



وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة محمد خيضر بسكرة

كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية

قسم العلوم الاجتماعية



الرقم التسلسلي :

رقم التسجيل :

عنوان المذكرة :

النسق القيمي وعلاقته بالإبداع الإداري

لدى الأستاذ الجامعي

دائرة ميدانية على عينة من أساتذة جامعة محمد خيضر بسكرة وجامعة المسيلة

مذكرة نهاية الدراسة لنيل شهادة الماجستير في علم النفس

تخصص : علم النفس العمل والتنظيم

إشراف الأستاذ الدكتور :

✍️ تاوريريت نورالدين

من إعداد الطالب :

✍️ شيخاوي صلاح الدين

تاريخ المناقشة : 2015/05/19

أعضاء لجنة المناقشة :

الاسم واللقب	الرتبة العلمية	الصفة	الجامعة
عيسى قبوق	أستاذ محاضر - أ-	رئيسا	جامعة بسكرة
نور الدين تاوريريت	أستاذ التعليم العالي	مشرفا ومقررا	جامعة بسكرة
وسيلة بن عامر	أستاذ محاضر - أ-	عضوا مناقشا	جامعة بسكرة
صباح ساعد	أستاذ محاضر - أ-	عضوا مناقشا	جامعة بسكرة

السنة الدراسية : 2015/2014



وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة محمد خيضر بسكرة
كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية
قسم العلوم الاجتماعية



عنوان المذكرة :

النسق القيمي وعلاقته بالإبداع الإداري

لدى رؤساء الأقسام الأكاديميين

دارسة ميدانية بجامعة محمد خيضر بسكرة وجامعة المسيلة

مذكرة نهاية الدراسة لنيل شهادة الماجستير في علم النفس

تخصص : علم النفس العمل والتنظيم

إشراف الأستاذ الدكتور :

✍️ تاويريت نورالدين

من إعداد الطالب :

✍️ شيخاوي صلاح الدين

السنة الدراسية : 2015/2014

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

تشكرات:

لا بد لنا ونحن نخطو خطواتنا الأخيرة في الحياة الجامعية من وقفة نعود إلى أعوام
قضيناها في رحاب الجامعة مع أساتذتنا الكرام الذين قدموا لنا الكثير بأذلين بذلك جهودا
كبيرة في بناء جيل الغد لتبعث الأمة من جديد...
وقبل أن نمضي نقدم أسمى آيات الشكر والامتنان والتقدير والمحبة إلى الذين حملوا أقدس
رسالة في الحياة...
إلى الذين مهدوا لنا طريق العلم والمعرفة...
إلى جميع أساتذتنا الأفاضل "....."
من عالما فإن لم تستطع فكن متعلما فإن لم تستطع فأحب العلماء فإن لم تستطع فلا
تبغضهم
وأخص بالتقدير والشكر:
الأستاذ الدكتور المشرف تاوريريت نور الدين
ونشكر كل الأساتذة الذين قدموا لنا يد العون ولم يبخلوا عنا بتقديم النصائح والإرشادات
العلمية
من أجل إتمام هذا البحث
إلى الذين كانوا عوننا لنا في بحثنا هذا ونورا يضيء الظلمة التي كانت تقف أحيانا في
طريقنا.
إلى من زرعوا التفاؤل في دربنا وقدموا لنا المساعدات والتسهيلات والأفكار والمعلومات،
ربما دون أن يشعروا بدورهم في ذلك فلهم منا كل الشكر



الإهداء:

****بسم الله الرحمن الرحيم****

((قل اعملوا فسيرى الله عملكم ورسوله والمؤمنون))

إلهي لا يطيب الليل إلا بشكرك ولا يطيب النهار إلى بطاعتك .. ولا تطيب اللحظات إلا

بذكرك .. ولا تطيب الآخرة إلا بعفوك .. ولا تطيب الجنة إلا برويتك

إلى من بلغ الرسالة وأدى الأمانة .. ونصح الأمة .. إلى نبي الرحمة ونور العالمين ..

سيدنا محمد صلى الله عليه وسلم.

إلى من جرع الكأس فارغاً ليسقيني قطرة حب

إلى من كلت أنامله ليقدم لنا لحظة سعادة

إلى من حصد الأشواك عن دربي ليمهد لي طريق العلم

إلى القلب الكبير "والدي العزيز"

إلى من أرضعتني الحب والحنان إلى رمز الحب وبلسم الشفاء

إلى القلب الناصع بالبياض "والدتي الحبيبة"

إلى سندي وقوتي وملاذي بعد الله

إلى من آثروني على أنفسهم

إلى من علموني علم الحياة

إلى من أظهروا لي ما هو أجمل من الحياة "إخوتي"

الآن تفتح الأشرعة وترفع المرساة لتنتقل السفينة في عرض بحر واسع مظلم هو بحر

الحياة وفي هذه الظلمة لا يضيء إلا قنديل الذكريات ذكريات الأخوة البعيدة إلى الذين

أحببتهم وأحبوني

ملخص الدراسة :

هدفت الدراسة إلى الكشف عن طبيعة العلاقة بين النسق القيمي والإبداع الإداري لدى رؤساء الأقسام الأكاديميين بجامعة محمد خيضر - بسكرة - وجامعة المسيلة -، ولتحقيق أهداف الدراسة استخدم الطالب الباحث المنهج الوصفي التحليلي .

واعتمد مقياس البورت وزملائه (**ALLPORT et al**) لقياس النسق القيمي واستبيان للإبداع الإداري وطبقت أداة الدراسة على مجتمع الدراسة الذي يشمل رؤساء الأقسام بالجامعتين، والذين كان عددهم (42) وللمعاينة استخدم أسلوب الحصر الشامل وتم استرداد (58) استبيان من الاستبيانات الموزعة في الدراسة .

وقد توصلت الدراسة إلى النتائج التالية :

- توجد علاقة ارتباطيه موجبة بين النسق القيمي والإبداع الإداري لدى رؤساء الأقسام الأكاديميين.
- يوجد إختلاف في شكل النسق القيمي لدى رؤساء الأقسام الأكاديميين وذلك من خلال تباين درجاتهم في مقياس القيم.
- مستوى الإبداع الإداري لدى رؤساء الأقسام الأكاديميين كان مرتفع.
- توجد علاقة طردية بين (القيم الدينية والنظرية، الاجتماعية، السياسية، الاقتصادية، الجمالية) و الإبداع الإداري لدى رؤساء الأقسام الأكاديميين.
- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في متغير النسق القيمي تبعا لمتغير السن والتخصص الأكاديمي .
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في متغير الإبداع الإداري تبعا لمتغير السن والتخصص الأكاديمي .

Study summary:

The study aimed to reveal the nature of the relationship between the pattern of values administrative and creativity among department heads academics at the Universities of Mohamed KHIDER – Biskra – and the University of M SILA – and to achieve the objectives of the study, the researcher used the student descriptive analytical method, adopted Allport and his colleagues measure of the layout of values and a questionnaire administrative creativity and applied study tool the study population, which includes the heads of departments Paljamotain, and preview the complete enumeration method used was to recover (42) questionnaire distributed questionnaires in the study.

The study found the following results:

- There is a positive relationship between the pattern of values and creativity of the administrative department heads academics.
- There is a difference in the form of lines of values among department heads academics.
- Managing Creativity level of heads of departments academics was high.
- There is a direct correlation between the (religious and theoretical values, social, political, economic, aesthetic) and the level of creativity of the administrative department heads academics.
- There are significant differences in the pattern of values variable due to the variable age and academic specialization differences.
- There is no statistically significant differences in the administrative creativity variable due to the variable age and academic specialization.

تشكرات :
إهداء :
قائمة الموضوعات :
قائمة الجداول :
قائمة الرسوم البيانية :
مقدمة : أ

الفصل الأول : إطار عام للدراسة

1. إشكالية البحث : 04
2. تساؤلات الدراسة : 05
1.2. التساؤل العام : 05
2.2. التساؤلات الفرعية: 05
3. فرضيات الدراسة: 06
1.3. الفرضية العامة: 06
2.3. الفرضيات الفرعية: 06
4. أسباب اختيار الموضوع: 07
5. أهداف الدراسة : 07
6. أهمية الدراسة : 07
7. تحديد المفاهيم اجرائيا: 08
1.7. القيم: 08
2.7. الإبداع الإداري 09
3.7. الجامعة 10
4.7 : الاستاذ الجامعي الاداري 10
8. الدراسات السابقة و المشابهة: 11
1.8. الدراسات التي تتناول النسق القيمي: 11
2.8. الدراسات التي تناولت الإبداع الإداري: 18
3.8. التعقيب على الدراسات السابقة: 24

الفصل الثاني .
النسق القيمي

28	تمهيد :
29	1. مفهوم القيم ::
29	2. وظائف القيم وأهميتها :
29	1.2. وظائف القيم:
30	3. أهمية القيم:
31	4. تصنيف القيم :
31	1.4. من حيث بعد المحتوى :
32	2.4. على أساس المقصد:
33	3.4. على أساس الشدة :
33	4.4. على أساس العمومية:
34	5.4. على أساس الوضوح:
34	6.4. على أساس الدوام:
34	7.4. تصنيف على أساس المرونة:
35	5. خصائص القيم :
35	1.5. قيم نسبية:
35	2.5. قيم اجتماعية:
35	3.5. قيم مكتسبة:
35	4.5. قيم مرنة:
35	5.5. قيم ذات قطبين:
35	6.5. قيم تلقائية:
35	7.5. قيم إنسانية:
36	8.5. قيم ذاتية:
36	6. مصادر القيم :
36	1.6. العوامل الجغرافية :
36	2.6. المصدر الاجتماعي :

36.....	3.6. المصدر الدينى :
37.....	4.6. القيم البدوية (البدائة) :
37.....	5.6. القيم المدنية :
37.....	6.6. الخبرة :
37.....	7. مكونات القيم:
38.....	8. الاتجاهات النظرية المفسرة للقيم :
38.....	1.8. النظرية النسقية :
39.....	1.8. الإسهامات الفيبرية :
39.....	9. النسق القيمي :
40.....	10. أساليب وطرق قياس القيم :
40.....	1.10. الملاحظة :
40.....	2.10. المقابلة الشخصية :
40.....	3.10. تحليل المضمون أو المحتوى :
40.....	4.10. الاختبارات :
41.....	11. تأثير القيم على السلوك القيادى :
43.....	12.. تناقض القيم داخل التنظيم

الفصل الثالث :
الإبداع الإدارى

47.....	تمهيد :
48.....	1. ماهية الإبداع:
49.....	2. تصنيف تعريفات الإبداع :
50.....	3. علاقة الإبداع ببعض المفاهيم :
50.....	1.3. الإبداع والابتكار :
50.....	2.3. الإبداع ولاختراع :
50.....	3.3. الإبداع والتميز :
50.....	4. خصائص الإبداع :
50.....	1.4. الإبداع ظاهرة فردية وجماعية :
51.....	2.4. الإبداع ظاهرة إنسانية عامة وليست خاصة :

51	3.4. الإبداع يتأثر بالعوامل الوراثية :
51	5. العناصر المكونة للإبداع :
51	1.5. التخطيط الاستراتيجي :
51	2.5. التفكير الاستراتيجي
52	3.5. بناء ثقافة المنظمة
53	6. مستويات الإبداع :
53	1.6. الإبداع التعبيري :
53	2.6. الإبداع الاقتباسي :
53	3.6. الإبداع الاختراعي :
53	4.6. الإبداع التجديدي :
53	5.6. الإبداع الانبثاقي :
54	7. مفهوم الإبداع الإداري:
55	1.7. مستويات الإبداع الإداري في المنظمات :
55	2.7. خصائص القائد الإداري المبدع :
56	3.7. مبادئ الإبداع الإداري:
57	8. نماذج الإبداع الإداري :
57	9. العمل الإبداعي :
58	1.9. ركائز التفوق في العمل الإبداعي :
59	10. أسباب تبني الإبداع في المنظمات :
59	11. المنظمات المبدعة :
61	12. معوقات الإبداع الإداري :
63	الخلاصة :

الفصل الرابع :

الجامعة ،الأستاذ الجامعي ، رؤساء الأقسام الأكاديمية

65.....	تمهيد :
66.....	1. ماهية الجامعة :
66.....	1.1. تعريف الجامعة :
66.....	2. أهداف الجامعة :
67.....	3. وظائف الجامعة :
68.....	1.3. وظائف اجتماعية:
69.....	2.3. وظائف اقتصادية :
69.....	4. الجامعة الجزائرية :
69.....	1.4. مفهوم الجامعة الجزائرية:
70.....	2.4. نشأة وتطور الجامعة الجزائرية :
70.....	1.2.4. الجامعة الجزائرية خلال الفترة الاستعمارية :
70.....	2.2.4. الجامعة الجزائرية غداة الاستقلال :
70.....	3.2.4. مرحلة الإصلاح بموجب قانون 1971 :
71.....	4.2.4. إصلاح التعليم العالي النظام الجديد ألمدي :
72.....	5. التنظيم الإداري على مستوى الجامعة الجزائرية :
72.....	1.5. تعريف الإدارة الجامعية :
73.....	2.5. التنظيم الإداري للجامعة الجزائرية :
73.....	1.2.5. المجلس الاداري :
74.....	2.2.5. المجلس العلمي :
74.....	3.2.5. رئاسة الجامعة :
75.....	6. التنظيم الإداري للكلية :
75.....	1.6. المجلس العلمي :
75.....	2.6. الكلية :
76.....	3.6. القسم العلمي :
76.....	1.3.6. مفهوم القسم العلمي :
77.....	2.3.6. أهمية الأقسام العلمية :

فهرس المحتويات

77.....	7. الاستاذ الجامعي الاداري :
77.....	1.7. اختيار الاستاذ الجامعي لممارسة المهام الادارية :
77.....	2.7. المسؤوليات الادارية للاستاذ الجامعي الاداري :
79.....	8. رؤساء الأقسام الأكاديميين :
79.....	1.8. تعريف رؤساء الاقسام :
79.....	2.8. الصفات والمهارات الواجب توفرها لدى رؤساء الاقسام :
80.....	3.8. أدوار ومهام رؤساء الاقسام :
83.....	الخلاصة:

الجانب التطبيقي الفصل الخامس الإجراءات المنهجية للبحث الدراسة الميدانية

85.....	تمهيد :
86.....	1. المنهج المستخدم :
86.....	2. الدراسة الاستطلاعية :
87.....	1.2. عينة الدراسة الاستطلاعية :
87.....	2.2. المجال الزمني :
88.....	3.2. خصائص العينة الاستطلاعية:
92.....	3. الخصائص السيكمترية لأدوات البحث:
92.....	1.3. ثبات مقياس النسق القيم :
94.....	2.3. صدق مقياس النسق القيمي :
95.....	3.3. مبررات اعتماد المقياس كأداة بحث في الدراسة :
95.....	4.3. ثبات استبيان الإبداع الإداري :
96.....	5.3. صدق استبيان الإبداع الإداري :
97.....	4. الدراسة الأساسية:
97.....	1.4. مجتمع الدراسة والعينة:
101.....	5. أدوات الدراسة :
101.....	1.5. مقياس النسق القيمي :

فهرس المحتويات

- 103 2.5 استبيان الإبداع الإداري :
- 104 6. مجالات وحدود الدراسة :
- 104 1.6 حدود بشرية:
- 104 2.6 حدود زمنية :
- 104 2.6 حدود مكانية :
- 105 7. الاساليب الاحصائية المستخدمة في الدراسة :

الفصل السادس :

عرض وتحليل ومناقشة نتائج الدراسة الأساسية.

- 108 1. عرض وتحليل ومناقشة نتائج الدراسة الأساسية :
- 132 2. الاستنتاج عامة :
- اقتراحات وتوصيات :
- خاتمة :
- قائمة المراجع
- الملاحق :

قائمة الجداول

الصفحة	الجدول	الرقم
88	يوضح الجدول رقم (01) : يوضح خصائص العينة الاستطلاعية وفق متغير نوع الكلية	01
89	يوضح الجدول رقم (02) : يوضح خصائص العينة الاستطلاعية حسب متغير الخبرة.	02
90	يوضح الجدول رقم(03): يوضح خصائص العينة الاستطلاعية حسب متغير السن .	03
91	يوضح الجدول رقم (04) : يوضح خصائص العينة الاستطلاعية حسب متغير الرتبة الوظيفية .	04
92	يوضح الجدول رقم (05) : يوضح معامل الثبات لمُتغير النسق القيمي .	05
93	يوضح الجدول رقم (06) : يوضح معامل الثبات لمقياس النسق .	06
93	يوضح الجدول رقم (07) : يوضح معامل الثبات لمقياس النسق القيمي.	07
95	يوضح الجدول رقم (08) : يوضح نتائج صدق مقياس النسق القيم .	08
96	يوضح الجدول رقم (09) : يوضح معامل الثبات لاستبيان الإبداع الإداري .	09
96	يوضح الجدول رقم (10) : يوضح معامل الصدق للنسق القيمي .	10
97	يوضح الجدول رقم (11) : يوضح مجتمع وعينة الدراسة .	11
98	يوضح الجدول رقم (12) : يوضح خصائص عينة الدراسة حسب السن .	12
99	يوضح الجدول رقم (13) : يوضح خصائص عينة الدراسة حسب متغير الكلية (التخصص)	13
100	يوضح الجدول رقم(14): يوضح خصائص عينة الدراسة حسب متغير المؤهل العلمي	14
104	يوضح الجدول رقم(15): يوضح أوزان استبيان الإبداع الإداري .	15
109	يوضح الجدول رقم (16) : يوضح نتائج ترتيب النسق القيمي .	16
111	يوضح الجدول رقم (17) : يوضح مستوى الإبداع الإداري لدى أفراد عينة الدراسة	17
113	يوضح الجدول رقم (18): يوضح علاقة القيم النظرية بالإبداع الإداري لدى أفراد عينة الدراسة .	18
114	يوضح الجدول رقم (19) : يوضح علاقة القيم الاجتماعية بالإبداع الإداري لدى أفراد عينة الدراسة .	19
115	يوضح الجدول رقم (20) : يوضح علاقة القيم الاقتصادية بالإبداع الإداري لدى أفراد عينة الدراسة .	20
117	يوضح الجدول رقم (21) : يوضح علاقة القيم السياسية بالإبداع الإداري لدى أفراد عينة الدراسة .	21
118	يوضح الجدول رقم (22) : يوضح علاقة القيم الدينية بالإبداع الإداري لدى أفراد عينة الدراسة .	22
119	يوضح الجدول رقم (23) : يوضح علاقة القيم الجمالية بالإبداع الإداري لدى أفراد عينة الدراسة .	23
120	يوضح الجدول رقم (24) : يوضح علاقة النسق القيمي بالإبداع الإداري لدى أفراد عينة الدراسة .	24

قائمة الجداول (تابع)

الصفحة	الجدول	الرقم
121	يوضح الجدول رقم (25) : يوضح الفروق في متغير النسق القيمي وفق متغير السن لدى أفراد عينة الدراسة	25
124	يوضح الجدول رقم (26) : يوضح الفروق في متغير النسق القيمي وفق متغير التخصص الأكاديمي لدى أفراد عينة الدراسة	26
126	يوضح الجدول رقم (27) : يوضح الفروق في متغير الإبداع الإداري وفق متغير التخصص الأكاديمي لدى أفراد عينة الدراسة	27
127	يوضح الجدول رقم (28) : يوضح الفروق في متغير الإبداع الإداري وفق متغير التخصص الأكاديمي لدى أفراد عينة الدراسة	28
128	يوضح الجدول رقم (29) : يوضح ترتيب النسق القيمي لدى أفراد عينة الدراسة ذوي مستويات الإبداع الإداري المرتفع	29
130	يوضح الجدول رقم (30) : يوضح ترتيب النسق القيمي لدى أفراد عينة الدراسة ذوي مستويات الإبداع الإداري المنخفض	30

قائمة الرسوم البيانية

الصفحة	الرسم البياني	الرقم
36	الرسم البياني رقم (01): يمثل العوامل الجغرافية وتأثيرها في تشكيل السلوك الإنساني والثقافي	01
42	الرسم البياني رقم (02): يمثل نموذج مسار التغيير	02
43	الرسم البياني رقم (03): يمثل تأثير القيم على سلوك القائد	03
44	الرسم البياني رقم (04): انعكاسات سوء التكيف مع القيم المتناقضة داخل التنظيم	04
52	الرسم البياني رقم (05): العناصر المكونة للإبداع	05
60	الرسم البياني رقم (6): إستراتيجية المنظمات المبدعة في مواجهة البيئة المضطربة من خلال الإبداع والتغيير التنظيمي	06
88	الرسم البياني رقم (07): يوضح خصائص العينة الاستطلاعية وفق متغير نوع الكلية .	07
89	الرسم البياني رقم (08): يوضح خصائص العينة الاستطلاعية حسب متغير الخبرة.	08
90	الرسم البياني رقم (09): يوضح خصائص العينة الاستطلاعية حسب متغير السن .	09
91	الرسم البياني رقم (10): يوضح خصائص العينة الاستطلاعية حسب متغير الرتبة الوظيفية .	10
97	الرسم البياني رقم (11): يوضح مجتمع وعينة الدراسة .	11
98	الرسم البياني رقم (12): يوضح خصائص عينة الدراسة حسب السن .	12
99	الرسم البياني رقم (13): يوضح خصائص عينة الدراسة حسب متغير الكلية (التخصص)	13
100	الرسم البياني رقم (14): يوضح خصائص عينة الدراسة حسب متغير المؤهل العلمي .	14
109	الرسم البياني رقم (15): يوضح نتائج ترتيب النسق القيمي .	15
112	الرسم البياني رقم (16): يوضح مستوى الإبداع الإداري	16

إن التغيرات التي يشهدها العالم، تغيرات مستمرة دفعت المجتمعات للبحث عن الطرائق والوسائل المناسبة للتكيف مع تلك التغيرات، ومعايشتها وان الثقافات توتر وتتأثر بغيرها، فإن القيم التي تعتبر ركنا أساسيا من الثقافة تأثرت بالمتغيرات التي طرأت في عصرنا الحالي حيث اتسم بسرعة التغير المعرفي، والتقدم التكنولوجي في جميع المجالات، وهذا ينعكس على النظم الاجتماعية والاقتصادية والسياسية والتربوية، مما أدى إلى إعادة تشكيل قيم واتجاهات ومعتقدات ومعارف الأفراد حول كثير من القضايا، وبرز أنماط السلوك الإنساني تتماشى مع القيم والعادات السائدة في العصر الحالي، أو مخالفة لقيم الأجداد والآباء .

وقد مر المجتمع الجزائري كغيره من المجتمعات الأخرى، خلال السنوات الأخيرة بمرحلة تغير واسعة النطاق في عدة مستويات وأصعدة مختلفة، سواء على المحيط الاجتماعي أو الإمكانيات والموارد المتاحة وحتى نمط المعيشة السائد، وقد تأثرت الثقافة والقيم بالخصوص بالتغيرات الحاصلة، مما جعل انه من الضروري أن يتفق أفراد المجتمع باختلاف مستوياتهم الثقافية والمهنية على منظومة من القيم تعد إطار مرجعي للأفراد وللمجتمع ككل، ليحدد سلوكيات الأفراد داخله، باعتبار النسق القيمي، يمثل سلطة معنوية تستمد قوتها من الدين ومن مصادر والأصول المجتمعية المتفق عليها .

وتعتبر القيم الموجه للسلوك الإنساني والمحدد له، فهي تعبر عن فلسفة ومعتقدات مجتمع ما، فهي تؤثر على شخصية الفرد و سلوكياته وممارسته في الحياة الاجتماعية وذلك من خلال تصورات الفرد وادراكاته، وقراراته وأحكامه اتجاه القضايا والأشخاص والأفكار والأشياء وحتى على الضمير الجمعي للمجتمعات .

وان أي محاولة لإدخال قيم جديدة من شأنه أن تزعزع ويختل نظام القيم، ويحدث صراع قيمي سواء داخل شخصية الفرد أو في كيان التنظيمات الاجتماعية، وان الصراع من شأنه أن يسهم في الاضطراب والفوضى واللاساوء الخ.

وكون المؤسسات الجامعية مؤسسة علمية تبحث عن الحقيقة وتكرس الأساليب العلمية في التعامل مع القضايا التي تخدم المجتمع وتحقق أهدافه، من اجل الوصول به إلى الحضارة والرقي والازدهار، حيث أن هذه المؤسسة تلزمها إدارة تنظم وتسير شؤونها فيجب أن تهتم هذه الأخيرة بالنظام القيمي لكوادرها البشرية من أجل أن تصل إلى الفعالية التنظيمية والكفاءة في تاديت وظائفها ومهامها المنوطة بها بأعلى جودة وقل جهد وتكلفة وأيسر الطرق .

وخاصة على مستوى رئاسة الأقسام الأكاديمية التي تعتبر الركيزة الأساسية في التنظيم الإداري الجامعي لأنها هي المسؤولة على تنفيذ 80% من سياسات الجامعة ككل .

وقد حاولنا من خلال هذه الدراسة - النسق القيمي والإبداع الإداري لدى رؤساء الأقسام الأكاديمية - وان نركز على علاقة القيم بمستوى الإبداع الإداري كمدخل للميزة التنافسية الحديثة .
وللإجابة على تساؤلات الدراسة تم تقسم العمل إلى 06 فصول :

1. الفصل الأول : مدخل عام للدراسة وتم فيه تحديد إشكالية البحث والفرضيات وتحديد المفاهيم الأساسية وكذا الأهداف والأهمية للدراسة الحالية .

2. الفصل الثاني : وتم التطرق فيه إلى كل ما يتعلق بالقيم من ماهية القيم ومصادرها وخصائصها وتصنيفها ووظائفها والمداخل المعرفية للقيم .

3. الفصل الثالث : احتوى على مفهوم الإبداع الإداري، مستوياته، ومقوماته ونماذج الإبداع والمنظمات المبدعة

4. الفصل الرابع : تم التطرق فيه إلى الجامعة والتنظيم الإداري الجامعي، ووظائفها، مكوناتها .

5. الفصل الخامس : تطرق الطالب الباحث فيه لمنهجية البحث وعينة الدراسة الاستطلاعية واختبار مدى صدق وثبات الأدوات البحثية المستخدمة "المقياسان" .

6. الفصل السادس : تم التطرق فيه إلى عرض النتائج وتحليلها ومناقشة فرضيات الدراسة كل واحدة على حدى وفي ضوء الدراسات السابقة ، والتحقق من قبول الفرضيات أو رفضها واختتمت الدراسة باستنتاج عام وتقديم اقتراحات .

الفصل الأول: إطار عام للدراسة

- الإشكالية
- تساؤلات الدراسة
- فرضيات الدراسة
- أسباب إختيار الموضوع
- أهداف الدراسة
- أهمية الموضوع
- تحديد المفاهيم إجرائيا
- الدراسات السابقة
- التعقيب على الدراسات السابقة .

1-الإشكالية :

تواجه المنظمات في العصر الحالي عدة تحديات جديدة تختلف عن التي كانت تواجهها من قبل، مما يستدعي الحاجة للتجديد والتميز لضمان مكانة تنافسية دولية، واكتساب استراتيجيات مبنية عن التخطيط من أجل تطوير أداء المنظمات وبعية الوصول بها إلى الفعالية التنظيمية .

ولا يتأتى هذا إلا بتجسيد منظومة قيمية وثقافية داخل التنظيم، وقد أشار الفالح " إن القيم تعتبر ركن من الثقافة التنظيمية التي تؤثر على أنشطة المنظمات و منها الإبداع الإداري لكونه احد السبل المهمة، التي تساعد على رفع وتحسين الكفاءة والفاعلية في المنظمات ، وبما أن العاملين يحملون أفكار ومعتقدات خاصة بهم فان ذلك سيؤثر على التفاعل الاجتماعي والإبداعي والثقافي داخل المنظمة التي يعملون بها " .

(بخاري، 2008، ص:3)

وهذا ما جعل المنظمات التي تسعى إلى تجسيد الأداء المتميز، والتطور التنظيمي الذي يتماشى مع متطلبات التغيرات التكنولوجية والاتصالية، الحادثة في البنية التنظيمية إلى الاهتمام بالقيم، والدور المهم الذي تلعبه في توجيه وتحديد السلوك الإنساني عموماً والتنظيمي خصوصاً، وفي هذا الصدد أشار الكثير من الباحثين إلى الدور الأساسي الذي تلعبه القيم في توجيه وتحديد السلوك، ولكي نفهم هذا السلوك لابد من التعرف عن القيم والقواعد السلوكية للأفراد ودورها ومصادرها، والقيم ليست مجرد اعتقاد فكري بل هي تأكيد لما يتسم به الأفراد من أبعاد فكرية ومعتقدات توجه وتحدد السلوك الإنساني.

حيث تعتبر القيم معياراً أساسياً في تشكل نسق ثقافي، يعتبر معيار ومحدد لتصورات الفرد، وتختلف هذه القيم من فرد إلى آخر ومن جماعة إلى أخرى حسب العوامل التي تؤثر في تكوين هذه القيم. كما أشار عساف إلى أن توحيد القيم داخل الجماعات والمنظمات، والتقاء جميع الأفراد فيها على قاعدة قيمية موحدة، يؤدي إلى تقويض أسباب التنافس غير الشريف والصراع المدمر، ويعزز وحدة المنظمات وتماسكها ويزيد من فعاليتها في الأداء .

ويعد الاهتمام بموضوع الأنساق القيمية أحسن الطرائق وأفضلها لتحديد السلوك الإنساني والتنظيمي، خاصة أن النسق القيمي يعد من الخصائص التي يشترك فيها جميع العاملين داخل التنظيم .

إن المنظمات التي تسعى إلى الوصول إلى مستويات مرتفعة من الأداء الإداري المبدع، يستلزم عليها أن تبذل جهداً في توفير منظومة من القيم التي تساعد وتشجع على الإبداع، واستغلال القدرات الإبداعية لدى العاملين، لأن غياب هذه القيم داخل التنظيم تؤثر سلباً على التفكير الإبداعي للعاملين .

لذا أصبح الاهتمام بالجانب الإبداعي داخل المنظمات مهماً وضرورياً لنجاح وبقاء المنظمة، ولكي تضمن نمواً في السلوك الإبداعي يتوجب عليها أن تشكل نسقاً قيمياً، ومن هنا يمكن ملاحظة

علاقة القيم بجميع أنشطة المنظمة ومنها الإبداع الإداري الذي يعتبر من أهم مرتكزات التنظيم، لأنه يساعد في حل المشكلات باختلاف أنواعها وتحسين أساليب العمل بطرق مبتكرة، كما يعمل الإبداع الإداري على تحديد نوع الحلول والتخلص من التفكير الاعتيادي وإنتاج عدد من الأفكار في اقل وقت وجهد ممكن.

وتعتبر الإدارة الجامعية التي تقوم بوظائف إدارية (التخطيط، التنظيم، التوجيه، الرقابة، التوظيف) مسؤولة بشكل مباشر على نتائج العلمية والممارسات الأكاديمية الإدارية، التي تتم داخل الجامعة، مما يتوجب على القائمين على الجامعة الجزائرية أن يتصفوا بالمسؤولية الاجتماعية والاستقلالية في قراراتهم وأن يسعوا لتكريس العمل والأداء الإداري المتميز والمبدع، للوصول لجودة التعليم العالي في جميع العمليات والمخرجات وتماشيا مع التغيرات التكنولوجية، وبما أن رئاسة القسم في التنظيم الإداري الجامعي هي المسؤولة عن تجسيد ما يقارب 80 % من المئة من السياسات الجامعية .

لذا وجب الاهتمام بالقسم الأكاديمي ، وتوفير البيئة التشجيعية وإيجاد أشخاص مبدعين، يتمتعون بمعايير شخصية تسمح لهم بتوظيف المنهج الإبداعي داخل الإدارة الجامعية وإدارة القسم بالتحديد لمواجهة التحديات والتغيرات التي تواجه هذه الإدارة .

وانتقاء القيادات الأكاديمية التي تشرف على إدارته يتطلب قائدًا يتمتع بثقافة عالية، وقيم شخصية ووعي لما يحدث في محيطه التنظيمي والاجتماعي الذي يعيش فيه، ويجسد أداءً إبداعياً يجعله يتكيف مع جميع المستجدات الحاصلة حوله داخل المحيط الجامعي، ويحقق الأهداف والسياسات التي ترمي إليها الإدارة الجامعية .

لذلك تتمثل مشكلة الدراسة الحالية في التعرف على النسق القيمي السائد لدى رؤساء الأقسام الأكاديمية، وعلاقة ذلك بمستوى الإبداع الإداري لديهم.

ومما سبق يمكن صياغة مشكلة الدراسة في التساؤلات الآتية :

2-2- تساؤلات الدراسة :

2-1- التساؤل العام :

ما طبيعة العلاقة بين النسق القيمي والإبداع الإداري لدى رؤساء الأقسام الأكاديميين ؟

2-2- تساؤلات فرعية :

- ما شكل النسق القيمي لدى أفراد عينة الدراسة ؟
- ما مستوى الإبداع الإداري لدى عينة الدراسة ؟
- هل توجد علاقة بين القيم النظرية ومستوى الإبداع الإداري لدى عينة الدراسة ؟
- هل توجد علاقة بين القيم الاقتصادية ومستوى الإبداع الإداري لدى عينة الدراسة ؟
- هل توجد علاقة بين القيم السياسية ومستوى الإبداع الإداري لدى عينة الدراسة ؟

- هل توجد علاقة بين القيم الدينية ومستوى الإبداع الإداري لدى عينة الدراسة ؟
- هل توجد علاقة بين القيم الجمالية ومستوى الإبداع الإداري لدى عينة الدراسة ؟
- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية لدى عينة الدراسة في النسق القيمي وفقا لمتغيرات الديمغرافية (السن ، التخصص)؟
- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية لدى عينة الدراسة في الإبداع الإداري وفقا لمتغيرات الديمغرافية (السن ، التخصص)؟
- ما ترتيب النسق القيمي لدى أفراد عينة الدراسة ذوي مستويات الإبداع الإداري المرتفع؟
- ما ترتيب النسق القيمي لدى أفراد عينة الدراسة ذوي مستويات الإبداع الإداري المنخفض ؟

3-فرضيات الدراسة

3-1- الفرضية العامة :

- توجد علاقة موجبة بين النسق القيمي والإبداع الإداري لدى رؤساء الأقسام الأكاديميين.

3-2- فرضيات فرعية :

- يختلف شكل ترتيب النسق القيمي لدى أفراد عينة الدراسة .
- مستوى الإبداع الإداري يكون متوسط لدى أفراد عينة الدراسة .
- توجد علاقة بين القيم النظرية ومستوى الإبداع الإداري لدى عينة الدراسة
- توجد علاقة بين القيم الاقتصادية ومستوى الإبداع الإداري لدى عينة الدراسة
- لا توجد علاقة بين القيم السياسية ومستوى الإبداع الإداري لدى عينة الدراسة
- توجد علاقة بين القيم الدينية ومستوى الإبداع الإداري لدى عينة الدراسة
- لا توجد علاقة بين القيم الجمالية ومستوى الإبداع الإداري لدى عينة الدراسة
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية لدى عينة الدراسة في النسق القيمي وفقا لمتغيرات الديمغرافية (السن ، التخصص ،)
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية لدى عينة الدراسة في الإبداع الإداري وفقا لمتغيرات الديمغرافية (السن ، التخصص ،)
- لا يختلف ترتيب النسق القيمي لدى أفراد عينة الدراسة ذوي مستويات الإبداع الإداري المرتفع.
- لا يختلف ترتيب النسق القيمي لدى أفراد عينة الدراسة ذوي مستويات الإبداع الإداري المنخفض.

4- أسباب اختيار الموضوع :

يعتبر موضوع القيم ذا أهمية بالغة كطرح أكاديمي، وممارسة فعلية في حياة الفرد (الاجتماعية والتنظيمية) وتأثير هذه القيم على سلوكيات الأفراد وأنشطتهم داخل المنظمة، وتم اختيار هذا الموضوع لدوافع موضوعية وذاتية تتمثل في الآتي :

- محاولة دراسة النسق القيمي دراسة سيكوتنظيمية، ومعرفة محددات وأبعاد النسق القيمي لدى رؤساء الأقسام الأكاديمية، وتأثير القيم على تسييرهم الإداري للقسم الأكاديمي داخل الجامعة الجزائرية .
- تسليط الضوء على أهمية القيم في الجانب التسييري داخل المنظمات، لأنه أصبح من الضروري أن تركز الإدارة على مدخل الإدارة بالقيم .
- الرغبة الذاتية للطالب في تقديم مذكرة تخرج تشمل دراسة موضوع القيم وعلاقتها بالإبداع الإداري لدى رؤساء الأقسام الأكاديمية داخل الجامعة الجزائرية.

5- أهداف الدراسة :

- يسهم تحديد أهداف أي دراسة في كونها تساعد الطالب الباحث في رسم المسار المنهجي، بغية الوصول إلى غايات وأهداف محددة، والتي أقيمت من أجلها الدراسة حيث تتمثل أهداف الدراسة في :
- التعرف على طبيعة العلاقة بين النسق القيمي ومستوى الإبداع الإداري لدى رؤساء الأقسام الأكاديمية بالجامعة الجزائرية
 - معرفة الترتيب التفضيلي للنسق القيمي (القيم الدينية، الاجتماعية، النظرية، والاقتصادية الجمالية والسياسية) لدى رؤساء الأقسام الأكاديميين .
 - الكشف عن النسق القيمي الذي يتم من خلاله تحقيق مستوى عالي من الإبداع الإداري داخل الأقسام الأكاديمية بالجامعة الجزائرية .
 - تبين وتوضيح أهمية المدخل القيمي للإدارة العليا في بناء إستراتيجيتها لتسير الطاقات البشرية، ولفت انتباهها إلى الأخذ بعين الاعتبار القيم السائدة عند العمال المرؤوسين لديها .

6- أهمية الموضوع :

إن موضوع القيم يعتبر من المواضيع المهمة في دراسة التنظيم، لان فهم القيم والاتجاهات والدوافع يجعلنا نفهم تصورات واعتقادات الأفراد العاملين داخل المنظمة، وكيفية التعامل معهم بالطريقة الأنسب حيث أن التركيز على أهمية البعد البشري أصبح ضرورة ملحة في مجال التنظيم، كي نصل إلى تنظيمات ذات فعالية تنظيمية .

إن دراسة القيم مهمة في معرفة تحديد النمط التسييري الذي يتناسب مع فئة العاملين، التي تحمل تصورات واعتقادات معينة تجعلهم يتوافقون مع هذا النمط، مما يخلق انسجام وتجانس في آلية التسيير وتجنب صراع القيم الذي يكون ناتج عن عدم توافق القيم السائدة لدى العاملين و الأساليب التسييرية .

7-تحديد المفاهيم :

نعالج تحت هذا الحقل المفاهيمي في الدراسة، الأسلوب المنهجي الذي يفرض نفسه على الطالب الباحث، حيث أنه يمثل أهمية كبيرة في الأعمال التي تدرس مجال العلوم الإنسانية والاجتماعية، بإعطاء توضيحات وتصورات عن مفاهيم الدراسة، لأن كل ميدان من العلوم له حقله المعرفي ومصطلحاته الخاصة به وفيما يلي تعريف لمتغيرات الدراسة .

7-1-القيم :

يختلف العلماء والباحثين في تحديد تعريف دقيق للقيم، إلا أنها تعبير على ما يعتقد الأفراد وما يؤمنون به وهي توجه سلوكهم وتحده .

ولقد جاء في معاجم اللغة العربية مصطلح القيم بمعاني عديدة منها

7-1-1- القيمة : "مفرد قيم، وقوم الشيء تقويماً، فهو قويم أي مستقيم وقيمة الشيء قدره ."

(الرازي، 1988، ص 232)

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

(الجمل، 1992، ص 17.18)

7-1-2-النسق القيمي اصطلاحاً :**•تعريف خليفة 1992 بأنه:**

"عبارة عن البناء أو التنظيم الشامل لقيم الفرد، وتحتل كل قيمة في هذا النسق عنصراً من عناصره، وتتفاعل هذه العناصر معاً لتؤدي وظيفة معينة بالنسبة للفرد".

(خليفة 1992، ص 62)

•تعريف سفيان 1995 بأنه:

"الترتيب الهرمي لمجموع القيم حسب أهميتها لدى الأفراد أو الجماعات والتي على أساسه يتصدر السلوك قولاً وفعلاً ظاهراً وباطناً شعورياً ولا شعورياً".

(سفيان 1995، ص 18).

•وتعريف السواد 1998 بأنه:

"الترتيب الهرمي الذي تتخذه القيم ضمن إطار خاص يرسم لها تدرجاً من القيم الأقل أهمية إلى القيم ذات الأهمية العظمى والذي يعمل موجهاً أو قائداً لسلوك الفرد أو الجماعة".

(السواد 1998، ص 107)

وفي ضوء التعاريف السابقة يعرف الطالب الباحث النسق القيمي على انه "عبارة عن ترتيب هرمي لمجموعة من القيم والعادات والمثل والمعتقدات والمعايير الخاصة، والتي تعتبر تصورا واضحا يحدد للشخص ما هو مرغوب و ما هو غير مرغوب . ويتيح له تحديد الأساليب والوسائل والأهداف الخاصة بالسلوك الإنساني والسلوك التنظيمي بصفة أخص .

7-1-3- التعريف الإجرائي للنسق القيمي :

الدرجة التي يحصل عليه رئيس القسم الأكاديمي من القيم الستة (الدينية، الاقتصادية، الاجتماعية، السياسية، الجمالية، النظرية) على مقياس ألبرت وزملائه المستخدم كأداة بحث في الدراسة الحالية .

7-2- الإبداع الإداري :

7-2-1- الإبداع لغة

نتطرق إلى المفهوم اللغوي لمصطلح الإبداع، وقد جاء في لسان العرب من بدع يبدعه بدعاً وابتدعه أنشأه وبدأه، وأبدعت الشيء اخترعته لا على مثال سابق ، وفلان بدع في هذا الأمر أي لم يسبقه إليه احد . (ابن منظور ،1994،ص6)

7-2-2- الإبداع الإداري اصطلاحاً :

نورد بعض تعاريف الباحثين في مجال السلوك التنظيمي والإدارة، نذكر أهمها :

- يعرف القحطاني الإبداع على انه الأداء الإداري المبدع بأنه استخدام الموظف المهارات الشخصية الإبداعية في إيجاد أساليب إدارية جديدة توصله إلى حلول ابتكارية لمشكلة ما تواجه التنظيم أو تصورات جديدة لمشكلة إدارية (القحطاني ،1996، ص 338).
- تعريف نادية أيوب" الإبداع الإداري هو عبارة عن القدرة على إيجاد أشياء جديدة قد تكون أفكاراً، أو حلولاً أو منتجات أو خدمات أو طرق وأساليب عمل مفيدة . (أيوب ،2000،ص6)
- تعريف القاسيمي " الإبداع الإداري هو الأفكار والممارسات التي يقدموها المديرون والعاملون والتي تفضي إلى إيجاد عمليات إدارية وطرق وأساليب أكثر فعالية وكفاءة في انجاز أهداف الشركات والدوائر وأكثر خدمة للمجتمع . (القاسيمي،2002،ص515)

ومن خلال التعاريف السابقة يعرف الطالب الباحث الإبداع الإداري على انه "عبارة عن أسلوب تفكيري وقدرة إبداعية، تتجسد في أساليب إدارية حديثة، تساهم بشكل فعال في حل المشاكل الإدارية والتنظيمية التي تحول دون وصول المنظمة إلى تنمية شاملة على جميع مستويات التنظيم .

ويعتبر أيضا قدرة المدراء والرؤساء على استخدام قدرات عقلية ابتكاريه، في إدارة الأعمال التسييرية الموكلة إليهم ولم يسبق أن استخدمت وان تعود بالمنفعة العامة .

7-2-3- التعريف الإجرائي للإبداع الإداري :

ويقصد به الممارسات التي يقوم بها رئيس القسم، والتي يسعى من خلالها إلى إيجاد طرق وأساليب جديدة لتسيير الأعمال المنوطة به، كحل المشاكل الإدارية، واتخاذ القرارات المناسبة وتشجيع العمل الإبداعي داخل رئاسة القسم الأكاديمي أي الدرجة التي يحصل عليها رئيس القسم في مقياس الإبداع الإداري.

