

قيم العمل وعلاقتها بالإبداع الإداري لدى الإداريين  
بجامعة الطائف: دراسة ميدانية

إعداد

د/ منار منصور أحمد

مدرس أصول التربية- قسم أصول التربية  
كلية التربية- جامعة المنصورة

## قيم العمل وعلاقتها بالإبداع الإداري لدى الإداريين بجامعة الطائف: دراسة ميدانية

### ملخص:

هدف البحث إلى تحديد العلاقة بين قيم العمل والإبداع الإداري لدى الإداريين بجامعة الطائف ومدى توافر عناصر الإبداع الإداري (الحساسية للمشكلات، الأصالة، الطلاقة، المرونة، المخاطرة، القدرة على التحليل والربط، الاحتفاظ بالاتجاه ومواصلته) لديهم، وكذلك مدى توافر قيم العمل: (الفخر، الإندماجية، الأفضلية، القيم الاقتصادية، القيمة الاجتماعية، السعي للتقدم، الدافعية للإنجاز) لديهم، وما إذا كان الإبداع الإداري لديهم يختلف باختلاف سنوات الخبرة، الجنس، التخصص، المؤهل العلمي.

وتكونت عينة الدراسة من (٢١٥) إداريا منهم (٧٦) ذكور، (١٣٩) إناث، وقد استخدم المنهج الوصفي، كما تم تطبيق استبانة عناصر الإبداع الإداري ومقياس قيم العمل، وتوصلت الدراسة إلى أن مستوى الإبداع الإداري متوفر بدرجة كبيرة لدى الإداريين، وجاء بعد القدرة على التحليل والربط في الترتيب الأول، بينما بعد الأصالة في الترتيب الأخير، بينما أظهرت النتائج توافر قيم العمل لدى الإداريين بدرجة متوسطة، وجاءت قيمة الانتماء للعمل في الترتيب الأول، بينما جاءت قيمة الأفضلية في الترتيب الأخير، ووجدت معاملات ارتباط دالة عند مستوى ٠,٠١، ٠,٠٥ مع معظم القيم والإبداع الإداري ما عدا قيمة السعي للتقدم فقد كان ارتباطها فقط بأبعاد المخاطرة والتحليل والربط ومواصلة الاتجاه، ووجدت فروق بين الذكور والإناث في معظم القيم لصالح الإناث ما عدا قيمتي الفخر والقيمة الاقتصادية للعمل، كما وجدت فروق في قيمة الفخر والدافعية للإنجاز في اتجاه الأقل خبرة وفي بقية القيم في اتجاه الأكثر خبرة، ولم توجد فروق بين الذكور والإناث في الإبداع الإداري ما عدا بعد الحساسية للمشكلات فقد وجدت فروق في اتجاه الإناث، في حين وجدت فروق في الإبداع الإداري وفقا للخبرة في اتجاه الأكثر خبرة ما عدا أبعاد الأصالة والمخاطرة والاحتفاظ بالاتجاه ومواصلته، وفي ضوء ما توصلت إليه الدراسة قدمت مجموعة من التوصيات.

الكلمات المفتاحية: قيم العمل، الإبداع الإداري

## **Abstract**

The research aims to determine the relationship between work values and administrative creativity of administrators at Taif University and the availability of the elements of their administrative creativity as well as work values (pride, consolidation, preference, economic values, social value, the quest for promotion and achievement motivation) and whether their administrative creativity varies depending on years of experience, gender, specialization, academic qualification.

The study sample consisted of (215) administrators, (76) males and (139) females. Descriptive method was used. The elements of the administrative creativity Questionnaire and the work values scale were applied. The study found that administrative creativity level is available significantly among administrators. Analysis capability and connectivity came in the first order while originality dimension was in the final order. Availability level of administrators' work values is average. The belong to work value came in the first order, while the value of work preference was in the last order. There was significant correlation with most of the values and administrative creativity except the value of the quest for promotion has been correlated to all the dimensions of risk analysis., linkage, continue the trend. There are differences between males and females in most values for females except the values of pride and economic. There are differences in pride and achievement motivation values for the least experienced and in the rest of the values for the most experienced. There are no differences between males and females in the administrative creativity except sensitivity to the problems dimension for females. There are differences in the administrative creativity according to experience for the most experienced except the dimensions of originality, risk and retain direction and sustain. In the light of the findings of the study a set of recommendations have been provided.

**Key words:** work values, administrative Creativity

## مقدمة:

يتميز العصر الحالي بالتغيرات المتسارعة والانفجار المعرفي والتكنولوجي، الأمر الذي نتج عنه العديد من المشكلات التي تواجهها مؤسسات المجتمع المختلفة وبخاصة المؤسسات التربوية و التعليمية ولم يعد مقبولا أن تحل هذه المشكلات بطرق تقليدية ولا بد من استحداث طرق إبداعية لأن الإبداع في عصرنا هذا أصبح شرطا رئيسيا لبقاء أي مؤسسة فالمؤسسة التي لا تبذل جهدا لا تستطيع البقاء .

وتعتبر التربية أيضا عملية قيمة حيث أنها تهتم بالإنسان والتفاعلات الإنسانية كما أن البعد القيمي من أهم مؤشرات كفاءة وفاعلية المؤسسة التعليمية ويتعاظم دور البعد القيمي في تحسين فاعلية الإدارة وبخاصة في ظل التغيير السريع .  
(Twenge , 2010,1121)

ومن أجل تدعيم إبداعية المؤسسات لابد من تحسين الأداء الإداري المبدع للعاملين وقد وجدت علاقة بين قيم الفرد وبين إنجازاته الإبداعية حيث كشفت دراسة (Gump(2003 عن أن القيم يمكن أن تكون منبئ عن الإبداع ، فالمبدعين لديهم نظام قيمي يختلف عن أقرانهم الأقل إبداعا . (Yahyagil,2015,90 & Kurt :at)

وتعتبر قيم العمل من المفاهيم الهامة لأنها تشكل الأساس الذي بناء عليه يتم التعامل مع المواقف والمشاكل التي تواجه المؤسسة سواء من جانب القادة أو العاملين وبالتالي يؤثر هيكل قيم العمل على الحلول والقرارات التي يتم التوصل إليها بشأن هذه المواقف والمشكلات ، كما أن هيكل قيم العمل يلعب دورا هاما في تشكيل العلاقات بين الأفراد داخل الهيكل التنظيمي بالمؤسسة وتمثل قيم العمل دورا أساسيا في تحديد وتوجيه سلوك العاملين .(الشفلو، ٢٠١٤ ، ١٣)

كما أن المؤسسات التي تسعى إلى الوصول إلى مستويات مرتفعة من الأداء الإداري المبدع يستلزم عليها أن تبذل جهدا في توفير منظومة من قيم العمل التي تساعد وتشجع على الإبداع ، واستغلال القدرات الإبداعية لدى العاملين ، لأن غياب هذه القيم داخل المؤسسة يؤثر سلبا على مستوى الإبداع الإداري بها .

وللجامعة دورا مهما في التقدم والتنمية ويعتمد مستقبل الأمة على الجامعة وتسهم في التنمية الشاملة ولذلك لابد أن تحدث الجامعة دائما تطويرا في بنيتها ووظائفها وبحوثها وقادتها والعاملين بها .

وتشير العديد من الدراسات إلى أهمية الإبداع بصفة عامة والإبداع الإداري بصفة خاصة حيث أكدت دراسة عوض ( ٢٠١٣ ) على وجود علاقة ايجابية بين تطبيق

الإبداع الإداري والتطوير التنظيمي ، ودراسة جمعة ونورى (٢٠١١) التي توصلت إلى وجود ارتباط بين القيادة الإدارية الناجحة والإبداع الإداري ، ودراسة العنقرى (١٤٢٢) أكدت على وجود علاقة بين السلوك القيادي والإبداع الإداري للعاملين

#### مشكلة البحث وتساؤلاته:

باستعراض الأدبيات ذات الصلة اتضح ندرة الدراسات والبحوث التي تناولت العلاقة بين قيم العمل السائدة والإبداع الإداري ومن هنا يمكن أن تتحدد مشكلة البحث في التساؤلات التالية:

- ما مدى توافر قيم العمل (الفخر، الاندماجية، الأفضلية، القيمة الاقتصادية، القيمة الاجتماعية، السعي للترقى، الدافعية للإنجاز، الانتماء للعمل) لدى الإداريين بجامعة الطائف؟
- ما مدى توافر عناصر الإبداع الإداري لدى الإداريين بجامعة الطائف؟
- ما العلاقة بين قيم العمل والإبداع الإداري لدى الإداريين بجامعة الطائف؟
- ما دلالة الفروق بين الإداريين بجامعة الطائف في قيم العمل وفقا للنوع وعدد سنوات الخبرة؟
- ما دلالة الفروق بين الإداريين بجامعة الطائف في الإبداع الإداري وفقا للنوع وعدد سنوات الخبرة؟

#### أهداف البحث:

تمثلت أهداف البحث الحالي في :

- تحديد مدى توافر عناصر الإبداع الإداري لدى الإداريين بجامعة الطائف .
- التعرف على مدى توافر قيم العمل لدى الإداريين بجامعة الطائف .
- تحديد تأثير سنوات الخبرة ، الجنس ، التخصص ، المؤهل العلمي في الإبداع الإداري للإداريين بجامعة الطائف .
- تحديد العلاقة بين قيم العمل والإبداع الإداري للإداريين بجامعة الطائف .

## أهمية البحث:

يكتسب البحث الحالي أهميته من :

- تناول البحث الحالي لمتغيرين مهمين وهما قيم العمل والإبداع الإداري والإشارة إلى أهمية توافرها لدى الإداريين حتى يؤدي ذلك إلى زيادة الكفاءة والإنتاجية في العمل.
- أهمية الإبداع الإداري وقيم العمل في مواجهة المشكلات وتحديات المستقبل والتطور الحضاري.
- أن الإبداع الإداري هو لب عملية التطوير .
- تعتبر الجامعة مؤسسة حيوية وهامة في المجتمع ولذلك لابد من التأكد من أن العاملين بها على وعى بأهمية الإبداع الإداري وقيم العمل وتحفيزهم لتطبيقهما.

## مصطلحا البحث:

### ١- قيم العمل

تعرف قيم العمل أيضا بأنها " مجموعة من المعايير التقييمية للعمل أو لبيئة العمل والتي من خلالها يستطيع الأفراد تمييز ما هو صحيح وتقييم أهمية التفضيلات " (Smolaand Sutton , 2002,366)

ويعرفها اعتماد وأحمد بأنها " مجموعة الموجهات السلوكية التي تحدد سلوك الفرد داخل عمله أو فيما يتعلق بالنشاط المهني الذي يمارسه ."( اعتماد وأحمد ، ١٩٩٢ ، ٩ )

أما التعريف الإجرائي لقيم العمل في هذا البحث يعرف بالدرجة التي يحصل عليها الإداريون " بجامعة الطائف" في المقاييس الفرعية لمقياس قيم العمل المستخدم في هذا البحث .

### ٢- الإبداع الإداري

" مجموعة الإجراءات والعمليات والسلوكيات التي تؤدي إلى تحسين المناخ العام في المنظمة وتفعيل الأداء الإبداعي من خلال تحفيز العاملين على حل المشكلات واتخاذ القرارات بأسلوب أكثر إبداعا وبطريقة غير مألوفة في التفكير ."( العواد ، ٢٠٠٥ )

أما التعريف الإجرائي للإبداع الإداري في هذا البحث فيعرف على أنه تبنى الإداريين للأفكار والممارسات التي تؤدي إلى أساليب إدارية أكثر فاعلية وكفاءة في إنجاز أهداف الجامعة ومواجهة مشكلات العمل بطرق حديثة ومبتكرة .

## الإطار النظري

أولاً: قيم العمل

ماهية قيم العمل:

تتغلل القيم في حياة الناس أفراداً وجماعات وترتبط عندهم بمعنى الحياة ذاتها ، لأنها ترتبط ارتباطاً وثيقاً بدوافع السلوك والآمال والأهداف . ( شفيق ، ٢٠٠٣ ، ٥٨ )

كما أن المؤسسات التعليمية تسعى لغرس القيم لدى أبنائها، وتتخذ لها مجموعة من القيم البناءة الدائمة التي يخضع لها الأفراد ، فالشخص المتعلم الذي لا توجهه معارفه وقدراته نحو أهداف وقيم يتخذها لنفسه يصبح خطراً على نفسه وعلى المجتمع، وتعتبر عملية البناء القيمي مسئولية كل من له علاقة بالتربية والتعليم . (الجمل ، ١٩٩٦ ، ٩٠ )

وقيم العمل مفاهيم دينامية، أي أنها مؤثرة ومتأثرة بما حولها ، فهي مؤثرة في اختيارات الأفراد لأنماط معينة من السلوك ومتأثرة بالمتغيرات المحيطة بها سواء أكانت تكنولوجية أم اقتصادية أم اجتماعية . ( كاظم وآخرون ، ٢٠٠٠ ، ١٤ )

وعلى ذلك تعددت مفاهيم قيم العمل فهناك من يعرفها بأنها " مجموعة المبادئ والتعاليم والضوابط الأخلاقية والمهنية التي تحدد سلوك الإداري ، وترسم له الطريق السليم الذي يقوده إلى أداء واجبه الوظيفي ودوره في المنظومة الإنتاجية التي ينتمي إليها، وهي إلى جانب ذلك السياج المنيع الذي يحميه من الخطأ ويحول بينه وبين ارتكاب أي عمل يخالف ضميره أو يتنافى مع مبادئه " . (الرشيدى، ١٤٣٦ ، ٢ )

أهمية قيم العمل:

للقيم بصفة عامة أهمية كبرى في حياة الأفراد، ويمكن حصر هذه الأهمية في النقاط التالية:

- أنها المرشد والموجه لسلوك الكائن الحي ويتم من خلالها تفضيل تصرف أو سلوك معين عن سلوك آخر، فالقيم تؤثر مباشرة في السلوك؛ حيث يسلك الأفراد وفقاً لقيمهم (Kurt and Yahyagil, 2015, 92)

- تمثل القيم إطارا مرجعيا يحكم تصرفات الفرد والجماعة، وبالتالي فإن دورها يتمثل في تكوين شخصية الفرد ونسقه المعرفي وتشكيل الطابع القومي أو الشخصية القومية. (الزيود، ٢٠٠٦، ٢١)
- تساهم القيم في توجيه وإرشاد الأدوار الاجتماعية وتحديد وانتقاء الأفراد لمهام ومسؤوليات كل عنصر في النظام الاجتماعي. (زهران، ٢٠٠٠، ٦٢)
- كما ركزت كثير من الدراسات العلمية والأبحاث قديما وحديثا على أهمية القيم في العملية الإدارية فعلى سبيل المثال أشارت بعض الدراسات التي قامت بها جامعة ميتشجن إلى أهمية القيم في الإدارة، وقام ليكرت بإجراء عدة أبحاث للتعرف على أثر قيم القائد على إنتاجية العاملين. (أبو عايد، ٢٠٠٦)
- وتعد القيم أهم أركان العمل المؤسسي لأية منظمة حيث أشار (السويدان والعدلوني، ٢٠١٢، ٢٨) إلى وجود سبعة أركان رئيسية للعمل المؤسسي وهي:
  - بناء منظومة القيم والمبادئ .
  - وجود استراتيجية واضحة ومحددة للمؤسسة .
  - بناء هيكل تنظيمي يتناسب مع طبيعة المؤسسة واستراتيجيتها .
  - تبني نمط أو أسلوب إداري يتناسب مع رؤية المؤسسة.
  - وضع أنظمة عمل دقيقة ومرنة تتناسب مع عمل المؤسسة.
  - استقطاب كوادر بشرية متميزة تتناسب مع مهمة المؤسسة.
  - تنمية مستمرة للمهارات اللازمة لأداء عمل المؤسسة.
- وتختلف قيم العمل في طبيعتها ووظيفتها عن بقية الأنواع الأخرى من القيم سواء أكانت قيما دينية أم سياسية أم فكرية أم غيرها، رغم أنها تكملها وترتبط بها وتستمد منها بعض الخصائص، فقيم العمل تتصف بارتباطها المباشر بالسلوك التنظيمي، فهي تتحدد من خلال العلاقات التي تربط العاملين ببعض والمتعاملين معهم، لذلك فإن نطاقها ومجال عملها يكون أضيق من نطاق مجال عمل القيم الدينية أو الاجتماعية أو الأخلاقية. (عبد الله، ١٩٩٢).
- ومن ثم يمكن تحديد أهمية قيم العمل عن غيرها من القيم في أنها:
  - الأساس في أية ثقافة تنظيمية حيث أنها جوهر فلسفة المنظمة لتحقيق النجاح، كما أن أداء الفرد لعمله يرتبط ارتباطا وثيقا بالقيم التي يتبناها ذلك الفرد نحو العمل. (القرني، ٢٠٠٨، ٦٥)



- تساعد الموظف على معرفة وفهم المعايير التي يجب الالتزام بها وتكون لديه القدرة على اتخاذ قرارات تدعم هذه المعايير ومن خلالها يشعر الموظف بأهميته في المنظمة ، وتتأثر دافعيته نحو العمل ( المانع ، ٢٠٠٤ ، ٨ )
- تكمن خلف النجاح والإنجازات الهائلة التي تحققها بعض الأنظمة والمجتمعات حيث تختلف قيم العمل التي يعتنقها أفراد مجموعة عن تلك التي يعتنقها الأفراد في الأنظمة الاجتماعية الأخرى. (ميخائيل ، ٢٠٠٣ ، ١١٤ )
- تشكل السلوك والاتجاهات، وتقود إلى الفعالية التنظيمية، وتزيد الإنتاجية والرضا الوظيفي . (العتيبي ، ١٩٩٨ ، ٨٣ )
- تعتبر الركائز الأساسية للعمل في أية مؤسسة وتحدد مسار المؤسسة وكيفية العمل فيها فقيم العمل هي مسارات للعاملين والمسؤولين في المنظمة.  
(الرويسان وعبد القادر ، ٢٠٠٦ ، ٤٥٩ )
- كما أن قيم العمل تعتبر ركن من الثقافة التنظيمية التي تؤثر على أنشطة المؤسسات ومنها الإبداع الإداري لكونه أحد السبل المهمة التي تساعد على رفع وتحسين الكفاءة والفاعلية في المؤسسات ، وبما أن العاملين يؤمنون بأفكار ومعتقدات خاصة بهم فإن ذلك سيؤثر على التفاعل الاجتماعي والإبداعي داخل المؤسسة التي يعملون بها . (بخارى، ٢٠٠٨ ، ٣ )

#### أنماط قيم العمل:

اختلف الباحثون فيما بينهم حول تصنيف قيم العمل وذلك بناء على اختلاف الكتاب واختلافاتهم البيئية ومنطلقاتهم الفكرية والفلسفية ومن بين هذه التصنيفات تصنيف علام وزايد ( ١٩٩٢ ) لقيم العمل إلى ثمانية أنماط والذي تتبناه الدراسة الحالية وفيما يلي توضيحاً لهذه الأنماط الثمانية ( علام وزايد ، ١٩٩٢ ، ٢٠-٢٢ )

#### • الفخر:

يظهر من خلال شعور العامل بالمسئولية تجاه العمل ، ومدى الإشباع الذي يحققه الفرد من عمله ، ودرجة الانضباط في العمل وحببه ، ومدى انشغاله بعمله في مواقف تفاعله اليومية ، ومدى تعلقه بالرموز التي تدل على عمله .

