

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية



وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة محمد خيضر - بسكرة -



كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير

قسم علوم التسيير

الموضوع:

دور الإدارة الذاتية في تعزيز الإبداع لدى الأساتذة الباحثين

دراسة حالة جامعة محمد خيضر بسكرة

مذكرة مقدمة كجزء من متطلبات نيل شهادة الماستر في علوم التسيير.

تخصص: إدارة الموارد البشرية.

الأستاذ المشرف:

- حجازي إسماعيل.

من إعداد الطالب:

- شبيرة وليد.

- شابي محمد.

لجنة المناقشة

الجامعة	الصفة	الرتبة	أعضاء اللجنة
بسكرة	رئيسا	- أستاذ تعليم عالي	- دبله فاتح
بسكرة	مشرفا	- أستاذ تعليم عالي	- حجازي إسماعيل
بسكرة	مناقشا	- أستاذ محاضر أ	- برني لطيفة

الموسم الجامعي: 2021-2022

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية



وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة محمد خيضر - بسكرة -



كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير

قسم علوم التسيير

الموضوع:

دور الإدارة الذاتية في تعزيز الإبداع لدى الأساتذة الباحثين

دراسة حالة جامعة محمد خيضر بسكرة

مذكرة مقدمة كجزء من متطلبات نيل شهادة الماستر في علوم التسيير.

تخصص: إدارة الموارد البشرية.

الأستاذ المشرف:

- حجازي إسماعيل.

من إعداد الطالب:

- شبيرة وليد.

- شابي محمد.

لجنة المناقشة

الجامعة	الصفة	الرتبة	أعضاء اللجنة
بسكرة	رئيسا	- أستاذ تعليم عالي	- دبله فاتح
بسكرة	مشرقا	- أستاذ تعليم عالي	- حجازي إسماعيل
بسكرة	مناقشا	- أستاذ محاضر أ	- برني لطيفة

الموسم الجامعي: 2021-2022

شكرنا وإعترافنا بهدايا ربنا

الحمد لله الذي هدانا لهذا وما كنا لنهتدي لولا أن هدانا الله، والصلاة والسلام على الحبيب المصطفى وعلى إله وصحبه ومن سار على هداه إلى يوم الدين... أما بعد:

امثالا لقوله تعالى:

﴿لئن شكرتم لأزيدنكم﴾ سورة إبراهيم الآية [7]

وقول رسوله الكريم:

﴿من لم يشكر الناس لم يشكر الله عز وجل﴾

نتقدم أولا بالشكر لوالدينا وأخواتنا حفظهم الله وأمدهما بالصحة والعافية

نتقدم بالشكر والعرفان إلى أستاذنا الفاضل "حجازي إسماعيل" على صبره وتشجيعه لنا

طوال فترة البحث

كما نشكر كل أساتذة قسم التسيير ونخص بالذكر "أقطي جوهرة"

كما لا ننسى كل من ساعدنا وشجعنا طوال العام من أصدقاء وغيرهم.

* شبيرة وليد

* شابي محمد

ملخص:

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على دور إدارة الذات في تعزيز الإبداع لدى الأساتذة الباحثين بجامعة محمد خيضر بسكرة، ولتحقيق أهداف الدراسة تم توزيع (150) استبانة على الأساتذة الباحثين بجامعة محمد خيضر بسكرة، وتم استرداد (75) استبانة صالحة للدراسة، وقد استخدمنا مجموعة من الأساليب الإحصائية لتحليل إجابات أفراد العينة كما اختبرنا فرضيات الدراسة وذلك بالاعتماد على برنامج الحزمة الإحصائية (SPSS).

وتوصلنا إلى أن هناك دور ذو دلالة إحصائية للإدارة الذاتية في تعزيز الإبداع لدى الأساتذة الباحثين، كما وتوصلت الدراسة أن للثقة في نفس لها دور ذو دلالة إحصائية في تعزيز الإبداع لدى الأساتذة الباحثين بجامعة محمد خيضر بسكرة، بينما كل من مبدأ إدارة الوقت والتخطيط والاتصال ليس لها دور ذو دلالة إحصائية على الإبداع لدى الأساتذة الباحثين جامعة محمد خيضر بسكرة، وقدمت الدراسة مجموعة من الاقتراحات ذات الصلة بالموضوع.

الكلمات المفتاحية: إدارة الذات، الإبداع، الأساتذة الباحثين.

Summary:

This study aimed to identify the role of self-management in enhancing creativity among research professors at Mohammed khider university of Biskra; To achieve the objectives of the study, (150) questionnaires were distributed to the research professors of Mohammed khider university of Biskra, and (75) questionnaires valid for the study were retrieved. We have used a set of statistical methods to analyze the answers of the sample members. We also tested the hypotheses of the study, depending on the statistical package program (SPSS).

We conducted that there is a statistically significant role for self- management in enhancing creativity among researchers, study also found that self- confidence has a statistically significant role in enhancing creativity among professors and researchers at Mohammed khider university of Biskra, planning and communication have no statistically significant role on the creativity of the research professors of Mohammed khider of Biskra, and the study presented a set of suggestions related to the topic.

Keywords: self- management, creativity, professors' researchers.

قائمة الجداول

الصفحة	العنوان	الرقم
34	توزيع العينة حسب الجنس.	1-3
35	توزيع العينة حسب العمر.	2-3
36	توزيع العينة حسب سنوات الخبرة المهنية.	3-3
37	توزيع العينة حسب الكلية.	4-3
40	الاتجاه العام حسب مجالات المتوسط الحسابي.	5-3
40	معاملات الارتباط بين أبعاد الدراسة ومحاورها.	6-3
41	معامل الصدق والثبات.	7-3
43	اختبار التوزيع الطبيعي.	8-3
44	قياس درجة التخطيط لدى الأساتذة الباحثين.	9-3
45	قياس درجة الاتصال لدى الأساتذة الباحثين.	10-3
46	قياس درجة الثقة في النفس لدى الأساتذة الباحثين.	11-3
47	قياس درجة إدارة الوقت لدى الأساتذة الباحثين.	12-3
48	مستوى إدارة الذات لدى الأساتذة الباحثين.	13-3
49	قياس درجة الطلاقة الفكرية لدى الأساتذة الباحثين.	14-3
50	قياس درجة المرونة الفكرية لدى الأساتذة الباحثين.	15-3
51	قياس درجة الأصالة الفكرية لدى الأساتذة الباحثين.	16-3
52	قياس درجة الحساسية للمشكلات لدى الأساتذة الباحثين.	17-3
53	قياس درجة الإبداع لدى الأساتذة الباحثين.	18-3
54	نتائج تحليل الإنحدار الخطي البسيط للتأكد من صلاحية النموذج للفرضية الرئيسية.	19-3
54	نتائج تحليل انحدار الخطي البسيط لاختبار دور إدارة الذات في تعزيز الإبداع لدى الأساتذة الباحثين.	20-3
56	نتائج تحليل الإنحدار الخطي المتعدد للتأكد من صلاحية النموذج للفرضيات الفرعية.	21-3
56	نتائج تحليل الانحدار المتعدد لاختبار دور إدارة الذات بأبعادها المختلفة في تعزيز الإبداع لدى الأساتذة الباحثين.	22-3

قائمة الأشكال

الصفحة	العنوان	الرقم
ح	نموذج الدراسة.	1-أ
4	أنواع الإبداع حسب فريدريك تايلور.	1-1
24	علاقة إدارة الذات بالإبداع.	1-2
38	توزيع العينة حسب الجنس.	1-3
39	توزيع العينة حسب متغير العمر.	2-3
40	توزيع العينة حسب متغير الخبرة المهنية.	3-3
41	توزيع العينة حسب متغير كليات التدريس.	4-3
46	التوزيع الطبيعي لمتغيرات الدراسة.	5-3

قائمة الملاحق

العنوان	الرقم
الاستبيان الخاص بالدراسة.	1
قائمة المحكمين.	2

المقدمة

تمهيد:

جميعنا وبلا استثناء يتطلع ويريد ويجب إلى النجاح والابداع، حسب وضعه وطريقته، لكن المشكلة تكمن في ان للنجاح والابداع ضريبة إما ان تكون معنوية أو حسية، او بهما وعلى قدر هذه الضريبة يصل الشخص إلى ما يصبو إليه، وهذا جميعه ينبع من خانة استراتيجية مهمة للغاية وهي: إدارة الذات فبقدر التحكم والسيطرة على الذات بطريقة الصحيحة يتم النجاح والابداع، ويجب أن تشحن هذه الاستراتيجية بالصبر على المشاق والمتاعب لأن المجد لا يأتي بسهولة وهذا سر النجاح والابداع. (شوقي مفلح، حرير، 2011، ص 7)

ومن خلال ذلك فإدارة الذات تعتبر تحدي يواجه أي شخص يرغب في رفع سقف طموحاته من اجل تحقيق أهدافه وطموحاته ولاسيما الأساتذة الباحثين، كونها تتطلب الإرادة والاستمرارية والتحسين والتحديث المستمر للأهداف، فهذه الأهداف ليست ثابتة فهي تتغير مع تغير الظروف والمواقف والطموحات التي يصبو لها الفرد بالتالي تتغير استراتيجيات ممارسات إدارة الذات، فالتحديث المستمر لإدارة ذاتنا يعبد لنا الطريق لإبداع وتحقيق الأهداف التي تم تسطيرها.

يعتبر الابداع من اهم المفاهيم المتداولة في عصرنا الحالي عصر التطور، العصر الذي يمجذ كل ما هو جديد وغير مألوف، عرفه الباحثون (انتاج شيء ما على ان يكون جديدا في صياغته وان كانت عناصره موجودة من قبل كأبداع عمل من الاعمال العلمية او الفنية والأدبية) وبالتالي فالإبداع يشمل جميع المجالات والاعمال، فعملية الابداع تتطلب جهد كبير ومقومات أساسية ليصبح الفرد قادر على القيام بهذه العملية، ولذلك من بين اهم المتطلبات لتحقيق الابداع انها ترتبط بنسبة كبيرة بالفرد، حيث انه يجب ان يكون الفرد في حالة نفسية جيدة والثقة في النفس وإدارة وقتنا بالفعالية والتخطيط الجيد وغيرها تعتبر من اهم المتطلبات التي تحقق العملية الإبداعية.

الإشكالية والأسئلة الفرعية:

تعتبر إدارة الذات أساس كل عمل ناجح كونها تساعد الانسان بإدارة وقته بفعالية والتخطيط السلس للأهداف وكذلك تعمل على زرع الثقة في النفس، حيث تعتبر اهم مقومات الابداع فكل عمل متقن وغير مألوف تكون بداياته مرسومة بدقة ومن خلال ذلك نطرح التساؤل الرئيسي:

ما دور إدارة الذات في تعزيز الابداع لدى الأساتذة الباحثين بجامعة محمد خيضر بسكرة؟

تدرج من خلال هذه الإشكالية الأسئلة الفرعية الآتية:

- ✓ ما دور إدارة الوقت في تعزيز الابداع لدى الأساتذة الباحثين بجامعة محمد خيضر بسكرة؟
- ✓ ما دور التخطيط في تعزيز الابداع لدى الأساتذة الباحثين بجامعة محمد خيضر بسكرة؟
- ✓ ما دور الثقة في النفس في تعزيز الابداع لدى الأساتذة الباحثين بجامعة محمد خيضر بسكرة؟
- ✓ ما دور الاتصال في تعزيز الابداع لدى الأساتذة الباحثين بجامعة محمد خيضر بسكرة؟



الدراسات السابقة:

أولاً: الدراسات المتعلقة ب إدارة الذات.

❖ دراسة (هبة محمد محمود احمد، 2014): حول اثر إدارة الذات على عملية اتخاذ القرارات لدى موظفي الإدارة العليا في الجامعة الإسلامية بغزة، مذكرة ماجستير في إدارة الاعمال، جامعة غزة، فلسطين، 2014 هدفت هذه الدراسة في التعرف على اثر إدارة الذات على عملية اتخاذ القرارات لدى العاملين في الإدارة العليا في الجامعة الإسلامية في غزة، واعتمدت الباحثة في دراستها على المنهج الوصفي التحليلي، حيث استخدمت أسلوب الحصر الشامل لجمع البيانات لمجتمع الدراسة البالغ (177) موظفا وموظفة من الإداريين والاكاديميين في الجامعة الإسلامية من ذوي المناصب الإدارية، واستخدمت الاستبانة لقياس متغيرات الدراسة، كما تم الاستعانة ببرنامج التحليل الاحصائي.

وتمثلت أهم نتائج الدراسة فيما يلي:

1. أظهرت الدراسة أن هناك إدارة للذات بدرجة جيدة عند العاملين في الإدارة العليا في الجامعة الإسلامية.
2. أظهرت الدراسة موافقة بدرجة جيدة من قبل افراد عينة الدراسة على وجود (القدرة على تحقيق الأهداف، القدرة على تخطيط وإدارة الوقت، القدرة على التحدي والمثابرة في مواجهة المواقف الصعبة، المرونة، تحمل المسؤوليات، الدافعية للإنجاز، القدرة على اتخاذ القرارات) لدى العاملين في الإدارة العليا في الجامعة الإسلامية.
3. اشارت الدراسة إلى وجود علاقة طردية بين (السعي إلى تحقيق الأهداف، القدرة على التخطيط وإدارة الوقت، التحدي والمثابرة في مواجهة المواقف الصعبة، المرونة، تحمل المسؤوليات، الدافعية للإنجاز) والقدرة على اتخاذ القرارات لدى العاملين في الإدارة العليا بالجامعة الإسلامية.
4. اشارت النتائج أن هناك قدرة على اتخاذ القرارات الإدارية المناسبة لدى موظفي الإدارة العليا في الجامعة الإسلامية بغزة.

❖ دراسة (خيري محمد احمد شعيب، 2011): حول أثر إدارة الذات على فرص التشغيل، دراسة تطبيقية على خريجي

كلية مجتمع تدريب غزة الأقسام الفنية، مذكرة ماجستير في إدارة الاعمال، الجامعة الإسلامية غزة، فلسطين، 2011

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على الدور الذي تلعبه إدارة الذات في تحقيق فرص عمل مناسبة للخريجين من الأقسام الفنية في كلية مجتمع تدريب غزة-وكالة الغوث الدولية. ولقد قام الباحث بتحديد محاور لدراسة إدارة الذات لدى الخريج من خلال مؤشرات سلوكية يمكن قياسها بواسطة أداة عملية استخدمها الباحث وهي استبانة اعدت لهذا الغرض. أما هذه المحاور فكانت: مستوى إدارة الجانب السلوكي، مستوى إدارة الجانب الصحي (الجسدي والنفسي) والشخصية، ومستوى إدارة الجانب المهني.

استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي الذي يعتمد على جمع البيانات حول الظاهرة وتفسيرها وتم استخدام البرنامج الاحصائي SPSS لتحليل البيانات من مجتمع الدراسة الذي يتكون من جميع الخريجين في كلية مجتمع تدريب غزة في السنوات 2007، 2008، 2009، المقدر عددهم بحوالي 1738 خريج وخريجة من خلال الاستبانة كأداة رئيسية للبحث، صممت

خصيصاً لهذا الغرض لتطبيقها على عينة الدراسة المكونة من 400 خريج وخريجة وتم استرداد 315 استبانة بنسبة استرداد 78.8 وكان التساؤل الرئيس للبحث ما اثر إدارة الذات للخريج على تحقيق فرص تشغيل مناسبة؟

ومن أهم النتائج الدراسة ما يلي:

1. وجود تفاوت في مستويات إدارة الذات لدى خريجي كلية مجتمع تدريب غزة
2. الخريجون الذين حصلوا على فرصة عمل يمتلكون مستويات في إدارة الذات أعلى من زملائهم الذين لم يتمكنوا من الحصول على عمل مناسب.
3. وجود علاقة موجبة بين مستوى إدارة الذات وبين جودة فرصة العمل التي يحصل عليها الخريج.

❖ دراسة (كمال مخامرة، 2018): حول إدارة الذات وعلاقتها بالجدية في العمل لدى أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة القدس المفتوحة فرع بيت لحم، فلسطين، 2018.