7-3-3- الجامعة:

7-3-1- تعريف الجامعة إصطلاحا:

لقد تعددت تعريف الجامعة ولم يتفق الباحثون وعلماء التربية على مفهوم محدد وسنذكر بعض التعاريف الجامعة هي منظومة فرعية للنظام التعليمي، ومؤسسة تعليمية أنشئت من أجل انتاج الخبرات والكفاءات العلمية من ابناء المجتمع، للنهوض بالبحث العلمي كعنصر أساسي لتقدم المجتمعات.

(رريب الله، 2013، ص48)

7-3-2- التعريف الإجرائي للجامعة:

تعتبر الجامعة مؤسسة علمية تقوم بنشر المعرفة والوعي في المجتمع وذلك من خلال إعداد الطاقات البشرية وتدريبها، لسد حاجات المجتمع والنهوض به.

7-4-4- الأستاذ الجامعي الإداري :

7-4-1- تعريف الأستاذ الجامعي الإداري إصطلاحا:

يطلق على عضو هيئة التدريس في الكثير من الجامعات، على كل من يكون عمله الأساسي التدريس والبحث الأكاديمي، سواء كان عمله في الجامعة كليا أو جزئيا، ويكون من الحاصلين على درجة علمية توهله للتدريس في الجامعة.

(محمد غالب، علي عالم، بتصرف، 2008، ص168)

7-4-2- التعريف الإجرائي للأستاذ الجامعي الإداري

هو كل شخص حاصل على شهادة علمية تؤهله لممارسة مهام أكاديمية وإدارية داخل الجامعة، ويقصد به في دراستنا هذه الأستاذ الجامعي الإداري الذي يشغل منصب رئيس القسم الأكاديمي بجامعة كل من المسيلة وجامعة محمد خيضر ببسكرة.

8- الدراسات السابقة:

❖ تمهيد الدراسات السابقة :

يؤكد الكثير من الباحثين والأكاديميين، على الأهمية الكبيرة للدراسات السابقة في تحديد وتدعيم وتوجيه المسار المنهجي، للدراسات البحثية ذات الطابع العلمي الأكاديمي، باعتبارها أحد المصادر التي تساعد في تحديد وضبط الفرضيات والأدوات المناسبة للتحقيق أهداف الدراسة .

كما تبين الدراسات السابقة، جهد الآخرين وأرائهم حول النتائج التي تحصلوا عليها في موضوع ما، ولكن هذا لا يعني أن الموضوع غير قابل للبحث بل يمكن تقديم إضافة في الرصيد المعرفي العام للموضوع .
(دليو، بتصرف، 2011، ص39)

ويعرض الطالب الباحث أبرز الجهود العلمية التي تناولت موضوع الدراسة والتي استطاع جمعها وهي تتعلق بموضوع النسق القيمي لدى رؤساء الأقسام الأكاديمية وعلاقته بمستوى الإبداع الإداري لديهم وسنتناول فيما يأتي عددا من الدراسات المحلية، والعربية، والأجنبية التي تطرقت إلى متغيرات الدراسة :

8-1- الدراسات التي تناول النسق القيمي

8-1-1- الدراسات المحلية :

أولا: دراسة مقدم عبد الحفيظ 1982:

كانت حول معرفة النسق القيمي لدى الطلبة الجامعيين في جامعة الجزائر بكلية العلوم الاجتماعية، وهي عبارة عن بحث مسحي لقيم (50 طالب) من السنة الأولى موزعين على التخصصات التالية :

علم اجتماع، تاريخ، فلسفة، علم النفس، وقد توصل الباحث إلى النتائج التالية :

- تحتل القيم النظرية المرتبة الأولى من القيم الستة وتأتي القيم الاجتماعية في المرتبة الثانية من حيث التفضيل وتأتي القيم الدينية في المرتبة الثالثة .
- تفوق الطلبة على الطالبات في ترتيب القيم بتفوق طفيف في القيم النظرية والسياسية والدينية

• تفوق الطالبات على الطلبة في القيم الجمالية والاقتصادية، والاجتماعية وهناك تقارب ملحوظ بين الطلبة والطالبات في القيم لديهم.
(سي محمد: 2001، ص36)

ثانيا: دراسة سي امحمد السعدية 2001:

كانت بعنوان النسق القيمي لدى تلاميذ نهاية المرحلة الثانوية، حيث هدفت الدراسة الى الكشف عن انتظام القيم الستة التي يقسها اختبار البورت وزملائه المستعمل في الدراسة، وتناولت القيم من وجهة تربوية غير الذي كان يعرف في دراسات اجتماعية أو فلسفية، والتعرف على موضوع القيم لدى التلاميذ وانعكاس ذلك على انتظام شخصيتهم.

وتم توزيع أداة الدراسة على عينة بحثية قوامها (221 تلميذ) منهم (125 تلميذ) و (96 تلميذة) من مختلف ثانويات ولاية تيزي وزو، وتم الاختيار بطريقة عشوائية مع احترام تمثيل العينة للتخصصات التقنية والأدبية.

واعتمدت الباحثة على المنهج الوصفي المسحي، حيث توصلت إلى عدة نتائج أهمها :

- تختلف وتتعدد الأنساق القيمية لدى الطلبة الثانويين.
- وجود فرق في النسق القيمي بين الطلبة العلميين والتقنيين وغيرهم من الطلبة الأدبيين.
- تحتل القيمة الدينية المرتبة الأولى لدى الطالبات على خلاف الطلبة الذكور .
- وجود نوع من الصراع القيمي لدى الطلبة الثانويين من خلال تباين إجاباتهم على بنود المقياس فيما يتعلق بالقيمة الاقتصادية ونظيرتها القيمة النظرية.

ثالثا: دراسة فاطمة نفيديسة 2007:

كانت حول معرفة العلاقة بين النسق القيمي والدور الاجتماعي لدى المرأة الطارقية، وإبراز دور النسق القيمي والوقوف على أهمية أولوية التأثير المتبادل بين النسق القيمي والدور الاجتماعي لدى المرأة الطارقية، ضمن واقع المجتمع واعتمدت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، وقد استخدم اختبار القيم لالبورت وفرونون ولندزي بصورة المختصرة لآبو النيل، واستمارة للدور الاجتماعي وتم توزيعها على عينة طبقية عشوائية من (300 مفردة) تم تقسيمها إلى فئتين (150 للريف) و(150 للمدينة) وتوصلت الدراسة إلى عدة، نتائج نذكر أهمها :

- توجد علاقة بين النسق القيمي والدور الاجتماعي لدى المرأة الطارقية .
- توجد علاقة بين القيم والدور الاجتماعي
- لا توجد علاقة بين القيم النظرية والدور الاجتماعي
- لا توجد علاقة بين القيم السياسية والدور الاجتماعي
- لا توجد علاقة بين القيم الاقتصادية والدور الاجتماعي
- لا توجد علاقة بين القيم الاجتماعية والدور الاجتماعي
- لا توجد علاقة بين القيم الجمالية والدور الاجتماعي .

رابعا: دراسة داود بلقاسم 2008:

وهدفنا الدراسة إلى التعرف على دور النسق القيمي للعامل في التنظيم الصناعي، وإبراز دور القيم في العمل (قيمة العمل، الوقت، الانضباط، الانجاز) والوقوف على أهمية أولوية التأثير المتبادل بين النسق

القيمي للعامل والتنظيم الصناعي ضمن واقع المجتمع وسياق المؤسسة الجزائرية حيث اعتمدت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، وقد صمم الباحث استمارة بحثية تتناول أربعة أبعاد (قيمة العمل، الوقت، الانضباط، الانجاز) وتم توزيعها على عينة عشوائية بسيطة من (67 عامل) موزعة على ثلاث وحدات (وحدة الغزل، النسيج، التجهيز النهائي) وتوصلت الدراسة إلى عدة نتائج نذكر أهمها:

- سيادة القيم وليدة المعطى أو الظروف الأسرية والمكانية والمجتمعية على نظيراتها التنظيمية مما يستدعى تطوير نظام قيمي خاص بالمصنع .
- سيادة الجوانب الخارجية ذات التوجه المادي في اغلب الأحيان وأصبحت تظهر في سلوكيات العاملين داخل المصنع
- التدليل على الدور الهام ذو الدلالة البحثية وحتى الاجتماعية للنسق القيمي داخل التنظيمات الصناعية

خامسا: دراسة باشيخ أسماء 2012:

بعنوان: النسق القيمي لدى طلاب زاوية توات

وهدفت الدراسة إلى التعرف على الجانب البنائي والوظيفي للنسق القيمي لطلبة المنتمين إلى مؤسسة الزاوية، وذلك بقياس تواجد مؤشرات القيم المعتمدة في الدراسة (القيم النظرية، الاقتصادية، الدينية، الاجتماعية، الأسرية، الجمالية) ودرجة تمثل القيم لديهم وعلاقتها برأس مالهم الثقافي (مستواهم التعليمي، والمستوى الثقافي للأسرة، مدة الدراسة للطلبة في الزاوية)

واعتمدت الباحثة في دراستها على المنهج الوصفي التحليلي وتم تصميم استمارة بحثية موزعة على عينة قصديه قوامها (98 طالبا) وتم معالجة المعطيات ببرنامج الحزمة الإحصائية (spss) وتوصلت الدراسة إلى النتائج الآتية:

- النسق القيمي للطلاب على انه نسق يتأثر بالقيم النظرية ويقصي القيم الجمالية .
- النسق القيمي محوره قيم الولاء والقداسة للشيوخ وهو ذو طابع ديني محض .

سادسا: دراسة بوعطيط سفيان 2012 :

بعنوان: القيم الشخصية في ظل التغير الاجتماعي وعلاقتها بالتوافق المهني .

هدفت الدراسة إلى التعرف على العلاقة بين القيم الشخصية والتوافق المهني لدى هيئة التدريس من أقسام مختلفة ومن جامعات مختلفة. حيث سعت الدراسة الى التعرف على طبيعة القيم الشخصية لدى عينة الدراسة في ضوء تقسيم عالم النفس الألماني ادوار سبرنجر لأنماط الشخصية ومعرفة علاقتها بمستوى التوافق المهني لديهم . وقد صمم الباحث استمارة بحثية على أساس مقياس البورت وزملائه وتم توزيعها على عينة بحثية قدرها (80 أستاذا) منها (35 أستاذا) و(45 أستاذة) واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي المسحي لتناسبه مع متطلبات الدراسة وقد توصلت الدراسة إلى عدة نتائج أهمها:

- القيم الدينية تصدر السلم القيمي لعينة الدراسة ثم تأتي القيم النظرية في المرتبة الثانية وبعد ذلك تأتي القيم الاجتماعية .
- يعاني اغلب أفراد العينة من سوء توافق مهني .
- توجد علاقة ارتباطيه موجبة بين متغيرات الدراسة (القيم الشخصية والتوافق المهني)
- لا توجد فروق دالة إحصائية في القيم الشخصية تعزى إلى متغير (الجنس، الاقدمية، التخصص).

سابعاً: دراسة سي محمد السعيدة 2014 :

وهدفت الدراسة الى معرفة النسق القيمي، وكيفية انتظامها وعلاقة ذلك بالدافعية للإنجاز ومستوى الطموح لدى تلاميذ نهاية المرحلة الثانوية . واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي واستخدمت مقياس البورت وزملائه لقياس القيم ومقياس دافعية الانجاز لدى الأطفال الراشدين ،ومقياس الطموح على عينة تتكون من (300 تلميذ) وتوصلت الدراسة إلى جملة من النتائج أهمها :

- شكل النسق القيمي العام لدى تلاميذ نهاية المرحلة الثانوية، والمتمثل في تصدر القيمة النظرية والدينية قمة نسفهم القيمي.
- علاقة دافعية الإنجاز بالنسق القيمي العام لدى التلميذ، فالنتائج كما افترضتها الباحث، تشير إلى وقوع القيم النظرية والدينية في قمة النسق القيمي لدى التلاميذ المرتفعون في دوافع الإنجاز، سواء لدى الإناث أو الذكور، وفي كل التخصصات العلمية والأدبية .
- علاقة النسق القيمي العام بمستوى الطموح لدى التلميذ، فالقيمة النظرية والدينية تتصدر قيمة نسق القيم لدى التلاميذ، فمرحلة المراهقة أو بداية مرحلة الشباب، فترة تتميز بالطموح العالي كما أنها تتجه نحو ظهور عوامل الإنجاز.

8-1-2- دراسات عربية :

أولاً: دراسة عطية محمود هنا :

وهي دراسة حضارية مقارنة اعتمدت على عينات من الجمهورية العربية المصرية وعينات من المجتمع الأمريكي، وقسم الباحث عينة الدراسة إلى أربع مجموعات، مجموعتين من الذكور مجموعة من طلبة الجامعات الأمريكية وعددها (851 طالب)، ومجموعة من طلبة الجامعات المصرية (عدددهم 116) ومجموعتين من الإناث مجموعة من طالبات الجامعة الأمريكية وعددهم (965 طالبة) ومجموعة من طالبات الجامعات المصرية وعددهم (140 طالبة). واعتمد اختبار البورت وزملائه ترجمه الباحث وكيفه على البيئة المصرية ،كأداة لكشف النسق القيمي لدي الطلبة وقد توصلت الدراسة إلى النتائج الآتية :

- اهتمام الأمريكيين بالقيمتين الجمالية والدينية أكثر من اهتمام الطلبة العرب الذين اتفقوا في القيم الاجتماعية .
- تفوق الطالبات العربيات بصورة عامة في القيم الدينية والقيم النظرية والاقتصادية والاجتماعية والسياسية تفوق دال إحصائياً في حين تفوق الطالبات الأمريكيات في القيم الجمالية والدينية تفوقاً ذا دلالة إحصائية .
- اختلاف الأنساق القيمية لدى الطلبة الأمريكيين .

ثانياً: دراسة نبيل سفيان 1999:

حول موضوع التغيير القيمي لدى طلبة علم النفس جامعة تعز ، وكانت عبارة عن دراسة تتبعية عبر ثلاث سنوات حيث هدفت الدراسة إلى التعرف على طبيعة التغيرات في القيم الست على عينة الدراسة وفق لمتغير الجنس ، وتم اختيار الطلبة في بداية الفصل الأول في المرحلة الثانية سنة 1996 وطبقت عليهم أداة الدراسة ثم تم تتبعهم إلى السنة الرابعة سنة 1999 وطبقت عليهم أداة الدراسة للمرة الثانية ، حيث تم اختيار للعينة بطريقة عشوائية بلغ عددها 196 طالبا وطالبة في البداية وحجمها النهائي (89 طالبا) ، منهم (64 طالبا) و(25 طالبة) واستخدم الباحث اختبار البورت وفرنون ولندي الذي عربه محمود عطية هنا وكيفه الباحث على البيئة اليمنية وكانت نتائج الدراسة كالتالي :

- ارتفاع نسبة القيم النظرية والجمالية فيما انخفضت القيم الاجتماعية والقيم الروحية ولم تتغير القيم الاقتصادية والسياسية

- وجود فروق دالة إحصائية في القيم النظرية لصالح الذكور ، والقيم الجمالية لصالح الإناث ولا توجد فروق دالة في القيم الأخرى .

ثالثاً : دراسة رندة جميل الصادي 2001:

كانت بعنوان :النسق القيمي لدى المرشدين التربويين في عمان وعلاقته بكفاءتهم في العمل .

هدفت الدراسة إلى الكشف عن النسق القيمي للمرشدين التربويين ، ودرجة تمثلهم للقيم وانعكاس ذلك على كفاءتهم و أدائهم في العمل. واستخدمت الباحثة اختبار البورت وزملائه وتم توزيعه على عينة بحثية قدرها (152 مرشدا ومرشدة) واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي وقد أسفرت نتائج الدراسة على ما يلي :

- إن أكثر القيم السائدة لدى المرشدين هي القيم النظرية تلتها القيم الاجتماعية فالقيم الدينية، فالقيم الاقتصادية ثم القيم الجمالية وقل القيم السائدة كانت القيم السياسية .
- ان نتائج عناصر المنظومة القيمية مجتمعة قادرة على التوقع بكفاءة المرشدين في العمل .
- أن النسق القيمي لدى المرشدين لا يختلف باختلاف جنسهم ولا باختلاف سنوات خبراتهم ، ولكنه يختلف باختلاف مؤهلاتهم، في القيم النظرية ، والقيم الجمالية والقيم الاجتماعية ، والقيم السياسية

لصالح حملة شهادة الماجستير ،ويختلف باختلاف تخصصهم في القيم الجمالية والاجتماعية لصالح المرشدين من تخصص الإرشاد والصحة النفسية .

رابعاً: دراسة شادية التل 2003:

كانت الدراسة حول المنظومة القيمية لطلبة جامعة الزرقاء الأهلية وتقصي اثر متغير الجنس والمستوى الدراسي بالإضافة إلى محاولة التعرف على بعض المتغيرات والعوامل التي تسهم في تشكيل قيم الطلاب وتوجيهها، وتكونت عينة الدراسة من (560 طالب وطالبة) منها (302 طالباً) ((258 طالبة) من طلبة جامعة الزرقاء بالأردن، واستخدمت الباحثة مصفوفة القيم التي طورتها عن مقياس البورت وزملائه وانقسمت المصفوفة إلى جزئيين :

الجزء الاول: يتعلق بمتغيرات الدراسة وبعض المعلومات الديمغرافية .

والجزء الثاني: عبارة عن 60 فقرة تتناول كل فقرة قيمة من القيم الستة وكانت أهم النتائج كالاتي :

- احتلت القيم الدينية المرتبة الأولى من حيث درجة تفضيل الطلبة، تلتها في التفضيل القيمة الاجتماعية ثم القيمة النظرية، فالقيمة السياسية تم القيمة الجمالية بينما احتلت القيمة الاقتصادية المرتبة الأخيرة .
- فيما يخص الجنس، فاحتلت القيم الدينية، الاجتماعية المعرفية، المراتب الثلاث الأولى على ترتيب كل من الذكور والإناث.
- توصلت الدراسة إلى ثمانية عناصر تسهم في تشكل القيم لدى الطلبة، وتمييزها في المجالات المختلفة وهي: الجنس، الدخل الشهري للأسرة، ومهنة الأب، والمستوى التعليمي للأب، والمستوى الدراسي للطلاب، وعدد أفراد الأسرة، ومعدل الطالب في السنوية العامة .

خامساً: دراسة سهام نبيل سفيان 2008 :

كانت الدراسة بعنوان نظام القيم الشخصية للقيادات النسائية العاملة، بقطاع الخدمات الحكومي بمحافظة كفر الشيخ ، واكتشاف اثر النظام القيمي وفق تصنيف سبرانجر (E.Spranger) للقيادات النسائية على بعض السلوكيات الإدارية، ولاختبار الفروض قامت الباحثة باختيار عينة طبقية عشوائية من (173 مفردة) ، وتوصلت الدراسة إلى عدة نتائج أهمها:

- يؤثر نظام القيم الشخصية للقيادات النسائية على سلوكهن الإداري .
- تباين القيم المكونة للقيم الشخصية من حيث درجة التأثير على السلوك الإداري .
- توجد اختلافات ذات دلالة معنوية في كل القيم عدا القيم الجمالية تعزى للمتغيرات التنظيمية والديمغرافية .

سادسا: دراسة محمد عبد القادر علي القاسمي 2010:

كانت الدراسة حول النسق القيمي لدى المعلمين اليمنيين، وهدفت الدراسة إلى التعرف على درجة النسق القيمي لدى المعلمين اليمنيين، حيث استخدم الباحث اختبار البورت وزملائه على أساس تصنيف سبرانجر وتم تطبيقه على عينة مكونة من (777 معلم ومعلمة) من مجتمع الدراسة متكون من (46 الف معلم) .

وقد تم التوصل إلى النتائج التالية :

- شكل النسق القيمي لدى المعلمين والمعلمات في القيم النظرية والسياسية لصالح مرتبا ترتيبا تنازليا نظرية دينية ،اجتماعية ، سياسية ،الاقتصادية ،الجمالية .ن المعلمات والمعلمين
- وجدت فروق ذات دلالة إحصائية بين المعلمات والمعلمين في القيم النظرية والسياسية لصالح المعلمين والقيم الاجتماعية لصالح المعلمات ولم توجد فروق دالة إحصائية بين المعلمين والمعلمات في القيم الاقتصادية والجمالية والدينية
- وجدت فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير التخصص، ولمتغير سنوات الخبرة
- توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين معلمي الريف والحضر في القيم السياسية والنظرية لصالح معلمي الريف .

8-1-3- دراسات أجنبية :

أولا : دراسة ANTONIOU AND WHIT MAN 1998

كانت هذه الدراسة حول نظام القيم الشخصية لدى المدير الصيني وهدفت إلى التعرف على درجة تمثله للنسق القيمي وبما يتميز المدير الصيني من نظام قيمي وذلك بغية معرفة درجة تأثيرها على مدى نجاح الأعمال الدولية المشتركة مع الجانب الصيني ، ولتحقيق هذا الهدف تم تصميم استمارة بحثية تم توزيعها على عينة مكونة من (584 مديرا) حيث توصلت الدراسة إلى انه على الرغم من أن الديانة الخاصة البوذية والكونفوشيوسية، والطاوية هي العامل الرئيسي المؤثر على القيم إلا أن القيم الجمالية المادية والمعنوية تحتل المرتبة الأولى داخل نظام القيم ،فالمدير الصيني دائما يسعى إلى تحقيق الانسجام سواء في الشكل أو بين الأفراد لأنه يحفظ لبيئة العمل تماسكها .

ويليها القيم الاجتماعية حيث أن الإيمان بفكرة الجماعة وفرق العمل فالمدير الصيني عادة ما يكون رجل جماعة يتحلى بالمسؤولية الاجتماعية ويرغب في التعاون مع الآخرين .

وتأتي في المرتبة الثالثة القيم الاقتصادية وهو ما يتضح في قدرة المدير الصيني على الاستخدام الأمثل للموارد أما القيم الدينية والنظرية والسياسية فهي تحتل المرتبة الدنيا من النظام القيمي وقد أوضحت الدراسة انه حتى يتحقق النجاح للإعمال الدولية المشتركة ، لابد من تطوير إدارة الموارد البشرية بما يتفق والنظام القيمي السائد في تلك الدول .

ثانيا: دراسة E FINEGAN 2000

أجريت هذه الدراسة على عينة مكونة من (121 عاملا) يعملون في إحدى الشركات الكبرى للبتر وكيموايات، وذلك بهدف التعرف على الفرق بين القيم الشخصية والقيم التنظيمية من حيث تأثير كلا منهما على الالتزام التنظيمي وقد توصلت الدراسة إلى أن القيم التنظيمية تفوق القيم الشخصية. من حيث درجة الالتزام التنظيمي وقد أرجعت الدراسة ذلك إلى تأثير القيم المتعددة الأبعاد، حيث يؤثر كل بعد من النسق القيمي على السلوك بشكل مختلف يتوقف على إدراك الفرد وتوقعه للبيئة المحيطة بالقيم التنظيمية كأحد الأنماط القيمية تحفز الفرد على الالتزام التنظيمي.

نتيجة لما يتوقعه من ثواب وعقاب لذلك عادة ما يكون التزامه معياريا أو مستمرا، أما بالنسبة للقيم الشخصية فإن تأثيرها على درجة الالتزام التنظيمي يتوقف على مدى توافق الفرد مع منظمته، فإذا حدث هذا التوافق نجده يلتزم تجاه المنظمة التزاما قائما على محبته لها وليس التزاما بقواعد معيارية جامدة.

ثالثا : دراسة sandrine aron 2009:

كانت حول معرفة تحليل العلاقة بين القيم والسلوك داخل شركة الاتصال، وهدفت الدراسة على التعرف على تحليل العلاقة القيم (الانجاز، الإيثار) بالسلوك الإداري داخل شركة الاتصالات. ومدى تأثير القيم على السلوك التنظيمي في الشركة واستخدم الباحث استبيان لقياس القيم تم توزيعها على عينة بحثية مكونة من (77 مديرا) وأسفرت الدراسة على النتائج الآتية :

- تأثير البعد القيمي والأخلاقي على ريادة الأعمال، واتخاذ القرار داخل الشركة
- تأثير القيم ايجابيا على السلوك الاقتصادي
- وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين قيمة الإيثار والسلوك الأخلاقي داخل الشركة.

8-2-2- الدراسات التي تناولت الإبداع الإداري**8-2-1- دراسات محلية**

أولا : دراسة امحمد سحنون 2005 :

كانت بعنوان : دور الإبداع الإداري في تنمية الموارد البشرية في المؤسسات العامة الجزائرية - دراسة حالة وزارة التكوين المهني.

وهدفت إلى إبراز دور الإبداع الإداري في تنمية إدارة الموارد البشرية في المؤسسة، وإلى الكشف عن الأفكار الإبداعية لدى الموارد البشرية والاستفادة من الأفكار الإبداعية قدر الإمكان داخل الإدارة لصالح الطاقات البشرية العاملة لأنها تعتبر حجر الأساس في التنظيم الإداري كيف تستفيد الإدارة الجزائرية من هذا المدخل من أجل رفع كفاءتها.

واعتمدت الدراسة على منهج دراسة حالة وقد توصلت الدراسة إلى عدة استنتاجات أهمها :

- أن كل الموظفين يتسمون بدرجات متفاوتة من القدرات الإبداعية ، القابلة للتفجير والاستعمال .
- أن الإبداع مادة يمكن التدريب عليها من خلال برامج مشابهة لتلك المعدة في التدريب الكلاسيكية إلا أنها تختلف في الوسائل والطرائق .
- أن نتائج التدريب تتوقف على مميزات التدريب على الإبداع الإداري نفسه .
- أهمية دور البيئة الثقافية في تنمية القدرات الإبداعية لدى الموظفين .

ثانيا : دراسة عموم رمضان 2014

هدفت الدراسة إلى الكشف عن العلاقة بين النمط القيادي والإبداع الإداري والتطوير التنظيمي للمؤسسة دراسة وفق نموذج الشبكة الإدارية لبلاك وموتون لبعض الجامعات الجزائرية واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي وتم تصميم استبيان بناء على عديد من مقاييس سابقة لجمع البيانات اللازمة حيث تم توزيع الاستمارة البحثية على عينة مكونة من (360 موظف) إداري على أساس طبقي وخلصت الدراسة إلى مجموعة من النتائج أهمها :

- إن النمط القيادي السائد في المؤسسات الجامعية هو النمط الفعال
- مستوى الإبداع الإداري للموظفين الإداريين بالمؤسسات الجامعية، مستواه فوق المتوسط مما كان لديهم اتجاهات إيجابية نحو التطوير التنظيمي بالمؤسسات الجامعية.
- لا تختلف أنماط القيادة والإبداع الإداري واتجاهات الموظفين الإداريين نحو التطوير التنظيمي بالمؤسسات الجامعية باختلاف الجنس والسن ونوع الوظيفة أو مدة العمل أو المستوى التعليمي أو الرتبة الوظيفية
- توجد علاقة ارتباطية بين أنماط القيادة مجتمعة والإبداع الإداري والتطوير التنظيمي لدى عينة الدراسة .

8-2-2- دراسات عربية :

أولا : دراسة يحيى عسيري 1995 :

كانت حول معرفة مدى توافر سمات الإبداع الإداري في حل المشكلات لدى مديري ومديرات المدارس الثانوية بمدينة الطائف .

وهدفت الدراسة إلى التعرف على ما إذا كانت هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين المديرين والمديرات بمدينة الطائف حول مدى توفر سمات الإبداع الإداري في حل المشكلات التنظيمية .ومعرفة الفروق في تصور عينة الدراسة بين المعلمين والمعلمات حول مدى توفر سمات الإبداع الإداري لدى مديري ومديرات المدارس الثانوية بالمدينة الطائف في حل المشكلات بين الخبرة وتخصص المدير وقد اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي وتم تصميم إستبانة لجمع المعطيات وتم توزيعها على جميع معلمي ومعلمات المرحلة الثانوية داخل مدينة الطائف وقد توصلت الدراسة إلى النتائج الآتية إن أكثر سمات الإبداع الإداري توافر هي الحماسة والثقة بالنفس والمخاطرة والتحليل والتوازن والمرونة.

ثانيا : دراسة فوزية بنت عبد الحميد العوفي 2005:

كانت حول معرفة مدى تطبيق أساليب الإبداع الإداري في التعامل مع الأزمات لدى رؤساء الأقسام الأكاديمية الإدارية بجامعة أم القرى بمدينة مكة المكرمة. من وجهة نظرهم ومن وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس دراسة ميدانية وهدفت الدراسة إلى مدى تطبيق أساليب الإبداع الإداري في التعامل مع الأزمات لدى رؤساء الأقسام ولقد اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي وصمم الباحث إستبانة بحثية تحتوي على أربعة أساليب (العصف الذهني، التآليف بين الأشتات، تحليل العوامل المؤثرة، والتحليل المورفولوجي) وتمت معالجة البيانات بالحزمة الإحصائية (spss) وكانت أهم نتائج الدراسة كالآتي :

- إن درجة ممارسة رؤساء الأقسام الأساليب المطبقة في الدراسة عالية في معظمها و باستطاعة الإداري المبدع أن ينمي الإبداع لدى الأفراد، فيستخدم الأسلوب الإبداعي الأمثل لتعامل مع كل فرد حسب الظروف المحيطة بالموقف التنظيمي.
- حيث اثبتت الدراسة أن تحديد أساليب الإبداع الإداري له دور كبير وبارز في تحقيق تنمية إدارية شاملة على جميع المستويات التنظيمية .
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين إجابات أفراد العينة بحسب نوع القسم والمؤهل العلمي
- وتوجد فروق ذات دلالة إحصائية بين إجابات أفراد العينة بحسب الخبرة في مجال العمل الإداري والدورات التدريبية .

ثالثا : دراسة فاطمة واصلي 2006 :

كانت هذه الدراسة بعنوان مقومات الإبداع الإداري لدى مديرات المدارس الثانوية بمنطقة مكة المكرمة وهدفت الدراسة إلى التعرف على مقومات الإبداع الإداري لدى مديرات المدارس الثانوية . واعتمدت الدراسة على عدة أساليب إحصائية حيث تم استخدام التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية وتحليل التباين وتوصلت الدراسة إلى النتائج الآتية :

- إن المشاركات من مديرات المدارس والمعلمات في المرحلة الثانوية يعتقدون أن مقومات الإبداع الإداري والمقومات التنظيمية وإمكانات الموارد والسمات الشخصية لدى مديرات المرحلة الثانوية بدرجة أكثر مما يعتقدونه المشرفات التربويات .
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات عينة الدراسة والمشاركات والمقومات التنظيمية، وإمكانات والبرامج التدريبية والسمات الشخصية تبعا للخدمة
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات واستجابات عينة الدراسة لأبعاد الدراسة تبعا للخدمة.

رابعا : دراسة فهد السلمي 2008:

كانت حول معرفة ممارسة إدارة الوقت وأثرها في تنمية مهارات الإبداع الإداري لدى مديري مدارس المرحلة الثانوية وهدفت الدراسة إلى التعرف على درجة توافر مهارات الإبداع الإداري لدى مديري المدارس الثانوية وتحديد العلاقة بين ممارسة إدارة الوقت وتنمية مهارات الإبداع الإداري لدى المدراء

ومعرفة الفروق ذات دلالة الإحصائية بين متوسط الاستجابات عند المفحوصين وفقا لمتغيرات الديمغرافية واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي وتم تصميم استبيانته بحثية تم توزيعها على عينة مكونة من (367 مشرف ومدير ومعلم) بمدينة مكة المكرمة وقد توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج أهمها :

- أن العلاقة بين ممارسة إدارة الوقت وتنمية مهارات الإبداع الإداري لدى عينة الدراسة هي علاقة ارتباطيه موجبة قوية .
- أنه يوجد فروق ذات دلالة إحصائية بالنسبة لدرجة ممارسة مديري المدارس الثانوية لإدارة الوقت في مهام أعمالهم وكذلك بالنسبة لدرجة توافر مهارات الإبداع الإداري لديهم تعزى للعمل الحالي
- وجدت هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين مديري المدارس الثانوية والمشرفين التربويين لصالح المدراء وبين المعلمين والمشرفين لصالح المعلمين .

خامسا : دراسة محمد كريم خلف 2010 :

العنوان :علاقة القيادة التحويلية وعلاقتها بالإبداع الإداري لدى رؤساء الأقسام الأكاديميين بالجامعة الإسلامية بمدينة غزة .

هدفت إلى التعرف على ما هي العلاقة بين امتلاك القيادة الأكاديمية لعناصر القيادة التحويلية وتنمية القدرات الإبداعية لدى رؤساء الأقسام الأكاديميين بالجامعة الإسلامية بمدينة غزة. ولتحقيق أهداف الدراسة استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي ،حيث تكون مجتمع الدراسة من رؤساء الأقسام الأكاديميين بالجامعة الإسلامية للعام الدراسي 2009-2010 والبالغ عددهم 50 رئيس قسم . وتم استخدام أسلوب الحصر الشامل في تحديد العينة وتم استرداد 45 استبان من الاستبيانات الموزعة على رؤساء الأقسام ،وتوصلت الدراسة إلى النتائج الآتية :

- توجد ممارسة القيادة التحويلية من قبل القيادات الأكاديمية في الجامعة الإسلامية بغزة .
- احتل عنصر الجاذبية (التأثير المثالي) من عناصر القيادة التحويلية المرتبة الأولى بوزن نسبي (82.89%) بينما احتل عنصر (الاستشارة الفكرية)المرتبة الرابعة بوزن نسبي (79.63%) من تقديرات أفراد العينة .
- يتوافر الإبداع الإداري لدى رؤساء الأقسام الأكاديميين بالجامعة الإسلامية بغزة بنسبة تقدر (83.94%) .

- احتل عنصر (القدرة على الربط والتحليل) من عناصر الإبداع الإداري المرتبة بوزن نسبي (88.33%) بينما احتل عنصر (قبول المخاطرة) الرتبة السابعة بوزن نسبي (80.58%) من تقديرات افراد العينة .

- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات المبحوثين حول علاقة القيادة التحويلية بالإبداع الإداري لدي رؤساء الأقسام الأكاديميين في الجامعة الإسلامية بغزة تعزى للمتغيرات الديمغرافية والشخصية (العمر ،سنوات الخبرة ،المؤهل العلمي).

سادسا : .دراسة صالح محمد علي الكليبي 2012:

بمعنوان : الإبداع الإداري لدى مديري العموم ومديرات الإدارة العامة .

هدفت الدراسة إلى التعرف على آراء مديري العموم والإدارات في إدارتهم العامة في الوزارة من خلال ممارستهم اليومية لمقومات الإبداع الإداري والتعرف على واقع الإبداع الإداري والكشف عن أساليب الإبداع الإداري المستخدمة من قبل مديري العموم والإدارات العامة في الوزارات بالحكومة اليمنية .ولتحقيق أهداف الدراسة استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي وتكون مجتمع الدراسة من 30 وزارة بالحكومة اليمنية تم اختيار 10 وزارات منها لتكون محل الدراسة الحالية وتم اختيار عينة عشوائية من هذه الوزارات العشر حيث قدر مدراء العموم ب(140مديرا) وبلغ عدد مديري الإدارة(210 مديرا) . وصمم الباحث استبيان مكون من ستة محاور :

- محور المعلومات الشخصية
- محور مقومات الإبداع الإداري
- محور عمليات الإبداع الإداري
- محور معوقات الإبداع الإداري
- محور التمكين لتحقيق الإبداع الإداري
- محور أساليب الإبداع الإداري لدى المرؤوسين

تم توزيع الاستبيان على عينة الدراسة مكونة إجمالا من 350مديرعام ومدير إدارة. وتوصلت الدراسة إلى عدة نتائج أهمها :

- يرى مديرو العموم أن كل مقومات الإبداع الإداري كانت متوفرة بدرجات متوسطة
- لا توجد فروق معنوية لبعدها بعد الطلاقة حسب جهة العمل.
- هناك علاقة ارتباطية قوية بين أبعاد محور مقومات الإبداع الإداري (تحسس المشكلات ،الطلاقة والمرونة ، مواصلة الاتجاه) بينما توجد علاقة ارتباطية متوسطة بين تحسس المشكلات والأصالة .
- اتفاق مديري العموم ومديري الإدارات على أن أكثر مراحل عمليات الإبداع الإداري من حيث الممارسة لها هي تنفيذ الأفكار ،واقبلها ممارسة هي اكتشاف وتحديد المشكلات
- يرى أفراد عينة الدراسة أنهم عرضة بدرجة كبيرة ،للمعوقات الدافعية ثم المعوقات التنظيمية ثم المعوقات التي تتعلق بالانفعال (الخوف ،والتردد)
- أن مديري العموم ومديري الإدارات أكثر ثقة في مرؤوسيهم لتمكين الإبداع الإداري لديهم عندما تكون سنوات خبراتهم كبيرة ،أي أن هناك علاقة طردية بين زيادة سنوات الخبرة ومقوم الثقة لتمكين الإبداع الإداري لدى أفراد الدراسة

- أن ممارسة استخدام أساليب الإبداع الإداري الجماعية يتزايد بتزايد سنوات الخبرة، أي أن هناك علاقة طردية بين أساليب الإبداع الإداري الجماعي وزيادة سنوات الخبرة لدى أفراد عينة الدراسة

8-2-3- دراسات أجنبية :

أولاً : دراسة سنيجر وليفين 1992 sanger et Levin

كانت حول استخدام الخبرة والمعرفة السابقة بأساليب جديدة، فالإبداع ينشأ عن تطوير العمل الحالي حيث اختبر الباحثان (29 شركة) عامة. اعتبرت مبدعة وبعد أن أجاب مديرو هذه المؤسسات على استبانته الدراسة توصل الباحثان إلى النتائج الآتية :

- الإبداع ينشأ عن التطور في المعرفة والخبرة الحالية واستخدامها بطرق جديدة
- تحليل السياسات الحالية المعمول بها في المؤسسة وتم تعديلها وتطويرها وتجنب الجوانب السلبية ، أكثر فاعلية وتحقيق للنجاح والإبداع من عملية الاختيار من بين سياسات جاهزة من خارج المؤسسة .
- إن المديرين في مؤسساتهم هم رواد التغيير وعليهم ان يتعود على المخاطرة بإدخال تغييرات في مؤسساتهم ، وان يقللوا من العوائق البيروقراطية بالتركيز على الناحية الإبداعية في الأداء .

ثانياً : دراسة salomo 2008 :

بعنوان : Innovation fielol orientation and iseffecton innovativeness and firm performance .

هدفت الدراسة الحالية إلى بيان وتوضيح أثر التوجه الإبداعي على العملية الإبداعية والأداء المنظمي، واعتمدت الدراسة على استمارة بحثية تم توزيعها على عينة تقدر ب (-122- مديرا) لشركات مسجلة في البورصة الأمريكية، تعمل في مجال تطوير المنتجات وقد توصلت الدراسة إلى عدة نتائج أهمها :

- أن التوجه الإبداعي يؤثر بشكل مباشر وغير مباشر على الأداء التنظيمي لهذه الشركات

الإنتاجية

- التوجه الإبداعي ينعكس إيجابا على الأداء التنظيمي للعاملين على مدى بعيد
- يساعد التوجه الإبداعي في تطوير المنتجات في حد ذاته .

ثالثاً : دراسة ميها سكرلجاج 2010 :

بعنوان : Organizational learning culture, innovative culture and innovations in South Korean firms.

هدفت الدراسة إلى التعرف على تأثير ثقافة التعلم التنظيمي على الابتكار ومدى انعكاس مجموعة القيم والقواعد على عمل التنظيم داخل الشركات الكورية الجنوبية .
وتحقيق دعم منهجي لتحقيق عمليات التعلم التنظيمي على اعلي مستوى لنصل إلى تغييرات سلوكية معرفية إبتكارية لدى الموظفين داخل الشركات الكورية في إطار ألقيمي لديهم والتوائم مع التغييرات التكنولوجية المستخدمة وذلك من اجل الحفاظ او رفع قدرتهم التنافسية ،وشملت الدراسة 201 شركة كل شركة تشغل حوالي 50 موظف وتم تحليل قاعدة البيانات باستخدام برنامج لمسح الالكتروني لهذه المعطيات. وتم توزيع استبيان لقياس ثقافة التعلم التنظيمي عند الموظفين ، من اجل اكتساب المعلومات التنظيمية يؤدي إلى تفسير أفضل ينتج عنه سلوك إبداعي
وقد توصلت الدراسة إلى نتيجة عامة مفادها أن هناك تأثير ايجابي و قوي بين ثقافة التعلم التنظيمي وانعكاسها على الابتكار والقدرات الإبداعية داخل الشركات .

8-3- التعقيب على الدراسات السابقة :

قام الطالب الباحث باستعراض (27 دراسة) 9 دراسات محلية و6 أجنبية و12 عربية حيث تناولت متغيري الدراسة في عدة جوانب ،وكانت تشمل على رسائل ماجستير ودكتوراه ،وبحوث علمية ، أنجزت في مجال دراستنا. حيث شملت الدراسات السابقة على 13 دراسة لها علاقة مباشرة بمتغير النسق القيمي ،منها 5 محلية و5 عربية و3 أجنبية ، بينما كان حظ متغير الإبداع الإداري 11 دراسة منها 2 محلية و6 عربية و3 أجنبية ،ولم نجد دراسة علمية تشمل متغيري الدراسة معا في -حدود علمنا وبحثنا خلال سنة كاملة- ،ومن خلال ما توفر لدى الطالب من دراسات سابقة إلا أنها تتضمن عدة من النقاط التي تخدم وتفيد الدراسة الحالية وسنذكرها وفق التصنيف الآتي :

• **الفترة الزمنية :**

إن المدة الزمنية التي أجريت فيها هذه الدراسات السابقة ،حيث انحصرت بين (1982-2014) حيث كانت أقدم دراسة سنة 1982 وأحدثها 2014 وتم ترتيبها وفق التسلسل الزمني من الأقدم إلى الأحدث، وتنوعت هذه الدراسات بتنوع واختلاف المجال الزمني الخاص بها ،لان كل زمن تحكمه تغييرات البيئة الاجتماعية والثقافية والاقتصادية والسياسية .

• **الأهداف :**

إن الدراسات السابقة متباينة ومختلفة عن بعضها البعض في تحديد الأهداف الخاصة بكل دراسة، فمن جهة دراسة النسق القيمي وشكله وترتيبه الهرمي على حدى ، ومستوى الإبداع الإداري وأساليب تطبيقه داخل المنظمات .

فقد وافقت دراستي مع أهداف بعض الدراسات السابقة كدراسة **بوعطي سفيان (2011)** التي هدفت إلى التعرف على نظام القيم الشخصية السائد لدى هيئة التدريس بالجامعة ، ودراسة **سي أمحمد السعيدية (2001)** وهدفت إلى التعرف على النسق القيم لدى تلاميذ المرحلة النهائية ودراسة **باشيخ اسماء (2012)** هدفت أيضا إلى التعرف على درجة تمثل طلاب الزوايا لنظام القيم ، ودراسة **رندة جميل (2011)** هدفت إلى التعرف على النسق القيمي للمرشدين التربويين .

أما تناول مستوى الإبداع الإداري والكشف فن الفروق داخل المجموعات ودلالاتها التي تعزى إلى المتغيرات الديمغرافية (الجنس،الرتبة العلمية،التخصص ،الخبرة) فمتشابهة مع دراسة **عمومن رمضان (2014)** التي تهدف إلى التعرف عن الإبداع الإداري لدى موظفي الجامعة ودراسة **فوزية العوفي (2005)** ودراسة **فاطمة الواصلي(2006)** ودراسة **كريم خلف (2010)** هدفت الدراسات السابقة إلى التعرف على مستوى الإبداع الإداري لدى رؤساء الأقسام الأكاديمية .

• المنهج وأداة الدراسة :

أما من حيث المنهج نلاحظ أن الدراسات السابقة استخدمت المنهج الوصفي الذي يتناسب مع الدراسة الحالية ،أما فيما يخص أدوات البحث فقد اختلف الباحثين في استخدام عدة مقاييس في بحوثهم وتوافقت دراستي مع كل من دراسة **(مقدم عبد الحفيظ ،وسي امحمد السعيدية ،نبيل سفيان ،رندة جميل علي القاسيمي،عطية محمود هنا وانتونيو وويتمان)** في استخدام مقياس النسق القيمي الذي أعده كل من **البورت وفرنون ولندزي** من اجل جمع البيانات الخاصة بالقيم ، والمقياس يحظى بقبول عالمي لدى الباحثين ويتمتع بدرجة عالية من الصدق والثبات، ويصنف القيم الى ستة أنماط وهو تصنيف وضعه العالم الألماني **سبرانجر** ، وتم الاعتماد على دراسة **(عمومن رمضان وامحمد سحنون وكريم خلف والكليبي والعوفي وسالمو)** في تصميم استمارة بحثية لمتغير الإبداع الإداري .