#### • الاندماجية:

تتحقق بمدى رغبة العامل في تحسين أدائه في العمل، ومدى تفاعله مع رؤسائه وتعاونهم معهم، ومدى تفاعله مع زملائه ومشاركته لهم في الأنشطة ، وفي تطوير عمله

من خلال المناقشات وحضور الاجتماعات، ورغبته في تصحيح أخطائه في العمل ، ومدى ارتباطه بالعمل في مقابل الأنشطة الأخرى .

• الأفضلية للعمل:

تركز على مجموعة من المؤشرات الدالة على تفضيل العمل على الأنشطة الأخرى، ومن مؤشرات: طول ساعات العمل ودرجة أدائه، والطاقة المبذولة فيه من جانب الفرد، ومدى تعلق الفرد بعمله واستغراقه فيه، والمقارنة بين الجهد المبذول في العمل وعائده المادي، ومدى الاستمتاع بالإجازات، ومدى التركيز في العمل في حضور الآخرين.

• القيمة الاقتصادية للعمل:

تركز على العائد المادي من العمل وألوليته ضمن اهتمامات الفرد ومن ضمن مؤشرات: رغبة الفرد في زيادة دخله من العمل الإضافي، وتقييم الأعمال من خلال ما تدره من دخل والمقارنة بين العائد المادي للعمل ودرجة الرضا عن العمل، العائد المادي للعمل والعائد الاجتماعي، العائد المادي للعمل والوقت المبذول فيه .

• القيمة الاجتماعية للعمل:

تعرف من خلال ارتباط العمل بتحقيق المكانة الاجتماعية المتميزة ودوره في تحقيق الاستقرار الاجتماعي ، وتظهر من خلاله علاقة العمل بالاحترام في المحيط الأسرى ، ومحيط الأصدقاء، والجيران والمجتمع ، والعلاقة بين نوعية العمل والمكانة التي يضيفها للأفراد ، والعلاقة بين مكان ممارسة العمل وطريقة أدائه وبين مكانته ودور العمل في تعضيد الروابط الاجتماعية، وخلق مجالات جديدة للتفاعل، ودور العمل في توفير الاستقرار الاجتماعي وفي توفير مستوى أفضل في الحياة .

• السعي إلى الترقى:

يقصد بها أن الفرد يربط ترقيته في عمله كقيمة لارتباطه بذلك العمل، وتظهر من خلال محاولة الفرد الوصول إلى مكانة أفضل في العمل، أو الوصول إلى عمل أفضل وانتقاء الأعمال التي فيها فرص أفضل للترقي والعلاقة بين السعي نحو الترقى والمتعة التي يحققها الأفراد من ممارسة العمل .

• الدافعية للإنجاز

تهتم بدرجة الانجاز في العمل كقيمة وتظهر من خلال مجموعة بنود متصلة بالنجاح والتحصيل والعطاء والمسئولية والإبداع والعقلانية وحسن الأداء في العمل وتفضيل اللقب المهني عن أي لقب آخر .

• الانتماء للعمل

أن الشخص من خلال انتمائه لعمله يحقق مجموعة من القيم والتي تعبر عن مستويات مختلفة من الانتماء مثل: الولاء ( أداء العمل بغير إجبار ) والتعاون ( الرغبة الداخلية في التعاون مع زملاء العمل وتحقيق أفضل الأداء من خلاله ) واستخدام الوقت (توفير وقت العمل وعدم إضاعته في قضاء الأمور الشخصية ) والجماعية (الشعور بروح الجماعة في أدائه للعمل ) والحب ( أداء العمل من خلال حبه والتوحد معه ) والسعادة (الشعور بالسعادة في أداء العمل وفي الوقت الذي ينفق فيه ) .

ثانياً - الإبداع الإداري

ازداد اهتمام علماء النفس والإدارة بدراسة الإبداع والمبدعين منذ منتصف القرن العشرين ، فلم يشهد تاريخ البشرية حقبة من الزمن تحدث فيها العديد من المفكرين عن حاجة هذا العصر إلى المبدعين بمثل ما حدث في هذه الفترة الأخيرة . فبعد أن كانت القدرة على التفكير الإبداعي تظهر بين القليل، وأصبح غالبية علماء النفس يسلّمون بأن القدرة على التفكير الإبداعي شائعة بين الناس جميعاً ، وأن الفرق بينهم يكمن في درجة أو مستوى هذه القدرة .(عبادة ، ٢٠٠١ ، ١١ )

كما تبين من خبرات الأمم أنه لا سبيل إلى تقدم الإنسان إلا عن طريق الإبداع ،ومن خلال تطوير الإنسان ودعمه لقدراته على الإبداع بشكل دائم ومستمر ، ومن هنا أصبح لزاماً على المؤسسات الإدارية والتعليمية أن تهتم بموضوع الإبداع في مجال العمل ، وأن تعمل على تنمية الإبداع للعاملين لديها ، وتتيح الفرصة لهم لاستخدام ما لديهم من قدرات ومواهب إبداعية ، كما أصبح محتماً عليها استقطاب الأفراد ذوي السمات والقدرات الإبداعية ليساهموا بما لديهم من مواهب في العمليات الإدارية المختلفة .(الجعافرة ، ٢٠١٣ ، ١٦٦٤ )

وإذا كانت تنمية الإبداع هدفاً أساسياً لكثير من منظمات الأعمال فإنه من أسمى أهداف الجامعات بل أنه وظيفة أساسية من وظائفها ؛ حيث تمارس الجامعات وظيفة البحث العلمي التي يتم فيها ابتكار المعرفة وتطويرها وتجديدها ، وذلك من خلال الاكتشافات العلمية والإبداعات الفكرية في شتى ميادين المعرفة .(هاشم، ٢٠٠٥ ، ٢٢ )

ويعرف الإبداع الإداري على أنه " قدرة الموظف على إنتاج أسلوب عمل جديد أو فكرة جديدة أو حل مميز لمشكلة ما حيث يتم هذا الإنتاج بقدر من الطلاقة الفكرية والمرونة الذهنية والأصالة والقدرة على التحليل والربط والحساسية للمشكلات ." (العنقري ، ١٤٢٢ ، ١٥ )

## أهمية الإبداع الإداري

يعتبر الإبداع الإداري ضرورة من ضرورات التطور الحضاري والتقدم العلمي ، ومواجهة تحديات المستقبل.

وتظهر أهمية الإبداع الإداري في أنه لا يؤدي فقط إلى تميز مجتمع عن مجتمع آخر ، وإنما يؤدي أيضا إلى تميز فرد عن آخر ، من حيث كونه يضيف شيئا جديدا وهاما إلى المعرفة الإنسانية ( عفان ، ٢٠٠٣ ، ٤٥ )

كما يمثل الإبداع مفتاح المستقبل لأي مؤسسة ، وبدونه لا تستطيع المؤسسات العبور إلى هذا المستقبل مهما كانت كفاءتها الحالية ، والإبداع الإداري هو المجال الأكثر أهمية في تعزيز علاقة التفاعل بين المؤسسة وبيئتها ، ويعمل أيضا على إيجاد الحلول للمشكلات الداخلية والخارجية للمؤسسة ، وينمي العنصر البشري .

(الدراسة ، ٢٠٠٨ ، ٣٦ )

وتتضح أهمية الإبداع الإداري في المؤسسات المعاصرة وبخاصة في المؤسسات التعليمية من خلال التأكيد على معطيات التغيير المستمر حيث يمثل التغيير سمة من السمات المعاصرة . فالإبداع الإداري يعتبر أحد المقومات الأساسية في عملية التغيير .

(الشريف ، ٢٠٠٧ ، ٤ )

كما يساعد الإبداع الإداري المؤسسة على العمل بصورة أفضل من خلال تحسين التنسيق والرقابة الداخلية والهيكل التنظيمي ، كما يؤدي إلى تحسين العمليات الإبداعية التي تمكن المؤسسة من الاستمرار ومواصلة عملها وإيجاد الحلول الإبداعية للمشكلات التي تواجهها بكفاءة وفاعلية وتحسين إنتاجيتها وجودتها . ( عوض ، ٢٠١٣ ، ٢٠٨ )

إضافة إلى ما سبق يعد الإبداع الإداري عنصرا أساسيا في عملية التنمية الشاملة ، فالتنمية تؤدي إلى مولد حضارة جديدة أو مرحلة جديدة من مراحل التطور الحضاري وهي لهذا عملية إبداعية ويشير خبراء التنمية العربية إلى ضرورة توفر درجة عالية من الإبداع في الجهود التنموية ، وإلى الحد من المحاكاة بكل أنواعها لأن المجتمعات لن تكون مؤهلة للصمود ومواجهة التحديات إذا بقيت في نطاق التقليد ولم تسع إلى الإبداع . (الشقحاء ، ٢٠٠٣ ، ١٠ ) .

## عناصر الإبداع الإداري:

### تتمثل عناصر الإبداع الإداري في

#### • الحساسية للمشكلات:

هي قدرة الفرد على رؤية المشكلات في أشياء أو نظم اجتماعية قد لا يراها الآخرون أو التفكير في إجراء تحسينات عليها ( السليم ، ٢٠٠٢ ، ٢٢ )

كما تعرف بأنها القدرة على رؤية الكثير من المشكلات في موقف معين ، وتحديدتها تحديدا دقيقا ، ويتطلب الإحساس بالمشكلة القدرة على الرؤية الواضحة لأبعاد المشكلة ومراقبة نواحي القصور والثغرات في الأفكار الشائعة ، واستيعاب كافة النتائج التي تظهر من خلال الفهم العميق للدور المناط به لأنه كلما زاد التعمق في المشكلة أدى ذلك إلى التوصل إلى أفكار جديدة ومفيدة . ( الشمرى ، ٢٠٠٢ ، ٢٢ )

#### • الأصالة :

هي القدرة على إنتاج أفكار جديدة لم يفكر فيها أحد من قبل وتخرج عن المألوف وتكون ذات قيمة على مستوى الفرد أو المؤسسة أو المجتمع و إضافة تفاصيل جديدة ومتنوعة لفكرة أو حل لمشكلة ( Plesk, 1999,24 )

كما يعرفها السميى بأنها تعنى التجديد والإنفراد بالأفكار فالشخص المبدع الأصيل لا يكرر أفكار المحيطين به ولا يلجأ إلى الحلول التقليدية للمشكلات ، أنه يبتعد عن المألوف أو الشائع وتختلف الأصالة عن الحساسية للمشكلات في أن الأصالة لا تتضمن شروطا تقويمية في النظر إلى البيئة أما الحساسية للمشكلات تحتاج إلى قدر مرتفع من التقويم سواء في تقويم البيئة أو الذات . ( السميى ، ٢٠٠٣ ، ٣٤ )

#### • الطلاقة:

تعنى القدرة على إنتاج عدد كبير من البدائل أو الأفكار أو المشكلات عند مواجهة موقف معين ، والسرعة والسهولة في توليدها ( Mayer , 1993,50 )

كما أن هناك فروق بين الأشخاص في عامل الطلاقة في موهبة الإبداع بمعنى أن الشخص القادر على إنتاج عدد كبير من الأفكار في وحدة زمنية فإنه إذا تساوت

الاعتبارات والظروف الأخرى يكون أكثر حظا في إبداع أفكار ذات معنى .( حسن ، ٢٠٠٤ ، ١٢١ )

• المرونة:

هي القدرة على النظر إلى المشكلة من عدة زوايا ، وتغيير الوجهة الذهنية في مواجهة المشكلات، وإصدار أكبر عدد ممكن من الأفكار المتميزة والمتنوعة ، وعكسها الجمود والصلابة المتضمن لمعنى التمسك بالرأي أو التعصب وعدم القابلية للتغيير عندما يستدعي الموقف .( York and Larue ,2002,55 )

ويضيف الصيرفي أن للمرونة دورا كبيرا في الاختراعات التي نلمسها ونراها، ومن أمثلة المرونة ، سياسة الإثراء الوظيفي التي تحقق صالح العمل، وتشبع معها حاجة إثبات الذات عند القادة والعاملين (الصيرفي ، ٢٠٠٣ ، ١٨ )

• القدرة على التحليل والربط :

تعنى القدرة على تجزئة المشاكل الرئيسية إلى مشاكل فرعية أو القدرة على تفنيت أي عمل أو موقف إلى وحدات بسيطة ليعاد تنظيمها ويسهل التعامل معها . (القيوتي ، ٢٠٠٠ ، ٣٠٥ )

• المخاطرة :

يقصد بها أن الشخص المبدع يميل لأخذ زمام المبادرة في تبني الأفكار والأساليب الجديدة والبحث عن حلول لها ، وفي نفس الوقت الذي يكون فيه قابلا لتحمل المخاطر الناتجة عن الأعمال التي يقوم بها ولديه الاستعداد لمواجهة المسؤوليات المترتبة على ذلك .( الحربي ، ٢٠٠٣ ، ٢٦ )

• الاحتفاظ بالاتجاه ومواصلته

المحافظة على الاتجاه يتضمن فكرة استمرار الفرد في التفكير في المشكلة لفترة من الزمن حتى يتم الوصول لحلول جديدة ، ويتضمن أيضا تحديد الهدف ومواصلة عمل الفرد ونشاطه حتى يتحقق الهدف دون اعتبار للمشتتات سواء أكانت بيئية أو بشرية (Drucker,1998,97).

مقومات تنمية الإبداع الإداري:

يعد تنمية الإبداع الإداري وسيلة المؤسسات بصفة عامة والمؤسسات التعليمية بصفة خاصة لتحقيق التميز والتفوق والسبق في مجال عملها ، ويمكن تنمية الإبداع الإداري من خلال ما ذكره ( عوض ، ٢٠١٣ ، ٢١٠ ):

- العمل على تنمية الأطر البشرية وزيادة قدراتها وصقل خبراتها علميا .
- تطوير الخطط والاستراتيجيات اللازمة، وأساليب العمل وطرائقه لتحقيق أهداف المؤسسة.
- توفير البيئة التنظيمية التي تشجع الإبداع والتجديد .
- ويضيف ( عباس ، ٢٠٠٤ ، ١٥٢ ) بعض الأساليب الأخرى لتنمية الإبداع الإداري ومنها:
- وجود قيادة إدارية واعية تسعى إلى قيادة المؤسسة إلى البحث والتحليل والقدرة على التكيف مع المتغيرات الاقتصادية والسياسية والاجتماعية .
- دعم وتشجيع الأفراد على طرح آرائهم وأفكارهم وعلى طرح الأسئلة المتنوعة حتى وإن كانت غريبة .
- وضع هيكل تنظيمي يشجع حرية التفكير وديمقراطية العمل وتنمية روح التعاون والنقد البناء واحترام أفكار الآخرين .

وترى الباحثة أن من أهم أساليب تنمية الإبداع الإداري بناء منظومة قيم عمل إيجابية لدى القادة والعاملين بالمؤسسة وحب الفرد لعمله لأن الفرد الذي يحب عمله سوف يتفانى في خدمة مؤسسته وتتوافر لديه دوافع الإبداع ، واتباع المنهج العلمي والأخذ بالمشاركة ، والإيمان بأهمية التغيير ما دام يؤدي إلى التطوير .

#### أنواع الإبداع الإداري:

يمكن التمييز بين ثلاثة أنواع من الإبداع الإداري

- الإبداع الإداري على مستوى الفرد .
- الإبداع الإداري على مستوى الجماعة .
- الإبداع الإداري على مستوى المنظمة .
- الإبداع الإداري على مستوى الفرد

هو الإبداع الذي يحققه الأفراد الذين يمتلكون قدرات وسمات إبداعية ولقد كتب الكثير عن خصائص الشخصية المبدعة فمنها:

- امتلاك خلفية واسعة وعميقة في حقول المعرفة المختلفة كما أنهم كثيرو القراءة والاطلاع.
- البراعة وسرعة البديهة وإظهار روح الاستقصاء في آرائهم وأفكارهم .
- تكريس النفس للعمل الجاد بدافعية ذاتية والحماس المستمر والمثابرة في حل المشكلات.
- الرغبة في المخاطرة والاستقلال. ( Kreitner, 1993,58 )

#### ٢- الإبداع على مستوى الجماعة

هو الإبداع الذي يتم التوصل إليه أو تقديمه من قبل الجماعة ، وإبداع الجماعة أكبر من الإبداع الفردي حيث تتعاون الجماعة فيما بينها لتطبيق الأفكار التي يحملونها وتغيير الشيء نحو الأفضل. (العميان ، ٢٠٠٤ )

#### ٣- الإبداع على مستوى المنظمة

هو الإبداع الذي يتم التوصل إليه عن طريق المنظمة ككل ، فهناك منظمات متميزة في مستوى أدائها وعملها وغالبا ما يكون عمل هذه المنظمات نموذجيا ومثاليا للمنظمات الأخرى وحتى تصل المنظمات إلى الإبداع لا بد من وجود الإبداع الفردي والجماعي في المنظمة. (الجعافرة ، ٢٠١٣ ، ١٦٦٧ )

#### خصائص القائد الإداري المبدع:

تتعدد السمات والخصائص التي يتحلى بها القائد الإداري المبدع؛ حيث يمكن النظر إليه على أنه حجر الزاوية ولب الإبداع في مسار الإبداع الإداري ومن هذه الخصائص :

- الرؤية الشمولية التي تساعد على الربط بين المتغيرات في البيئة الداخلية والخارجية .
  - الرؤية الانتقادية الهادفة للتجديد المستمر .
  - التعامل الجيد مع تكنولوجيا المعلومات .
  - إدارة المنافسة داخل المؤسسة وخارجها .
  - عدم تصيد أخطاء المرؤوسين أو التشهير بها تجنباً للأثر السلبي المترتب على ذلك. ( نصر ، ٢٠٠٨ ، ٢١ )
- كما يصنف البريدي خصائص القائد الإداري المبدع إلى مجموعات كما يلي:



- مجموعة الخصائص العقلية : وتتمثل في الطلاقة ، والمرونة ، والأصالة، والذكاء ، والحساسية في تلمس المشكلات .
  - مجموعة الخصائص النفسية : وتتمثل في الثقة بالنفس والاعتداد بقدراتها ، قوة العزيمة ، وحب المغامرة ، والقدرة العالية على تحمل المسئوليات ، والميل إلى الانفراد .
  - مجموعة الخصائص المتفرقة : وتتضمن حب الاستكشاف ، الملاحظة والتأمل ، والقدرة على التغلب على العوائق .( البريدى ، ١٩٩٩ ، ٥٥ )
- ويضيف القريوتي بعض السمات ومنها :
- البصيرة الخلاقة وتعنى القدرة على تصور بدائل عديدة للتعامل مع المشكلات .
  - الشجاعة أو الثقة بالنفس وتعنى الجرأة الشخصية للتعبير عن الرأى وعدم الاستسلام .
  - القدرة على التعامل مع مقتضيات التغيير فالمبدع يتحمل التعامل مع المواقف الغامضة لأنها تثير في نفسه البحث عن حلول .( القريوتي ، ٢٠٠٠ ، ٣٠٦ )
- يتضح من عرض خصائص القائد الإداري المبدع أن هذا القائد لا بد من أن يتمتع بخصائص متنوعة نفسية وشخصية وعقلية وإن اختلفت درجة هذه الخصائص وترى الباحثة أن هناك خصائص أخرى هامة للقائد المبدع منها الانفتاح الذهني وحب التغيير ، العزم والتصميم ، التريث في استخلاص النتائج واتخاذ القرارات .