هدفت هذه الدراسة للتعرف على مستوى إدارة الذات وعلاقتها بمستوى الجدية في العمل لدى هيئة التدريس في جامعة القدس المفتوحة فرع بيت لحم من وجهة نظرهم، ومعرفة تأثير كل المتغيرات (الجنس، المؤهل العلمي، الوظيفة) على مستوى إدارة الذات والجدية في العمل، تكون مجتمع الدراسة من جميع أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعة والبالغ عددهم (42) عضواً، أجريت الدراسة على عينة عشوائية قوامها (35) عضواً من أعضاء الهيئة التدريسية، من استخدمت استبانة إدارة الذات، واستبانة الجدية في العمل،

أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة:

1. مستوى إدارة الذات جاءت بدرجة مرتفعة، ومستوى الجدية في العمل جاء بدرجة مرتفعة.
2. توجد علاقة ارتباطية موجبة ذات دلالة إحصائية بين إدارة الذات والجدية في العمل
3. توجد فروق ذات دلالة إحصائية لمستوى ادرة الذات تعزى لمتغير الجنس ولا توجد فروق تعزى لمتغير المؤهل والوظيفة.
4. عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية لمستوى الجدية في العمل تعزى لمتغير الجنس، والمؤهل العلمي والوظيفة

❖ دراسة (هديل سعيد كاظم، عدي حسين شعلان، 2017): حول الدور الوسيط لإدارة الذات في العلاقة بين ضغوط العمل، والاعتراب الوظيفي، بحث ميداني في بعض كليات جامعة بغداد، بكلية الإدارة والاقتصاد، جامعة بغداد، 2017

هدفت هذه الدراسة الى اختبار العلاقة بين ضغوط العمل بأبعاده (صراع الدور وغموض الدور وعبء العمل وطبيعة العمل) كمتغير مستقل وتأثيرها في الاعتراب الوظيفي بأبعاده (العجز، انعدام القوة ولا معنى و اللامعيارية والعزلة الاجتماعية وغربة الذات) كمتغير معتمد، عبر إدارة الذات بأبعاده (ضبط النفس والثقة بالنفس والمبادرة والتكيف والضمير الحي) كمتغير وسيط، في بعض كليات جامعة بغداد العلمية (الطب والهندسة) والإنسانية (التربية والادب) وقد تم جمع البيانات المتعلقة بالجانب العملي والذي طبق على عينة عشوائية طبقية بلغ عددها (306) فرداً من أساتذة وتدريسي الكليات المذكورة والذين يمثلون مجتمع البحث البالغ عددهم (1223) فرداً باعتماد الاستبانة والتي تضمنت (56) فقرة، ضمت متغيرات البحث الرئيسية وابعادها الفرعية، وتم

تحليل البيانات بالاعتماد على عدد من الأساليب الإحصائية الملائمة للبحث فضلا عن اجراء المقابلات الشخصية كأداة مساعدة في جمع البيانات،

أهم النتائج التي توصلت اليها الدراسة:

1. شعور عينة البحث بضغوط العمل والاعتراب التنظيمي على مستوى بعض الابعاد، وان ضغوط العمل ضغوط العمل تؤثر في الاعتراب التنظيمي بأبعاده (بشكل مباشر، وغير مباشر)
2. التأثير على المباشر من خلال توسيط إدارة الذات اعلى من التأثير المباشر

❖ دراسة (حسين عسكر الشرفات، صالح سويلم الشرفات، حسين مشوح القطيش، 2018): حول مستوى ممارسة إدارة الذات لدى معلمي الرياضات في المرحلة الثانوية من وجهة نظرهم، دراسة ميدانية في مدارس البادية الشمالية، جامعة آل البيت، الأردن، 2018

هدفت هذه الدراسة الى التعرف على مستوى ممارسة إدارة الذات لدى معلمي الرياضيات في المرحلة الثانوية في مدارس البادية الشمالية الشرقية من وجهة نظرهم، ومن اجل تحقيق اهداف الدراسة فلقد قام الباحثون بتطوير استبانة مكونة من (28) فقرة بعد التأكد من صدقها وثباتها، وقد تكونت عينة الدراسة من (74) معلما ومعلمة تم اختيارها بالطريقة العشوائية التطبيقية

من أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة:

1. درجة ممارسة إدارة الذات لدى معلمي الرياضيات بشكل عام كانت بدرجة متوسطة
2. عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$) تعزى إلى متغير الجنس، والمؤهل العلمي، بينما كانت الفروق دالة فيما يتعلق بمتغير الخبرة ولصالح فئة (اقل من 5 سنوات).

ثانيا: الدراسات المتعلقة بالإبداع.

❖ دراسة أسماء جلولي (2012) بعنوان: أثر الثقافة التنظيمية على الإبداع الإداري لدى العاملين في مؤسسات التعليم العالي الجزائرية، مذكرة مقدمة كجزء من متطلبات نيل شهادة الماستر في علوم التسيير تخصص تسيير موارد بشرية، جامعة محمد خيضر كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، بسكرة.

حيث انطلقت هذه الدراسة من الإشكالية التالية: ما هو أثر الثقافة التنظيمية في الإبداع الإداري لدى العاملين بجامعة محمد خيضر بسكرة؟ وذلك بهدف إبراز أثر الثقافة التنظيمية على الإبداع الإداري لدى العاملين في مؤسسات التعليم العالي الجزائرية، من اجل التعرف على اتجاهات العاملين في جامعة بسكرة نحو مستوى الثقافة التنظيمية السائدة والتعرف أيضا على مستوى الابداع الاداري السائد لديهم، هذا بإضافة إلى معرفة أثر الثقافة التنظيمية بأبعادها المختلفة على الإبداع الإداري لدى العاملين.

وقد توصلت هذه الدراسة إلى النتائج التالية:

- أن مستوى الإبداع الإداري لدى العاملين في جامعة محمد خيضر بسكرة جاء مرتفعا وفقا لمقياس الدراسة.
- يوجد دور معنوي للثقافة التنظيمية بأبعادها مختلفة في تحقيق الإبداع الإداري لدى العمال الإداريين بجامعة بسكرة عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$).

- وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$) في اتجاهات المبحوثين حول مستوى الابداع الاداري لدى العاملين تعزى للمتغيرات: العمر، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة.
- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$) في اتجاهات المبحوثين حول مستوى الابداع الاداري لدى العاملين تعزى للمتغير مجال الوظيفة الحالية.

❖ دراسة حسناوي ابراهيم، بن عمر عبد المطلب (2012) بعنوان: أثر عملية الإبداع على تحسين أداء المؤسسة الاقتصادية قسم الإنتاج دراسة حالة المؤسسة الوطنية-SONATRACH -حاسي مسعود، مذكرة مقدمة كجزء من متطلبات نيل شهادة الليسانس في علوم التسيير تخصص ادارة اعمال، جامعة قاصدي مرباح، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، ورقلة.

حيث انطلقت هذه الدراسة من الإشكالية التالية: كيف يساهم النشاط الإبداعي في الرفع من كفاءة الأداء؟ وذلك بهدف إبراز أثر عملية الإبداع على تحسين أداء المؤسسة وتقديم حلول من أجل إتباعها لتحقيق الإبداع في أي مؤسسة وإبراز أهمية بالنسبة لفرد والمؤسسة ككل؛

وقد توصلت هذه الدراسة إلى النتائج التالية:

-الإبداع هو موضوع مهمّ وشائك وذو أبعاد متعدّدة وأصبح أحد أهمّ المداخل التنافسية التي تعتمد عليها المؤسسة من أجل تحقيق ميزة تنافسية.

-الإبداع هو أنجح طريقة لتحقيق مستوى متميز من الأداء بحيث يُمكن المؤسسة من التميز والارتقاء إلى درجة المؤسسات المتطورة.

❖ دراسة قدة حياة، مسعودي نجوى (2017) بعنوان: دور الابداع التنظيمي في تحقيق الميزة التنافسية في المؤسسة الاقتصادية" دراسة حالة مخبر المجد للتحاليل الطبية بالوادي، مذكرة مقدمة كجزء من متطلبات نيل شهادة الماستر في علوم التسيير تخصص ادارة اعمال، جامعة الشهيد حمه لخضر، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، الوادي.

حيث انطلقت هذه الدراسة من الإشكالية التالية: هل يساهم الإبداع التنظيمي في تحقيق الميزة التنافسية في مخبر المجد للتحاليل الطبية بالوادي؟ وذلك بهدف إظهار الدور المتنامي للإبداع التنظيمي باعتباره أحد أشكال الإبداع في تحقيق الميزة التنافسية للمؤسسة الاقتصادية، من خلال تحديد علاقة الأثر بين أبعاد الإبداع التنظيمي والميزة التنافسية؛

وقد توصلت هذه الدراسة إلى النتائج التالية:

-عدم اعتماد مخبر المجد على الإبداع التنظيمي في تحقيق الميزة التنافسية بصورة مباشرة رغم توفره على كل أبعاده.



- استدامة الميزة التنافسية في ظل بيئة شديدة المنافسة تتوقف على قدرة المؤسسة على الإبداع التنظيمي.

-استحوذ مخبر المجد للتحاليل الطبية على أكبر حصة سوقية نتيجة توفره على العديد من التحاليل الطبية التي لا يمتلكها المنافسين هذا ما أدى إلى عدم ظهور علاقة الأثر بين الإبداع التنظيمي والميزة التنافسية.

❖ دراسة العابد إسلام، بن براهيم نجوى (2019) بعنوان: أثر ادارة المعرفة على الابداع داخل المؤسسة " دراسة حالة شركة SOFCONTRA عين تيموشنت، مذكرة مقدمة كجزء من متطلبات نيل شهادة الماستر في علوم التسيير تخصص ادارة اعمال، المركز الجامعي بلحاج بوشعيب، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، عين تيموشنت.

حيث انطلقت هذه الدراسة من الإشكالية التالية: ما مدى تأثير ادارة المعرفة على الابداع داخل المؤسسة؟ وذلك بهدف إظهار الدور المتنامي للإبداع التنظيمي باعتباره أحد أشكال الإبداع في تحقيق الميزة التنافسية للمؤسسة الاقتصادية، من خلال تحديد علاقة الأثر بين أبعاد الإبداع التنظيمي والميزة التنافسية؛

وقد توصلت هذه الدراسة إلى النتائج التالية:

- لإدارة المعرفة تأثير ايجابي على ابداع داخل المؤسسة؛

-عدم توفر الوسائل والموارد اللازمة التي تساعد على تطبيق الافكار الإبداعية؛

-اللجوء الى الطرق الابداعية لحل المشكلات؛

ثالثا: الدراسات التي درست إدارة الذات والابداع معا:

❖ دراسة (زياد حميد عبد، رونق ناطق محمد علي، أكثم محمود إبراهيم، 2020): حول مدى ممارسة مسؤولي الأنشطة الرياضية بجامعة النهريين للإدارة الذات والابداع الإداري، جامعة النهريين، العراق 2020.

هدفت هذه الدراسة التعرف على مدى ممارسة مسؤولي الأنشطة الرياضية (لإدارة الذات، الابداع الاداري) والعلاقة بين إدارة الذات والابداع الإداري بإدارة عمل مسؤولي الأنشطة للنشاطات الرياضية داخل الجامعة، واستخدم الباحثون المنهج الوصفي بالأسلوب المسحي لملائمته لطبيعة الدراسة، وتمثلت عينة البحث (22) مسؤولا عن الأنشطة الرياضية بجامعة النهريين، كما استخدم الباحثون الاستبيان كأداة لجمع البيانات،

اهم النتائج التي توصلت اليها هذه الدراسة:

1) ان مسؤولي الأنشطة الرياضية يمارسون إدارة الذات بدرجة جيدة نسبيا من خلال محاور التخطيط وإدارة الوقت والثقة بالنفس والتوازن والاتصال.

2) انهم يمارسون الابداع الإداري بدرجة جيدة نسبيا في ادارتهم لعملهم من خلال محاور الاصاله والمرونة والمخاطرة والطلاقة

3) هناك علاقة ارتباطية إيجابية بين درجة ممارسة إدارة الذات والابداع الإداري مما يدل على وجود علاقة تكاملية نسبية بينهما.

❖ دراسة (ميرفت بكر حمدان اليازجي، 2019) حول أثر إدارة الذات على الابداع الإداري لدى مديري مناطق التربية والتعليم في وزارة التربية والتعليم ووكالة الغوث في قطاع غزة، الجامعة الإسلامية بغزة، مذكرة ماجستير في إدارة الاعمال بكلية الاقتصاد والعلوم الإدارية في الجامعة الإسلامية بغزة، 2019.

هدفت هذه الدراسة إلى تسليط الضوء على أثر إدارة الذات على الابداع الإداري لدى مديري مناطق التربية والتعليم في وزارة التربية والتعليم ووكالة الغوث، ومن اجل تحقيق أهداف الدراسة تم الاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي، حيث تكون مجتمع الدراسة من جميع مديري المدارس الحكومية ومديري مدارس وكالة الغوث بالإضافة إلى نوابهم والبالغ عددهم (683) مديرة و(524) نائب، وقامت الباحثة بتوزيع (350) استبانة على عينة عشوائية طبقية، وتم استرداد (303) استبانة بنسبة استرداد بلغت 86%.

أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة:

1. وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين إدارة الذات والابداع الإداري لدى مديري التربية والتعليم في وزارة التربية والتعليم ووكالة الغوث،
2. كافة المتغيرات المستقلة " القدرة على التخطيط وإدارة الوقت والتحدي والمثابرة في مواجهة المواقف الصعبة، الثقة بالنفس، الاتصال والتواصل " تؤثر في الابداع الإداري بنسب متفاوتة
3. وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى إلى (الجنس والفئة العمرية والحالة الاجتماعية وسنوات الخدمة والمسمى الوظيفي) بينما توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (الفأ = 0.05) بين متوسطات درجات تقدير افراد عينة الدراسة حول أثر إدارة الذات على الابداع الإداري لدى مديري التربية والتعليم في وزارة التربية والتعليم ومديري المناطق التعليمية في وكالة الغوث تعزى إلى مكان العمل والمؤهل العلمي.

نموذج وفرضيات الدراسة:

أولاً: نموذج الدراسة:

قبل التطرق لنموذج الدراسة نقوم بتعريف متغيرات الدراسة:

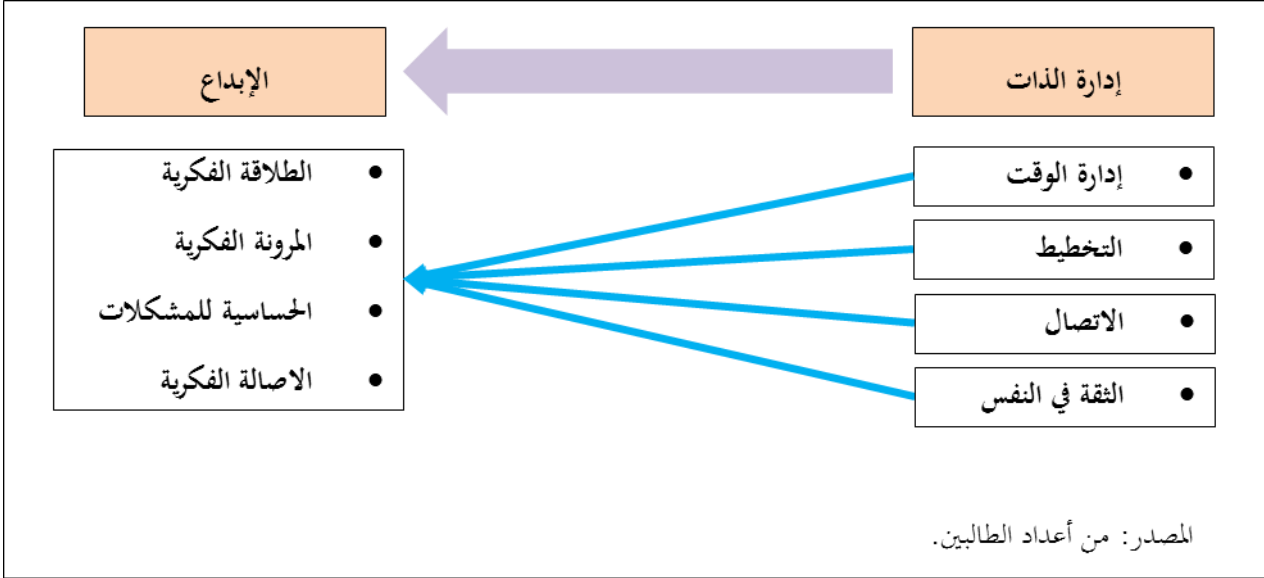
✓ متغيرات الدراسة: اشتمل البحث على نوعين من المتغيرات وذلك كالآتي:

- إدارة الذات: وهي العملية التي يستطيع الفرد من خلالها الفرد استغلال وقته أحسن استغلال والتخطيط للمستقبل وتحقيق أهدافه والنجاح
 - الابداع: وهو تنفيذ العمليات والقيام بالأنشطة بطرق غير مألوفة بكفاءة وفعالية.
- المتغير المستقل: وهي إدارة الذات، وتتضمن أربعة ابعاد وهي: إدارة الوقت، الاتصال، التخطيط، الثقة في النفس.

المتغير التابع: وهو الابداع ويتضمن أربع ابعاد وهي: الاصاله الفكرية، الطلاقة الفكرية، المرونة الفكرية، الحساسية للمشكلات.

✓ نموذج الدراسة: تقوم هذه الدراسة على النموذج الفرضي التالي:

الشكل رقم (أ-1): نموذج الدراسة.



ثانيا: فرضيات الدراسة.

تماشيا مع إشكالية الدراسة واعتمادا على الدراسات السابقة فقد تم وضع الفرضية الرئيسية التالية:

✓ يوجد دور ذو دلالة إحصائية لإدارة الذات في تعزيز الابداع لدى الأساتذة الباحثين بجامعة محمد خيضر بسكرة.

