعم ويدفع عملية تنفيذ.

الفصل الثاني: دراسة حالة عينة من الموظفين بشركة ENSP لحفر الآبار بحاسي مسعود

الشكل رقم (1-2): الهيكل التنظيمي للمؤسسة الوطنية لحفر الآبار



المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على الوثائق المقدمة من قبل المؤسسة محل الدراسة

### ثانياً: أدوات جمع البيانات

ومن أجل تيسير إجراءات الدراسة الميدانية والحصول على البيانات وجمعها وتحليلها لاستكمال الجانب الميداني للدراسة تم إعداد استبيان بشكل يساعد على جمع البيانات ودقة في تصميمه ما تم تناوله في الجانب النظري وأيضاً الدراسات السابقة ومدى الوضوح الأسئلة والعبارات الاستبيان لتمكن أفراد العينة المستجوبين من الإجابة عنه بكل موضوعية وأنه خلصنا إلى بناء الاستبيان مكون من 35 عبارة وتضمن الاستبيان جزئين على النحو التالي:

**الجزء الأول:** يتضمن البيانات الشخصية المتعلقة بالخصائص الشخصية والوظيفية عن أفراد عينة الدراسة حيث الجنس، السن، المستوى الوظيفي، الأقدمية.

**الجزء الثاني:** يشتمل على متغيرات الدراسة، وبدورها تم تقسيمها إلى محورين كما يلي:  
**المحور الأول:** يتعلق بالمتغير المستقل للدراسة المتمثل في **القيم الشخصية والذي احتوى على (20) عبارة تم تقسيمه لأربعة أبعاد كما يلي:**

– **البعد الأول:** مصدر الأسرة؛

– **البعد الثاني:** مصدر المجتمع؛

– **البعد الثالث:** مصدر الدين؛

– **البعد الرابع:** الخبرة السابقة وجماعة العمل.

**المحور الثاني:** يتعلق بالمتغير التابع للدراسة المتمثل في **الأداء الابداعي** والذي احتوى على (14) عبارة.

### ثالثاً: أساليب التحليل الإحصائي المستخدمة

يعتمد أسلوب التحليل الإحصائي على نوع المشكلة محل القياس والتحليل ونوع البيانات وفيما يلي توضيح أهم الأساليب الإحصائية المعتمدة في الدراسة.

#### 1. الأساليب الوصفية

– **التكرار والنسب المئوية:** للتعرف بالتفصيل على السمات الشخصية والوظيفية لأفراد عينة الدراسة.

– **المتوسط الحسابي:** وذلك لمعرفة اتجاهات أفراد الدراسة نحو كل عبارة أو بعد.

– **الانحراف المعياري:** للتعرف على مدى انحراف استجابات أفراد الدراسة نحو كل عبارة أو بعد.

#### 2. الأساليب الاستدلالية

– **معامل الثبات ألفا كرونباخ:** وذلك لاختبار مدى الاعتمادية على أداة جمع البيانات المستخدمة في قياس المتغيرات التي اشتملت عليها الدراسة؛

- معامل الارتباط بيرسون: لتأكيد الصدق وإثبات أن المقياس يقيس ما وضع لقياسه، كما تم استخدام معامل الارتباط لتحديد العلاقة والارتباط بين متغيرات الدراسة.
- معامل الانحدار البسيط: معرفة درجة تأثير المتغير المستقل على المتغير التابع على حد

### المطلب الثاني: ثبات والاتساق الداخلي لأداة الدراسة

سنحاول في هذا الجزء التعرف على مدى الاعتماد على أداة جمع البيانات في الدراسة التحليل من خلال قياس على مدى صدقها وثباتها، وذلك من خلال توضيح كل من ثبات والاتساق الداخلي لأبعاده ومحاوره كما يلي.

#### أولاً: حساب معامل الثبات ألفا كرونباخ

سنحاول من خلال هذا الجزء أن نبين مدى ثبات الاستبيان ومصداقيته للعمل في الموضوع من خلال حساب معامل ألفا كرونباخ حيث كلما كان معامل ألفا أكبر من 0.6 كلما كان الاستبيان صالحاً للدراسة

#### الجدول رقم (2-1): معامل ألفا كرونباخ لأداة الدراسة

عبارات الاستبيان	معامل ألفا كرونباخ
35	0.798

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS.V25

لقد تبين أن معامل الثبات (Cronbach's alpha) يساوي 0.798 بالنسبة لكل الاستبيان، وهو أكبر من المعامل 0.60 ما يدل على ثبات أداة الدراسة هذا يعني أن هناك صدق وثبات في المحاور وبالتالي يمكن القول أن الاستبيان يتمتع بالثبات.

#### ثانياً: الاتساق الداخلي للاستبيان

مصفوفة الارتباط الخطي بين متغيرات الدراسة من خلال حساب معامل الارتباط بين كل بعد من أبعاد المتغير والدرجة الكلية له لكل من المتغير المستقل والمتغير التابع والجدول التالية توضح ذلك.

الفصل الثاني: دراسة حالة عينة من الموظفين بشركة ENSP لحفر الآبار  
بحاسي مسعود

الجدول رقم (2-2): الاتساق الداخلي لأبعاد ومحاور الدراسة

الارتباط مع الدرجة الكلية للاستبيان		أبعاد ومحاور الدراسة
Sig	Pearson Correlation	
0.000	0.754**	البعد الأول: مصدر الأسرة
0.000	0.719**	البعد الثاني: مصدر المجتمع
0.000	0.447**	البعد الثالث: مصدر الدين
0.000	0.761**	البعد الرابع: الخبرة السابقة وجماعة العمل
0.000	0.733**	المحور الأول: القيم الشخصية
0.000	0.676**	المحور الثاني: الأداء الابداعي
**دال: أي يوجد ارتباط معنوي بين العبارة والدرجة الكلية لمحورها		

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS.V25

من خلال معاملات لارتباطات الثنائية المبينة في الجدول أعلاه يتبين لنا أن لأبعاد المحور الأول القيم الشخصية من خلال أبعاد (بعد مصدر الأسرة، بعد مصدر المجتمع، بعد مصدر الدين، بعد مصدر جماعات العمل) تمتاز بالاتساق الداخلي حيث أن العلاقة الارتباط بين الدرجة الكلية لكل بعد من محور الثاني دالة إحصائية، إذ أن قيمة Sig (مستوى المعنوية) لقيم الإحصائية لمعاملات الارتباط بيرسون المحسوبة في كل بعد هي أقل من مستوى دلالة 0.05، ومنه أبعاد المحور الأول القيم الشخصية صادقة ومتسقة، لما وضعت لقياسه. كما يتبين لنا أنه هناك ارتباط بين متغيرات الدراسة من خلال المحور الأول القيم الشخصية والمحور الثاني الأداء الابداعي عند مستوى معنوي 0.05.

### المبحث الثاني: عرض وتحليل النتائج واختبار الفرضيات

يتم في هذا المبحث الإحصاء الوصفي لمتغيرات الدراسة من خلال عرض وتحليل البيانات العامة والوظيفية لعينة الدراسة من حيث الجنس، السن، المستوى الوظيفي، الأقدمية في العمل بالإضافة عرض عبارات محاور الدراسة.

#### المطلب الأول: عرض وتحليل إجابات عينة الدراسة

سنحاول من خلال هذا المطلب التطرق لعرض وتحليل الخصائص العامة والوظيفية لعينة الدراسة كما يلي:

#### أولاً: الخصائص الشخصية لعينة الدراسة

تتمثل هذه الخصائص في الجنس، السن حيث تم التوصل إلى النتائج التالية:

#### 1. توزيع عينة الدراسة حسب متغير الجنس

الفصل الثاني: دراسة حالة عينة من الموظفين بشركة ENSP لحفر الآبار  
بحاسي مسعود

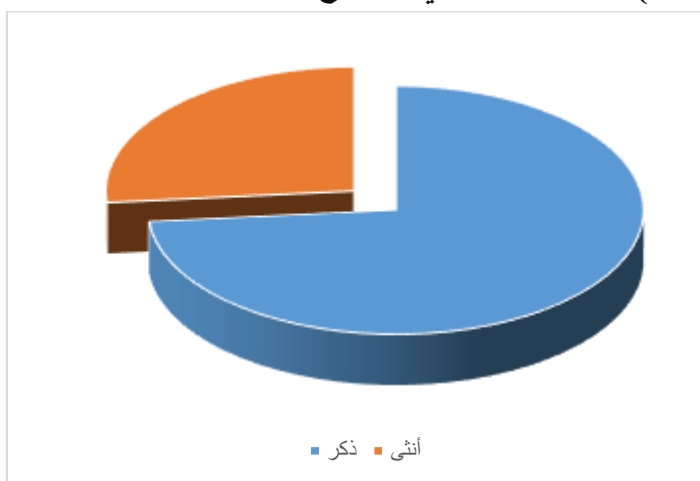
الجدول رقم (2-3): توزيع عينة الدراسة حسب متغير الجنس