#### معوقات الإبداع الإداري:

- على الرغم من أن الجامعة مطالبة بالوصول إلى معدلات عالية من الإبداع في أداء وظائفها إلا أنه توجد عدة معوقات للإبداع الإداري بها ومن أهم تلك المعوقات التي تحول دون الإبداع:
- الاستهانة بفكر المبدعين وعدم الاستماع إلى مقترحاتهم سواء كانوا من داخل المؤسسة أو من خارجها .
  - عدم وجود البرامج التدريبية التي تساعد على تنمية المهارات الإبداعية والإبتكارية، وقلة الاهتمام بالبرامج التي من شأنها التأثير على عقول وأذهان الأفراد ، واقتصار البرامج الموجودة على مواضيع تنظيمية مكررة وليس فيها تجديد ولا تطوير .( عبد المنعم ،و عبد الحكيم ، ٢٠٠٠ ، ١٥ )
  - الاعتماد المفرط على الخبراء فالأفراد الذين يأتون من خارج المؤسسة ينظر إليهم على أنهم القادرون على حل المشكلات وأن بقية أعضاء المؤسسة ومن

بينهم أولئك الذين تتوافر لديهم المهارة والخبرة التي تفوق تلك الموجودة لدى هؤلاء الخبراء ينبغي أن ينفذوا فقط ما يمكن أن يقدمه لهم هؤلاء الخبراء وهذا الاعتماد المفرط على هؤلاء الخبراء قد يحول دون تقديم العاملين بالمؤسسة وبخاصة المتميزين منهم لأرائهم الإبداعية. (هيجان ، ١٩٩٩ ، ١٥)

• عدم كفاية المصادر مثل ندرة التجهيزات اللازمة للعمل أو المواد أو المعلومات أو العنصر البشري .

• التقويم والضغط النفسي مثل إجراءات التقويم غير المناسبة أو الإصرار على تقويم التغذية المرتدة دوماً والضغط على العاملين للإنتاج بدون تحديد الناتج المتوقع . (هاشم ، ٢٢)

ويضيف الزهري معوقات أخرى للإبداع الإداري منها الخوف من الفشل ، تجنب المخاطرة ، مقاومة التغيير ، جمود القوانين ، وانخفاض الدعم الجماعي . (الزهري ، ٢٠٠٢ ، ٢٤٩)

- سوء المناخ التنظيمي المتمثل بالعلاقات داخل الجهاز الإداري ونمط الإشراف السائد وأسس الترقية ونظم التقييم والحوافز المتبعة ليس مواتياً للإبداع ويحبط طاقات الأفراد. (القيوتي ، ٢٠٠٠ ، ٣٠٨)

- معوقات بيئية مثل وجود رئيس دكتاتوري لا يقدر الأفكار المبدعة وعدم وجود دعم مادي لازم ( جسن ، ٢٠٠٤ ، ١٣١ )

الدراسات السابقة : تنقسم الدراسات السابقة في هذا البحث إلى محورين هما:

المحور الأول : دراسات تناولت قيم العمل

المحور الثاني : دراسات تناولت الإبداع الإداري

المحور الأول : دراسات تناولت قيم العمل

هدفت دراسة (Nicholas 2001) إلى تحديد أهم قيم العمل التي يفضلها المعلمون بالمدارس الثانوية، وأجريت هذه الدراسة في شنغهاي ، وطبقت أداة الدراسة على (٩٨٠) معلماً من (٢٧) مدرسة. توصلت الدراسة إلى أن معظم المعلمين فضلوا قيم مثل قيم المشاركة، التعاون، الإنجاز، المساواة عن قيم البيروقراطية، وقيم الرقابة الذاتية.

وسعت دراسة (Smola and Sutton 2002) إلى تحديد الاختلافات بين الأجيال في قيم العمل وأسباب هذه الاختلافات، طبقت هذه الدراسة على عينة مكونة من (٣٥٠) فرد على مستوى الدولة ككل وتم إجراء مسح ، ومقارنة البيانات التي تم الحصول

عليها بنتائج دراسة أجريت عام ١٩٧٤ وذلك للتعرف على التغيرات في قيم العمل خلال ٢٥ عاما ماضية ، وتوصلت الدراسة إلى أن قيم العمل تختلف من جيل لآخر وأيضاً تختلف لدى الفرد كلما تقدم في السن .

وحاولت دراسة زهو (٢٠٠٣) تحديد قيم العمل المهمة للطلاب وأهميتها لسوق العمل ، والتعرف على الدور الذي يمكن أن تقوم به كلية التربية في تعزيز بعض قيم العمل لدى طلابها ، تكونت عينة الدراسة من طلاب الفرقة الأولى والرابعة بكلية التربية ببها ، واستخدم المنهج الوصفي، وتوصلت الدراسة إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين طلاب الفرقة الأولى والرابعة في اكتسابهم لقيم العمل لصالح الفرقة الرابعة ، وأن كلية التربية لها دورا هاما في إكساب طلابها بعض قيم العمل وهي التعاون ، العدالة ، القيادة ، المنافسة، المهنية، الوعي والاستقلالية ، أهمية العائد المادي .

كما هدفت دراسة أمطانيوس (٢٠٠٣) إلى تحديد قيم العمل السائدة لدى معلمي المرحلة الابتدائية في مدينة دمشق وريفها . وتوصلت الدراسة إلى أن قيمة الفخر والاعتزاز بالعمل جاءت في المرتبة الأعلى لدى عينة الدراسة الكلية ، تليها الاندماجية في العمل والتي تعبر عن أهمية العمل لدى أفراد العينة وعن مدى تعلقهم ومسئوليتهم تجاه عملهم واهتمامهم به ، ثم القيمة الاقتصادية للعمل ويليهما مباشرة السعي للترقي .

وهدفت دراسة الخباز وعبد الحافظ (٢٠٠٤) إلى تعرف قيم العمل المتحققة لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة الأزهر، والعوامل (الداخلية / الخارجية) المؤثرة في قيم العمل لديهم، إضافة إلى تعرف أبرز سمات الثقافة التنظيمية لجامعة الأزهر، وموقع القيم فيها، وقد أسفرت التطبيق الميداني عن مجموعة من النتائج منها: اتفاق غالبية أفراد العينة على أن أكثر قيم العمل تحققاً هي: قيم الأمانة، الرقابة الذاتية، الطاعة، العدالة في المعاملة، الموضوعية، على التوالي، بينما جاءت أقل قيم العمل تحققاً من وجهة نظر أفراد العينة قيم: الرعاية والمسئولية، الشورى، المشاركة في صنع القرارات، العمل الجماعي، إدارة الوقت، الانفتاح والتواصل مع الآخرين، على التوالي، كما أشارت النتائج إلى أن من العوامل المؤثرة في قيم العمل لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة الأزهر، اهتزاز أخلاقيات العمل في المجتمع وانعكاس ذلك سلباً على الجامعة، وتدنى نظرة المجتمع إلى مكانة الأستاذ الجامعي ورسالته، والافتقار إلى إطار قيمي واضح يحكم ممارسات العمل الجامعي، بالإضافة إلى الافتقار إلى معايير موضوعية توزع في ضوءها المسؤوليات والاختصاصات، كما كشفت النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين فئتي العينة من أعضاء هيئة التدريس (ذكور/ إناث)، حول عوامل: (قلة العائد المادي المتاح، تباين قيم أعضاء هيئة التدريس بتباين مصادر إعدادهم، قلة الإمكانيات المادية المتاحة) لصالح الذكور. وفي المقابل أشارت الدراسة إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين فئتي العينة (نظري/ عملي) حول عوامل: (الافتقار إلى إطار قيمي واضح، المركزية في اتخاذ

القرارات، قلة العائد المادي المتاح، ضعف آليات المتابعة، ضعف الرقابة الذاتية، تباين قيم أعضاء هيئة التدريس بتباين مصادر إعدادهم، سوء استخدام مبدأ الحرية الأكاديمية، اهتزاز أخلاقيات العمل في المجتمع، تدنى نظرة المجتمع إلى مكانة الأستاذ الجامعي.

وأجرى (Michell, 2005) دراسة هدفت إلى تحديد مدى التزام المرشد بقيم العمل ودورها في حل المشاكل التي تواجه الطلبة، وتكونت عينة الدراسة من (٢٧٦) مرشد طلابي بمدارس الولايات المتحدة الأمريكية، وتوصلت الدراسة إلى أن هناك مجموعة من قيم العمل لا بد من أن يتحلى بها المرشد الطلابي ومنها الصدق، الاستشارة الفكرية، المرونة، القدرة على التحليل.

وأجرى حمادات (٢٠٠٦ م) دراسة للكشف عن قيم العمل لدى المديرين والمعلمين وعلاقتها بالالتزام الوظيفي، مع تحليل أثر المتغيرات الشخصية كالجنس والخبرة والمؤهل العلمي على قيم العمل وعلى تحقق الالتزام الوظيفي لدى المديرين والمعلمين، وتوصلت الدراسة إلى أن قيم العمل السائدة لدى المديرين من وجهة نظر المعلمين جاءت في أول قائمة الترتيب قيم الامتثال ثم قيم الأمانة وجاءت قيم العلاقات الإنسانية متأخرة وقيم العدل في آخر المنظومة، بينما كانت قيم العمل لدى المعلمين من وجهة نظر المديرين مرتبة تنازليا ابتداء بقيم الأمانة تلتها مباشرة قيم العلاقات الإنسانية وجاءت قيم القيادة في آخر السياق. أما الالتزام الوظيفي فلقد رتب المعلمين مجالات الالتزام لدى المديرين في مسؤوليات خمس جاءت مسئولية المدير نحو زملائه المعلمين على رأس القائمة بينما كانت مسئولية المدير نحو أولياء الأمور والمجتمع في آخرها، أما المديرين فمن وجهة نظرهم لمجالات الالتزام لدى المعلمين كانت مسئولية المعلم نحو زملائه المعلمين ونحو أولياء الأمور والمجتمع في طليعة مجالات التزامه الوظيفي وأن هناك علاقة قوية موجبة بين درجة الالتزام بقيم العمل السائدة ومستوى الالتزام الوظيفي لدى المديرين والمعلمين.

وهدف دراسة (Li,Liu,Wan(٢٠٠٨)، إلى تحديد تأثير العوامل الديموغرافية لقيم العمل وتضميناتها الإدارية، وتم إجراء مسح على (٣١٦) مشاركا، وتوصلت الدراسة إلى أن مستوى قيم العمل لديهم كان مرتبطا بزيادة العمر، والتعليم، والمستوى الوظيفي، والجنس فكلما كان الموظف أقدم كانت قيم العمل لديه أعلى وكلما زاد مستوى التعليم الذي تلقاه الفرد زادت قيم العمل لديه، وكان معدل إدراك المديرين لقيم العمل أعلى من المرؤوسين، والذكور من المرؤوسين أعلى في إدراكهم قيم العمل من الإناث. وكشفت الدراسة أيضا أن متغيرات العمر، التعليم، الجنس هي مؤشرات هامة لقيم العمل لدى المرؤوسين.

كما هدفت دراسة (Xiao 2008) إلى فحص العلاقة بين جوانب مختلفة من قيم العمل وهي ( الفردية -الجماعية ، العزوف عن المخاطرة - السعي للمخاطرة ، أخلاقيات المال ) وبين الرضا الوظيفي والالتزام المؤسسي في بعض المؤسسات بالصين ، وتوصلت الدراسة إلى أن قيم العمل ترتبط بجوانب مختلفة من الرضا الوظيفي والتي بدورها تؤثر على التزام العاملين تجاه مؤسساتهم ، وتأثير الجوانب المختلفة للرضا الوظيفي يبدو أنه يختلف في أن جوانب مثل الاستقلال والأمن الوظيفي مؤثران أقوى للالتزام المؤسسي عن الرضا عن الأجر.

وحاولت دراسة اليوسعيدى (٢٠١٢) الكشف عن قيم العمل في مضامين كتب اللغة العربية في الحلقتين الأولى والثانية من مرحلة التعليم الأساسي في سلطنة عمان . استخدم أسلوب تحليل المحتوى بشقيه الكيفي والكمي. توصلت الدراسة إلى وجود تغطية كبيرة لقيم العمل في كتب هذه المرحلة التعليمية ، واتضح أيضا أن ثمة تركيز على مجموعة من قيم العمل مثل قيم الإنجاز ، قيم الصدق في العمل ، وكشف التحليل عن بعض القيم التي استرعت اهتمام هذه الكتب ولكن بدرجة أقل عن القيم السابقة مثل قيم تنظيم الوقت وقيم تخطيط العمل وأوضحت الدراسة أن أسلوب تقديم الكتب لهذه القيم للطلاب لم يكن منظما ومتناسب مع المستوى العمري والمعرفي للطلاب .

وسعت دراسة الشفلو (٢٠١٤) إلى تحديد تأثير قيم العمل على أبعاد التغيير التنظيمي ، استخدم المنهج الوصفي، وتكونت عينة الدراسة من عمداء كليات سبع جامعات حكومية ليبية ورؤساء الأقسام العلمية لهذه الكليات ومديري الإدارات بالإدارات العامة لهذه الجامعات ، وتوصلت الدراسة إلى عدم وجود فروق بين آراء فئات الدراسة (رؤساء ، عمداء ، مدراء ) في الجامعات الحكومية الليبية حول أبعاد قيم العمل وأبعاد التغيير التنظيمي ، ووجد تأثير لبعض عناصر قيم العمل وهم قيم العلاقات الإشرافية، والعائد المادي ، والبيئة المحيطة على أبعاد التغيير التنظيمي .

وهدف دراسة عبد الرحيم (٢٠١٤) إلى التعرف على أثر القيم التنظيمية للمديرين على التوافق التنظيمي وقيم العمل بعدة شركات بمحافظة القاهرة ، وتحديد ما إذا كانت هناك علاقة دالة بين القيم الإدارية للمديرين التي يمارسونها في مواقع العمل ، وتوصلت الدراسة إلى أن ترتيب القيم الإدارية للمديرين كانت القيم الإنسانية يليها القيم التنظيمية ثم القيم الأخلاقية وقيم المشاركة ، وأوصت الدراسة بضرورة اهتمام المديرين بالقيم الاجتماعية ونشرها بين العاملين لتأثيرها الفعال والإيجابي على سلوكهم .

#### المحور الثاني : دراسات تناولت الإبداع الإداري:

أجرى ناصف (٢٠٠٠) دراسة للتعرف على مستوى الإبداع في نظم التعليم العربية ، وتوضيح إلى أي مدى تستطيع نظم التعليم العربية تربية المبدعين ، وتحديد أهم

المعوقات التي تقلل من قدرة نظم التعليم العربية على تربية المبدعين ووضع تصور للتغلب على هذه المعوقات. استخدم المنهج الوصفي وتوصلت الدراسة إلى أن من أهم الصعوبات التي تعوق نظم التعليم العربية عن تحقيق الإبداع : تمسك المعلم بالدور التقليدي ومقاومة البعض للتغيير ، عدم مرونة نظم التعليم العربية. أما كيفية التغلب على هذه المعوقات فيتمثل في تحقيق مرونة النظم التعليمية ، رفع كفاءة المعلم العربي، وتوجيه مزيد من الرعاية والاهتمام بالمبدعين .

وهدف دراسة السميلى (٢٠٠٣) إلى التعرف على العوامل المؤثرة على الإبداع الإداري في المنظمات العامة وإستخدام المنهج الوصفي، وطبقت استبانة على (٣٤٣) موظفا بجدة ، وتوصلت الدراسة إلى أن مقاومة التغيير وعدم توافر المعلومات اللازمة للأفراد ، وعدم وضوح أهداف المنظمة ، والخوف من الفشل تعتبر من العوامل المؤثرة على الإبداع الإداري ، كما أن غياب الدوافع الداخلية للإبداع لدى الأفراد وفقدان روح العمل الجماعي لا تعتبر من العوامل المؤثرة على الإبداع بالمنظمة .

وحاولت دراسة العنقرى (١٤٢٢) تحديد العلاقة بين السلوك القيادي والإبداع الإداري للعاملين بالأجهزة الحكومية بالرياض . استخدم المنهج الوصفي وطبقت استبانة على أفراد العينة . توصلت الدراسة إلى ارتفاع الإبداع الإداري للمرؤوسين بالأجهزة الحكومية ورتبت عناصر الإبداع الإداري لدى أفراد العينة كالتالي: المرونة ، الأصالة ، الحساسية للمشكلات ، الطلاقة الفكرية ، القدرة على التحليل والربط .

وأجرى حوامدة وحراشنة (٢٠٠٦) دراسة للتعرف على مستوى الإبداع الإداري للقادة التربويين في مديريات التربية والتعليم في الأردن ، وتحديد أثر بعض المتغيرات المستقلة الخبرة ، المنطقة ، المؤهل العلمي على مستوى الإبداع الإداري . استخدم المنهج الوصفي وتألفت عينة الدراسة من (٢٦٤) فردا وتوصلت الدراسة إلى أن مستوى الإبداع الإداري لدى القادة التربويين مرتفع ، وأن هناك فروق ذات دلالة إحصائية في مجال حل المشكلات والاتصالات وتشجيع الإبداع تعزى للمؤهل العلمي ولصالح حملة الدكتوراه ، كما أظهرت فروق في مجال روح المجازفة تبعا لمتغير المنطقة لصالح الوسط وفي مجال الاتصال لصالح الشمال .

وسعت دراسة رمضان (٢٠٠٦) إلى تحديد ماهية الإبداع الإداري ومقوماته ودوره في تحقيق إدارة فعالة في مدارس التعليم العام بالمدينة المنورة وكيفية تنمية مهارات الإبداع الإداري وتقديم تصور مقترح لتفعيل الإبداع الإداري. توصلت الدراسة إلى أنه مازال هناك مقاومة من البعض لعملية التغيير، وأن هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين ممارسات مديريات مدارس التعليم العام بالمدينة المنورة للإبداع الإداري في ضوء المتغيرات الممثلة في نوع المدرسة ، المؤهل العلمي، عدد سنوات الخبرة ، عدد الدورات التدريبية .

وحاولت دراسة جمعة ونورى (٢٠١١) تحديد تأثير وارتباط متغير القيادة الإدارية بالإبداع الإداري في جامعة ديالى. استخدم المنهج الوصفي وطبقت استبانة على عينة مكونة من (٤٤) عميدا ورئيس قسم. توصلت الدراسة إلى وجود علاقة ارتباط وأثر معنويين بين القيادة الإدارية الناجحة وتحقيق الإبداع الإداري .