يتم اختبار صحة الفرضية انطلاقا من وضع الفرضيات الفرعية محل الاختبار

✓ ويندرج ضمن هذه الفرضية عدة فرضيات فرعية:

1. يوجد دور ذو دلالة إحصائية لإدارة الوقت في تعزيز الابداع لدى الأساتذة الباحثين بجامعة محمد خيضر بسكرة.
2. يوجد دور ذو دلالة إحصائية للتخطيط تعزيز الابداع لدى الأساتذة الباحثين بجامعة محمد خيضر بسكرة.
3. يوجد دور ذو دلالة إحصائية للاتصال في تعزيز الابداع لدى الأساتذة الباحثين بجامعة محمد خيضر بسكرة.
4. يوجد دور ذو دلالة إحصائية للثقة في النفس في تعزيز الابداع لدى الأساتذة الباحثين بجامعة محمد خيضر بسكرة.

التموضع الاستمولوجي ومنهج الدراسة:

أولا: التموضع الاستمولوجي.

تم تبني الترميز الاستمولوجي الوضحي في هذه الدراسة، حيث الغرض هو وصف لظواهر البحث وفهم العلاقة السببية بينهما، كما تم اعتماد استراتيجية الاستطلاع من خلال اعتماد الاستبيان كأداة أساسية لجمع البيانات الأولية، وسيتم توضيح التقنيات المنهجية للبحث بدقة في الفصل التطبيقي.

ثانيا: منهجية الدراسة:

لقد تبنت الدراسة منهجية البحث الوصفي والبحث التحليلي، فعلى صعيد البحث الوصفي، تم إجراء المسح المكتبي والاطلاع على الدراسات والبحوث النظرية والميدانية، لأجل بلورة الأسس ومنطلقات الإطار النظري، والوقوف عند أهم الدراسات السابقة، التي تشكل رافدا حيويا في الدراسة وما تتضمنه من محاور معرفية، أما على صعيد البحث الميداني، فقد تم إجراء المسح الاستطلاعي الشامل وتحليل كافة البيانات المتجمعة من خلال الإجابة على الاستبيانات، واستخدام الطرق الإحصائية المناسبة

تصميم البحث:

أولا: اهداف الدراسة:

نسى من خلال هذا البحث إلى تحقيق من الأهداف أهمها:

- ✓ تشخيص واقع مستوى المتغيرين وابعادها على مستوى الجامعة.
- ✓ توضيح مدى ارتباط إدارة الذات بالإبداع لدى الأساتذة.
- ✓ توضيح دور إدارة الذات في تعزيز الإبداع عينة البحث.
- ✓ التوصل للنتائج وتوصيات من شأنها ان تساهم في بناء مناهج وبرامج تدريبية قادرة على تمكين الأساتذة الباحثين من مهارات إدارة الذات.
- ✓ معرفة واقع إدارة الذات لدى الأساتذة الباحثين من خلال المعوقات المختلفة لديهم.

ثانيا: أهمية الدراسة:

تنطلق أهمية البحث من أهمية المتغيرين إدارة الذات والإبداع:

- ✓ يعد البحث محاولة متواضعة للجمع بين التوليفة متغيرات لم يتم التطرق إليها معا على حد علم الطالبين خصوصا على نطاق محلي.
- ✓ تعد هذه الدراسة إضافة في مجال إدارة الموارد البشرية، حيث ستكون هذه الدراسة نقطة انطلاق للدراسات جديدة في هذا المجال.
- ✓ القاء الضوء على اهم المتغيرات التي تحقق النجاح في إدارة الذات ومن ثم تعزيز الإبداع لدى الأساتذة الباحثين.

خطة مختصرة للدراسة:



تم تقسيم المذكرة لثلاث فصول: خصص كل من الفصل الأول والثاني للإطار النظري، أما الفصل الثالث فقد خصص للدراسة الميدانية.

الفصل الأول: في الإطار النظري فقد تم تقسيمه إلى مبحثين، المبحث الأول تطرق من خلال مطالبه الثلاث إلى ماهية الإبداع وأهميته وتصنيفه ومكوناته، في حين المبحث الثاني تم التركيز من خلال مطالبه الأربعة على مستويات الإبداع ومراحله، مصادر وعناصر الإبداع والعوامل المؤثرة فيه.

الفصل الثاني: من الإطار النظري يتعلق بتغير إدارة الذات، حيث قسم بدوره إلى مبحثين المبحث الأول تطرق من خلال مطالبه الثلاث لماهية الذات وأنواع الذات ووظائفها أما فيما يخص المبحث الثاني ومن خلال مطالبه الأربعة، فقد تم التركيز على ماهية إدارة الذات وأهميتها وأسس ومبادئ إدارة الذات وأبعادها والعلاقة بين إدارة الذات والإبداع، في حين تطرق المبحث الثالث إلى دور إدارة الذات في تعزيز الإبداع.

الفصل الثالث: تناول جوانب عديدة باعتباره يجسد الجانب الميداني للدراسة كعرض وتحليل النتائج واختبار فرضياتها وذلك في المباحث الخمسة وهي: التعريف بالمؤسسة محل الدراسة، مجتمع وعينة الدراسة، أدوات الدراسة، اختبار التوزيع الطبيعي وأخيرا مناقشة نتائج الدراسة.

الفصل الأول الإطار النظري للإبداع

تمهيد:

يعد الإبداع من المواضيع المهمة في الوقت الحاضر، فهو ظاهرة قديمة من بدء الخليقة وتطورها مع مراحل الحياة الإنسانية فلقد ولد من أحضان الطبيعة من قبل ان يولد في المختبرات واقسام البحوث، فالإبداع عملية متعددة الجوانب تتفاعل فيها متغيرات عديدة وهي ليست حدثا طارئا او محفزا لا يستند الي أرضية تمده بسبل البقاء والاستمرار وانما يلجأ اليه الانسان لغرض التكيف مع الظروف الجديدة والمواءمة معها من اجل البقاء والنمو وهو من المواضيع المعقدة، ولهذا فضلنا أن نتطرق إلى جوانب الابداع كما يلي:

◀ المبحث الأول: ماهية الإبداع وأهميته وتصنيفه ومكوناته.

◀ المبحث الثاني: مستويات الإبداع ومراحلها، مصادر وعناصر الإبداع والعوامل المؤثرة فيه.

المبحث الأول: ماهية الابداع.

سوف نتطرق في هذا المبحث إلى التعاريف والمفاهيم التي تناولت مصطلح الإبداع وسنحاول حصر أنواعه ثم نتحدث عن أهميته ونبين مكوناته (أبعاده).

المطلب الأول: مفهوم الابداع وبعض المصطلحات المتعلقة به

الفرع الأول: مفهوم الإبداع

تتعدد المفاهيم المتعلقة بالإبداع وذلك لتعدد وجهات نظر الباحثين والمفكرين، وفيما يلي سنستعرض كل من المعنى اللغوي والاصطلاحي للإبداع وهو كما يلي:

لغة: هو إحداث الشيء على غير مثال سابق. (حبشي و بروش، 2019، صفحة 21)

وحسب قاموس بنجوين السيكولوجي يعرف الإبداع على أنه: "عملية عقلية تؤدي إلى حلول وأفكار ومفاهيم وأشكال فنية ونظريات ومنتجات تتصف بالتفرد والحدائة. (فنان، 2014، صفحة 29)

من حيث الاصطلاح:

يعرفه محمود منسي (1996) على أنه قدرة الفرد على التفكير الحر الذي يمكنه من اكتشاف المشكلات والمواقف الغامضة ومن إعادة صياغة الخبرة في أنماط جديدة عن طريق تقديم أكبر عدد من البدائل لإعادة صياغة هذه الخبرة بأساليب متنوعة وملائمة للموقف الذي يواجه الفرد بحيث تتصف هذه الأنماط الجديدة بالحدائة بالنسبة للفرد نفسه وللمجتمع الذي يعيش فيه وهذه القدرة هي قدرة خاصة وليست عامة ويمكن التدريب عليها وتنميتها. (حبشي و بروش، 2019، صفحة 22)

ويرى Gowan "أن الابداع مزيج من القدرات والاستعدادات والخصائص الشخصية التي إذا وجدت بيئة مناسبة يمكن أن ترقى بالعمليات العقلية لتؤدي إلى نتائج أصلية ومفيدة للفرد أو الشركة أو المجتمع أو العامل. (كحموص، 2020، صفحة 14)

كما ويعرفه روجرز (1954) على أنه قدرة الفرد على تجنب الروتين العادي أو الطرق التقليدية في التفكير مع إنتاج جديد وأصيل أو غير شائع يمكن تنفيذه أو تحقيقه. (بديسي، شيلي، و رزق الله، 2011)

والخلاصة أن المعنى الكلي للإبداع لا بد أن تتوفر فيه ثلاث صفات أساسية هي: (أحمد بن علي القرني، 1428، ص17-18)

1. الحدائة أو الجدة: فالمنتج الإبداعي أو العمل الإبداعي شيء يختلف عن المؤلف.
2. الفاعلية: فالمنتج الإبداعي بصرف النظر عن نوعه يحقق هدفا على أرض الواقع، وقد يكون هذا الهدف جماليا أو فنيا أو ذوقيا وقد يكون ماديا.

3. الأخلاقية: فالإبداع ينبغي أن يلتزم بالقواعد الأخلاقية، فلا يستخدم مصطلح الإبداع لوصف السلوك الهدام، أو الجرائم، أو إثارة الشغب أو الحروب، ومشابه ذلك.

الفرع الثاني: بعض المصطلحات المتعلقة بـ الإبداع:

الهدف من ذكر هذه المصطلحات هو الرغبة في توضيح مفهوم الإبداع بصورة ادق بحيث لا يتداخل هذا المصطلح مع غيره من المصطلحات الشائعة اليوم:

الابتكار: الابتكار لغة مشتق من الفعل ابتكر، يقال معنى أو فن مبتكر أي غير مألوف والبكر أول كل شيء.

أما اصطلاحا فالابتكار يشير إلى إنتاج أي شيء جديد من حل مشكلة أو تعبير فني، والجدة هنا أمر نسبي فما يعد جديدا بالنسبة لفرد قد يكون معروفا لدى الآخرين، أما الإبداع فهو حالة خاصة من الابتكار وذلك حين يكون الشيء الجديد جديدا على الفرد وغيره. (مریم، 2005)

الاختراع: وهو الإبداع أو الابتكار، ولكن يبدو أنه محصور في الجانب العلمي التقني الذي يمكن لمسه ورؤيته أو سماعه، ولذا فالاختراع نوع من أنواع الإبداع، والإبداع أكثر شمولية من الاختراع إذ يمكن أن يكون الإبداع في المجال العلمي التقني كما يمكن أن يكون في المجال الأدبي أو الفني أو السياسي أو غيرها من المجالات. (الحمادي، 1999، الصفحات 42-39)

الإكتشاف: اكتشف في اللغة اي اظهر الشيء ورفع عنه ما يواريه أو يغطيه، وهذا يعني ان الاكتشاف يختلف عن الابتكار والإبداع، فالإكتشاف إذن لا يستدعي بالضرورة تأمل وتخيل كما أنه ليس فكرة تتطور لتصبح في النهاية إنتاجا متميزا، وإنما يمكن أن يظهر الشيء ويبدو للمرء ليكون مكتشف. وعلى كل حال فان الاكتشاف بمعناه العام يمكن ان يكون مرحلة من مراحل الإبداع، حيث يكتشف المبدع فكرة ما ثم يطورها لتصبح في النهاية ابتكارا. (الحمادي، 1999، الصفحات 42-39)

المطلب الثاني: أنواع الإبداع

توجد العديد من المحاولات لحصر أنواع الإبداع في تصنيفات مختلفة وهذا لكون الإبداع موضوع متعدد الجوانب وسوف نتطرق إلى بعض منها، وهي كالتالي:

فريدريك تايلور مثلا عين خمس أنواع من الإبداع يمكن توضيحها كما يلي:

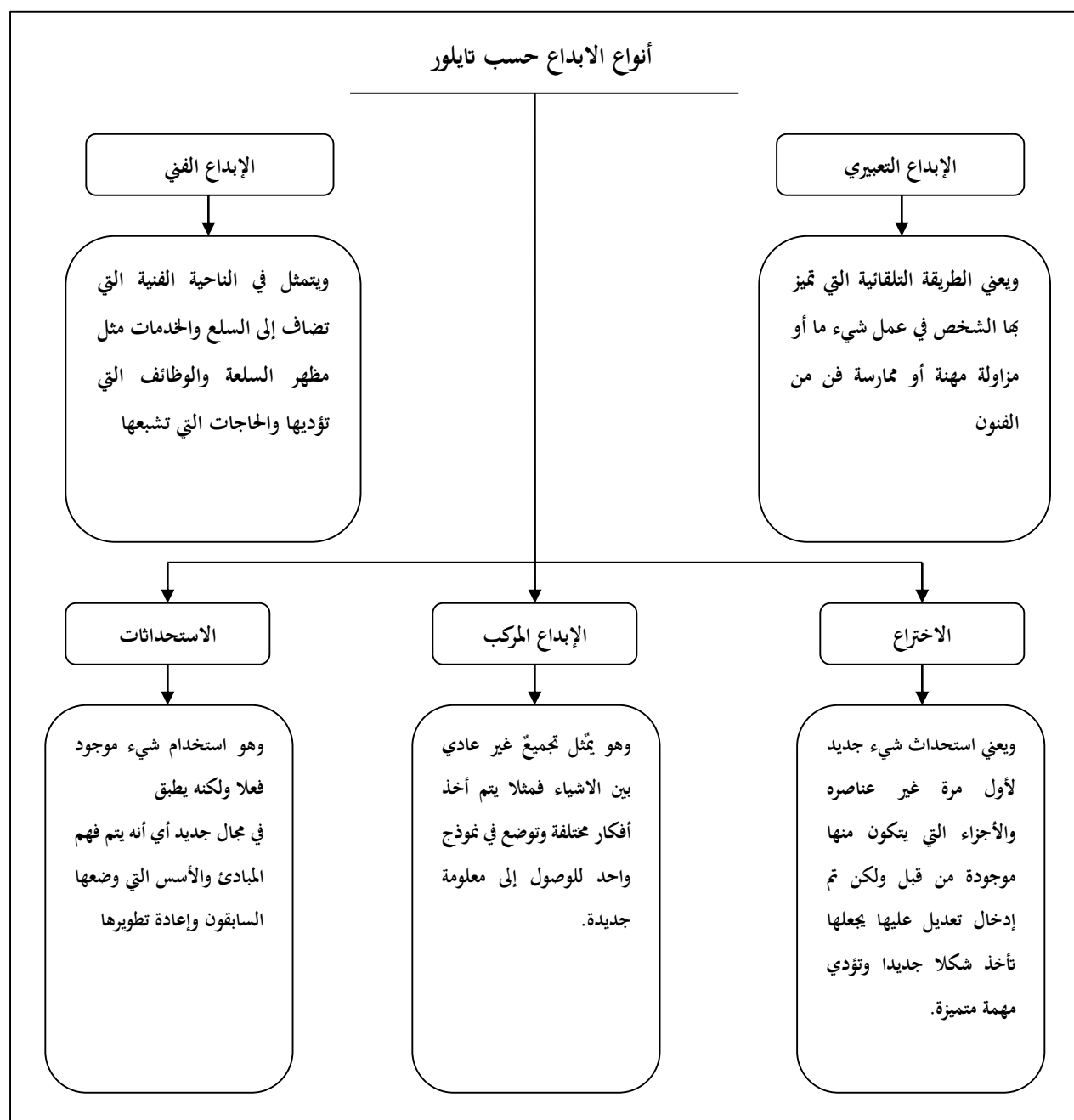
- الإبداع التعبيري: وتكون فيه الأصالة والكفاءة على قدر قليل من الأهمية.
- الإبداع الإنتاجي: وهو الذي يرتبط بتطوير آلة أو منتج أو خدمة.
- الإبداع الإختراعي: وهو يتعلق بتقدم أساليب جديدة.

– الإبداع الابتكاري: يشير إلى التطوير المستمر للأفكار وينجم عنه اكتساب مهارات جديدة.

– إبداع الإنشاق: وهو نادر الحدوث لما يتطلبه من وضع أفكار وافتراضات جديد كل الجدة.

والشكل التالي يوضح أنواع الإبداع كما قسمها تايلور:

الشكل رقم (1-1): أنواع الإبداع حسب فريدريك تايلور.