• العينة :

اختلف حجم العينة وطبيعتها من دراسة إلى أخرى حيث كانت اصغر عينة بحثية هي (50) في دراسة **مقدم عبد الحفيظ**، وأكبر عينة (888) في دراسة **محمد علي القاسيمي** هذا فيما يخص متغير النسق القيمي أم متغير الإبداع الإداري فكانت اصغر عينة (45) في دراسة **كريم خلف** واكبر عينة (386) في دراسة **فهد السلمي**، ووافقت دراستي كل من دراسة **(كريم خلف 2010)** ودراسة **(فوزية العوفي 2005)** في التركيز على الإبداع الإداري لدى رؤساء الأقسام الأكاديمية ،أما فيما يخص مجال ومكان الدراسة فتشابهة مع دراسة **عمومن رمضان 2014** و**بوعطي سفيان 2011** في مجال البيئة الجامعية (**مرؤوسين و رؤساء**) ،أما في العموم فتنوع مجال تطبيق هذه الدراسات فكان تطبيقها ، في مجال الصحي والتربوي ،والمؤسسات الصناعية والتجارية والأجهزة الأمنية .

• النتائج:

توصل الباحثون إلى نتائج متباينة حسب طبيعة الموضوع، والأهداف، والأدوات البحثية المستخدمة والمجال الذي تم التطبيق فيه الدراسة، ومدى ربط المتغيرات مع بعضها البعض، وقد استفاد الطالب من النتائج في تفسير النتائج ومناقشتها في ضوء هذه الدراسات السابقة

الفصل الثاني : النسق القيمي

- تمهيد .
- مفهوم القيم
- وظائف القيم وأهميتها
- أهمية القيم
- تصنيف القيم
- خصائص القيم
- مصادر القيم
- كيفية تكوين القيم
- النسق القيمي
- أساليب وطرق قياس القيم
- تأثير القيم على السلوك القيادي
- تناقض القيم داخل التنظيم
- خلاصة الفصل

تمهيد :

تعتبر دراسة القيم من المواضيع الهامة حيث نالت اهتمام الكثير من الباحثين، في حقول عديدة على غرار علم النفس وعلم الاجتماع وعلم الاقتصاد وعلم الإدارة وذلك لأهمية القيم في حياة الأفراد ، فهي تحدد وتوجه السلوك الإنساني داخل التنظيم في اتجاهاتهم وعلاقاتهم العملية ، فموضوع القيم من أكثر المفاهيم غموضا لارتباطها بعدد من المفاهيم ، كالدوافع والرغبات والاتجاهات والمعتقدات ...الخ وسنسلط في هذا الفصل الضوء على دراسة القيم من حيث تعريفها ، أهميتها، خصائصها ، تقييمها عملية اكتسابها والنسق القيمي وعملية اكتسابه ومدى اتصاف أعضاء التنظيم به.

1- مفهوم القيم :

لقد تعددت تعاريف القيم في الأدبيات النفسية والاجتماعية , كل يعرفها حسب مجال تخصصه ومن بين هذه التعريفات مايلي :

1-1- تعريف تالكولت بارسونز :

"القيم عنصر في نسق رمزي مشترك يعتبر معيار , أو مستوى للاختيار بين بدائل التوجيه التي توجد في الموقف ويعرفها كذلك أنها المعايير التي تحكم بها على كون الشيء المرغوب فيه أو غير مرغوب فيه." (talcotte .1964.p12)

1-2- تعريف " فوزية دياب " :

"تعرف القيم على أنها تفضيل أو حكم يصدره الإنسان على شيء ما مهتديا بمجموعة المبادئ والمعايير التي وضعها المجتمع الذي يعيش فيه والذي يحدد السلوك المرغوب فيه." (زهران ، 2000،ص 153)

1-3- تعريف "محمد عاطف غيث" :

"يعرف القيم على أنها الصفات الشخصية التي يفضلها أو يرغب فيها الناس في ثقافة معينة ." (غيث ، 1977،ص 237)

1-4-تعريف " حامد عبد السلام زهران " :

"القيم عبارة عن تنظيمات لإحكام انفعالية معممة نحو الأشخاص والأشياء والمعاني وأوجه النشاط والقيم موضوع الاتجاهات والقيم تعبر عن دوافع الإنسان وتوجه رغبته. " (زهران ،2000، ص 158)

2- وظائف القيم وأهميتها :

2-1- وظائف القيم :

أ- وظائف القيم على مستوى الفردي :

- إنها تساعد الأفراد على انتقادا معينة ، في تحديد السلوك الصادر عنه ،فهي توجهه وتحدد أهدافه في إطار معياري صحيح .
- تعطي الفرد إمكانية أداء ما هو مطلوب منه ليكون قادر على تكييف والتوافق بصورة ايجابية .
- تحقق للفرد الإحساس بالأمان،فهو يستعين بها على مواجهة ضعف نفسه والتحديات التي تواجهه في حياته.
- تدفع الفرد لتحسين معتقداته و إدراكاته لتتضح الرؤيا أمامه.

ب- وظائف القيم على المستوى الاجتماعي :

- تساعد على تماسك وتناسق المجتمع فهي تعتبر مثله الأعلى .
- تساعد المجتمع على مواجهة التحديات والتغيرات التي تحدث فيه بتحديد الاختبارات الصحيحة، لكي يسهل على الناس حياتهم ويحفظ استقرارهم وكيانهم واستمرارهم.

(ناجي، 2007، ص 44-45)

- تساعد القيم على وصف وتحديد نوع الثواب والعقاب للأفراد والجماعات في إطار علاقاتهم الاجتماعية وسلوكهم، وهي تتمتع بالقوة خاصة في هذا الصدد كما تحفظ الحقوق والواجبات في المجتمع وتجعله يلتزم بها .

(الشكور ، 2000 ، ص 212)

3- أهمية القيم :

تساهم القيم في توجيه وإرشاد الأدوار الاجتماعية وتحديد انتقاء الأفراد إلى مهام ومسؤوليات كل عنصر في النظام الاجتماعي.

- القيم هي المرشد والموجه لسلوك الكائن الحي والتي تتم من خلالها تفضيل تصرف أو سلوك معين عن سلوك آخر .

- يضيف عبد الفتاح محمد دويدار في هذا الشأن " تحتل القيم مكانه مركزية وأكثر أهمية من الاتجاهات في بناء شخصية الفرد ونسقه المعرفي " .

(دويدار ، 1994 ، ص 210)

تعتبر القيم إطار مرجعي للسلوك الإنساني في حياته العامة وفي مجالاتها المختلفة اجتماعيا وسياسيا واقتصاديا.

(زهران ، 2000 ، ص 62)

- تساعد القيم وتقوم بدور أساسي في تحقيق الذات وتحقيق توافق الفرد.

(دويدار، 1994، ص 201)

- للقيم دورا مهما وأساسيا في بناء شخصية الفرد فهي تحدد ما يقوم به من سلوكيات داخل الجماعات التي ينتمي إليها، وهي التي تحدد الهدف المشترك وتعمل على تحقيقه.

- توصل الفرد إلى تحقيق التوازن والتوافق النفسي والاجتماعي التي تجعله صالحا في مجتمعه .

4- تصنيف القيم :

إن تصنيف القيم يرجع إلى أبعاد ومرجعيات النظام الاجتماعي الذي يسود داخل المجتمع حيث يقول احد المفكرين و الباحثين المهتمين بمجال تصنيف القيم أننا لم نتوصل بعد إلى تصنيف شامل للقيم .
(الهاشمي ، 1984، ص 140)

وعلى الرغم من الصعوبات التي تواجه تصنيف دقيق للقيم إلا أنها كانت محاولات عديدة للباحثين والمهتمين نذكر منها مايلي :

4 - 1 - من حيث بعد المحتوى: وضع "أريان " تصنيفا للقيم فصنفها إلى فئتين هما:

أ - قيم عضوية :

تتضمن القيم الجسمية والاقتصادية .

ب - قيم فوق العضوية :

تشتمل على القيم العقلية والجمالية والشخصية والدينية. (دياب ، 1980، ص 74)

وقد صنف " سبرانجر " في السياق نفسه أنماط الرجال إلى ستة أنواع تحدد نوع شخصية كل فرد داخل المجتمع الذي هو فيه .

• القيم النظرية :

تعبّر عن اهتمام الفرد بالبحث عن الحقيقة والمعرفة التي تحدد الأشياء، واكتشاف حقيقتها من خلال النظرة الموضوعية والمعرفية ، وتكون عادة لدى الفلاسفة والعلماء والمصلحون ، الذين يهتمون بالمبادئ والمثل العليا .

• القيم الاقتصادية:

يعبر عنها باهتمام الفرد وميله إلى ما هو نافع، ويتخذ من العالم المحيط وسيلة للحصول على الثروة وزيادتها عن طريق الإنتاج ،والاستهلاك واستثمار الأموال ويتميز الأشخاص الذين تسود عندهم هذه القيم بنظرة عملية مادية ويكون هذا عادة لدى رجال المال والتجار والإعمال.

(زهرا ، 2000 ، ص 125)

• القيم الجمالية:

وتبرز في الاهتمام بكل جوانب الأناقة والجمال والتوافق الشكلي ويتميز الأفراد الذين تسود عندهم هذه القيمة بالفن والابتكار والذوق الجمال والإبداع الفني .

(دويدار ، 1994 ، ص 175)

أي تذوق الجمال الفني من رسم وموسيقى وشعر إلى غير ذلك من الأمور الجميلة .

• القيم الاجتماعية :

يقصد بها اهتمام الفرد وميله إلى النشاط الاجتماعي، فهو يحب الناس ويميل إلى مساعدتهم ويجد في ذلك إشباعاً لحاجاته الاجتماعية.

ويتميز الأشخاص الاجتماعيون بالإيثار وحب الناس وحب الخير للناس.

• القيم السياسية :

يعبر عنها باهتمام الفرد بالنشاط السياسي، وتعني تحقيق أهداف الفرد السيطرة والحكم والقوة كما يتميز الأشخاص الذين تسود عندهم هذه القيم بالقيادة في نواحي الحياة المختلفة، ويتصفون بقدرتهم على توجيه غيرهم ويكون عادة من المشتغلين بالسياسة.

• القيم الدينية:

يقصد بها الاهتمام الذي يوليه الفرد للكشف على ما وراء العالم الظاهري، لمعرفة أصل الإنسان ومصيره حيث يرى أن هناك قوة تسيطر على العالم الذي يعيش فيه وهو يحاول أن يصل نفسه بهذه القوى، ويتميز معظم الأشخاص الذين تسود عندهم هذه القيمة باتباع تعاليم الدين في كل النواحي ويتميز بعضهم بإشباع هذه القيمة في طلب الرزق، والسعي وراء الحياة الدنيا على اعتبار أن ذلك عمل ديني . (زهران ، 2000، ص 125)

إن تقسيم " سبرانجر" للقيم على الأساس الذي تعرضنا له مسبقاً لا يعني أن توجد مجموعة من القيم دون أخرى لدى الفرد بل نعني أن هذه القيم توجد جميعاً في كل فرد غير أنها تختلف في ترتيبها من حيث القوة والضعف ، وينبغي الإشارة إلى أن هذه القيم تعد مبادئ أساسية، في نظره والتي يمكن أن توجه مجرى الفعل وتغيره بالنسبة للأفراد والمجتمعات وهذه الأنواع من القيم تتحكم في علاقات الأفراد وتحدد ممارساتهم في مختلف الأنشطة وميادين الحياة.

(خروف ، 1998، ص 150)

4-2- على أساس المقصد :

تصنف القيم أيضاً على أساس مقصدها إلى قسمين وسائلية وغائية .

أ- القيم الو سائلية :

تصنف القيم التي ينظر إليها الأفراد والجماعات على أنها وسائل لغايات ابعده.

(دياب،1980،ص 76)

مثل: الإخلاص في العمل والطموح والمسؤولية .

ب- القيم الغائية (الأهداف) :

هي الأهداف والفضائل التي تضعها الجماعات والأفراد لأنفسهم ، فالحرب في نظر العسكريين ذات قيمة وسائلية تكسب الترقية في المنصب والشرف والترقية في هذه الموقف قيمة غائية هدفية .
ومن الصعب بمكان الفصل بين القيم الغائية والوسائلية في أمور الحياة لان بعض الأمور تتضمن قيمة غائية وفي نفس الوقت قيم وسائلية والتميز بينهما نسبي ومن الصعب تخيل الوسيلة بمعزل عن الغاية أو العكس.
(ناجي ، 2007 ، ص 164)

3-4 على أساس الشدة :

تنقسم القيم في هذا التصنيف على ثلاث مستويات نذكر منها:

أ- قيمة ملزمة آمرة ناهية:

تكون بمثابة قانون ينظم العلاقات، مثل القيم الخاصة بتنظيم العلاقات بين الجنسين

ب - قيم تفضيلية :

هي القيم التي تشجع الأفراد على ممارستها لكنها لا تصل إلى درجة الالتزام وتكون حسب ما يفضله أو يرتجبه الفرد كإكرام الضيف...الخ

ج - قيم مثالية:

وهي القيم التي يشعر الأفراد باستحالة تحقيقها ومع ذلك فهي تحدد وتوجه سلوكهم مثل القيم التي تتطلب عمل الفرد لدنياه كأنه يعيش أبداً، ويعمل لآخرته كأنه يموت غداً، وهي قيم تكون في أمور الدين والدنيا حيث يكون الكمال .

4-4- على أساس العمومية :

أي على حساب شيوع وانتشار هذه القيم .

أ- قيم عامة :

وهي قيم يعم شيوعها وانتشارها، في مجتمع كله بصرف النظر عن ريفه وحضره وطبقاته الاجتماعية
مثل: الاعتقاد في أهمية الدين والزواج والعفة...الخ .

(زهرا ، 2000 ، ص 129)

ب - قيم خاصة :

هي متعلقة بمواقف أو موضوعات محددة أو جماعات خاصة أو دور اجتماعي خاص.

مثل: القيم المتعلقة بمراسم الأعياد الدينية المتعلقة بالمناسبات الخاصة...الخ.

(محي الدين ، 1982 ، ص 199)

4-5 على أساس الوضوح :

أ- قيم ظاهرة :

هي القيم الصريحة أي التي يصرح بها، ويعبر عنها بالكلام مثل القيم المتعلقة بالخدمة الاجتماعية والمصلحة العامة.

ب - قيم ضمنية:

هي القيم التي يستدل على وجودها، من خلال ملاحظة الميول والاتجاهات والسلوك الاجتماعي بصفة عامة مثل القيم المرتبطة بالسلوك الحسي.

4-6- على أساس الدوام :

أ- قيم دائمة :

تعبر عن القيم المتعلقة بالوقت، وهي التي تبقى زمن طويل مستقرة عند الأفراد وتنتقل من جيل إلى جيل، كالقيم المرتبطة بالعرف والتقاليد.

(زهان ، 2000 ، ص 130)

ب- قيم عابرة :

هي القيم العارضة قصيرة الدوام سريعة الزوال، مثل القيم المرتبطة بالموضوعات التي يزول المسبب تزول هذه القيم.

4-7 تصنيف على أساس المرونة :

أ- قيم مرنة :

هي القيم التي تتعلق بالتنظيمات والتي تحدد تفاعلها مع البيئة التنظيمية والتي تركز و تتصف، بالمرونة حيث انه ما كان مناسباً في الماضي قد لا يكون مناسباً في المستقبل.

ب- قيم جامدة :

وهي قيم ذات نظام جامد لعجزها، عن التكيف مع الضغوط والتغيرات التي تفرضها البيئة المحيطة به. (الفيريوني ، 2003 ، ص 165)

وتبقى دراسة تصنيف القيم نسبية الطرح بحيث انه لا يمكننا أن نتوصل إلى حصر جميع أنواع القيم فهذا أمر بالغ الصعوبة ، حيث أن مجال دراسة القيم وتصنيفها تبقى اجتهاد لكثير من الباحثين في هذا الموضوع بحيث تقول فوزية دياب " انه مهما قصدنا بكلمة قيمة فان ميدان القيم غير ممكن الإمام ولا الإحاطة به من جميع الأطراف ".

(دياب ، 1994 ، ص 98)

5 - خصائص القيم :

لقد حدد خصائص القيم بصفة عامة كثير من العلماء والباحثين مما أدى إلى اختلافهم ، وهذا الاختلاف يرجع للمذاهب النفسية والفكرية التي ينتمون إليها، حيث تكتسي القيم خصائص عديدة نذكر منها:

5-1 قيم نسبية

هي قيم غير ثابتة فهي تتغير بتغير الزمان والمكان، ومن ثقافة إلى أخرى ومن شخص إلى آخر.

5-2 قيم اجتماعية :

تنبثق من خلال التطبع الاجتماعي فهي تأتي من تراث المجتمع، والعلوم الإنسانية وهي تصور اجتماعي للذي يتجدد من خلال معايير المجتمع .

(نوايسية ، 2011 ، ص 255)

5-3 قيم مكتسبة:

يتعلمها الفرد في نطاق الجماعة عن طريق التنشئة الاجتماعية ،حيث تفاعل تلك العوامل مع تكوين الفرد لذاته .

(بلقاسم ، 2003، ص 7)

5-4 قيم مرنة :

تتميز القيم بالمرونة والقابلة لتطور ومواجهة كل التطورات والتغيرات التي يعيشها الإنسان مع مطالبه ومع حاجاته .

(جابر ، لوكيا ، 2006 ، ص 109)

5-5 قيم ذات قطبين :

وهي إما أن تكون ايجابية أو تكون سلبية بمعنى مع الفعل أو ضده

5-6 قيم تلقائية :

هي ليست من صنع الفرد أو مجموعة أفراد ولكنها من صنع المجتمع وعقله الجمعي.

5-7 قيم إنسانية

بمعنى تخص المجتمع البشري دون غيره من الكائنات الحية، فالاهتمام والتقدير والاحترام من فعل الإنسان.

5-8 قيم ذاتية :

لأنها تعبر من عناصر الشخصية الذاتية فكل منا يحس أو يعبر بها على مستواه الشخصي فهي مسألة إنسانية شخصية. (عبد العزيز، 2003، ص 38)

6- مصادر القيم:

6-1 العوامل الجغرافية:

لقد أكد الباحثون والمفكرون على أهمية البيئة الجغرافية ، ومدى تأثيرها في تشكيل السلوك الإنساني والثقافي ، ويعتبر "أرسطو" من الأوائل في إبراز العلاقة بين المناخ وطبيعة الأرض التي يعيش فيها الإنسان، ويضيف "عاطف وصفي" انه في عصور حديثة اتجه بعض الجغرافيين إلى اخذ مبدأ الحتمية الجغرافية في تفسير ثقافة مجتمع ما بمعادلة التالية : (وصفي، 1971، ص 102)

البيئة = ثقافة مجتمع ما + تكيف مع البيئة

شكل رقم (01)

6-2 المصدر الاجتماعي:

إن الفرد جزء من المجتمع الذي يعيش فيه، وعليه فان القيم تختلف عن قيم شخص آخر في مجتمع آخر فالمجتمع الغربي مثلا: يتصف بالقيم المادية أكثر من المجتمع الشرقي الذي لا يزال يتصف بالتقارب الأسري والانتماءات العشائرية .

6-3 المصدر الديني:

إن الدين يعتبر مصدرا رئيسيا لكثير من القيم، فهو يرتبط ارتباطا مباشرا بتنظيم الشؤون الاجتماعية في حياة الشعوب، بشكل عام ، كما يرى " كمال محمد المغربي" أن المصدر الرئيسي لكثير من القيم الإنسانية ،و لقد جاء القرآن الكريم والسنة النبوية الشريفة بالأسس القيمية التي تربط المجتمع المسلم بشكل خاص والمجتمع الإنساني بشكل عام . (المغربي ، 1998 ، ص 160.159)

6-4 القيم البدوية (البدواة):

إن قيم البدواة تستمد من تفاعل البدو مع بيئتهم الصحراوية القاسية ، فهي تؤثر على أساليب معيشتهم اليومية، فهي تعتمد على البساطة والفضرة السليمة وتحمل الصعاب والخشونة والصبر وصفاء النفس (حيدر ، 1999 ، ص 157)

6-5 قيم المدنية :

إن القيمة المدنية ترتبط ارتباطا مباشرا بنمط المدينة، حيث أن العائلة تعتبر من أهم مصادر القيم السائدة في المجتمع لأن الإنسان يرث دينه وطبيعته على الأغلب من مواقف في العائلة.

6-6 الخبرة:

إن الخبرة أو التجربة التي يعيشها الإنسان، يستمد منها خبراته تجعله يعتقد بقيمة معينة على أخرى، كما أن السجين له تقدير كبير لقيمة الحرية من الشخص الطليق الذي لم يذق طعم الحرمان من الحرية. (المغربي ، 1998 ، ص 160)

7- مكونات القيم :

تتكون القيم من ثلاثة مستويات رئيسية هي :

المكوّن المعرفي ، والمكوّن الوجداني ، والمكوّن السلوكي

أ- **المكوّن المعرفي** : ومعياره " الاختيار " ، أي انتقاء القيمة من أبدال مختلفة بحرية كاملة بحيث ينظر الفرد في عواقب انتقاء كل بديل ويتحمل مسؤولية انتقائه بكاملها ، وهذا يعني أن الانعكاس اللاإرادي لا يشكل اختياراً يرتبط بالقيم . ويعتبر الاختيار المستوى الأول في سلم الدرجات المؤدية إلى القيم ويتكون من ثلاث درجات أو خطوات متتالية هي :

استكشاف الأبدال الممكنة ، والنظر في عواقب كل بديل ، ثم الاختيار الحر .

ب- **المكوّن الوجداني** : ومعياره " التقدير " الذي ينعكس في التعلق بالقيمة والاعتزاز بها ، والشعور بالسعادة لاختيارها والرغبة في إعلانها على الملأ .

ويعتبر التقدير المستوى الثاني في سلم الدرجات المؤدية إلى القيم ويتكون من خطوتين متتاليتين هما : الشعور بالسعادة لاختيار القيمة ، وإعلان التمسك بالقيمة على الملأ .

ج- **المكوّن السلوكي** : ومعياره " الممارسة والعمل " أو " الفعل " ويشمل الممارسة الفعلية للقيمة أو الممارسة على نحو يتسق مع القيمة المنتقاة ، على أن تتكرر الممارسة بصورة مستمرة في أوضاع مختلفة كلما سنحت الفرصة لذلك .

وتعتبر الممارسة المستوى الثالث في سلم الدرجات المؤدية إلى القيم ، وتتكون من خطوتين متتاليتين هما : ترجمة القيمة إلى ممارسة ، وبناء النمط

(مسلم،بتصرف،2007،ص65)

8 - الاتجاهات النظرية المفسرة للقيم :

إننا من خلال دراستنا لموضوع القيم، وجدنا أنفسنا صوب عدة أفاق لتفكير نوضحها في مايلي :

1-8- النظرية النسقية :

نجد من بين المهتمين بمفهوم النسق الاجتماعي " تالكولت بارسونز " بإسقاطه عن موضوع النسق، ويعتبر تالكولت من المساهمين في هذه النظرية النسقية حيث أن ظهور النسقية، كمنظور فكري منظم ظهر خلال الأربعينيات في أمريكا، وكان ذلك بدراسة العناصر المكونة لظاهرة قيد البحث في علاقاتها وأشكال تطبيقها حيث تركزت النسقية على حصر الشمول للمشاكل التي تحيط بالظاهرة، وبالتركيز على طبيعة العلاقات المتبادلة بين عناصر ما من أجل الوصول إلى هدف محدد.

(بوغازي، 2010،ص11) .

وتدرس هذه النظرية النسق في جانبين مهمين : جانب بنائي والآخر وظيفي

1-8-1 الجانب البنائي :

يجب الإشارة إلى ان البنائية مرتبطة بمفهوم النسق وتعني الطريقة التي يبنى بها النسق أي طريقة ترتيب عناصره ، ونحن في دراستنا نركز على معرفة حقيقة النسق القيمي لرؤساء الأقسام الأكاديميين ومعرفة مكوناته ومدى انعكاساته على الجانب التسييري.

1-8-2 الجانب الوظيفي :

ويمثل الجانب الحيوي داخل النسق، فالوظيفة التي تؤديها العناصر محددة بالموقع الذي تحتله المواصفات و القدرات و الإمكانيات المختلفة التي يتعلمها الموقع ... حيث وظيفة النسق هي أساسا تبني الغايات التي يسعى إلى تحقيقها.

(بوغازي 2010،ص15) .

ونحن في بحثنا نسعى إلى معرفة وظيفة النسق القيمي لدى رؤساء الأقسام الأكاديميين بالجامعة، وما هو تأثير طبيعة هذا النسق القيمي على ممارستهم الإبداعية في تسييرهم للقسم.

8-2 الإسهامات الفيبرية:

لقد حدد العالم ماكس فيبر عند تطرقه للفعل الاجتماعي الذي قسمه إلى أربع أنماط من الفعل الاجتماعي هي :

- **الفعل العقلي (الفعل المنطقي) :** والذي توجهه الأهداف والغايات المحددة والوسائل الواضحة .
- **الفعل العاطفي :** هو عبارة عن سلوكيات صادرة عن أحاسيس ومشاعر خاصة يعيشها الفرد .
- **الفعل التقليدي :** وهو تصرف (سلوك) يتأثر بالعادات والأعراف التقليدية السائدة في البيئة التي يعيش فيها .
- **الفعل القيمي :** وهو سلوك توجهه قيم معينة وتحكم تصرفاته وهذه القيم قد تدل على الأخلاقيات والجماليات.....الخ .

9- النسق القيمي :

إن القيم لديها درجات متفاوتة على السلوك الإنساني، وهذا مرده إلى التباين من حيث الأهمية وتبعا لترتيبها ضمن السلم القيمي، ففي بعض الحالات تكون القيم وسيلة وفي مواقف أخرى تكون هدفا، كما أن القيم تعتبر معيارا لتقييم سلوك الإنسان لكونها ذات بعد تأثيري يمكن للقيم كمتغير مستقل وفاعل يؤدي إلى نتائج على البناءات الحضارية الاجتماعية الدينية العائلية التربوية.

حيث أن القيم تعتبر من القوانين المحددة في الاختيار بين البدائل المتاحة، فهي ليست عملية عشوائية ولكنها تميل إلى تشكيل التنسيق الذي بدوره يحول الفرد نحو مجموعة من القوانين المنظمة له .

ويمثل النسق القيمي للفرد مركزا مهما لحياته، فهو يعمل على توجيه سلوكه في مجالات الحياة.

- ويعرف كاظم ابوخصير النسق القيمي على انه " عبارة عن مجموعة من قيم الفرد أو المجتمع مرتبة وفق أولوياتها، وهو إطار على صفة سلم تتدرج مكوناته تبعا لأهميتها".

(ابوخصير، 2003، ص12)

- ويعرفه نيوكمب بأنه: هو تعلم منظم للمبادئ والقواعد التي تساعد الفرد على الاختيار بين البدائل وإعادة حل الصراع واتخاذ القرارات . (New comb 1959. p.301)

- ويعرفه كتوود بأنه: إطار مرجعي للسلوك بين أولويات القيم، وينظم سلوك الفرد، ويأتي على قمة الإطار المرجعي العام لسلوك الفرد.

(Kitwood 1976, p. 227) .

لذلك أصبح نظاما لفهم السلوك الإنساني فهو خير ما يدل على سلوكه بل يتعدى ذلك إلى التوقع بهذا السلوك من خلال فحص وفهم النظام القيمي للإنسان.

10 - أساليب وطرق قياس القيم:

هناك الكثير من الوسائل والتقنيات الموجودة في التراث الأدبي، في قياس القيم حيث إن القيم تقاس بعدة طرائق أهمها ما يلي :

10-1- الملاحظة: (المشاهدة المنظمة)

ويقصد بها الملاحظة العلمية المنظمة، وهي أقدم وأكثر وسائل جمع المعلومات فهي وسيلة أساسية مهمة ومورد خصب للحصول على المعلومات، عن سلوك الفرد حيث أن الملاحظة تطلعنا على سلوك الظاهر للفرد دون إمكانية تزييفه وخاصة إذا أجريت على غفلة من أفراد موضوع الدراسة.

10-2- المقابلة الشخصية:

ويقصد بها مجموعة من الأسئلة أو من وحدات الحديث يوجهها طرف إلى طرف آخر في موقف مواجهة، حسب خطة معينة للحصول على معلومات عن سلوك هذا الطرف الآخر أو سمات شخصيته، مثل تقديم صور للعمال ثم يطلب منهم التعبير على ما توحى به لهم هذه الصور.

10-3 تحليل المضمون أو المحتوى :

هو أسلوب يستخدمه الباحث لوصف المحتوى الظاهر، للانتقال وصفا موضوعيا ومنظما وكميا ولقد استخدم هذا الأسلوب في مجال الكشف عن القيم من خلال تحليل مضمون أو محتوى الرسائل سواء كانت مقروءة أو مرئية وكان من أوائل المستخدمين له في هذا المجال العالم "رالف وايت" 1947 " كما استخدمه الدكتور كاظم الحضري في دراسته الحضارية المقارنة بين قيم الطلبة في أمريكا ومصر.

10-4- الاختبارات:

وهي من أكثر الطرق استخداما في مجال قياس القيم، فهناك العديد من الاختبارات والمقاييس المستخدمة في هذا المجال ولا يتسع لنا ذكرها جميعا وسنكتفي بالإشارة إلى أكثرها استخداما وانتشارا فيما يلي :

أ- مقياس البورت و فرنون ولا نديزي :

يعتبر من أوائل مقاييس القيم حيث أعده البورت و فرنون سنة 1913 ، وتم تعديله بعد ذلك بالاشتراك مع "جاردن لندزي" حيث تضمن 120 سؤالا تتوزع بالتساوي على ستة قيم التي وضعها سبرنجر وهي القيم النظرية، الاقتصادية، الجمالية، الدينية، السياسية ، الاجتماعية.

ب- مقياس القيم الفارقة لبيرنس :

يقوم على تصنيف القيم على نوعين قيم تقليدية وقيم عصرية ، ويتكون من أربعة وعشرون زوجا من العبارات، تدور حول أشياء واجب عملها أو الشعور بها ، ويتكون من أربع وستون بندا ويجب على كل مجيب عليها أن يختار واحد منها احدهما تمثل قيمة تقليدية والأخرى تمثل قيمة عصرية.
(معمرية، 2007، ص 273، 275).

ج- مقياس وردرف وهاوكس :

يلاحظ على هذا المقياس الترتيب في قياس القيم فالمقياس الذي عده وودولف يتضمن ثلاث مشكلات رئيسية، يتدرج تحت كل واحد منها ثمانية حلول وطلب من الفرد ترتيبها حسب أهميتها.
(دويدار، 1994، ص 245).

د - مقياس قيم العمل لـ " دونالد اسوبر "

هو مقياس أعده سوبر لقياس قيم العمل ، وهو في صورته الأصلية يغطي 15 قيمة من القيم التي تؤثر في دافعية العمل بحيث توجد ثلاث بنود لكل قيمة، ومن أمثله هذه القيم: الإبداع، الاستشارة العقلية، والهيبة... الخ.

وكيفه ميخائيل" ليصبح مقياسا يقيس قيم العمل ، على المستوى العالمي .

هـ- مقياس مسح القيم لـ "بروكشيس" :

يتضمن هذا المقياس جزئيين ، فالأول تعيين القيم الغائية ويتكون من 18 قيمة، والثاني القيم الوسيلة ويتكون من 18 قيمة، ويتطلب من الفرد المجيب ترتيب كل جزء منها بشكل مستقل عن الآخر من 1 إلى 18 .

11- تأثير القيم على السلوك القيادي :

تنقسم منظومة القيم في حقل التنظيم إلى قسمين أساسيين هما القيم الشخصية للأفراد والقيم التنظيمية لمنظمات الأعمال ، وتعتبر القيم الشخصية من أهم العناصر المكونة لثقافة المنظمات ، إذ يكون لها تأثير كبير في حياتهم الخاصة والعملية .

وذلك من خلال تأثيرها في سلوكهم واتجاهاتهم وعلاقاتهم، وهي بذلك تشكل الإطار الرئيسي لتوجيه سلوك الأفراد والجماعات داخل المنظمات وخارجها، حيث تقوم بدور المراقب الداخلي لأفعال وتصرفات الفرد، وتحدد سلوكه المقبول أو المرفوض، الصواب أو الخطأ. ويسعى الفرد دائما إلى جعل سلوكه متوافقا ومنسجما مع القيم التي يؤمن بها

(آل ياسن، 2010، ص 26).

إن القيم التي تقوم المنظمة باستحداثها وترسيخها ونشرها بين العاملين في إطار ما يسمى بالثقافة التنظيمية ، وميزة هذه القيم أنها ترتبط مع قيم المؤسسين أو المدراء الرواد في المنظمة إلى حد كبير .حيث تعتمد الأنماط السلوكية على القيم ، فقيم المجتمع تؤثر بشكل فعال لإظهار مدى توافق وانسجام أنماط السلوك مع القيم ، فعندما يهتم المجتمع بالقيم المادية أكثر من القيم الإنسانية الأخرى، فإن انماط هذا المجتمع السلوكية ستعكس مثل هذه القيمة. (العميان ، 2008،ص 107)

يتوضح ذلك في المجتمعات الرأسمالية التي تعتقد بان القيم المادية تعني تجميع الأموال والحصول على الثروة عن طريق العمل المستمر، ويمثل ذلك المقام الأول في المجتمع ، لان إشباع اغلب حاجات الإنسان أو كلها يمكن أن تتحقق عند توفر الثروة أو الإمكانية المادية ، وان مزاولة الأفراد لمهن وحرف يدوية (كرفع القمامة ، التنظيف ، سائق ، الصيانة المنزلية ، ...) تعتبر من الناحية القيمية شريحة فوق الوسط بسبب دخلهم المرتفع نسبيا ، وهذا عكس ما يحصل في الدول النامية لان النظرة لتلك المهن تختلف بغض النظر عن مستوى دخلهم .

(القيوتي ، 1989،87).

ويرى علماء النفس أن السلوك الظاهري هو أحد وجهي القيمة ، والوجه الآخر هو الإدراك الباطني ، وكل اتجاه للعمل أو السلوك يمكن ملاحظته أو رصده ، هو في الواقع المظهر الخارجي المعبر عن أحكام القيمة الداخلية وأن اختيار الشخص لهذا الطريق أو ذاك ، هو في حد ذاته حكم مرده إلى القيمة كمكون أساس من مكونات الشخصية

(الزهراني،2009،ص17).

والقيم الشخصية عند تحديدها مثلت باختلاف الرؤى أساسا للحكم والتوجه الإنساني والمعبر عنه سلوكيا ، واعتمدت عمليات التوجيه والتغيير في علم النفس على الأداء الاعتباري للمسار التالي :

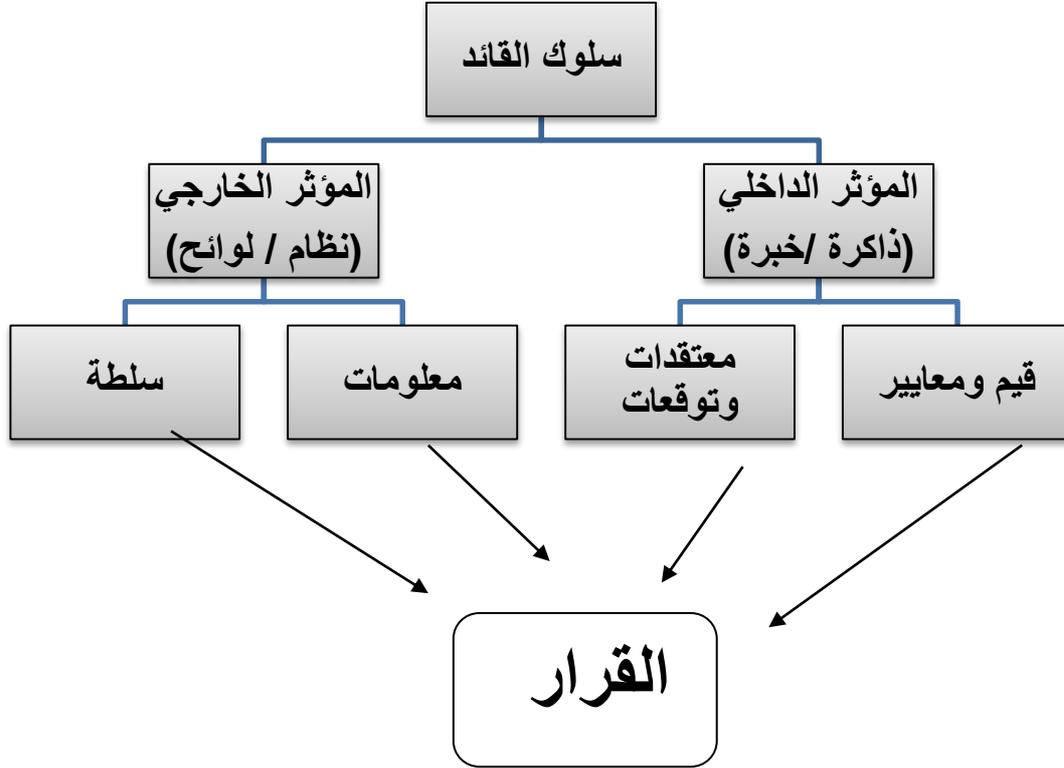
شكل رقم (2): نموذج مسار التغيير



المصدر: (راويه حسن، 2004،ص165)

إن القيم لها دور كبير في التأثير على السلوك القيادي والعمليات الإدارية لاتخاذ القرار داخل التنظيم والشكل الأتي يوضح تأثير القيم على السلوك القيادي

الشكل رقم(03): تأثير القيم على سلوك القائد



المصدر: (السقا محمد، 2001، ص 79)

12- تناقض القيم داخل التنظيم:

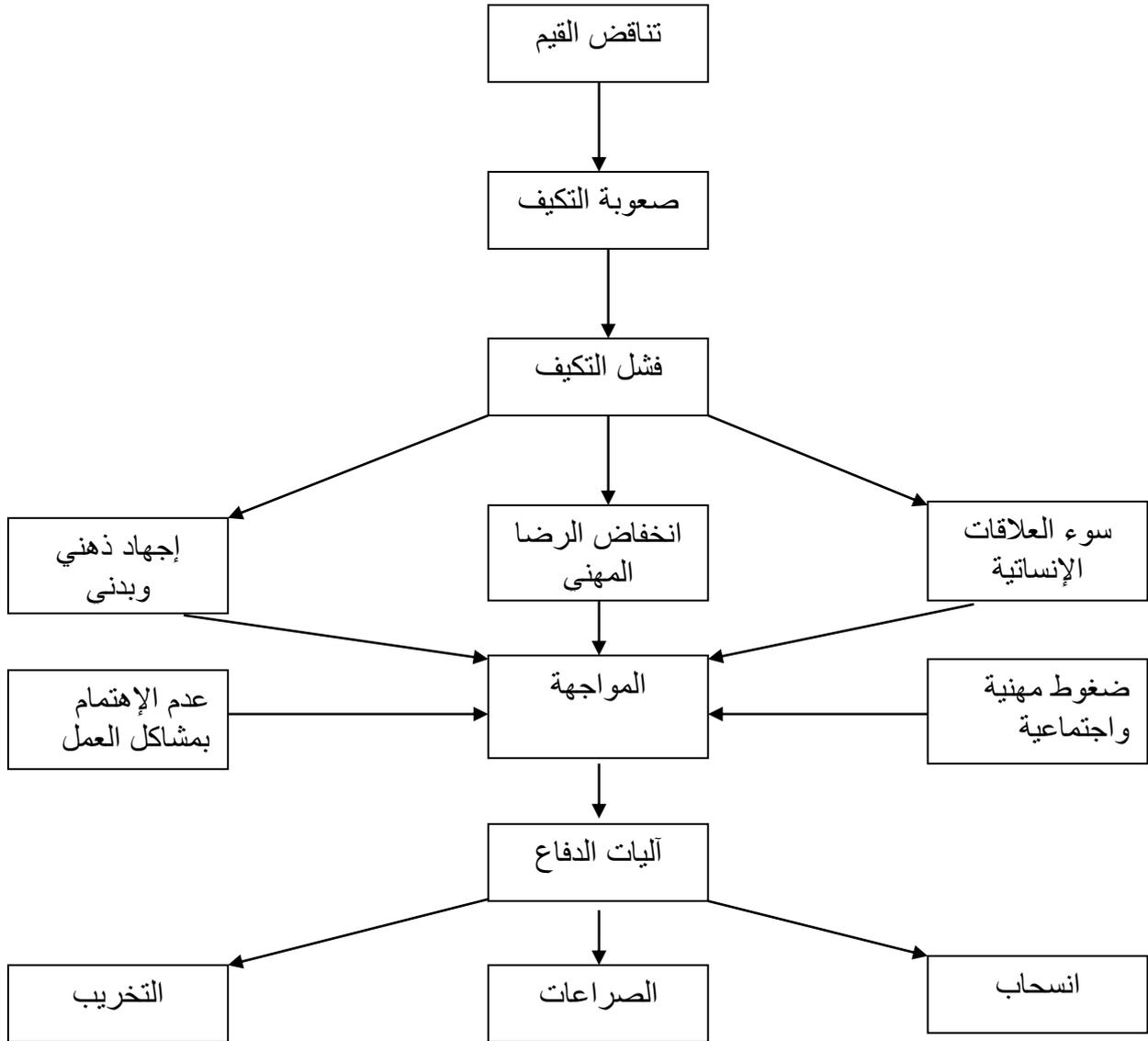
إن انعكاس التناقض القيمي داخل التنظيم، يؤدي إلى مجموعة من المشكلات التنظيمية، التي يصعب التغلب عليها ومعرفة أسبابها، حيث تؤثر على جميع الوظائف والأنشطة الإدارية داخل المنظمة وتعرقل عملية النمو والتطور.

وتتجلى مظاهر الصراع كما وضحها الباحث (TAPIA.1980) إن الصراع يأخذ أشكالا كثيرة التعدد، من المناقشة إلى المبارزة، الحرب أي من التناقض المعتدل المحافظ على خصوصية الحوار والتفاوض إلى الاعتداء وعدم الانسجام بين العاملين.

(بوفلجة، 2008، ص 119)

ويمكن ايضا تقسيم الصراع إلى أربعة مراحل حسب درجة التناقض، وهي تتدرج من سوء التكيف البسيط إلى سوء العلاقات الإنسانية، ثم الصراع ، و الإنسحاب وأقوى رد فعل وأخطره قد يتجلى في ظاهرة التخريب.

شكل رقم (04): انعكاسات سوء التكيف مع القيم المتناقضة داخل التنظيم



المصدر: (بوفلجة، 2010، ص47)

خلاصة الفصل:

وفقا لما تم عرضه يمكن التأكد من أن القيم، هي الموجه لسلوك الفرد وذلك انطلاقا من التعرض لمعناها عموما والتعرض لخصائصها فهي متعددة ومتنوعة يصعب على أي باحث أن يحيط بموضوعها لتداخله وارتباطه بمجموعة مختلفة من المفاهيم الأخرى وذات الصلة.

كما تم التطرق إلى ذكر كيفية اكتسابها وتصنيفها، مع توضيح بعض النظريات المفسرة لها بحيث أن معظم هذه المحددات تتفق على عملية التفاعل الاجتماعي داخل إطار الحضاري وفقا للبيئة المحددة، والمكيفة لسلوك الفرد واكتساب إجراءاته مع القدرة على قياسها.

الفصل الثالث : الإبداع الإداري

- تمهيد.
- ماهية الإبداع
- مفهوم الإبداع الإداري
- أساسيات الإبداع مستويات الإبداع
- خصائص الإبداع
- خصائص الإداري المبدع
- علاقة الإبداع ببعض المفاهيم
- استراتيجيات الإبداع الإداري
- نماذج الإبداع الإداري
- المنظمات المبدعة
- العمل الإبداعي
- معوقات الإبداع الإداري
- مستويات الإبداع الإداري
- أسباب تبني الإبداع داخل المنظمة
- خلاصة الفصل

تمهيد :

إن مفهوم الإبداع يعبر مجال اهتمام كثير من الباحثين ،في عدة حقول علمية كالعلوم الاجتماعية والإنساني وذلك بغية تحديد ماهية الإبداع ، رغم وجود تعاريف مختلفة فعلماء النفس ،يفسرون الظاهرة الإبداعية وإخضاعها لمنهجية البحوث العلمية والتجريبية وتطوير أدوات لقياس الإبداع وبرامج تدريبية وتحفيزية للموظفين داخل المؤسسات الصناعية والخدماتية...الخ

وسيتم التطرق في هذا الفصل إلى ماهية الإبداع وأساسياته وعلاقته ببعض المفاهيم وبعدها يتم تناول مفهوم الإبداع الإداري ونماذجه وإستراتيجياته .