وهدفت دراسة عوض (٢٠١٣) التعرف على واقع الإبداع الإداري في المؤسسات اللبنانية وأثره في التطوير التنظيمي على مستوى الأفراد والجماعة والتنظيم ضمن هذه المؤسسات، وتوصلت الدراسة إلى أن المؤسسات تطبق عناصر الإبداع الإداري بدرجة جيدة ، مما يؤثر تأثيرا إيجابيا في التطوير التنظيمي على جميع المستويات .

#### تعليق على الدراسات السابقة:

من خلال عرض الدراسات السابقة ، العربية منها والأجنبية ذات العلاقة بموضوع البحث والتي تناولت قيم العمل وأخرى تناولت الإبداع الإداري ، يتضح أن هناك أوجه تشابه واختلاف بين البحث الحالي والدراسات السابقة حيث يتشابه البحث الحالي مع الدراسات السابقة في التأكيد على أهمية القيم في الإدارة والإبداع الإداري ووجود عناصر للإبداع الإداري، ومعوقات للإبداع الإداري ، كما يتشابه البحث الحالي في العديد من الجوانب المنهجية مع الدراسات السابقة منها اختيار منهج الدراسة والأداة في حين يختلف البحث الحالي عن الدراسات السابقة في أنه يحاول دراسة العلاقة بين قيم العمل والإبداع الإداري ومستوى الاختلاف في الإبداع الإداري باختلاف سنوات الخبرة ، التخصص ، الجنس ، المؤهل العلمي، فمعظم الدراسات السابقة قد تناولت الإبداع الإداري في علاقته بمتغيرات أخرى ولم تتوافر دراسات سابقة تناولت موضوع الإبداع الإداري في علاقته بقيم العمل.

وبصفة عامة استفادت الدراسة الحالية من الدراسات السابقة في صياغة المشكلة ، وتعميق فهم الموضوع، إغناء الجانب النظري ، بناء أداة الدراسة الميدانية ، اختيار الأساليب الإحصائية ، وتحليل النتائج .

#### منهج البحث:

نظرا لأن موضوع البحث الحالي من الموضوعات التي تحتاج في معالجتها إلى توضيح الأطر الفكرية ورصد واقعها وتحليلها وتفسيرها من خلال عمل دراسة ميدانية فقد استخدم المنهج الوصفي.

#### مجتمع البحث وعينته:

تكون مجتمع البحث من جميع الإداريين بجامعة الطائف بشطري الجامعة (الطلاب والطالبات) في الفصل الدراسي الأول للعام الجامعي ٢٠١٥ - ٢٠١٦ م، كما تكونت عينة البحث من (٢١٥) إداريا منهم (٧٦) من الذكور، (١٣٩) من الإناث .

### أدوات البحث:

- استبانة عناصر الإبداع الإداري:  
في ضوء الأهداف التي تسعى إليها الدراسة الميدانية تم تصميم أداة الدراسة وهي استبانة لعناصر الإبداع الإداري والأداة الثانية هي مقياس قيم العمل من إعداد علام وزايد عام ١٩٩٢ وفيما يلي وصف لخطوات إعداد الاستبانة الخاصة بعناصر الإبداع الإداري
  - مراجعة الأطر النظرية والدراسات السابقة الخاصة بموضوع الإبداع الإداري.
  - تم تحديد أبعاد الاستبانة ومحاورها وفقا للأطر النظرية والدراسات السابقة فتكونت من محور خاص بعناصر الإبداع الإداري .
  - حددت عبارات الاستبانة حيث تكون محور الاستبانة من (٣٧) مفردة موزعة على الأبعاد التالية:
  - الحساسية للمشكلات (العبارات من ١ - ٤)
  - الأصالة (العبارات من ٥ - ٩)
  - الطلاقة (العبارات من ١٠ - ١٥)
  - المرونة (العبارات من ١٦ - ٢١)
  - المخاطرة (العبارات من ٢٢ - ٢٧)
  - القدرة على التحليل والربط (العبارات من ٢٨ - ٣٢)
  - الاحتفاظ بالاتجاه ومواصلته (العبارات من ٣٣ - ٣٧)
  - كما وضعت لكل عبارة ثلاث بدائل هي (غالبا - أحيانا - قليلا) .
- صدق الأداة: تم التحقق من صدق الأداة كما يلي:



صدق المحكمين: حيث تم عرض الاستبانة على مجموعة من المحكمين من أساتذة الإدارة والتربية بجامعة الطائف وأم القرى للحكم على مدى مناسبة الأداة للهدف منها وسلامة صياغة فقراتها. وفي ضوء ما أبداه المحكمون من ملاحظات حول صياغة بعض الفقرات والتعديلات والإضافة والحذف تم إعداد الصياغة النهائية للاستبانة.

صدق الاتساق الداخلي:

تم التحقق من صدق الاتساق الداخلي للمقياس وذلك بحساب معاملات الارتباط بين درجة كل مفردة والدرجة الكلية للبعد الذي تنتمي إليه وكذلك معاملات الارتباط بين الدرجة الكلية للبعد والدرجة الكلية للمقياس وذلك على عينة بلغت (٣١) فردا وجاءت النتائج كما بالجدولين التاليين:

جدول (١) قيم معاملات الارتباط (ر) بين درجة المفردة والدرجة الكلية للمقياس

البيان							البعد الحساسية للمشكلات
م	١	٢	٣	٤	-	-	
(ر)	*٠,٣٧	**٠,٥١	**٠,٤٤	**٠,٥٥	-	-	
م	٥	٦	٧	٨	٩	-	الأصالة
(ر)	**٠,٤٧	**٠,٥٥	*٠,٤٥	*٠,٤٥	**٠,٤٧	-	
م	١٠	١١	١٢	١٣	١٤	١٥	الطلاقة
(ر)	**٠,٤٧	*٠,٤١	*٠,٤٦	*٠,٤٥	**٠,٥٧	**٠,٥١	
م	١٦	١٧	١٨	١٩	٢٠	٢١	المرونة
(ر)	**٠,٤٧	**٠,٥٢	**٠,٥٤	**٠,٥٣	**٠,٤٧	**٠,٥٢	
م	٢٢	٢٣	٢٤	٢٥	٢٦	٢٧	المخاطرة
(ر)	**٠,٥٧	**٠,٦١	**٠,٤٩	*٠,٤٥	**٠,٥٧	*٠,٤١	
م	٢٨	٢٩	٣٠	٣١	٣٢	-	القدرة على التحليل والربط
(ر)	**٠,٥٥	*٠,٤١	**٠,٤٩	**٠,٥٣	**٠,٤٧	-	
م	٣٣	٣٤	٣٥	٣٦	٣٧	-	الاحتفاظ بالاتجاه ومواصلته
(ر)	*٠,٣٧	**٠,٥٥	*٠,٣٩	**٠,٥١	**٠,٤٧	-	

يتضح من الجدول السابق أن قيم معاملات الارتباط بين درجة المفردة والدرجة الكلية للبعد الذي تنتمي إليه دالة عند مستوى  $0,01$  &  $0,05$  مما يعني أن المفردات تقيس ما تقيسه الأبعاد أي يوجد اتساق داخلي وهو مؤشر على الصدق.

جدول (٢) قيم معاملات الارتباط بين درجة البعد والدرجة الكلية للمقياس

م	البعد	معامل الارتباط	مستوى الدلالة
١	الحساسية للمشكلات	٠,٧١	٠,٠١

٠,٠١	٠,٧٥	الإصالة	٢
٠,٠١	٠,٦٩	الطلاقة	٣
٠,٠١	٠,٧٥	المرونة	٤
٠,٠١	٠,٧٩	المخاطرة	٥
٠,٠١	٠,٧٢	القدرة على التحليل والربط	٦
٠,٠١	٠,٥٥	الاحتفاظ بالاتجاه ومواصلته	٧

يتضح من الجدول السابق أن قيم معاملات الارتباط بين درجة البعد والدرجة الكلية دالة عند مستوى ٠,٠١ مما يعني أن الأبعاد تقيس ما يقيسه المقياس أي يوجد اتساق داخلي وهو مؤشر على الصدق.

الثبات:

تم التحقق من ثبات المقياس بطريقة ألفا كرونباخ وذلك للأبعاد والمقياس كاملاً وجاءت النتائج كما بالجدول التالي:

جدول (٣) قيم معاملات الثبات لمقياس الإبداع الإداري

م	البعد	معامل الثبات
١	الحساسية للمشكلات	٠,٧٧
٢	الإصالة	٠,٧٥
٣	الطلاقة	٠,٨١
٤	المرونة	٠,٨٣
٥	المخاطرة	٠,٨٦
٦	القدرة على التحليل والربط	٠,٧٢
٧	الاحتفاظ بالاتجاه ومواصلته	٠,٦٩
	المقياس كاملاً	٠,٨٦

يتضح من الجدول السابق أن قيم معاملات الثبات للمقياس تراوحت بين ٠,٦٩ - ٠,٨٦ ولأبعاد وبلغ للمقياس كاملاً ٠,٨٦ وهي قيم ثبات عالية ومقبولة.

مقياس قيم العمل:

في عام ١٩٧١ شارك أربعة من الباحثين هم وولاك وجوديل وتجنج وسميث في تصميم مقياس قيم العمل الذي عرف في تراث العلوم الاجتماعية بمقياس وولاك وآخرين ، ويعتبر هذا المقياس وليد محاولة للتعريف الإجرائي لفكرة الأخلاقيات البروتستانتية المرتبطة بالعمل عند ماكس فيبر ومن هذا المنطلق تم تصميم مقياس لقياس قيم العمل

مؤلف من ست مقاييس فرعية ، يقيس كل منها قيمة واحدة من القيم الستة المرتبطة بالعمل وذلك من خلال تسع عبارات مرتبطة يتألف منها كل مقياس فرعي، و في عام ١٩٩١ قام علام وزايد بتقنين مقياس وولاك وزملائه على عينة من العاملين في القطاع الحكومي بدولة قطر ، وتم إضافة بعدين هما الدافعية للإنجاز والانتماء للعمل ليصبح المقياس في صورته النهائية مشتملا على (٨) قيم للعمل كل قيمة تحتوي على (٩) عبارات .

#### وصف المقياس:

يتكون المقياس من (٧٢) عبارة موزعة على (٨) أبعاد فرعية هي: ( الفخر، الاندماجية في العمل ، أفضلية العمل ، القيمة الاقتصادية للعمل ، القيمة الاجتماعية للعمل ، السعي للتقدمي ، الدافعية للإنجاز، الانتماء للعمل ) بواقع (٩) عبارات لكل بعد من الأبعاد الفرعية السابقة، صمم المقياس بحيث يكون لكل عبارة ثلاث اختيارات ( موافق ، غير متأكد ، غير موافق ) وعلى المفحوص أن يضع علامة أمام الاختيار الذي يتفق ووجهة نظره ، ويطبق المقياس بشكل فردي أو جماعي ، ويقوم المفحوص بتحديد درجة موافقته على عبارات تتصف بأنواع مختلفة من القيم واضع علامة في الخلية التي تعبر عن درجة موافقته ، والأداء على هذا المقياس غير مرتبط بزمن معين .

#### طريقة تصحيح المقياس:

طريقة الإجابة على عبارات المقياس إما موافق أو غير متأكد أو غير موافق ويتم تصحيح عبارات المقياس بإعطاء درجة تتراوح بين ( ١ ، ٣ ) حسب اتجاه العبارة . ومن ثم تتراوح درجات كل مقياس فرعي من المقاييس الثمانية ما بين (٩) درجات وهي أقل درجة على المقياس إلى (٢٧) درجة وهي أعلى درجة على المقياس الفرعي والعبارات السلبية هي ( ٩-١١-١٦-١٨-١٩-٢٤-٣٢-٤٢-٤٤-٤٦-٤٧-٥٢-٥٥-٦٠-٦٥ ) ( ٦٧-٦٥ )

والجدول التالي يوضح أرقام العبارات الخاصة بكل قيمة فرعية داخل مقياس قيم العمل لعلام وزايد .

#### جدول رقم (٤) القيم الفرعية وأرقام عباراتها كما وردت في مقياس قيم العمل

م	القيم	أرقام العبارات كما وردت بالمقياس
١	الفخر	١١ ٩٩ ١١٧ ٢٢٥ ٣٣٣ ٤٤١ ٤٤٩ ٥٥٧ ٦٦٥
٢	الاندماجية	٢٢ ١١٠ ١١٨ ٢٢٦ ٣٣٤ ٤٤٢ ٥٥٠ ٥٥٨ ٦٦٦
٣	الأفضلية	٣٣ ١١١ ١١٩ ٢٢٧ ٣٣٥ ٤٤٣ ٥٥١ ٥٥٩ ٦٦٧

٧٧١	٦٦٣	٥٥٥	٤٤٧	٣٣٩	٣٣١	٢٢٣	١١٥	٧٧	٤	القيمة الاقتصادية للعمل
٧٧٢	٦٦٤	٥٥٦	٤٤٨	٤٤٠	٣٣٢	٢٢٤	١١٦	٨٨	٥	القيمة الاجتماعية للعمل
٦٦٨	٦٦٠	٥٥٢	٤٤٤	٣٣٦	٢٢٨	٢٢٠	١١٢	٤٤	٦	السعى للترقى
٧٧٠	٦٦٢	٥٥٤	٤٤٦	٣٣٨	٣٣٠	٢٢٢	١١٤	٦٦	٧	الدافعية للإنجاز
٦٦٩	٦٦١	٥٥٣	٤٤٥	٣٣٧	٢٢٩	٢٢١	١١٣	٥٥	٨	الانتماء للعمل

حسب صدق وثبات مقياس قيم العمل كما يلي:

الصدق:

الاتساق الداخلى للاستبانة ، حيث حسب الاتساق الداخلى للاستبانة من خلال حساب معاملات الارتباط بين درجة المفردة والدرجة الكلية للبعد الذي تنتمي إليه وكذلك معاملات الارتباط بين الدرجة الكلية للبعد والدرجة الكلية للمقياس وذلك على عينة بلغت (٣١) فردا وجاءت النتائج كما بالجدولين التاليين:

جدول رقم (٥) قيم معاملات الارتباط بين درجة المفردة والدرجة الكلية للبعد الذي تنتمي إليه لمقياس قيم العمل

البيان									القيم
٦٦٥	٥٥٧	٤٤٩	٤٤١	٣٣٣	٢٢٥	١١٧	٩٩	١١	الفخر
*٠,٤٥	*٠,٤٣	**٠,٥٧	**٠,٥٦	**٠,٥٥	*٠,٤٦	**٠,٥٦	*٠,٤٢	**٠,٤٩	
٦٦٦	٥٥٨	٥٥٠	٤٤٢	٣٣٤	٢٢٦	١١٨	١١٠	٢٢	الاندماجية
*٠,٤٤	*٠,٤٣	**٠,٤٨	**٠,٥٦	**٠,٥٣	**٠,٥٥	*٠,٣٩	*٠,٤٦	**٠,٥٥	
٦٦٧	٥٥٩	٥٥١	٤٤٣	٣٣٥	٢٢٧	١١٩	١١١	٣٣	الأفضلية
**٠,٥٦	*٠,٤٣	*٠,٤٤	**٠,٥٢	**٠,٥٤	*٠,٤٤	*٠,٤٦	**٠,٥٥	**٠,٤٩	
٧٧١	٦٦٣	٥٥٥	٤٤٧	٣٣٩	٣٣١	٢٢٣	١١٥	٧٧	القيمة الاقتصادية للعمل
*٠,٤٥	**٠,٤٩	**٠,٤٩	**٠,٥٤	**٠,٥٧	**٠,٥٥	*٠,٤٥	*٠,٤٢	**٠,٤٨	
٧٧٢	٦٦٤	٥٥٦	٤٤٨	٤٤٠	٣٣٢	٢٢٤	١١٦	٨٨	القيمة الاجتماعية للعمل
**٠,٤٩	*٠,٤٤	*٠,٣٧	**٠,٥٥	**٠,٥٩	*٠,٤٣	*٠,٤٥	*٠,٤٥	**٠,٤٧	
٦٦٨	٦٦٠	٥٥٢	٤٤٤	٣٣٦	٢٢٨	٢٢٠	١١٢	٤٤	السعى للترقى
**٠,٥١	*٠,٤٠	**٠,٤٨	**٠,٥٩	**٠,٥٦	*٠,٤٤	*٠,٤٤	*٠,٤١	**٠,٤٨	
٧٧٠	٦٦٢	٥٥٤	٤٤٦	٣٣٨	٣٣٠	٢٢٢	١١٤	٦٦	الدافعية للإنجاز
*٠,٤٥	*٠,٤٠	**٠,٤٩	**٠,٥٣	**٠,٥٦	*٠,٤٣	*٠,٤٥	**٠,٤٧	**٠,٤٧	
٦٦٩	٦٦١	٥٥٣	٤٤٥	٣٣٧	٢٢٩	٢٢١	١١٣	٥٥	الانتماء

للعمل	*٠,٤٩	*٠,٤١	*٠,٤٦	*٠,٤٦	*٠,٤٦	*٠,٥٧	**٠,٥٦	**٠,٤٧	*٠,٤١	*٠,٤٦
-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	--------	--------	-------	-------

يتضح من الجدول (٥) أن قيم معاملات الارتباط بين درجة المفردة والدرجة الكلية للبعد الذي تنتمي إليه دالة عند مستوى ٠,٠١ & ٠,٠٥ مما يعني أن المفردات تقيس ما تقيسه الأبعاد أي يوجد اتساق داخلي وهو مؤشر على الصدق.

جدول (٦) قيم معاملات الارتباط بين درجة البعد والدرجة الكلية لمقياس قيم العمل

م	البعد	معامل الارتباط	مستوى الدلالة
١	الفخر	٠,٧٠	٠,٠١
٢	الاندماجية	٠,٦٦	٠,٠١
٣	الافضليه	٠,٧١	٠,٠١
٤	القيمة الاقتصادية للعمل	٠,٥٨	٠,٠١
٥	القيمة الاجتماعية للعمل	٠,٦٩	٠,٠١
٦	السعي للترفي	٠,٧٦	٠,٠١
٧	الدافعية للإنجاز	٠,٦٦	٠,٠١
٨	الانتماء للعمل	٠,٧٣	٠,٠١

يتضح من الجدول (٦) أن قيم معاملات الارتباط بين درجة البعد والدرجة الكلية للمقياس دالة عند مستوى ٠,٠١ مما يعني أن الأبعاد تقيس ما يقيسه المقياس أي يوجد اتساق داخلي وهو مؤشر على الصدق.

الثبات:

تم التحقق من ثبات المقياس بطريقة ألفا كرونباخ وذلك للأبعاد والمقياس كاملا وجاءت النتائج كما بالجدول التالي:

جدول (٧) قيم معاملات الثبات لمقياس قيم العمل

م	البعد	معامل الثبات
١	الفخر	٠,٧٢
٢	الاندماجية	٠,٦٩
٣	الافضليه	٠,٧٣
٤	القيمة الاقتصادية للعمل	٠,٨١

٥	القيمة الاجتماعية للعمل	٠,٦٩
٦	السعي للترقي	٠,٧٥
٧	الدافعية للإنجاز	٠,٧٦
٨	الانتماء للعمل	٠,٨٠
	المقياس كاملا	٠,٨٣

يتضح من الجدول (٧) أن قيم معاملات الثبات للمقياس تراوحت بين ٠,٦٩ - ٠,٨١ للأبعاد وبلغ للمقياس كاملا ٠,٨٣ وهي قيم ثبات عالية ومقبولة.