المصدر: (خراز، 2011، صفحة 52)

وهناك أنواع أخرى للإبداع نذكر منها:

1. الابداع حسب طبيعته:

– الإبداع التكنولوجي: حسب العديد من الدراسات العلمية في هذا المجال، يعتبر هذا النوع من الإبداع واحداً من أهم أشكال الإبداع، لاعتباره أهم الأسباب الداعية للنمو على المستويين الكلي والجزئي، ومن ثم فإن تعريفه لا يختلف عن التعريف العام للإبداع، ومن بين تعاريفه: "أن الإبداع التكنولوجي عبارة عن تحويل فكرة معينة إلى منتج قابل للتسويق، أو بتحسين منتج في طريق التصنيع أو التسويق أو طريقة جديدة لخدمة معينة. (مسلم، 2015، صفحة 28)

– الابداع التسويقي: وضع الأفكار الجديدة أو غير التقليدية وضع التطبيق الفعلي في الممارسات التسويقية وقد ينصب على عنصر المنتج سواء كان سلعة أو خدمة، أو على عنصر السعر أو على عنصر الترويج أو على عنصر التوزيع، أو على كل هذه العناصر في آن واحد، وبمعنى آخر فإن الإبداع التسويقي يوجه إلى عناصر المزيج التسويقي مجتمعة معاً. (حسناوي و بن عمر، 2012، صفحة 14)

– الإبداع التنظيمي: المقصود به إحداث التجديد في التنظيم، وإحلال نماذج تنظيمية جديدة تزيد من المرونة في أداء المهام وتحسين علاقات العمل، وهو ما يستدعي توفر مستوى معين من التفكير والخبرة لدى المسيرين، إن هذا النوع الإبداعي غير مادي، وهو يهدف إلى تنظيم طرائق وأساليب وأنماط التسيير، بغية تنظيم سلوك المنظمة وجعله أكثر فعالية. (مسلم، 2015، صفحة 29)

2. الابداع حسب درجة تأثيره: (حسناوي و بن عمر، 2012، صفحة 17)

– الابداع الجزئي: يدخل الابداع الجزئي تغيرات أو تحسينات تدريجية للعناصر أو المراجع المكونة للمنتج وتكلفتها، ولا يتطلب هذا النوع من الإبداع معارف علمية جديدة ومعقدة.

– الإبداع الجذري: يحدث الإبداع التكنولوجي النافذ تغيراً جذرياً أو جوهرياً على العناصر أو المراجع الروتينية المكونة للمنتجات وتكاليفها، ويتطلب قدرات ومعارف علمية جديدة ومركزة ومعقدة، وهو بذلك تصور مختلف وجديد جذرياً عن الأشياء الموجودة في الأسواق، أو التي يعرفها الناس، ومن خصائصها الكبرى أنه يحدث على فترات متباعدة نسبياً، وعادة ما تحمي هذه الأخيرة ببراءة الاختراع والعلامة.

المطلب الثالث: أهمية الإبداع ومكوناته.

الفرع الأول: أهمية الإبداع:

ان الابداع يغني الافراد ويمنحهم القوة على الانتاج الافضل لهم وللآخرين، ويرى (ديفز) أن الابداع نمط حياة، وسمة شخصية، وطريقة لإدراك العالم، فالحياة الابداعية تتمثل في تطوير مواهب الفرد، واستخدامه لقدراته وتوظيفها في انتاج الجديد المختلف والمفيد. (خيرى، 2012، صفحة 45)

وبصفة عامة تظهر اهمية الابداع في: (خيرى، 2012، الصفحات 45-46)

– يحفز على الميل إلى التعاون مع الآخرين لاكتشاف الأفكار.

– يساهم في تطوير أساليب التعلم وأنماطه لتصبح أكثر فعالية.

كما وله أهمية أيضا في: (بديسي، شيلي، و رزق الله، 2011)

- يطور قدرة الفرد على استنباط الأفكار الجديدة، ويساعده في الوصول للحل الناجح للمشكلة بطريقة أصلية
- يعد مهارة حياتية يمارسها الفرد يوميا، ويمكن تطويرها من خلال عملية التعلم والتدريب.
- يساهم في تحقيق الذات الإبداعية وتطوير المنتجات الإبداعية، والإسهام في تنمية المواهب وإدراك العالم بطريقة أفضل
- يجعل الفرد يستمتع باكتشاف الأشياء بنفسه.
- يؤدي إلى الانفتاح على الأفكار الجديدة، والاستجابة بفاعلية للفرص والتحديات والمسؤوليات لإدارة المخاطر والتكيف مع المتغيرات.
- يساهم في تحفيز المنظمات لتكون بيئة ملائمة لاكتشاف المواهب والعمل على تنميتها من خلال توفير برامج متخصصة.

الفرع الثاني: مكونات الإبداع (أبعاده):

هناك أربعة أبعاد أساسية للإبداع وهي:

الطلاقة الفكرية:

هناك شواهد عدة من تاريخ المبدعين تدل على ان المبدعين لديهم غالبا فيض من الافكار والمقترحات، لان الشخص الذي ينتج عددا كبيرا من الافكار خلال وحدة زمنية معينة يكون لديه غالبا- في حالة تساوي الظروف الاخرى-فرصة أكبر لكي ينتج عددا كبيرا نسبيا من الافكار الجيدة، لذا فمن المرجح ان يتميز الشخص المبدع بالطلاقة في التفكير اي بإنتاج عدد كبير من الافكار والتصورات في وحدة زمنية محددة. (السيد، 1119، الصفحات 44-45)

ويمكن استعراض بعض أنواع الطلاقة كالتالي:

- ✓ الطلاقة اللفظية: هي السهولة في إنتاج كلمات تحت شروط تركيبية معينة، (ولا يلعب عامل المعنى دورا مهما فيها) مثل إنتاج كلمات تبدأ أو تنتهي بحرف معين.
- ✓ الطلاقة الإرتباطية: هي القدرة على الإنتاج السريع للكلمات التي تشترك في المعنى أو في أي صفة أخرى مثل (إنتاج أكبر عدد ممكن من المترادفات والمتضادات).
- ✓ الطلاقة الشكلية: هي القدرة على الإنتاج السريع لعدد من الأمثلة والتوضيحات والتكوينات استنادا إلى مثيرات شكلية أو وصفية معطاة، مثل أن يعطى خطوط بشكل معين ويطلب منه أن يضيف بعض الإضافات لتكوين رسوم لأشكال حقيقية عديدة.

- ✓ طلاقة الفكرة: هي القدرة على استدعاء أكبر قدر ممكن من الأفكار المناسبة في فترة زمنية محددة لمشكلة أو موقف مثير، (مثال: يعطى عنوان ويطلب منه أكبر عدد ممكن من الأفكار الهامة التي يوحى بها هذا العنوان).
- ✓ الطلاقة التعبيرية: هي القدرة على التفكير السريع في تكوين كلام مترابط ومتصل، وصياغة التراكيب اللغوية، مثل (كتابة جمل تشتمل على كلمات باستعمال حروف معينة، على أن تكون الجملة مفيدة وذات معنى).

المرونة الفكرية: تتضمن المرونة الجانب النوعي في الابداع، ويقصد بالمرونة تنوع الافكار التي يأتي بها المتعلم المبدع، وبالتالي تشير المرونة الى درجة السهولة التي يغير بها المتعلم موقفا ما او وجهة نظر عقلية معينة، فالتلميذ على سبيل المثال، الذي يقف عند فكرة معينة او يتصلب فيها، يعتبر اقل قدرة على الابداع من تلميذ مرن التفكير قادر على التغير حين يكون ذلك ضروريا. (حجازي، 2006، صفحة 29)

الأصالة الفكرية: الشخص المبدع ذو تفكير على درجة عالية من الأصالة **Originality**، أي أنه لا يكرر أفكار المحيطين به، فتكون الأفكار التي يولدها جديدة إذا ما حكمنا عليها في ضوء الأفكار التي تبرز عند الأشخاص الآخرين: ويمكن الحكم على الفكرة بالأصالة إذا كانت متميزة، ولا تكرر الأفكار الشائعة، والشخص صاحب التفكير الأصيل بهذا المعنى هو الشخص الذي ينفر من تكرار أفكار الآخرين، وحلولهم التقليدية.

وإذا نظرنا إلى الأصالة في ضوء عوامل الطلاقة والمرونة والحساسية للمشكلات، نجد أنها تختلف عن كل منها فهي: (ابراهيم، 2002، الصفحات 26-27)

✗ لا تشير إلى كمية الأفكار الإبداعية التي يعطيها الشخص، بل تعتمد على قيمة تلك الأفكار، ونوعيتها، وجودتها، وهذا ما يميزها عن الطلاقة.

✗ ولا تشير إلى نفور الشخص من تكرار تصورات، أو أفكاره هو شخصيا، كما في المرونة، بل تشير إلى النفور من تكرار ما يفعله الآخرون، وهذا ما يميزها عن المرونة.

✗ وهي لا تتضمن شروطا تقويمية في النظر إلى البيئة، كما لا تحتاج إلى قدر كبير من الشروط التقويمية المطلوبة لنقد الذات، حتى يستطيع المفكر المبدع أن ينهى عمله على خير وجه، وهذا ما يميزها عن الحساسية للمشكلات، التي تحتاج لقدر مرتفع من التقويم سواء في تقويم البيئة أو الذات.

الحساسية للمشكلات: هي القدرة على تحسين المشكلات وإدراك طبيعتها والمبدع يلاحظ ان هناك شيء خاطئ، لا يلاحظه الآخرون، فالشخص المبدع يستطيع رؤية الكثير من المشكلات في الموقف الواحد فهو يعني الاخطاء ونواحي القصور والنقص ويحس بالمشكلات احساسا مرهفا، وهذه البداية الضرورية للإبداع. (العابد و بن براهيم ، 2019، صفحة 18)

كما ويعرفها جيلفورد " على بأنها قدرة الشخص على رؤية المشكلات في الأشياء أو أدوات أو نظم اجتماعية قد لا يراها الآخرون فيها أو التفكير في إدخال تغيرات على هذه النظم أو هذه الأشياء. (مرم، 2005، صفحة 46)

◀ كما يضيف باحثين آخرون أبعاد أخرى مثل: (عذارى ، 2011، صفحة 32)

المخاطرة والتحدى: ويقصد بها الاستعداد لتحمل المخاطر الناتجة عن الأعمال التي يقوم بها الفرد عند تبني الأفكار أو الأساليب الجديدة وتبني مسؤولية نتائجه المخاطرة في سبيل دعمها.

القدرة على التحليل: تعني القدرة على تجزئة المشاكل الرئيسية إلى مشاكل فرعية، أو القدرة على تفتيت أي عمل أو موقف إلى وحدات بسيطة ليعد تنظيمها ويسهل التعامل معها ويعتبر الشخص المبدع شخصا مخالفا في تصرفاته للنحو التقليدي من الناس، الذين يكرهون التغيير ويفضلون الاستمرار على ما هم عليه من أنماط عمل، ولا يحبون التجريب والابداع لأنه مرتبط بالمخاطر بل ينظر أحيانا لظاهرة الابداع كظاهرة منحرفة.

المبحث الثاني: مستويات ومراحل الابداع والعناصر المؤثرة فيه.

سوف نتطرق في هذا المبحث إلى مستويات الإبداع ومراحله كما سنتناول مصادره والمعوقات التي تواجهه.

المطلب الأول: مستويات الابداع.

يمكن التمييز بين ثلاثة أنواع من الابداع في المنظمات وهي:

1. **الإبداع على مستوى الفرد:** حيث يكون الفرد الذي يمتلك قدرات وسمات إبداعية هو صاحب هذا الإبداع، ولقد اشتغل

الكثير من الباحثين حول هذه السمات، ونشرت العديد من الأبحاث والمقالات التي حاولت التعرف على قدرات واستعدادات وميول الفرد المبدع، وخصائص وسمات شخصيته التي يتميز بها دون سواه. (فتان، 2014، صفحة 40)

2. **الإبداع على مستوى الجماعة:** هو الإبداع الذي يتم تحقيقه أو التوصل إليه من قبل الجماعة (قسم أو دائرة أو لجنة... الخ)،

واعتمادا على خاصية التداؤب فإن إبداع الجماعة يفوق كثيرا مجموع الإبداعات الفردية للأعضاء، وذلك نتيجة للتفاعل فيما بينهم وتبادل الرأي والخبرة ومساعدة بعضهم البعض وغيرها. (مسغوني و قدة ، 2017، صفحة 13)

ويعرفه أيضا (حسناوي و بن عمر، 2012، صفحة 19) على انه: الابداع الذي يتم تحقيقه او التوصل عليه من قبل الجماعة

وتتأثر هذه الأخيرة كما ونوعا بالعوامل التالية:

- **الرؤية:** حيث تزداد احتمالات الابداع لدى الجماعة حيث يشاطر أفرادها مجموعة قيم وأفكار مشتركة تتعلق بأهداف الجماعة.
- **المشاركة الامنية:** ان البيئة والمناخ الذين يشجعان الأفراد على التعبير بحرية عن افكارهم وتعززان الابداع الناجح.
- **الالتزام بالتميز في الاداء:** يشجع على إيجاد مناخ يسمح للأفراد بتقييم اجراءات العمل على تحديدها بشكل مستمر.

3. الإبداع على مستوى المنظمة:

لابد من التأكيد مرة أخرى على أن الإبداع في المنظمات المعاصرة، بات أمراً ضروريا وملحا ولا غنى عنه ويمكن تحقيق ذلك بتوافر الشروط الأساسية التالية: (ترغيني، 2017، صفحة 71)

- ضرورة إدراك أن الإبداع والريادة تحتاج إلى أشخاص ذوي تفكير عميق.

- ضرورة حل المشكلات بصورة إبداعية.

- ضرورة تنمية المهارات والقدرات الإبداعية في إيجاد المشكلات وتعزيزها.

- ضرورة تنمية المهارات الإبداعية واحتضان الأفكار الإبداعية.

المطلب الثاني: مراحل الإبداع.

إن ممارسة عملية الإبداع ممكن أن تأخذ مجراها في أي مكان وفي ظل أي ظروف، طالما تتضمن نتيجة هذه العملية الآتي: (مكناسي، 2016، صفحة 35)

- النضوج العقلي للأفكار وتوليدها.

- واقعية وفائدة الأحكام الصادرة عن المبدع.

هذه هي الجوانب المحسوسة والملموسة، إلا أننا غير قادرين تماما على تحديد ما يجري في ذهن المبدع وما يدور في فلكه، ولا يوجد اتفاق تام بين الباحثين على مراحل العملية الإبداعية غير أن ذلك لا يمنع عرض أكثر المراحل قبولا لدى جمهور المفكرين والتي هي كما يلي:

أ. **مرحلة الاهتمام:** في هذه المرحلة يتم تحديد المشكلة التي تمثل محور اهتمام الفرد المبدع، لذا يجب عليه طرح العديد من الأسئلة التي يراها ضرورية لحل هذه المشكلة، وعموما فإن هذه المرحلة هي مرحلة تحديد أبعاد المشكلة والخطط المعتمدة.

ب. **مرحلة الإعداد:** وهي مرحلة تحدد الأعمال الأساسية وتقوم على دراسة المعلومات والأبحاث ذات العلاقة بموضوع ما.

ت. **مرحلة معالجة المشكلة:** ترافق هذه الخطة عملية الإبداع بشكل مستمر حيث تصاحب ذلك ظهور بعض المشكلات أو المعوقات التي يجب أن تتخذ بشأنها المعالجات والحلول الممكنة لمواصلة فاعلية الإبداع فإذا لم تفلح المنظمة بإجراء المعالجات الممكنة فإن المشروع يتوقف أو يلغى العمل به.

ث. **مرحلة الحل:** إذا ما نجحت نشاطات حل المشكلات تأتي هذه المرحلة التي يكون الإبداع فيها قد وجد وتحقق نجاح المشروع أما إذا كانت الشركة أو المؤسسة لم تحقق النجاح والتنفيذ للمشروع المستهدف فإنها تلجأ إلى اعتماد المرحلة الأخرى من مراحل الإبداع وهي مرحلة التطور.

ج. **مرحلة التطوير:** تمثل هذه المرحلة إحدى صور عدم التأكد التي يواجهها المبدع حيث إن إمكانية قياس الحاجة للأفكار الإبداعية تكون معروفة عادة لذلك يحاول المبدع أن يحل المشكلات الناتجة عن عدم التأكد من خلال الأخذ بحاجة الدائرة أو المؤسسة بعين الاعتبار.