النسبة %	التكرار	الجنس
73,5	122	ذكر
26,5	44	أنثى
%100	166	المجموع

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS.V25

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه أن عينة الدراسة تتوزع حسب متغير الجنس حيث 92.9% لصالح الذكور في حين 7.1 لصالح الإناث نفس هذه النسب المتقاربة على أن مؤسسة محل الدراسة تتعامل مع جميع فئات المجتمع مهما اختلف الجنس. كما هو مبين في الشكل الموالي

الشكل رقم (2-2): التمثيل البياني لتوزيع عينة الدراسة حسب متغير الجنس



المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS.V25

## 2. توزيع عينة الدراسة حسب متغير السن

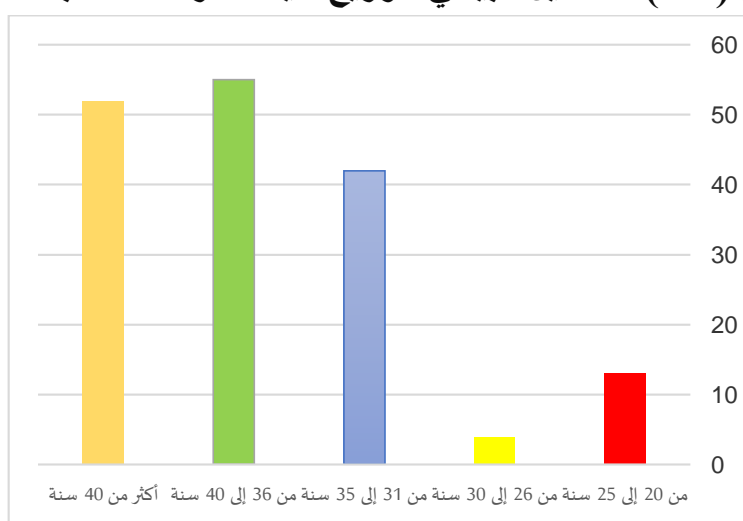
الجدول رقم(2-4): توزيع عينة الدراسة حسب متغير السن

السن	التكرار	النسبة %
من 20 إلى 25 سنة	13	7,8
من 26 إلى 30 سنة	4	2,4
من 31 إلى 35 سنة	42	25,3
من 36 إلى 40 سنة	55	33,1
أكثر من 40 سنة	52	31,3
المجموع	166	%100

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS.V25

نلاحظ من خلال نتائج الجدول أعلاه أن أغلبية الفئات العمرية تتعامل مع المؤسسة محل الدراسة هي الفئة العمرية من 36 إلى 40 سنة بعدد 55 ونسبة 33.1%، تليها الفئة العمرية أكثر من 40 سنة بعدد 52 ونسبة 31.3%، أما الفئة العمرية من 31 إلى 35 سنة بعدد 42 ونسبة 25.3%، في حين الفئة العمرية من 20 إلى 25 سنة بعدد 13 ونسبة 7.8%، وأخيراً الفئة العمرية من 26 إلى 30 سنة بعدد 4 ونسبة 2.4% من لمجموع الإجمالي للنسب كما هو مبين في الشكل الموالي.

الشكل رقم (2-3): التمثيل البياني لتوزيع عينة الدراسة حسب متغير السن



المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS.V25

ثانياً: الخصائص الوظيفية لعينة الدراسة

1. توزيع عينة الدراسة حسب متغير الأقدمية



الفصل الثاني: دراسة حالة عينة من الموظفين بشركة ENSP لحفر الآبار  
بحاسي مسعود

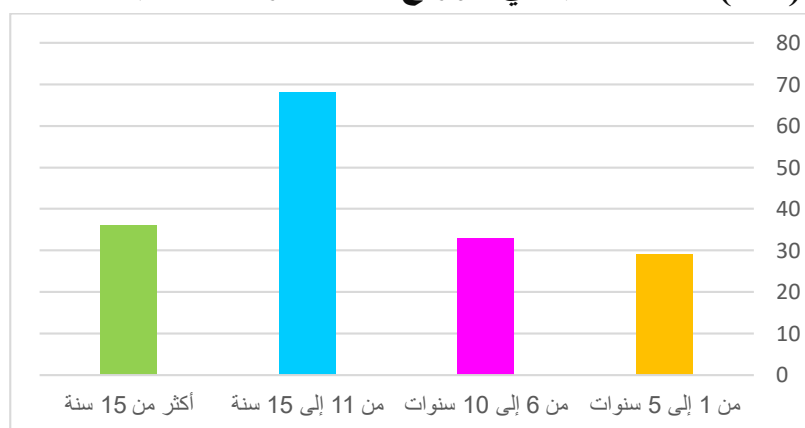
الجدول رقم (2-5): توزيع عينة الدراسة الأقدمية

الأقدمية في العمل	التكرار	النسبة %
من 1 إلى 5 سنوات	29	17,5
من 6 إلى 10 سنوات	33	19,9
من 11 إلى 15 سنة	68	41,0
أكثر من 15 سنة	36	21,7
المجموع	166	%100

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS.V25

نلاحظ من خلال النتائج المبينة في الجدول أعلاه أن أغلبية عينة الدراسة ذات أقدمية في العمل من 11 إلى 15 سنة بعدد 68 ونسبة 41%، تليها أكثر من 15 سنة بعدد 36 ونسبة 21.7% في حين من 6 إلى 10 سنوات بعدد 33 ونسبة 19.9% أما من 1 إلى 5 سنوات بعدد 29 ونسبة 17.5% من المجموع الإجمالي للنسب. نفسر هذه القيم على أن الموارد البشرية بالمؤسسة محل الدراسة ذات كفاءة مهنية عالية حيث كلما تقادم المورد البشري كلما زادت كفاءته وخبرته المهنية. كما هو مبين في الشكل الموالي.

الشكل رقم (2-4): التمثيل البياني لتوزيع عينة الدراسة حسب الأقدمية في العمل



المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS.V25

2. توزيع عينة الدراسة حسب متغير المستوى الوظيفي

الجدول رقم (2-6): توزيع عينة الدراسة المستوى الوظيفي

المستوى الوظيفي	التكرار	النسبة %
مدير/ نائب مدير	4	2,4

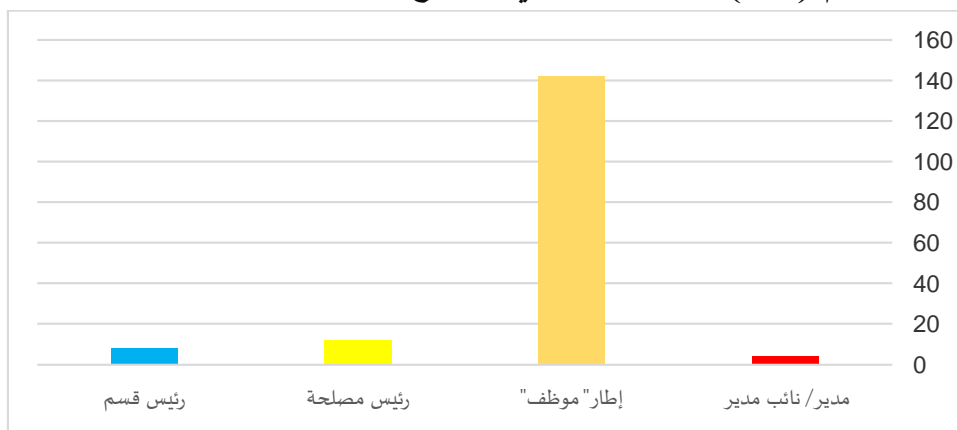
الفصل الثاني: دراسة حالة عينة من الموظفين بشركة ENSP لحفر الآبار  
بحاسي مسعود

إطار " موظف "	142	85,5
رئيس مصلحة	12	7,2
رئيس قسم	8	4,8
المجموع	166	%100

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS.V25

تشير معطيات الجدول أعلاه أن أغلبية عينة الدراسة من الفئة الوظيفية إطار " موظف " بعدد 142 ونسبة 85.5%، تليها فئة رئيس مصلحة بعدد 12 ونسبة 7.2% في حين رئيس قسم بعدد 8 ونسبة 4.8% أما مدير ونائب مدير بعدد 4 ونسبة 2.4% من المجموع الإجمالي للنسب كما هو مبين في الشكل التالي:

الشكل رقم (2-5): التمثيل البياني لتوزيع عينة الدراسة حسب الوظيفة



المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS.V25

### ثالثا: عرض وتحليل محاور الدراسة

نقدم من خلال هذا الجزء تقدير الاتجاه العام لإجابات عينة الدراسة وذلك من خلال معرفة أثر القيم الشخصية للعاملين على أداء الإبداعي دراسة حالة مؤسسة حفر الآبار، وذلك بحساب كل من المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لإجابات عينة الدراسة والجدول التالي يوضح ذلك. وقبل التطرق لتحليل لجميع عبارات المتغير المستقل نوضح مقياس الاستبيان الذي تم استعمال مقياس ليكارت الخماسي الذي من خلاله نبين الاتجاه العام لإجابات عينة الدراسة.