1- ماهية الإبداع :

1-1- لغة :

الإبداع من بدع وأبدع فبدع الشيء أي أنشاه وبدأه ، والبديع البدع هو الشيء يكون أولاً ، ويقال فلان بدع في أمر أي هو الأول لم يسبقه احد فيه .

(ابن منظور، 1988، ص174) .

ويقال أيضا الإبداع في الفعل أبدع الشيء بمعنى اخترع لا على مثال ، حيث جاء في القرآن قوله تعالى (بديع السموات والارض انى يكون له ولد ولم تكن له صاحبة وخلق كل شيئ وهو بكل شيئ عليم) (قرآن كريم ، الانعام ، الآية 101) وجاء في مختار الصحاح ، إبداع الشيء اختراعه لا على مثال سابق، والله بديع السموات والأرض أي مبدعهما، والبديع المبدع، وتعد كلمات الإبداع والابتكار والاختراع والانجاز مصطلحات مترادفة، وتعني الإبتيان بشيء جديد غير مألوف. (العبيدي وآخرون، 2010، ص38)

1-2- اصطلاحا :

لقد تعددت واختلفت التعاريف الخاصة بالإبداع، من خلال اطلاعنا عن التراث النظري وجدنا اختلاف الدارسين و الباحثين ، كل يعرف حسب وجهة نظره ومن الزاوية التي يراها نذكر منها ما يلي يعرف " هوبكز" 1938 و "آندروز" الإبداع بأنه : العملية التي يمر بها الفرد أثناء خبراته التي تؤدي إلى تحسين وتنمية ذاته كما أنها تعبر عن فريدته وتقده

(منصور، 1986، ص84)

تعريف "هيلين" 1982: ترى بان الإبداع يتضمن كل ما يحقق للفرد ذاته من خلال أنشطته المختلفة، ومن ثم فهو لا ينحصر في نشاط أو إنتاج معين، بل يتجلى في أفراد عاديين يتسمون بالتلقائية و حرية التعبير والتأليف بين الأشياء التي تبدو متناقضة .

(الأحمد، 2001، ص149).

الإبداع يعني تجريد ارتباطات وعلاقات جديدة ،غير مألوفة وقد يظهر الإبداع في سنوات مختلفة ،من عمر الإنسان وفي جميع فروع المعرفة ولذلك فان الإبداع يتطلب ركنين أساسيين هما : ركن الجسم الذي يمد الإبداع بالوسيلة أو الأداة وهو الدماغ ،والركن الاجتماعي الذي يمد الإبداع بالمضمون والمحتوى. تعريف تايلور 1965 : أن الإبداع يدل على العقلية ، التي تفسر على أنها إنتاج أفكار جديدة ومقبولة

تعريف "جيلقورد 1957: الإبداع على انه تنظيمات لعدد ، من القدرات العقلية البسيطة وتختلف هذه التنظيمات فيما بينها في اختلاف مجال الابتكار وتمثل هذه القدرات في الطلاقة اللفظية والمرونة والأصالة والحساسية للمشكلة . (رشوان، 2002، ص13).

تعريف تورانس 1962: الإبداع على انه عملية، يصبح الفرد خلالها أكثر حساسية للمشاكل وأوجه النقص، في المعلومات أو لعدم تجانس الأشياء، كما يصبح الفرد أكثر قدرة على اكتشاف المشاكل، والبحث عن حلول لها وعلى طرح التساؤلات وعلى بناء الافتراضات واختيارها وتعديلها والتوصل إلى النتائج . (الغذافي، 2000، ص16) .

ويعرف الإبداع على أنه عملية يصبح فيها الشخص حساسا للمشكلات والفجوات المعرفية والمبادئ الناقصة والغير منسجمة، فيحدد فيها الصعوبة ويبحث عن الحلول ويقوم بتخمينات ويصوغ فروضا من النقائص وتختبر هذه الفروض، ويقوم نتائجها في آخر الأمر .

(سعد الله، 1991، ص39)

وفي هذا السياق يمكننا تعريف الإبداع، على انه أفكار مختلفة وجديدة لحل مشكلات معينة، أو إعادة ارتباط علاقات جديدة، لأنماط معرفية مختلفة. فالإبداع يعتبر رؤية الفرد لظاهرة معينة بطريقة جديدة تتطلب القدرة على الإحساس لتحديد وجود المشكلة التي تستلزم معالجتها على مستوى تفكير مختلف للتوصل إلى حل مناسب لها .

2- تصنيف تعريفات الإبداع :

من التصنيفات الشاملة لتعريفات الإبداع، ما أورده تايلور (1993)، نقلا عن ورقة غير منشورة للباحث ريوسي سيتعرض فيها إلى التعريفات الآتية :

1-2- تعريف الجشطالط :

الإبداع عبارة عن إعادة دمج أو ترجمة المعارف و الأفكار، بشكل جديد ويمثل هذا الاتجاه كل من كوهلر ، بوهلر و فرتيمر حيث يعرف الإبداع بأنه جشطالط موجود من اجل بناء جشطالط أفضل .

2-2- تعريف الناتج النهائي :

وهي تعريفات موجهة نحو المستحدثات الجديدة ، في الحالات المختلفة ويمثلها تعريف " ولك" بان الإبداع يعني التميز في العمل والانجاز ، بصورة تشكل إضافة للحدود المعروفة في ميدان معين.

3-2- التعريف لتعبيري الجمالي :

وتدور فكرتها حول التعبير الذاتي للفرد وخبرته الشخصية ، ومن أمثلتها تعريف " جزلين " الذي ينص على أن الإبداع عملية تغير، وتحول في تنظيم الحياة الشخصية للفرد.

2-4- تعريف التحليل النفسي:

يرى الإبداع محصلة لتفاعل ثلاث متغيرات للشخصية (الأنا ، الأنا الأعلى ، الهو) وان تحقق الإبداع مرهون بكبت الأنا ، حتى تبرز على السطح محتويات اللاشعور .

(جروان, 2002 , ص23-24).

3-علاقة الإبداع ببعض المفاهيم :

3-1- الإبداع والابتكار : تستعمل كلمة innovation في اللغة الفرنسية أو الانجليزية للدلالة على كل الاختراعات ،التي تجد طريقها في التطبيقات الصناعية , سواء كانت نتيجة، أو إجراء إنتاجي او خدمة ،أما في اللغة العربية فوجدنا أن كلمة الابتكار والإبداع تستعمل للدلالة على نفس المعنى.

3-2-الإبداع والاختراع :

إن الإبداع و الاختراع مفهومين مختلفين لكن العلاقة بين الإبداع والاختراع وثيقة فالأول هو تطوير ونشر افكار جديدة ، أما الاختراع هو جديد في المعلومات العلمية ويمكن ان يكون نظريا او قاعدة قانون علمية او تطبيقا في شكل طريقة حل او معالجة مشكل معين .

لكن ما يجب ملاحظته أن الاختراع ،هو مرحلة تلي الناتج الإبداعي ، فالفكرة الجديدة الإبداعية تطبق في الأرض الواقع في شكل منتج مادي هو الاختراع , أي يكون الاختراع نتيجة او مثال عن تحقيق الإبداع .

3-3-الإبداع والتميز :

الإبداع يمثل رؤية أو فكرة جديدة تقود إلى أفضل الحلول وأفضل الطرائق للتعامل مع الواقع ، وبالتالي الإبداع يعتبر تجديدا، حيث يعتبر التجديد حالة من الإبداع كالاستجابة للتغير فلا يحدث التغير إلا بطرق إبداعية .

(عساف, 1987 , ص29).

4- خصائص الإبداع :

يتميز الإبداع بعدة خصائص منها :

4-1- الإبداع ظاهرة فردية وجماعية :

فالإبداع ليس حكرا ،على الفرد لأنه ليس عملية فردية بالضرورة بل يتم ممارستها عن طريق الجماعات والمؤسسات , ويتأكد ذلك في الوقت الحاضر، حيث يبدو أن الإبداع الجماعي أو المؤسسي أكثر إمكانية ووجودا بحكم الظروف والتغيرات التي يعيشها الإنسان .

4-2- الإبداع ظاهرة إنسانية عامة وليست خاصة :

حيث أن كل إنسان عاقل وسوي هو إنسان مبدع يمتلك شخصية إبداعية ، لكن توجد فروق بين الأفراد حسب الفطرة وحسب البيئة التي ينشأ فيها ، إذ أن الإبداع ينمو في البيئة المشجعة له .

4-3- الإبداع يتأثر بالعوامل الوراثية:

تؤكد الدراسات العلمية انه يمكن تكوين الاستعدادات المبدعة وتطويرها، مما يمكن كل الأشخاص العاقلين أن يكونوا مبدعين . (عساف, 1987 , ص29).

5- العناصر المكونة للإبداع :

إن الدارسين للإبداع يرون أن هناك عناصر أساسية مكونة للإبداع، تتمثل في القدرة على التخطيط الاستراتيجي، والتفكير الاستراتيجي، ثم بناء منظومة قيمية وثقافية داخل المؤسسة .

5-1- التخطيط الإستراتيجي:

ويعتبر أهم وظائف التخطيط هو تحقيق الأهداف بوسائل افضل، وبتكلفة أقل، لذا يعرف بأنه "العملية التي يتم بواسطتها تصور مستقبل المؤسسة، وعملية تطوير الوسائل والعمليات الضرورية لتحقيق هذا المستقبل. (حسن عثمان، 2002، ص248)

والتخطيط يشمل جميع مجالات العمل في المؤسسة، وهي جميعها تحتاج لأنشطة إبداعية لذا فإن وضع أي إستراتيجية منفصلة عن الجانب الإبداعي تصبح في غاية التعقيد.

(DOUGLAS,1976,P09)

5-2- التفكير الاستراتيجي :

إن التفكير الاستراتيجي يتصل مباشرة بقدرة المؤسسة، على وضع خطط للتعبير ووسائل للتعامل معه، كما انه يتيح من الرؤية الواضحة والمشاركة ووعي الأفراد بأهداف المنظمة بالإضافة إلى ذلك فهو يهتم بإيجاد قيم وأهداف مشتركة بين العاملين ، كما ترى " الفيروني " أن هذا احد أسباب عجز المنظمة في الدولة النامية عموما، و يرى أن مشكل التخلف الإداري، لا تكمن فقط في تقادم التشريعات والهيكل التنظيمية، بل تكمن في تشتيت الجهود وغياب الانتماء للمؤسسة وكل هذا سببه ضعف التفكير الاستراتيجي الذي يجعل العاملين يعطون اهتماما لتحقيق أهداف المنظمة واستراتيجياتها .

(الفيروني، 2003، ص177)

ومن هذا المنطلق يجب الاهتمام بالجوانب السلوكية والاجتماعية والنفسية أمرا لا بد منه، من أجل تكوين منظومة ثقافية وقيم تنظيمية مشتركة بين العاملين، لتحقيق أهداف المنظمة واستقرارها، ولا يتم هذا إلا بتدعيم التفكير الاستراتيجي .

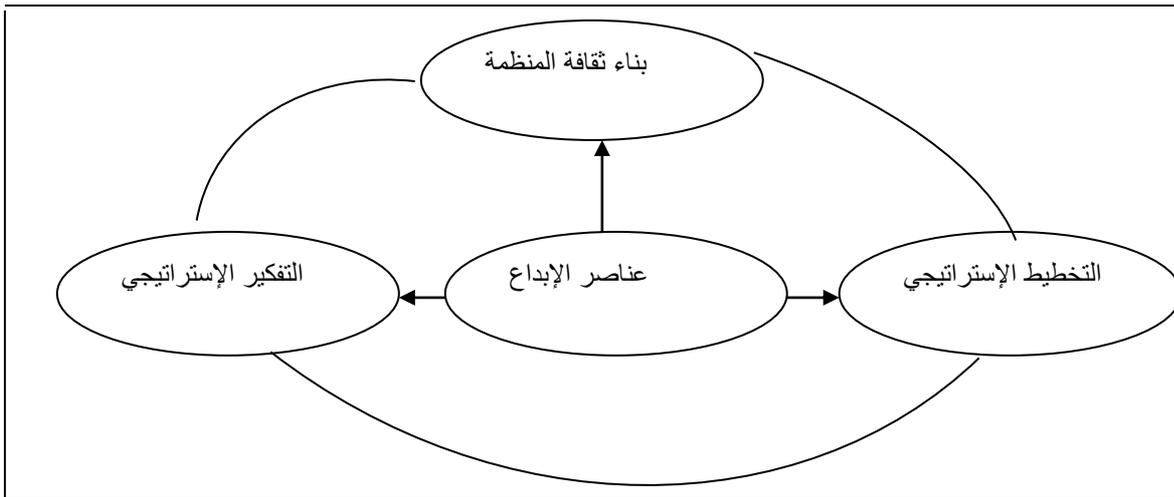
5- 3 - بناء ثقافة المنظمة :

تهتم المنظمة بالثقافة بغية تكريس، وإيجاد قيم مشتركة بين العاملين من خلال التركيز على احتياجاتهم واعتبارهم شركاء حقيقيين في اتخاذ القرارات داخل التنظيم ويجب الاهتمام بهم، واحترامهم وتدريبهم وإتاحة الفرصة لهم لبناء مستقبل المنظمة والعمل على تطويرها، وترسيخ مبادئ ومعايير الأداء الإبداعي المتميز فيرى " الفيروني " أن بناء أو خلق ثقافة تنظيمية مؤسسية، يتلخص في التركيز على احتياجات العاملين والنظر إليهم كأعضاء في أسرة واحدة يتوجب على رب تلك الأسرة الاهتمام بهم وتدريبهم والعمل على ترسيخ أداء متميز، وتوفير قدرة من الاحترام للعاملين وإتاحة المجال لهم للمشاركة في صنع القرار داخل التنظيم (الفيروني، 2003، ص173).

إن هذا النوع من الثقافة هو ما يميز الإدارة اليابانية التي استطاعت أن تصبح قوة اقتصادية عالمية، حيث أنها تعتبر المنظمة كاسرة واحدة متكاملة ويمكن للمسئول مثلا أن يكلف العاملين بالعمل الإضافي، من دون الحصول على اجر وهذا بسبب روح الانتماء، ولهذا تعتبر اقل الدول من ناحية الإضرابات العمالية. (بو مصباح، 2011، ص3)

والثقافة المؤسسية تعني إيجاد قيم وأهداف مشتركة بين العاملين وهو أمر ليس بالهين عمله وقليل ما نجده في الدول النامية، وفي مؤسساتها حيث أن جهود العاملين مبعثرة لانعدام المناخ التنظيمي الصحي، الذي يضمن ويشجع على تجسيد قيم شخصية وتنظيمية مما يساهم في فعالية أداء العمال .

الشكل رقم (05): العناصر المكونة للإبداع



المصدر: (حسن عثمان، 2002، ص248)

6- مستويات الإبداع :

هناك خمسة مستويات للإبداع كما صنفتها الباحثون في مجال الإبداع :

6-1- الإبداع التعبيري:

وهو يعني تطوير فكرة معينة بغض النظر عن نوعها أو جودتها ،ومجال هذا النوع من الإبداع الرسومات العفوية للأطفال ، ويعد هذا المستوى ضروري للمستويات التالية (خلف، 2011،ص130).

6-2- الإبداع الاقتباسي :

هو ناتج لنمو المستوى التعبيري ولمهاراتي ، يؤدي إلى إنتاج أعمال كاملة في الإبداع الإنتاجي بأساليب متطورة غير مكررة .

6-3- الإبداع الاختراعي :

هذا المستوى من الإبداع يتطلب مرونة في إدراك علاقات جديدة ، غير مألوفة بين أجزاء منفصلة موجودة من قبل ، ومحاولة ربط أكثر من مجال للعلم مع بعض أو دمج معلومات قد تبدو غير مرتبطة مع بعض حتى يمكن الحصول على شيء جديد عن طريق دمج هذه المعلومات أو مجالات العلم مع بعض وهذه العملية ذهنية تركيبية.

6-4- الإبداع التجديدي :

يتطلب هذا المستوى من الإبداع قدرة عالية على التصوير التجريدي ، للأشياء مما ييسر للمبدع تحسينها وتعديلها ،حيث يقدم المبدع اختراع جديد قد يتمثل في منتج جديد أو نظرية جديدة .

6-5- الإبداع الانبثاقي :

وهو ارفع صورة من صور الإبداع ويتضمن تصورا لمبادئ جديدة تماما ،وهو أكثر المستويات وأعلاها تجريدا من المستويات السابقة مثل إيجاد وإبداع أفاق جديدة . (عمومن ،2014،ص106)

وفي هذا السياق يمكننا تعريف الإبداع على انه أفكار مختلفة وجديدة لحل مشكلات معينة أو إعادة ربط علاقات جديدة لأنماط معرفية مختلفة .

فالإبداع يعتبر رؤية الفرد لظاهرة معينة بطريقة جديدة تتطلب القدرة على الإحساس لتحديد المشكلة التي يستلزم معالجتها على مستوى تفكير مختلفة لتوصل إلى حل مناسب لها .

7- مفهوم الإبداع الإداري :

يعرف القحطاني الأداء الإداري المبدع بأنه يعني " استخدام الموظف المهارات الشخصية الإبداعية في استنباط أساليب إدارية جديدة ، توصله إلى حلول ابتكاريه لمشكلة إدارية تواجه مصلحة التنظيم أو تصورات جديدة لمعالجة تلك المشكلة بالاعتماد على التحليل الهادف والجهد الإبداعي المنظم الذي يتصل بالإدراك الحسي القائم على التحليل المنطقي والاختيار والتجريب والتقييم " .

(القحطاني، 2001، ص338).

ويعرفه " أبو فارس " الأداء الإداري المبدع بأنه " القدرة على ابتكار أساليب ووسائل وأفكار مفيدة للعمل بحيث تلقي هذه الأفكار والأساليب التجاوب الأمثل من قبل العاملين في المنظمات أو تحفز ، ما لديهم من قدرات ومواهب لتحقيق الأهداف الإنتاجية بصورة أفضل " .

(ابو فارس، 1990م، ص22)

بمعنى أن الإبداع الإداري عملية تتضمن ثلاث عناصر متداخلة :

العنصر الأول : يتمثل في الفكرة القيادية والرؤية المتميزة للإداري.

العنصر الثاني : يتمثل في تحريك وتشغيل وإذكاء مواهب ومهارات الأفراد والفريق

العنصر الثالث : يتمثل في استثمار نتائج هذه التركيبة وتحويلها إلى القنوات الصحيحة مما يعمل على

تطوير العمل .

ويعرف " روجرز" أن الإبداع الإداري هو كل عملية ينتج عنها ناتج جديد نتيجة التفاعل بين الأفراد من المنظمة باستخدام أسلوب جديد يحقق تمايز، وتفوق ويعطي مرونة اكبر داخل المنظمة .

(حمداوي، 2008، ص 115).

الإبداع الإداري : هو التوصل إلى المفاهيم الجديدة القابلة للتحويل إلى سياسات وتنظيمات و طرق جديدة ،تساهم في تطوير الأداء في المؤسسة ، بل إن بعض هذه المفاهيم يتعلق بتطوير ،عملية الإبداع تنظيم وإجراء نقل أفكاره الجديدة إلى منتجات جديدة ومن ثم الإسراع في إنشاء الأسواق الجديدة .

(وكيل، 2011 ص41).

7-1 مستويات الإبداع الإداري في المنظمات :

يمكن تمييز بين ثلاث مستويات من الإبداع الإداري في المنظمات هي :

7-1-1- الإبداع الإداري على مستوى الفرد:

تبدأ العملية الإبداعية في مجال الإدارة بوجود مشكلة تدفع الفرد العامل إلى البحث عن حلول ملائمة ويتوصل الفرد إلى حل هذه المشكلة من خلال تلك القدرات والسمات الإبداعية التي يمتلكونها

7-1-2- الإبداع الإداري على مستوى الجماعة:

إن الإبداع يتم تحقيقه من قبل جماعة عمل معينة (لجنة، قسم، فريق عمل...) ونتيجة للتفاعل فيما بينهم وتبادل الخبرات والآراء ومساعدة بعضهم البعض حيث تتأثر عملية الإبداع الجماعية بعدة عوامل منها :

* الرؤيا المشتركة: فكلما كانت قيم الجماعة وأفكارها مشتركة مع أهدافها كلما زاد الإبداع الإداري

* الالتزام بالتميز: يشجع على إيجاد مناخ تنظيمي يسمح للأفراد بالتميز والتفوق في الأداء ويمكنه

من تقييم إجراءات العمل

(الدهان، 1992، ص185).

* تنوع الجماعة: فالجماعة المتنوعة من حيث الجنس تنتج حلولاً أفضل، والجماعة المتكونة من

شخصيات مختلفة يزداد إبداعها

(اللوزي، 2004، ص277).

7-1-3- الإبداع الإداري على مستوى المنظمة:

الإبداع في المنظمات المعاصرة بات أمراً ضرورياً ملحا إذا ما أرادت هاته الأخيرة أن تبقى وتستمر وتزدهر، فعليها أن تجعل الإبداع أسلوب عملها وممارساتها اليومية ويمكن تحقيق ذلك من خلال الشروط التالية:

- أن تعمل على توسيع مداركات الأفراد من خلال التعلم والتدريب

- ضرورة حل المشكلات بصورة إبداعية وذلك من خلال تعلم التفكير الإبداعي وتشجيعه.

(جيمس، 2008، ص277).

7-2- خصائص القائد الإداري المبدع:

يمثل القائد الإداري القادر على إحداث التجديد ، حجر الزاوية في مسار الإبداع الإداري ويتحلى هذا

القائد بالعديد من السمات والقدرات العديدة منها ما يلي :

- التفكير الاستراتيجي والرؤية المستقبلية للإدارة الإستراتيجية الفعالة .

- 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 المنظمة وخارجها
- القدرة على التفكير التنوعي و التوليف بمعنى العثور على علاقات داخل التنظيم
- الرغبة في البحث عن أفكار جديدة لتطبيقها داخل التنظيم
- النظرة الشمولية للأمور الإدارية .
- القدرة على اتخاذ قرارات تشريعية في الأوقات المناسبة
- ارتفاع مهارات الاتصال الفعال التي يمكنهم من الحصول على البيانات والمعلومات والمقترحات والآراء .

- عدم تصيد أخطاء المرؤوسين أو التشهير بها، تجنباً للأثر السلبي المترتب على ذلك .
- (عزت نصر، 2008، ص21).
- وقد أورد الصيرفي أن الصفات الشخصية للمبدعين تتمثل في الخصائص النفسية المتمثلة في المخاطرة والاستقلالية والمثابرة والانفتاح على الخبرة الداخلية والخارجية.
- (الصيرفي، 2007، ص62) .

7-3- مبادئ الإبداع الإداري :

- حتى تتميز المنظمة يجب أن تواكب التطورات التكنولوجية ،كحدثة الآليات والتقنيات والأجهزة العلمية وإبدال اليد العاملة بالحاسوب وتحويل نظام الاتصالات والعلاقات من الرسائل إلى الانترنت ، فلا بد أن تتصف المؤسسة ببعض المواصفات والمبادئ هي :
- الإبداع الهادف والمنظم يبدأ ، بتحليل الفرص فهو يبحث عن مصادر الفرص الإبداعية ، وعلى الرغم من أهمية كل مصدر من هذه المصادر إلا أنها تختلف من مجال إلى آخر، ومن وقت إلى آخر إلا انه يجب دراسة وتحليل جميع هذه المصادر بشكل منظم.
 - يجب عدم الاكتفاء بالتفكير في المشكل، وإنما أيضا مقابلة الناس والاستفسار منهم والاستماع إليهم فالأبداع له جانبين جانب مفاهيمي وآخر إدراكي حسي،فالمبدعون يحددون طريقة تحليلية بما يجب أن يكون عليها الإبداع ،للاستفادة من الفرصة ثم يقومون بمقابلة العملاء أو المستخدمين للتعرف على توقعاتهم و تلبية حاجياتهم .
 - (Dlucker,1985,p133) .

8- نماذج الإبداع الإداري :

إن الإبداع الإداري يمثل احد الضروريات الأساسية والهامة لنمو المؤسسات وبقاءها وتطورها واستمراريتها. (عساف، 1995، ص 350).

كما أن هناك عدة نماذج منها :

- انه عملية ينتج عنها عمل جديد ،ويرضي الجماعة حيث يقول " سهب سوف " انه العملية القادرة على تحقيق نوع من الانشقاق على مسار التفكير العادي القديم تقديم تصورات جديدة ومختلفة كليا.

- يركز على الإنتاج الإبداعي وحل المشكلات فيقول "هاكينون" أن الإبداع يسعى لتحقيق إنتاج يتميز بالجدية والملائمة وإمكانية التطوير .

- ويركز على السمات والخصائص التي تميز الأشخاص المبدعين وهناك من الباحثين الأكاديميين من يركزون على السمات التالية : (المخاطرة , الاستقلالية , المثابرة , والانفتاح . والطلاقة الفكرية , الأصالة والمرونة).

- التركيز على الإمكانية الإبداعية أو الاستعدادات النفسية الكامنة للإبداع ويعرف الإبداع انه استعداد الكامن للتفوق والتميز.

التركيز على المراحل الأساسية التي يمر بها الإبداع وهي مرحلة الإعداد الاختمار والإشراف

(حريم: 2003 , ص 313).

- إن الإبداع الإداري مورد مهم ينبغي تعزيزه وتطويره، وبقدر ما تولى المؤسسات اهتماما وعناية بالإبداع بقدر ما سيكون لذلك تأثير بالغ على بقائها وازدهارها .

أما عساف فيقول:

إن بيئة المنظمة تحتاج إلى محفزات الإبداع ،فمن خلال القيم التنظيمية المحفزة للإبداع الإداري تستطيع المنظمة أن تجعل كل فرد فيها قادر على العمل المبدع إذا هيئت له ثقافة وقيم تنظيمية مبدعة.

9- العمل الإبداعي :

يعتبر مفهوم العمل الإبداعي من المفاهيم الحديثة في الإدارة , كون كل منظمة تسعى للتنافس الشديد بغية الوصول إلى أفكار جديدة . وتجسد هذه الأفكار لتحسين أداء العاملين ويزيد من إنتاجيتهم.

إن الإداري الماهر هو الذي يعيد تشكيل ما أبدعه غيره بإتقان ، من اجل الوصول إلى تسيير إداري فعال يحقق أهداف المنظمة , حيث أن الإبداع على مستوى التنظيمات يقدم أفكارا , تخدم المجتمع وتقدم

لمنتسبها منافع ومزايا إضافية تفوق غيرها وتتفوق على منافسيها ، فالمؤسسة المبدعة هي التي لا تفتأ تبحث عن الجديد ، لتوفير الحوافز المادية والمعنوية، للعاملين فيها ليوصلوها إلى ذلك الجديد ، الذي لا يقيم إلا بهم .

(العبيدي وآخرون ، 2010 ، ص48).

9-1- ركائز التفوق في العمل الإبداعي : يحدد كل من (prter & wateman .1982)

ركائز التفوق في النقاط الآتية :

- التعريف بالقيم التنظيمية داخل التنظيم وتعميقها وذلك من خلال ترسيخ المنظومة القيمية لدى العمال داخل التنظيم .
- التركيز على الأداء في العمل
- تشجيع روح الاستقلالية والمغامرة في العمل الإبداعي
- مراعاة العامل الإنساني في معاملة العاملين في المؤسسة .
- تبسيط وتسهيل الإجراءات الإدارية للموظفين
- خلق بيئة تنظيمية تتسم بالمرونة وتشجيع على العمل الإبداعي.
- التركيز على العنصر البشري كطاقة بشرية ، يرتكز عليها العمل الإبداعي .

(القيرواني 1997 ص257-258).

إن العمل الإبداعي يرتكز أساسا ، على العاملين في المنظمات الإدارية حيث أنهم مطالبين بانجاز مهامهم الوظيفية التي يشغلونها بصورة مبدعة ، وان أي منظمة لا تضع العمل الإبداعي هدفا أسمى من أهدافها سيكون مصيرها الرداءة والانهايار .

(عساف ، 1998 م ، ص18).

وعلى أي منظمة أن تعمل على توفير ، المناخ الملائم للعمل الإبداعي من خلال الحد من البيروقراطية وتسهيل عملية الاتصال والتعاون مع العاملين على ضوء الأدوار المحددة لكل منهم .

وتقتضي مطالب العصر الحديث والتطورات الهائلة في مجال التكنولوجيا والمعلوماتية أن تبحث المؤسسات عن قادة متميزين يتصفون بالقدرة على المبادرة و العمل الإبداعي .

حيث أن القائد الذي تحتاجه المجتمعات المعاصرة هو ذلك القائد القادر على إن يضيفي من قوته وشخصيته على مركزه ، وليس الإنسان الذي يستمد قوته من المركز الذي يشغله ، وان يقود المؤسسة نحو العمل الإبداعي .

10- أسباب تبني الإبداع في المنظمات :

يمكن إيجاز هذه الأسباب للظروف المتغيرة سواء كانت هذه الظروف ثقافية أو اجتماعية أو سياسية أو اقتصادية والتي تحتم على المنظمات الاستجابة لهذه المتغيرات بأسلوب إبداعي، يضمن بقاء المؤسسة واستمرارها والعمل على تكريس الإبداع الفني والتكنولوجي والإداري في جميع المجالات الخدماتية الإنتاجية والإدارية داخل التنظيم.

حيث أن ظهور التكنولوجيا المعلوماتية في العصر الحديث تستلزم استجابة المنظمة لهذه الثورة التكنولوجية ، وذلك من خلال تغييرات في خصائص تلك المنظمات وأسلوب إدارتها بطرق إبداعية مما يزيد من أرباحها وقدرتها التنافسية والاستمرار وتحقيق أهدافها من خلال ضمان مكانتها التنافسية داخل السوق.

ويمكن تلخيص أسباب تبني الإبداع في النقاط التالية :

- الرغبة في تقادي التطورات المعاكسة التي تحدث في السوق ، ومدخلات الموارد التي تستغلها المنظمة ، من أسباب التوجه نحو الآلية وارتفاع تكلفة العمل البشري وتساعد أسعار المواد الأولية .
- لا يمكن لأي منظمة أن تعيش، بمعزل عن محيطها وبيئتها الخارجية في المدى الطويل خاصة مع سرعة التغيرات و الإبداعات التكنولوجية بشكل مستمر ، فالمنظمات التي تتجاهل التكيف مع التطورات التكنولوجية ، مهددة بالفناء في حين تمتع المنظمة المتجددة المنفتحة والمواكبة للتطورات التكنولوجية والمتمتعة بالإبداع الإداري بميزة تنافسية تمكنها من المحافظة على مكانتها في السوق .
- والاستثمار في الإبداعات المتعلقة بالإنتاج يمكن أن يساهم في تطوير وخلق مستجدات جديدة تمكن المنظمة من الحفاظ على مكانتها في السوق.

(العمرى،بتصرف، 2009 ص 26،) .

11- المنظمات المبدعة :

يعتبر مفهوم المنظمات المبدعة واحد من بين أهم المواضيع في مجال السلوك التنظيمي والسلوك الإداري، بصفة عامة حيث لا تصبح المنظمة مبدعة إلا إذا اعتمدت على آليات إبداعية في التسيير . فالمنظمة المبدعة هي منظمة متعلمة تواكب التطور التكنولوجي للتكيف معه حيث أن المنظمة المبدعة تسعى إلى وضع أسس تسهل عملية التعلم كما تحول نفسها للتلائم مع هذه العمليات ويتضمن هذا المفهوم نقطتين أساسيتين.

(رفعت، 2005، ص81)

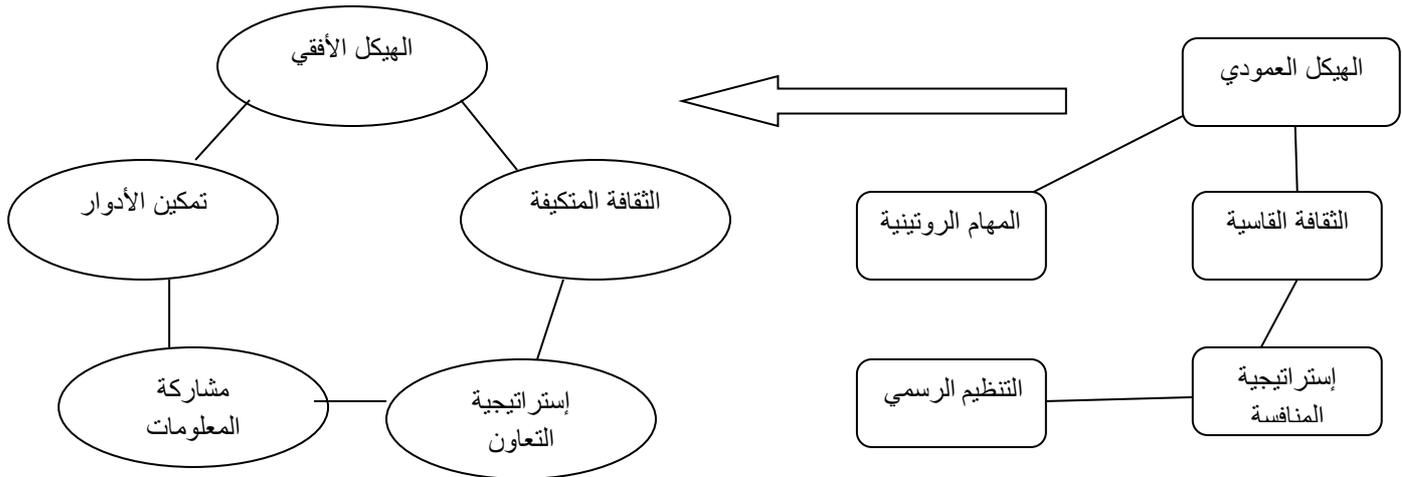
ضمان عملية التعلم مستمرة وتطوير القدرات لكل أفراد التنظيم للتطور الذاتي والمستمر للمنظمة ككل والعمل على وضع قنوات اتصال ترتبط بتعلم الأفراد وبالسياسات والاستراتيجيات الخاصة بالمنظمة. عرف " دافت " المنظمة المتعلمة بأنها تلك التي يكون فيها كل شخص مشغول في تحديد وحل المشكلات والتحسين المستمر مما يمكن المنظمة التحسين والتجريب باستمرار وبذلك تزداد قدرتها على التعلم وعلى النمو وتحقيق أهدافها .

(العمرى، 2009 ص 26).

حيث أن هذه المنظمات تتبنى استراتيجيات تسمح لهم بتحقيق ميزة تنافسية في مجالهم، ويعتمدون على منهج التغيير الشامل والدائم لمواجهة البيئات المضطربة من خلال التغيير التنظيمي الذي يوضحه الشكل التالي :

الشكل رقم: (06)

استراتيجية المنظمات المبدعة في مواجهة البيئة المضطربة من خلال الابداع والتغيير التنظيمي



المصدر عيسى إبراهيم العمرى . 2009. ص 27

12- معوقات الإبداع الإداري :

توجد عدة عوائق تحد وتعيق التفكير الإبداعي ، ويمكن تصنيفها إلى معوقات فردية ومعوقات تنظيمية كما يلي :

12-1- المعوقات الفردية : وتتمثل فيما يلي :

عدم توفر الاستقرار الوظيفي والإحساس بعدم الأمان والخوف من الرؤساء
عدم القدرة على المغامرة وتحمل المخاطر
الخوف من الخطأ والفشل
الميل إلى التواكل والاعتماد على الغير

(على السلمي, 1995, ص 262)

12-2- المعوقات التنظيمية وتتمثل فيما يلي :

- عدم وضوح الأهداف التنظيمية وما يترتب عنها من تدني الروح المعنوية وروح الإبداع لدى العمال.
- المركزية الشديدة في اتخاذ القرار.
- الروتين المستمر والتزام الموظفين لأسلوب عمل موحد.
- عدم الترحيب بالتجديد والتمسك بالأنماط التقليدية في التنظيم
كما نضيف تصنيف آخر لمعوقات الإبداع الإداري فيما يلي :

- مقاومة الجهات الإشرافية و الإدارية وعدم رغبتها في التغيير .
- الالتزام التام والحرفي بالقوانين والتعليمات والإجراءات حيث تصح القوانين والتعليمات غاية في حد ذاتها وليست وسيلة

12-3- عدم ثقة المديرين بأنفسهم : مما يجعلهم يحرسون على إبقاء الأمور المركزية بأيديهم

بحيث يحتكرون حق اتخاذ القرار ،ولا يعطون الفرص لأي نوع من المشاركة من قبل العاملين .
- سوء المناخ التنظيمي ممثلا في العلاقات السائدة في الجهاز الإداري ونمط الإشراف ، وأسس الترقية ونظم التنظيم والحوافز فمن الغريب أن يتواجد إبداع في مناخ تنظيمي غير صحي يحبط طاقات الإنسان .

- عدم وجود قيادة إدارية في المستوى المطلوب، فالقيادة الإدارية عامل مهم في التنظيم إذ أن صاحبها له الدور الرئيسي في تحفيز العاملين وتعاونهم معها ومع بعضهم البعض لتحقيق الأهداف المرجوة والمسطرة داخل التنظيم.

- القيم الاجتماعية السائدة فالإبداع يعني التجريب والتفكير بغير المألوف، مما يعني انه قد يتعارض مع القيم الاجتماعية السائدة مما يسبب مقاومة للتغيير.

- **الحاجة الاقتصادية :** إن الحاجة الاقتصادية ذات أهمية بالغة، خاصة في المستوى التنظيم الإداري تعتبر عدم كفاية الأجور والحوافز المادية احد معوقات الإبداع فالشخص في مثل تلك الظروف يصرف كل وقته في البحث عن وسائل يمكن من خلالها تلبية حاجاته الأساسية وقلما يكون الإبداع طريق لهؤلاء العمال

(الفيريوني، 2003، ص183-185).

- **ازدواجية المعايير المنبثقة في التنظيم :** فحوافز الإبداع تمثل الطريق المستقيم للإبداع من خلال العمل الجاد ولكن يلاحظ في بعض التنظيمات أن مؤهلات الانقياد والخضوع هي شروط الوصول للمناصب الرفيعة.

خلاصة الفصل :

إن الإبداع الإداري يعتبر من الموضوعات الحديثة، لما له من أهمية داخل التنظيم حيث يعتبر مطلب من متطلبات الإدارة الحديثة ، فالعمل الإبداعي داخل المنظمة يساهم في تطوير وبقاء ونمو المنظمة ،من خلال تقديم أفكار وحلول فردية في الوقت المناسب لها . والإبداع يدعم قوة المنظمة ويجعلها تتميز عن باقي التنظيمات الأخرى ، ويساهم في فاعلية التنظيم وإحداث التغيير التنظيمي وفقا لما تتطلبه الظروف البيئية والمناخية للتنظيم ،سواء كانت هذه الظروف سياسية أو اقتصادية أو ثقافية أو اجتماعية تحتم على التنظيم الاستجابة للأساليب الإبداعية بغية تطور وازدهار المؤسسة .

وعلى المنظمات أن تتجه إلى إتباع أساليب جديدة، في تنمية القدرات الإبداعية لموظفيها وذلك بتدريبهم على الأفكار العلمية والعمليات المعرفية المختلفة، والتركيز على السمات الشخصية المبدعة التي تتسم بالمشاركة في العمل الجماعي داخل التنظيم.

وأن تخلق مناخا تنظيميا يشجع على الإبداع من خلال تبني سلوكيات ومهارات تساعد في الارتقاء بقدرات الأفراد، وتشجعهم على تطوير الاتجاهات الإبداعية لديهم.

الفصل الرابع : الجامعة والأستاذ الجامعي الإداري

تمهيد.

- الجامعة
- مفهوم الجامعة
- أهداف الجامعة
- وظائف الجامعة
- الجامعة الجزائرية
- النشأة والتطور
- التنظيم الإداري على مستوى الجامعة
- الأستاذ الجامعي الإداري
- رؤساء الأقسام
- مهام رؤساء الأقسام
- الصفات والمهارات الواجب توفرها لدى رؤساء الأقسام
- خلاصة الفصل

تمهيد :

يحض التعليم العالي بأهمية كبيرة ،كونه أهم المؤسسات الفكرية التي يتم من خلالها إعداد وتكوين الإطارات- الكوادر - الفكرية والسياسية ،والعلمية ،والتربوية ...والتي تقوم وترتكز عليها مؤسسات المجتمع المختلفة ،والتي يقع على عاتقها قيادة هذه المؤسسات إلى التقدم والتطور والازدهار ،فالجامعة هي منبع المعرفة والعلم والرقي الحضاري،ومصدر لتخريج طاقات بشرية قيادية وفق ما يحتاجه المجتمع،من متطلبات التنمية والإسهام في بناء مجتمع على قدر من التطور والرقي الحضاري ولذا فالدول والأمم تحرص على رعاية جامعاتها، وتسخر لها سبل النجاح و توفر لها الوسائل المادية والبشرية لإنجاحها وذلك لمكانة الجامعة في المجتمع والدور الذي تلعبه في تكوين قيادات المجتمع .

1- ماهية الجامعة :

1-1- مفهوم الجامعة :

- **تعريف رابح التركي** " :أنها عبارة عن مجموعة من الناس ،يبذلون جهدا مشتركا في البحث عن الحقيقة ،والسعي لاكتساب الحياة الفاضلة للأفراد والمجتمعات. (تركي ، 1998 ص78)
- **تعريف علي الراشد** " : الجامعة مؤسسة التعليم العالي يمكن أن يلتحق بها من أتم المرحلة الثانوية ،لأنها تقدم برامج تعليمية وتدرسية في شتى التخصصات ،النظرية والعلمية وذلك لمدة غالبا ما تكون أربع سنوات، وأحيانا تصل إلى سبع سنوات .
- **تعريف الجامعة** :هي"منظومة فرعية لنظام التعليمي ومؤسسة تعليمية أنشئت من اجل إنتاج الخبرات ،الكفاءات العالية ،من أبناء المجتمع. لنهوض بالبحث العلمي كعنصر أساسي لتقدم المجتمعات. (غلام، 2005، ص50)
- **تعريف الجامعة** : وهي مؤسسة تنشأ بموجب قانون خاص بها وتتمتع الجامعة بشخصية اعتبارية ذات استقلال مالي وإداري وعلمي وتشرف عليها الدولة ، ومدة الدراسة فيها لا تقل عن ثلاث سنوات أو ما يعادلها وتمنح الدرجة العلمية الأولى -الليسانس- على الأقل.
- وعليه فالجامعة مؤسسة تعليمية يلتحق بها الطلاب بعد إكمال دراستهم بالثانوية، والجامعة أعلى مؤسسة معروفة في التعليم العالي، والجامعة على كونها تكون النخبة ،والكفاءات العلمية فهي أيضا تسهم في إمداد المجتمع بالخبرات العلمية التي تساعد في بنائه وتطوره. وتنمية المجتمعية في مختلف الميادين .

2- أهداف الجامعة :

- تطوير البحث العلمي وتشجيع إجراءه داخل الجامعة وخارجها .
- الإسهام في تعديل وتطوير الاتجاهات في المجتمع .
- نشر المعرفة والثقافة وإشاعتها في الوسط الجامعي.
- سد حاجات المجتمع من الكوادر المتخصصة والكفاءات الوطنية المدربة وإعدادها في مختلف مجالات الحياة
- دراسة مشكلات المجتمع وفهمها وتحليلها ،والبحث عن حلول لها .