#### نتائج الدراسة ومناقشتها:

إجابة السؤال الأول والذي ينص على: ما مدى توافر قيم العمل (الفخر، الاندماجية، الأفضلية، القيمة الاقتصادية، القيمة الاجتماعية، السعي للترقي، الدافعية للإنجاز، الانتماء للعمل) لدى الإداريين بجامعة الطائف؟

للإجابة عن هذا السؤال تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لكل عبارة بكل بعد من أبعاد قيم العمل والحكم على مدى توافر كل عبارة من خلال المعيار (إذا كان المتوسط من ١ - أقل من ١,٦٧ تكون متوفرة بدرجة قليلة، وإذا كان بين ١,٦٧ - أقل من ٢,٣٤ تكون متوفرة بدرجة متوسطة، إذا كان بين ٢,٣٤ - ٣ تكون متوفرة بدرجة كبيرة) وجاءت النتائج كما بالجدول التالي:

#### • قيمة الفخر

جدول (١٠) قيم المتوسطات والانحراف المعياري ودرجة توافر عبارات قيمة الفخر

م	العبارات	المتوسط	الانحراف المعياري	درجة التوافر	الترتيب
١	يشعر الفرد بالخجل من نفسه عندما لا يتقن عمله	٢,٩٣	٠,٢٦	كبيرة	١
٢	ليس عيبا أن يقلل الفرد من جهده في العمل إذا كان يخطط لتركه.	١,٤٨	٠,٧٤	قليلة	٩
٣	يعتبر تقديم أفضل أداء ممكن أعظم إشباعا للفرد.	٢,٧٠	٠,٤٦	كبيرة	٥
٤	لا يشعر الفرد بالسعادة إذا لم يفتخر بعمله	٢,٣٧	٠,٦٢	كبيرة	٧
٥	على الفرد أن يشعر بالفخر بالعمل الذي يمارسه.	٢,٨٢	٠,٣٩	كبيرة	٤
٦	من أهم الأمور في أداء العمل حب الفرد	٢,٨٥	٠,٣٦	كبيرة	٢

الترتيب	الدرجة	المتوسط	الانحراف المعياري	العبارة
٦	كبيرة	٠,٥٠	٢,٤٥	قيام الفرد بعمل يحبه أكثر أهمية من العائد المادي من عمل لا يحبه.
٣	كبيرة	٠,٥٣	٢,٨٥	أشعر بالفخر عندما أبذل أقصى طاقة لإنجاز عملي على أكمل وجه .
٨	متوسطة	٠,٦٥	٢,١٥	أتكلم كثيرا عن عملي مع أصدقائي خارج ساعات العمل .
الدرجة الكلية				٢,٥١
كبيرة				

يتضح من الجدول (١٠) أن معظم عبارات قيمة الفخر توافرت بدرجة كبيرة، وتتفق هذه النتيجة مع دراسة أمطانيوس (٢٠٠٣) التي أكدت أن قيمة الفخر والاعتزاز بالعمل جاءت في المرتبة الأولى لدى عينة الدراسة ما عدا العبارتين: أتكلم كثيرا عن عملي مع أصدقائي خارج ساعات العمل، فقد جاءت بدرجة متوسطة، وقد يكون ذلك راجعا لعدم وجود وقت للكلام الكثير عن العمل إنما يتضح ذلك من خلال الأفعال، والعبارة ليس عيبا أن يقلل الفرد من جهده في العمل إذا كان يخطط لتركه، فقد جاءت بدرجة قليلة، وقد يكون ذلك راجعا إلى إيمان أفراد العينة بأن الجد والاجتهاد في العمل إنما هو مسؤولية أمام الله سبحانه وتعالى فيجب الالتزام بإتقانه إلى نهاية العمل وبلغ المتوسط العام لهذا البعد (٢,٥١) مما يدل على مستوى كبير لتوافرها.

وتتفق هذه النتيجة مع دراسة أمطانيوس (٢٠٠٣) التي أكدت على أن قيمة الفخر والاعتزاز بالعمل جاءت في الترتيب الأول لدى عينة الدراسة الكلية.

#### • قيمة الاندماج

جدول (١١) قيم المتوسطات والانحراف المعياري ودرجة توافر عبارات قيمة الاندماج

م	العبارة	المتوسط	الانحراف المعياري	درجة التوافر	الترتيب
١	أسعى للبحث عن وسائل لتحسين ما أقوم به من عمل .	٢,٩٣	٠,٢٦	كبيرة	١
٢	ينبغي اطلاع المسؤولين بالمؤسسة على الأفكار الجيدة لتحسين العمل.	٢,٣٣	٠,٩١	متوسطة	٤
٣	عند الاختيار بين مشاركة الزملاء بالمؤسسة في رحلات ترفيهية أو البقاء مع الأسرة ، أفضل البقاء مع أسرتي .	٢,٠٤	٠,٧٤	متوسطة	٦
٤	العمل في أدنى المستويات الوظيفية في المؤسسة لا يمنع التقدم بمقترحات تؤثر	٢,٦٣	٠,٦٢	كبيرة	٣

م	العبارات	المتوسط	الانحراف المعياري	درجة التوافر	الترتيب
	على السياسة العامة للمؤسسة التي يعمل بها الفرد.				
٥	يواظب الفرد المهتم بعمله على حضور الاجتماعات التي تعقدها المؤسسة.	٢,٨٢	٠,٣٩	كبيرة	٢
٦	عندما يقع خطأ في العمل ، فمن دواعي الحرص أن يدع الفرد لغيره إبلاغ المسؤولين بهذا الخطأ .	١,٧٠	٠,٧١	متوسطة	٨
٧	ينبغي أن تنصب اهتمامات الفرد على ما يقوم به من عمل فقط دون باقي الأنشطة الأخرى.	١,٥٢	٠,٧٤	قليلة	٩
٨	أركز كل جهدي في العمل وأنسى التزاماتي أثناء أدائه .	٢,١٩	٠,٧٢	متوسطة	٥
٩	أمارس عملي باستغراق يجعلني لا أملك وقتا للحديث مع أصدقائي أو الرد على بعض أسئلتهم الخاصة .	١,٨٩	٠,٦٣	متوسطة	٧
	البعد كاملا	٢,٢٣		متوسط	

ينضح من الجدول (١١) أن معظم عبارات قيمة الاندماج توافرت بدرجات متباينة بين قليلة ومتوسطة وكبيرة كما بلغ المتوسط العام لهذه القيمة (٢,٢٣) مما يدل على مستوى متوسط لتوافرها وجاءت العبارة (أسعى للبحث عن وسائل لتحسين ما أقوم به من عمل.) في الترتيب الأول من حيث درجة التوافر ويرجع ذلك إلى حب الفرد لعمله ورغبته في تحسينه وتطويره باستمرار ليصبح مميّزا يفتخر به كما أكد على ذلك دراسة علام وزايد (١٩٩٢)، بينما جاءت العبارة (ينبغي أن تنصب اهتمامات الفرد على ما يقوم به من عمل دون باقي الأنشطة الأخرى.) في الترتيب الأخير من حيث درجة التوافر وقد يكون ذلك راجعا لاعتقاد أفراد العينة بان الفرد جزءا لا يتجزأ من المؤسسة التي يعمل بها وينبغي أن يكون مندمجا كلياً فيها وما بها من أنشطة.

#### • قيمة الأفضلية

جدول (١٢) قيم المتوسطات والانحراف المعياري ودرجة توافر عبارات قيمة الأفضلية

م	العبارات	المتوسط	الانحراف المعياري	درجة التوافر	الترتيب
---	----------	---------	-------------------	--------------	---------



م	العبارات	المتوسط	الانحراف المعياري	درجة التوافر	الترتيب
١	إن العمل الذي يستغرق ساعات طويلة أفضل من العمل الذي يتخلله فترات توقف .	١,٥٢	٠,٦٣	قليلة	٨
٢	عندما يترك الفرد عمله إلى غيره فإنه يقلل من معدل الأداء الذي يتوقعه منه الرؤساء .	١,٥٩	٠,٧٨	قليلة	٧
٣	أفضل الأعمال تلك التي تستنفذ قدرا ضئيلا من طاقة الفرد خلال ساعات العمل اليومية.	١,٨٢	٠,٥٥	متوسطة	٤
٤	الفرد كثير التغيب عن العمل عادة ما يكون قليل القدرة على العطاء .	٢,٤٥	٠,٧٤	كبيرة	١
٥	يشعر الفرد بالتعب عند توقف العمل الذي يؤديه لفترات معينة، ويكون أكثر سعادة كلما تطلب عمله جهدا شاقا .	١,٦٧	٠,٤٧	متوسطة	٦
٦	أجد صعوبة في الاستمتاع بإجازاتي لأنني أفضل البقاء في العمل .	١,٢٦	٠,٤٤	قليلة	٩
٧	يصعب على الفرد الإصغاء لما يقوله الناس عندما يكون مشغولا بعمله .	٢,٤١	٠,٧٨	كبيرة	٢
٨	من السهل أن أتناسى ما يتعلق بعملتي عندما أكون في أجازة .	١,٨١	٠,٧٢	متوسطة	٥
٩	لو أتيح للفرد حرية الاختيار بين الأعمال التي تمنح نفس الراتب يختار أقلها جهدا.	٢,٢٢	٠,٦٩	متوسطة	٣
البعد كاملا		١,٨٦		متوسط	

يتضح من الجدول (١٢) أن معظم عبارات قيمة الأفضلية توافرت بدرجات متباينة بين قليلة ومتوسطة وكبيرة كما بلغ المتوسط العام لهذه القيمة (١,٨٦) مما يدل على مستوى متوسط لتوافرها وجاءت العبارة (الفرد كثير التغيب عن العمل عادة ما يكون قليل القدرة على العطاء .) في الترتيب الأول من حيث درجة التوافر، وقد يرجع ذلك لاعتقاد أفراد العينة أن كثرة التغيب دليل على عدم الاهتمام أو قلة حب العمل وفقدان الدافع للإنجاز وبالتالي صعوبة متابعة الإنجازات داخل المؤسسة، كما أكد على ذلك علام وزايد (١٩٩٢) حيث أن مدى تعلق الفرد بعمله واستغراقه في التركيز فيه وحضوره المنتظم دليل على التفضيل، بينما جاءت العبارة (أجد صعوبة في الاستمتاع بإجازاتي لأنني أفضل البقاء في العمل) في الترتيب الأخير من حيث درجة التوافر، وقد يرجع ذلك

إلى أن أفراد العينة يرون أن منح الفرد أجازة واستمتاعه بها قد يكون دافعا لمزيد من الجهد والعطاء في العمل لأن الفرد حصل على قدر من الراحة لتجديد نشاطه.

• القيمة الاقتصادية للعمل

جدول (١٣) قيم المتوسطات والانحراف المعياري ودرجة توافر

عبارات القيمة الاقتصادية للعمل

م	العبارات	المتوسط	الانحراف المعياري	درجة التوافر	الترتيب
١	ينبغي على الفرد ان يمارس عملا إضافيا كي يزيد من دخله .	٢,١١	٠,٧٤	متوسطة	٣
٢	من الضروري ان يختار الفرد العمل الذي يحقق له أكبر عائد مادي .	٢,١٨	٠,٣٩	متوسطة	٢
٣	ينبغي ان يلتحق الفرد بالاعمال التي تتيح له ساعات عمل إضافية .	١,٨٢	٠,٦٧	متوسطة	٦
٤	ينبغي ان يقاضل الفرد بين عمل وآخر بحيث يختار أعلاهم دخلا .	١,٦٣	٠,٤٨	قليلة	٨
٥	افضل اوقات العمل تلك التي يتم اثنائها استلام الراتب .	١,٦٧	٠,٧٢	متوسطة	٧
٦	عندما يبحث الفرد عن عمل ينبغي الا يضع العائد المادي في مقدمة الاعتبارات .	٢,٠٤	٠,٦٩	متوسطة	٤
٧	العمل عالي الجودة هو الاكثر دخلا .	٢,٢٧	٠,٧٥	متوسطه	١
٨	افضل العمل بالمؤسسات التي بها ترفيه اسرع وعلاوات أفضل ولو كانت طبيعة العمل صعبة وخطرة .	١,٩٠	٠,٧٤	متوسطة	٥
٩	يجب ان يقبل الفرد العمل ذا الدخل العالي بصرف النظر عن تقبله لهذا العمل أو رضائه عنه .	١,٤٨	٠,٦٣	قليلة	٩
	البعد كاملا	١,٩٠		متوسط	

يتضح من الجدول (١٣) أن معظم عبارات القيمة الاقتصادية للعمل توافرت بدرجات متباينة بين قليلة ومتوسطة فقط ولا توجد عبارات بدرجة كبيرة كما بلغ المتوسط العام لهذه القيمة (١,٩٠) مما يدل على مستوى متوسط لتوافرها وجاءت العبارة (العمل

عالي الجودة هو الأكثر دخلا .) في الترتيب الأول من حيث درجة التوافر، ويتفق ذلك مع دراسة علام وزايد (١٩٩٢) من أن الفرد يسعى الفرد لتقييم الأعمال من خلال ما تدره من دخل والمقارنة بين العائد المادي للعمل ودرجة الرضا عنه ، ويمكن رد ذلك إلى أن أفراد العينة يؤمنون بأنه كلما ارتقى الفرد في العمل أدى ذلك أجر أفضل، بينما جاءت العبارة (ينبغي أن يقبل الفرد العمل ذا الدخل العالي بصرف النظر عن تقبله لهذا العمل أو رضائه عنه) في الترتيب الأخير من حيث درجة التوافر وقد يكون ذلك بسبب اقتناع أفراد العينة بأن القيمة الاقتصادية للعمل ليست أهم اعتبارا حيث أن هناك سمات للعمل الذي ينبغي أن يشغله الفرد سواء من حيث نوعيته ومعايير للحكم عليه وليست القيمة الاقتصادية كل شيء .

• القيمة الاجتماعية للعمل

جدول (١٤) قيم المتوسطات والانحراف المعياري ودرجة توافر عبارات قيمة القيمة الاجتماعية للعمل

م	العبارات	المتوسط	الانحراف المعياري	درجة التوافر	الترتيب
١	احد اسباب رغبتي في العمل ان اكتسب احترام اسرتي لي .	٢,٢٦	٠,٨٠	متوسطة	٥
٢	لا يتحقق للفرد كسب الاحترام لمجرد انه يمارس عملا جيدا	٢,١٥	٠,٧٦	متوسطة	٧
٣	العمل الذي يتصف بالمكانه الاجتماعيه العاليه ليس بالضرورة أفضل من الأعمال التي لا تتصف بتلك المكانة .	٢,١٥	٠,٦٥	متوسطة	٦
٤	تعتبر المكانه الاجتماعيه العاليه للعمل شرطا أساسيا لاختيار العمل الذي سوف يعمل به الفرد .	١,٦٧	٠,٤٧	متوسطة	٨
٥	عندما يمارس الفرد عملا جيدا يكون أكثر احتراماً بين جيرانه .	٢,٦٣	٠,٤٨	كبيرة	٢
٦	عندما يحصل الفرد على العمل المرموق فإنه ينال تقدير أصدقائه وأسرته .	٢,٦٠	٠,٦٣	كبيرة	٣
٧	الاعمال المكتبيه أكثر اهميه من الاعمال اليدويه .	١,٦٧	٠,٧٢	متوسطة	٩
٨	يساعد العمل الفرد على كسب مزيد من الأصدقاء ويجعله محبوباً .	٢,٧٠	٠,٦٠	كبيرة	١
٩	يسهم العمل الذي افوم به في تحقيق مستوى اجتماعي أفضل لأسرتي .	٢,٥٥	٠,٧٤	كبيرة	٤
	الدرجة الكلية	٢,٢٦		متوسط	

يتضح من الجدول (١٤) أن معظم عبارات القيمة الاجتماعية للعمل توافرت بدرجات متباينة بين متوسطة وكبيرة فقط ولا توجد عبارات بدرجة قليلة، كما بلغ المتوسط العام لهذه القيمة (٢,٢٦) مما يدل على مستوى متوسط لتوافرها وجاءت العبارة (يساعد العمل الفرد على كسب مزيد من الأصدقاء ويجعله محبوبا) في الترتيب الأول من حيث درجة التوافق، ويتفق ذلك مع دراسة بخاري (٢٠٠٨) التي أكدت على أنه في ميدان العمل يوجد العاملين الذين يحملون أفكارا ومعتقدات خاصة بهم وذلك يؤثر على التفاعل الاجتماعي والإبداعي داخل المؤسسة التي يعملون بها، ويرجع ذلك إلى أن أفراد العينة يؤمنون بأن الفرد ينبغي أن يتمتع بعلاقات عمل طيبة مع الآخرين يسودها الاحترام المتبادل، بينما جاءت العبارة (الأعمال المكتبية أكثر أهمية من الأعمال اليدوية.) في الترتيب الأخير من حيث درجة التوافق، لاقتناع أفراد العينة بان نوعية العمل ليست معيارا للحكم عليه ما دام العمل نافع وشريف فالعبرة بأثره في المجتمع.

• السعي للترقي

جدول (١٥) قيم المتوسطات والانحراف المعياري ودرجة توافر عبارات قيمة السعي للترقي

م	العبارات	المتوسط	الانحراف المعياري	درجة التوافق	الترتيب
١	يجاهد الفرد للحصول على عمل أفضل حتى لو أتيج له عملا جيدا	٢,٢٦	٠,٥٨	متوسطة	٤
٢	عند اختيار الفرد لعمل ما فإن أول ما يهتم به فرص الترقى التي يتيحها له هذا العمل.	٢,١١	٠,٧٤	متوسطة	٧
٣	ينبغي على الفرد أن يفكر دوما في كيفية الترقى بنفسه داخل المجتمع .	٢,٩٣	٠,٢٧	كبيرة	٢
٤	على الفرد أن يبذل أقصى طاقته لضمان استمرار الترقى حتى يصل أعلى المناصب .	٢,٧٠	٠,٤٦	كبيرة	٣
٥	عندم لا يحظى الفرد بفرصة الترقى داخل المؤسسة فإن المسؤولية تقع عليه.	٢,١١	٠,٧٣	متوسطة	٦
٦	الأعمال ذات الرواتب العالية تهيأ للفرد فرصا محدودة للترقى .	١,٦٣	٠,٧٣	قليلة	٩
٧	عندما يكون العمل مرضيا للفرد لا يترك هذا العمل حتى لو انتقل بترقية إلى عمل آخر .	٢,١٢	٠,٧٩	متوسطة	٥

٨	متوسطة	٠,٧٢	١,٦٧	أنغفس في عملي لدرجة لا أحاول عندها تحسين وضعي فيه .	٨
١	كبيرة	٠,٢٦	٢,٩٣	ينبغي على الفرد أن يسعى لتحسين وضعه في العمل .	٩
متوسط			٢,٢٧	الدرجة الكلية	

يتضح من الجدول (١٥) أن معظم عبارات قيمة السعي للتقدم توافرت بدرجات متباينة بين قليلة ومتوسطة وكبيرة كما بلغ المتوسط العام لهذه القيمة (٢,٢٧) مما يدل على مستوى متوسط لتوافرها وجاءت العبارة (ينبغي على الفرد أن يسعى لتحسين وضعه في العمل .) في الترتيب الأول من حيث درجة التوافق، ويرجع ذلك لشعور أفراد العينة بأهمية أن يكون لدى الفرد دافعية لتحسين وضعه في العمل باستمرار وليس مجرد قبول الوضع الراهن كما أكد على ذلك العتبي (١٩٩٨) حيث أشار إلى أن من المهم أن يكون لدى الفرد دافعية للعمل ورغبة في تجويده لتحقيق الفاعلية التنظيمية، بينما جاءت العبارة (الأعمال ذات الرواتب العالية تهيئاً للفرد فرصاً محدودة للتقدم .) في الترتيب الأخير من حيث درجة التوافق، لافتتاح أفراد العينة بأنه كلما ترقى الفرد في عمله كلما زاد وضعه الاجتماعي والاقتصادي معا وليس العكس.