الجدول رقم (2-7): مقياس ليكارت الخماسي

## الفصل الثاني: دراسة حالة عينة من الموظفين بشركة ENSP لحفر الآبار

بحاسبي مسعود

الاتجاه العام للعينة	المتوسط الحسابي للمستويات الموافقة
منخفض جدا	]1.80 - 1]
منخفض	]2.60 - 1.81]
متوسط	]3.40 - 2.61]
مرتفع	]4.20 - 3.41]
مرتفع جدا	]5 - 4.21]

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على بالاعتماد على المرجع: إيهاب عبد السلام محمود، تحليل البرنامج الإحصائي SPSS، الطبعة الأولى، درا الصفا للنشر والتوزيع، عمان، 2013، ص 22.

### 1. تحليل عبارات المحور الأول " القيم الشخصية "

سنحاول من خلال هذا الجزء عرض وتحليل بيانات المحور الأول

الجدول رقم (2-8): نتائج تحليل إجابات أفراد العينة على عبارات المحور الأول

الاتجاه العام للعينة	الترتيب	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العبارات
مرتفع جدا	<u>1</u>	0,642	4,31	1. ساهمت الأسرة في تكوين شخصيتي
مرتفع	<u>4</u>	0,923	3,66	2. تكسب الأسرة القيم الأخلاقية لأبنائها بطريقة انتقائية
مرتفع	<u>2</u>	0,737	4,19	3. توفر الأسرة مختلف متطلبات العيش للأبناء من أجل الاستقرار في حياتهم
مرتفع	<u>5</u>	0,325	3,65	4. توفر الأسرة المناخ الأسري المناسب للطرح أفكار ي
مرتفع	<u>3</u>	0,943	3,88	5. تستمع الأسرة لأفكار ي وتشجعي على تجسيدها في الواقع
مرتفع	<u>2</u>	<b>0,698</b>	<b>3,94</b>	<b>البعد الأول: مصدر الأسرة</b>
مرتفع	<u>4</u>	0,192	3,42	6. يحافظ المجتمع على عادات وتقاليد الأجداد
متوسط	<u>5</u>	0,130	3,01	7. يتصف المجتمع بالتماسك والتقارب
مرتفع	<u>2</u>	0,718	3,86	8. يشجع المجتمع على المبادرات التعاونية الخيرية
مرتفع	<u>3</u>	0,829	3,50	9. ينمي المجتمع قيم وأخلاق الفرد
مرتفع	<u>1</u>	0,734	3,99	10. يفتخر الفرد بالانتماء العرقي والعشائري بالمجتمع
مرتفع	<u>4</u>	<b>0,670</b>	<b>3,56</b>	<b>البعد الثاني: مصدر المجتمع</b>
مرتفع جدا	<u>5</u>	0,626	4,57	11. يكون الدين الفرد على الأخلاق الفاضلة
مرتفع جدا	<u>3</u>	0,605	4,67	12. يشجع الدين المعاملات الحسنة بين الأفراد
مرتفع جدا	<u>4</u>	0,625	4,57	13. يكون الدين الفرد بشخصية سوية من خلال صدق الحديث وحسن المعاملة
مرتفع جدا	<u>1</u>	0,462	4,69	14. يغرس الدين الشخصية صبورة مؤمنة بقضاء الله وقدره
مرتفع جدا	<u>2</u>	0,512	4,69	15. يسلمهم الدين في جعل مجتمع مسلم متماسك ومتعاون عند مصائب وافراح
مرتفع جدا	<u>1</u>	<b>0,520</b>	<b>4,64</b>	<b>البعد الثالث: مصدر الدين</b>
مرتفع	<u>4</u>	0,984	3,76	16. تساهم جامعة العمل في الحوار والنقاش لحل مشاكل

## الفصل الثاني: دراسة حالة عينة من الموظفين بشركة ENSP لحفر الآبار

بحاسبي مسعود

17.تكسب جماعة العمل قدرة الفرد في العمل الجماعي	3,89	0,713	3	مرتفع
18.تساهم الخبرة السابقة في السرعة في حل المشكلات	4,39	0,490	1	مرتفع جدا
19.تساهم الخبرة السابقة في التقليل من الوقوع في الخطأ	4,29	0,889	2	مرتفع جدا
20.تساهم جماعة العمل في المحافظة على العادات والتقاليد	3,01	0,314	5	متوسط
البعد الرابع: الخبرة السابقة وجماعة العمل	3,87	0,594	3	مرتفع
المحور الأول: القيم الشخصية	4.00	0.423		مرتفع

**المصدر:** من إعداد طالبة بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS.V25

يتبين لنا من خلال النتائج المبينة في الجدول أعلاه أن المتوسط الحسابي الإجمالي لإجابات أفراد العينة على تقييم مستوى القيم الشخصية عينة الدراسة بلغ (4.00) وبالانحراف معياري قدر بـ: (0.423) وهو أقل من الواحد مما يشير إلى تقارب آراء الأفراد وتمركزها حول قيمة المتوسط الحسابي العام للمحور الأول هو ضمن مجال الموافقة (من 3.41 إلى 4.20 درجة)؛ أي أن اتجاهات أفراد العينة موافقون على أن مستوى القيم الشخصية بالمؤسسة محل الدراسة باتجاه موافق وهذا حسب وجهة نظر أفراد العينة المستجوبين، وفيما يلي شرح الأبعاد حسب ترتيب أهميتهم:

**بالنسبة البعد الأول: مصدر الاسرة** وحسب وجهة نظر أفراد العينة المستجوبين نجد أنه احتل المرتبة الثانية بالمتوسط الحسابي (3.94) وبدرجة تطبيق مرتفعة حيث المتوسط الحسابي له ضمن مجال الموافقة (من 3.41 إلى 4.20 درجة)؛ إذ نجد أن إجابة المستجوبين على عبارات البعد موافقون عليها بدرجة (مرتفع) فالمتوسط الحسابي لعباراته محصور بين (3.65-4.31) حيث أن "العبرة رقم 01 احتلت المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (4.31) أي أنهم يؤكدون وبدرجة مرتفعة جدا على أنه ساهمت الأسرة في تكوين الشخصية، أما "العبرة رقم 03" جاءت بالمرتبة الثانية وبمتوسط حسابي (4.19) وموافقون في إجاباتهم عليها بدرجة مرتفعة على أنه توفر الأسرة مختلف متطلبات العيش للأبناء من أجل الاستقرار في حياتهم. في حين نجد العبرة رقم 05 بالمرتبة الثالثة بمتوسط حسابي قدر ب (3.88)، أي أنهم موافقون على العبرة و بدرجة مرتفعة على أن الأسرة تستمع للأفكار وتشجع على تجسيدها في الواقع، العبرة رقم 02 جاءت بالمرتبة الرابعة و بمتوسط حسابي قدر ب (3.66)، موافقون في إجاباتهم عليها بدرجة مرتفعة و هذا ما يدل على أن الأسرة تكسب القيم الأخلاقية لأبنائها بطريقة انتقائية، وأخيرا العبرة رقم 04 بالمرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي (3.65) و انحراف معياري (0.325) ما يدل على أنه توفر الأسرة المناخ الأسري المناسب للطرح أفكار ي.

**بالنسبة البعد الثاني مصدر المجتمع:** وحسب وجهة نظر أفراد العينة المستجوبين نجد أنه احتل المرتبة الرابعة بالمتوسط الحسابي (3.56) وبدرجة تطبيق مرتفعة حيث المتوسط الحسابي له ضمن مجال الموافقة (من 3.41 إلى 4.20 درجة)؛ إذ نجد أن إجابة

المستجوبين على عبارات البعد موافقون عليها بدرجة (مرتفعة) فالمتوسط الحسابي لعباراته محصور بين (3.01-3.99) حيث أن "العبارة رقم 10 احتلت المرتبة الأولى "بمتوسط حسابي (3.99) أي أنهم يؤكدون وبدرجة مرتفعة على أن الفرد يفتخر بالانتماء العرقي والعشائري بالمجتمع، أما "العبارة رقم 08" جاءت بالمرتبة الثانية وبمتوسط حسابي (3.86) وموافقون في إجاباتهم عليها بدرجة مرتفعة على أنه يشجع المجتمع على المبادرات التعاونية الخيرية. في حين نجد العبارة رقم 09 بالمرتبة الثالثة بمتوسط حسابي قدر ب (3.50)، أي أنهم موافقون على العبارة وبدرجة مرتفعة على أن المجتمع ينمي قيم وأخلاق الفرد. العبارة رقم 06 جاءت بالمرتبة الرابعة وبمتوسط حسابي قدر ب (3.42)، موافقون في إجاباتهم عليها بدرجة مرتفعة و هذا ما يدل على أن الدين يكون الفرد بشخصية سوية من خلال صدق الحديث وحسن المعاملة، وأخيرا العبارة رقم 05 بالمرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي (3.01) و انحراف معياري (0.130) ما يدل على أن المجتمع يتصف بالتماسك والتقارب.