- مواكبة الانفجار العلمي وثورة المعلوماتية الحادثة في العالم ، واستثمارها معطيبتها لصالح المواطنين والوطن..
 - تدعيم القيم الروحية ، لدى الشباب حتى لا تنقطع صلتهم بالتراث الأصلي .
 - مواكبة التغيير الحاصل من حول الجامعة ، والإسهام في تكيف المجتمع له ، بل ومحاول استشراف مستقبله و الإعداد له.
 - الإسهام في تنوير المجتمع من الشبهات الفكرية المختلفة وتقنيدها وتوضيحها والرد عليها
 - تدريب وإعادة تدريب أصحاب الكفاءات لمواكبة ، الجديد والمستحدث في مجال تخصصهم.
- (الخميسي، بتصرف 2003، ص25-26)

3-وظائف الجامعة :

إن التعليم الجامعي لديه عدة وظائف ومهام ، التي تساعد المجتمع على مواكبة الحداثة والتغيرات الاجتماعية والتطورات التكنولوجية ونحاول ان نذكر منها ما يلي :

3-1- وظائف اجتماعية :

- إعداد القوى البشرية ، ذات المهارة الفنية في المستوى العالي في مختلف التخصصات التي يحتاجها المجتمع ، وفي مختلف مواقف سوق العمل لبدا التنمية الاقتصادية والاجتماعية والعمل على تحقيقها.
 - القيام بدور أساسي في البحث العلمي، في مختلف مجالات المعرفة الإنسانية وتطبيقاتها العلمية ، والتكنولوجية والعمل على تطويرها .
 - المشاركة في التقدم العلمي والاقتصادي والاجتماعي والثقافي .
 - التنسيق والتكامل بين التعليم الجامعي، ومراحل التعليم العام من جهة والتعليم التقني من جهة ، وذلك من أجل الوصول إلى توازن مرن بين مدخلات مراحل التعليم المختلفة ومخرجاتها .
 - تنمية أنماط التعبير التفكير وتنوعها لدى الأفراد، بما يحقق اتصالهم بجزورهم الثقافية، انتمائهم الوطني الأصيل .
- (رمزي ، 2006 ، ص78)
- انفتاح التعليم العالي ، على البيئة الخارجية واهتمامه بشؤون القضايا الدولية ، لتعميق التفاهم والحوار مع شعوب العالم .
- (عبد الحليم ، 1998 ، ص13)

- التركيز على البحث العلمي كمتطلب لنشر المعرفة والفكر ، وتطوير الاتجاهات الاجتماعية مما يساهم في تكوين نسق ثقافي مشترك بين أفراد المجتمع ، وذلك بغية التخطيط والتنظيم لعمل و إنتاج مشترك .

3-2- وظائف اقتصادية :

إن التعليم العالي يساهم في الرقي بالتنمية الاقتصادية ،حيث انه لا يمكن التحدث عن التنمية الاقتصادية دون الحديث عن تنمية الطاقات البشرية ، لان العنصر البشري هو الذي يقوم بوظائف التخطيط الاقتصادي والاجتماعي ،وهنا يبرز دور التعليم العالي في تكوين العنصر البشري ،وأهميته كونه يساهم بشكل أساسي في خدمة المجتمع والارتفاع به حضاريا لتصبح مؤسسات التعليم العالي فيه موطناً للفكر الإنساني على أرقى مستوياته ومصدراً لتنمية الموارد البشرية،ومساهمة نتائج البحث العلمي في تزويد سوق العمل بأساليب واستراتيجيات وسائل تساهم في تطوير التنمية الاقتصادية ،ومن منطلق هذه الأهمية نحاول نذكر بعض المهام ،في ما يلي:

- المساهمة في تعديل القيم والاتجاهات ، بما يتناسب بالطموحات التنموية للمجتمع وزيادة قدرة التعليم على تغيير القيم والعادات الغير مرغوب فيها ،لخدمة كافة القطاعات الإنتاج والخدمات الإدارية والقضاء على البطالة .
- إعداد القوي البشرية وتأهيلها وتدريبها ،للعمل في القطاعات المختلفة ،وعلى كافة المستويات والمهن .
- إعداد الباحثين في مختلف مجالات البحث العلمي والتقني والإنتاجي ، مما يضمن الكشف عن معارف جديدة والإبداع والابتكار والتجدد في شتى المجالات الحياة .
- يساهم التعليم ومؤسساته ووظائفه أساساً في عوامل الإنتاج والتوزيع وهما العنصرين المتميزان في تحديد التنمية الاقتصادية والتنمية الاجتماعية .

(رمزي ، 2006 ، ص 78)

- تنمية وعي الأفراد في جميع المجالات وتنمية مهاراتهم حتى يمكنهم ملاحقة التقدم المذهل والسريع في التقنيات والابتكارات الحديثة.
- تقدم الاستشارات في عدد من الفعاليات التي يمكن أن تقوم بها الجامعة مثل القيام بالدراسات الأساسية لتحديد الجدوى الاقتصادية للمشروعات الصناعية، وإمداد الصناعات القائمة

- بالمعلومات الفنية والإدارية، وآخر التطورات التكنولوجية في الصناعات المنافسة والقيام بعمليات القياس والاختبارات النوعية للمنتجات الصناعية، وتقديم خبرة الأساتذة ومرافق الجامعة بهدف إعطاء المشورة الصالحة لحل المشكلات التقنية والإدارية التي تعترض طريق الصناعة.

وعليه فإن الجامعة لا تستجيب لمتطلبات التنمية الاقتصادية والاجتماعية، إلا من خلال إعداد القوى البشرية المؤهلة لن يكتب لها النجاح ما لم تتوفر مقومات معينة، وتتمثل هذه المقومات فيما يلي :

- التوجيه والإرشاد المهني للطلاب وأولياء الأمور لاختيار ما يناسبهم من تخصصات مما يتيح لهم الاستقرار النفسي
- توفير الإمكانيات اللازمة لبلوغ المستوى المطلوب حتى تستطيع الجامعة إن تنوع التخصصات وان تطورها بصفة مستمرة تتماشى مع التطورات العلمية السريعة
- إشراك قطاعات العمل في التخطيط و تنفيذ خطة التعليم
- الربط بين خطط التعليم في مراحله و أنواعه المختلفة
- تحديد الاحتياجات المستقبلية من القوى العاملة .

(صقر .2005.ص60)

4- الجامعة الجزائرية :

4-1- مفهوم الجامعة الجزائرية :

- يعتبر المشرع الجزائري أن الجامعة مؤسسة عمومية ذات طابع إداري، تساهم في تعميم نشر المعارف وإعدادها وتطويرها وتكوين الإطارات، اللازمة لتنمية البلاد .
(لعجال، 2010، ص76)
- وجاء في المرسوم التنفيذي رقم 03-297 المؤرخ في 24 أوت 2003 المتضمن القانون الأساسي النموذجي في الجامعة، وتعتبر الجامعة في الجزائر مؤسسة عمومية ذات طابع علمي وثقافي ومهني، تتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي.
(الجريدة الرسمية عدد 2003، 51، ص05)
- وهي مؤسسة تنشأ بموجب قانون خاص من الحكومة وتتمتع بشخصية معنوية ذات استقلال مالي وإداري وعلمي وتشرف عليها الدولة ومدة الدراسة لا تقل عن 3 سنوات .

4-2- نشأة وتطور الجامعة الجزائرية :

4-2-1- الجامعة الجزائرية خلال الفترة الاستعمارية :

يعود ظهور الجامعة الجزائرية إلى الحقبة الاستعمارية في الجزائر حيث كانت سياسات التعليم استعمارية تخدم مصالح المستعمر الغاشم حيث أنشئت الجامعة سنة 1909 م بإمضاء رئيس الحكومة آنذاك GERARD JONNAR، وأما دورها الأول يرجع إلى سنة 1877، وقد تخرج منها أول طالب سنة 1920 م من معهد الحقوق كمحام حيث كانت من أول تأسيسها تابعة لوزارة التربية الوطنية الفرنسية وخاضعة لقوانين التعليم العالي الفرنسي ، أي كانت فرنسية المنشأ والنمط .

(وادي، 2014، ص74)

وعليه فإن الهجمة الاستعمارية التي تعرضت لها المؤسسات التعليمية عامة هي من أجل خدمة فرنسا أولاً وأخراً .

4-2-2- الجامعة الجزائرية عداة الاستقلال :

ورثت الجزائر المستقلة عن الاستعمار الفرنسي هياكل جامعية محدودة ،جدا واغلبها غير صالح للدراسة ، وكانت متمركزة في الجزائر العاصمة ،كجامعة الجزائر والمعهد أفلأحي بالحراش فلم تجد الجامعة الجزائرية ،بعد الاستقلال أي قاعدة متينة للانطلاق العلمي على مستوى هيئة التدريس ،والمرافق الإداريين المتخصصون في التسيير الجامعي .

(ولد خليفة، 1989، ص187).

حيث كان تلتزم الفترة تسير اضطراري خاص لتخلص من السياسة التعليمية الاستعمارية وبناء تعليم عالي يتكيف ويتماشى مع السيادة الوطنية لتكوين إطارات وكوادر بشرية وطنية للمساهمة في التنمية .

4-2-3- مرحلة الإصلاح بموجب قانون 1971 :

وقد تميزت هذه المرحلة الإصلاحية ، بتكوين النخب الوطنية ،الذين يساهمون في تطوير التنمية الاجتماعية والاقتصادية في المجتمع ، و تلبية متطلبات التنمية المجتمعية ،ب طرح رؤية جديدة للمناهج والبرامج التدريسية ، بهدف الوصول إلى فاعلية اكبر في التنمية الشاملة للبلاد وقد تمركز الإصلاح على ثلاث مرتكزات أساسية تتمثل في ، الجزارة التعريب ،والتوجيه التكنولوجي .

- **الجزارة :** تعد من القضايا الوطنية الرئيسية التي واجهت البلاد منذ مطلع استقلالها لأن لا معنى لهذا الاستقلال إذا ما لم يتم تسيير شؤونها بنفسها وإدارة أمورها بيدها وقد شملت هذه الجزارة :
 - محتويات برامج التعليم والوسائل التربوية .
 - موظفي التعليم والتأطير .
 - التشريع المدرسي .
 - **التعريب :** لقد حاول الاستعمار القضاء على كل مقوماتنا ،وفي مقدمتها اللغة العربية قصد فصلنا عن ماضيينا وتاريخنا وحضارتنا العربية الإسلامية ،والغرض من التعريب هو الوصول إلى استرجاع شخصيتنا القومية وقيمنا الإسلامية وإثراء تراثنا الحضاري العلمي .
 - **التوجيه العلمي :** إن الأهمية التي منحها الدولة لمسألة التنمية الاقتصادية والاجتماعية وجهودها القائمة على التصنيع واستصلاح الموارد الطبيعية سوف تعمل على تثمين الخيار التوجيهي العلمي في السياسة العامة للتعليم العالي .
- 4-2-4- إصلاح التعليم العالي النظام الجديد ألمدي :**

وسعت الدولة الجزائرية لمواكبة التطورات الحديثة ومستجدات العولمة وثورة المعلومات، ومحالة محاكاة التجارب التعليمية الناجحة والتي أثبتت نجاعتها، والسير بالتعليم العالي نحو ضمان الجودة الشاملة، ومن هذا المنطلق لجئت الدولة إلى إصلاح التعليم العالي لبعث فيه روح التجدد والإبداع، من خلال النظام الجديد " L.M.D " الذي يعتبر نظام دراسة يدعو إلى تلبية حاجات وتطلعات المجتمع الجزائري في الحقبة الحالية في ميدان التكوين، ومن ضمنها تحسين نسبة الالتحاق بالتعليم العالي وزيادة المنافذ المهنية المرتبطة بكل مستوى من مستويات المنظومة، مع التركيز أكثر على البعد المهني و الإقليمي وتطوير حوض نشاطات الإنتاج والخدمات.

وهو عبارة عن هيكل تعليمي مستوحى من الدول الانجلوساكسونية (و.م.أ،كندا ، انجلترا،فرنسا بلجيكا) و هو مطبق في عدة دول مختلفة في العالم على غرار ألمانيا وروسيا، وتم اعتماده في الجزائر واخذ مكانته في سنة 2005/2004 ويعتمد في هيكلته على ثلاث مستويات (ثلاث شهادات وهي الليسانس، الماستر، الدكتوراه، وتتم على ثلاث مراحل تكوينية هي :

1- مرحلة الليسانس : شهادة البكالوريا +3 سنوات تقضي إلى نيل شهادة الليسانس .

2- مرحلة الماستر : شهادة البكالوريا +5 سنوات تقضي إلى نيل شهادة الماستر .

3- مرحلة الدكتوراه : شهادة البكالوريا + 8 سنوات تقضي إلى نيل شهادة الدكتوراه

(يحيوي،2013،ص88)

5- التنظيم الإداري على مستوى الجامعة الجزائرية :

لم تعد الجامعة مؤسسة مسئولة عن نقل العلمي والمعرفي للأجيال بل أصبحت تساهم في تقدم وتطور المجتمع في مختلف مجالات التنمية مما يستدعي إدارة متميزة ومبدع لتحقيق متطلبات التنمية الاجتماعية المنشودة .

وعليه فمفهوم الإدارة الجامعية ،يعتريه بعض من الغموض ،وذلك لتباين وجهات نظر المعنيين من حيث تطور دور الجامعة، فاختلف نمط إدارة الجامعات من بلد إلى آخر ومن لجامعة لأخر .

(مرسي،1987،ص14)

5-1- تعريف الإدارة الجامعية :

الإدارة الجامعية منبثقة عن الإدارة العلمية التي تتخذ مفهوم النظام أساسا، لتنظيم مجموعة المفاهيم المكونة لها،وتشير فكرة النظام إلى انه عبارة عن كل متكامل،يتكون من أجزاء كل واحد منها يختص بوظيفة محددة ولكنه يعتمد في أدائه لتلك الوظيفة على باقي الأجزاء جميعا .

(السلمي، 1996،ص55).

والإدارة الجامعية هي الكيفية التي يدار بها نظام التعليم الجامعي وفقا لأبيولوجية المجتمع الذي يعيش فيه ،وظروفه الاقتصادية ،الاجتماعية والسياسية والثقافية المحيطة به، حتى تتحقق الأهداف التي ينشدها المجتمع من هذا النوع من التعليم .

(الفواخري، 1982،ص28)

حيث أن أداء المؤسسة الجامعية لوظائفها يتوقف على ثلاث أصناف رئيسة هي : الهيكل التنظيمي والإداري الذي تحتويهما الكلية والقسم ،وعضو هيئة التدريس ،والطالب .

(ولد خليفة ، 1989،ص186)

5-2- التنظيم الإداري للجامعة الجزائرية:

وفقا لما جاء به المرسوم التنفيذي رقم 03-179- المؤرخ في 24 أوت 2003 تتكون الجامعة من

عدة هيئات تمثل تكوين الجامعة هي :

- المجلس الإداري .
- المجلس العلمي .
- رئاسة الجامعة .

5-2-1- المجلس الإداري :

حسب ما تنص عليه المادة 10 من المرسوم التنفيذي السابق الذكر فان المجلس الإداري يتشكل من :

- الوزير المكلف بالتعليم العالي أو ممثله رئيسا .

- ممثل عن الوزير المكلف بالمالية

- ممثل عن وزير التربية الوطنية

- ممثل عن وزير التكوين المهني

- ممثل عن وزير المكلف بالعمل

- ممثل عن وزير المكلف بالبحث العلمي

- ممثل عن السلطة المكلفة بالبحث العلمي

- ممثل عن والي الولاية التي يوجد بها مقر الجامعة.

يتشكل مجلس إدارة الجامعة من وزير التعليم والبحث العلمي أو من ينوب عنه (رئيسا)، ومن ممثلي

القطاعات المستعملة بالإضافة إلى مسؤولي الجامعة، يتولى هذا المجلس مهمة التداول في جميع المسائل

المتعلقة بحسن سير الجامعة، والسعي إلى تحقيق الأهداف المرجوة منها. ويتداول في ما يخص

الاقتراحات ببرامج التعليم، و البحث العلمي و إدارة الموارد البشرية و المالية و الحصيلة المالية للجامعة و

مشاريع الشراكة، و يجتمع مرتين في السنة.

5-2-2- المجلس العلمي :

- وحسب ما تنص عليه المادة 20 من المرسوم التنفيذي السابق الذكر يتشكل المجلس من :
- رئيس الجامعة رئيسا .
 - نواب رئيس الجامعة .
 - عمداء الكليات.
 - مديري المعاهد والملحقات .
 - رؤساء المجالس العلمية للكليات والمعاهد .
 - مديري وحدات البحث .
 - مسؤول المكتبة المركزية .
 - ممثلين اثنين من الأساتذة في كل كلية ومعهد ينتخبان من ضمن الأساتذة الأعلى رتبة .
 - شخصيتين خارجيتين يكونان تابعين لجامعات أخرى مساعدة .
 - ويمكن للمجلس أن يستدعي أي شخص من شأنه تقديم أي مساعدة نظرا لكفاءته.
- (الجريدة الرسمية، العدد 51، 2003، ص ص 6.7)

ويقوم هذا المجلس بإصدار توصيات و آراء حول:

- المخططات الفصلية والسنوية والمتعددة السنوات للبرامج التعليمية وخطط البحث .
- مشاريع إنشاء أو تعديل أو إلغاء وحدات البحث والكليات والأقسام .
- مشاريع التعاون والتبادل العلمي بين الجامعات .
- برامج التظاهرات العلمية والثقافية المنظمة من طرف الجامعة .
- تعيين مقاييس الترشيح لوظائف نواب العمداء و يدرس تقارير الأنشطة العلمية والبيداغوجية.

5-2-3- رئاسة الجامعة :

تعتبر رئاسة الجامعة التي تنشط تحت سلطة مدير الجامعة العضو المدير للجامعة. يساعد المدير في مهامه أربعة نواب وأمين عام و مسؤول المكتبة المركزية للجامعة. النواب مكلفون بـ:

- التكوين العالي للتدرج و التكوين المتواصل و الشهادات
- التكوين العالي لما بعد التدرج و التأهيل الجامعي و البحث العلمي
- العلاقات الخارجية و التعاون و الاتصال و التظاهرات العلمية
- التنمية و الاستشراف و التوجيه

- تنص المادة 25 وفقا للمرسوم التنفيذي سابق الذكر تشكيل هذه الهيئة حيث أنها تقع تحت وصاية وسلطة رئيس الجامعة وتضم كل من :

- نيابة رئاسة الجامعة التي يحدد عددها وصلاحياتها بمرسوم إنشاء الجامعة .
- الأمانة العامة للجامعة.
- المكتبة المركزية للجامعة .

6- التنظيم الإداري للكلية :

بموجب المرسوم التنفيذي المذكور أنفا يتكون التنظيم الإداري للكلية من :

6-1- المجلس العلمي :

وفقا للمادة 37 من المرسوم التنفيذي سابق الذكر يتشكل المجلس من :

- عميد الكلية رئيسا .
- رئيس المجلس العلمي للكلية .
- رؤساء الأقسام العلمية .
- مدير أو مديري وحدات البحث، و مخابر البحث .
- اثنين من ممثلين الأساتذة عن كل القسم منتخبين من بين الأساتذة ذوي الرتب الأعلى .
- اثنين من ممثلين منتخبين من المستخدمين الإداريين ،والتقنيين و عمال الخدمات .
- ممثل عن الطلبة .

ويحضر نواب العميد والأمين العام ،ومسئول مكتبة الكلية ويكون الحضور بصورة استشارية

(الجريدة الرسمية ،عدد51 ص10)

6-2- الكلية :

الكلية وحدة للتعليم و البحث بالجامعة في ميدان العلم و المعرفة، وهي متعددة التخصصات ويمكن

إنشائها، عند الاقتضاء على أساس تخصص غالب، وتتولى على الخصوص ما يأتي:

- التعليم في التدرج و ما بعد التدرج .
- نشاطات البحث العلمي .
- أعمال التكوين المتواصل وتحسين المستوى وتجديد المعارف .
- تشكل الكلية من أقسام وتقوم بتنسيق نشاطاتها وتحتوي على مكتبة منظمة في مصالح وفروع.
- ويدير الكلية عميد معين على أساس مرسوم تنفيذي مكلف بإدارتها و يساعده في مهامه :

- رؤساء الأقسام .
- مسؤول مصالح دعم البيداغوجيا والبحث .
- مسؤول المصالح الإدارية والمالية للكلية .
- مسؤول مكتبة الكلية .
- مديرو وحدات البحث إن وجدت .

6-3- القسم العلمي :

إن أهمية الأقسام الأكاديمية، شهدت تزايد في أواخر القرن 19 وبداية القرن العشرين على اعتبار أنها الوحدات الأساسية للتنظيم الجامعي المنوط بها، إدارة وتنظيم أنشطة البحث والتدريس وخدمة المجتمع نتيجة نمو النزاعات المهنية وكثرة التخصصات الأكاديمية، وكبر حجم الجامعة، أصبح مدعاة ضرورية إلى وجود الأقسام .

فلا بد لرئيس القسم أن يعمل من خلال الآخرين ويتحرك لمعدل سرعتهم والتحول بولائه للقسم إلى المؤسسة الأكاديمية أي من ولائه للمجال المعرفي والبحث إلى ولائه إلى المجال الإداري خاصة للإدارة العليا.

ومن خلال هذا الطرح نتطرق إلى مفهوم القسم العلمي المهام الرئيسية له، ومجالسه وعلاقته مع التنظيم الإداري داخل الجامعة .

6-3-1- مفهوم القسم العلمي :

يمثل القسم العلمي (الأكاديمي)، الأساس الذي تنطلق منه أغلب الإجراءات الأكاديمية، التي تتم داخل الجامعة كتعيين الأعضاء، الخطط الدراسية.... ويوفر القسم الدعم للجهود العلمية ويتحمل مسؤولية عن جودة الخدمات الجامعية المقدمة

(العتيبي، 2009، ص16)

- تعريف بسام العمري :

فيرى أن الأقسام الأكاديمية في الجامعة أو الكلية تشكل وحدة إدارية وعلمية أساسية تتضمن مجموعة من الدارسين والباحثين وأعضاء هيئة التدريس وتعد مستقلة نسبياً وذات مسؤولية مباشرة عن التعليم والبحث والتطبيق في مجال معرفي متخصص، والأقسام هي الوحدة التنظيمية الأساسية في مؤسسات التعليم العالي

(العمري، 1998، ص255)

- ويعرف محمد حرب :

بان القسم هو الوحدة الإدارية والعلمية الأساسية في إحدى الكليات بالجامعة التي تتكون من عدة حقول معرفية مترابطة في بعضها البعض . (حرب، 2001، ص29)

6-3-2- أهمية الأقسام الأكاديمية(العلمية) :

تكمن أهمية الأقسام الأكاديمية، أنها الوحدة الأساسية في التنظيم الإداري للجامعة وتعتبر مسئولة عن تحقيق الأهداف والسياسات العامة للجامعة من خلال متابعة الأنشطة المعرفية والعلمية والمساهمة في البحث العلمي.

ومن الملاحظ إن الأقسام العلمية تتبع أهميتها من منطلق المهام المسند اليها وعلى العموم تتشابه صلاحيات مجالس الأقسام في الدول العربية واللوائح المنظمة لعمل داخل القسم في الآتي :

- إن مجلس القسم هو النواة الأساسية والمرجعية لجميع الأنشطة التعليمية .
- إن مجلس القسم ينفذ القرارات التي اقترحها سابقا ووفق عليه مجالس الكلية والجامعة
- القسم مسئول عن متابعة القضايا المتعلقة بالبحث العلمي .
- القسم هو المسئول الأول عن منح الشهادات والدرجات العلمية.

(وادي 2014، ص90).

7- الأستاذ الجامعي الإداري:

7-1- اختيار الاستاذ الجامعي لممارسة المهام الإدارية:

تعتمد الجامعات الحديثة في اختيار وتعيين القائمين على المناصب الإدارية في الجامعة من عمداء الكليات، رؤساء الأقسام على عدة اعتبارات أهمها الكفاءة الأكاديمية، أو أخذ رأي أساتذة القسم (أعضاء هيئة التدريس) أو الانتخاب بعد ترشيح أكثر من أستاذ ، ويحتفظ العميد بحقه في قبول أو رفض المرشح، كما يمكن الاعتماد على مبدأ الأقدمية.

(سايحي، 2013، ص156).

7-2- المسؤوليات الإدارية للأستاذ الجامعي الإداري:

إن تعدد مهام ووظائف الأستاذ الجامعي الإداري ، وجمعه بين الدور الأكاديمي والإداري يجعله يقوم بعدة مسؤوليات إدارية يمكن ذكر أهمها فيما يلي:

- **التخطيط:** هو التفكير المنظم اللازم لتنفيذ أي عمل والذي ينتهي باتخاذ القرارات المناسبة (نزيد، 2006، ص 09).

ويتضمن التخطيط عموماً وضع الأهداف والمعايير والإجراءات ووضع الخطط وتوقع الأحداث داخل التنظيم

- (نوري، 2011، ص 10).

- **التنظيم:**

تتسم الإدارة الجامعية عموماً بخصوصية تجعلها تختلف عن باقي المنظمات الإدارية الأخرى، سواء من حيث هيكلتها أو طرائق تسييرها وهذا يحتاج إلى عملية التنظيم بغية تحقيق الأهداف.

فالتنظيم عبارة عن العملية التي تنشئ مركباً متكاملًا من العلاقات الوظيفية داخل الكيان ويتم بمقتضاها تحديد المسؤوليات والسلطات، بحيث يتمكن الأفراد من العمل مع بعضهم البعض بكفاءة.

- **القيادة:**

تعتبر القيادة في الإدارة التربوية حجر الأساس وأحد مميزات المنظمات الناجحة، ويعرفها احمد قوارية "بأنها عملية يحرك فيها القائد الذي يتمتع بالكفاءة والولاء والثقة، الأتباع نحو تحقيق الهدف الجماعي بطريقة ناجحة وفعالة.

- (قوارية، 2007، ص 35).

كما تعرف القيادة على أنها مجموعة من السلوكيات التي يمارسها القائد والأتباع في سياق تنظيمي وثقافي يهدف إلى تحقيق الأهداف .

- (تاويريت، 2006، ص 74).

- **اتخاذ القرارات :**

تعتبر عملية اتخاذ القرارات وظيفة تمارسها كل الإدارات بصفة عامة، و الإدارة الجامعية حسب مستوياتها من القمة إلى القاعدة (رؤساء الجامعة، عمداء الكليات، رؤساء الأقسام).

• المتابعة والتقييم :

نقصد به متابعة تنفيذ ما تم التخطيط والتنظيم له ،ويشمل كل ما يتعلق بالدراسة والأنشطة و الأعمال الإدارية

(نزيد ،2006، ص12).

أما التقييم فهو أسلوب تستطيع أن تقف من خلاله على مواطن العجز والقصور ومدى نجاح الخطط التي خطها القائمون على المؤسسة الجامعية ،ويعرف التقييم على انه تقييم أداء الأشخاص العاملين في المؤسسات على أساس العمل المنجز في الفترات المحددة

(مهدي ،بتصرف،1993،ص286)

هذه بعض المسؤوليات الإدارية المنوط بالأستاذ الجامعي الإداري ،والتي توضح الدور المهم الذي يلعبه الأستاذ الجامعي في الجانب الإداري حيث يعتبر الطاقة البشرية التي تركز عليها الإدارة الجامعية في تحقيق أهدافها بفاعلية اكبر .

8- رؤساء الأقسام العلمية (الأكاديمية) :

8-1- تعريف رؤساء الأقسام :

تعريف "بارثون كلارك B. clark"- عالما متخصصا في جانب من جوانب المعرفة الإنسانية، يغلب عليه الاستقلال والفردية، وقائداً تربوياً يعمل بطريقة ديمقراطية مع جماعة صغيرة من أعضاء هيئة التدريس، ويحرص على تنمية ولائمهم للقسم، وزيادة إنتاجيتهم الأكاديمية، ورفع مستوى أدائهم في سائر أدوارهم المهنية. (Clark, B, 1987, pp. 11-12)

8-2- الصفات والمهارات الواجب توفرها لدي رؤساء الأقسام العلمية :

إن رئيس القسم لابد أن يعمل بكفاءة عالية لتسهيل مهمة زملائه في القسم ،وان يمتلك الصفات والمهارات التالية :

- مهارات متعلقة بالعلاقات الشخصية ،مع القدرة على العمل بشكل فاعل مع الأساتذة والموظفين والطلبة و الإدارة العليا للجامعة (العميد،رئيس الجامعة ...)
- الخصائص المتعلقة بالشخصية الجدية والالتزام بقواعد العمل ،الجماعي و قدرة الاتصال الجيد .
- القدرة على تبني أساليب قيادية مختلفة وإبداعية .
- القدرة على تحديد أهداف القسم والعمل على تحقيقها .

- الإلمام بمضمون تخصصه الأكاديمي
- القدرة على أخذ المبادرة لتطوير الأنشطة المهنية للقسم والكلية .

(الحوالي، 2005، ص13)

ونجد بعض الباحثين يركزون على صفات أخرى، يستوجب على رئيس القسم أن يلتزم بها نذكر منها ما يلي :

- أن يكون نموذجاً وقدوة في سلوكياته وتصرفاته مع الآخرين وخاصة الالتزام بالدوام الرسمي اليومي حيث يكون أول من يصل للقسم وآخر من ينصرف .
- وان يتخلى بالنزهة والعدالة التنظيمية والموضوعية في التعامل مع الآخرين (أساتذة، طلبة موظفين.....)
- أن يكون يمتلك مهارات في فهم المشكلات والمعوقات التنظيمية ،ومهارات حل الصراعات واتخاذ القرارات المناسبة

وعليه فان رئيس القسم مطالب بتحقيق فعالية وكفاءة عالية في تطبيق أهداف وسياسة القسم والجامعة وترجمتها في ممارسات وسلوكيات تنظيمية وأكاديمية تسهم في تطوير الجامعة ،ولا يأتي له ذلك إلا بجهد ومثابرة وتفعيل كل الوسائل القانونية والمشروعة واستخدام لغة العلم والحوار الهادف في أن واحد ، والتخلي بالصفات الشخصية والقيادية في إدارته للقسم وذلك بغية تحقيق الفعالية والكفاءة داخل القسم .

8-3- أدوار ومهام رؤساء الأقسام الأكاديميين :

يمارس رئيس القسم ادوار ومهام مختلفة ،وذلك حسب طبيعة الهيكل التنظيمي للقسم وتعداد كل من هيئة التدريس ،الطلبة ،الموظفين ومن خلا هذا الطرح يمكن تصنيف مهام وادوار رؤساء الأقسام العلمية إلى :

8-3-1- مهام إدارية لرئيس القسم :

تشمل ما يلي :

- عقد الاجتماعات الدورية بالقسم من أجل مناقشة القضايا المتعلقة بالقسم (متابعة العملية التعليمية تحديد السياسات البحثية ،)
- تحديد وتوصيف المهام والوظائف المنوطة بأعضاء هيئة التدريس والموظفين من (أساتذة ،مساعدين ، مسئولو المصالح والشعب التكوينية.....) .

- تنظيم وتسيير شؤون القسم وتوزيع وجدولت المحاضرات على الأساتذة
- التنسيق مع عمادة الكلية ورفع التقرير الإدارية الأكاديمية التي تحدد احتياجات القسم من الناحية المالية (الوسائل المادية) والموارد البشرية إلى الإدارة العليا .
- تخطيط ورسم السياسة والخطط الفصلية والسنوية للقسم .
- التوقيع على الاستثمارات والوثائق الرسمية وقراءة الخطابات المرسلة وتبليغها ،أو تحويلها أو توقيعها .
- تمثيل القسم في الاجتماعات الرسمية داخل الكلية أو خارجها ومتابعة السير الحسن للقسم .

8-3-2- مهام أكاديمية لرئيس القسم :

وتتمثل في :

- تحفيز أعضاء هيئة التدريس على مراجعة وتطوير محتويات المقررات الدراسية ومساعدتهم على تنويع وإتقان أساليب التعليم والتوجيه والتقويم.
- الإشراف على طلبة التدرج وطلاب الدراسات العليا وتوجيههم وتقديم الإرشادات العلمية .
- مناقشة الخاصة بالمقررات الدراسية والعمل على تطويرها نحو الأفضل بالتعاون مع أعضاء هيئة التدريس بالقسم.
- تشجيع أعضاء هيئة التدريس على البحث العلمي والتأليف في مجالات التخصص الأكاديمي
- مراجعة برامج قسم الأكاديمية من وقت لآخر ،في ضوء واقع التطبيق من جهة و في ضوء التطورات العلمية وحاجات الطلاب و مطالب المجتمع المحلي من جهة ثانية .
- الإشراف على طلاب الدراسات العليا وتوجيههم وإرشادهم .
- تشجيع النمو المهني لأعضاء هيئة التدريس عن طريق عقد حلقات البحث وورش العمل العلمية .
- اقتراح خطط وبرامج أكاديمية جديدة بالتعاون مع أعضاء هيئة التدريس .
- ترشيح أفضل العناصر للوظائف الأكاديمية بالتعاون مع هيئة التدريس .
- تشجيع هيئة التدريس على التقدم للترقيات الأكاديمية بالقسم .
- ترشيح أعضاء هيئة التدريس لحضور المؤتمرات العلمية المختلفة .

8-3-3- المهام القيادية لرئيس القسم : وتضم ما يلي :

- الدفاع عن مصالح القسم في المجالس واللجان المختلفة .
- حل الصراعات داخل القسم , بما يخدم الصالح العام .
- تدريب قيادات إدارية لتسيير أمور القسم في حالة غيابه.
- توفير المناخ المريح لأعضاء هيئة التدريس ,بوجباتهم المختلفة على أفضل وجه .
-
- تعزيز قنوات الاتصال بين رئاسة القسم وأعضائه وعمادة الكلية وإدارة الجامعة .
- تخطيط اجتماعات بمجلس القسم , وعقدتها ورئاستها بقيادة ناجحة.
- تدعيم مبدأ الشورى بين أعضاء هيئة التدريس في القسم عند صنع قرارات مهمة .

خلاصة الفصل :

وفقا لما تم عرضه يمكننا أن نقول أن رئاسة القسم تحتل مكانة أساسية في الهيكل التنظيمي للإدارة الجامعية بصفة عامة ، لأن القسم يعتبر الوحدة التي تجسد سياسات الجامعة، وفي غالب الأحيان يعتبر حلقة الوصل بين الإدارة العليا للجامعة وهيئة التدريس والطلاب، وهذا ما يستدعي أن يكون المشرف على تسيير شؤون القسم الأكاديمي رجل يتمتع بمعايير شخصية تسمح له بتجسيد الأداء الإداري المميز وفقا لما تقتضيه التغيرات الحاصلة في البيئة الجامعية المحيطة به .

الفصل الخامس : الإجراءات المنهجية للبحث

- تمهيد.
- المنهج المستخدم
- الدراسة الاستطلاعية
- خصائص السيكمترية لأداة البحث
- الدراسة الأساسية
- أدوات الدراسة
- مجالات وحدود الدراسة :
- الأساليب الإحصائية المستعملة في الدراسة

تمهيد

يعتبر الجانب الميداني بالغ الأهمية في موضوع الدراسة فهو يدعم ما جاء في الجانب النظري، ويثبت صحة أو خطأه، ولا بد على كل باحث أن يتحكم في المنهجية الميدانية، والضبط الدقيق لأدوات جمع البيانات من الاختبارات والمقاييس المستخدمة في الدراسة . وسنحاول أيضا المزج بين الجانب النظري وما يطابقه وما يخدمه في الجانب الميداني للدراسة، حيث نستخدم الإجراءات المنهجية التي تبرز أهم الأساليب الإحصائية المستخدمة في معالجة البيانات المتحصل عليها، وبعرض نتائج الدراسة وتفسيرها ومناقشتها على ضوء الفرضيات المقدمة، وتقديم نتائج وتحليلها واقتراح حلول لها .

وقد خصص هذا الفصل لعرض الإجراءات والتقنيات العلمية والمنهجية المتبعة في الدراسة الحالية كالمنهج، وأدوات جمع البيانات وتوضيح مجتمع وعينة الدراسة.

1- المنهج المستخدم :

إن اختيار منهج البحث يعتبر من أهم المراحل في عملية البحث العلمي ويعني جملة المبادئ والقواعد التي يجب إتباعها من ألف بحثه إلى يائه، بغية الكشف عن العلاقات العامة والجوهرية والضرورية التي تخضع لها ظواهر موضوع الدراسة.

(سلاطنية، الجيلاني، 2004، ص27)

كما يساعدنا أيضا في توضيح كيفية جمع البيانات والمعلومات حول الموضوع المدروس والذي هو بالعنوان الآتي (النسق القيمي وعلاقته بالإبداع الإداري لدى رؤساء الأقسام الأكاديمية).

ويعرف المنهج الوصفي بأنه "وصف العلاقة بين المتغيرات وصفا كميا، أي تحديد الدرجة التي ترتبط بما متغيرات كمية بعضها بالبعض الآخر" (أبو علام، 2004 ص 231).

ويعرف أيضا " مجموعة الإجراءات البحثية التي تتكامل لوصف الظاهرة أو الموضوع اعتمادا على جمع الحقائق والبيانات وتصنيفها ومعالجتها وتحليلها تحليلًا كافيًا ودقيقًا لاستخلاص دلالتها والوصول إلى النتائج . (علي محمد، 1986، ص181)

واستخدم الطالب المنهج الوصفي التحليلي الذي لا يقتصر عن وصف الظاهرة، بل يتعداه إلى تحليل وتفسير أبعاد الظاهرة والربط بين مدلولاتها، للوصول إلى استنتاجات تفيد في الفهم الواقعي والحقيقي للدراسة . إذ يعتبر من أحسن المناهج التي تتسم بالموضوعية ذلك أن المستجوبين يجدون كل الحرية في التعبير عن آرائهم ، وزيادة عن هذا فطبيعة موضوعنا تتطلب مثل هذا المنهج مما دفعنا لاختياره.

2- الدراسة الاستطلاعية :

تعد الدراسة الاستطلاعية الخطوة الأولى التي تساعد الطالب الباحث في إلقاء نظرة عامة حول جوانب الدراسة الميدانية لبحثه ، وتهدف الدراسة الاستطلاعية إلى التأكد من ملائمة مكان الدراسة للبحث ، والتحقق من مدى صلاحية الأداة المستعملة لجمع المعلومات ومعرفة الزمن المناسب والمتطلب لإجرائها.

1-2- عينة الدراسة الاستطلاعية

كما قام الطالب الباحث بالنزول إلى مكان الدراسة (جامعة زيان عاشور بالجلفة) وتم تطبيق المقياسين (مقياس النسق القيم ومقياس الإبداع الإداري) على عينة تتكون من (15) رئيس قسم من مجموع رؤساء الأقسام بجامعة الجلفة وذلك من أجل المحافظة على عينة الدراسة وتشابه ظروف العمل.

1-1-2 المجال الزمني :

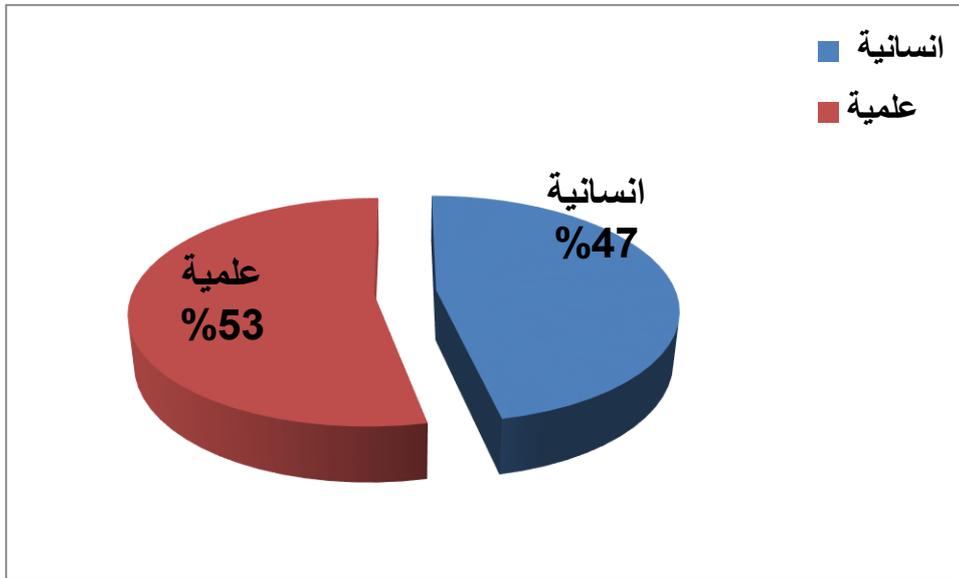
تطبيق المقياسين كان في الفترة الممتدة ما بين 25 نوفمبر 2013 إلى 12 مارس 2014 على عينة من رؤساء الأقسام الأكاديمية بجامعة زيان عاشور بالجلفة . وعموما كانت مدة الدراسة الاستطلاعية حوالي شهرين ونصف، حيث كانت كافية للإمام بالجانب الميداني الذي ستم فيه الدراسة وتكوين رؤية واضحة حول ظروف تطبيق أدوات الدراسة، وسنذكر خصائص عينة الدراسة الاستطلاعية حسب المتغيرات الآتية (نوع الكلية، الخبرة، السن، الرتبة العلمية) .

2-1-2- خصائص العينة الاستطلاعية :

• حسب متغير الكلية :

نوع الكلية	التكرار	النسبة المئوية
إنسانية	7	46.66
علمية	8	53.33
المجموع	15	%100

الجدول رقم (01) يوضح خصائص العينة الاستطلاعية وفق متغير نوع الكلية



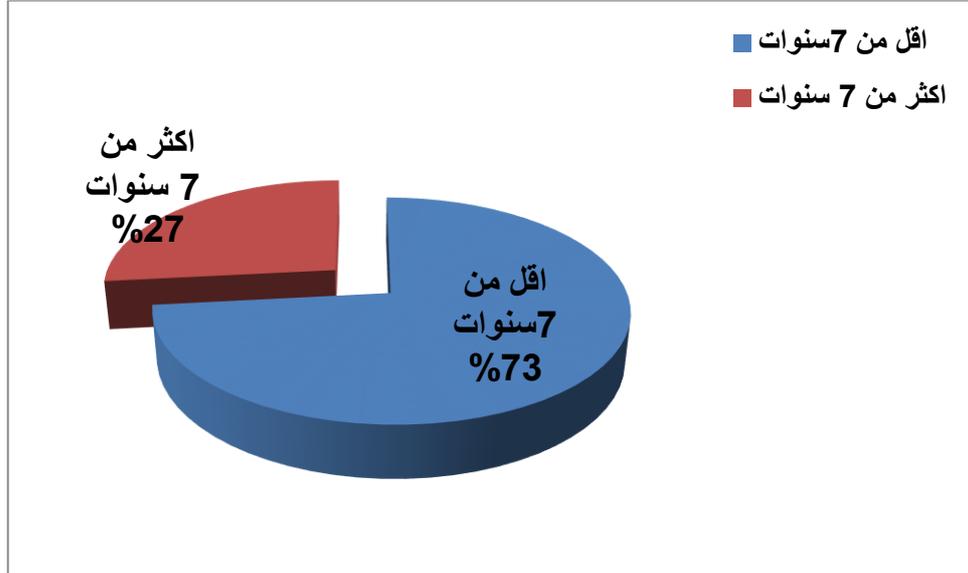
الرسم البياني (07) يوضح خصائص العينة الاستطلاعية وفق متغير نوع الكلية

يتضح من خلال الجدول أن النسبة الأكبر كانت لصالح أفراد العينة المنتمين إلى الكلية العلمية التقنية بنسبة تقدر بـ 53.33% ونسبة اقل بقليل للذين ينتمون إلى الكلية الإنسانية الأدبية نسبة تقدر بـ 46.66%

• حسب متغير الخبرة (سنوات العمل):

سنوات العمل	التكرار	النسبة المئوية
أقل من 7 سنوات	11	%73.33
أكثر من 7 سنوات	4	%26.66
المجموع	15	%100

الجدول (02) يوضح خصائص العينة الاستطلاعية حسب متغير الخبرة.