نموذج ولاس 1926:

يعد نموذج ولاس ويعد من أقدم النماذج للعملية الإبداعية، ويحدد النموذج أربعة مراحل: (درويش، 2017، صفحة 71)

- أ. تبدأ **بمرحلة الاعداد** التي تتضمن محاولة الفرد اكتساب المعرفة والمهارات الأساسية التي تمكنه من تحديد المشكلة.
- ب. يلي ذلك مرحلة الاختمار وهي تشير الى تطور الفكرة في ذهن الفرد على نحو غير مشعور به، واهمية هذه المرحلة هو ان الفرد اثباتها يواجه عقبة تحول دون ادراكه لكيف تقدم لفهم وحل المشكلة فاذا ما ابتعد عن التفكير في المشكلة فان الحل من شأنه ان يبرز فجأة.
- ت. وتسمى اللحظة التي تبرز عندها فكرة الحل **بمرحلة الاشراق او التنوير.**
- ث. وأخر مراحل **مرحلة التحقيق** تتضمن هذه المرحلة الجانب العملي من الفكرة الإبداعية حيث يحاول المبدع ربط العلاقات ببعضها البعض بعدة طرق تجريب الفكرة الجديدة لمعرفة أهميتها، حيث يطلق عليها أيضا بعملية التهذيب حيث يتم فيها عناصر غير الداخلة في الظاهرة والاحتفاظ بالعلاقات ذات الصلة والأهمية وبالتالي فهذه المرحلة هي الخطوة النهائية تجعل الفكرة الإبداعية فكرة جديدة قابلة للتطبيق والنقاش. (سحنون، 2004، صفحة 14)

وحسب دوبراين A.J.Dubrin فإن هذه العملية تتكون من المراحل التالية : (خراز، 2011، صفحة 53)

- أ. **إيجاد المشكلة:** حيث يكتشف الفرد أن شيئاً ما له قيمة يمكن أن يعمل عليه أو أنه يسبب اضطراباً أو إزعاجاً لا بد من معالجته.
- ب. **الانغمار:** في التركيز على المشكلة يصبح الفرد مغموراً فيها، فهو يطلب ويجمع المعلومات ذات العلاقة ويكون الخيارات بدون أي تنقيح أو تقييم.
- ت. **الحضانة:** بعد تجميع المعلومات، فإن الفرد يحتفظ بها في ذهنه ويقوم عقله اللاواعي في نشاط وتدوير حتى عند عدم القيام بأي نشاط وهذا في العادة مبرر ليذهب بالتمشي أو بالسرحان خلال ساعات العمل ليهتم بالحل الخلاق للمشكلة. وبينما المشكلة تنضج بحدوء مع جمع المزيد من المعلومات فإن اللاوعي يحاول ترتيب المعلومات والواقع، في نمط له دلالة أو معنى.
- ث. **التبصر:** وهو ما يعرف بالحدس الذي يومض في العقل بالحل أو الجديد غير المتوقع في وقت غير متوقع أيضاً قد يكون أثناء المشي أو قبل النوم أو بعده أو عند الغسل.

المطلب الثالث: مصادر الإبداع.

لقد حدد بيتر دراكر سبعة مصادر محتملة للإبداع وهي: (حسنوي و بن عمر، 2012، الصفحات 24-25)

- أ. المصدر الفجائي او غير المتوقع: ويشتمل هذا المصدر النجاح الفجائي، الفشل غير المتوقع، الحدث الخارجي الفجائي.
- ب. مصدر التعارض: بين الواقع كما هو والواقع كما يفترض ان يكون حيث ان هذا التعرض يؤشر ان هناك فرصة للابتكار ويضم هذا المصدر على ما يلي:
- الوقائع الاقتصادية المتعارضة.
 - تعارض الوقائع والافتراضات المتعلقة به.
 - التعارض بين قيم وتوقعات المستهلكين المدركة والواقعية.
- ت. الابتكار على اساس الحاجة لمعالجة سلسلة من العمليات: ان الحاجة ام الاختراع وبالتالي فإنها تمثل فرصة كبرى للابتكار.
- ث. بنية الصناعة والسوق: لا بد للسوق ان يتغير بفعل المنافسة التغير في حاجات وتوقعات الزبائن ويضم هذا المصدر:
- الاستجابة السريعة للتغيير.
 - التنبؤ بالفرصة.
 - مؤشرات تغير الصناعة.
- ج. العوامل السكانية: تتمثل في التحولات التي تطرأ على السكان وحجمهم وهيكل اعمارهم وتوزيعهم حسب العمل ومستوى التعلم والدخل.
- ح. تبدل الادراك والرؤية: يمكن ان يحمل معه فرص عظيمة للإبداع والمهم ان يأتي الابداع في التوقيت الملائم مع القدرة على التميز.
- خ. المعرفة الجديدة: التقدم في المعرفة العلمية و غير العلمية خلقت منتجات المعرفة الجديدة وأسواق جديدة، فالتقدم الذي يحصل في مجالين مختلفين يدفع أحيانا إلى التكامل باتجاه تكوين قاعدة لمنتج جديد، مثال ذلك التقدم الذي حصل في مجال الحاسوب ومجال الاتصالات، كذلك الحال فيما يخص المنشآت العاملة في ميدان البرمجيات الجديدة حيث تسعى لإنتاج برامج جديدة أسبوعيا أحيانا، هذا الحال خلق الحاجة إلى تحقيق ميزة التقدم التكنولوجي في معدات الحاسوب. (فتان، 2014، صفحة 39)

المطلب الرابع: عوائق الابداع.

معوقات الإبداع كثيرة منها ما يأتي من الشخص نفسه ومنها ما يأتي من قبل الآخرين، والمحصلة هي أنك أيها المبدع المبتكر يجب عليك الابتعاد عن كل معوقات الإبداع والتفكير الإبداعي سواء أكانت من نفسك أو وسوسة الشيطان أو من قبل الآخرين، عليك أن تتعرف على معوقات الإبداع ليس للوقوع فيها ولكن لتجنبها.

- الاستراتيجية: ينبغي على المؤسسة أن تعين وأن تبني بوضوح عملية البحث والتطوير بما يسمح بتخصيص الموارد الفعالة وزيادة احتمالات النجاح، ولذلك فإن اختيار المشروع الناجح هو ذا أهمية كبرى ولا يجب أن يترك لعامل المصادفة. (خراز، 2011، صفحة 65)

- معوقات شخصية: وتتمثل في الخوف من المبادرة والخوف من الوقوع في الخطأ والرغبة في تحقيق نجاح سريع. (حسناوي و بن عمر، 2012، صفحة 25)

- الوقت: هناك العديد من الأمثلة التي تظهر كيف يتم تحفيز الإبداع تحت ضغوط الوقت والكثير من الأشخاص يعتقدون أنهم يعملون بشكل أفضل تحت الضغط أما الأبحاث لا تثبت ذلك تماماً، رغم ثبوت بعض الحالات. (خراز، 2011، صفحة 66)
- الاعتماد على الآخرين والتبعية لهم: فلا يجب على الشخص المبدع إتباع نهج الآخرين، بل يجب عليه تبني نهجه الخاص القائم على الأدلة، والاجتهادات المبنية على أسس صحيحة وسليمة. (كحموص، 2020، صفحة 18)
- التقيد بالعادات: إن التقيد بالعادات والسير على نمط السابقين دون تفكير أو ابتكار ما هو جديد، يقتل أنواع التفكير الإبداعي جميعها؛ فالعادة تمثل استجابة نمطية ومتكررة لأفعال سابقة؛ لذا لا بُد من تقدم الشخص دائماً نحو الأمام، والنظر إلى جوانب الضعف، والقوة؛ لتقرير الخيار الأنسب، ولتقديم الإبداعات، والابتكارات، مع التنبيه إلى أن هناك العديد من العادات والتقاليد التي لا تقبل الاجتهاد والإبداع بما يخالفها، كالعادات التي توافق ديننا القويم، والمنصوص عليها في القرآن الكريم، أو السنة النبوية المطهرة، إذ لا بد من احترامها، وتعظيمها كما هي. (كحموص، 2020، الصفحات 17-18)
- غياب الهدف: كيف تتصور أن بإمكانك الابتكار والإبداع وأنت لا تعرف أصلاً لنفسك هدفاً؟! إن أولى خطوات النجاح في الحياة، بشكل عام، هو وضع الهدف، ثم التفكير في أنسب الطرق لتحقيقه؛ فبمجرد ما تحدد هدفك، وتحديد الهدف مرحلة شاقة لكن ضرورية، ستنتقل قدرات عقلك الكامنة والخلاقة، وستتمكن من التفكير بشكل مبدع في كيفية الوصول إلى هذا الهدف بالذات. تحديد الهدف، إذاً، هو أحد المتطلبات الأساسية للتفكير الإبداعي، فاعرف ماذا تريد أولاً، أو كما يقولون: "ثبت العرش ثم انقش". (كحموص، 2020، صفحة 16)

خلاصة الفصل:

تطرقنا في هذا الفصل إلى الإطار النظري للإبداع حيث تناولنا فيه مفهوم الإبداع حيث اختلف الباحثون في إعطاء تعريف موحد للإبداع كما أن الإبداع يشترك في محتواه مع بعض المفاهيم الأخرى وذكرنا من بينهم الاختراع الإكتشاف والابتكار والذي تطرقنا فيه إلى تبيين الفرق بينهم، وكذا أهميته وأنواعه.

كما تطرقنا أيضا إلى مستوياته ومراحله المتعددة بالإضافة إلى أبعاده المختلفة والمتمثلة في (الطلاقة الفكرية، المرونة الفكرية، الأصالة الفكرية، الحساسية للمشكلات) كما تناولنا مصادره، وفي الأخير تطرقنا إلى أغلب المعوقات التي تواجهه.

الفصل الثاني

الإطار النظري لإدارة الذات

تمهيد:

تعتبر إدارة الذات وإدارتها من الموضوعات الهامة التي مازالت حتى الآن قيد البحث في الدراسات النفسية والشخصية، وذلك لتعقد فهم الطبيعة النفسية لدى الفرد، ولغرض فهم لذات وإدارتها سنتطرق في هذا الفصل لمعرفة مفهوم الذات في المبحث الأول وصول إلى إدارة الذات في المبحث الثاني.

المبحث الثالث: ماهية الذات

المطلب الأول: مفهوم الذات

ان مفهوم الذات يشكل ذلك المكون او التنظيم الادراكي غير واضح المعالم الذي يقف وراء وحدة افكارنا ومشاعرنا، والذي يعمل بمثابة الخلفية المباشرة لسلوكنا، والمحرك الموجه والموحد للسلوك بهذا المعنى يلعب مفهوم الذات دور القوة الدافعة للفرد في كل سلوكه، والذات هي التي توجه السلوك وتحقق التكامل بين انواعه في المجالات المختلفة لتحقيق الهدف المرسوم من قبلها، ذات الانسان حقيقته وهي الحامل لكل الصفات الأخرى الجسمية والنفسية والاجتماعية.

الذات تعني الأفكار والمشاعر والجهود المعترف بها والمنسوبة الى فرد ما وتشمل إدراك المرء لنفسه أي انطباعه عن جسمه، وصورته عن مظهره، وعن كل ما هو خاص ومحسوس فيه باعتباره شخص، وتشكل اتجاهات الفرد حول نفسه ومعتقداته وآرائه وقيمه، وتشمل تفكيره ودوره في ان يمارس حقه في ان يكون حرا ومسؤولا. (هبة احمد، 2014، صفحة 9)

✓ يعرف روجر مفهوم الذات بأنه ذلك التنظيم العقلي والمعرفي للمفاهيم والقيم الشعورية التي تتعلق بالسمات المميزة للفرد وعلاقاته المتميزة. (بكرة، 2016، ص 114)

وهناك تعريف شامل يشمل التعريفات السابقة: ويعرف فيه مفهوم الذات على انه تكوين معرفي منظم ومتعلم للمدركات الشعورية والتطورات والتقييمات الخاصة بالذات يبلوره الفرد ويعتبره تعريفا نفسيا لذاته ويتكون مفهوم الذات من أفكار الفرد الذاتية المحددة للأبعاد من العناصر المختلفة لكنيوتته الداخلية والخارجية وتشمل هذه العناصر المدركات والتصورات التي تمدد خصائص الذات كما تعكس اجرائيا في وصف الفرد لذاته كما يتصورها هو. (موفق زيد، 2008، صفحة 24)

المطلب الثاني: أنواع الذات

يمكن أن نميز بين ثلاث أنواع من أنواع الذات وهي كالآتي:

1. الذات المدركة (الواقعية) وهي عبارة عن إدراك الفرد لنفسه على حقيقتها وواقعها وليس كما يرغبها، ويشمل إدراك الفرد لمظهره وجسمه وقدراته ودوره في الحياة.

2. الذات الأكاديمية: وهي عبارة عن اتجاهات الفرد ومشاعره نحو التحصيل في مواضيع معينة يتعلمها ذلك الفرد أو هو تقرير الفرد عن درجاته وعلاماته العالية في الاختبارات التحصيلية.

3. الذات المؤقتة: هو مفهوم غير ثابت يملكه الفرد لفترة وجيزة ثم يتلاشى بعدها حسب المواقف والمتغيرات التي يجد الفرد نفسه تجاهها. (الغرابي، 2016، صفحة 12)

المطلب الثالث: خصائص الذات

تتميز الذات بمجموعة من الخصائص التي تميزها وتبين مختلف جوانبها وهي كالآتي:

1. مفهوم الذات منظم وتركيبى:

إذ تشكل خبرات الفرد بكل تنوعها مجموعة المعلومات التي يؤسس عليها مفهومه عن ذاته ومن أجل تسهيل استيعاب هذه الخبرات يضعها في زمر ذات صيغ أبسط إنه ينظم الفئات التي يتبناها بحيث تكون إلى حد ما انعكاسها لثقافته الخاصة وعلى سبيل المثال: قد تدور خبرة الطفل في محور عائلته وأصدقائه ومدرسيه وهذا ما يبرر وجود الفئات من أحاديث الأطفال عن أنفسهم لأن هذه الفئات تمثل طريقة لتنظيم الخبرات وجعلها ذات معنى.

2. مفهوم الذات متعدد الجوانب:

وهذه الجوانب تعكس نظام التصنيف الذي يتبناه الفرد أو يشاركه فيه العديدون وأشارت بعض الدراسات إن نظام التصنيف هذا قد يشكل بمجالات كالمدرسة والتقبل الاجتماعي والقدرة والذكاء العام. (دينا موفق زيد، 2007-2008، صفحة 36)

3. مفهوم الذات هيراركي أو هرمي:

بمعنى أن هذه البنية المتعددة المظاهر أو الأوجه ربما تكون هيراركية أو هرمية على بعد العمومية، أي ان المفهوم العام للذات ينقسم إلى شقين من المكونات: مفهوم الذات الأكاديمي ويندرج تحت مفهوم الذات الأكاديمي مفهوم المتعلق بكل مادة من المواد المختلفة، أما مفهوم الذات الغير الأكاديمي ربما ينقسم إلى التقبل الاجتماعي أو تقبل الآخرين (الاسرة، الاقران، المدرسون) والجاذبية الشخصية وهذه بذورها تنقسم إلى عناصر أصغر وهذا على النحو الذي ينقسم إليه مفهوم الذات الأكاديمي.

4. مفهوم الذات ثابت نسبيا:

أي انه في ضوء التنظيم الهرمي لمفهوم الذات يصبح التغير الذي يحدث عند المستويات المنخفضة من هذا التنظيم ضعيفا أو منخفضا عندما يصل هذا التغيير إلى المستويات العليا الاعم مما يجعل مفهوم الذات مقاوم نسبيا لتغير، ولكي يحدث التغير في مفهوم

الذات العام يتعين حدوث مواقف متعددة ومحددة ومتزامنة، وغير متسقة، فمثلا خبرات النجاح والفشل ربما يؤثر على مفهوم الذات الأكاديمي لدى الفرد لكن تأثيرها على المفهوم العام للذات يكون ضعيفا (إدريس زغدي، 2013-2014، صفحة 26)

5. مفهوم الذات نمائي:

حيث تزداد جوانب مفهوم الذات وضوحا لدى الفرد مع تطوره من مرحلة نمائية إلى أخرى، فالأطفال يميزون في بداية حياتهم أنفسهم عن البيئة المحيطة بهم، وهم غير قادرين على التنسيق بين الأجزاء الفرعية للخبرات التي يمرون بها، وكلما نما الطفل زادت خبراته ومفاهيمه، ويصبح قادرا على إيجاد التكامل فيما بين هذه الأجزاء الفرعية لتشكيل إطارا مفاهيميا واحدا.