**بالنسبة البعد الثالث: مصدر الدين:** وحسب وجهة نظر أفراد العينة المستجوبين نجد أنه أحتل المرتبة الأولى بالمتوسط الحسابي (4.64) وبدرجة تطبيق مرتفعة جدا حيث المتوسط الحسابي له ضمن مجال الموافقة (من 4.20 إلى 5 درجة)؛ إذ نجد أن إجابة المستجوبين على عبارات البعد موافقون عليها بدرجة (مرتفعة) فالمتوسط الحسابي لعباراته محصور بين (4.57- 4.69) حيث أن "العبارة رقم 14 احتلت المرتبة الأولى "بمتوسط حسابي (4.69) أي أنهم يؤكدون وبدرجة مرتفعة جدا على أنه يغرس الدين الشخصية صبورة مؤمنة بقضاء الله وقدره، أما "العبارة " يساهم الدين في جعل مجتمع مسلم متماسك ومتعاون عند مصائب وافراح "جاءت بالمرتبة الثانية وبمتوسط حسابي (4.26). في حين نجد العبارة رقم 12 بالمرتبة الثالثة بمتوسط حسابي قدر ب (4.67)، أي أنهم موافقون على العبارة وبدرجة مرتفعة جدا على أن الدين يشجع المعاملات الحسنة بين الأفراد. العبارة رقم 13 جاءت بالمرتبة الرابعة وبمتوسط حسابي قدر ب (4.57)، موافقون في إجاباتهم عليها بدرجة مرتفعة جدا وهذا ما يدل على أنه يكون الدين الفرد بشخصية سوية من خلال صدق الحديث وحسن المعاملة، وأخيرا العبارة رقم 11 بالمرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي (4.57) وانحراف معياري (0.626) ما يدل على أنه يكون الدين الفرد على الأخلاق الفاضلة.

**بالنسبة البعد الرابع: الخبرة السابقة وجماعة العمل:** وحسب وجهة نظر أفراد العينة المستجوبين نجد أنه أحتل المرتبة الثالثة بالمتوسط الحسابي (3.87) وبدرجة تطبيق مرتفعة حيث المتوسط الحسابي له ضمن مجال الموافقة (من 3.41 إلى 4.20 درجة)؛ إذ نجد أن إجابة المستجوبين على عبارات البعد موافقون عليها بدرجة (مرتفعة) فالمتوسط الحسابي لعباراته محصور بين (3.01- 4.39) حيث أن "العبارة رقم 18 احتلت المرتبة

## الفصل الثاني: دراسة حالة عينة من الموظفين بشركة ENSP لحفر الآبار

بحاسبي مسعود

الأولى "بمتوسط حسابي (4.39) أي أنهم يؤكدون وبدرجة مرتفعة على أنه تساهم الخبرة السابقة في السرعة في حل المشكلات، أما "العبرة" تساهم الخبرة السابقة في التقليل من الوقوع في الخطأ جاءت بالمرتبة الثانية وبمتوسط حسابي (4.29). في حين نجد العبرة رقم 17 بالمرتبة الثالثة بمتوسط حسابي قدر ب (3.89)، أي أنهم موافقون على العبرة وبدرجة مرتفعة على أن جماعة العمل تكسب قدرة الفرد في العمل الجماعي. العبرة رقم 16 جاءت بالمرتبة الرابعة و بمتوسط حسابي قدر ب (3.76)، موافقون في إجاباتهم عليها بدرجة مرتفعة و هذا ما يدل على أن جماعة العمل تساهم في الحوار والنقاش لحل مشاكل، وأخيراً العبرة رقم 20 بالمرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي (3.01) وانحراف معياري (0.314) ما يدل على أنه تساهم جماعة العمل في المحافظة على العادات والتقاليد

### 2. تحليل عبارات المحور الثاني "الأداء الإبداعي"

جدول رقم (2-9): نتائج تحليل إجابات أفراد العينة على عبارات المحور الثاني

الاتجاه العام للعينة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العبارات
مرتفع	0,037	3,51	21. أدائي في العمل هو أعلى من المعدل المحدد
متوسط	0,115	3,30	22. أنجز عملي بدقة عالية تكاد تخلو من أية أخطاء أو نقائص.
مرتفع	0,962	3,55	23. أنجز قدر كبير من العمل في أقل وقت ممكن
مرتفع	0,815	4,09	24. أستطيع توظيف مهاراتي وقدراتي لإنجاز العمل المطلوب
مرتفع	0,738	4,00	25. استخدم أساليب وأنظمة حديثة تقلل من الوقت اللازم لإنجاز العمل.
مرتفع	0,517	4,06	26. أتمتع باليقظة التامة والتركيز أثناء العمل.
مرتفع	0,595	4,05	27. ألتزم بقوانين وأنظمة العمل وأحرص على تنفيذ التعليمات والأوامر
مرتفع	0,828	3,84	28. ألتزم بالأوقات الرسمية للعمل ولا أتغيب إلا للضرورة القصوى.
مرتفع	0,093	3,46	29. لدي القدرة على الاستمرار في العمل وبنفس مستوى الأداء المرتفع في جميع الظروف
مرتفع	0,845	3,98	30. لدي طموح للحصول على مناصب عمل عليا في المؤسسة
مرتفع	0,525	4,21	31. لدي القدرة على تصحيح الأخطاء الناتجة عن قيامي بعملي
مرتفع	0,460	4,30	32. أحرص على الارتقاء بمستوى التحصيل العلمي
مرتفع	0,611	4,21	33. أحرص على التعلم والاستفادة من خبرات ومهارات الموظفين الأكثر خبرة
مرتفع	0,421	4,22	34. أتابع ما يحدث من متغيرات في مجال عملي وأحاول الإلمام بها وتوظيفها لخدمة العمل.
مرتفع	0,541	4,09	35. تشكل المعلومات المرتدة عن تقييم أدائي مصدراً هاماً للتحسين في مستوياته
مرتفع	0,390	3,92	المحور الثاني: الأداء الإبداعي

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS.V25

## الفصل الثاني: دراسة حالة عينة من الموظفين بشركة ENSP لحفر الآبار

بحاسبي مسعود

نلاحظ من الجدول أعلاه الذي يتضمن عبارات المحور الثاني الاداء الابداعي وحسب وجهة نظر أفراد العينة المستجوبين نجد المتوسط الحسابي (3.92) وبدرجة تطبيق مرتفعة حيث المتوسط الحسابي له ضمن مجال الموافقة (من 3.41 إلى 4.20 درجة)؛ إذ نجد أن إجابة المستجوبين على عبارات البعد الأول موافقون عليها بدرجة (مرتفعة) فالمتوسط الحسابي لعباراته محصور بين (3.30 - 4.30) حيث "العبارة رقم 32 احتلت المرتبة الأولى "بمتوسط حسابي (4.30) أي أنهم يؤكدون وبدرجة مرتفعة جدا على أنهم يحرصون على الارتقاء بمستوى التحصيل العلمي، أما "العبارة رقم 34" جاءت بالمرتبة الثانية وبمتوسط حسابي (4.22) وموافقون في إجاباتهم عليها بدرجة مرتفعة جدا ، أي أن الموظف يتابع ما يحدث من متغيرات في مجال عملي ويحاول الإلمام بها وتوظيفها لخدمة العمل، في حين برقم 31 جاءت بالمرتبة الثالثة بمتوسط حسابي (4,21) ما يدل على أن العامل لديه القدرة على تصحيح الأخطاء الناتجة عن القيام بعمله، تليها العبارة رقم 33 بالمرتبة الرابعة بمتوسط حسابي (4.21) ما يدل على الحرص على التعلم والاستفادة من خبرات ومهارات الموظفين الأكثر خبرة، وأخيراً نجد العبارة رقم 22 بالمرتبة الأخيرة وبمتوسط حسابي (3.30) وانحراف معياري قدر ب (0.115) ما يؤكد على انجاز العمل بدقة عالية تكاد تخلو من أية أخطاء أو نقائص.

### المطلب الثاني: نتائج اختبار فرضيات الدراسة

بعد تحليل البيانات الأولية من الاستبيان سيتم في هذا المبحث اختبار صحة فرضيات الدراسة من خلال تبيان مدى قبولها أو رفضها، وذلك باستخدام الأساليب الإحصائية المناسبة.

#### أولاً: نتائج اختبار التوزيع الطبيعي

بهدف التحقق من موضوعية نتائج الدراسة، تم الاعتماد على اختبار التوزيع الاعتدالي للبيانات، هذا الأخير الذي يستخدم لمعرفة ما إذا كانت البيانات تخضع للتوزيع الطبيعي أم لا، والذي يؤثر بدوره على اختيار الاختبارات المطلوبة لاختبار الفرضيات، والجدول الموالي يلخص أهم النتائج التي تم التوصل لها في اختبار التوزيع الطبيعي للبيانات.

#### الجدول رقم (2-10): اختبار التوزيع الطبيعي للبيانات

Shapiro-Wilk		محاور الدراسة
Sig	قيمة Z	
0.132	0.256	المحور الأول: القيم الشخصية
0.094	0.151	المحور الثاني: الأداء الإبداعي



المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS.V25

من خلال الجدول أعلاه حيث نجد مستوى المعنوية لكل من المحور الأول 0.132 والمحور الثاني: 0.094 أكبر من 0.05 وبالتالي فإن بيانات العينة المدروسة تتبع التوزيع الطبيعي. ومنه نستنتج أن بيانات جميع محاور الاستبيان تتوزع طبيعياً، وبالتالي يمكن إجراء الاختبارات المعلمية عليها، ما يستوجب الاعتماد على الاختبارات المعلمية للإجابة على الفرضيات الموضوعية.