• قيمة الدافعية للإنجاز

جدول (١٦) قيم المتوسطات والانحراف المعياري ودرجة توافر عبارات قيمة الدافعية للإنجاز

م	العبارات	المتوسط	الانحراف المعياري	درجة التوافق	الترتيب
١	ينبغي أن يعتمد الفرد على العمل لتحقيق ذاته أكثر من اعتماده على أسرته .	٢,٦٧	٠,٤٧	كبيرة	٥
٢	ينبغي ألا يبخل الفرد في تقديم المشورة والمعونة للزملاء في مجال العمل.	٢,٨٥	٠,٣٦	كبيرة	١
٣	ينبغي على الفرد أن يؤدي عمله جيدا دون انتظار تقدير أو مقابل من قبل رؤسائه .	٢,٦٤	٠,٦٧	كبيرة	٧
٤	ما يحققه لي عملي هو تحقيق ذاتي .	٢,٦٠	٠,٤٩	كبيرة	٨
٥	اسم العائلة هو الذي يكسب الفرد سمعته ومكانته داخل المجتمع.	١,٥١	٠,٦٨	قليلة	٩
٦	من الضروري ليكون الفرد سعيدا في حياته أن يكون ناجحا في عمله.	٢,٦٧	٠,٤٨	كبيرة	٦
٧	إن النجاح في العمل أفضل أنواع النجاح.	٢,٧٠	٠,٤٦	كبيرة	٢
٨	ينبغي ألا تقلل مشكلات العمل من مثابرة الفرد في الأداء .	٢,٧٠	٠,٥٩	كبيرة	٣

٩	ينبغي أن يكرس الفرد قدرا كبيرا من طاقته لتحقيق إسهاما خلاقا في العمل	٢,٧٠	٠,٦٠	كبيرة	٤
	الدرجة الكلية	٢,٥٦		كبيرة	

يتضح من الجدول (١٦) أن معظم عبارات قيمة الدافعية للإنجاز توافرت بدرجة كبيرة ما عدا العبارة (اسم العائلة هو الذي يكسب الفرد سمعته ومكانته داخل المجتمع). فقد جاءت بدرجة قليلة كما بلغ المتوسط العام لهذه القيمة (٢,٥٦) مما يدل على مستوى كبير لتوافرها وجاءت العبارة (ينبغي ألا يبخل الفرد في تقديم المشورة والمعاونة للزملاء في مجال العمل) في الترتيب الأول من حيث درجة التوافر، وقد يرجع ذلك إلى أن أفراد العينة يرون أهمية التعاون وتبادل الخبرات من أجل الوصول بالعمل إلى أعلى مستوى من الجودة والالتقان، بينما جاءت العبارة (اسم العائلة هو الذي يكسب الفرد سمعته ومكانته داخل المجتمع) في الترتيب الأخير من حيث درجة التوافر، لإيمان أفراد العينة أن الفرد يكتسب سمعته ومكانته داخل المجتمع من وضعه العلمي والاجتماعي وليس الاسم كما أكد على ذلك علام وزايد (١٩٩٢) من أن الفرد ذو الدافعية للإنجاز يهتم بتفضيل اللقب المهني عن أي لقب آخر.

• قيمة الانتماء للعمل

جدول (١٧) قيم المتوسطات والانحراف المعياري ودرجة توافر عبارات قيمة الانتماء للعمل

م	العبارات	المتوسط	الانحراف المعياري	درجة التوافر	الترتيب
١	ينبغي أن يؤدي الفرد عمله حبا واختيارا لا خوفا وإجبارا.	٣,٠٠	٠,٠٠	كبيرة	١
٢	أشعر بسعادة غامرة عندما أقضى ساعات طويلة في عملي .	١,٨٩	٠,٦٣	متوسطة	٩
٣	إن أهم شيء في العمل هو حب الفرد لعمله .	٢,٩٣	٠,٢٦	كبيرة	٣
٤	لا أشعر بالسعادة إذا كان أدائي لعملي ليس على الوجه الأكمل	٢,٩٩	٠,١٠	كبيرة	٢
٥	استمتاعي بعملي أكثر من استمتاعي بوقت الفراغ .	٢,٣٣	٠,٦١	متوسطة	٧
٦	الأمر التي تخص زملائي في العمل تهمني مثل اهتمامي بأموري الشخصية .	٢,١٢	٠,٦٨	متوسطة	٨
٧	ينبغي أن يلتزم الفرد في أداء عمله بالوقت المحدد لهذا العمل .	٢,٧٨	٠,٤٢	كبيرة	٥
٨	ينبغي أن يلتزم الفرد في أداء عمله بجميع القواعد المنظمة لهذا العمل .	٢,٨٢	٠,٣٩	كبيرة	٤

٩	ينبغي أن يخالط الفرد في مجال العمل أشخاص يستطيعون مساعدته لبلوغ أهدافه.	٢,٧٤	٠,٤٤	كبيرة	٦
		٢,٦٢		كبيرة	

يتضح من الجدول (١٧) أن معظم عبارات قيمة الانتماء للعمل توافرت بدرجة كبيرة ما عدا العبارات: استمتاعي بعملى أكثر من استمتاعي بوقت الفراغ، الأمور التي تخص زملائي في العمل تهمنى مثل اهتمامي بأموري الشخصية، أشعر بسعادة غامرة عندما أقضى ساعات طويلة في عملي . فقد جاءت بدرجة متوسطة كما بلغ المتوسط العام لهذه القيمة (٢,٦٢) مما يدل على مستوى كبير لتوافرها وجاءت العبارة (يجب على الفرد أن يؤدي عمله حبا واختيارا لا خوفا وإجبارا). في الترتيب الأول من حيث درجة التوافر، ويدل ذلك على ان أفراد العينة يؤكدون أهمية أن يختار الفرد عمله بالحب حتى يستطيع أن يبدأ فيه أما إذا كان إجبارا فإنه سينظر إليه أنه حمل ثقيل وسيميل إلى أدائه بشكل روتيني، كما أكد على ذلك القرني (٢٠٠٨) من أن أداء الفرد لعمله يرتبط ارتباطا وثيقا بالقيم التي يتبناها نحو العمل، بينما جاءت العبارة (أشعر بسعادة غامرة عندما أقضى ساعات طويلة في عملي .) في الترتيب الأخير من حيث درجة التوافر، لاقتناع أفراد العينة أن سعادة الفرد في عمله ليست مشروطة ببقائه ساعات طويلة فيه بينما ترتبط السعادة في العمل بأمور أخرى.

وللتعرف على أكثر القيم انتشارا بين عينة الدراسة تم حساب متوسط كل قيمة وترتيبها وفقا للجدول التالي

جدول (١٨) قيم المتوسطات وترتيبها للدرجة الكلية للقيم

م	القيمة	المتوسط	مستوى التوافر	الترتيب
١	الفخر	٢,٥١	كبير	٣
٢	الاندماجية	٢,٢٣	متوسط	٦
٣	الأفضلية	١,٨٦	متوسط	٨
٤	القيمة الاقتصادية للعمل	١,٩٠	متوسط	٧
٥	القيمة الاجتماعية للعمل	٢,٢٦	متوسط	٥
٦	السعى للترقى	٢,٢٧	متوسط	٤
٧	الدافعية للإنجاز	٢,٥٦	كبير	٢
٨	الانتماء للعمل	٢,٦٢	كبير	١
	الدرجة الكلية	٢,٢٨	متوسط	

يتضح من الجدول (١٨) أن مستوى توافر قيم العمل لدى الإداريين متوسط وجاءت القيمة (الانتماء للعمل) في الترتيب الأول ويرجع ذلك إلى أنهم يرون أهمية أن يشعر الفرد بالانتماء للعمل أولا ثم تأتي بعد ذلك القيم الأخرى أي أن الانتماء مفتاح وأساس للقيم الأخرى، كما أكد على ذلك علام وزايد (١٩٩٢) حيث يرون أنه من خلال

انتماء الفرد لعمله يحقق مجموعة من القيم والتي تعبر عن مستويات مختلفة من الانتماء مثل الولاء والتعاون واستخدام الوقت والجماعية والحب والسعادة، بينما جاءت القيمة (الأفضلية) في الترتيب الأخير من التوافر، ويرجع ذلك إلى أن الفرد قد يكون غير مخير في اختياره لعمله وليس أمامه فرصة للتفضيل.

نتائج السؤال الثاني والذي ينص على : ما مدى توافر عناصر الإبداع الإداري لدى الإداريين بجامعة الطائف ؟

للإجابة عن هذا السؤال تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لكل عبارة بكل بعد من أبعاد الإبداع الإداري والحكم على مدى توافر كل عبارة من خلال المعيار (إذا كان المتوسط من ١ - أقل من ١,٦٧ تكون متوفرة بدرجة قليلة، وإذا كان بين ١,٦٧ - أقل من ٢,٣٤ تكون متوفرة بدرجة متوسطة، إذا كان بين ٢,٣٤ - ٣ تكون متوفرة بدرجة كبيرة ) وجاءت النتائج كما بالجدول التالي:

جدول (٨) قيم المتوسطات والانحراف المعياري ودرجة توافر عبارات مقياس الإبداع الإداري

م	العبارات	المتوسط	الانحراف المعياري	درجة التوافر	الترتيب
الحساسية للمشكلات					
١	أشعر بمتعة في التعامل مع مشكلات العمل.	١,٩٧	٠,٦٩	متوسطة	٤
٢	أتوقع المشكلات قبل حدوثها وأخطط لمواجهتها	٢,٢٢	٠,٦٩	متوسطة	٣
٣	أحرص على معرفة أوجه القصور فيما أعمل	٢,٨٢	٠,٣٩	كبيرة	١
٤	أمتلك رؤية دقيقة لاكتشاف المشكلات التي يعاني منها الآخرون في العمل	٢,٣٤	٠,٦٦	كبيرة	٢
الدرجة الكلية					
الأصالة					
٥	أنجز عملي بأسلوب متجدد.	٢,٤٥	٠,٥٠	كبيرة	١
٦	أبتعد عن المحاكاة في حل مشكلات العمل.	١,٩٧	٠,٥٨	متوسطة	٥
٧	أحرص على تقديم أفكار وحلول جديدة باستمرار.	٢,٣٧	٠,٦٢	كبيرة	٣
٨	تتوافر لدى مهارات لإقناع الآخرين أثناء التعامل معهم.	٢,٣٣	٠,٦١	متوسطة	٤
٩	لدى مهارات لإدارة النقاش والحوار إذا تتطلب الأمر ذلك.	٢,٤٠	٠,٤٩	كبيرة	٢
الدرجة الكلية					
الطلاقة					
١٠	لدى القدرة على التجديد في أساليب العمل.	٢,٣٠	٠,٦٠	متوسطة	٣



م	العبارات	المتوسط	الانحراف المعياري	درجة التوافر	الترتيب
١١	أستطيع تقديم حلول مبتكرة لمشكلات العمل.	٢,٢٢	٠,٥٧	متوسطة	٦
١٢	أستطيع تقديم أكثر من فكرة خلال فترة زمنية قصيرة.	٢,٣٠	٠,٦١	متوسطة	٤
١٣	أقدم أفكار مبتكرة لتطوير العمل بسهولة	٢,٤٥	٠,٥٠	كبيرة	٢
١٤	أسعى لاكتساب مهارات جديدة للإدارة بأساليب مبتكرة.	٢,٥٢	٠,٥٠	كبيرة	١
١٥	لدى القدرة على توليد عدد كبير من البدائل لمواجهة المشكلات.	٢,٢٢	٠,٤٢	متوسطة	٥
الدرجة الكلية					
المرونة					
١٦	أتقبل الاختلاف الفكري لكل ما هو متعلق بتحسين العمل.	٢,٥٥	٠,٦٣	كبيرة	٢
١٧	لا أتردد في تغيير موقفي عندما اقتنع بعدم صحته.	٢,٤٩	٠,٧٨	كبيرة	٤
١٨	أغير في أساليب العمل من فترة لأخرى.	٢,٤٥	٠,٥٠	كبيرة	٥
١٩	أحرص على معرفة الرأي المخالف لرأي للاستفادة منه.	٢,٦٤	٠,٦٧	كبيرة	١
٢٠	أستطيع أن أغير الوجهة الذهنية عندما يقتضى الموقف ذلك.	٢,٣٤	٠,٦٦	كبيرة	٦
٢١	أستفيد من الانتقادات وأرحب بها .	٢,٤٩	٠,٦٨	كبيرة	٣
الدرجة الكلية					
المخاطرة					
٢٢	أتقبل الأساليب الجديدة لأداء العمل ولو احتمال نجاحها ضعيف.	١,٨٩	٠,٧٤	متوسطة	٥
٢٣	أسعد بالأفكار الجديدة حتى ولو لم أتمكن من تطبيقها.	٢,٦٣	٠,٦٢	كبيرة	٣
٢٤	أستطيع الدفاع عن أفكاري بالحجة والدليل.	٢,٧٨	٠,٤٢	كبيرة	٢
٢٥	أتحمل مسؤولية ما أقوم به من أعمال .	٢,٨٥	٠,٣٦	كبيرة	١
٢٦	أفضل الأعمال الصعبة المعقدة .	١,٦٧	٠,٦١	متوسطة	٦
٢٧	أفضل العمل ضمن فريق يسوده روح المجازفة.	٢,٣٤	٠,٦٦	كبيرة	٤
الدرجة الكلية					
القدرة على التحليل والربط					
٢٨	أستطيع تنظيم أفكاري .	٢,٧٨	٠,٤٢	كبيرة	٣
٢٩	أحدد تفاصيل العمل قبل البدء في تنفيذه.	٣,٠٠	٠,٠٠	كبيرة	١
٣٠	لدى القدرة على تجزئة مهام العمل.	٢,٨٥	٠,٣٦	كبيرة	٢
٣١	أخذ قراراتي وفقا لأسس مدروسة.	٢,٦٤	٠,٦٧	كبيرة	٤

م	العبارات	المتوسط	الانحراف المعياري	درجة التوافر	الترتيب
٣٢	لدى القدرة على تحليل مهام العمل.	٢,٦٠	٠,٤٩	كبيرة	٥
الدرجة الكلية					
الاحتفاظ بالاتجاه ومواصلته					
٣٣	لا أتنازل عن أهدافي وأصر على تحقيقها.	٢,٧٠	٠,٤٦	كبيرة	٣
٣٤	لدى دافع قوى لتحقيق التميز في عملي.	٢,٧٨	٠,٤٢	كبيرة	١
٣٥	أستمر في التفكير في المشكلة إلى حين التوصل لحلول مبتكرة.	٢,٧٠	٠,٤٥	كبيرة	٢
٣٦	أهتم بإنتاج أفكار جديدة أكثر من محاولة الحصول على موافقة الآخرين.	٢,٢٢	٠,٤٢	متوسطة	٥
٣٧	عند محاولة حل مشكلة استغرق وقتا في فحص ودراسة المعلومات المتوافرة.	٢,٢٧	٠,٦٤	متوسطة	٤
الدرجة الكلية					
		٢,٥٣		كبيرة	

يتضح من الجدول (٨) ما يلي:

بعد الحساسية للمشكلات: بلغ المتوسط العام لهذا البعد (٢,٣٤) مما يدل على مستوى توافر كبير وجاءت العبارة (أحرص على معرفة أوجه القصور فيما أعمل) في الترتيب الأول من حيث درجة التوافر ، بينما جاءت العبارة (أشعر بمتعة في التعامل مع مشكلات العمل) في المستوى الأخير من حيث درجة التوافر.

وقد يكون ذلك راجعا إلى أن الفرد الذي يتصف بدرجة عالية من الإبداع يشعر بالمشكلات إحساسا مرهقا لنظرتة للمشكلة من زاوية أخرى غير مألوفة فيرى فيها الثغرات بدرجة لا يدركها الأفراد الذين يتعايشون معها يوميا كما أكد على ذلك إبراهيم (١٩٨٥) ، كما أن بعض مشكلات العمل قد تكون روتينية متكررة مما يؤدي إلى الملل.

بعد الأصالة: بلغ المتوسط العام لهذا البعد (٢,٣٠) مما يدل على مستوى توافر متوسط وجاءت العبارة (أنجز عملي بأسلوب متجدد) في الترتيب الأول من حيث درجة التوافر ، بينما جاءت العبارة (أبتعد عن المحاكاة في حل مشكلات العمل) في المستوى الأخير من حيث درجة التوافر.

وقد يكون ذلك بسبب أن الفرد المبدع يميل إلى إنتاج أفكار جديدة غير مألوفة وغير تقليدية، كما أن طبيعة العمل قد تتطلب خطوات محددة لا بد من الالتزام بها كما أكدت دراسة السمييري (٢٠٠٣) على أنه ما زال مقاومة التغيير وعدم توافر المعلومات اللازمة للأفراد في إجراءات العمل من العوامل المؤثرة على الإبداع الإداري.

بعد الطلاقة: بلغ المتوسط العام لهذا البعد (٢,٣٥) مما يدل على مستوى توافر كبير وجاءت العبارة (أسعى لاكتساب مهارات جديدة للإدارة بأساليب مبتكرة) في الترتيب

الأول من حيث درجة التوافر ، بينما جاءت العبارة (أستطيع تقديم حلول مبتكرة لمشكلات العمل ) في المستوى الأخير من حيث درجة التوافر.

ويمكن رد ذلك إلى ميل الفرد المبدع إلى ابتكار عدد كبير من الأفكار والبدايل لمثير معين وميله للتميز كما أكد على ذلك (Eysenk, 1996)، كما أن طبيعة العمل قد تكون غير مرنة فلا تتيح له أحيانا تقديم حلول مبتكرة كما أكدت دراسة السмир (٢٠٠٣) على ان من معوقات الإبداع الإداري: الجمود ومقاومة التغيير وعدم وضوح أهداف المنظمة.

بعد المرونة: بلغ المتوسط العام لهذا البعد (٢,٤٩) مما يدل على مستوى توافر كبير وجاءت العبارة (أحرص على معرفة الرأي المخالف لرأى للاستفادة منه) في الترتيب الأول من حيث درجة التوافر، بينما جاءت العبارة (أستطيع أن أغير الوجهة الذهنية عندما يقتضى الموقف ذلك) في المستوى الأخير من حيث درجة التوافر.