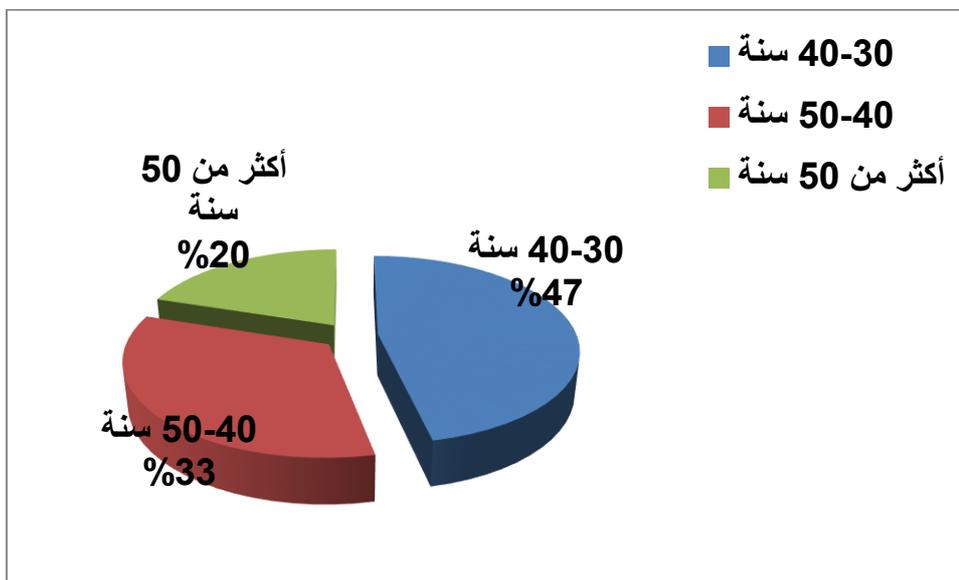
الرسم البياني رقم (08) يوضح خصائص العينة الاستطلاعية حسب متغير الخبرة

يتبين من خلال الجدول أن اغلب أفراد العينة يشغلون مناصبهم في مدة لم تتجاوز السبع سنوات بنسبة تقدر بـ %73.33 ونسبة اقل للذين يشغلون المنصب لأكثر من سبع سنوات بنسبة تقدر بـ %26.66 .

• حسب متغير السن

النسبة المئوية	التكرار	السن
%46.66	7	40-30 سنة
%33.34	5	50-40 سنة
%20	3	أكثر من 50 سنة
%100	15	المجموع

الجدول رقم (03) يوضح خصائص العينة الاستطلاعية حسب متغير السن



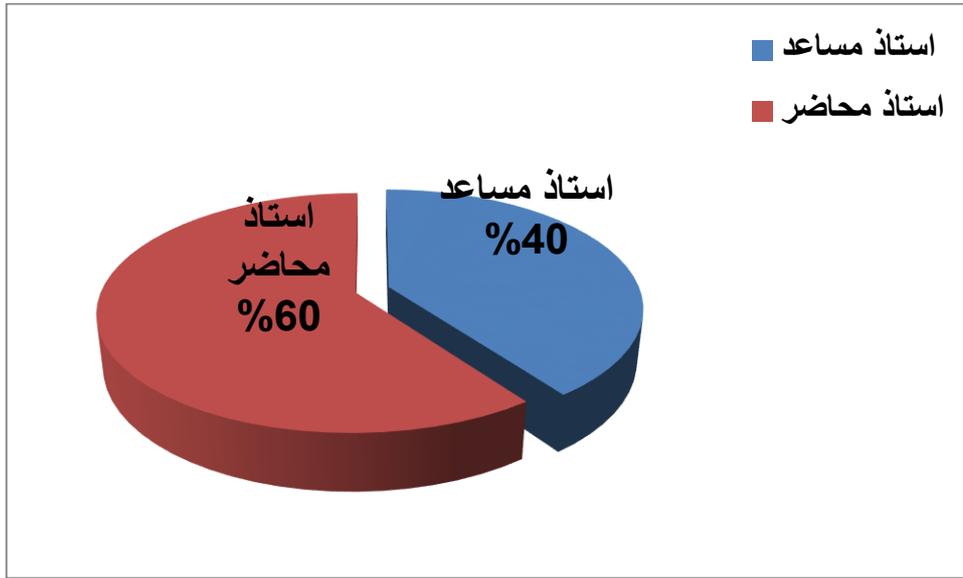
الرسم البياني رقم (09) يوضح خصائص العينة الاستطلاعية حسب متغير السن

يتبين من خلال الجدول والرسم البياني أن أفراد العينة أن أعلى نسبة هي %46.66 تمثل الفئة العمرية الشبابية وان نسبة %33.34 تمثل فئة الكهول وان نسبة %20 تمثل فئة الأكثر من 50 سنة.

• حسب متغير الرتبة الوظيفية

الرتبة الوظيفية	التكرار	النسبة المئوية
أستاذ مساعد	6	%40
أستاذ محاضر	9	%60
المجموع	15	%100

الجدول رقم (04) يوضح خصائص العينة الاستطلاعية حسب متغير الرتبة الوظيفية



الرسم البياني رقم (10) يوضح خصائص العينة الاستطلاعية حسب متغير الرتبة الوظيفية

يتبين من خلال الجدول أعلاه أن نسبة أستاذ مساعد تقدر بـ 40% تليها أستاذ محاضر وهي الغالبة وقدرت بـ 60% ولم نصادف في العينة الاستطلاعية درجة أستاذ التعليم العالي .

3- الخصائص السيكومترية لأدوات البحث :

3-1- ثبات مقياس النسق القيم :

قام الطالب الباحث بحساب معامل الثبات للمقياس المستخدم، للتأكد من مدى إمكانية الاعتماد عليه في التحليل الإحصائي ، على عينة الدراسة الاستطلاعية مكونة من (15) رئيس قسم أكاديمي والجدول الآتي يوضح نتائج اختبار معامل الثبات:

الجدول رقم (05) يمثل معامل الثبات لمتغير النسق القيمي

المتغير المستقل	أبعاد المتغير	معامل الثبات
النسق القيمي	القيمة الدينية	*0.91
	القيمة الاجتماعية	*0.92
	القيمة الاقتصادية	*0.82
	القيمة الجمالية	*0.73
	القيمة السياسية	*0.81
	القيمة النظرية	*0.87

*دالة عند 0.05

يلاحظ أن معامل الثبات ألفا كرونباخ تميز بدرجة عالية من الثبات ، لاقترب القيم من الواحد

الصحيح

وتجدر الإشارة إلى أن هذه النتائج كانت متشابهة مع دراسة الباحثة سي امحمد السعدية في رسالة الماجستير، في موضوع تأثيرات النسق القيمي لدى تلاميذ المرحلة النهائية ولمعرفة ثبات الاختبار تم اللجوء إلى التطبيق و إعادة التطبيق والاعتماد على معامل الارتباط بيرسون لكل قيمة من القيم الستة وكانت النتائج كالآتي .

الجدول رقم (06) يوضح معامل الثبات لمقياس النسق

معامل الارتباط	القيم
*0.61	النظرية
*0.72	الاجتماعية
*0.67	الجمالية
*0.61	السياسية
*0.61	الدينية
*0.70	الاقتصادية

-دالة عند مستوى الدلالة *0.01

والنتائج نفسها أيضا تم التوصل إليها من طرف الباحثة سي محمد السعدية في رسالة الدكتوراه بحساب ثبات الاختبار بطريقة إعادة التطبيق حيث توصلت إلى النتائج الآتية :

الجدول رقم (07) يوضح معامل الثبات لمقياس النسق القيمي :

معامل الارتباط	القيم
**0.90	النظرية
**0.87	الاجتماعية
**0.92	الجمالية
**0.71	السياسية
**0.83	الدينية
**0.92	الاقتصادية

دال عند مستوى الدلالة 0.01

وقد وجد الباحث بشير معامرية في دراسة عن التغير في ارتقاء القيم لدى مجموعات عمرية مختلفة من الجنسين، على عينة من 42 فرد من أعمار مختلفة في القيمة النظرية مثلا كان: 0.82^* ، الاقتصادية 0.75 ، وفي الدينية كان 0.87 ، ما يؤكد إذن إمكانية استخدام هذا المقياس في التعرف على نسق القيم عند الأفراد في البحوث والدراسات التي تتناول موضوع القيم .

(سي محمد، 2014، 226)

3-2- صدق مقياس النسق القيمي:

وبغرض التأكد من صدق المقياس، تم اللجوء إلى معرفة الصدق الظاهري لتقدير صدق بنوده، ولتحديد مدى توافق المقياس مع أهداف البحث، ومدى وضوح عبارات المقياس لدى أفراد عينة البحث، وتم الاستعانة بأساتذة من ذوي الخبرة في كلية العلوم الاجتماعية - أنظر الملحق رقم (4) -، بالإضافة إلى إيجاد معامل الصدق الذاتي، والذي يساوي الجذر التربيعي لمعامل الثبات .

و تم تطبيق المقياس على البيئة الجزائرية من طرف الباحثة سي أمحمد السعدية في دراستها فالدراسة الأولى كانت حول موضوع الأنساق القيمية لدى تلاميذ نهاية المرحلة الثانوية، وقدمت هذه الدراسة من أجل نيل شهادة الماجستير ودراسة أخرى للباحثة حول موضوع النسق القيمي وعلاقته بدافعية الانجاز ومستوى الطموح لدى تلاميذ نهاية المرحلة الثانوية وقدمت هذه الدراسة من أجل نيل شهادة دكتوراه علوم تخصص علوم التربية، وأسفرت نتائج اختبارها لصدق مقياس القيم الشخصية بطريقة الاتساق الداخلي وهي إحدى طرق قياس صدق التكوين، حيث تم حساب معامل الارتباط بطريقة كارل برسون من الدرجات الخام بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للاختبار على نفس العينة (36 تلميذ)، وكانت معاملات الارتباط تتراوح بين (0.49) إلى (0.71) وكلها دالة إحصائيا عند مستوى الدلالة 0.01.

(سي محمد، 2014، ص228)

جدول رقم (08) يوضح نتائج صدق مقياس النسق القيم

المتغير المستقل	أبعاد المتغير	معامل الصدق (الجزر التربيعي لمعامل الثبات)
النسق القيمي	القيمة الدينية	0.95
	القيمة الاجتماعية	0.95
	القيمة الاقتصادية	0.90
	القيمة الجمالية	0.85
	القيمة السياسية	0.94
	القيمة النظرية	0.93

دال عند مستوى الدلالة *0.05

3-3- مبررات اعتماد المقياس كأداة بحث في الدراسة :

اتبع في هذا البحث مقياس ألبرت . فرنون . لنديزي, الذي عرّبه الدكتور عطية محمود هنا, وطبقه كل من الباحث بشير معمريّة والباحثة سي محمد السعدية في البيئة الجزائرية واعتمد الطالب الباحث على الصورة المعربة المطبقة في البيئة الجزائرية كأداة لبحثه, لأنه أكثر المقاييس القيمية, انتشارا واستخداما في البحوث العربية والأجنبية, مما يمكن الباحث أن يجري مقارنة للدراسة مع الدراسات الأخرى التي استخدمت هذا المقياس, كما أن التصنيف الذي اعتمده عليه المقياس من أقرب التصنيفات إمكانية للتطبيق في مجال علم النفس لأنه يصنف القيم بحسب أنماط الشخصية .

كما أن هذا المقياس من المقاييس التي ثبت صدقها وثباتها في كثير من الدراسات التي أجراها كثير من الباحثين سواء على المستوى المحلي أو المستوى العربي أو على المستوى الأجنبي (العالمي) .

3-4- ثبات استبيان الإبداع الإداري:

قام الطالب الباحث بحساب معامل الثبات لاستبيان المستخدم, للتأكد من مدى إمكانية الاعتماد عليه في التحليل الإحصائي, على عينة الدراسة الاستطلاعية مكونة من (15) رئيس قسم أكاديمي والجدول الآتي يوضح نتائج اختبار معامل الثبات ألفا كرونباخ :

جدول رقم (09) يوضح معامل الثبات لاستبيان الإبداع الإداري

العينة	متغير	أبعاد المتغير	معامل الثبات ألفا كرونباخ
15 رئيس قسم	الإبداع الإداري	السلوك الإبداعي	0.38
		الحساسية للمشكلات	0.46
		روح المخاطرة	0.47
			0.78

دال عند مستوى الدلالة 0.05 *

3-5- صدق استبيان الإبداع الإداري :

وبغرض التأكد من صدق الاستبيان، تم اللجوء إلى معرفة الصدق الظاهري لتقدير صدق بنوده، ولتحديد مدى توافق الاستبيان مع أهداف البحث، ومدى وضوح عبارات الاستبيان لدى أفراد عينة البحث، وتم الاستعانة بأساتذة من ذوي الخبرة في كلية العلوم الاجتماعية - أنظر الملحق رقم (1) -، بالإضافة إلى إيجاد معامل الصدق، والذي يساوي الجذر التربيعي لمعامل الثبات .

الجدول رقم (10) يوضح معامل الصدق للنسق القيمي .

العينة	متغير	أبعاد المتغير	معامل الصدق
15 رئيس قسم أكاديمي	الإبداع الإداري	السلوك الإبداعي	0.61
		الحساسية للمشكلات	0.67
		روح المخاطرة	0.68
		الدرجة الكلية	0.88

دال عند مستوى الدلالة 0.05 *

إن معامل الصدقة قريب من الواحد الصحيح، وهذا يدل على إن استبيان الإبداع الإداري يتسم بدرجة صدقة عالية وأنه صالح للتطبيق .

4- الدراسة الأساسية

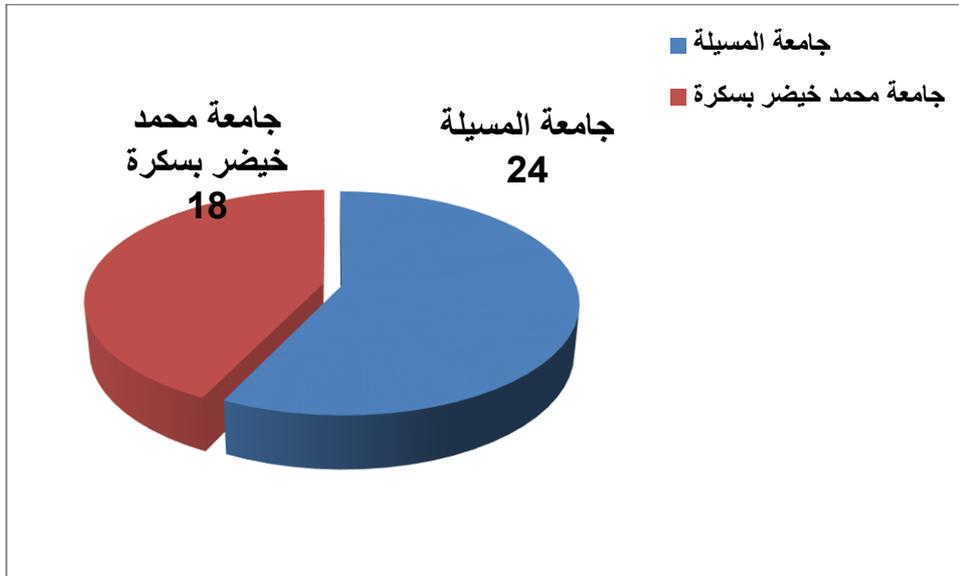
4-1- مجتمع الدراسة والعينة :

يتكون مجتمع الدراسة من جميع رؤساء الأقسام الأكاديمية، بجامعة المسيية وجامعة محمد خيضر بسكرة وقد بلغ عدد مجتمع الدراسة 70 رئيس قسم (حسب الموقع الرسمي للجامعتين) ولجمع البيانات استخدم الطالب الباحث أسلوب الحصر الشامل لجميع مفردات العينة ، وتم توزيع المقياسين على جميع أفراد مجتمع الدراسة وتم استرجاع 58 استبيان وبعد تفحص الاستبيانات تم إلغاء 16 استبيان لم تتوفر فيها الشروط الصحيحة للإجابات عن الاستبيان .وأصبح عدد الاستبيان الصالحة للتفريق هي 42 استبيان والجدول الآتي يوضح توزيع العينة:

الجدول رقم (11) يوضح مجتمع وعينة الدراسة

الجامعة	أفراد المجتمع	النسبة المئوية	عينة البحث
جامعة المسيية	33	72.72%	24
جامعة محمد خيضر بسكرة	37	52.85%	18
المجموع	70	60%	42

الجدول رقم (11) يوضح مجتمع وعينة الدراسة



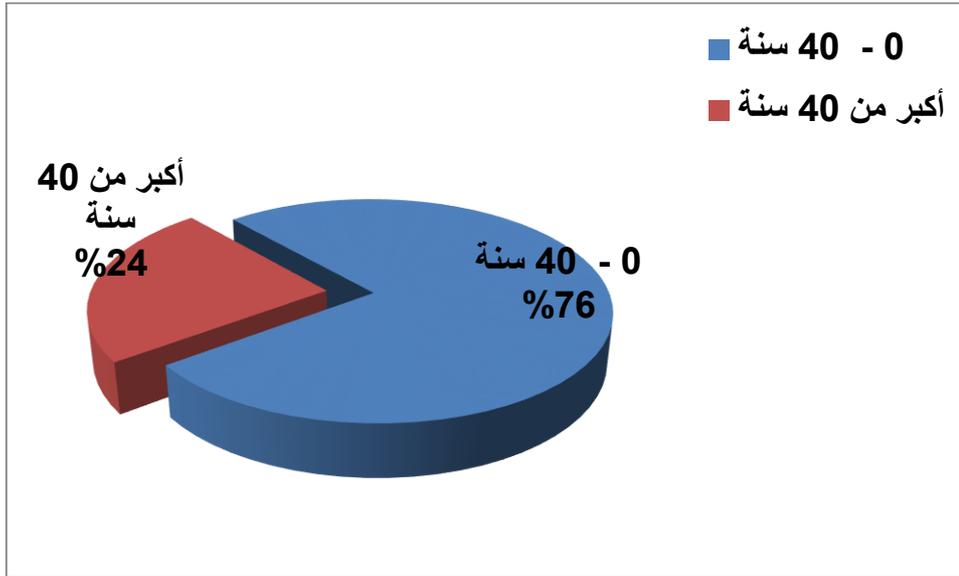
الرسم البياني رقم (11) يوضح مجتمع وعينة الدراسة

يتبين من خلال الجدول رقم(11) والرسم البياني رقم (09) ان نسبة التمثيل كانت كبيرة على مستوى جامعة المسيلة بنسبة تقدر (72.72) ونسبة اقل من جامعة محمد خيضر -بسكرة- بنسبة مئوية في التمثيل قدرت ب(84.64) وباجمالي (42) رئيس قسم اكاديمي كانت هي العينة الاحصائية للدراسة

• توزيع العينة حسب متغير السن :

الجدول رقم (12) يوضح خصائص عينة الدراسة حسب السن

السن	التكرار	النسبة المئوية
من 0-الى 40 سنة	32	76.19%
أكبر من 40 سنة	10	23.80%
المجموع	42	100%



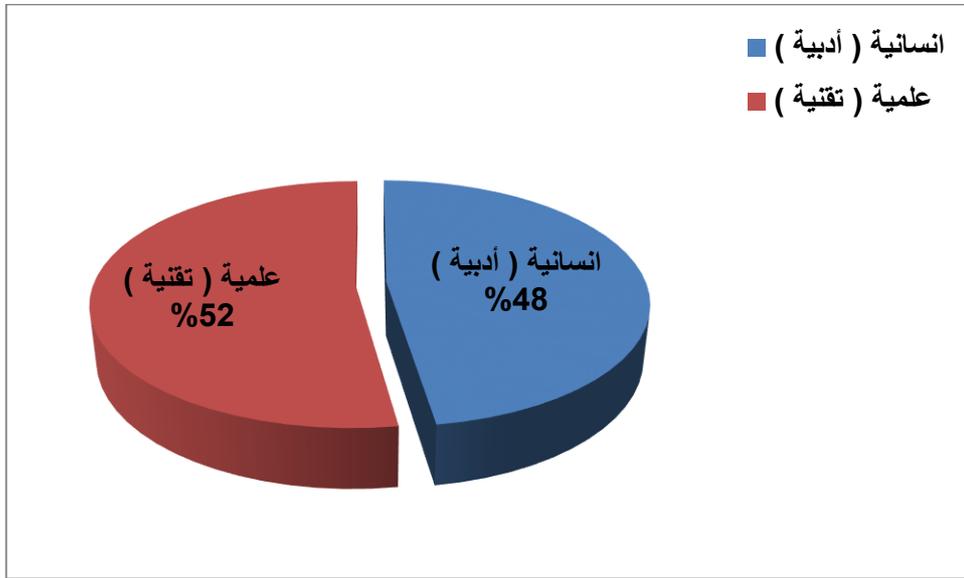
الرسم البياني رقم (12) يوضح خصائص عينة الدراسة حسب السن

ان أي فئة عمرية يتمتع أفرادها بالتمايز والتمازج في الأعمار ،وهذا أمر طبيعي لان هناك من يكون في نفس العمر وهناك من يختلف، لان شغل منصب رئيس القسم الأكاديمي لا يخضع لسن معينة ،إذ نلاحظ من خلال الجدول رقم (12) والرسم البياني رقم (10) أن الفئة العمرية من 0 إلى 40 سنة أكثر تمثيل بنسبة تقدر ب(76.19%) وتمثل اقل للفئة العمرية الأكبر من 40 سنة .بنسبة مئوية تقدر ب(23.80%) .

• توزيع العينة حسب متغير التخصص (الكلية)

الجدول رقم (13) يوضح خصائص عينة الدراسة حسب متغير الكلية (التخصص)

الكلية (التخصص)	التكرار	النسبة المئوية
إنسانية (أدبية)	20	47.61%
تقنية (علمية)	22	52.83%
المجموع	42	100%



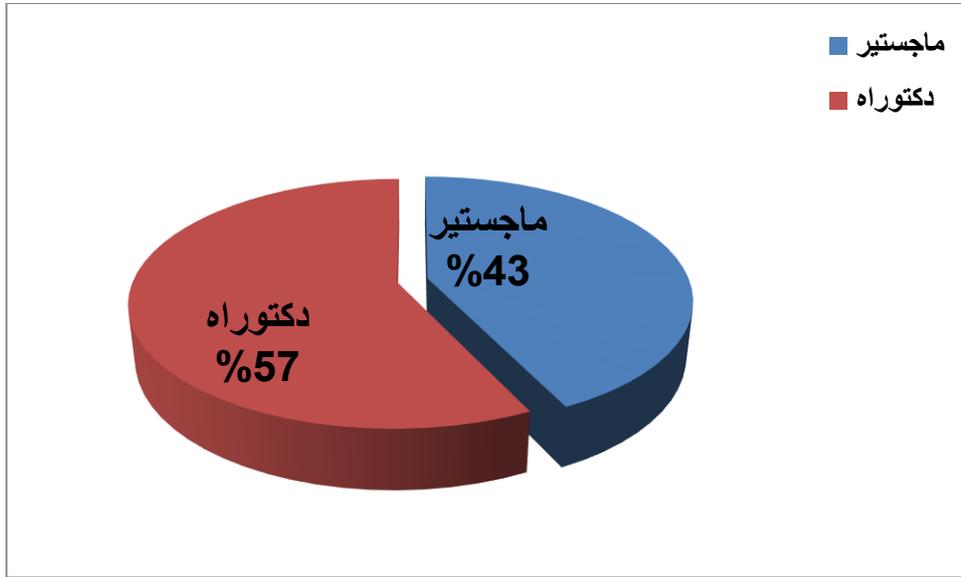
الرسم البياني رقم (13) يوضح خصائص عينة الدراسة حسب متغير نوع الكلية (التخصص)

يتضح من خلال الجدول رقم (13) والرسم البياني رقم (11) إن العينة المتمثلة في رؤساء الأقسام الأكاديميين متقاربة في التمثيل فالذين ينتمون إلى التخصص العلمي والتقني كانت بنسبة مئوية قدرة ب (52.83%) والذين ينتمون إلى تخصص أدبي إنساني اجتماعي تحصلوا على نسبة مئوية تقدر ب (47.61%) ونلاحظ أن نسبة التمثيل بين الفئة العلمية والفئة الأدبية كانت متقاربة جدا .

• توزيع العينة حسب متغير المؤهل العلمي:

الجدول رقم(14) يوضح خصائص عينة الدراسة حسب متغير المؤهل العلمي

المؤهل العلمي	التكرار	النسبة المئوية
ماجستير	18	42.86 %
دكتوراه	24	57.14 %
المجموع	42	100 %



الرسم البياني (14) يوضح خصائص عينة الدراسة حسب متغير المؤهل العلمي

يتضح من خلال الجدول الإحصائي رقم (14) والرسم البياني رقم (09) أن فئة رؤساء الأقسام الأكاديمية المتحصلين على درجة الدكتوراه كانت أكثر تمثيلاً بنسبة تقدر ب (57.14 %) بينما كانت النسبة اقل تمثيلاً بالنسبة لرؤساء الأقسام الأكاديميين المتحصلين على درجة الماجستير بنسبة تقدر ب(42.86%)

5- أدوات الدراسة :

لكل دراسة بحثية مجموعة من الأدوات المستخدمة التي يستخدمها الباحث ، إذ تتناسب مع المنهج المتبع ، من أجل الوصول إلى نتائج حقيقية ، وبيانات واقعية بقدر كافي يفيد موضوع الدراسة .

وبغرض الكشف عن النسق القيمي لدى رؤساء الأقسام الأكاديمية بالجامعة ، وعلاقته بالمتغير التابع في البحث : مستوى الإبداع الإداري ، تمّ اللجوء إلى النسق القيمي لألبورت وزملائه، واستمارة بحثية لقياس الإبداع الإداري تم إعدادها من طرف الطالب الباحث اعتمادا على الدراسات السابقة .

5-1- مقياس النسق القيمي :

5-1-1- التعريف بالمقياس:

وضعت هذه الأداة خصيصا لاختبار القيم (Study of values) لدى الأفراد، وضعه ألبورت وفرنون (Allport&vernon) سنة 1913، وهو أول اختبار لقياس القيم، تمّ تعديله بعد ذلك بالاشتراك مع لنديزي (Lyndzey) في أعوام 1951-1960.

يقيس هذا المقياس القيم الستة التالية والتي نقلها من كتاب ألفه إدوارد سبرانجر (الألماني Spranger) عن أنماط الرجال (Types of men)، وفيه تحدث عن هذه الأنماط الستة من القيم:

- القيمة النظرية (العلمية) (V. Théorique): ويقصد بها اهتمام الفرد وميله إلى اكتشاف الحقيقة، وهو في سبيل ذلك الهدف يتخذ اتجاهها معرفيا عن العالم المحيط به، فهو يوازن بين الأشياء على أساس ماهيتها، كما أنه يسعى وراء القوانين التي تحكمها بقصد معرفتها دون النظر في قيمتها العملية أو صورتها الجمالية. والأشخاص الذين يضعون هذه القيمة في مستوى أعلى من غيرها يتميزون بنظرة موضوعية، نقدية، معرفية، وتنظيمية.
- القيمة الاقتصادية (V. Economique): ويقصد بها اهتمام الفرد وميله إلى ما هو نافع، وهو في سبيل هذا الهدف يتخذ من العالم المحيط به وسيلة للحصول على الثروة وزيادتها عن طريق الإنتاج واستهلاك البضائع واستثمار الأموال، والأشخاص الذين يضعونها في قمة نسقهم يتميزون بنظرة علمية، تقمّ الأشياء والأشخاص تبعا لمنفعتهم.

- القيمة الجمالية أو الفنية (V. Esthétique): ويقصد بها اهتمام الفرد وميله إلى ما هو جميل من ناحية الشكل أو الصورة أو التكوين، وهو لذلك ينظر إلى العالم المحيط به نظرة تقدير له من ناحية التكوين والتوافق الشكلي، وهذا لا يعني أن المتميزين بها يكونون فنانين بل بعضهم لا يستطيعون الإبداع الفني، وإن كانوا يتذوقون نتائجه.
- القيمة الاجتماعية أو الإنسانية (V. Sociologique): ويقصد بها اهتمام الفرد وميله إلى غيره من الناس، فهو يحبهم ويميل إلى مساعدتهم، ويجد في ذلك إشباعا له، وهو ينظر إلى غيره على أنهم غايات في حد ذاتها، وليسوا وسائل لغايات أخرى، ولذلك كان هؤلاء الذين يتميزون بهذه القيمة، يتميزون بالعطف والحنان والإيثار وخدمة الغير وتقديرهم.
- القيمة السياسية أو التسلطية (V. Politique): ويقصد بها اهتمام الفرد وميله للحصول على القوة، فهو شخص يهدف إلى السيطرة والتحكم في الأشياء أو الأشخاص، ولا يعني ذلك أن من يتميزون بها يكونون من رجال الحرب أو السياسة، فبعضهم قادة في نواحي الحياة المختلفة، يتصفون بقدرتهم على توجيه غيرهم والتحكم في مصائرهم.
- القيمة الدينية أو الروحية (V. Religieuse): ويقصد بها اهتمام الفرد وميله إلى معرفة ما وراء العالم الظاهري، فهو يرغب في معرفة أصل الإنسان ومصيره، ويرى أن هناك قوة تسيطر على العالم الذي يعيش فيه، وهو يحاول أن يوصل نفسه بهذه القوة بصورة ما، كما أن هذا لا يعني أن من يتصفون بها كلهم من النساك والزهاد.

وهذا التقسيم الذي أورده سيرانجر لا يعني أن الأفراد يتوزعون عليها، ولكنه يعني أن هذه القيم توجد جميعها في كل فرد، غير أنها تختلف في ترتيبها لدى الفرد قوة وضعفا، وكذلك في مجموعات الأفراد، لتشكل ما يسمى بالأنساق القيمية.

المقياس ترجمه عطية محمود هنا إلى اللغة العربية باستفادته من الصورة النهائية التي اشترك فيها ألبورت وزملائه عام 1951 والتي تتميز بسهولة التصحيح ووجود تخطيط سيكولوجي لقيم الفرد وقد أضاف الباحث جدولا يملئه الطالب ليوضح الترتيب التنازلي لقيمه.

قام الباحث بتطبيق المقياس في جمهورية مصر العربية على عدد من الطلبة الجامعيين في مختلف المعاهد. وقد قام بتعديل العبارات الواردة فيه، مما جعلها أكثر وضوحا للقارئ، وأكثر ملاءمة للثقافة التي

يعيش في جوهها، ثم وضع الاختبار في صورته النهائية التي تحتوي على التعليمات، وعلى القسمين اللذين يحتويها الاختبار، الأول يحتوي على (30 بندا) والثاني يحتوي على (15 بندا) وفي الأخير توجد تعليمات التصحيح وتخطيط سيكولوجي، وجدول يلخص درجات كل قيمة لمعرفة نسق قيم كل فرد.

(سي محمد ،2014، ص231-232)

فالاختبار في صورته النهائية المترجمة للغة العربية، استخدمها عدة باحثين، منهم عبد الحفيظ مقدم في دراسته لقيم الطلبة في جامعة الجزائر، تحتوي على (45 بندا من أصل (120 بندا) في الاختبار الأصلي لألبورت وزملائه.

• طريقة الإجابة على الأسئلة تكون كما يلي:

القسم الأول: يضع المفحوص (0 أو 3)، (0) في حالة عدم الموافقة، (3) في حالة الموافقة على العبارة وفي حالة صعوبة الاختيار، يضع (2) أمام العبارة الأكثر تفضيلا و(1) أمام أقلها تفضيلا.

القسم الثاني: توجد أربعة اختيارات (أ، ب، ج، د)، والمطلوب الترتيب من (4، 3، 2، 1) من العبارة الأكثر تفضيلا إلى أقلها، وطريقة الإجابة على المقياس جماعية، والمقياس ملائم للفئات من عمر 18 سنة فأكثر، ولم يطبق في البيئة الجزائرية إلا من طرف الباحث عبد الحفيظ مقدم (1982) ومن طرف الباحثة (سي امحمد السعدية) في رسالة لنيل شهادة الماجستير في بحث عن النسق القيمي وتأثيراته عند الطلبة الثانويين (في 2001) وتم اعتماده بعد ذلك في دراسة لبشير معامرية (2001) في بحث بعنوان التغير في ارتقاء القيم لدى مجموعات عمرية مختلفة من الجنسين، منشور في مجلة العلوم الإنسانية وتم اعتماده من طرف سي محمد السعدية في رسالة الدكتوراه في بحث النسق القيمي لدى تلاميذ المرحلة الثانوية وعلاقته بدافعية الانجاز ومستوى الطموح .

5-2- استبيان الإبداع الإداري :

إعتمد الطالب الباحث في اعداد الاستبيان في صورته النهائية التطبيقية على عدة دراسات سابقة تناولت الإبداع الإداري كدراسة (كريم خلف 2010) ودراسة (محمد علي الكليبي 2012)، ودراسة(عموم رمضان 2014) التي كانت بحث لنيل شهادة دكتوراه علوم في علم النفس العمل والتنظيم وفيها تناول الباحث أنماط القيادة الإدارية وعلاقتها بالإبداع الإداري والتطوير التنظيمي لدى الموظفين بالمؤسسات

الجامعية بالجزائري حيث استفادة الطالب الباحث من الاستبيان الذي وضعه الباحث في هذه الدراسة بالإضافة إلى التراث النظري وأدبيات الدراسات السابقة التي درست متغير الإبداع عموماً والإبداع الإداري خصوصاً .

الاستبيان في صورته النهائية يتكون من 24 بند موزعين على ثلاثة ابعاد (السلوك الابداعي ،الحساسية للمشكلات ،واتخاذ القرار) والجدول الآتي يوضح أبعاد الاستبيان وعدد البنود .

ويتم التصحيح بإعطاء الأوزان التالية كما هو موضح في الجدول:

عبارة	أوافق	لا أوافق	محايد
الوزن	3	1	2

الجدول رقم (15) يوضح أوزان استبيان الإبداع الإداري

6- مجالات وحدود الدراسة :

ارتكزت الدراسة على معرفة شكل النسق القيمي لدى رؤساء الأقسام الأكاديمية بالجامعة ،وعلاقته بمستوى الإبداع الإداري لديهم ، أين تمت الدراسة في الحدود الآتية :

6-1- حدود بشرية : اقتصرت الدراسة من ناحية الاشخاص على فئة الأساتذة الجامعيين الذين يشغلون منصب رئيس قسم أكاديمي الجامعة

6-2- حدود زمنية : أجريت الدراسة خلال الموسم الدراسي 2013-2014 ،وبداية من شهر أكتوبر 2013 الى غاية شهر سبتمبر 2014

6-3- حدود مكانية: أجريت الدراسة في جامعتي محمد خيضر- ببسكرة -وجامعة المسيلة -، وذلك لتقارب بيئة العمل بين الجامعتين وإمكانية جمع المعلومات في اقل جهد ووقت وتكلفة .

7- الأساليب الإحصائية المستخدمة في الدراسة:

$$\bullet \text{ النسب المئوية : } \frac{\text{العدد الفعال}}{\text{مجموع العينة}} \times 100 = \text{النسبة المئوية}$$

قمنا بجمع الإجابات على كل سؤال مع مراعاة تحليل الأسئلة حسب طبيعتها على شكل محاور للفرضيات حيث استخرجنا النسب المئوية لتحليل المعطيات العددية على القاعدة الثلاثية كما هو موضح في القانون التالي :

• المتوسط الحسابي :

$$X = \frac{\sum X_i}{N}$$

حيث :

X: المتوسط لحسابي

$\sum X_i$: مجموع التكرارات

N: حجم العينة

• معامل الارتباط بيرسون (r):

$$r =$$

$$\frac{n \sum (x.y) - \sum x . \sum y}{\sqrt{[n \sum x^2 - (\sum x)^2] . [n \sum y^2 - (\sum y)^2]}}$$

حيث:

r: معامل الارتباط.

n: عدد أفراد العينة X.

X: مجموع درجات الأبعاد للاختبار القبلي.

y: مجموع درجات الأبعاد للاختبار البعدي.

• معامل الثبات :

تم استخدام معامل الثبات ∞ ألفا كرونباخ لقياس ثبات وصدق المقياس كما انه يحسب بالطريقة التالية :

$$\infty = \frac{r * 2}{r + 1}$$

حيث :

∞ : معامل الثبات

R:معامل الارتباط بيرسون

1.2: ثابت

كما انه تم استخدام والاستعانة ببرنامج المجدول Microsoft office excel وبرنامج SPSS في جميع الحسابات

الفصل السادس : عرض وتحليل ومناقشة نتائج

الدراسة الأساسية

تمهيد

- عرض نتائج مقياس النسق القيمي
- عرض نتائج مقياس الإبداع الإداري
- عرض نتائج الفروق ذات الدلالة الإحصائية في النسق القيمي حسب المتغيرات الآتية :

* السن

* التخصص

- عرض نتائج الفروق ذات دلالة إحصائية في الإبداع الإداري حسب المتغيرات الآتية:

* السن

* التخصص

- عرض نتائج معاملات الارتباط بين أبعاد النسق القيمي ومستوى الإبداع الإداري
- عرض نتائج ترتيب متغير النسق القيمي لدى أفراد عينة الدراسة ذوي مستوى الإبداع الإداري المرتفع
- عرض نتائج ترتيب متغير النسق القيمي لدى أفراد عينة الدراسة ذوي مستوى الإبداع الإداري المنخفض

تمهيد :

في الفصل السادس والأخير يتم توظيف جميع المعلومات السابقة التي تم جمعها ، ونتطرق إلى دراسة النسق القيمي لدى رؤساء الأقسام الأكاديميين وعلاقة النظام القيمي بمستوى الإبداع الإداري لديهم، وذلك يكون بعد اختبار فرضيات الدراسة وتحليل نتائج المقاييس المستخدمة للكشف عن طبيعة هذه العلاقة .

فنظام القيم ذا أهمية كبيرة في توجيه وتحديد السلوك التنظيمي، لرؤساء الأقسام الأكاديميين، فالقيم التي يعتقدونها تسهم في تحديد مسيرتهم في جميع مجالات الحياة .

والدراسة الحالية تبحث في الكشف عن طبيعة العلاقة بين النظام القيمي والإبداع الإداري لدى رؤساء الأقسام الأكاديمية ومدى مساهمة هذا الأخير في تسييرهم للقسم الأكاديمي .

وفيما يلي عرض وتحليل لنتائج الفرضيات ومناقشتها واستخلاص النتائج وفي الأخير تقديم الاقتراحات .

1- عرض وتحليل ومناقشة نتائج الفرضيات :

1-1- عرض التساؤل الأول :

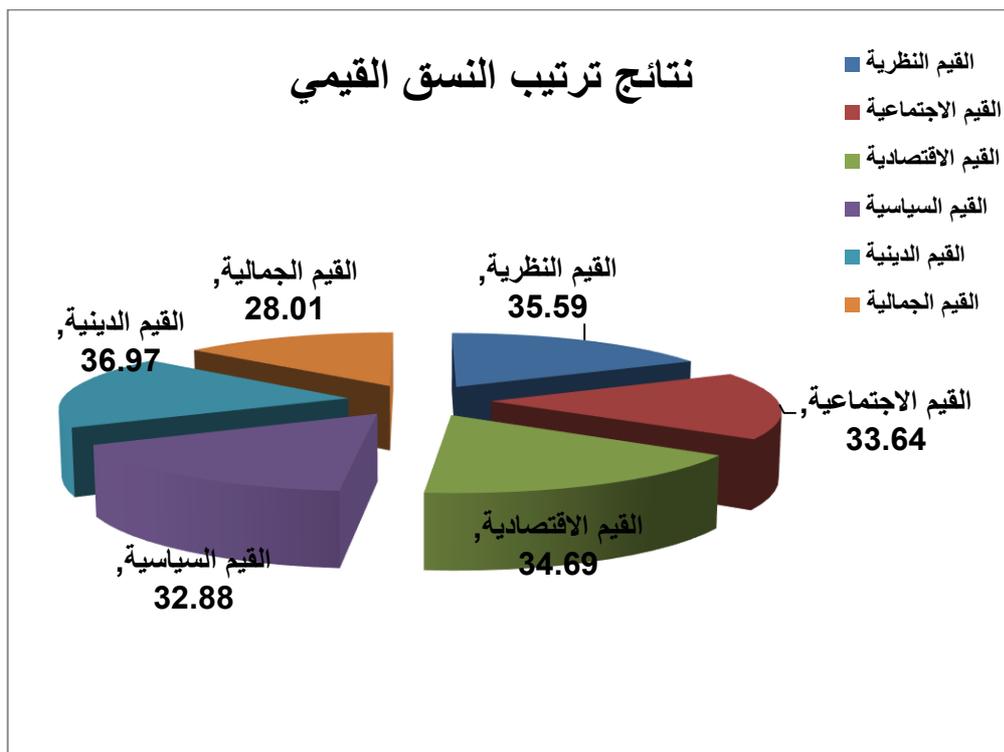
- ما ترتيب النسق القيمي لدى رؤساء الأقسام الأكاديمية ؟

2.1. عرض نتائج وتحليل ومناقشة الفرضية الأولى :

- يختلف ترتيب وشكل النسق القيمي لدى رؤساء الأقسام الأكاديمية

أبعاد النسق القيمي	العدد للعينة	الإجمالي	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	ترتيب القيم
القيم النظرية	42		35.59	2.25	2
القيم الاجتماعية			33.64	3.37	4
القيم الاقتصادية			34.69	2.887	3
القيم السياسية			32.88	3.95	5
القيم الدينية			36.97	2.75	1
القيم الجمالية			28.01	3.08	6

الجدول رقم (16) يبين نتائج ترتيب النسق القيمي .



الرسم البياني رقم (15) يبين نتائج ترتيب النسق القيمي .

يشير الجدول رقم (16) أعلاه إلى متوسطات درجات أفراد العينة على مقياس النسق القيمي، وذلك بغية كشف الأنساق القيمية لدى رؤساء الأقسام الأكاديميين ، ومعرفة شكل بناء النظام القيمي وتمركز كل من القيم الستة (النظرية ، الاجتماعية ، الاقتصادية ، السياسية ، الدينية ، الجمالية) لدى رئيس القسم الأكاديمي ، والتي يقيسها مقياس البورت وزملائه المستخدم في الدراسة الحالية ، وذلك لمعرفة مكانة وترتيب النظام القيمي، حيث أن الدراسة تفترض اختلاف الأنساق القيمية لاعتبار تفصيلات الأفراد ، فكل فرد لديه تفضيل خاص حسب كل قيمة من القيم الستة ويرجع هذا التفضيل إلى شخصية الفرد وما يعتقده من مبادئ والأساليب التربوية التي تلقاها من مؤسسات التنشئة الاجتماعية .

وتلعب كل قيمة من النظام القيمي دورا أساسيا داخل هذا البناء القيمي ككل ، حيث توجه القيم وتحدد السلوك الإنساني داخل التنظيم والشكل رقم (13) يوضح هرمية متوسطات القيم واحتلت القيم الدينية أعلى الهرم بالمرتبة الأولى ، ويدل تصدر القيم الدينية السلم القيمي لدى أفراد عينة الدراسة ، وذلك بمتوسط حسابي قدره (36.97)، ويفسر ذلك بطبيعة التنشئة الاجتماعية لرؤساء الأقسام فالمجتمع الجزائري مجتمع مسلم ، ملتزم يتسم أفراداه بتمسك بتعاليم الدين الإسلامي ، وحرصهم على تطبيق مبادئ الشريعة الإسلامية ، كما أن المؤسسات المسؤولة على التنشئة الاجتماعية تساهم في بناء شخصية الفرد الجزائري المسلم ، والنتيجة المتوصل إليها في الدراسة الحالية اتفقت مع نتيجة الدراسة التي أجراها (بوعطيط سفيان ، 2012) بعنوان "القيم الشخصية ومستوى التوافق المهني لدى هيئة التدريس بجامعة الجزائرية (الأساتذة) ، واتقت أيضا مع دراسة (سي محمد السعدية ، 2002) تحت عنوان النسق القيمي لدى تلاميذ المرحلة النهائية ، ودراسة (نسيمة ، 2007) تحت عنوان النسق القيمي وعلاقته بالدور الاجتماعي للمرأة الطارقية ، وتلتها في المرتبة الثانية القيم النظرية بمتوسط حسابي قدره (35.59) ، وهذا أمر كان متوقع لان عينة الدراسة سخرت حياتها لطلب العلم وخدمة المجتمع بالأساليب والطرائق العلمية ، وتنوير عقول الناس ، وخدمة الإنسانية من خلال السعي وراء تحقيق التنمية المستدامة للمجتمع .