### ثانياً: نتائج اختبار الفرضيات الدراسية

سنحاول من خلال هذا الجزء التوصل لأهم النتائج فرضيات الدراسة من خلال اختبار الفرضيات الفرعية ثم الفرضية الرئيسية.

### ثالثاً: نتائج اختبار الفرضيات الفرعية

#### 1. نتائج اختبار الفرضية الفرعية الأولى

نص الفرضية: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للقيم الشخصية الناتجة عن الأسرة على الأداء الإبداعي لموظفي مؤسسة حفر الآبار بحاسي مسعود  
نقوم بصياغتها إحصائياً كما يلي:

- الفرضية الصفرية ( $H_0$ ): لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للقيم الشخصية الناتجة عن الأسرة على الأداء الإبداعي لموظفي مؤسسة حفر الآبار بحاسي مسعود؛
- الفرضية البديلة ( $H_1$ ): يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للقيم الشخصية الناتجة عن الأسرة على الأداء الإبداعي لموظفي مؤسسة حفر الآبار بحاسي مسعود.

الجدول رقم (2-11): ملخص الارتباط الخطي البسيط للفرضية الفرعية

الأولى				
معامل الانحدار (B)	مستوى الدلالة (sig)	معامل التفسير $R^2$	قيمة F	قرار الاختبار
0.862	0.000	0.512	32.023	( $H_1$ )
معادلة نموذج الانحدار البسيط $Y = 1.173 + 0.862x_1 + e_i$				

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS.V25



## الفصل الثاني: دراسة حالة عينة من الموظفين بشركة ENSP لحفر الآبار

بحاسي مسعود

تشير معطيات الجدول أعلاه أنه يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للقيم الشخصية الناتجة الأسرة على الأداء الإبداعي لموظفي مؤسسة حفر الآبار بحاسي مسعود وذلك استناداً إلى قيمة معامل الانحدار التي بلغت ( $B=0.862$ ) دالة إحصائية أقل من ( $0.05$ )، كما بلغ معامل التفسير ( $R^2=0.512$ ) ما يدل على أن القيم الشخصية الناتجة عن الأسرة تؤثر بنسبة ( $51.2\%$ ) على الأداء الإبداعي بالمؤسسة محل الدراسة حسب إجابات عينة الدراسة المستجوبة كما أنه قدرت قيمة  $F$  الجدولية ( $F=32.023$ ) بمستوى دلالة أقل من ( $0.05$ ).

– بناءً عليه قرار اختبار الفرضية الفرعية الأولى: نرفض الفرضية الصفرية ( $H_0$ ) نقبل الفرضية البديلة ( $H_1$ ) يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للقيم الشخصية الناتجة عن الأسرة على الأداء الإبداعي لموظفي مؤسسة حفر الآبار بحاسي مسعود.

### 2. نتائج اختبار الفرضية الفرعية الثانية

نص الفرضية: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للقيم الشخصية الناتجة عن المجتمع على الأداء الإبداعي لموظفي مؤسسة حفر الآبار بحاسي مسعود  
نقوم بصياغتها إحصائياً كما يلي:

- الفرضية الصفرية ( $H_0$ ): لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للقيم الشخصية الناتجة عن المجتمع على الأداء الإبداعي لموظفي مؤسسة حفر الآبار بحاسي مسعود؛
  - الفرضية البديلة ( $H_1$ ): يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للقيم الشخصية الناتجة عن المجتمع على الأداء الإبداعي لموظفي مؤسسة حفر الآبار بحاسي مسعود
- الجدول رقم (2-12): ملخص الارتباط الخطي البسيط للفرضية الفرعية

الثانية

معامل الانحدار (B)	مستوى الدلالة (sig)	معامل التفسير $R^2$	قيمة F	قرار الاختبار
0.817	0.000	0.321	33.132	( $H_1$ )

معادلة نموذج الانحدار البسيط:  $Y = 1.988 + 0.817x_2 + e_i$

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS.V25

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه أنه يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للقيم الشخصية الناتجة عن المجتمع على الأداء الإبداعي لموظفي مؤسسة حفر الآبار بحاسي مسعود ، ذلك استناداً إلى قيمة معامل الانحدار التي بلغت ( $B=0.817$ ) دالة إحصائية أقل من ( $0.05$ )، كما بلغ معامل التفسير ( $R^2=0.321$ ) ما يدل على لاستقطاب القيم الشخصية الناتجة عن المجتمع التي يتحلي بها موظفي المؤسسة محل الدراسة تؤثر بنسبة ( $32.1\%$ ) على الأداء الإبداعي حسب إجابات عينة الدراسة المستجوبة كما أنه قدرت قيمة  $F$  الجدولية ( $F=33.132$ ) بمستوى دلالة أقل من ( $0.05$ ).

## الفصل الثاني: دراسة حالة عينة من الموظفين بشركة ENSP لحفر الآبار

بحاسي مسعود

– بناءً عليه قرار اختبار الفرضية الفرعية الثانية: نرفض الفرضية الصفرية ( $H_0$ ) نقبل الفرضية البديلة ( $H_1$ ) يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للقيم الشخصية الناتجة عن المجتمع على الأداء الإبداعي لموظفي مؤسسة حفر الآبار بحاسي مسعود؛

### 3. نتائج اختبار الفرضية الفرعية الثالثة

نص الفرضية: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للقيم الشخصية الناتجة عن الدين الاسلامي على الأداء الإبداعي لموظفي مؤسسة حفر الآبار بحاسي مسعود؛  
نقوم بصياغتها إحصائياً كما يلي:

- الفرضية الصفرية ( $H_0$ ): لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للقيم الشخصية الناتجة عن الدين الاسلامي على الأداء الإبداعي لموظفي مؤسسة حفر الآبار بحاسي مسعود؛
- الفرضية البديلة ( $H_1$ ): يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للقيم الشخصية الناتجة عن الدين الاسلامي على الأداء الإبداعي لموظفي مؤسسة حفر الآبار بحاسي مسعود؛

الجدول رقم (2-13): ملخص الارتباط الخطي البسيط للفرضية الفرعية الثالثة

معامل الانحدار (B)	مستوى الدلالة (sig)	معامل التفسير $R^2$	قيمة F	قرار الاختبار
0.834	0.000	0.772	36.331	( $H_1$ )

معادلة نموذج الانحدار البسيط:

$$Y = 1.086 + 0.834x_3 + e_i$$

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS.V25

يتبين لنا من خلال نتائج اختبار الفرضية الفرعية الثالثة أنه يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للقيم الشخصية الناتجة عن الدين الاسلامي على الأداء الإبداعي لموظفي مؤسسة حفر الآبار بحاسي مسعود، وذلك استناداً إلى قيمة معامل الانحدار التي بلغت ( $B=0.834$ ) دالة إحصائية أقل من ( $0.05$ )، كما بلغ معامل التفسير ( $R^2=0.772$ ) ما يعني أن القيم الشخصية الناتجة عن الدين الاسلامي تؤثر بنسبة ( $77.2\%$ ) على تحسين الأداء الإبداعي لموظفي مؤسسة حفر الآبار بحاسي مسعود حسب إجابات عينة الدراسة المستجوبة كما أنه قدرت قيمة F الجدولية ( $F=36.331$ ) بمستوى دلالة أقل من ( $0.05$ ). وهذا راجع على أن تعاليم الدين الإسلامي تدعو لاتقان العمل والمثابرة والاجتهاد والصبر، كما تدعو إلى التعاون والتأزر بين أفراد المجتمع ما ينعكس بالإيجاب على الحالة النفسية للموظف ويجعله أكثر إبداعاً واتقاناً في عمله.

- بناءً عليه قرار اختبار الفرضية الفرعية الثالثة: نرفض الفرضية الصفرية ( $H_0$ ) نقبل الفرضية البديلة ( $H_1$ ) يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للقيم الشخصية الناتجة عن الدين الاسلامي على الأداء الإبداعي لموظفي مؤسسة حفر الآبار بحاسي مسعود؛

## الفصل الثاني: دراسة حالة عينة من الموظفين بشركة ENSP لحفر الآبار بحاسي مسعود

### 4. نتائج اختبار الفرضية الفرعية الرابعة

نص الفرضية: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للقيم الشخصية الناتجة عن الخبرة السابقة وجماعة العمل على الأداء الإبداعي لموظفي مؤسسة حفر الآبار بحاسي مسعود؛  
نقوم بصياغتها إحصائياً كما يلي:

الفرضية الصفرية ( $H_0$ ): لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للقيم الشخصية الناتجة عن الخبرة السابقة وجماعة العمل على الأداء الإبداعي لموظفي مؤسسة حفر الآبار بحاسي مسعود؛

الفرضية البديلة ( $H_1$ ): يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للقيم الشخصية الناتجة عن الخبرة السابقة وجماعة العمل على الأداء الإبداعي لموظفي مؤسسة حفر الآبار بحاسي مسعود؛

الجدول رقم (2-14): ملخص الارتباط الخطي البسيط للفرضية الفرعية

الرابعة

معامل الانحدار (B)	مستوى الدلالة (sig)	معامل التفسير $R^2$	قيمة F	قرار الاختبار
0.822	0.017	0.634	35.802	( $H_1$ )