ويمكن رد ذلك إلى أن من سمات الشخص المبدع أنه أكثر ضبطا للذات وسيطرة عليها ويرحب بالأفكار الجديدة حتى ولو اختلفت مع رأيه كما أكد على ذلك (Mayer, 1992).

بعد المخاطرة: بلغ المتوسط العام لهذا البعد (٢,٣٦) مما يدل على مستوى توافر كبير وجاءت العبارة (أتحمل مسئولية ما أقوم به من أعمال) في الترتيب الأول من حيث درجة التوافر ، بينما جاءت العبارة (أفضل الأعمال الصعبة المعقدة ) في المستوى الأخير من حيث درجة التوافر.

ويتفق ذلك مع دراسة حوامدة وحراشنة (٢٠٠٦) التي أشارت إلى أن من خصائص المبدعين أنهم يميلون إلى الاستقلالية في العمل والفكر ويفضلون الأعمال التي تتحدى قدراتهم، كما أن الأهم في الأعمال ليس درجة صعوبتها بقدر ما هو إمكانية تحديها وإثارتها لعقلية المبدع واهتماماته.

بعد القدرة على التحليل والربط: بلغ المتوسط العام لهذا البعد (٢,٧٧) مما يدل على مستوى توافر كبير وجاءت العبارة (أحدد تفاصيل العمل قبل البدء في تنفيذه) في الترتيب الأول من حيث درجة التوافر ويتفق ذلك مع دراسة (Kreitner, 1993) التي أكدت على اهتمام المبدع بالتفاصيل وتكريس نفسه للعمل الجاد بدافعية ذاتي وحماس مستمر والاستقصاء في الآراء والأفكار، بينما جاءت العبارة (لدى القدرة على تحليل مهام العمل) في المستوى الأخير من حيث درجة التوافر.

بعد الاحتفاظ بالاتجاه ومواصلته: بلغ المتوسط العام لهذا البعد (٢,٥٣) مما يدل على مستوى توافر كبير وجاءت العبارة (لدى دافع قوى لتحقيق التميز في عملي) في

الترتيب الأول من حيث درجة التوافر ، بينما جاءت العبارة (أهتم بإنتاج أفكار جديدة أكثر من محاولة الحصول على موافقة الآخرين ) في المستوى الأخير من حيث درجة التوافر .

وقد يرجع ذلك إلى أن الفرد المبدع لديه قدرة عالية على استمرار التفكير في المشكلة لفترة زمنية طويلة لحين التوصل لحلول مبتكرة وكذلك تحديد الهدف ومواصلة عمله ونشاطه دون اعتبار للمشتتات وتحليه بالمثابرة لتحقيق الهدف (Taylor, 1993) وللتعرف على أكثر أبعاد الإبداع الإداري انتشارا بين عينة الدراسة تم حساب متوسط كل بعد وترتيبها وفقا للجدول التالي

جدول (٩) قيم المتوسطات وترتيبها للدرجة الكلية لأبعاد الإبداع الإداري

م	الأبعاد	المتوسط	مستوى التوافر	الترتيب
١	الحساسيه للمشكلات	٢,٣٤	كبير	٦
٢	الأصالة	٢,٣٠	متوسط	٧
٣	الطلاقة	٢,٣٤	كبير	٥
٤	المرونة	٢,٤٩	كبير	٣
٥	المخاطرة	٢,٣٦	كبير	٤
٦	القدرة على التحليل والربط	٢,٧٧	كبير	١
٧	الاحتفاظ بالاتجاه ومواصلته	٢,٥٣	كبير	٢
	الدرجة الكلية	٢,٤٥	كبير	

يتضح من الجدول (٩) أن مستوى الإبداع الإداري متوفر بدرجة كبيرة لدى الإداريين وجاء بعد القدرة على التحليل والربط في الترتيب الأول بينما بعد الأصالة في الترتيب الأخير، ويتفق ذلك مع ما توصلت إليه دراسة حوامدة وحراشنة (٢٠٠٦) أن مستوى الإبداع الإداري لدى القادة الإداريين مرتفع.

### السؤال الثالث وينص على

ما دلالة العلاقة بين درجات أفراد العينة على مقياس قيم العمل ودرجاتهم على مقياس الإبداع الإداري؟

للإجابة عن هذا السؤال تم استخدام معامل ارتباط بيرسون لحساب معاملات الارتباط بين الدرجات على مقياس قيم العمل والدرجات على مقياس الإبداع الإداري وجاءت النتائج كما بالجدول التالي:

جدول (١٩) قيم معاملات الارتباط بين قيم العمل والإبداع الإداري

م	القيم	الحساسية للمشكلات	الأصالة	الطلاقة	المرونة	المخاطرة	التحليل والربط	الاحتفاظ بالاتجاه
١	الفخر	*٠,١٤	*٠,١٦	**٠,٤٤	**٠,٥٦	**٠,٥١	٠,٦٢**	**٠,٤٩
٢	الاندماجية	**٠,٤٩	**٠,٥٩	**٠,٥٦	**٠,٥٨	**٠,٤٦	**٠,٥٩	**٠,٥١
٣	الأفضلية	**٠,٥٢	**٠,٥٤	**٠,٥٨	**٠,٤٨	**٠,٥٢	**٠,٤٨	**٠,٤٦
٤	القيمة الاقتصادية للعمل	*٠,١٣	*٠,١٥	**٠,٤٩	**٠,٦١	**٠,٣٨	**٠,٥١	**٠,٥٢
٥	القيمة الاجتماعية للعمل	**٠,٥١	**٠,٤٣	**٠,٣٩	**٠,٤٣	**٠,٤٦	**٠,٤٣	**٠,٤٣
٦	السعي للترقي	٠,١١	٠,١٢	٠,١١	٠,١٠	**٠,٥١	**٠,٣٨	**٠,٣٤
٧	الدافعية للإنجاز	**٠,٥٢	**٠,٤٤	**٠,٤٥	**٠,٤٤	**٠,٢٩	**٠,٤٨	**٠,٥٦
٨	الانتماء للعمل	**٠,٤٩	**٠,٣٩	**٠,٥٥	**٠,٥١	**٠,٤٣	**٠,٤٩	**٠,٤٩

\*\* دالة عند ٠,٠١ & \* دالة عند ٠,٠٥

يتضح من الجدول (١٩) وجود معاملات ارتباط دالة عند مستوى ٠,٠٥ & ٠,٠١ مع معظم القيم والإبداع الإداري ما عدا قيمة السعي للترقي فقد كان ارتباطها فقط بأبعاد: المخاطرة، والتحليل والربط ومواصلة الاتجاه، وقد يرجع ذلك إلى أن الشخص الذي يسعى للترقي يتسم بوجود نوع من الإصرار والنشاط الدائم والرغبة الشديدة لتحقيق الهدف والتميز وكذلك قدرة عالية على اتخاذ القرارات وتنظيم الأفكار فهو شخص مسؤول متجدد الأساليب وطموح ولا ينظر في معظم الأحيان للقيمة الاقتصادية للعمل بقدر ما يهتم بالتميز كما أكد على ذلك (Kreitner, 1993) من أن الفرد المبدع يميل على تركيز النفس للعمل الجاد والمثابرة ولديه رغبة في المخاطرة والاستقلال .

#### السؤال الرابع وينص على:

ما دلالة الفروق بين الإداريين بجامعة الطائف في قيم العمل وفقاً للنوع وعدد سنوات الخبرة.

للإجابة عن هذا السؤال تم استخدام اختبار (ت) للتعرف على الفروق وفقاً للجنس واختبار تحليل التباين الأحادي للتعرف على الفروق وفقاً لعدد سنوات الخبرة وجاءت النتائج كما يلي:

## أولاً: الفروق وفقاً للجنس

جدول (٢٠) قيمة ت ودلالاتها للفروق بين الإداريين في قيم العمل وفقاً للنوع

القيم	النوع	العدد	المتوسط	الانحراف المعياري	قيمة ت	مستوي الدلالة
الفخر	ذكور	٧٦	٢٢,٥٧٨٩	١,٣٤٩٢٠	٠,١٤	غير دالة
	إناث	١٣٩	٢٢,٦٠٤٣	١,٣٠٥٦١		
الاندماجية	ذكور	٧٦	١٨,٨٠٢٦	٣,٤٧٩٥٤	٣,٢٢	٠,٠١
	إناث	١٣٩	٢٠,٠٨٦٣	٢,٣٤٢٠٦		
الأفضلية	ذكور	٧٦	١٥,٩٨٦٨	٢,٨٣٥٤٦	٢,٠٤	٠,٠٥
	إناث	١٣٩	١٦,٧٦٩٨	٢,٦٠٥٢٢		
القيمة الاقتصادية للعمل	ذكور	٧٦	١٦,٦١٨٤	٢,٨٧٥٠٣	١,٢٩	غير دالة
	إناث	١٣٩	١٧,١٢٩٥	٢,٧٣٤٢٠		
القيمة الاجتماعية للعمل	ذكور	٧٦	١٩,٣٤٢١	٣,٠٨٣٥٢	٣,٤٠	٠,٠١
	إناث	١٣٩	٢٠,٤٨٢٠	١,٨٣١١٠		
السعى للترقى	ذكور	٧٦	١٩,٦٠٥٣	٣,٢٥٨١٣	٢,٢٠	٠,٠٥
	إناث	١٣٩	٢٠,٤٦٠٤	٢,٣٨١٢٩		
الدافعية للإنجاز	ذكور	٧٦	٢٢,١٣١٦	٣,٥٤١٥٣	٢,٤٥	٠,٠٥
	إناث	١٣٩	٢٣,٠٥٠٤	١,٩٥٧٢٤		
الانتماء للعمل	ذكور	٧٦	٢٢,٦٧١١	٣,٤٨٨٦٠	٢,٧٨	٠,٠١
	إناث	١٣٩	٢٣,٦٢٥٩	١,٥١٩٣١		
الدرجة الكلية	ذكور	٧٦	١٥٧,٧٣٦٨	١١,٤٨٩٥٥	٤,٨٣	٠,٠١
	إناث	١٣٩	١٦٤,٢٠٨٦	٨,٠٣٧٤٨		

يتضح من الجدول (٢٠) ان قيمة (ت) للفروق بين الذكور والإناث في قيم العمل جاءت دالة في اتجاه الإناث في معظم القيم ما عدا قيمتي : الفخر، القيمة الاقتصادية للعمل فلم تكن الفروق بين الذكور والإناث فيهما دالة، وسبب ذلك قد يرجع إلى حرص الأفراد على عملهم المتاح والرغبة الجادة في الإنجاز وليس مجرد التفاخر كما ان العمل قد يكون فرض على الشخص فليس هناك مفاضلة في القيمة الاقتصادية وهذه النتيجة تتفق مع دراسة (Smola & Sutton, 2002) التي أكدت على أن قيم العمل

تختلف من جيل لآخر وتختلف بين الذكور والاناث بل وقد تختلف لدى الفرد الواحد كلما تقدم به السن.

### ثانياً: الفروق وفقاً لسنوات الخبرة

جدول (٢١) قيمة (ف) ودلالاتها للفروق في قيم العمل وفقاً لسنوات الخبرة

القيم	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	مستوي الدلالة
الفخر	بين المجموعات	١٣,٣٩٧	٢	٦,٦٩٨	٣,٩٦	٠,٠٥
	داخل المجموعات	٣٥٨,٣٩٩	٢١٢	١,٦٩١		
الاتدماجيه	الكلي	٣٧١,٧٩٥	٢١٤	٤٦,٨٩٣	٦,٠٢	٠,٠١
	بين المجموعات	٩٣,٧٨٦	٢	٧,٧٩٣		
الافضليه	داخل المجموعات	١٦٥٢,١٨٦	٢١٢	٣٦,٨١٦	٥,٢٢	٠,٠١
	الكلي	١٧٤٥,٩٧٢	٢١٤	٧,٠٥٧		
القيمه الاقتصادية للعمل	بين المجموعات	١٥٦٩,٧٤٠	٢١٤	١٣٥,١٤٥	٢٠,٥٥	٠,٠١
	الكلي	٢٧٠,٢٨٩	٢	٦,٥٧٦		
القيمه الاجتماعيه للعمل	داخل المجموعات	١٣٩٤,١٤٨	٢١٢	٨٨,١٠٧	١٧,٥٦	٠,٠١
	الكلي	١٦٦٤,٤٣٧	٢١٤	٥,٠١٦		
السعي للترقى	بين المجموعات	١٧٦,٢١٤	٢	٣,٩٩٦	٠,٥٣	غير دالة
	داخل المجموعات	١٠٦٣,٤٤٢	٢١٢	٧,٥٧٨		
الدافيه للإنجاز	الكلي	١٢٣٩,٦٥٦	٢١٤	٧٠,٦٨٣	١٠,٩٤	٠,٠١
	بين المجموعات	٧,٩٩٣	٢	٦,٤٦٠		
الانتماء	داخل المجموعات	١٦٠٦,٦٣١	٢١٢	١٠٠,٨٠٩	٠,٢٣	غير داله
	الكلي	١٦١٤,٦٢٣	٢١٤	١,٣٨٩		

		٦,٠٠٦	٢١٢	١٢٧٣,٣٤٣	داخل المجموعات	للعمل
			٢١٤	١٢٧٦,١٢١	الكلية	
		٩٣١,٣٦٩	٢	١٨٦٢,٧٣٧	بين المجموعات	الدرجة
٠,٠١	١٠,٣٩	٨٩,٦٧٤	٢١٢	١٩٠١٠,٩١٨	داخل المجموعات	الكلية
			٢١٤	٢٠٨٧٣,٦٥٦	الكلية	

يتضح من الجدول (٢١) وجود فروق دالة في قيم العمل وفقا لعدد سنوات الخبرة في غالبية القيم ما عدا قيمتي: السعي للترقى والانتماء للعمل فلم تكن الفروق فيهما دالة وللتعرف على اتجاه الفروق تم استخدام اختبار توكي للمقارنات البعدية للمتوسطات وجاءت النتائج كما بالجدول التالي:

جدول (٢٢) اتجاه الفروق في قيم العمل وفقا لعدد سنوات الخبرة

البعد	المجموعة	المتوسط	من ١٠ إلى ١٥ سنة	١٥ سنة فأكثر
الفخر	اقل من ١٠ سنوات	٢٢,٧٣	٠,٦٥	٠,٠٥
	من ١٠ إلى ١٥ سنة	٢٢,٠٨	-	٠,٦٠
	١٥ سنة فأكثر	٢٢,٦٧	-	-
الاندماجية	اقل من ١٠ سنوات	١٩,٣٠	٠,٠٠	١,٦٥
	من ١٠ إلى ١٥ سنة	١٩,٣٠	-	١,٦٥
	١٥ سنة فأكثر	٢٠,٩٥	-	-
الافضليه	اقل من ١٠ سنوات	١٦,٨١	٠,١١	١,٤٨
	من ١٠ إلى ١٥ سنة	١٦,٧٠	-	١,٣٧
	١٥ سنة فأكثر	١٥,٣٣	-	-
القيمه الاقتصادية للعمل	اقل من ١٠ سنوات	١٧,٠٥	٢,١٢	١,٤٦
	من ١٠ إلى ١٥ سنة	١٤,٩٣	-	٣,٥٩
	١٥ سنة فأكثر	١٨,٥١	-	-
القيمه الاجتماعيه للعمل	اقل من ١٠ سنوات	١٩,٧٧	٠,٥٧	٢,٠٦
	من ١٠ إلى ١٥ سنة	١٩,٢٠	-	٢,٦٤
	١٥ سنة فأكثر	٢١,٨٤	-	-
الدافعيه للإنجاز	اقل من ١٠ سنوات	٢٢,٩٨	١,٩١	٠,٤٨
	من ١٠ إلى ١٥ سنة	٢١,٠٨	-	٢,٣٩
	١٥ سنة فأكثر	٢٣,٤٧	-	-



الدرجة الكلية	اقل من ١٠ سنوات	١٦٢,١٨	٥,٥٦	٣,٨٦
من ١٠ إلى ١٥ سنة	١٥٦,٦٣	-	-	٩,٤٢
١٥ سنة فأكثر	١٦٦,٠٥	-	-	-

يتضح من الجدول (٢٢) وجود فروق في قيمتي الفخر والدافعية للإنجاز في اتجاه الأقل خبرة وفي بقية القيم في اتجاه الأكثر خبرة، وقد يرجع ذلك إلى أن الشخص الأقل خبرة بحكم قلة خبرته بالعمل يكون أكثر سعادة وافتخارا به و متحمسا للعمل الجديد ويشعر بالمسؤولية والاهتمام به وهذه النتيجة تختلف عن دراسة (Wan, &Li, Liu) (2008) التي توصلت إلى أن مستوى قيم العمل كان مرتبطا بزيادة العمر فكلما كان الفرد أقدم كانت قيم الفرد لديه أعلى وكلما زاد مستوى التعلم الذي تلقاه الفرد زادت قيم العمل لديه، كما تختلف عن ما توصلت إليه دراسة زهو (٢٠٠٣) التي توصلت إلى أن اكتساب قيم العمل يختلف باختلاف الفرق الدراسية بالجامعة لصالح الفرق الأعلى.

#### السؤال الخامس وينص على:

ما دلالة الفروق بين الإداريين بجامعة الطائف في الإبداع الإداري وفقا للنوع وعدد سنوات الخبرة.