6. مفهوم الذات تقييمي:

أي انه ذو طبيعة تقييمية، وهذا لا يفيد فقط في ان الفرد يطور وصفا لذاته في موقف معين من المواقف، وإنما يكون كذلك تقييمات لذاته في تلك المواقف، ويمكن أن تصدر تلك التقييمات بالإشارة إلى معايير مطلقة للمقارنة مع الذات المثالية أو يمكنه أن يحدد تقييماته بالإشارة إلى معايير نسبية مثل المقارنة مع الزملاء، إذ تختلف أهمية ودرجة بعد التقييم بالاختلاف الافراد والمواقف أيضا. (مهند عبد سليم عبد العلي، 2003، صفحة 39-40)

7. مفهوم الذات متميز:

حيث ان مفاهيم الذات لدى صغار الأطفال كلية وشاملة، وغي متميزة ومع بداية بناءهم للمفاهيم واكتسابهم لها، ومع عمليات النضج والتعلم يحدث تزايد المختزنة وتبدأ عمليات تصنيف الاحداث والمواقف ومع تزايد العمر وتبدأ عمليات تصنيف ومع التزايد في العمر الزمني والخبرة يصبح مفهوم الذات أكثر تمايز ومع احداث قدر التكامل بين مكونات مفهوم الذات، كالبنية والتنظيم والتعدد (أمال هبير، 2017-2018، صفحة 25)

المبحث الرابع: ماهية إدارة الذات

ما نعرفه عن حياة العظماء في التاريخ أنهم نجحوا في إدارة أنفسهم، وهذا بالقياس العام ما جعلهم من المنجزين الكبار، لكنهم كانوا استثناء نادرا، وغير عادي، من حيث المواهب والإنجازات التي تتجاوز حدود الخبرات الإنسانية. والان يحتاج معظمنا-حتى وأولئك الذين يتمتعون بمواهب متواضعة- إلى تعلم كيفية إدارة ذواتنا وتطويرها ووضع أنفسنا في المكان الذي نستطيع فيه ان نقدم أكبر مشاركة ومساهمة، وعلينا أيضا أن نظل يقظين ذهنيا طوال خمسين عاما من الحياة العملية، ما يعني أن نعرف كيف ومتى نغير العمل الذي نقوم به. (سليمان القرنة، 2016، صفحة 27)

المطلب الأول: مفهوم إدارة الذات

أن مفهوم إدارة الذات من المفاهيم العصرية التي تلعب دورا حيويا في تنظيم حياة الفرد بشكل سليم وتعيينه على التعامل مع المجتمع الذي يعيش فيه وهذا المفهوم أكثر إنتاجية في قدرة الفرد على تقوية وتعزيز ذاته، وهذا يعني ان مهارة إدارة الذات تعد عاملا مهما يساعد على النجاح وتعتبر إدارة الذات قدرة يعبر عنها مجموعة من المهارات تدفع الفرد لصياغة أهدافه الخاصة بعيدة المدى في ضوء ادراكه للإمكانياته، ويدرك ذاته بشكل مختلف يسهل له تحقيق أهدافه الحالية وبيذل الجهد لتجنب الفشل وينظر إلى المهام الصعبة على انها مصادر للتحدي ويتسم مفهوم إدارة الذات بالمرونة للاختلاف الافراد بل وقد يختلف بالنسبة للفرد الواحد باختلاف الموقف، فهي خطة ينفذها الفرد بغرض زيادة كفاءته وفعاليته عن طريق تطبيق استراتيجيات إدارة الذات ، ويعد هذا المفهوم في غاية الأهمية لأنه يؤدي إلى تعميم السلوك التوافقي لدى الافراد مما يدعم استقلاليتهم والتغلب على العوائق التي تحول دون بلوغ الهدف (جاسم الجيزاني، احمد الجاف، 2019، صفحة 4)

وسيمت التطرق لأهم التعريفات التي تناولت هذا المفهوم:

وردت إدارة الذات أحد الابعاد الفرعية للدكاء الشعوري وفقا لما ذكره عدد من الكتاب والباحثين في الادبيات أمثال (Goleman1998:129)، (Sheena&Umesh 2006:3) إذ يوضح (Rocker) ان من خلالها يتم معرفة الفرد لطبيعة احساسه ومشاعره وكيفية توظيفها إيجابيا في نشاطاته الحياتية المختلفة مثلا كيف يستطيع ان يتعلم في سلوكه الشخصي وكيف يكون صادقا ومتفائلا ويواجه الغير والسيطرة على حالات الغضب والحزن (حسون الطائي، حثيمة رحيمة، صفحة 31)

➤ عرف سالم القحطاني (2001) إدارة الذات بأنها تعني قدرة القائد الشخصية على التعامل مع نفسه مما يتعامل به مع الآخرين، ومعرفة بقدراته ومهاراته واستغلالها بفعالية، وبناء شخصية من خلال السيطرة التامة على عواطفه ومشاعره الذاتية، والقدرة على ضبط النفس والشهوات بمختلف أنواعها ومستوياتها المادية والمعنوية. (بن محمد بن براهيم النعمان، بندر سليمان الخطاف، 2013، صفحة 42)

➤ وعرفها (أبو هدروس، 2015) بأنها قدرة الفرد الذاتية على إدارة أمور حياته المختلفة بنجاح، وذلك من خلال امتلاك مجموعة من المهارات الحياتية والاجتماعية المتجسدة في مهارات العمل تحت الضغوط ومهارة استثمار الوقت وحسن ادارته، ومهارة التكيف والتوافق مع الظروف الطارئة، ومهارة التعامل مع المواقف المغضبة وادارتها. (مخامرة، 2018، صفحة 234)

➤ ممكن ان نعرف إدارة الذات: بأنها العملية المتعلقة بتحقيق الأهداف الشخصية بأكبر مقدار من الكفاءة وبما يحقق الرخاء والسعادة للشخص نفسه وإذا حسن إدارة الفرد أو الشخص لذاته فإنه سيسعد في حياته، وبالتالي ستتحسن إدارة افراد المجتمع لحياتهم ويسعد الجميع حتما، صغارا وكبارا، ذكورا وإناثا، فالنواة الرئيسية الاصلية (الذات) إذا صلحت فسيتم الصلاح للجميع. وهذه قاعدة لا مجال للجدل فيها، وهي شاخصه عبر كل مكان وزمان ولإدارة الذات علاقة وطيدة للغاية بإدارة الوقت فالاثنتين

وجهين للعملة واحدة، وكذلك لها علاقتها مع الآخرين وتحسين الصلات وتوطيدها مع المحيطين (شوقي مفلح، حريز، 2011، صفحة 11)

➤ ميغان جيرهارد (Gerharet, 2004) من جامعة ميامي يقول " إدارة الذات هي جهود الفرد للتحكم في افعاله وتتضمن تحديد المشكلات ووضع الأهداف والسيطرة على الوقت وعوامل البيئة واستخدام الثواب والعقاب لضبط التقدم نحو تحقيق الأهداف، ويقول ميغان انه بواسطة تدريب الفرد على مهارات تقييم والتحكم في تنظيم أنفسهم يصبحون مسئولين امام أنفسهم عن تقدمهم وعن اداءهم وهم يمارسون إدارة الذات (محمد احمد شعيب، 2011، صفحة 23)

المطلب الثاني: أهمية إدارة الذات

إدارة الذات دور كبيرة في تحقيق الاستقرار الشخصي ورسم معالم التميز لدى الفرد الذي يريد تحقيق النجاح، حيث تكتسب إدارة الذات أهمية بالغة في الحياة اليومية والعملية والتي تتمثل في مجموعة النقاط التالية:

1. تأدية حقوق الله سبحانه وتعالى والاستعانة به في كل أمور الحياة (إياك نعبد وإياك نستعين)، لان الانسان إذا صلح ما بينه وبين ربه أصلح الله له أمور حياته، وإذا تعرف الانسان إلى ربه وقت الرخاء وجدته وقت الشدة
2. ملء الذهن بالتفائل وتوقع النجاح بإذن الله وجعل الاستبشار دائما هو المسيطر على الفكر والشعور (بشروا ولا تنفروا)
3. التخطيط للأمور الحياة المختلفة، والبعد عن الفوضى والارتجالية قدر الإمكان، وتنظيم الجهد والاتجاه لهدف واضح ومحدد.
4. تحويل الخطط والسعي نحو الهدف إلى عمل ملموس وواضح والبعد عن التسويف والبطالة
5. الحذر من ضياع شيء من الوقت دون عمل فهو ضياع للحياة، والحرص على التقدم نحو الأهداف كل يوم ولو خطوة واحدة، فمن سار على الدرب وصل
6. تنظيم المواعيد والالتزامات بكتابتها والتعود على حفظها.
7. مقاومة محاولات النفس للهروب من الاعمال الجادة المهمة الى المتعة واللهو.
8. عدم تضييع الوقت في توافه الأمور، بل يجب تقديم الأهم من الاعمال على من سواه.
9. المبادرة والمشاركة إلى كل خير ومفيد، وتعويد النفس على فعل الخير والعمل والإنتاج لتعتاد على ذلك ولا تعودها الكسل والخمول.
10. مواجهة نتائج الاعمال بشجاعة وصبر وثبات ومسؤولية، والحذر من كثرة الشكوى والضجر فهما من صفات الضعفاء

11. التمرن على ضبط المشاعر والأحاسيس والاحتفاظ بالهدوء ورباطة الجأش في المواقف المثيرة والحادة وعدم جعل الشخصية الانسان كالزجاج الشفاف الذي يسهل كشف ما وراءه ومعرفة حقيقتها لكل عابر سبيل.

12. جعل الرسول محمد صلى الله عليه وسلم المثل الأعلى والقدوة في كل أمور الحياة، اذ هو الذي بلغ أعلى درجات الكمال، فلو تم البحث لحل أي مشكلة في أي جانب من جوانب الحياة إلا وجد ذلك الحل في سيرته العطرة صلى الله عليه وسلم. (هبة احمد، 2014، صفحة 17)

المطلب الثالث: أسس ومبادئ إدارة الذات

تتكون إدارة الذات من مجموعة من المبادئ والاسس التي تجسد إدارة الذات وتحققها وهي كالآتي:

1. **إدارة الوقت:** هي حصر الوقت وتحديده وتنظيمه، وتوزيعه توزيعاً مناسباً، والاستثمار الأمثل لكل لحظة فيه في ضوء التخطيط المناسب الذي يربط بين الأهداف التي ينبغي تحقيقها والممارسات والأساليب التي سيتم تنفيذها وتعد ادره الوقت قضية جدية بالاهتمام في جميع مجالات الحياة، نظراً للعلاقة بينها وبين إدارة الذات التي تتمثل في أن الأولى جزء من الثانية فإدارة الذات أعم واشمل من إدارة الوقت والمشكلة تكمن في أنفسنا، أن المسألة ليست في مقدار ما نملك من الوقت بل في كيفية الاستفادة منه جيداً

وهي عملية الاستفادة من الوقت المتاح والمواهب والشخصية المتوفرة، لدينا لتحقيق الأهداف المهمة التي نسعى إليها في حياتنا مع المحافظة على تحقيق التوازن بين متطلبات العمل والحياة الخاصة بين حاجات الجسد والروح ويعرفها الدكتور إبراهيم الفقي الخبير في التنمية ل بشرية في كتابه بأن إدارة الوقت هي:

محاولة ترويض الوقت وفرض سيطرتنا عليه بدلا من أن يفرض سيطرته علينا (بن فوزي الغامدي، 2018، صفحة 13-14)

2. **التخطيط:** هو عملية مستمرة، يشارك فيه الافراد، والمجتمعات، والأمم، ولا يتوقف عند انجاز هدف معين، بل يسعى لتحقيق الأهداف عن طريق العديد من الوسائل وفق امكانياته

3. **الثقة في النفس:** تلعب الثقة في النفس التي تعد متغيراً من متغيرات الشخصية دوراً مهماً في مساعدة الفرد على مواجهة تحديات الحياة، والتكيف مع خبراتها الجديدة من خلال ما تؤدي إليه الثقة في النفس من القدرة على التعبير عن الذات والافصاح عن الرأي والاتجاه، وتعد الثقة في النفس غاية ينشدها جميع الناس لأن من يتمتع بها يشعر بالسعادة، والرضا، والتقدم، فهي تمثل دوراً هاماً في حياة الفرد، والشعور بالاستقرار النفسي والكفاءة والمقدرة على مواجهة الصعاب

4. التوازن: يتطلب النجاح في إدارة الذات تحقيق التوازن بين ما لدينا وما نريد تحقيقه، كما أن التوازن لا ينحصر في تحقيق هدف ما، أو الوصول إلى نقطة محددة، بل يتعدى ذلك إلى كونه عملية نمو وتطوير دائمة؛ تهدف في مجملها إلى تحقيق توازنات على المستوى الشخصي، والاجتماعي، والعملية، والأخلاقي، والروحي.
 5. الاتصال: هو العصب الرئيس في الحياة، فهو الذي يؤمن نقل المعلومات بين الافراد، إذ لا يمكن أن تصل في الوقت المناسب، والقدر المناسب، والشخص المناسب إلا في ظل وجود اتصال ناجح.
 6. التعلم الذاتي: هو أحد أهم أساليب التعلم الأفضل الذي يحقق لكل متعلم تعلمًا يتناسب مع قدراته، وسرعته الذاتية في التعلم، وبشكل يساعد المتعلم عن تحمل مسؤولية تعلمه وتوظيف مهارات التعلم بفعالية عالية، مدفوعًا برغبته الخاصة، وتمكنه من التعلم في كل الأوقات. (عسكر الشرفات، سويلم الشرفات، مشوح القطيش، 2018، صفحة 77)
- كذلك يحدد الكوفي مجموعة من المبادئ يمكن من خلالها الوصول إلى لإدارة ذات فاعلة وهي:

1. تحديد الأدوار: أي يحدد المرء ادواره في الحياة وادوار كل فرد معه حتى يستثمر وقته وطاقته على أساس منظم
2. اختيار الأهداف: تحديد الأهداف يساعد على تحقيق نتائج مهمة في حياة المرء ويجب تجزئة الأهداف الكبرى إلى اهداف جزئية واقعية وعمل خطط لتنفيذها.
3. الجدولة: ويقصد به تنظيم جدول المهام اليومية والاسبوعية لمعرفة ما تم تنفيذه وما لم يتم.
4. التكيف اليومي: ويقصد به وضع أولويات الأنشطة والاستجابة للأحداث والعلاقات والخبرات غير المتوقعة بطريقة مقبولة. (الحرزي، 2017، صفحة 16-17)

المطلب الرابع: أبعاد إدارة الذات

ان أبعاد إدارة الذات أو كما يسميها بعض الباحثين بـ (كفايات إدارة الذات) ظهرت في النموذج المعدل الذي قدمه (Goleman) كأحد ابعاد الذكاء الوجداني، إذ لم يجد الباحث على حد علمه نموذجًا مستقلًا لأبعاد إدارة الذات، بل أغلب المصادر التي تناولت هذا الموضوع اعتمدت على نموذج (Goleman) وفضلا عن هذا النموذج فقد اعتمد الباحث أيضا على الابعاد الأكثر تكرار في الادبيات التنظيمية التي تناولت هذا الموضوع وهذه الابعاد هي:

1. ضبط النفس: عملية إدارة العواطف المدبرة والاندفاعات بشكل فعال، والسيطرة على الاحزان والمحن، ويشمل هذا البعد عدم الانزعاج في المواقف الضاغطة، ومعرفة كيفية التعامل مع الأشخاص والمواقف العدائية، ويعرف بأنه محاولة وضع حد للسلوكيات المعتادة والرغبات التي من شأنها ان تتداخل مع السلوك الموجه نحو الهدف

2. **الضمير الحي:** أداء الاعمال التي تتجاوز متطلبات الدور في الوظيفة وحماية موارد المنظمة والتفاهم والانسجام بين الزملاء كما يشير إلى السلوكيات التي تجعل الفرد يولي الاهتمام الكبير لعلمه عند القيام به كالتمسك الدقيق بجداول اعماله، وأداء مطلوب منه بشكل كفوء وفعال، والحفاظ على مكان العمل وممتلكاته والعمل خارج ساعات الدوام الرسمي ان تطلب الامر.
3. **الجدارة بالثقة:** الصراحة والصدق في التعامل بين الرئيس ومرؤوسيه وما بين الزملاء، والتوافق بين الأفعال والكلمات وعدم التناقض، كما تعني ابداء الصدق والنزاهة في القول لا تمثل خيار بين عدة خيارات
4. **التكيف:** الانفتاح على المعلومات الجديدة والتخلي عن الاستنتاجات القديمة، والسماح للفرد ان يشعر بالارتياح مع حالات القلق وعدم اليقين وتطبيق أفكار جديدة لتحقيق نتائج متميزة، إن تمتع الافراد بهذه القدرة يجعلهم أكثر انفتاحا وتكيفاً مع عملهم، والحفاظ على ارتياحهم والقدرة على الابداع والتفكير بكل ما هو جديد للوصول الى نتائج أكثر منفعة وإيجابية
5. **المبادرة:** اتخاذ إجراءات استباقية لتجنب الوقوع في المشكلات قبل حدوثها، والاستفادة من الفرص قبل ان يغتنمها او يستمرها شخصاً اخر، فالإجراءات الاستباقية التي يتم اتخاذها تجنب الافراد والمنظمات الوقوع في المشكلات واستقراء الفرص الموجودة والحصول عليها والاستفادة منها قبل الاخرين لتحقيق الأهداف والأداء المطلوب (حسين شعلان، سعيد كاظم، 2017، صفحة 77)

المبحث الخامس: دور إدارة الذات في تعزيز الابداع

من اجل فهم العلاقة ومعرفة دور إدارة الذات في تعزيز الابداع، تم دراسة كل بعد من ابعاد ادرة الذات على حدى ومعرفة دور كل بعد في تعزيز الابداع:

المطلب الأول: دور التخطيط وإدارة الوقت في تعزيز الابداع

إن عملية التخطيط من الوظائف الرئيسية لإدارة، وفيه تؤخذ التدابير المسبقة لأي عمل مستقبلي، أو وضع الخطط المستندة إلى انسب الأساليب كت تحقيق هدف معين خلال فترة زمنية معينة في ظل الظروف التي يمكن أن تسود مستقبلا وبأفضل صورة ممكنة كما ان التخطيط يساعد على تحديد الاتجاه وذلك لأنه مبني على أهداف سبق تحديدها، كما أنه يقدم الحوافز ويجعل الفرد دوما مستعدا للخطوة القادمة، كما يمكنه من استغلال وقته ولا يكون لديه وقت ضائع

كما ان التخطيط المسبق وجعل الخطط معدة مسبقا مرنة وفعالة وقادرة على استيعاب التغيرات في مختلف المواقف التي تتيح فرصة للمبدعين لاستخدام المساحات المتاحة في خطة لتطويرها بإبداعاتهم وتفكيرهم المبدع.