معادلة نموذج الانحدار البسيط:

$$Y = 1.459 + 0.822x_4 + e_i$$

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS.V25

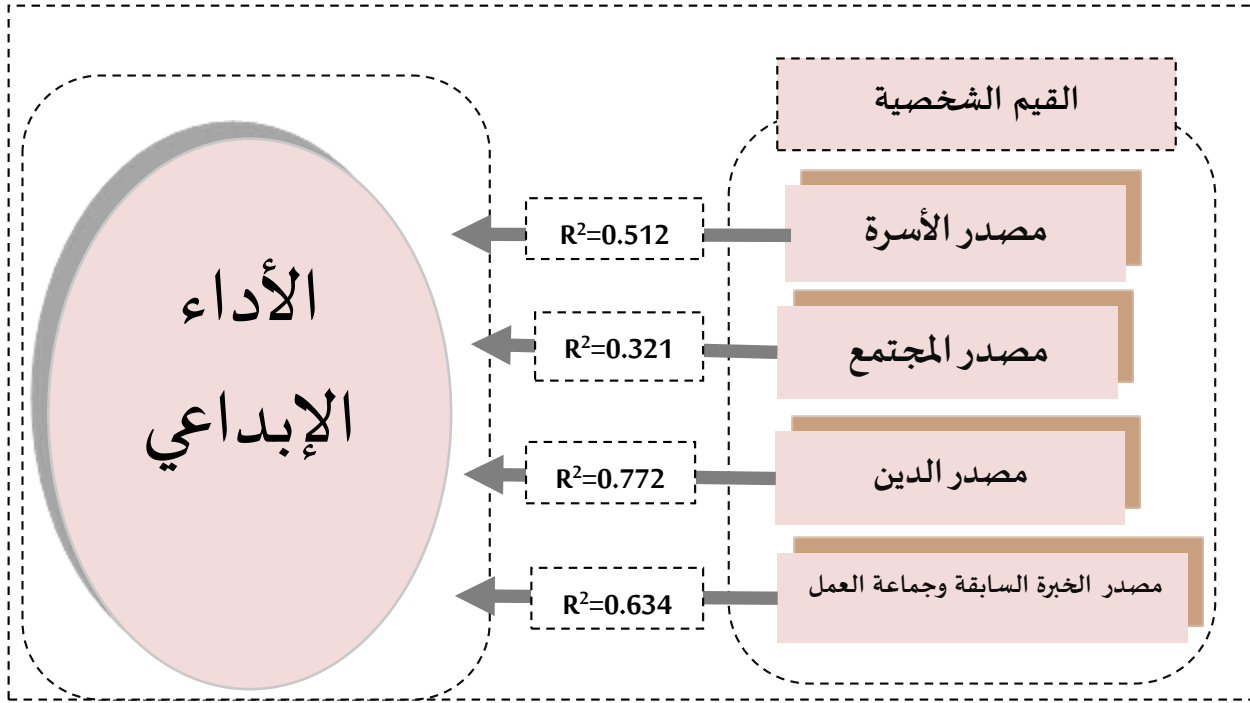
يتبين لنا من خلال نتائج اختبار الفرضية الفرعية الرابعة أنه يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للقيم الشخصية الناتجة عن الخبرة السابقة وجماعة العمل على الأداء الإبداعي لموظفي مؤسسة حفر الآبار بحاسي مسعود؛ وذلك استناداً إلى قيمة معامل الانحدار التي بلغت ( $B=0.822$ ) دالة إحصائية أقل من ( $0.05$ )، كما بلغ معامل التفسير ( $R^2=0.785$ ) ما يعني أن للقيم الشخصية المكتسبة عن الخبرة السابقة وجماعة العمل تؤثر بنسبة ( $63.4\%$ ) على الأداء الإبداعي حسب إجابات عينة الدراسة المستجوبة كما أنه قدرت قيمة F الجدولية ( $F=35.802$ ) بمستوى دلالة أقل من ( $0.05$ ). حيث تفسر هذه القيم على أنه كلما تقدم المورد البشري بالمؤسسة كلما زادت كفاءته وخبرته المهنية ما يؤدي إلى قدرته على حل مشكلات وتقديم أداء إبداعي أفضل.

– بناءً عليه قرار اختبار الفرضية الفرعية الرابعة: نرفض الفرضية الصفرية ( $H_0$ )  
نقبل الفرضية البديلة ( $H_1$ ) يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للقيم الشخصية الناتجة عن الخبرة السابقة وجماعة العمل على الأداء الإبداعي لموظفي مؤسسة حفر الآبار بحاسي مسعود؛

ثالثاً: نتائج اختبار الفرضية الرئيسية

بعد اختبار الفرضيات الفرعية نستنتج قرار اختبار الفرضية الرئيسية أنه يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للقيم الشخصية على الأداء الإبداعي لموظفي مؤسسة حفر الآبار بحاسي مسعود وذلك من خلال كل من القيم الشخصية الناتجة عن الأسرة والقيم الشخصية الناتجة عن المجتمع بالإضافة إلى القيم الشخصية الناتجة عن الدين و الخبرة السابقة وجماعة العمل . ويمكن ايجازها في الشكل التالي:

الشكل رقم (2-6): ملخص نتائج اختبار الفرضية الرئيسية



المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على نتائج اختبار الفرضية الرئيسية

نلاحظ من خلال الشكل أعلاه أن لأبعاد القيم الشخصية أثر على الأداء الإبداعي لموظفي المؤسسة محل الدراسة حيث تبين لنا أن موظفي المؤسسة محل الدراسة القيم الشخصية الناتجة عن تعاليم الدين الإسلامي هي الأكثر تأثيراً عليهم بنسبة 77.2% تليها القيم المكتسبة من الخبرة السابقة وجماعة العمل بنسبة 63.4% في حين القيم المكتسبة من الأسرة بنسبة 51.2% أما القيم المكتسبة من المجتمع بنسبة 32.1% من المجموع الإجمالي للنسب

### خلاصة:

من خلال هذا الفصل حاولنا أن نبين مدى تأثير القيم الشخصية التي يتكتسبها موظفي مؤسسة حفر الآبار بحاسي مسعود على الأداء الإبداعي من خلال كل من القيم الناتجة عن الأسرة والقيم الناتجة عن المجتمع والقيم الناتجة عن الدين، بالإضافة للقيم الناتجة عن جماعة العمل والخبرة المكتسبة وبعد توزيع الاستبان على عينة الدراسة، تم فيما بعد معالجة إجابات عينة الدراسة عن طريق برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية الـ SPSS لنتوصل في الأخير على نتائج اختبار الفرضيات التي أظهر أنه يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للقيم الشخصية على الأداء الإبداعي لموظفي مؤسسة حفر الآبار بحاسي مسعود وذلك من خلال كل من القيم الشخصية الناتجة عن الأسرة والقيم الشخصية الناتجة عن المجتمع بالإضافة إلى القيم الشخصية الناتجة عن الدين و الخبرة السابقة وجماعة العمل.

خاتمة

## خاتمة:

تواجه المنظمات الإدارية في الوقت الراهن وفي المستقبل القريب العديد من التغيرات الخارجية التي تؤدي بدورها إلى تغييرات 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 بشركة حفر الآبار ENSP بحاسي مسعود من خلال معرفة مدى وجود القيم (دينية، الأسرية، المجتمعية، والمكتسبة من الخبرة) لديهم، ومعرفة أثر هذه القيم على الأداء الإبداعي بها.

من خلال عرض وتحليل إجابات العينة حول: بدراسة: أثر القيم الشخصية للعاملين على أداء الإبداعي دراسة حالة مؤسسة حفر الآبار ENSP بحاسي مسعود توصلنا إلى استخلاص النتائج التالية:

- أظهرت النتائج يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للقيم الشخصية الناتجة عن الأسرة على الأداء الإبداعي لموظفي مؤسسة حفر الآبار بحاسي مسعود؛
- أكدت النتائج يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للقيم الشخصية الناتجة عن المجتمع على الأداء الإبداعي لموظفي مؤسسة حفر الآبار بحاسي مسعود؛
- بينت النتائج يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للقيم الشخصية الناتجة عن الدين على الأداء الإبداعي لموظفي مؤسسة حفر الآبار بحاسي مسعود؛
- أثبتت النتائج يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للقيم الشخصية الناتجة عن الخبرة السابقة وجماعة العمل على الأداء الإبداعي لموظفي مؤسسة حفر الآبار بحاسي مسعود؛

## التوصيات

- عقد دورات تدريبية تختص القيم الشخصية وتطوير الذات ونقل وتبادل واكتساب الخبرات مع المتخصصين؛
- تنمية أساليب العمل الجماعي وتكريس روح الفريق والتواصل بيني 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 الإيجابية، 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 القيادة الديمقراطية في تحقيق القيم الشخصية للعاملين؛
- تأثير القيم الشخصية للعاملين في تحقيق الولاء التنظيمي؛
- أثر تكنولوجيا المعلومات والاتصال على القيم الشخصية للعاملين؛



# قائمة المراجع

قائمة المراجع:

أولاً: المراجع العربية:

1/ الكتب:

1. الخياط محمد جميل، المبادئ والقيم في التربية الإسلامية، سلسلة البحوث التربوية والنفسية، مطابع جامعة أم القرى، السعودية، 1996.
  2. السمراي بهية صالح، العلوم السلوكية في التطبيقات الإدارية، دار زهران للنشر والتوزيع، الأردن، 2003.
  3. العديلي ناصر محمد، السلوك الإنساني والتنظيمي، منظور كلي مقارن، معهد الإدارة العامة، الرياض، السعودية، 1995.
  4. النمر سعود، الإبداع الإداري، مجلة المدير العربي، مركز التطوير الأداء والتنمية، العدد 118، القاهرة، 1992.
- 2/ المذكرات، الرسائل والأطروحات:
1. براءة عبد الكريم جودن الطنبور، الإبداع الإداري لدى مديري المدارس الثانوية الخاصة في العاصمة عمان وعلاقتها بإدارة التغيير ومقاومته، رسالة ماجستير، جامعة الشرق الأوسط، 2018.
  2. جقبوب عبد الحليم، أثر الإدارة الفعالة للوقت على تنمية الإبداع الإداري دراسة مسحية من وجهة نظر الأساتذة الإداريين بجامعة الجلفة، اطروحة دكتوراه، تخصص إدارة الاعمال، جامعة يحي فارس المدية، 2020-2021.
  3. 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.
  4. عذاري سعود الهاجري، أثر التمكين والإبداع في تحسين أداء العاملين دراسة تطبيقية بالهيئة العامة للصناعة في دولة الكويت، رسالة ماجستير، جامعة الشرق الأوسط، 2011.
  5. عقل محمود، القيم السلوكية، ط2، مكتب التربية العربي لدول الخليج العربي، الرياض، السعودية، 2006.
  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. نور الدين حود ميسة، تأثير القيم الشخصية للعاملين على أداء فرق العمل - دراسة حالة لعمال الشركة الوطنية للتنقيب ENAFOR، مذكرة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة الماجستير، تخصص، إدارة الموارد البشرية، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، 2019.

### 3/ المجالات والجرائد:

1. باديس بوخلوة، فريدة بلة، أثر التفكير الابداعي للمديرين على جودة الخدمة في التعليم العالي دراسة ميدانية في جامعة قاصدي مرباح بورقلة، المجلة الجزائرية للتنمية الجزائرية، الجزائر، فيفري 2018.

2. جيهان أحمد خليل دغيم، أثر الجدارات السلوكية للأفراد العاملين في ظل التحول الرقمي على الأداء الإبداعي بالتطبيق على المستشفيات الخاصة المصرية - دراسة ميدانية، المجلة العلمية للدراسات والبحوث المالية والتجارية، المجلد 03، العدد 01، 2022.

3. سامي شاهر عسكر، سوسن إبراهيم رجب، دور مهارات الأداء الإبداعي في تقييم الأداء الوظيفي دراسة إستطلاعية لآراء عينة من الممرضين العاملين في مستشفى آزادي التعليمي في كركوك، مجلة جامعة كركوك للعلوم الإدارية والاقتصادية (2)، العراق: جامعة كركوك، 2016، على الخط <https://www.iasj.net/iasj?func-fulltext&ald> (تاريخ الزيارة 2022/02/09)

4. عبود زينب عبد الرزاق، تأثير القيم الشخصية في بلورة التماثل التنظيمي، مجلة كلية الإدارة والاقتصاد للدراسات الاقتصادية، المجلد 2016، العدد 18، جامعة بابل، العراق، 2016.

5. القرشي محمد، الإبداع التكنولوجي كمدخل لتعزيز تنافسية المؤسسات الاقتصادية، مجلة العلوم الإنسانية، الجزائر، العدد 37، 2008.

6. 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.

7. الموسوي، بتول عطية خلف، تأثير الإبداع التكنولوجي في تطوير منتجات الشركة، مجلة كلية الإدارة والاقتصاد، العدد الثامن والسبعون، جامعة بغداد، 2009.

### 4/ الندوات والملتقيات:

1. غياط شريف، تنمية وتدعيم الإبداع في المنظمات " الملتقى العلمي الدولي: الإبداع والتغيير التنظيمي في المنظمات الحديثة أيام 12 - 13 ماي 2010 .

### 5/ المواقع الإلكترونية:

1. <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1002/job.1943>

ثانياً: المراجع الأجنبية:

2. Hagedoorn John, Cloudt Myriam, **Measuring innovative performance: is there an advantage in using multiple indicators?**, Research Policy, Vol. 32, 2003.
3. Miller, W.L., **Innovation for business growth. Research Technology Management** 44 (5), 2001.
4. McShane , Glinow , Von “ **Organizational behavior** “, Mc Graw hill / Irwin ,2012.
5. Muhamad Abdou Rahman Malik, Arif N. Butt, Jin Nam Choi, **Rewards and employee creative performance: Moderating effects of creative self-efficacy, reward importance, and locus of control** **Journal of Organizational Behavior**. 36 (1),2015, p 59. On Line :
6. PETER Carney & MARTIN Ryan, **measuring firm--level innovation:review of the literature & survey--design**,final version 6th November ,2010.
7. Peters, B., **Innovation and firm performance: An empirical investigation for German firms**. Working Paper, Center for European Economic Research, Mannheim, Germany, 2008.
8. Walker, R.M., **Innovation and organizational performance: Evidence and a research agenda**.**Advanced Institute of Management Research Working Paper**, WP No: 002-June, 2004.
9. 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

## الملاحق



الملحق رقم (01): الاستبيان



وزارة التعليم العالي والبحث العلمي  
كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير

### استبيان

موظف (ة) مؤسسة الوطنية حفر الآبار بحاسي مسعود ENSP المحترم (ة)

يهدف استكمال الجانب التطبيقي لدراسة عنوانها "أثر القيم الشخصية للعاملين على أداء الإبداعي دراسة حالة مؤسسة الوطنية حفر الآبار وذلك في إطار التحضير لنيل شهادة ماستر، تم إعداد هذه الاستمارة بهدف جمع البيانات اللازمة.

لذا نرجو من سيادتكم الإجابة على بيانات هذه الاستمارة، ونحيطكم علما أن هذه البيانات وتستخدم لأغراض البحث

[benmirsara136@gmail.com](mailto:benmirsara136@gmail.com)

### الجزء الأول: البيانات العامة

- الجنس:
  - ذك
  - أنثى
- السن:
  - من 20 إلى 25 سنة
  - من 26 سنة إلى 30 سنة
  - من 31 إلى 35 سنوات
  - من 36 إلى 40 سنة
  - أكثر من 40 سنة
- المستوى الوظيفي
  - مدير
  - رئيس مصلحة
  - إطار " موظف"
  - رئيس قسم
- الأقدمية في العمل
  - من 1 إلى 5 سنوات
  - من 6 إلى 10 سنوات
  - من 11 إلى 15 سنة
  - أكثر من 15 سنة

### الجزء الثاني: محاور الدراسة

## الملاحق

✓ أعط درجة موافقتك على العبارات التالية:

### المحور الأول: القيم الشخصية

درجة الموافق					عبارات المحور الأول
موافق تماما	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق تمام	
<b>البعد الأول: مصدر الأسرة</b>					
					1. ساهمت الأسرة في تكوين شخصيتي
					2. تكسب الأسرة القيم الأخلاقية لأبنائها بطريقة انتقائية
					3. توفر الأسرة مختلف متطلبات العيش للأبناء من أجل الاستقرار في حياتهم
					4. توفر الأسرة المناخ الأسري المناسب للطرح أفكاره
					5. تستمع الأسرة لأفكاره وتشجعيه على تجسيدها في الواقع
<b>البعد الثاني: مصدر المجتمع</b>					
موافق تماما	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق تمام	6. يحافظ المجتمع على عادات وتقاليد الأجداد
					7. يتصف المجتمع بالتماسك والتقارب
					8. يشجع المجتمع على المبادرات التعاونية الخيرية
					9. ينمي المجتمع قيم وأخلاق الفرد
					10. يفتخر الفرد بالانتماء العرقي والعشائري بالمجتمع
<b>البعد الثالث: مصدر الدين</b>					
موافق تماما	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق تمام	11. يكون الدين الفرد على الأخلاق الفاضلة
					12. يشجع الدين المعاملات الحسنة بين الأفراد
					13. يكون الدين الفرد بشخصية سوية من خلال صدق الحديث وحسن المعاملة
					14. يغرس الدين الشخصية صبورة مؤمنة بقضاء الله وقدره
					15. يساهم الدين في جعل مجتمع مسلم متماسك ومتعاون عند مصائب وافراح
<b>البعد الرابع: الخبرة السابقة وجماعة العمل</b>					
موافق تماما	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق تمام	16. تساهم جماعة العمل في الحوار والنقاش لحل مشاكل
					17. تكسب جماعة العمل قدرة الفرد في العمل الجماعي
					18. تساهم الخبرة السابقة في السرعة في حل المشكلات
					19. تساهم الخبرة السابقة في التقليل من الوقوع في الخطأ
					20. تساهم جماعة العمل في المحافظة على العادات والتقاليد