وتوافقت دراستي مع دراسة (بوعطيط سفيان ، 2012) التي اختلت فيها القيم النظرية المرتبة الثانية أيضا ، وتلتها القيم الاقتصادية في المرتبة الثالثة في النسق القيمي بمتوسط حسابي قدره (34.69) وهذا يفسر حاجة رئيس القسم إلى تلبية متطلباته اليومية وإشباع حاجاته الأساسية وهذا لا يحصل إلا بجمع المال واهتمامهم كغيرهم من شرائح العمالية داخل المجتمع الجزائري ، حيث أن صعوبة الظروف المعيشية في البلدان السائرة في طريق النمو عموما وهذا يتطلب توفير كل ما يحتاجه رئيس القسم من

متطلبات مادية مما يعزز مكانته الاجتماعية داخل المجتمع، وهذا من أجل أن يصل رؤساء الأقسام إلى التسيير الفعال لرئاسة القسم، واحتلت القيم الاجتماعية المرتبة الرابعة بمتوسط حسابي قدره (33.46) وهذا يفسر أن رئيس القسم لا يستطيع النجاح في إدارته للقسم بدون تكوين علاقات اجتماعية وإنسانية وفن التواصل الاجتماعي سواء على المستوى الرسمي أو على مستوى التنظيم غير الرسمي، وذلك للدور المهم للعلاقات بين رئيس القسم والأساتذة والطلبة والموظفين علاقة تأثير وتأثر.

فالقيم الاجتماعية ضرورية في البناء القيمي لرؤساء الأقسام الأكاديمية ويرجع لطبيعة العمل الذي يقوم به رئيس القسم، وجاءت في المرتبة الخامسة القيم السياسية بمتوسط قدره (32.88) ويعود احتلال القيم السياسية هذه المرتبة، لعدم ميل أفراد عينة الدراسة لممارسة العمل السياسي، وواقع مناخ العملية السياسية السائدة في المجتمع الجزائري، واحتلت القيم الجمالية المرتبة إلا خيرة بمتوسط حسابي كان الأقل بين متوسطات القيم الأخرى وبمقدار (28.01) وهذا ممكن يعود إلى عدة عوامل واعتبارات إلا أن الباحث روكيش في دراسة أجراها سنة 1973 خلص فيها إلى أن القيم الجمالية تزداد في المراهقة (مقتبل العمر) وتقل أهمية في المراحل العمرية الأخرى

1-3- عرض التساؤل الثاني :

- ما مستوى الإبداع الإداري لدى رؤساء الأقسام الأكاديميين

1-4- عرض نتائج وتحليل ومناقشة الفرضية الثانية :

- مستوى الإبداع الإداري لدى رؤساء الأقسام الأكاديميين متوسط على العموم

الجدول رقم (17) يوضح مستوى الإبداع الإداري لدى أفراد عينة الدراسة

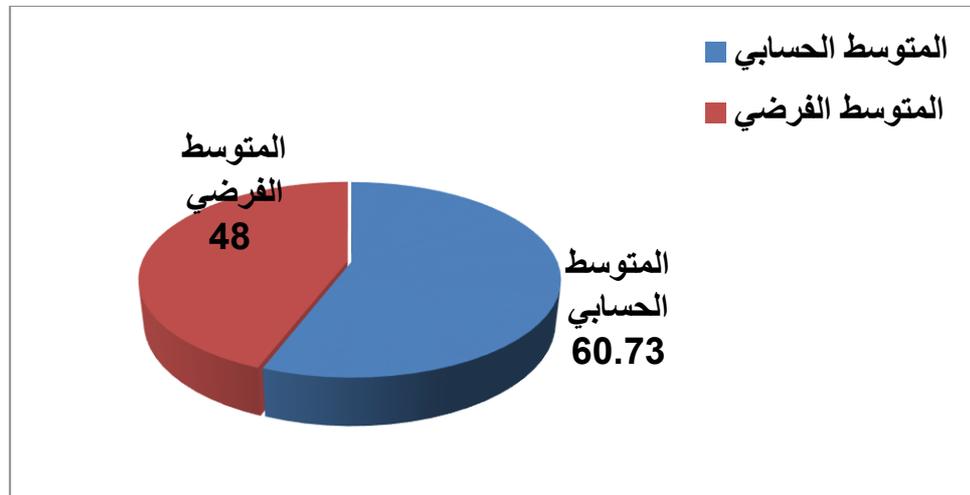
المتغير	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الفرضي	ت المحسوبة	ت المجدولة	درجة الحرية	مستوى الدلالة
مستوى الإبداع الإداري	60.73	4.70	48	17.54	1.68	41	0.05

دال عند مستوى الدلالة 0.05*

نلاحظ من خلال الجدول رقم (17) وبعد حساب المتوسطات الحسابية لمتغير الإبداع الإداري الذي قدر (60.73) وبانحراف معياري مقداره (4.70) وعند مقارنة هذا المتوسط بالمتوسط الفرضي للمقياس المقدر ب (48) درجة عند درجة الحرية المقدر ب (41) تبين أن متوسط درجات أفراد عينة الدراسة

أعلى من المتوسط الفرضي عندهم ، وبعد اختبار الفرق بين المتوسطين باستعمال معامل الاختبار (ت. t.test) لعينة واحدة ، تبين انه ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة 0.05، وإذ بلغت القيمة التائية المحسوبة (17.54) وهي اكبر من القيمة التائية المجدولة المقدره ب(1.68) مما يشير إلى أن أفراد العينة يتمتعون بدرجة عالية (فوق المتوسط الفرضي) من الإبداع الإداري وهذا حسب الاستبيان المطبق من قبل الطالب الباحث على رؤساء الأقسام الأكاديميين .

ويمكن أن نستنتج أن مستوى الإبداع الإداري لدى رؤساء الأقسام الأكاديميين كان مرتفعا بصورة عامة ، وذلك في متغير الإبداع الإداري وأبعاده (السلوك الإبداعي ، الحساسية للمشكلات ، روح المخاطرة) واتفقت نتائج هذه الدراسة مع نتائج دراسة (عموم رمضان ، 2014) التي هدفت إلى التعرف على الإبداع الإداري لدى الموظفين بالجامعة الجزائرية وأظهرت نتائج الدراسة أن درجة الإبداع الإداري فوق المتوسط لدى الموظفين ، واتفقت دراستي أيضا مع دراسة (محمد علي الكليبي، 2012) التي هدفت إلى التعرف على الإبداع الإداري لدى مديري العموم ومديري الإدارات في وحدات الإدارة العامة وأظهرت نتائجها أن ممارسة أفراد عينة الدراسة للأساليب الإبداع الإداري كانت على مستوى عال ، واتفقت نتائج دراستي مع دراسة (محمد كريم خلف ، 2010) التي هدفت إلى التعرف على العلاقة بين القيادة التحويلية بالإبداع الإداري لدى رؤساء الأقسام الأكاديميين وأسفرت نتائجها على أن توافر رؤساء الأقسام الأكاديميين على عناصر الإبداع الإداري كان مرتفع بنسبة تقدر ب(83%).



الشكل رقم (16) يوضح مستوى الإبداع الإداري

1-5- عرض التساؤل الثالث :

- هل توجد علاقة بين القيم النظرية والإبداع الإداري لدى أفراد عينة الدراسة ؟

1-6- عرض وتحليل ومناقشة الفرضية الثالثة :

- توجد علاقة ايجابية بين القيم النظرية والإبداع الإداري لدى أفراد عينة الدراسة

الجدول رقم (18) يوضح علاقة القيم النظرية بالإبداع الإداري لدى أفراد عينة الدراسة

الارتباط	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	معامل الارتباط	القيمة الاحتمالية المعنوية	مستوى الدلالة
القيم النظرية	35.59	2.25	0.36 *	0.017	0.05
مستوى الإبداع الإداري	60.73	4.70			

دال عند مستوى الدلالة 0.05

نلاحظ من خلال الجدول رقم (18) الذي يبين العلاقة بين القيم النظرية والإبداع الإداري لدى رؤساء الأقسام الأكاديميين حيث كان متوسط الحسابي للقيم النظرية مقدر ب (35.59) وانحراف معياري مقدر ب(2.25) وبمتوسط حسابي للإبداع الإداري مقدر ب(60.73) وانحراف معياري يقدر ب(4.70) وكانت قيمة معامل الارتباط تساوي (0.36*) وذلك عند مستوى الدلالة 0.05 وبقيمة الاحتمال المعنوية مقدر ب (0.017) هي اقل من مستوى الدلالة الإحصائية 0.05 وعلى الرغم من ضعف نتيجة معامل الارتباط إلا أنها توجد علاقة طردية ذات دلالة إحصائية بين القيم النظرية والإبداع الإداري لدى رؤساء الأقسام الأكاديميين.

ومن خلال مما سبق يمكن تفسير واستنتاج، انه كلما كانت القيم النظرية مرتفعة ومرتفعة في السلم القيمي لرؤساء الأقسام الأكاديميين ، يؤدي ذلك إلى زيادة مستوى الإبداع الإداري لديهم ، ويرجع ذلك إلى أن أفراد عينة الدراسة سخرُوا حياتهم لطلب العلم والمعرفة ، والبحث عن الحقائق العلمية ، حيث تكسب القيم النظرية الفرد القدرة على اكتشاف الحقائق العلمية ، والاستنتاج بشكل عام ، وتحليل المعطيات والإحداث بطرائق وأساليب علمية من شأنها أن تمنح رؤساء الأقسام القدرة على الحساسية للمشكلات والتي هي بعد من أبعاد متغير الإبداع الإداري ، وتساعدهم في تسييرهم الفعال للقسم الأكاديمي ، إن اعتقاد أفراد عينة

الدراسة بأهمية القيم النظرية في حياتهم العلمية والعملية ما برر وجود علاقة طردية بين القيم النظرية والإبداع الإداري.

1-7- عرض التساؤل الرابع :

- هل توجد علاقة بين القيم الاجتماعية والإبداع الإداري لدى أفراد عينة الدراسة ؟

1-8- عرض وتحليل ومناقشة الفرضية الرابعة :

- توجد علاقة ايجابية بين القيم الاجتماعية والإبداع الإداري لدى أفراد عينة الدراسة

الجدول رقم (19) يوضح علاقة القيم الاجتماعية بالإبداع الإداري لدى أفراد عينة الدراسة

الارتباط	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	معامل الارتباط	القيمة الاحتمالية المعنوية	مستوى الدلالة
القيم الاجتماعية	33.59	3.37	*0.35	0.022	0.05
مستوى الإبداع الإداري	60.73	4.7			

دال عند مستوى الدلالة *0.05

نلاحظ من خلال القراءة الإحصائية للجدول الرقم (20) الذي يوضح العلاقة بين القيم الاجتماعية والإبداع الإداري لدى رؤساء الأقسام الأكاديميين، وبالرجوع إلى المتوسط الحسابي للقيم الاجتماعية الذي قدر ب (33.59) وانحراف معياري قدر ب (3.37) وبمتوسط حسابي للإبداع الإداري قدر ب (60.73) وانحراف معياري قدر ب (4.70) وكانت قيمة معامل الارتباط تساوي (0.35) عند مستوى الدلالة الإحصائية 0.05 وبقية الاحتمال المعنوية المقدرة ب (0.022) وهي اقل من مستوى الدلالة وهذا يدل على وجود علاقة ايجابية بين القيم الاجتماعية ومستوى الإبداع الإداري ذلك لأهمية الدور الذي تلعبه القيم الاجتماعية في بناء العلاقات الاجتماعية والإنسانية لرؤساء الأقسام في تسيرهم للقسم الأكاديمي، وانه كلما زاد التوجه نحو القيم الاجتماعية أدى ذلك إلى رفع وزيادة مستوى السلوك الإبداعي لديهم ، وهذا

يرجع إلى أن للقيم الاجتماعية دور أساسي، كون أن الفرد لا يستطيع أن يعيش وحده فهو كائن اجتماعي بطبعه ، ويعيش وينتمي إلى جماعة معينة ويلتزم بدوره فيها، وبطبيعة العلاقات الاجتماعية التي تنشئ بينه وبين الأعضاء الآخرين ، والتعامل الحسن مع هذه العلاقات الاجتماعية سواء رسمية أو غير رسمية ، يتم من خلال مراعاة ظروف العمل للمرؤوسين وإعطائهم نوع من الحرية وتشجيعهم على الأداء الفعال ، وهذا كله يكرس مبدأ التفاعل والتعاون بين أفراد المنظمة (الرؤساء ، والمرؤوسين) ويخلق نوعا من الانسجام والتكامل في الوظائف التي يشغلها أفراد المنظمة مما يجعل المنظمة تحقق أهدافها بفعالية اكبر.

9-1- عرض التساؤل الخامسة :

- هل توجد علاقة بين القيم الاقتصادية والإبداع الإداري لدى أفراد عينة الدراسة ؟

10-1- عرض وتحليل ومناقشة الفرضية الخامسة :

- توجد علاقة ايجابية بين القيم الاقتصادية والإبداع الإداري لدى أفراد عينة الدراسة

الجدول رقم (20) يوضح علاقة القيم الاقتصادية بالإبداع الإداري لدى أفراد عينة الدراسة

الارتباط	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	معامل الارتباط	القيمة الاحتمالية المعنوية	مستوى الدلالة
القيم الاقتصادية	34.69	2.87	*0.33	0.029	0.05
مستوى الإبداع الإداري	60.73	4.70			

دال عند مستوى الدلالة 0.05*

يوضح الجدول رقم (20) العلاقة بين القيم الاقتصادية ومستوى الإبداع الإداري لدى رؤساء الأقسام الأكاديميين وبالرجوع إلى المتوسط الحسابي للقيم الاقتصادي المقدر ب(34.69) وانحراف المعياري

المقدر ب(2.78) وأما فيما يخص قيمة معامل الارتباط تساوي (0.33) عند مستوى الدلالة الإحصائية 0.05، وبقيمة الاحتمال المعنوية التي تقدر ب(0.037) وهي اقل من

قيمة مستوى الدلالة الإحصائية 0.05 وهذا يعني انه توجد علاقة طردية ذات دلالة إحصائية بين القيم الاقتصادية كبعد مشكل للنسق القيمي لرؤساء الأقسام الأكاديميين والإبداع الإداري ليهم

ويمكن إرجاع ذلك إلى أن القيم الاقتصادية تلعب دورا مهما في الحياة اليومية لرؤساء الأقسام الأكاديميين ، والرغبة الملحة في سد حاجاتهم البيولوجية الضرورية ، والاهتمام بالجانب المادي عموما وتحقيق الثروة ، مما يجعلها وسيلة لتحقيق وضمان العيش الكريم في الوسط الاجتماعي ، ولحساسية المنصب المشغول ، لا بد من مراعاة الجانب المادي الذي يجعل رؤساء الأقسام يلبوا حاجاتهم الأساسية والاجتماعية ويصل بهم إلى الاستقرار النفسي والاجتماعي مما يجعلهم يكرسون جل جهدهم في عملهم ولا يهتمون بالمشاغل الحياتية الأخرى ، وقد يرجع ارتباط بعض المناصب الإدارية القيادية ، بالمكاسب المادية والمكافآت والحوافز .

إذ أن إدارة القسم الأكاديمي تتأثر بشكل من الإشكال بالقيم الاقتصادية وفي هذا الصدد توجد عدة دراسات إشارة إلى أهمية إشباع حاجات الموظفين وان تحفيزهم يؤثر على مستوى دافعيتهم لانجاز الأعمال المنوط بهم ، و يجعلهم أكثر فاعلية من غيرهم الذي لم يتلقوا عامل التحفيز المادي، إلا انه تجدر الإشارة أن الطرح المادي والرؤية البراغماتية للأشياء تجعل الفرد لا يكثر بمشاعر الآخرين مادام لا تعود عليه بالمنفعة ، وهذا قد يؤدي إلى صراع قيمي تنظيمي لا يسهم في التسيير الفعال للتنظيم .

11-1- عرض التساؤل السادس :

- هل توجد علاقة بين القيم السياسية والإبداع الإداري لدى أفراد عينة الدراسة ؟

12-1- عرض وتحليل ومناقشة الفرضية السادسة :

- توجد علاقة ايجابية بين القيم السياسية والإبداع الإداري لدى أفراد عينة الدراسة

الجدول رقم (21) يوضح علاقة القيم السياسية بالإبداع الإداري لدى أفراد عينة الدراسة

الارتباط	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	معامل الارتباط	القيمة الاحتمالية المعنوية	مستوى الدلالة
القيم السياسية	32.88	3.95	0.30	0.047	0.05
مستوى الإبداع الإداري	60.73	4.70			

دال عند مستوى الدلالة 0.05*

نلاحظ من خلال الجدول رقم (21) الذي يوضح العلاقة بين القيم السياسية والإبداع الإداري لدى أفراد عينة الدراسة وبالرجوع إلى المتوسط الحسابي للقيم السياسية لذي قدر ب (32.88) وبانحراف معياري قدر ب (3.95) وبقيمة معامل الارتباط الذي يدل على العلاقة مقدر ب (0.30) عند مستوى الدلالة 0.05 وبقيمة الاحتمال المعنوية المقدر ب (0.04) وهي اقل من مستوى الدلالة 0.05 وهذا معناه أن هناك علاقة طردية بين القيم السياسية والإبداع الإداري لدى أفراد عينة الدراسة، ويمكننا تفسير انه كلما توجه نحو القيم السياسية يؤدي بالضرورة إلى زيادة على مستوى الأداء الإبداعي، لدى رؤساء الأقسام الأكاديميين، ويرجع ذلك إلى اعتقادهم بالقيم السياسية التي تسهم في التقدم على مستوى الوظيفة التي يشغلونها، وتحقيق الريادة والسعي إلى التميز الوظيفي والتمسك بالسلطة الذي ينبع عن رغبتهم في تحقيق السيطرة، وحب للقيادة وتوجيه الموظفين المرؤوسين، وهذا يتجلى في بعض الممارسات والإجراءات الإدارية التي تظهر عند بعض أفراد العينة، كاتخاذ القرارات والابتعاد قدر الإمكان على صلاحيات التفويض لأعمالهم الإدارية وتطبيق الأساليب والإجراءات الرقابية اللصيقة

وقد أشارت إلى ذلك الباحثة (سهم نبيل سليمان، 2008) في دراستها لنظام القيم الشخصية للقيادات النسائية وأثره على سلوكهن الإداري ويمكن إرجاع ذلك إلى انتشار الثقافة السياسية والمساهمات في بعض الفعاليات السياسية من خلال توعية الشباب و تأطير تلك الفعاليات في وسط هذه الفئة التي تمثل نخبة المجتمع وهذا ما يبرر هذه العلاقة الايجابية بين القيم السياسية والإبداع الإداري لدى رؤساء الأقسام الأكاديمية .

13-1- عرض التساؤل السابع :

- هل توجد علاقة بين القيم الدينية والإبداع الإداري لدى أفراد عينة الدراسة ؟

14-1- عرض وتحليل ومناقشة الفرضية السابعة :

- توجد علاقة ايجابية بين القيم الدينية والإبداع الإداري لدى أفراد عينة الدراسة

الجدول رقم (22) يوضح علاقة القيم الدينية بالإبداع الإداري لدى أفراد عينة الدراسة

الارتباط	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	معامل الارتباط	القيمة الاحتمالية المعنوية	مستوى الدلالة
القيم الدينية	36.97	2.75	*0.34	0.024	0.05
مستوى الإبداع الإداري	60.73	4.70			

دال عند مستوى الدلالة 0.05

نلاحظ من خلال الجدول رقم (22) الذي يوضح العلاقة بين القيم الدينية والإبداع الإداري لدى أفراد عينة الدراسة والرجوع إلى المتوسط الحسابي للقيم الدينية المقدر ب(36.97) وبانحراف معياري مقدر ب (2.75) وبقيمة معامل الارتباط الذي يدل على العلاقة مقدر ب(0.34) عند مستوى الدلالة 0.05 وبقيم الاحتمال المعنوية المقدر ب(0.024) وهي اقل من مستوى الدلالة 0.05 وهذا معناه أن هناك علاقة طردية بين القيم الدينية والإبداع الإداري لدى انفراد عينة الدراسة

ويمكن أن نرجع توجه أفراد عينة الدراسة إلى القيم الدينية وتصدرها في البناء القيمي للرؤساء الأقسام الأكاديميين وهذا وافق دراسة كل من (سي محمد السعدية ،2001، وشادية التل ،2003، ومحمود عطية،مقدم عبد الحفيظ ،وبوعطيط سفيان 2012، وبالشيخ أسماء 2012،) وقد يرجع ذلك إلى طبيعة المجتمع الجزائري الذي يعتبر مجتمع متدين و متمسك بالقيم الدينية ،وقد أشار الباحث مقدم عبد الحفيظ إلى دور الثقافة الإسلامية السائدة في المجتمع والتي تمد أفرادها بالأنساق القيمية المختلفة عبر مؤسسات التنشئة الاجتماعية المختلفة ،ويبقى دور العامل الديني أساسيا ومصدر السلوك الإنساني لان الفرد يتصرف بناء عن تصوراته ومعتقداته الفكرية ،وتفكيره في الأشياء والمواقف التي تحيط به ،ومن خلال

المنظومة القيمية التي يدين بها يحدد أهدافه في الحياة وترسم معالمها ، وأشار دور كايهم على أهمية القيم وأورد ذلك في كتابه "الأشكال الأولية للحياة الدينية " وتناول العلاقة بين الدين والمجتمع ، ودور القيم باعتبارها ميكانيزمات الاندماجية للأنساق القيمية والمعايير التي هي أساس في بناء الشخصية والسلوك (بن يونس ، 374، 200).

1-15- عرض التساؤل الثامن :

- هل توجد علاقة بين القيم الجمالية والإبداع الإداري لدى أفراد عينة الدراسة ؟

1-16- عرض وتحليل ومناقشة الفرضية الثامنة :

- توجد علاقة ايجابية بين القيم الجمالية والإبداع الإداري لدى أفراد عينة الدراسة .

الجدول رقم (23) يوضح علاقة القيم الجمالية بالإبداع الإداري لدى أفراد عينة الدراسة

الارتباط	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	معامل الارتباط	القيمة الاحتمالية المعنوية	مستوى الدلالة
القيم الجمالية	28.02	3.03			
مستوى الإبداع الإداري	60.73	4.70	*0.42	0.005	0.05

دال عند مستوى الدلالة 0.05*

نلاحظ من خلال الجدول رقم (23) الذي يوضح العلاقة بين القيم الجمالية والإبداع الإداري لدى أفراد عينة الدراسة والرجوع إلى المتوسط الحسابي للقيم الدينية المقدر ب(28.02) وبانحراف معياري مقدر ب (3.03) وبقائمة معامل الارتباط الذي يدل على العلاقة مقدر ب(0.42) عند مستوى الدلالة 0.05 وبقيم الاحتمال المعنوية المقدر ب(0.005) وهي اقل من مستوى الدلالة 0.05 وهذا معناه ان هناك علاقة طردية بين القيم الجمالية والإبداع الإداري لدى أفراد عينة الدراسة.

ويمكن القول انه كلما زاد توجه أفراد عينة الدراسة إلى القيم الجمالية أدى ذلك إلى ارتفاع على مستوى أدائهم الإبداعي داخل رئاسة القسم الأكاديمي ، وقد يرجع ذلك لأهمية القيم الجمالية واهتمامهم بالجوانب

الفنية والجمالية في شتى مجالات الحياة ،حيث يهتم الأفراد الذين يدينون بالقيم الجمالية بحبهم للتنسيق والتشكيل والتنظيم ويؤثر كل هذا على الجانب التذوقي الجمالي مما ينتج عنه جانب إبداعي فني لديهم ، وهذا يتجلى في اهتمام رؤساء الأقسام الأكاديميين بالمظهر الجمالي عموما ،سواء على المستوى الشخصي أو المستوى التنظيمي .

17-1- عرض التساؤل العام :

- هل توجد علاقة بين النسق القيمي والإبداع الإداري لدى أفراد عينة الدراسة ؟

18-1- عرض وتحليل ومناقشة الفرضية العامة :

- توجد علاقة ايجابية بين النسق القيمي والإبداع الإداري لدى أفراد عينة الدراسة

الجدول رقم (24) يوضح علاقة النسق القيمي بالإبداع الإداري لدى أفراد عينة الدراسة

الارتباط	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	معامل الارتباط	القيمة الاحتمالية المعنوية	مستوى الدلالة
النسق القيمي	201.80	9.65	*0.67	0.00	0.05
	60.73	4.70			
مستوى الإبداع الإداري					

دال عند مستوى الدلالة *0.05

نلاحظ من خلال القراءة الإحصائية للجدول رقم (24) الذي يوضح العلاقة بين النسق القيمي والإبداع الإداري لدى رؤساء الأقسام الأكاديميين ، وبالرجوع إلى المتوسط الحسابي للنسق القيمي الذي قدر ب (201.80) وانحراف معياري قدر ب (9.05) وبمتوسط حسابي للإبداع الإداري قدر ب (60.73) وانحراف معياري قدر ب (4.70) وكانت قيمة معامل الارتباط تساوي (*0.67) عند مستوى الدلالة الإحصائية 0.05 وبقيمة الاحتمال المعنوية المقدر ب(0.000) وهي اقل من مستوى الدلالة ، وهذا يدل على وجود علاقة ايجابية قوية ذات دلالة إحصائية بين النسق القيمي ومستوى الإبداع الإداري ، ويرجع ذلك لأهمية الدور الذي يلعبه النسق القيمي المشكل لشخصية رؤساء الأقسام الأكاديميين وتأثيره على الأساليب التسييرية لرئاسة قسمهم الأكاديمي، قبل أن نتطرق إلى تفسير هذه العلاقة نتطرق إلى ترتيب

النسق القيمي المتشكل لدى رؤساء الأقسام الأكاديميين وكان كالتالي "دينية، نظرية، واقتصادية، اجتماعية، سياسية، جمالية، حيث أن هذا الترتيب كان متقارب لديهم بصفة عامة، وان تصدر القيم الدينية يعكس الثقافة الإسلامية السائدة في المجتمع الجزائري، فالفر يتمثل لقيم مجتمعه ويسعى للمحافظة عليها، وان ارتقاء وتشكل القيم ينتج من خلال المعايير الاجتماعية والحضارية، فالقيم والرموز وأشكال السلوك المقبولة والمطلوبة لها جوانب من الحضارة، ولا يمكن أن تستمر عبر الأجيال، إلا أن ينقلها أبناء جيل إلى جيل آخر (دويدار، 258، 1994 بتصرف).

كما اتفقت دراستي مع كل ما توصلت إليه دراسة كل من (فاطمة نفيدسة، 2007) التي هدفت لدراستها إلى التعرف على العلاقة بين النسق القيمي والدور الاجتماعي لدى المرأة الطارقية والتي أظهرت وجود علاقة طردية بين متغيري الدراسة (النسق القيمي والدور الاجتماعي) واتفقت أيضا مع دراسة الباحث (بوعطيط سفيان، 2012) التي هدفت إلى التعرف على العلاقة بين القيم الشخصية ومستوى التوافق المهني لدى هيئة التدريس الجامعي وكان معال الارتباط ضعيف إلا انه دال بين متغيري الدراسة (القيم الشخصية والتوافق المهني).

وكما أن دراسة (سهام نبيل سليمان، 2008) التي هدفت إلى التعرف على نظام القيم الشخصية للقيادات النسائية وأثره على سلوكهن الإداري توصلت إلى وجود علاقة ارتباطيه ذات دلالة إحصائية بين النظام القيمي الشخصي لهن وسلوكهن الإداري .

كما اتفقت أيضا مع دراسة (رندة جميل الصادي 2001) التي هدفت إلى الكشف على النسق القيمي وانعكاسه على كفاءتهم وأدائهم للعمل، وأسفرت نتائج على وجود علاقة ارتباطيه بين متغيري الدراسة وان عناصر المنظومة القيمية مجتمعة قادرة على التوقع بكفاءة المرشدين في العمل .

ويرجع الطالب الباحث العلاقة الطردية الموجبة بين متغيري الدراسة إلى أهمية الواقع القيمي السائد في المجتمع الذي يلعب دورا محوريا في تشكل القيم لدى الأفراد ، وهذا مما يسهم دون شك في الارتقاء بالمستوى الأدائي للعاملين ، وان القيم الشخصية والتنظيمية تؤدي إلى تحقيق الكفاءة المرجوة من العاملين في ظل مدخل الإدارة بالقيم داخل منظماتنا الذي يحقق ميزة تنافسية حقيقية.

1-19- عرض التساؤل التاسع :

- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية لدى عينة الدراسة في متغير النسق القيمي وفق متغير السن ؟

1-20- عرض وتحليل ومناقشة الفرضية التاسعة :

- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية لدى عينة الدراسة في متغير النسق القيمي وفق متغير السن .

الجدول رقم (25) يوضح الفروق في متغير النسق القيمي وفق متغير السن لدى أفراد عينة الدراسة

الأبعاد	متغير السن	عدد أفراد العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة (ت) المحسوبة	قيمة (ت) الجدولة	درجة الحرية	قيمة الاحتمال المعنوية	مستوى الدلالة
القيم النظرية	من 0 إلى 40 سنة	32	35.71	2.38	0.72	2.09	19.69	0.47	0.05
	أكبر من 40 سنة	10	35.20	1.81					
القيم الاجتماعية	من 0 إلى 40 سنة	32	33.90	3.41	0.91	2.13	15.54	0.37	
	أكبر من 40 سنة	10	32.80	3.29					
القيم الاقتصادية	من 0 إلى 40 سنة	32	35.09	2.49	1.34	2.20	11.64	0.20	
	أكبر من 40 سنة	10	33.40	3.71					
القيم السياسية	من 0 إلى 40 سنة	32	32.25	4.02	2.20	2.09	19.60	0.04	
	أكبر من 40 سنة	10	34.90	3.07					
القيم الدينية	من 0 إلى 40 سنة	32	37.71	2.28	3.13	2.17	12.77	0.008	
	أكبر من 40 سنة	10	34.60	2.87					
القيم الجمالية	من 0 إلى 40 سنة	32	28.25	2.98	0.78	2.16	13.44	0.44	
	أكبر من 40 سنة	10	27.30	3.46					
الدرجة العامة	من 0 إلى 40 سنة	32	202.93	8.06	1.05	2.20	11.09	0.31	
	أكبر من 40 سنة	10	198.20	13.47					

دال عند مستوى الدلالة *0.05

نلاحظ من خلال الجدول رقم (25) يتبين أن نتائج المتوسطات والانحرافات المعيارية لمختلف القيم المشكل للنسق القيمي لدى رؤساء الأقسام الأكاديمية، إلى وجود فروق في الأنساق القيمية، فكانت فروق في القيم السياسية والدينية وهي فروق ذات دلالة إحصائية في حين وجود فروق غير دالة إحصائية في القيم النظرية، القيم الاجتماعية، القيم الاقتصادية والقيم الجمالية .

وهذا ما تؤكد دلالة الفروق بتطبيق اختبار ت (ف. t.test) الموضحة في الجدول أعلاه، فالفرق دالة إحصائية في القيمتين السياسية والدينية، فالقيمة التائية المجدولة للقيم السياسية تقدر ب (2.09) وهي اصغر من القيمة التائية المحسوبة المقدر ب (2.20) فهي دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة 0.05 بقيمة احتمالية معنوية تقدر ب (sig=0.04)، وكانت القيمة التائية المجدولة للقيم الدينية تقدر ب (2.17) وهي اقل من القيمة التائية المحسوبة (3.13) وهي دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة 0.05، وبقيمة الاحتمال المعنوية (sig=0.008) ومنه نستنتج انه توجد فروق ذات دلالة إحصائية في متغير النسق القيمي تعزى لمتغير (السن)، وعند الرجوع إلى المتوسطات الحسابية للقيم السياسية نجد أن المتوسط الحسابي لأفراد العينة الأقل من 40 سنة (أي فئة من 0-40 سنة) قدر ب (32.25) وقدر للأفراد الأكثر من 40 سنة قدر ب (34.60) وهذا يدل على أن الفرق لصالح أفراد عينة الدراسة الذين ينتمون إلى فئة (الأكثر من 40 سنة) ، أما بالنسبة للقيم الدينية فكان المتوسط الحسابي لأفراد عينة الدراسة الأقل من 40 سنة قدر ب (37.71) وقدر للفئة الأكبر من 40 سنة قدر ب (34.60) وهذا يدل أن الفرق لصالح أفراد عينة الدراسة الذين ينتمون إلى الفئة العمرية الأقل من 40 سنة.

وعليه فإن اختلاف الأنساق القيمية لأفراد عينة الدراسة ، لا يعني صراعاً للقيم أو تصادمها بل هو بناء وشكل من أشكال التنظيم للسلم القيمي ، وما يتضح من خلال نتائج الدراسة أن متغير السن يلعب دوراً في اختلاف الأنساق القيمية، فالقيم النظرية تنصدر السلم القيمي لدى أفراد عينة الدراسة الذين ينتمون إلى الفئة العمرية الأكثر من 40 سنة، وتحتل القيم الدينية صدارة السلم القيمي لأفراد عينة الدراسة الذين ينتمون إلى الفئة العمرية الأقل من 40 سنة (أي من 0 إلى 40 سنة) مع وجود فرق في باقي ترتيب القيم الأخرى المشكل للنسق القيمي لأفراد عينة الدراسة.

1-21- عرض التساؤل العاشر :

- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية لدى عينة الدراسة في متغير النسق القيمي وفق متغير التخصص الأكاديمي ؟

1-22- عرض وتحليل ومناقشة الفرضية العاشرة :

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية لدى عينة الدراسة في متغير النسق القيمي وفق متغير الأكاديمي
الجدول رقم (26) يوضح الفروق في متغير النسق القيمي وفق متغير التخصص الأكاديمي لدى أفراد عينة الدراسة

الأبعاد	متغير التخصص	عدد أفراد العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة (ت) المحسوبة	قيمة (ت) الجدولة	درجة الحرية	الدرجة المعنوية	مستوى الدلالة
القيم النظرية	كلية علمية تقنية	22	35.13	2.12	1.39	2.04	38.55	0.17	0.05
	كلية أدبية إنسانية	20	36.10	2.33					
القيم الاجتماعية	كلية علمية تقنية	22	34.22	3.014	1.17				
	كلية أدبية إنسانية	20	33.00	3.58					
القيم الاقتصادية	كلية علمية تقنية	22	34.22	2.97	1.10				
	كلية أدبية إنسانية	20	35.20	2.74					
القيم السياسية	كلية علمية تقنية	22	33.27	3.84	0.66				
	كلية أدبية إنسانية	20	32.45	4.12					
القيم الدينية	كلية علمية تقنية	22	36.63	2.83	0.83				
	كلية أدبية إنسانية	20	37.35	2.68					
القيم الجمالية	كلية علمية تقنية	22	27.22	2.92	1.79				
	كلية أدبية إنسانية	20	28.90	3.09					
الدرجة العامة	كلية علمية تقنية	22	200.72	11.10	0.77				
	كلية أدبية إنسانية	20	203.00	7.88					

دال عند مستوى الدلالة *0.05

يشير الجدول رقم (26) إلى متوسطات أفراد عينة الدراسة للنسق القيمي حسب تخصصهم (كلية علمية تقنية ،كلية أدبية إنسانية)، وتشير النتائج الى وجود فرق لدى رؤساء الأقسام الأكاديمية حسب طبيعة تكوينهم التخصصي الأكاديمي ،والفروق دالة إحصائيا عند القيم السياسية والجمالية، وبقيمة الاحتمال المعنوية ا لقيم السياسية (0.05) وهي دالة إحصائيا عند مستوى الدلالة 0.05 لأفراد عينة الدراسة .

ونستطيع القول أن هذا الاختلاف بين أفراد عينة الدراسة الذين ينتمون لكلية علمية والذين ينتمون إلى كلية أدبية ، وحسب المتوسطات الحسابية للقيم السياسية فقد قدر لأفراد عينة الدراسة الذين ينتمون لكلية الأدبية ب(32.45) وللذين ينتمون إلى كليات تقنية علمية فقدر ب(33.27) وهي لصالح رؤساء الأقسام الأكاديميين من أصحاب التخصص التقني العلمي.

أما القيم الجمالية فقد قدرت قيمة الاحتمال المعنوية ($\text{sig}=0.05$) وهي دالة إحصائيا عند مستوى الدلالة وقد قدر المتوسط الحسابي لرؤساء الأقسام الذين ينتمون إلى كليات تقنية ب(27.22) والذين ينتمون إلى كليات أدبية بمتوسط حسابي مقدر ب(28.90) ومنه نستنتج أن الفروق دال إحصائيا لصالح رؤساء الأقسام الأكاديميين الذين ينتمون إلى كليات علمية تقني ويرجع هذا الاختلاف إلى دور المحيط السائد على مستوى المجال التنظيمي والاقتصادي والاجتماعي ،والاعتقاد السائد في وسط المجتمع الجزائري وتفضيله للدراسة العلمية التقنية لأنها تعتمد على التجريد أكثر من العلوم الأدبية والإنسانية

التعليق على الإبداع الإداري -السؤال هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لنتغير السن

نلاحظ من خلال الجدول رقم (26) أن قيمة الاحتمال المعنوية العامة قدرت ب(0.43)والمقدرة على مستوى الأبعاد فكانت على مستوى السلوك الإبداعي (0.38)وعلى بعد الحساسية للمشكلات (0.23) وعلى روح المخاطرة (0.46) وعندما نلاحظ قيمة الاحتمال المعنوية فنجدها غير دالة إحصائيا عندي مستوى الدلالة 0.05 ،لان القيمة التائية المجدولة أكبر من القيمة التائية المحسوبة في كل أبعاد مقياس الإبداع الإداري ،وعند الرجوع إلى المتوسطات الحسابية لا نلاحظ اختلاف كبير في أبعاد المقياس بين الفئتين (الفئة العمرية من 0 إلى 40 سنة والفئة العمرية الأكثر من 40 سنة) وهذا يدل على ان رؤساء الأقسام الأكاديميين بمختلف أعمارهم لهم مستوى من التسيير الإبداعي المتقارب في إدارة كل رئيس قسم لقسمه الذي يشرف عن تسييره ،ومنه يمكن القول أن مستوى الإبداع الإداري لا يختلف باختلاف متغير السن لدى أفراد عينة الدراسة .

1-23- عرض التساؤل العاشر :

- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية لدى عينة الدراسة في متغير الإبداع الإداري وفق متغير السن ؟

1-24- عرض وتحليل ومناقشة الفرضية العاشرة :

- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية لدى عينة الدراسة في متغير الإبداع الإداري وفق متغير السن .

الجدول رقم (27) يوضح الفروق في متغير الإبداع الإداري وفق متغير التخصص الأكاديمي لدى أفراد

عينة الدراسة

الأبعاد	متغير السن	عدد أفراد العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة (ت) المحسوبة	قيمة (ت) الجدولة	درجة الحرية	الدرجة المعنوية	مستوى الدلالة
السلوك الإبداعي	من 0 إلى 40 سنة	32	24.37	2.21	0.90	2.17	12.71	0.38	0.05
	أكبر من 40 سنة	10	23.50	2.79					
الحساسية للمشكلات	من 0 إلى 40 سنة	32	17.75	2.35	1.25	2.16	13.98	0.23	0.05
	أكبر من 40 سنة	10	16.60	2.59					
روح المخاطرة	من 0 إلى 40 سنة	32	18.96	2.56	0.74	2.08	21.26	0.46	0.05
	أكبر من 40 سنة	10	19.50	1.77					
الدرجة العامة	من 0 إلى 40 سنة	32	61.09	4.52	0.80	2.16	13.30	0.43	0.05
	أكبر من 40 سنة	10	59.60	5.33					

دال عند مستوى الدلالة 0.05*

عند قراءة الجدول رقم (27) إحصائياً نلاحظ أن المتوسطات الحسابية لرؤساء الأقسام الأكاديمية وفق لمتغير التخصص الأكاديمي كانت متقاربة على مستوى أبعاد المقياس ككل ،حيث كانت متوسطات الحسابية لرؤساء الأقسام الذين ينتمون إلى الكليات العلمية المقدر ب(60.54) ورؤساء الأقسام الذين ينتمون إلى كليات أدبية المقدر ب(60.95) ومما يتبين أن عدم وجود اختلاف وتباين بين المجموعتين حيث قدرت قيمة الاحتمال المعنوية المقدر ب(0.78) في الدرجة العامة وعلى مستوى الأبعاد قدرت على مستوى السلوك الإبداعي ب (0.64) وعلى مستوى بعد الحساسية للمشكلات قدر (0.28) وعلى مستوى بعد روح المخاطرة قدر ب(0.30) وهي غير دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة 0.05 ، ومما يثبت ذلك

أن القيمة التائية المجدولة المقدرة ب(2.04) اكبر من القيمة التائية المحسوبة للأبعاد الثلاثة وحتى للدرجة العامة للمقياس الإبداع الإداري .

وهذا يدل على عدم وجود فروق بين رؤساء الأقسام الأكاديميين في تسيرهم لرئاسة القسم ، وان مستوى إبداعهم الإداري متقارب، ولذا يمكن القول بأنه لا يوجد اختلاف في متغير الإبداع الإداري لدى أفراد عينة الدراسة وفق متغير التخصص الأكاديمي

1-25- عرض التساؤل الحادي عشر :

- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية لدى عينة الدراسة في متغير الإبداع الإداري وفق متغير التخصص الأكاديمي ؟

1-26- عرض وتحليل ومناقشة الفرضية الحادية عشر :

- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية لدى عينة الدراسة في متغير الإبداع الإداري وفق متغير التخصص الأكاديمي .

الجدول رقم (28) يوضح الفروق في متغير الإبداع الإداري وفق متغير التخصص الأكاديمي لدى أفراد

عينة الدراسة

الأبعاد	متغير التخصص	عدد أفراد العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة (ت) المحسوبة	قيمة (ت) المجدولة	درجة الحرية	الدرجة المعنوية	مستوى الدلالة
السلوك الإبداعي	كلية علمية تقنية	22	24.00	0.42	0.46	2.04	34.35	0.64	0.05
	كلية أدبية إنسانية	20	24.35	0.61					
الحساسية للمشكلات	كلية علمية تقنية	22	17.09	0.53	1.08		39.99	0.28	
	كلية أدبية إنسانية	20	17.90	0.51					
روح المخاطرة	كلية علمية تقنية	22	19.45	0.51	1.04		39.93	0.30	
	كلية أدبية إنسانية	20	18.70	0.50					
الدرجة العامة	كلية علمية تقنية	22	60.54	0.93	0.27	37.47	0.78		
	كلية أدبية إنسانية	20	60.95	1.15					

دال عند مستوى الدلالة 0.05*

عند قراءة الجدول إحصائياً نلاحظ أن المتوسطات الحسابية لرؤساء الأقسام الأكاديمية وفق لمتغير التخصص الأكاديمي كانت متقاربة على مستوى أبعاد المقياس ككل ،حيث كانت متوسطات الحسابية لرؤساء الأقسام الذين ينتمون إلى الكليات العلمية المقدر ب(60.54) ورؤساء الأقسام الذين ينتمون إلى كليات أدبية المقدر ب(60.95) ومما يتبين ان عدم وجود اختلاف وتباين بين المجموعتين حيث قدرت قيمة الاحتمال المعنوية المقدر ب(0.78) في الدرجة العامة وعلى مستوى الأبعاد قدرت على مستوى السلوك الإبداعي ب (0.64) وعلى مستوى بعد الحساسية للمشكلات قدر ب(0.28)وعلى مستوى بعد روح المخاطرة قدر ب(0.30) وهي غير دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة 0.05 ، ومما يثبت ذلك أن القيمة التائية المجدولة المقدر ب(2.04) اكبر من القيمة التائية المحسوبة للأبعاد الثلاثة وحتى للدرجة العامة للمقياس الإبداع الإداري .

وهذا يدل على عدم وجود فروق بين رؤساء الأقسام الأكاديميين في تسيرهم لرئاسة القسم ،وان مستوى إبداعهم الإداري متقارب، ولذا يمكن القول بأنه لا يوجد اختلاف في متغير الإبداع الإداري لدى أفراد عينة الدراسة وفق متغير التخصص الأكاديمي.

1-27- عرض التساؤل الثاني عشر :

- ما ترتيب النسق القيمي لدى أفراد عينة الدراسة ذوي مستويات الإبداع الإداري المرتفع

1-28- عرض وتحليل ومناقشة الفرضية الثانية عشر :

- لا يختلف ترتيب النسق القيمي لدى أفراد عينة الدراسة ذوي مستويات الإبداع الإداري المرتفع

الجدول رقم (29) يوضح ترتيب النسق القيمي لدى أفراد عينة الدراسة ذوي مستويات الإبداع الإداري المرتفع .