إن ارتباط إدارة الوقت بالأداء ليس محصوراً بالأداء الاستراتيجي فحسب، حسب إنما بأداء المنظمة ككل وأداء الفرد الأمور الموكلة إليه في سائر أمور الحياة، لذلك فأن هناك بعض الدراسات النفسية لعلماء النفس التطبيقي تؤكد على أهمية الوقت كضرورة لتنظيمه وحسن استثماره لتجديد قوى الإنسان واستعادة النشاط واثقان العمل وحسن ادائه وبالتالي زيادة إنتاجيته (محمود عبد الناصر، 2016، ص 355)

من خلال ما سبق نستنتج أن عملية التخطيط لا دارة الوقت دور واضح في تحقيق الابداع الإداري، حيث أن التخطيط الجيد والمسبق سيسمح بالوصول إلى أهداف المؤسسة، كما أنه سيسمح باستيعاب التغيرات التي قد تطرأ والتي يدورها ستكون فرصة لمبدعين لإظهار كل ما يملكون من طاقات كامنة، كما أن التخطيط الجيد سيؤدي إلى توفير الوقت والذي من الممكن أن يستغله الفرد في القراءة لتنمية معارفه ومهارته كما أنها ستعطيه فرصة للتأمل والتفكير وهذا حتما سيؤدي إلى خلق الابداع الإداري بالمؤسسة. (ذبيح ليليا، 2016/2015، ص 47)

المطلب الثاني: دور الثقة في النفس في تعزيز الابداع

وتعد الثقة في النفس عاملاً أساسياً في إنجاح أي عمل واستمراره وهي مرتكز مهم للانطلاق والتوجه نحو الابداع وبناء المجتمع، فهؤلاء الأشخاص المشحونون بالثقة يسيطرون على قلقهم ولا يجدون صعوبات في التعامل والتأقلم في أي زمان ومكان، وعلى العكس فإن انعدام الثقة بالنفس يجعل الانسان يتصرف بشكل غير طبيعي ويصبح القلق ملازماً له في كافة أعماله (<https://www.google.com/amp/s/alghad.com>)

هناك بعض الدراسات الكلاسيكية عن الشخصية الإبداعية التي قام بها Mackinnon تم فيها تقييم الخصائص الشخصية التي تؤدي إلى منتجات إبداعية عالية (مباني المهندسين المعماريين والأعمال المنشورة للروائيين والكتاب)، حيث تم وضع الخصائص التالية للإنسان المبدع:

- ✓ وجود دافع جوهري كبير لحل المشكلات جوهري أكثر منه خارجي.
- ✓ الأمن والثقة، أي عدم القلق بشأن رأي الآخرين فيهم.
- ✓ أنهم متوازنون وعفويون وواثقون من علاقاتهم الاجتماعية
- ✓ درجة عالية من الاستقلالية والثقة
- ✓ الانضباط الذاتي وضبط النفس والمثابرة أي أنهم مسؤولون عن أفعالهم ولديهم درجة عالية من القوة والمثابرة لإنهاء مشروع بدأ بنجاح
- ✓ دافع الإنجاز العالي، عادة لا يشعرون بالرضى عن أفكارهم أو مشاعرهم لأنهم يعتقدون أن بإمكانهم تحسينها
- ✓ تفضيل المهام والمعلومات المعقدة

✓ روح الدعاية القوية

كل هذه الخصائص التي تم ذكرها تتكون نتيجة دافع داخلي لدى الانسان وهي الثقة في النفس. (Natalia Larraz)
(Rabanos, 2021,page 2)

المطلب الثالث: دور الاتصال التنظيمي في تعزيز الابداع

ان تقدم أي مؤسسة مرتبط بإيصال المعلومات إلى افرادها وتقاسم المعرفة وإثراء الثقافة بين مختلف اقسام المؤسسة، والابداع في جوهره تغيير، والتغيير مطلب حيوي وضروري للكثير من المؤسسات، والابداع هو عملية تتم داخل العقل وتعتمد على السمات الشخصية للفرد وقدراته، ويعتمد على البيئة المشجعة في المؤسسة ونوعية الاتصال القائم فيها لتعطي في النهاية أسلوبا جديدا،

التواصل الفعال ضروري للغاية وفي أماكن العمل جدير بملاحظة أهميته، في أماكن العمل يتم تحديد التدفق السلس للتواصل بين مستويات مختلفة من الأشخاص عندما يفهم المرسلون والمستقبلون المشاركون في التواصل عملية تفكير بعضهم البعض بوضوح في اللغة مصحوبا بردود فعل إيجابية وبناءة، يأتي هذا النمط من التواصل مع مجموعة مهارات مترابطة بشكل خاص معروفة باسم المهارات الشخصية، حيث تضل معظم المهارات الشخصية في مكان العمل غير فعالة وهي نتيجة لضغط التواصل حيث يتم تشويه التوازن بين الفراغ والمناقشة المناسبة.

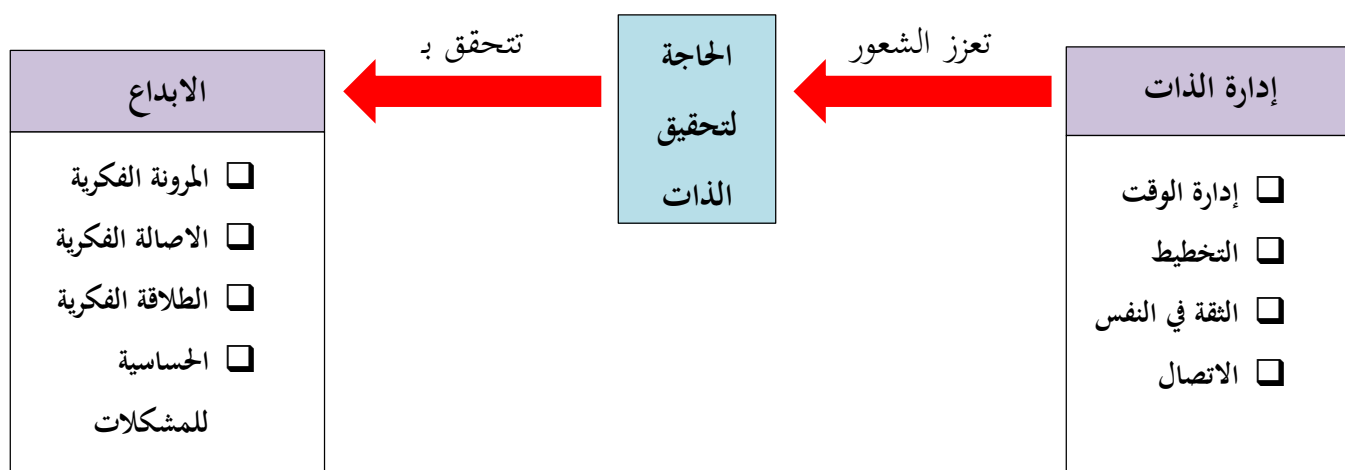
يدرك في كل مكان حول العالم جيدا دمج التفكير الإبداعي في الإتصال حيث يتم حل الكثير من مشاكل أماكن العمل من خلال الإبداع؛ الإبداع في اتخاذ القرار، الإبداع في ابتكار الأفكار، والإبداع في تقديم الأفكار وغيرها الكثير، كما أن العملية الإبداعية تستلزم أنواع مختلفة من التبادلات التواصلية على مستويات ومراحل مختلفة: قدرة الأفراد على العمل داخل العديد من مجالات النشاط والتواصل عبرها، ليس هذا فقط فالتفكير الإبداعي يتضمن أيضا الفكر في أشكال مختلفة ن الإتصال والدعم والمعاملة بالمثل التي يتلقاها الموظفون من التنوعات التي تؤكد على التوليف الاجتماعي القوي، كونه أساسيا لتطور العقلاني للفرد ويؤدي إلى الاستفادة من التفكير الإبداعي في مكان العمل (Mitashree Tripathy,2018, page 1)

من خلال مما سبق على ضوء المبادئ الأساسية لإدارة الذات والتي تعمل على تعزيز الابداع لدى الأساتذة الباحثين

حيث يرى بعض أصحاب النظريات الابتكارية الإبداعية، بأن الابتكار والابداع هو نتيجة دافع أساسي لدى المبتكرين والمبدعين، وهذا الدافع الذي يطلق عليه تحقيق الذات -Self-actualization- فالمبتكرون والمبدعون يتميزون بحاجتهم للارتباط بالعالم المحيط بهم، والإنتاج الابتكاري والابداعي هو الوسيلة الأساسية في ذلك، فهو بمثابة الصلة والعلاقة أو الرابطة التي تربط بين المبتكر والمبدع وبين العالم الذي يعيش فيه والذي هو جزء منه، وهكذا نجد أن المبتكرين والمبدعين يمسون انفسهم ويحققون ذاتهم في الفعل الابتكاري والابداعي الذي يقومون به (الصرن، 2020، ص 18)

وكخلاصة على ذلك يتبين أن إدارة الذات تعمل على تعزيز الشعور بالحاجة إلى تحقيق الذات، فهي تعزز للفرد الدافع لتحقيق طموحه وأفكاره، وإنطلاقاً من النظريات الإبداعية والابتكارية والتي ترى أن الإبداع هو نتيجة لدافع وهو تحقيق الذات، وهذا الأخير يتحقق من خلال الإبداع.

الشكل رقم (1-2): علاقة إدارة الذات بالإبداع.



المصدر: من أعداد الطالبين.

خلاصة الفصل:

من خلال ما تم التطرق إليه حول مفهوم الذات وانواعها وخصائصها يرى القارئ الأهمية التي تتحلّى بها الذات والدور الذي تلعبه في تحديد الأفكار والمشاعر الذي يوجه السلوكيات والتصرفات، فهي تعتبر مصدر المعرفة الإبداعية التي تحدث الفارق في المجتمعات المعاصرة، ومن خلال التطرق إلى مفهوم إدارة الذات، يتضح أن الذات الإنسانية لها منهجيات ومبادئ تعمل على إدارتها وتنظيمها لجعلها أكثر إنتاجية وذات مرونة أكثر للتكيف مع التغيرات الحاصلة وتحقيق الفعالية الذاتية.

الفصل الثالث

عرض وتحليل نتائج الدراسة
الميدانية واختبار الفرضيات

تمهيد:

بعد عرض اهم المفاهيم النظرية والمتعلقة بمتغيري إدارة الذات والابداع، سنتطرق في هذا الفصل الى دراسة دور إدارة الذات في تعزيز الابداع لدى الأساتذة الباحثين بجامعة محمد خيضر بسكرة، وذلك لمعرفة دور إدارة الذات في تعزيز الابداع لدى الأساتذة الباحثين ومن خلال ما تم الحصول عليه من المعلومات من قبل الأساتذة الباحثين بالجامعة، وقد تم الحصول على هذه المعلومات من خلال الاستبانة التي قمنا بإعدادها وتوزيعها على عينة البحث وستتناول في هذا الفصل المحاور الرئيسية التالية:

المبحث الأول: التعريف بالمؤسسة محل الدراسة

المبحث الثاني: مجتمع وعينة الدراسة.

المبحث الثالث: أدوات الدراسة

المبحث الرابع: اختبار التوزيع الطبيعي وتحليل محاور الاستبانة

المبحث الخامس: مناقشة نتائج الدراسة

المبحث الأول: التعريف بالمؤسسة محل الدراسة.

المطلب الأول: تعريف ونشأة جامعة محمد خيضر بسكرة.

تقع جامعة محمد خيضر على بعد حوالي 02 كلم عن وسط مدينة بسكرة على الطريق المؤدي إلى مدينة سيدي عقبة، يجدها شمالا طريق شتمة، وجنوبا الإقامة الجامعية للبنات، وشرقا الطريق المقابل للمركب الرياضي، وغربا طريق سيدي عقبة.

نشأة وتطور جامعة محمد خيضر بسكرة:

لقد مرت جامعة محمد خيضر بمراحل عديدة لتصبح بالصورة التي هي عليها اليوم، وهذه المراحل هي:

◀ المرحلة الأولى: مرحلة المعاهد (1984-1992).

◀ المرحلة الثانية: مرحلة المركز الجامعي (1992-1998).

◀ المرحلة الثالثة: مرحلة الجامعة (من 1998 إلى يومنا هذا).

◀ الوضعية الحالية:

جاء في المرسوم التنفيذي رقم: 90-09 المؤرخ في 17 فيفري 2009 الذي يعدل ويتمم المرسوم التنفيذي رقم 219-98

المؤرخ في 17 جويلية 1998 وأصبحت الجامعة تتكون من 06 كليات هي:

1. كلية العلوم الدقيقة وعلوم الحياة والطبيعة.
2. كلية العلوم التكنولوجية.
3. كلية الآداب واللغات.
4. كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية.
5. كلية الحقوق والعلوم السياسية.
6. كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير.

كما عدل المرسوم التنفيذي المادة 04 من المرسوم التنفيذي رقم 98-219 بحيث أصبحت الجامعة مهيكلت إداريا في 06 كليات

و21 قسم، كما أصبحت مديرية الجامعة تضم زيادة على الأمانة العامة والمكتبة المركزية 04 نيابات مديرية مكلفة بالمباني التالية:

- نيابة المديرية الجامعة للتكوين العالي في التدرج والتأهيل الجامعي والبحث العلمي.
- نيابة مديرية الجامعة للتكوين العالي فيما بعد التدرج والتأهيل الجامعي والبحث العلمي.
- نيابة مديرية الجامعة للعلاقات الخارجية والتعاون والتنشيط والاتصال.
- نيابة مديرية الجامعة للتنمية والاستشراف والتوجيه.

المطلب الثاني: مخابر البحث العلمي بجامعة محمد خيضر

الفرع الأول: التعريف بالمخبر

حسب المادة 2 من المرسوم التنفيذي رقم 19-231 مؤرخ في 12 ذي الحجة عام 1440 الموافق غشت سنة 2019 الذي يحدد كفاءات إنشاء مخابر البحث وتنظيمها وسيرها وهو كالتالي:

مخبر البحث كيان بحث يسمح للباحثين الذين يتناولون إشكاليات متقاربة بالتعاون من أجل تنفيذ محور أو أكثر أو موضوع أو أكثر للبحث العلمي والتطوير التكنولوجي حيث يمكن إنشاء مخبر بحث البحث داخل مؤسسات التعليم والتكوين العالين والمؤسسات العمومية الأخرى.

الفرع الثاني: أهداف المخبر

يكلف مخبر البحث بتحقيق أهداف البحث العلمي والتطوير التكنولوجي في محور موضوع أو بحث علمي معين، وبهذه الصفة، يكلف على الخصوص بما يأتي:

- المساهمة في تنفيذ نشاطات البحث العلمي والتطوير التكنولوجي المسجلة في مشروع تطوير مؤسسة جامعة محمد خيضر
- المساهمة في التكوين بواسطة البحث
- إنجاز دراسات وأعمال بحث لها علاقة بمهدفه
- المشاركة في إعداد برامج البحث في ميدان نشاطاته
- المشاركة في تحصيل معارف علمية وتكنولوجية جديدة والتحكم فيها وتطويرها
- ترقية نتائج أبحاثه ونشرها
- جمع المعلومات العلمية والتكنولوجية التي لها علاقة بمهدفه ومعالجتها وتثمينها وتسهيل الاطلاع عليها.
- تقديم خبرات وأداء خدمات لصالح الغير طبقا للتنظيم المعمول به

حسب المادة 9 من المرسوم التنفيذي رقم 19-231 مؤرخ في 12 ذي الحجة عام 1440 الموافق غشت سنة 2019 الذي يحدد كفاءات إنشاء مخابر البحث وتنظيمها وسيرها أنشأت مخابر جامعة محمد خيضر بسكرة بموجب قرار من الوزير المكلف بالبحث العلمي، بناء على اقتراح مسؤول الجامعة وبعد الأخذ برأي المجلس العلمي للوكالة الموضوعاتية للبحث المعنية، وهذا يعني أن المخابر تابعة إلى الجامعة من الناحية المالية وتسيير... إلخ

الفرع الثالث: التنظيم والتسيير للمخبر.

حسب المادة 23-29 من المرسوم التنفيذي رقم 19-231 مؤرخ في 12 ذي الحجة عام 1440 الموافق غشت سنة 2019 الذي يحدد كفاءات إنشاء مخابر البحث وتنظيمها وسيرها:

1. مدير المخبر:

حيث يعين مدير مخبر البحث بموجب قرار من الوزير الوصي لمدة (4) سنوات قابلة للتجديد مرة واحدة، بناء على إقتراح مسؤول مؤسسة الإلحاق، من بين المترشحين ذوي الرتبة الأعلى، ينتخبه أعضاء مجلس المخبر.