#### أولاً: الفروق وفقا للجنس

جدول (٢٣) قيمة ت ودلالاتها للفروق بين الإداريين في الإبداع الإداري وفقا للنوع

الابعاد	النوع	العدد	المتوسط	الانحراف المعياري	قيمه ت	مستوى الدلالة
الحساسية للمشكلات	ذكور	٧٦	٨,٨٦	١,٦٥	٢,٧٤	٠,٠١
	إناث	١٣٩	٩,٥٠	١,٦٧		
الإصالة	ذكور	٧٦	١١,٦١	٢,٦٨	٠,٠٥	غير داله
	إناث	١٣٩	١١,٦٢	١,٨١		
الطلاقه	ذكور	٧٦	١٣,٥٨	٢,٦١	١,٣٤	غير داله
	إناث	١٣٩	١٤,٠٦	٢,٤٨		
المرونة	ذكور	٧٦	١٤,٤٧	٢,٨٥	١,٥٩	غير داله
	إناث	١٣٩	١٥,٠٦	٢,٤٢		
المخاطرة	ذكور	٧٦	١٤,٠٤	٢,٠٠	٠,٤٢	غير داله
	إناث	١٣٩	١٤,١٦	١,٩٩		
	ذكور	٧٦	١٣,٧٧	١,٢١		
القدرة على التحليل والربط	ذكور	٧٦	١٣,٧٧	١,٢١	٠,٨٢	غير داله
	إناث	١٣٩	١٣,٩١	١,٠٦		

غير داله	٠,٦٠	١,٥٩	١٢,٤٩	٧٦	ذكور	الاحتفاظ بالاتجاه ومواصلته
		١,٣٨	١٢,٦١	١٣٩	إناث	
غير داله	١,٥٥	٩,٦١	٨٨,٨٢	٧٦	ذكور	الدرجة الكلية
		٩,٤٩	٩٠,٩٢	١٣٩	إناث	

يتضح من الجدول (٢٣) أن قيمة (ت) للفروق وفقا للنوع في الإبداعي الإداري غير دالة في غالبية الأبعاد والدرجة الكلية ما عدا بعد الحساسية للمشكلات فقد وجدت فروق في اتجاه الإناث

ثانيا: الفروق وفقا لسنوات الخبرة

جدول (٢٤) قيمة (ف) ودلالاتها للفروق في قيم العمل وفقا لسنوات الخبرة

الأبعاد	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	مستوي الدلالة
الحساسية للمشكلات	بين المجموعات	٣٥,٥٨٧	٢	١٧,٧٩٣	٦,٦٠	٠,٠١
	داخل المجموعات الكلي	٥٧١,٢٢٣	٢١٢	٢,٦٩٤		
الأصالة	بين المجموعات	٣٠,٤٧٦	٢	١٥,٢٣٨	٣,٣٦	٠,٠٥
	داخل المجموعات الكلي	٩٦٠,٤٨٢	٢١٢	٤,٥٣١		
الطلاقة	بين المجموعات	٤٣,٧٦٤	٢	٢١,٨٨٢	٣,٤٨	٠,٠٥
	داخل المجموعات الكلي	١٣٣٤,٧٧٦	٢١٢	٦,٢٩٦		
المرونة	بين المجموعات	٥٩٤	٢	٢٩٧	٠,٠٤	غير دالة
	داخل المجموعات الكلي	١٤٣٤,٦٤٣	٢١٢	٦,٧٦٧		
المخاطرة	بين المجموعات	٤٥,٥٨١	٢	٢٢,٧٩٠	٦,٠١	٠,٠١
	داخل المجموعات الكلي	٨٠٤,٥١٢	٢١٢	٣,٧٩٥		
القدرة على التحليل والربط	بين المجموعات	١,٨٠٥	٢	٩٠٣	٠,٧٣	غير دالة
	داخل المجموعات الكلي	٢٦٢,٠٠٩	٢١٢	١,٢٣٦		
الاحتفاظ بالاتجاه ومواصلته	بين المجموعات	٢٦,٣٠٩	٢	١٣,١٥٤	٦,٥٧	٠,٠١
	داخل المجموعات الكلي	٤٢٤,٤٦٣	٢١٢	٢,٠٠٢		
الدرجة الكلية	بين المجموعات	٤٦٢,٩١٥	٢	٢٣١,٤٥٧	٢,٥٧	غير دالة

		٩٠,٠٧٧	٢١٢	١٩٠٩٦,٣٦٩	داخل المجموعات
			٢١٤	١٩٥٥٩,٢٨٤	الكلية

يتضح من الجدول (٢٤) أن قيمة (ف) للفروق في الإبداع الإداري وفقا لسنوات الخبرة جاءت دالة في معظم الأبعاد ما عدا أبعاد: المرونة و القدرة على التحليل والربط والدرجة الكلية وللتعرف على اتجاه الفروق تم استخدام اختبار توكي للمقارنات البعدية للمتوسطات وجاءت النتائج كما بالجدول التالي:

جدول (٢٥) اتجاه الفروق في الإبداع الإداري وفقا لسنوات الخبرة

البعد	المجموعه	المتوسط	من ١٠ إلى ١٥ سنة	١٥ سنة فاكثر
الحساسيه للمشكلات	اقل من ١٠ سنوات	٩,٠٢	٠,٢٣	١,٠٥
	من ١٠ إلى ١٥ سنة	٩,٢٥	-	٠,٨٢
	١٥ سنة فاكثر	١٠,٠٧	-	-
الاصاله	اقل من ١٠ سنوات	١١,٣٨	٠,٩٩	٠,٢٥
	من ١٠ إلى ١٥ سنة	١٢,٣٨	-	٠,٧٥
	١٥ سنة فاكثر	١١,٦٣	-	-
الطلافه	اقل من ١٠ سنوات	١٣,٥٦	١,١٤	٠,٦٠
	من ١٠ إلى ١٥ سنة	١٤,٧٠	-	٠,٥٤
	١٥ سنة فاكثر	١٤,١٦	-	-
المخاطرة	اقل من ١٠ سنوات	١٤,١٥	٠,٦٧	٠,٨٠
	من ١٠ إلى ١٥ سنة	١٤,٨٣	-	١,٤٨
	١٥ سنة فاكثر	١٣,٣٥	-	-
الاحتفاظ بالاتجاه ومواصلته	اقل من ١٠ سنوات	١٢,٥٧	٠,٥٨	٠,٥٤
	من ١٠ إلى ١٥ سنة	١٣,١٥	-	١,١٣
	١٥ سنة فاكثر	١٢,٠٢	-	-

يتضح من الجدول (٢٥) وجود فروق في معظم الأبعاد في اتجاه الأكثر خبرة ما عدا أبعاد الأصالة والمخاطرة الاحتفاظ بالاتجاه ومواصلته فقد كانت الفروق في اتجاه مجموعة الخبرة من ١٠ - ١٥ سنة، وقد يرجع ذلك إلى ان الأفراد الأقل خبرة بحكم قلة خبرتهم قد يتصفون بالمخاطرة والاندفاع والحماس وأيضا الحيوية ومواصلة النشاط لحين الوصول لأهدافهم أما الأكثر خبرة فهم أكثر دراية وأقل اندفاعا وأكثر مثابرة وتروي كما أكدت على ذلك دراسة رمضان (٢٠٠٦) التي أشارت إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية في الإبداع الإداري وفقا لسنوات الخبرة .

### التوصيات:

- ضرورة الاهتمام بتشجيع وتكريم القادة المبدعين المتميزين لحثهم على توليد مزيد من الأفكار الجديدة والمساهمة في حل المشكلات .
- تصميم برامج لتنمية الإبداع الإداري للإداريين وتدريبهم على مستجدات الإبداع في الإدارة.
- ضرورة الاهتمام بتكوين رؤية إبداعية هادفة للتطور والتحسين المستمر لدى القادة .
- تنمية الوعي بالجامعة على أهمية الإبداع الإداري في تحقيق كفاءة وتميز الجامعة .
- وضع خطة للقضاء على معوقات الإبداع الإداري لدى القادة بالجامعة .

## المراجع:

- إبراهيم، عبد الستار (١٩٨٥). أفاق جديدة في دراسة الإبداع. الكويت: وكالة المطبوعات.
- أبو عايد، محمود أحمد (٢٠٠٦). اتجاهات حديثة في القيادة التربوية الفاعلة. الأردن، دار الأمل.
- اعتماد، علام و زايد، أحمد (١٩٩٢). مقياس قيم العمل، الإطار النظري ودليل المقياس. القاهرة: مكتبة الانجلو المصرية.
- بخارى، سلطان سعيد (٢٠٠٨). الثقافة التنظيمية لمدير المدرسة ودورها في الإبداع الإداري من وجهة نظر مديري مدارس التعليم الابتدائي. رسالة ماجستير (غير منشورة)، كلية التربية، جامعة أم القرى.
- البريدى، عبد الله عبد الرحمن (١٩٩٩). الإبداع يخنق الأزمات، الرياض: الأفكار الدولية.
- البوسعيدى، راشد حمد (٢٠١٢). التعليم الأساسي وتنمية قيم العمل. مجلة جامعة دمشق، ٢٨(٢).
- الجعافرة، صفاء جميل (٢٠١٣). أساليب إدارة الصراع التنظيمي وعلاقتها بالإبداع الإداري لدى مديري ومديرات المدارس الحكومية في محافظة الكرك. مجلة دراسات العلوم التربوية، الجامعة الأردنية، ٤٠(٢).
- جمعة، محمود حسن ونورى، حيدر شاكر (٢٠١١). تأثير القيادة الإدارية الناجحة في تحقيق الإبداع الإداري. مجلة الإدارة والاقتصاد جامعة ديالى، ٩٠.
- الجمل، على أحمد (١٩٩٦). القيم ومناهج التاريخ الإسلامي. القاهرة: عالم الكتب.
- الحربي، عضيف موسى محمد (٢٠٠٣). أثر متغيرات البناء التنظيمي والمتغيرات الشخصية على الإبداع الإداري لدى المدراء في الأجهزة الحكومية السعودية. رسالة ماجستير، جامعة الملك سعود.
- حسن، ماهر محمد صالح (٢٠٠٤). القيادة أساسيات ونظريات ومفاهيم. الأردن، دار الكندي.
- حمادات، محمد حسن (٢٠٠٦). قيم العمل والالتزام الوظيفي لدى المديرين والمعلمين في المدارس. الأردن: دار الحامد.

- حوامدة ، باسم على عبيد و حراشنة ، محمد عبود ( ٢٠٠٦ ) . مستوى الإبداع الإداري لدى القادة التربويين في مديريات التربية والتعليم في الأردن . مجلة العلوم التربوية والدراسات الإسلامية ، جامعة الملك سعود ، ٢ ( ١٨ ) .
- الخباز، جمال وعبد الحافظ، ثروت (٢٠٠٤). قيم العمل المتحققة لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة الأزهر في إطار مدخل الثقافة التنظيمية: دراسة ميدانية مجلة كلية التربية ببنها، جامعة الزقازيق ، ١٤ ( ٥٧ ) .
- الدرايسة ، بسمة قاسم ( ٢٠٠٨ ) . مستوى الإبداع الإداري والوظيفي لدى مدرسي التربية الرياضية من وجهة نظر مدراء المدارس في محافظة أربد ، رسالة ماجستير ، الأردن ، جامعة اليرموك .
- الرشيدى ، عشقران ( ١٤٣٦ ) . قيم العمل وأثرها على الأداء الوظيفي. مجلة التنمية الإدارية ، إدارة العلاقات العامة والإعلام ، ع ١٢٦ .
- رمضان، آمال مصلح إبراهيم ( ٢٠٠٦ ) . ممارسات الإبداع لدى القيادات التربوية النسائية في مراحل التعليم العام بالمدينة المنورة تصور مقترح . مجلة كلية التربية جامعة عين شمس ، ٣ (٣٠) .
- الرويسان ، فاطمة صالح و عبد القادر، حسان على ( ٢٠٠٦ ) . مساهمات قيم العمل في رفع كفاءة الأداء الوظيفي. مجلة البحوث التجارية كلية التجارة ، جامعة الزقازيق ، ٢٨ (١) .
- زهران ، حامد عبد السلام ( ٢٠٠٠ ) . علم النفس الاجتماعي، القاهرة: عالم الكتب .
- الزهري ، رندة ( ٢٠٠٢ ) . الإبداع الإداري في ظل البيروقراطية . مجلة عالم الفكر ، ٣٠ ( ٣ ) .
- زهو ، عفاف ( ٢٠٠٣ ) . دور كلية التربية في تنمية قيم العمل لدى طلابها ، مجلة مستقبل التربية العربية ، ٣٠ .
- الزيود ، ماجد ( ٢٠٠٦ ) . الشباب والقيم في عالم متغير . عمان: دار الشروق .
- السليم ، عبد الله يوسف الزامل ( ٢٠٠٢ ) . أثر المتغيرات التنظيمية على مستوى الإبداع الإداري للعاملين في الأجهزة الأمنية ، رسالة ماجستير ، جامعة نايف للعلوم الأمنية
- السميري ، حامد عاتق مرزوق ( ٢٠٠٣ ) . العوامل المؤثرة على الإبداع في المنظمات العامة . رسالة ماجستير ، جامعة الملك عبد العزيز .

- السويدان ، طارق محمد و العدلوني ، محمد أكرم ( ٢٠١٢ ) . مدخل إلى العمل المؤسسي . ط٣ ، الرياض: قرطبة للنشر .
- الشريف ، على فهيد فهد الفعر ( ٢٠٠٧ ) . الثقافة التنظيمية ودورها في الإبداع الإداري بالجامعات السعودية . رسالة دكتوراه ، كلية التربية ، جامعة أم القرى .
- شفيق ، محمد ( ٢٠٠٣ ) . الإنسان والمجتمع . مقدمة في علم النفس الاجتماعي ، الإسكندرية: المكتب الجامعي الحديث .
- الشقراء ، عادل صالح ( ٢٠٠٣ ) . علاقة الأنماط القيادية بمستوى الإبداع الإداري . رسالة ماجستير ، الرياض ، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية .
- الشلفو ، عبد الروؤف حسن محمد ( ٢٠١٤ ) . قيم العمل وتأثيرها على أبعاد التغيير التنظيمي دراسة تطبيقية على الجامعات الحكومية الليبية ، رسالة دكتوراه ، كلية التجارة جامعة المنصورة .
- الشمري ، فهد عايش ( ٢٠٠٢ ) . المدخل الإبداعي لإدارة الأزمات والكوارث . الرياض: مطابع نجد .
- الصيرفي ، محمد عبد الفتاح ( ٢٠٠٣ ) . الإدارة الرائدة . عمان: دار صفاء .
- عبادة ، أحمد ( ٢٠٠١ ) . الحلول الابتكارية للمشكلات . القاهرة: مركز الكتاب .
- عباس ، سهيلة ( ٢٠٠٤ ) . القيادة الإبتكارية والأداء المتميز . عمان: دار وائل للنشر .
- عبد الرحيم، عاطف جابر طه ( ٢٠١٤ ) . أثر القيم التنظيمية للمديرين على التوافق التنظيمي وقيم العمل . مجلة جامعة القدس المفتوحة للأبحاث والدراسات ، ١ ( ٣٣ ) .
- عبد الله، نجلاء محمود ( ١٩٩٢ ) . القيم التنظيمية للمديرين في الجهاز الحكومي القطري وعلاقتها بالأداء الوظيفي . رسالة ماجستير ، عمان: الجامعة الأردنية .
- عبد المنعم ، عزة و عبد الحكيم ، محمد ( ٢٠٠٠ ) . تنمية الإبداع الإبتكاري لدى المواطن العربي . مؤتمر الإبداع والتجديد في الإدارة العربية في مواجهة تحديات القرن الحادي والعشرين ، القاهرة: المنظمة العربية للتنمية الإدارية .
- العتيبي، آدم غازي ( ١٩٩٨ ) . أثر الخصائص الوظيفية والشخصية وقيم العمل على الأداء الوظيفي في القطاع الحكومي بدولة الكويت . المجلة العلمية لكلية الإدارة والاقتصاد ، ٩ .
- عفان ، نصر ( ٢٠٠٣ ) . الشخصية المبدعة . عمان: دار الثقافة .

- العميان، محمود سلمان (٢٠٠٤) . السلوك التنظيمي في منظمات الأعمال . ط٢ ، عمان : دار وائل للنشر .
- العنقري، غادة عبد الرحمن ( ١٤٢٢). علاقة السلوك القيادي بالإبداع الإداري للمرؤوسين . رسالة ماجستير ، جامعة الملك سعود .
- العواد، عبد الله محمد ( ٢٠٠٥) . واقع الإبداع الإداري وأساليب تطويره ، ماجستير، الرياض، جامعة نايف للعلوم الأمنية .
- عوض ، عاطف (٢٠١٣) . أثر تطبيق عناصر الإبداع الإداري في التطوير التنظيمي . مجلة جامعة دمشق للعلوم الاقتصادية والقانونية ، ٢٩ (٣) .
- القرني ، عبد الله أحمد ( ٢٠٠٨) . قيم العمل الواردة في ميثاق أخلاقيات مهنة التعليم من المنظور الإسلامي وآلية تفعيلها لدى المعلمين . رسالة ماجستير ، مكة المكرمة ، كلية التربية ، جامعة أم القرى .
- القريوتي ، محمد قاسم ( ٢٠٠٠) . السلوك التنظيمي دراسة لسلوك الإنسان الفردي والجماعي في المنظمات المختلفة . عمان: دار الشروق .
- كاظم ، على مهدي والعبدي ، نوري والجبوري ، عبد المحسن ( ٢٠٠٠) . النسق القيمي لدى طلبة جامعة قاريونس الليبية . مجلة علم النفس ، ٥٥ .
- المانع ، عزيزة ( ٢٠٠٤) . القيم السلوكية في العمل دراسة مقارنة بين المعلمين والمعلمات في المرحلة الثانوية . رسالة ماجستير ، كلية التربية ، جامعة الملك سعود.
- ميخائيل، أمطانيوس ( ٢٠٠٣) . بعض قيم العمل السائدة لدى عينة من معلمي المرحلة الابتدائية في مدينة دمشق وريفها في ضوء متغيري الجنس والخبرة . المجلة العربية للتربية ، ٢٢ (١) .
- ناصف ، محمد أحمد ( ٢٠٠٠) . نظم التعليم العربية والإبداع . ندوة التعليم والإبداع في مستهل الألفية الثالثة ، في الفترة ٣-٤ مايو .
- نصر، عزت جلال مصطفى ( ٢٠٠٨). الإبداع الإداري والتطوير الذاتي للمدرسة الثانوية العامة رؤية استراتيجية . القاهرة: المكتب الجامعي الحديث .
- هاشم، نهلة عبد القادر(٢٠٠٥) . إدارة المعرفة مدخل للإبداع التنظيمي في الجامعات المصرية . مستقبل التربية العربية ، المركز العربي للتعليم والتنمية .



- هيجان، عبد الرحمن أحمد ( ١٩٩٩ ) . معوقات الإبداع في المنظمات السعودية . مجلة الإدارة العامة ، ٣٩ (١) .
- Drucker, P.(1998) .The Discipline of Innovation ، Harvard Business Review.(٦)٧٦ ،
- Eysenek, H.(1996). The measurement of creative in M.A.Boden dissertation of creativity. Boston, MA: MIT Press
- Kreitner,R .& Kinicki, A.(1992) .Organizational Behavior , 2ed, Irwin ,Homewood.
- Kurt,I.& Yahyagil, M.(2015). Universal Values , Creative Behavior and Leadership : Turkish Case , International Business Research, Canadian Center of Science and Education , 8(6) .
- Li , W. Liu,X.and wan,W.( 2008) Demographic Effects of Work Values and Their Management Implications , Journal of Business Ethics, 4(81).
- Mayer, R.( 1993) .Thinking Problem Solving Cognition , 2ed, New york , Freeman .
- Mayer, R.E.(1992). Thinking problem solving cognition. 2nd ed .new York : freeman and company .
- Michell, C. (2005). School Counselors. Master Degree, Brigham, Yong University.
- Nicolas , P. ( 2001) .What We Know and How We Know :Apreliminary Study of Managerial Practices of High schools ,Journal of School Administration ,13(2).
- Plesk,p.(1999) .No Special Gift Needed Generating Creative Ideas for Health care , Organizational Health Forum , 42(2) .
- Smola,K. & Sutton,C.(2002) .Generational Differences : Revisiting Generational wOrk Values for the New Millennium, Journal of Organizational Behavior, No,23.
- Taylor, C.W.(1993). Various approaches to definition of creativity . in R.J. Sternberg (eds.) the nature of creativity. New York: university of Cambridge.
- Twenge , J. ( 2010) . Generational Differences in Work Values: Leisure and Extrinsic Values Increasing Social and Intrinsic Values Decreasing , Journal of Management , 36(5)
- Xiao,S.(2008) .Work Values ,Job Satisfaction and Organizational Commitment in China. Paper Presented at the AIB Annual Conference , Milan , Italy, on July.

- **York,F.& Larue J.(2002) .Protecting your Child in an xRated World. Tyndale House Publishers.**