الفرد	درجته في النسق القيمي	درجته في الإبداع الإداري	رتبة القيم الاجتماعية	رتبة القيم الاقتصادية للفرد	رتبة القيم السياسية	رتبة القيم الدينية	رتبة القيم النظرية	رتبة القيم الجمالية	ترتيب الفرد في الإبداع الإداري
1	212	72	6	2	4	1	2	5	1
2	221	72	5	2	2	1	4	6	2
3	206	67	1	5	4	2	3	6	3
4	205	67	5	1	4	1	3	4	4
5	202	67	3	4	5	1	2	6	5

عند استقراء الجدول رقم (29) الموضح أعلاه، ويتضح من خلال الجدول أن الفرد الأول في مستوى الإبداع الإداري المرتفع، كان شكل نسقه القيمي مرتب وفق الآتي فالمرتبة الأولى للقيم الدينية والمرتبة الثانية للقيم الاقتصادية والنظرية والمرتبة الرابعة للقيم السياسية، والمرتبة الخامسة للقيم الجمالية والمرتبة الأخيرة كانت للقيم الاجتماعية، في حين كان شكل النسق القيمي للفرد الثاني الذي حظي بترتيب أول للقيم الدينية وترتيب ثاني للقيم الاقتصادية والنظرية والمرتبة الرابعة للقيم النظرية والمرتبة الخامسة للتقسيم الاجتماعية ومرتبة الأخيرة للقيم الجمالية ونستطيع ان نلاحظ من خلال الجدول مراتب القيم الستة (القيم الدينية، النظرية، الاجتماعية، الاقتصادية، السياسية، الجمالية) كالآتي :

- القيم الدينية : احتلت القيم الدينية بأربع مراتب الأولى، ومرتبة ثانية .
 - القيم النظرية : احتلت القيم النظرية بمرتبتين للمرتبة الثانية ومرتبتين للمرتبة الثالثة ومرتبة واحدة للمرتبة الرابعة .
 - القيم الاجتماعية : احتلت القيم الاجتماعية بمرتبتين للمرتبة الثانية ومرتبة أولى ومرتبة لثالثة والسادسة .
 - القيم الاقتصادية : احتلت القيم الاقتصادية بمرتبتين للمرتبة الثانية ومرتبة أولى ورابعة وخامسة
 - القيم السياسية : احتلت القيم السياسية بثلاث مراتب للمرتبة الرابعة ومرتبة ثانية وخامسة .
 - القيم الجمالية : احتلت القيم الجمالية بثلاث مراتب للمرتبة السادسة ومرتبة للخامسة والرابعة
- هذا هو تشكيل البناء القيمي لرؤساء الأقسام الأكاديميين ذوي المراتب الخمسة الأولى في الإبداع الإداري حيث يوضح تصدر القيم الدينية على السلم القيمي حيث اتفقت هذه النتيجة مع دراسة بوعطي سفيان 2012 التي هدفت أيضا إلى التعرف على ترتيب القيم الشخصية لدى أفراد عينة الدراسة ذوي التوافق المهني المرتفع .

1-29- عرض التساؤل الثالث عشر :

- ما ترتيب النسق القيمي لدى أفراد عينة الدراسة ذوي مستويات الإبداع الإداري المنخفض؟

1-30- عرض وتحليل ومناقشة الفرضية الثالثة عشر :

- لا يختلف ترتيب النسق القيمي لدى أفراد عينة الدراسة ذوي مستويات الإبداع الإداري المنخفض

الجدول رقم (30) يوضح ترتيب النسق القيمي لدى أفراد عينة الدراسة ذوي مستويات الإبداع الإداري المنخفض .

الفردي	درجته في النسق القيمي	درجته في الإبداع الإداري	رتبة القيم الاجتماعية	رتبة القيم الاقتصادية للفرد	رتبة القيم السياسية	رتبة القيم الدينية	رتبة القيم الجمالية	ترتيب الفرد في الإبداع الإداري
1	174	54	5	3	4	2	6	42
2	184	54	5	2	2	1	6	41
3	188	55	5	4	3	1	6	39
4	193	55	4	3	6	1	4	38
5	200	55	5	3	3	1	6	37

يبين الجدول رقم(30) ترتيب المراتب الخمسة الأخيرة في مستوى الإبداع الإداري كما يوضح ترتيب النظام القيمي لرؤساء الأقسام الأكاديميين ذوي مستوى الإبداع الإداري المنخفض وسنبين من خلال الجدول مراتب القيم المشكلة للنسق القيمي كالاتي :

- القيم الدينية : احتلت القيم الدينية الصدارة بأربع مراتب المرتبة الأولى ومرتبة ثانية .
- القيم النظرية : حيث احتلت القيم النظرية بأربع مراتب المرتبة الثانية ومرتبة أولى .
- القيم الاقتصادية : احتلت القيم الاقتصادية ثالث مراتب المرتبة الثالثة ومرتبتين للرتبة الرابعة
- القيم الاجتماعية : احتلت القيم الاجتماعية بأربع مراتب للرتبة الخامسة ومرتبة رابعة .
- القيم السياسية : احتلت القيم السياسية بمرتبتين للمرتبة الثالثة ومرتبة سادسة ومرتبة ثانية ومرتبة رابعة .
- القيم الجمالية : احتلت القيم الجمالية أربع مراتب المرتبة السادسة ومرتبة رابعة .

ومما سبق ذكره يمكن ملاحظة الفرق بين ترتيب وشكل النسق القيمي ،بين رؤساء الأقسام الأكاديميين ذوي مستوى الإبداع الإداري المرتفع والمنخفض ، نلاحظ تصدر القيم الدينية تصدر كلا الترتيبين

وهذا يرجع لان المجتمع الجزائري مجتمع متدين وملتزم بتعاليم الشريعة الإسلامية ،وهذه النتيجة كانت متوقعة ومنطقية بالنسبة للمجتمع الجزائري ،مع اختلاف في تراتيب القيم الباقية (النظرية ،الاقتصادية ،الاجتماعية ،السياسية ،الجمالية)إذ أن البناء القيمي عموما يمكن أن يوجه ويحدد السلوك الإنساني داخل الإدارة ،ونستطيع أن توقع مستوى السلوك الإداري للأفراد من خلال ترتيب وشكل النسق القيمي الذي يعتقده الأفراد.

الاستنتاج العام :

تندرج هذه الدراسة ضمن البحوث النفسية والاجتماعية التطبيقية ،في مجال السلوك التنظيمي ،والذي يعتمد فيه على دراسة الظاهرة النفسية على مستوى التنظيم وبيئة العمل ،ونحن نعالج في هذا الموضوع جزء من مجال السلوك التنظيمي المتمثل في النسق القيمي وعلاقته بالإبداع الإداري لدى رؤساء الأقسام الأكاديميين ، وتم تحديد هذه العينة لأنها تعتبر الحجر الأساس في التنظيم الإداري الجامعي وتمت دراسة هذه العلاقة من خلال طرح عدة فروض بحثية واختبارها وقد توصلت الدراسة إلى النتائج التالية :

- نستنتج تحقق الفرضية العامة التي تنص على وجود علاقة بين النسق القيمي والإبداع الإداري لدى رؤساء الأقسام الأكاديميين ،وقدر معامل الارتباط بين المتغيرين ب(0.67) وهو يدل على وجود علاقة ارتباطيه موجبة، إلا انه لا يمكننا القول أن القيم تسهم وحدها في بلوغ الإبداع الإداري بل توجد عوامل متداخلة لم تشملها الدراسة مثل المناخ التنظيمي،ونمط القيادة .
- بعد تحليل نتائج الفرضية الأولى التي تنص على وجود اختلاف في شكل النسق القيمي لدى أفراد عينة الدراسة وتبين أن القيم الدينية تصدرت البناء القيمي بمتوسط (36.27) تليها في المرتبة الثانية القيم النظرية بمتوسط حسابي قدر ب (35.59) وتلتها في المرتبة الثالثة للقيم الاقتصادية بمتوسط حسابي (34.69) وتلتها في المرتبة الرابعة القيم الاجتماعية بمتوسط حسابي قدر ب(33.64) وتلتها في المرتبة الخامسة القيم السياسية بمتوسط حسابي قدر ب(32.88) وفي المرتبة الأخيرة للقيم الجمالية بأقل متوسط حسابي قدر ب (28.01) .
- انطلاقا من تحليل الفرضية الثانية التي تتحدث عن مستوى الإبداع الإداري لدى أفراد عينة الدراسة وبالرجوع إلى المتوسط الحسابي المقدر ب(60.73) ومقارنته بالمتوسط الفرضي للمقياس نستنتج أن مستوى الإبداع الإداري عالي.
- وانطلاقا من تحليل الفرضية الثالثة والرابعة والخامسة والسادسة والسابعة والتاسعة وجود علاقة طردية بين (القيم الدينية والنظرية ،الاجتماعية ،السياسية ،الاقتصادية ،الجمالية) التي تمثل أبعاد النسق القيمي ومستوى الإبداع الإداري لدى رؤساء الأقسام الأكاديميين
- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في متغير النسق القيمي تعزى لمتغير السن .
- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في متغير النسق القيمي تعزى لمتغير التخصص الأكاديمي .
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في متغير الإبداع الإداري تعزى لمتغير السن .
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في متغير الإبداع الإداري تعزى لمتغير التخصص الأكاديمي.

الاقتراحات والتوصيات :

انطلاقاً من النتائج التي أظهرتها الدراسة، واعتماداً على تحليل ومناقشة النتائج من قبل الطالب الباحث، يمكن طرح بعض من التوصيات التي نأمل أن تأخذ بعين الاعتبار وترتقي بالمستوى الأدائي لرؤساء الأقسام الأكاديميين في تسييرهم لرئاسة القسم العلمي :

- أهمية الأخذ بعين الاعتبار النظام القيمي في التوصيف الوظيفي المطلوب في شغل المستويات الإدارية في التنظيم الإداري بالجامعة الجزائرية، ويكون ذلك باعتماد هذا النظام في عملية اختيارهم من يشغل منصب رئيس القسم، وتأسيس القيم والاتجاهات الإيجابية وتعزيزها، وهذا من شأنه أن يسهم بشكل فعال في تنمية السلوك التنظيمي المرغوب فيه، ويقضي على الممارسات غير الأخلاقية داخل التنظيم، لأن كل سلوك إنساني يحدد ويوجه من خلال نظام قيمي معين .
- اعتماد برامج تدريبية لتنمية وتطوير القيم والاتجاهات الإيجابية، والاهتمام بالتوازن النفسي والاجتماعي والثقافي لرئيس القسم الأكاديمي، وتوفير مناخ تنظيمي يمكنه من تفجير طاقاته الإبداعية على المستوى التسييري للقسم، وذلك من خلال تطوير البنية الداخلية للجامعة بصفة عامة واعتماد نظام الحوافز (المادية، المعنوية)، وأساليب الإشراف، وتحسين المنظومة القانونية بشكل يساعد على تطبيق الأساليب الإبداعية والابتكارية كي تتماشى مع المتغيرات البيئة الخارجية .
- تطوير الجانب الإداري في الجامعة، من خلال اعتماد تقنيات تكنولوجية جديدة من شأنها أن تقلل من الإجراءات الإدارية التي تثقل كاهل الإدارة الجامعية بصفة عامة، ومحاولة تحديد مهام رئيس القسم وجعلها تتلخص في رسم والإشراف على السياسات العامة لإدارة القسم الأكاديمي وان كثرة الأعمال التي تتعلق بالجانب الإداري والبيداغوجي لا تسمح له كثير في تجسيد سلوك إبداعي يسهم في تحقيق الجودة الشاملة على مستوى رئاسة القسم .
- تجسيد مبدأ الرجل المناسب في المكان المناسب، والابتعاد عن المحاببات والواسطة، ووضع معايير واضحة لشغل منصب رئيس القسم الأكاديمي، وفق لمبدأ الكفاءة والحكمة الإدارية في التسيير .
- الاهتمام بالمدخل الإبداعي في الإدارة، لأنه يعتبر ميزة تنافسية من شأنه أن يجعل الجامعة تحقق أهدافها، وهذا يتأتى من خلال عقد دورات تدريبية لرؤساء الأقسام الأكاديميين بهدف تأهيلهم وتكوينهم وإكسابهم المهارات الإدارية الإبداعية في التسيير الإداري الفعال وذلك بغية إنجاح دور رئاسة القسم في تجسيد سياسات الجامعة تحقيق أهدافها .

خاتمة :

أظهرت النتائج المتحصل عليها في بحثنا إلى أهمية النسق القيمي ،والدور الذي يلعبه في تحديد السلوك الإنساني عموما والتنظيمي خاصة ،وإسهامه في الرفع من الأداء الوظيفي ،وقد أظهرت الدراسة علاقة ارتباطيه موجبة بين تمثل أفراد عينة الدراسة للنظام القيمي الذي يشكل بناء شخصيتهم ومستوى الإبداع الإداري لديهم ،وبالرجوع إلى الهرم القيمي نجد تصدر القيم الدينية والنظرية ولذا يجب تعزيزهما كي نصل إلى الانسجام بين الجانب النفسي والاجتماعي والمهني ،والوصول إلى الفعالية التنظيمية ،وان نعمل على خلق أساليب تسيرية مبنية أساسا على نظام قيمي محلي يساهم في تحقيق أهداف التنظيم .

كما يبقى المجال مفتوحا أمام الباحثين في دراسة موضوع القيم ومدى تأثيره على السلوك التنظيمي بالطرائق العلمية المختلفة غير التي استعملت في هذه الدراسة لإثرائها أو نقدها بالأساليب الأكاديمية المعتمدة على الحجة العلمية .

الملاحق

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة محمد خيضر - بسكرة -

كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية

قسم العلوم الاجتماعية

- علم النفس -

تحكيم الاستبيان

حول دراسة مكملة لنيل شهادة الماجستير في علم النفس ، تخصص علم النفس العمل والتنظيم.
دراسة بعنوان:

" النسق أقيمي وعلاقته بالإبداع الإداري لدى
رؤساء الأقسام "
دراسة ميدانية بجامعة محمد خيضر بسكرة - و
جامعة المسيلة -

إشراف الأستاذ

تاويريت نور الدين

إعداد الطالب

شيخاوي صلاح الدين

ملحق رقم (01)

أستاذ الدكتور الفاضل :

تحية طيبة وبعد/

يطيب لنا أن نتقدم إلى سيادتكم بهذا الاستبيان، المعدة من اجل دراسة بعنوان "النسق أقيمي وعلاقته

بالإبداع الإداري لدى رؤساء الأقسام دراسة ميدانية بجامعة - محمد خيضر ببسكرة و - جامعة

المسيلة- دراسة مكملة لنيل شهادة الماجستير في علم النفس العمل والتنظيم .

ولتحقيق أهداف الدراسة قمنا بالبحث في التراث النظري وأدبيات الدراسات السابقة، من اجل إيجاد

بعض النماذج المتعلقة بمتغيرات الدراسة ، حيث وقع بين أيدينا مقياس النسق أقيمي معد من قبل

العالم الأمريكي "البورت" وزملائه والذي يقيس الأبعاد التالية :

القيم النظرية، الدينية، الاقتصادية، الاجتماعية، السياسية، الجمالية .

كما قام الباحث بتصميم استمارة، بحثية تقيس متغير الإبداع الإداري من خلال الأبعاد التالية : السلوك

الإبداعي، القدرات الإبداعية ، روح المخاطرة ، الحساسية للمشكلات .

و ارتأينا أن نعرض هذا النموذج عليكم ،لنتكرموا بتحكيمة وإبداء مرئياتكم و اقتراحاتكم وتعديلاتكم.

شاكر ومقدرا لكم جهودكم في ان تخرج الاستمارة بصورة أفضل

التعريف الإجرائي لمصطلحات الدراسة

النسق أقيمي:

وهو عبارة عن مصفوفة من القيم تأخذ شكل هرمي والتي يقيسها مقياس البورت وهي القيم الاجتماعية

،الدينية، النظرية، الجمالية، الاقتصادية ، والسياسية

الإبداع الإداري:

نقصد به الإبداع داخل الإدارة الجامعية، والذي يحدد نوعية الحلول والخدمات المقدمة ، والتخلص من

التفكير الاعتيادي ، و اتخاذ القرارات في الوقت المناسب.

ملحق رقم (01)

رؤساء الأقسام :

يقصد بالأستاذ الجامعي الذي يشغل منصب رئيس القسم الأكاديمي في جامعتي بسكرة والمسيلة

اختبار القيم

وضع

جوردن البورت ، وفيليب فرنون ، وجردلننزي

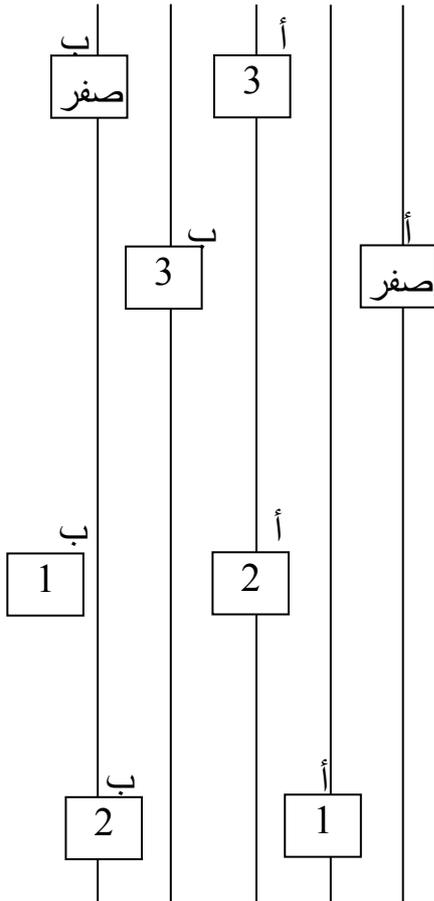
تعريب وإعداد

الدكتور عطية محمود هنا

القسم الأول

- التعليمات -

إليك بعض الأحكام والمشكلات التي يختلف الناس بشأنها بين ما تفضله بكتابة الرقم الصحيح في المربعات الموجودة إلى اليسار كل سؤال، وقد تظهر بعض الأحكام او المشكلات من حيث تفضيلك أو عدم تفضيلك لها في درجة واحدة ولكن مع ذلك حاول ان تختار واحدة منها تعتبرها من وجهة نظرك أفضل نسبيا من غيرها ولكل سؤال ثلاث درجات يمكنك ان توزعها باي طريقة من الطرق الآتية :-



إذا كنت توافق على العبارة (أ) ولا توافق على العبارة (ب) اكتب (3) في المربع الأول اسفل (أ) و (صفر) في المربع الثاني الموجود اسفل (ب) كما هو واضح في الشكل إلى اليسار امام هذه العبارة .

وإذا كنت توافق على العبارة (ب) ولا توافق على العبارة (أ) اكتب (3) في المربع الثاني الموجود اسفل (ب) و (صفر) في المربع الأول الموجود اسفل (أ) كما هو واضح في الشكل إلى اليسار امام هذه العبارة . وإذا كنت تفضل (أ) على (ب) بدرجة طفيفة ضع اجابتك بالطريقة الآتية : وهي ان تعطي (أ) درجتين (ب) درجة واحدة كما هو واضح في الشكل امام هذه العبارة . وإذا كنت تفضل (ب) على (أ) بدرجة طفيفة (ضئيلة) ضع اجابتك بالطريقة الآتية : وهي ان تعطي (ب) درجتين (أ) درجة واحدة كما هو موضح في الشكل إلى اليسار امام هذه العبارة لاحظ ان تكون اجابتك عن أي سؤال في هذا القسم واحدة مما يأتي :

3 ، صفر

او صفر ، 3

او 1 ، 2

او 2 ، 1

لا يوجد زمن محدد للإجابة ، ولكن لا تقضي وقتا طويلا في التفكير للإجابة عن ذي سؤال ، ولا تترك سوؤالا دون الإجابة .

1- ان الغرض الأساسي من البحث العلمي هو اكتشاف الحقيقة اكثر منه التطبيق العملي لها

(أ) نعم أم (ب) لا

2- يجب اعتبار الكتب المقدسة (السماوية) كتباً ذات قيمة أدبية اكثر منها كتباً ذات قيمة روحية (دينية)

(أ) نعم أم (ب) لا

3- أي الرجلين تعتقد انه اكثر اثرا في تقدم الجنس البشري

(أ) أرسطو (عالم ، فيلسوف)

(ب) محمد عبده (مصلح اجتماعي)

4- هل تفضل اذا اتحت لك الفرصة ان تكون ؟

(أ) من أصحاب الأموال في البنوك ؟

(ب) من رجال السياسة ؟

5- هل تعتقد ان من حق كبار الفنانين مثل محمد عبد

الوهاب (الموسيقيار) محمد القباني (المغني) الرصافي

(الشاعر) ان يكونوا انانيين لا يهتمون بمشاعر

الآخرين

(أ) نعم أم (ب) لا

6- ما هي الدراسة الأكثر فائدة للبشر ؟

(أ) الرياضيات (الحساب والجبر والهندسة)

(ب) الدين

7- ما هي وظيفة القادة في العصر الحاضر ؟

(أ) العمل على تنفيذ الأهداف العملية .

(ب) تشجيع اتباعهم على الاهتمام بحقوق الآخرين .

8- عندما تحضر احتفالا عظيما (دنيا او علميا او

سياسيا) بماذا تتأثر؟

(أ) بالزيينات والاعلام ؟

(ب) بقوة الجماعة وتأثيرها .

Form with 10 vertical lines and 10 boxes for answers, labeled with 'أ' and 'ب'.

9- ما هي الصفة التي تعتبرها افضل من غيرها ؟

(أ) التقى والورع

(ب) العطف وعدم الانانية

10- اذا اتاحت لك الفرصة لان تكون استاذا في الجامعة

فهل تفضل تدريس ؟

(أ) الشعر ام (ب) الكيمياء والطبيعات

11- اذا وجدت العنوانين الاتين على إحدى الصحف

وكانا في حجم واحد فايهما تقرا بعناية اكثر :

(أ) علماء الدين يجتمعون للاتفاق على بعض المسائل .

(ب) تحسن عظيم في السوق التجارية

12- اذا وجدت العنوانين الآتية فايهما تقرا بعناية اكثر ؟

(أ) محكمة التميز تعارض في احدى الأحكام .

(ب) اكتشاف نظرية علمية جديدة .

13- عندما تزور احد المساجد او الكنائس هل تجد ان

تاثرك بالرهبة والخشوع والناحية الدينية اكثر من

تاثرك بجمال الفن والعمارة ؟

(أ) نعم او (ب) لا

14- اذا كان لديك وقت فراغ فهل تقضيه .

أ- في تنمية احدى مهارتك

ب- في التطوع للقيام بخدمة اجتماعية عامة .

15- اذا قمت بزيارة احدى المعارض هل تهتم برؤية ؟

أ- المنتجات الصناعية الحديثة .

ب- الاجهزة العلمية .

16- اذا اتاحت لك الفرصة فهل تفضل إنشاء

أ- جمعية للمناظرات والمناقشات

ب- فرقة موسيقية كلاسيكية

Diagram showing a grid of 16 questions (9-16) with two columns of answer boxes labeled 'أ' and 'ب'.

9- ما هي الصفة التي تعتبرها افضل من غيرها ؟	أ	ب
(أ) التقى والورع		
(ب) العطف وعدم الانانية		
10- اذا اتاحت لك الفرصة لان تكون استاذا في الجامعة	أ	ب
فهل تفضل تدريس ؟		
(أ) الشعر ام (ب) الكيمياء والطبيعات		
11- اذا وجدت العنوانين الاتين على إحدى الصحف	أ	ب
وكانا في حجم واحد فايهما تقرا بعناية اكثر :		
(أ) علماء الدين يجتمعون للاتفاق على بعض المسائل .		
(ب) تحسن عظيم في السوق التجارية		
12- اذا وجدت العنوانين الآتية فايهما تقرا بعناية اكثر ؟	أ	ب
(أ) محكمة التميز تعارض في احدى الأحكام .		
(ب) اكتشاف نظرية علمية جديدة .		
13- عندما تزور احد المساجد او الكنائس هل تجد ان	أ	ب
تاثرك بالرهبة والخشوع والناحية الدينية اكثر من		
تاثرك بجمال الفن والعمارة ؟		
(أ) نعم او (ب) لا		
14- اذا كان لديك وقت فراغ فهل تقضيه .	أ	ب
أ- في تنمية احدى مهارتك		
ب- في التطوع للقيام بخدمة اجتماعية عامة .		
15- اذا قمت بزيارة احدى المعارض هل تهتم برؤية ؟	أ	ب
أ- المنتجات الصناعية الحديثة .		
ب- الاجهزة العلمية .		
16- اذا اتاحت لك الفرصة فهل تفضل إنشاء	أ	ب
أ- جمعية للمناظرات والمناقشات		
ب- فرقة موسيقية كلاسيكية		

			أ	ب	
ب					
	ب				
			أ	ب	
	ب	أ			
ب			أ		

أ- نشأة الدين أم ب- نشأة الصناعة .

25- ايهما اكثر فائدة للمجتمع الحديث ؟

أ- الاهتمام بحقوق المواطنين ورفاهيتهم .

ب- التعميق في فهم القوانين التي تسيطر على السلوك الانساني من الناحية النظرية .

26- اذا كنت في مركز يسمح لك برفع مستوى المعيشة

او للتاثير في الراي العام فماذا تفضل .

أ- ان ترفع مستوى المعيشة

ب- ان تؤثر في الراي العام

27- هل تفضل سماع سلسلة من المحاضرات من

أ- تقدم الخدمة الاجتماعية .

ب- الفنانين المحدثين .

28- هنالك بعض الاراء تشير الى ان الكون نشأ وفقا

للقوانين الطبيعية ولذلك ليس هنالك من داع ان

يكون خالق للكون فهل :

أ- توافق على هذا القول .

ب- لا توافق عليه .

29- أي الصفحتين تفضل ان تقرأ في جريدة ؟

أ- صفحة الاعلانات التجارية والمالية .

ب- صفحة الفن او المعارض الفنية .

30- ايهما في نظرك اهم بالنسبة لطفلك ؟

أ- التربية الدينية .

ب- التربية الرياضية .

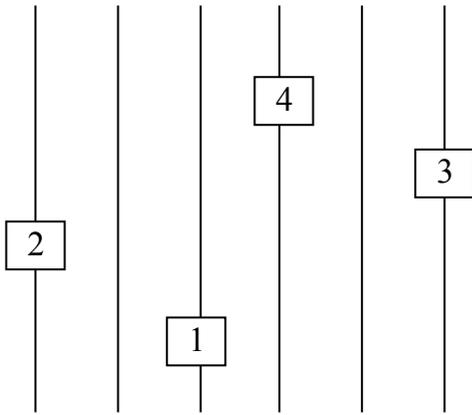
القسم الثاني

التعليمات /

لكل سؤال من الأسئلة الآتية اربعة إجابات والمطلوب منك ان تترتب هذه الإجابات تبعا لتفضيلك الشخصي لكل منها وذلك بان تكتب درجة لكل اجابة في المربع المناسب الموجود الى اليسار وهذه الدرجات هي 4، 3، 1، 2 و توزع كالاتي :

(4) درجات للإجابة التي تفضلها على غيرها ، (3) درجات للإجابة التي تتلوها في التفصيل ثم (2) للإجابة الثالثة في التفصيل ، (1) درجة للإجابة الأخيرة في فصيل .

مثال/



إذا كان أمامك سؤال وأجوبته فضع :

- 4 في المربع المقابل للإجابة التي تفضلها أكثر من غيرها .
- 3 في المربع المقابل للإجابة التي تلوها في التفصيل
- 2 في المربع المقابل للإجابة الثالثة في التفصيل .
- 1 في المربع المقابل للإجابة الأخيرة في التفصيل .

(كما في الشكل الموجود الى اليسار)

قدر الإجابة تبعا لوجهة نظرك في التفصيل ولا تخرج من الإجابات المقدمة إليك رتب الإجابات الأربعة حسب تفضيلك لها وخذن اذا عجزت من الترتيب الدقيق تأكد من انك لا تعطي للإجابات سوى الدرجات الآتية :

1 ، 3، 2، 4

لا تترك أي سؤال دون ان تجيب عنه .

ا		ب		د
	ج			
	أ		ج	ب
		د		
ب	ج		أ	
		د		ج
		ب	أ	
	ج			د
		ب		أ
د			ب	
	ج			
		د		أ
ج			ب	
	د			

- 1- هل تعتقد ان الحكومة الصالحة ينبغي ان تهدف الى :
 - أ- رعاية الفقراء والمرضى والمسنين .
 - ب- تطوير الصناعة والتجارة
 - ج- اتباع المبادئ الاخلاقية العليا في سياستها
 - د- توليد احترام وكرامة الشعب بين الشعوب الاخرى
- 2- يحسن يقضي الشخص الذي يعمل طوال ايام الاسبوع عطلته الاسبوعية
 - أ- في تثقيف نفسه بقراءة الكتب الحديثة
 - ب- في السياحة والالعاب الرياضية
 - ج- في حضور الحفلات الموسيقية
 - د- في الاستماع الى خطبة دينية
- 3- اذا كان في مقدورك ان تؤثر في السياسة التربوية المدارس فهل تحاول :
 - أ- ان تشجيع دراسة الموسيقى والفنون الجميلة .
 - ب- ان تشجيع دراسة المشكلات الاجتماعية .
 - ج- ان تزود المدارس بالمختبرات
 - د- العمل على زيادة القاعدة العلمية للمواد الدراسية .
- 4- تفضل الصديق
 - أ- الكف الدؤوب ذا التفكير العملي
 - ب- الذي يفكر في الكون والحماية
 - ج- الذي يتميز بالقيادة والتنظيم
 - د- الذي يظهر قوة فنية وحماسية
- 5- اذا كنت تعيش في مدينة صغيرة وتوفر لديك المال الذي يزيد عن حاجتك فهل تفضل ان :
 - أ- تستثمره في تنمية التجارة والصناعة .
 - ب- تمنحه للهيئات الدينية لمساعدتها في عملها.
 - ج- تقدمه للهيئات العلمية لصرفه في البحث العلمي .
 - د- تهيئة لجمعيات رعاية الاسرة .
- 6- ما الذي تستمتع به عندما تذهب الى المسرح ؟
 - أ- الروايات التي تدرس حياة العظماء
 - ب- الروايات الخيالية والراقية
 - ج- الروايات الانسانية التي تدرس الام الناس ومشكلاتهم

د- الروايات التي تدافع عن وجهة نظر معينة

7- اذا كنت تستطيع القيام باي عمل من الاعمال الاتية وكانت اجورها واحدة فما هو العمل الذي تفضله ؟
أ- ان تكون عالما في الرياضيات (الحساب والجبر والهندسة) .

ب- ان تكون مدير لمحل تجاري كبير

ج- ان تكون من رجال الدين

د- ان تكون من رجال السياسة

8- اذا توفر لديك المال والوقت فماذا تفضل .

أ- ان تقتني عددا من اللوحات الفنية والتماثيل .

ب- ان تنشئ معهد لرعاية ضعاف العقول ورعايتهم .

ج- ان تعمل على ان تكون عضوا في المجلس الوطني او وزيرا .

د- ان تنشئ مؤسسة مالية او تجارية خاصة بك .

9- اذا كنت في مجتمع يضم اصدقاء من نفس الجنس

فما هو الموضوع الذي تفضل التحدث فيه ؟

أ- معنى الحياة

ب- التطورات العلمية

ج- الادب

د- الاشتراكية والتغير الاجتماعي

10- ماذا تفضل ان تعمل في اثناء عطلتك الصيفية ؟

أ- ان تكتب مقالا يتناول حياة احد الناس وتنشره

ب- ان تذهب الى مكان منعزل تتمتع فيه بالمناظر الطبيعية الجميلة .

ج- ان تشترك في مباراة في التنس ومباراة اخرى .

د- ان تتدرب على عمل تجاري او صناعي جديد .

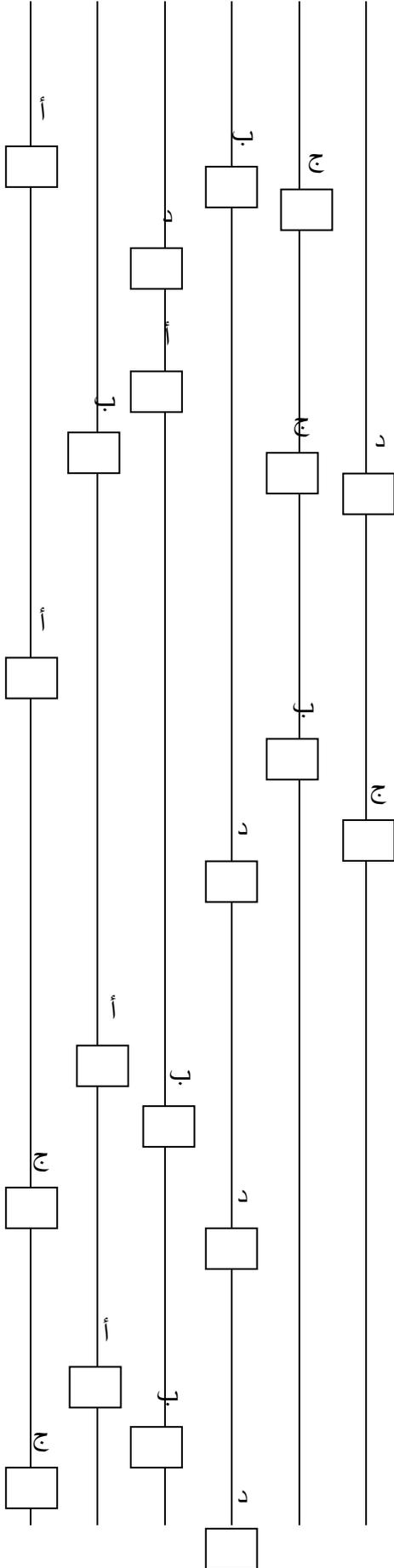
11- لماذا تعتبر الاكتشافات العظيمة مهمة في نظرك ؟

أ- لانها تمثل انتصار الانسان على قوة الطبيعة العنيفة .

ب- لانها تزيد من معلوماتنا في الجغرافية وغيرها .

ج- لانها توثق الروابط بين الشعوب في جميع انحاء العالم.

The form consists of 20 vertical lines. Each line has a box at the top and bottom. The letters 'أ', 'ب', 'ج', and 'د' are placed at various points along the lines to indicate the correct answer for each question. For example, for question 7, the correct answer is 'أ', so the box at the top of the first line is marked with 'أ'. For question 8, the correct answer is 'ب', so the box at the top of the second line is marked with 'ب'. For question 9, the correct answer is 'ب', so the box at the top of the second line is marked with 'ب'. For question 10, the correct answer is 'ب', so the box at the top of the second line is marked with 'ب'. For question 11, the correct answer is 'ب', so the box at the top of the second line is marked with 'ب'.



د- لانها تؤدي الى زيادة معرفتنا في العالم .

12- ما الذي ينبغي ان يسير الانسان في حياته تبعاً له

أ- لعقيدته الدينية .

ب- القيم الفنية والجمالية .

ج- لما تفرضه عليه تقانيته وزملائه في العمل .

د- لخير الانسانية .

13- من الذي تفضله من الاشخاص الاتين ؟

أ- ممرضة من الممرضات المشهورة .

ب- قائد سياسي .

ج- رجل من رجال الاعمال .

د- عالم من العلماء .

14- عندما تنامل لوحة فنية مثل العشاء الاخير التي

رسمها ليوناردو دافنشي تفكر فيها على اساس ؟

أ- انها تعبير عام على ارقى العواطف والمشاعر الدينية.

ب- انها احدي اللوحات التي لا تقدر بثمن، ولا يمكن

تعويضها .

ج- علاقتها بعبقرية ليوناردو دافنشي المتعددة وقيمتها في

التاريخ .

د- انها منتهى الانسجام الفني والتصميم الإبداعي

15- للذكور فقط : المرأة التي تفضلها في اختيارك زوجة لك

؟

أ- المرأة التي تستطيع ان تحقق مركزاً اجتماعياً وتحصل

على إعجاب الآخرين .

ب- المرأة التي تحب مساعدة الآخرين .

ج- المرأة التي تنظر الى الحياة نظرة روحية متدينة في

اساسها .

د- المرأة الموهوبة من الناحية الفنية .

16- للإناث فقط: الرجل الذي تفضلين ان يكون زوجاً لك هو:

أ- الرجل الناجح في عمله والذي يحصل على اعجاب الآخرين .

ب- الرجل الذي يحب مساعدة الآخرين .

ج- الرجل الذي ينظر الى الحياة نظرة روحية متدينة في أساسها

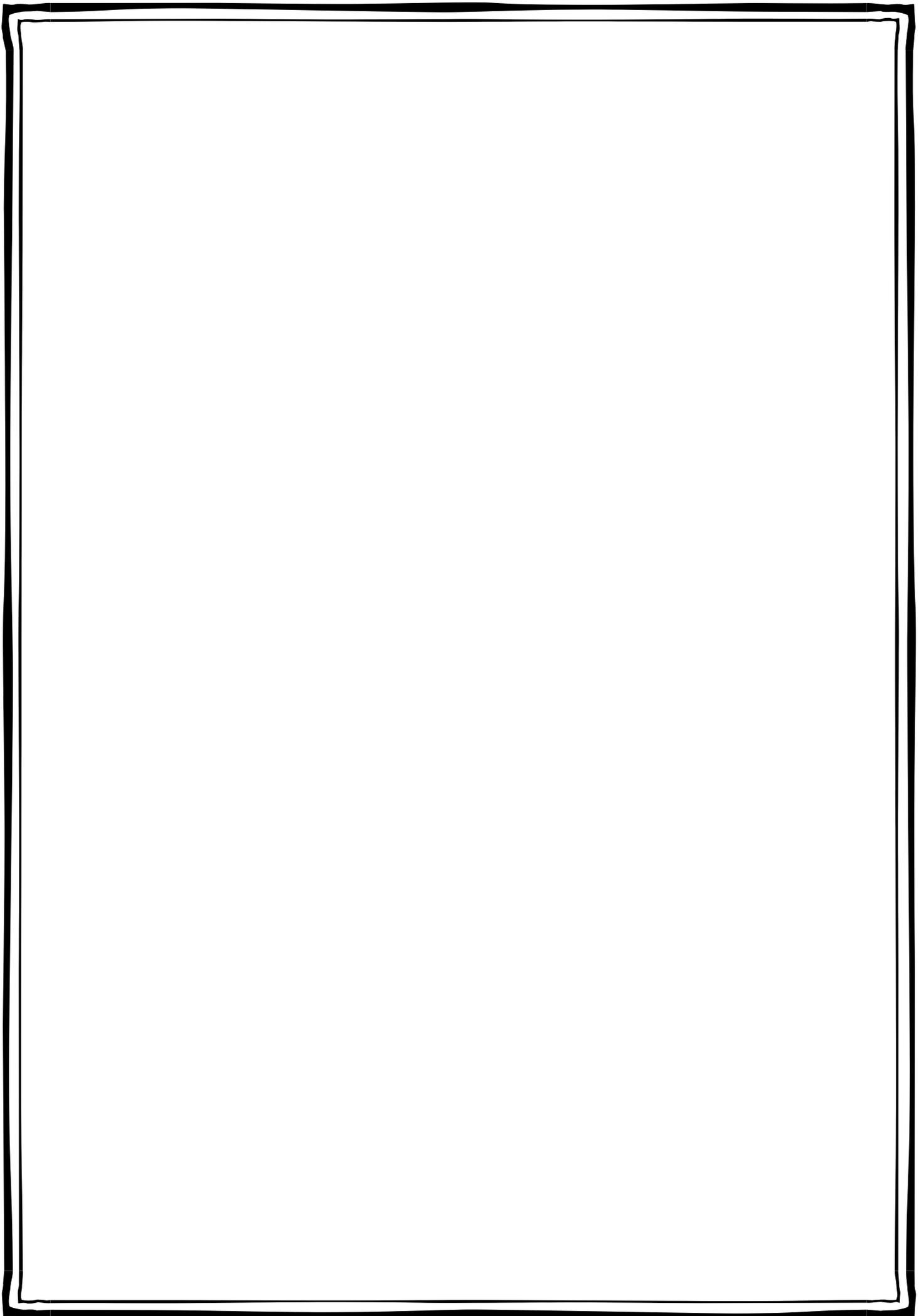
د- الرجل الموهوب من الناحية الفنية .

إستمارة الإبداع الإداري

ملاحظات	لا تقيس	تقيس	البند	البعد
			امتلك الصلاحيات الكافية التي تمكنني من اتخاذ القرارات الخاصة بالتغيير والتحديث	السلوك الإبداعي
			أشعر بالرغبة في تقديم اقتراحات وأساليب جديدة في أداء العمل	
			أقدم المساعدة لأصحاب الأفكار الجديدة	
			أتبنى أسلوب تحديد الزمن في إنجاز المهام	
			أميل لإيجاد أكثر من حل للمشكلة الواحدة	
			أستطيع اتخاذ قرار حاسم في فترة قياسية نسبيا	
			أحدد بسرعة أي مشكلة تعقب السير الحسن للقسم	الحساسية للمشكلات
			أستطيع التحكم في مسببات المعوقات التنظيمية والتسييرية للقسم	
			أضع عدة حلول لأي مشكلة تواجهني	
			أستطيع مواجهة أكثر من مشكلة وأضع حلا مناسبة لها	
			أجمع أكبر قدر من المعلومات لتحديد المشكلة	
			استجمع كافة الأفكار التي تخطر في بالي عن تحديد المشكلة لاستبعاد بعضها والربط بينها	
			أستطيع اتخاذ قرارات مهمة في ندرة المعلومات المتاحة	روح الخاطرة
			لا أتردد في تبني لأفكار إبداعية جديدة	
			أميل للقيام بإعمال جديدة ذات مخاطرة عالية	
			أكون في مقدمة الذين يحاولون تجربة فكرة إبداعية جديدة	
			لا التزم بالقواعد والتنظيمات المقيدة لروح المبادرة والإبداع	
			أتمسك بموقفي في حالة عدم توافقي مع الفاعلين ضمن إطارهم العملي	
			أنفرد في اتخاذ القرار في حالة واجهتني مشكلة	القدرات الإبداعية
			أثق في قدراتي لتحقيق الأهداف المسطرة	
			أعدل في طريقة حل المشكلات للوصول إلى أفضل الحلول	
			أقبل الأفكار الجديدة للحل المشكلات	
			أقوم بنقد الأفكار الجديدة	
			أحرص على إحداث تغييرات في أساليب العمل بين فترة وأخرى	

يوضح الجدول الآتي طريقة تصحيح مقياس النسق القيمي

الصفحة	القيمة النظرية	القيمة الاقتصادية	القيمة الجمالية	القيمة الاجتماعية	القيمة السياسية	القيمة الدينية	مجموع الدرجات في كل سطر وينبغي ان يعادل الارقام الموجودة هنا
القسم الأول ص2	ر	س	ت	ص	ي	ز	24
ص3	ز	ي	ص	ت	س	ر	24
ص4	ص	ر	ز	س	ت	ي	21
ص5	س	ص	ي	ر	ز	ت	21
القسم الثاني ص7	ي	ت	س	ز	ر	ص	60
ص8	ت	ز	ر	ي	ص	س	50
ص9	ر	س	ت	ص	ي	ز	40
مجموع الإضافة أو الحذف الدرجة النهائية	3+	1-	4+	3-	2+	5-	240



قائمة الاساتذة المحكمين للمقياسين

الرقم	الاسم واللقب	الدرجة العلمية	التخصص	الوظيفة الحالية	الجامعة
01	جاير نصر الدين	دكتوراه	علم النفس الاجتماعي	أستاذ التعليم العالي	جامعة بسكرة
02	ضياف زين الدين	دكتوراه	علم النفس العمل والتنظيم	أستاذ التعليم العالي	جامعة المسيلة
03	مجاهدي الطاهر	دكتوراه	علم النفس العمل والتنظيم	أستاذ محاضر أ	جامعة المسيلة
04	عمور العيد	دكتوراه	علوم التربية	أستاذ محاضر أ	جامعة المسيلة
05	رابحي اسماعيل	دكتوراه	علوم التربية	أستاذ محاضر ب	جامعة بسكرة
06	زقعار فتحي	دكتوراه	تربية خاصة	أستاذ محاضر أ	جامعة الجزائر 02
07	بوعمامة	دكتوراه	علم النفس العمل والتنظيم	أستاذ محاضر ب	جامعة الجزائر 02
08	التير رضا	دكتوراه	علم النفس العمل والتنظيم	أستاذ محاضر أ	جامعة الجزائر 02

الملحق رقم (04): يوضح نتائج الدراسة

باستخدام برنامج spss