## الملاحق

### المحور الثاني: أداء الابداعي

عبارات المحور الثاني	غير موافق تمام	غير موافق	محايد	موافق	موافق تماما
21. أدائي في العمل هو أعلى من المعدل المحدد					
22. أنجز عملي بدقة عالية تكاد تخلو من أية أخطاء أو نقائص.					
23. أنجز قدر كبير من العمل في أقل وقت ممكن					
24. أستطيع توظيف مهاراتي وقدراتي لإنجاز العمل المطلوب					
25. استخدم أساليب وأنظمة حديثة تقلل من الوقت اللازم لإنجاز العمل.					
26. أتمتع باليقظة التامة والتركيز أثناء العمل.					
27. ألتزم بقوانين وأنظمة العمل وأحرص على تنفيذ التعليمات والأوامر					
28. ألتزم بالأوقات الرسمية للعمل ولا أتغيب إلا للضرورة القصوى.					
29. لدي القدرة على الاستمرار في العمل وبنفس مستوى الأداء المرتفع في جميع الظروف					
30. لدي طموح للحصول على مناصب عمل عليا في المؤسسة					
31. لدي القدرة على تصحيح الأخطاء الناتجة عن قيامي بعمل					
32. أحرص على الارتقاء بمستوى التحصيل العلمي					
33. أحرص على التعلم والاستفادة من خبرات ومهارات الموظفين الأكثر خبرة					
34. أتابع ما يحدث من متغيرات في مجال عملي وأحاول الإلمام بها وتوظيفها لخدمة العمل.					
35. تشكل المعلومات المرتدة عن تقييم أدائي مصدراً هاماً للتحسين في مستوياته					

في الأخير نشكر لكم حسن تعاونكم ونقدر لكم الجهد والوقت المبذول في ملء هذه الاستمارة

### الملحق رقم (02): قائمة الأساتذة المحكمين للاستبيان

الجامعة	الأستاذ
جامعة قاصدي مرباح بورقلة	لحاج عرابة
جامعة قاصدي مرباح بورقلة	سعيد هتمات
جامعة قاصدي مرباح بورقلة	مناصرية رشيد
جامعة قاصدي مرباح بورقلة	طواهرية عبد الجليل

### الملحق رقم (03): نتائج اختبار ألفا كرونباخ



### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	166	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	166	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

### Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
,798	35

### الملحق رقم (04): نتائج الاتساق الداخلي للاستبيان

#### Correlations

		XXX1	XXX2	XXX3	XXX4	XXX5
XXX1	Pearson Correlation	1	,367**	,081	,491**	,754**
	Sig. (2-tailed)		,000	,301	,000	,000
	N	166	166	166	166	166
XXX2	Pearson Correlation	,367**	1	,117	,390**	,719**
	Sig. (2-tailed)	,000		,134	,000	,000
	N	166	166	166	166	166
XXX3	Pearson Correlation	,081	,117	1	,173*	,447**
	Sig. (2-tailed)	,301	,134		,026	,000
	N	166	166	166	166	166
XXX4	Pearson Correlation	,491**	,390**	,173*	1	,761**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,026		,000
	N	166	166	166	166	166
XXX5	Pearson Correlation	,754**	,719**	,447**	,761**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	
	N	166	166	166	166	166

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

#### Correlations

XXXX1	TTTT2	TOTAL
-------	-------	-------

## الملاحق

XXXX1	Pearson Correlation	1	-,006	,733**
	Sig. (2-tailed)		,943	,000
	N	166	166	166
TTTT2	Pearson Correlation	-,006	1	,676**
	Sig. (2-tailed)	,943		,000
	N	166	166	166
TOTAL	Pearson Correlation	,733**	,676**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	
	N	166	166	166

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

### الملحق رقم (05): نتائج توزيع عينة الدراسة

		الجنس			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ذكر	122	73,5	73,5	73,5
	أنثى	44	26,5	26,5	100,0
Total		166	100,0	100,0	

		السن			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	سنة 25 إلى 20 من	13	7,8	7,8	7,8
	سنة 30 إلى 26 من	4	2,4	2,4	10,2
	سنة 35 إلى 31 من	42	25,3	25,3	35,5
	سنة 40 إلى 36 من	55	33,1	33,1	68,7
	سنة 40 من أكثر	52	31,3	31,3	100,0
Total		166	100,0	100,0	

		الوظيفي. المستوى			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	مدير	4	2,4	2,4	2,4
	"موظف" إطار	142	85,5	85,5	88,0
	مصلحة رئيس	12	7,2	7,2	95,2
	قسم رئيس	8	4,8	4,8	100,0
Total		166	100,0	100,0	

### العمل في الأقدمية

## الملاحق

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid سنوات 5 إلى 1 من	29	17,5	17,5	17,5
سنوات 10 إلى 6 من	33	19,9	19,9	37,3
سنة 15 إلى 11 من	68	41,0	41,0	78,3
سنة 15 من أكثر	36	21,7	21,7	100,0
Total	166	100,0	100,0	

الملحق رقم (06): نتائج الاتجاه العام لإجابات عينة الدراسة

### Descriptive Statistics

	N	Mean	Std. Deviation
X1	166	4,3193	,64234
X2	166	3,6687	,92369
X3	166	4,1928	,73786
X4	166	3,6506	1,32513
X5	166	3,8855	,94332
XXX1	166	3,9434	,69834
X6	166	3,4277	1,19248
X7	166	3,0181	1,13069
X8	166	3,8675	,71810
X9	166	3,5000	,82938
X10	166	3,9940	,73441
XXX2	166	3,5614	,67002
X11	166	4,5783	,62514
X12	166	4,6747	,60520
X13	166	4,5723	,62587
X14	166	4,6928	,46274
X15	166	4,6928	,51246
XXX3	166	4,6422	,52005
X16	166	3,7651	,98423
X17	166	3,8916	,71371
X18	166	4,3976	,49088
X19	166	4,2952	,88945
X20	166	3,0181	1,31413
XXX4	166	3,8735	,59464
XXXX1	166	4,0051	,42346
Valid N (listwise)	166		

**Descriptive Statistics**

	N	Mean	Std. Deviation
T21	166	3,5120	,03712
T22	166	3,3072	,11554
T23	166	3,5542	,96299
T24	166	4,0904	,81518
T25	166	4,0000	,73855
T26	166	4,0663	,51799
T27	166	4,0542	,59550
T28	166	3,8494	,82842
T29	166	3,4699	,09364
T30	166	3,9880	,84558
T31	166	4,2108	,52582
T32	166	4,3012	,46017
T33	166	4,2108	,61111
T34	166	4,2289	,42141
T35	166	4,0964	,54193
TTTT2	166	3,9293	,39085
Valid N (listwise)	166		

الملحق رقم (07): نتائج اختبار الفرضية الفرعية الأولى

**Tests of Normality**

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
XXXX1	,256	166	,132	,944	166	,125
TTTT2	,151	166	,094	,951	166	,102

a. Lilliefors Significance Correction

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,710 <sup>a</sup>	,512	,496	,18965

a. Predictors: (Constant), XXX1

**ANOVA<sup>a</sup>**

## الملاحق

	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	,307	1	,307	32,023	,000 <sup>b</sup>
	Residual	24,899	164	,152		
	Total	25,206	165			

a. Dependent Variable: TTTT2

b. Predictors: (Constant), XXX1

### Coefficients<sup>a</sup>

	Model	Unstandardized Coefficients		Standardized	T	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients		
				Beta		
1	(Constant)	1,173	,174		1,991	,000
	XXX1	,862	,043	,710	,422	,000

a. Dependent Variable: TTTT2

## الملحق رقم (08): نتائج اختبار الفرضية الفرعية الثانية

### Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,728 <sup>a</sup>	,321	,315	,19188

a. Predictors: (Constant), XXX2

### ANOVA<sup>a</sup>

	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	,020	1	,020	33,132	,000 <sup>b</sup>
	Residual	25,186	164	,154		
	Total	25,206	165			

a. Dependent Variable: TTTT2

b. Predictors: (Constant), XXX2

### Coefficients<sup>a</sup>

	Model	Unstandardized Coefficients		Standardized	T	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients		
				Beta		
1	(Constant)	1,988	,165		1,172	,000
	XXX2	,817	,046	,728	,363	,000

a. Dependent Variable: TTTT2

## الملحق رقم (10): نتائج اختبار الفرضية الفرعية الثالثة

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,745 <sup>a</sup>	,772	,769	,19165

a. Predictors: (Constant), XXX3

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	,051	1	,051	36,331	,000 <sup>b</sup>
Residual	25,155	164	,153		
Total	25,206	165			

a. Dependent Variable: TTTT2

b. Predictors: (Constant), XXX3

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,086	,274		1,920	,000
	XXX3	,834	,059	,745	,575	,000

a. Dependent Variable: TTTT2

الملحق رقم (11): نتائج اختبار الفرضية الفرعية الرابعة

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,785 <sup>a</sup>	,634	,628	,18528

a. Predictors: (Constant), XXX4

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	,861	1	,861	35,802	,017 <sup>b</sup>
	Residual	24,345	164	,148		
	Total	25,206	165			

a. Dependent Variable: TTTT2

b. Predictors: (Constant), XXX4

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,459	,198		1,498	,000
	XXX4	,822	,050	,785	,409	,017

a. Dependent Variable: TTTT2