ويكون مدير المخبر مسؤولاً عن السير الحسن لمخبر البحث ويمارس السلطة السلمية على كل مستخدمي البحث والدعم المعنيين في المخبر، كما ويكلف بما يأتي:

- ضمان الإدارة العلمية لمخبر البحث.
 - إعداد الجداول التقديرية لإيرادات ونفقات المخبر.
 - تحديد وجهة الاعتمادات المخصصة لمخبر البحث.
 - عرض برامج وحصائل نشاط مخبر البحث دورياً للفحص على هيئات التقييم التابعة لمؤسسة الإلحاق.
2. مجلس مخبر:

يتكون مجلس المخبر من رؤساء فرق البحث ورؤساء مشاريع البحث، حيث تتشكل فرقة البحث التي يديرها باحث مؤهل من (3) باحثين، على الأقل وتضطلع بتنفيذ مشروع أو عدة مشاريع بحث تندرج ضمن برنامج المخبر، ويشرف على كل مشروع بحث رئيس مشروع، كما يمكن لرئيس فرقة أن يكون رئيس مشروع البحث.

ويتولى مجلس المخبر الذي يرأسه مدير المخبر، على الخصوص ما يأتي:

- إعداد نظامه الداخلي والمصادقة عليه، بناء على نظام داخلي نموذجي يحدد بموجب قرار من الوزير المكلف بالبحث العلمي.
- المساهمة في إعداد برنامج البحث في ميدان نشاطاته.
- تقييم نشاطات البحث دورياً.
- دراسة حصيللة نشاطات البحث والتسيير والموافقة عليها.
- المصادقة على الجداول التقديرية للإيرادات والنفقات التي يقدمها مدير مخبر البحث.
- السهر على الاستعمال العقلاني للموارد البشرية والمادية والمالية.

الفرع الرابع: المخابر التي تمت فيها الدراسة

مختبرات البحث العلمي بجامعة بسكرة (حسب المجال): (<https://lab.univ-biskra.dz/>)

أولاً: كلية الاقتصاد والإدارة والعلوم التجارية:

1. مخبر علوم الاقتصاد والتسيير:

تم إنشاء المخبر بمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 99/244 المؤرخ في 31 أكتوبر 1999 الموافق لـ 21 رجب 1420هـ والمحدد لقواعد إنشاء وتنظيم وتسيير مخابر البحث، وبمقتضى القرار المؤرخ في 28 ماي 2002 والمتضمن انشاء مخابر البحث لدى بعض مؤسسات التعلم العالي.

أهداف المخبر:

- تحسين الموقع التنافسي للمؤسسة الوطنية من حيث تحسين المنتج.
- تخفيض تكاليف المنتج وتنويعه سواء كان المنتج زراعي أو صناعي.
- وضع تقنيات للسياسات المالية والنقدية بهدف علاج مشكل التضخم
- تطوير النظام المحاسبي الحالي.
- إضافة الى كل دراسات وأبحاث مستقبلية يمكن إدراجها في إطار تخصص المخبر.
- وضع فرق بحث مختلفة على مستوى قسيمي الاقتصاد والتسيير تبحث في مشاكل آنية ومستقبلية التي قد تطرح على الساحة الاقتصادية عموما والمؤسسات الخاصة خصوصا.
- وضع إطار بحث يوجه كل النشاطات العلمية منها تحضير مذكرات ماجستير و ليسانس
- المساهمة في تطوير الأسس النظرية والتطبيقية للمؤسسة الوطنية وللإقتصاد الوطني ككل.

2. مخبر مالية، بنوك وإدارة الأعمال:

إن مخبر المالية والبنوك وإدارة الأعمال الحديث النشأة منذ تأسيسه اقتنع القائمون عليه بضرورة فتح جسور التواصل مع كل الباحثين الجزائريين والأجانب المهتمين بالشؤون المالية والمصرفية وإدارة الأعمال.

أهداف المخبر:

- الهدف الأسمى للمخبر هو تطوير البحث العلمي وتوسيعه.
- ربط العلاقات العلمية بين الباحثين.
- انجاز المطبوعات العلمية للجامعيين وتوفير أدوات بيداغوجية للباحثين والطلبة.
- تبادل الخبرات وتوسيع الملكات العلمية.
- توفير المناخ العلمي للباحثين (من مراجع، شبكة الإنترنت وغيرها...).
- إصدار مجلة علمية دورية محكمة.
- تنظيم ملتقيات عملية وأيام دراسية.
- تأطير طلبة الماجستير والدكتوراه والتأهيل الجامعي.
- إصدار الكتب.

- فتح مكتبة بالمخبر لتزويد الباحثين بالمراجع.
- جمع المعلومات العلمية.
- مرافقة الباحثين وتزويدهم بطرق جديدة للبحث.

ثانيا: كلية الحقوق والعلوم السياسية:

3. مخبر أثر الاجتهاد القضائي على حركة التشريع الجزائري (IJDL):

يعتبر المخبر ورشة لدراسة عدة مواضيع منها: آليات تنظيم المجتمع المدني، المشاركة السياسية، الكفاءة، الحريات العامة، الازدواجية القضائية، إصلاح هيكل الدولة، المسؤولية، الإدارة المالية، المنظمات الحكومية، حقوق الإنسان، المحاكم الدولية، السجل التجاري، الشركات التجارية، العقود المسماة، الموارث، ... التركات، إجراءات التحقيق، العقاب.

أهداف المخبر:

- تصويب ما أمكن قدره من النصوص القانونية الحالية ومواكبتها مع العصر.
- وضع الثروة الفكرية المبنية على الأسس العلمية بين يدي المشرعين.
- توضيح أكبر قدر ممكن من الانتقادات في جانبها العلمي وإظهارها للمشرع قصد إعداد نصوص خالية من ذلك.
- التعريف ببعض المصطلحات الخاصة بالاجتهاد القضائي في التشريع الجزائري.

4. مخبر الحقوق والحريات في الأنظمة المقارنة (DLSG):

إن موضوع الحقوق والحريات والذي يحمل اسم المخبر هو الهدف الأسمى الذي تسعى الدولة الحديثة في الأنظمة المقارنة لحمايته وتحقيقه، وهو المؤشر الذي يقاس به مدى استقرار الوضع العام في الدولة والنهوض به في شتى الميادين، ويظهر هذا الاستقرار من خلال مدى رضا الأفراد عن الحقوق والحريات التي يتمتعون بها.

أهداف المخبر:

- تحديد آليات الرقابة والحماية الدولية والإقليمية للحقوق والحريات السياسية والإعلامية وتفعيلها.
- إبراز دور الإطار السياسي الذي يسمح بممارسة الحقوق والحريات السياسية في الأنظمة المقارنة.
- إبراز دور وسائل الإعلام وقادة الرأي والاحزاب السياسية وجماعات المصالح في تعميق الحريات السياسية والإعلامية في الأنظمة المقارنة.

ثالثا: كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية:

5. مخبر المسئلة التربوية في الجزائر في ظل التحديات الراهنة (QUEDIA):

يبحث مخبر المسئلة التربوية في الجزائر في ظل التحديات الراهنة إلى تحقيق الانسجام مع التطورات الحاصلة في المجتمع الجزائري الذي يسعى اليوم، أكثر من أي وقت مضى، إلى تحقيق وثبة علمية، وتربوية واقتصادية، وكذا تأصيل أسسه الثقافية والاجتماعية من

خلال تفعيل مؤسساته الاجتماعية والتربوية، وتنوير مناهج التكوين والدراسة، والتعويل أكثر على الاستثمار في مجال الذات والهوية الجزائرية قصد كسب رهان التنمية الاجتماعية الشاملة.

أهداف المخبر:

- تقويم علمي لحصاد المدرسة الجزائرية عبر مراحل تطورها التاريخي، ورصد ودراسة المتغيرات التي في ضوئها يمكن تفسير وفهم مضامين وأبعاد وأشكال تطور النظام التربوي الجزائري.
 - تشخيص أوجه النقص المسجلة في ميدان التربية، ورصد العوائق المعرفية والاجتماعية والاقتصادية التي تقف وراء ذلك.
 - تحديد العوامل التي من شأنها تطوير منظومة التربية بشكل منسجم ومتوازن.
 - الإسهام في بلورة متطلبات الإصلاح التربوي.
 - توسيع العمل مع مختلف الباحثين المحليين والدوليين على الصعيد الجامعي، ومع مختلف المنشغلين بقضايا التربية والتعليم.
 - تكوين أرضية تتجمع حولها عدة أطروحات ومذكرات بحث لإثراء المواضيع المتعلقة بالمسئلة التربوية.
6. مخبر التغيير الاجتماعي والعلاقات العامة في الجزائر (CHQNGESOIQL):

أهداف المخبر:

بتدخلاته السيسولوجيا في كل جوانب الاجتماع البشري، التي استمد منها مختلف تخصصاته، يشكل علم الاجتماع الخلفية التي يستند عليها مخبر التغيير الاجتماعي والعلاقات العامة، في إيجاد موقع قدم ضمن النشاطات العلمية التي تهدف إلى التطوير التكنولوجي للبلاد، وذلك عبر مختلف الظواهر وأنماط الفعل الاجتماعي والسلوك المرتبط بالتغيير الاجتماعي والعلاقات العامة، حيث يرمي إلى تحقيق جملة من الأهداف أهمها:

على مستوى العمل المعرفي:

- البحث في مظاهر التغيير الاجتماعي في المجتمع الجزائري
- محاولة قراءة الظواهر الاجتماعية التي تعصف بالمجتمع الجزائري قراءة جادة كالعنف، الفقر، الإقصاء... على مستوى كل البنى الاجتماعية، خاصة مؤسسات التنشئة الاجتماعية
- رفع سقف الإنتاج العلمي الجاد من بحوث ومنشورات وملتقيات.

على مستوى الإطار البشري:

- تجميع جهود الباحثين والمبدعين في إطار منظم.
- إتاحة الفرصة أمام الأقسام الجادة.
- مشاركة الباحثين على المستوى الوطني في تفعيل البحث العلمي والتطوير التكنولوجي.

على المستوى الاجتماعي:

- الإحاطة بمختلف الظواهر الاجتماعية الحاصلة في المجتمع الجزائري
- الانفتاح بمنطق الشراكة على مختلف المؤسسات الاجتماعية... خاصة مديرية التربية الوطنية، مديرية الشؤون الاجتماعية، غرفة الصناعات التقليدية والحرفية، مديرية الشبيبة والرياضة.

7. مخبر الدراسات النفسية والاجتماعية LABORATOIRE DES ETUDES PSYCHOLOGIQUES ET (SOCIOLOGIQUES)

أهداف المخبر:

- البحث العلمي في العضلات النفسية الاجتماعية في الجزائر.
- الكشف عن العوامل المؤثرة في تشكيل القيم داخل المنظمة الجزائرية.
- الوقوف على انعكاسات الاختلالات البيئية والبيولوجية على الصحة النفسية للفرد والمجتمع في الجزائر.
- التأثيرات السيكولوجية على العملية الاتصالية ودورها في تشكيل ثقافة المجتمع الجزائري.
- المساهمة في إنجاز أنشطة علمية (بحوث ميدانية ملتقيات ندوات ورشات تأطير مشاريع ماستر ودكتوراه) تهدف إلى رسم أساليب علمية للوقاية والتخفيف من العضلات النفسية الاجتماعية وتأثيراتها السيكولوجية والحفاظ على الصحة النفسية للأفراد وتخفيف العاملين للتشبع بالقيم النبيلة داخل المنظمة وتمكينهم من تحقيق أعلى مستويات الأداء.
- فتح آفاق البحث العلمي في المجال التربوي والتوافق النفسي الاجتماعي والمهني والاتصالي، ورسم ملامح مشكلات بحث من شأنها أن تكون مدارا لمواضيع أطروحات ومذكرات التخرج في دراسات التدرج وما بعد التدرج.

رابعا: كلية علوم الطبيعة والحياة.

8. مخبر تنوع النظم البيئية وديناميكيات أنظمة الإنتاج الزراعي في المناطق الجافة (DEDSPAZA):

مخبر تنوع النظم البيئية وديناميكيات أنظمة الإنتاج الزراعي في المناطق الجافة "DEDSPAZA" هو مختبر أبحاث تابع لقسم الهندسة الزراعية الذي يهتم بتنمية المنطقة الجافة، من خلال البحوث التطبيقية في المجال الزراعي والبيئي، هناك العديد من مجالات البحث، وهي: المياه والتربة، وصرف الري، ووقاية النبات، ونخيل التمر، وتسويق البستنة، والإنتاج الحيواني، والبيئة والتنمية الزراعية .

9. مختبر علم الوراثة والتكنولوجيا الحيوية وتأمين الموارد الحيوية.

أهداف المخبر:

- جمع وحفظ الموارد الوراثية من أصل حيواني أو نباتي، والتي تتم زراعتها تقليدياً أو حتى بشكل شبه تلقائي.
- تعزيز القدرات العلمية والفنية في الإدارة المستدامة للتنوع الوراثي الزراعي المزروع محلياً أو شبه التلقائي.
- إنشاء واصفات مورفولوجيا وصحائف فنية لكائنات المصدر باستخدام المنهجيات التقليدية والمتقدمة.

- التكاثر والتجديد في الموقع وخارجه للمدخلات التي تحتوي على القليل من البذور.
- توصيف التنوع البيولوجي الوراثي لهذه الأنواع باستخدام طرق التوصيف الجزيئي الحديثة.
- التثمين التكنولوجي للنباتات المتوطنة ذات الأهمية العلاجية على مستوى المنطقة التي تظهر نشاطاً مضاداً للجراثيم ومضاداً للأوكسدة ومضاداً للسرطان.
- دراسة آليات تكيف الأنواع المتوطنة مع مختلف الضغوط الحيوية أو لاجيوية وطرق تفاعلها مع الكائنات الحية الدقيقة .

خامساً: كلية الآداب واللغات:

10. مخبر وحدة التكوين والبحث في نظريات القراءة ومناهجها.

تم اعتماد مخبر وحدة التكوين والبحث في نظريات القراءة ومناهجها في الدورة الأولى لانعقاد اللجنة القطاعية الدائمة لمديرية البحث العلمي والتطوير التكنولوجي لوزارة التعليم العالي والبحث العلمي وفقاً لتاريخ الإرسالية N 21/s/D. V.I.D.T/D.R.S.D. T/2006. رمز (كود) المشروع 750.

أهداف المخبر:

- تكوين الطلبة وتأطيرهم في المستويات
- إقامة ندوات فكرية وأدبية دورية لغرض التكوين.
- تدريب الطلبة على مناهج البحث العلمي في تحليل النصوص.
- تحقيق التواصل بين دارسي اللغة والنقد الأدبي ومختلف الفروع والتخصصات الموازية والمقارنة في استعمال المناهج قصد التواصل ومد جسور المعرفة بين مختلف التخصصات لتحقيق التواصل وإزالة الحواجز بين الباحثين.
- تسجيل الأطروحات والرسائل الجامعية ومذكرات التخرج المتعلقة بمشاريع فرق البحث.
- تحقيق التبادل العلمي والفكري بين المخابر المماثلة على مستوى الجامعات والمراكز الجامعية الجزائرية.
- امتلاك الأدوات الإجرائية والمناهج الحداثية اللازمة لمسايرة البحث العلمي قصد تكوين المؤطرين.
- الارتباط بالمكاتب ومراكز البحث العلمي المختلفة، وطنياً ودولياً لاكتساب المهارات وتبادل الخبرات.
- اتساع ودوام نشاطات البحث العلمي وتطويرها، لإبراز الجوانب الفكرية والفلسفية التي تساهم في تطور الفكر الإنساني.

11. مخبر اللسانيات واللغة العربية.

نشأ مخبر اللسانيات واللغة العربية بموجب القرار الوزاري رقم 323 المؤرخ في 13 أبريل 2011، وقد ضمّ (16) ستة عشر أستاذاً باحثاً، موزعين على (04) أربع فرق للبحث العلمي.

أهداف المخبر:

بعث التراث اللغوي وتيسيره للمتعلم، والكشف عن مظاهر التطور للغة العربية. وباختصار هو دراسة الظواهر اللغوية المختلفة على ضوء النظريات اللسانية المعاصرة من أجل اكتشاف ما هو ثابت جوهري، وما هو عارض متغير.

آفاق المخبر:

- إصدار مجلة سنوية
- طبع كتب للأساتذة الأعضاء
- عقد ندوات وملتقيات

سادسا: كلية العلوم والتكنولوجيا

12. مخبر الهندسة المدنية

تم إنشاء معمل أبحاث الهندسة المدنية بجامعة محمد خضر - بسكرة (LRGC-Biskra)، في 1 فبراير 2001 من قبل قسم البحث العلمي والتطوير التكنولوجي، ويجمع 26 مدرسا وباحثا و8 طلاب دكتوراه و8 خريجين في ماجستير.

هدفه هو إنشاء مختبر هندسة مدنية يجمع بين البحث في النمذجة العددية في تفاعل بنية التربة والبحث في مواد البناء لتحسين النظر في المشاكل الميدانية في الجزائر، وتدريب طلاب الدكتوراه وتعزيز المعلمين والباحثين في المختبر.

أهداف المختبر:

إتقان استخدام الأدوات الرقمية الاحترافية (Flac و Flac-3D و Plaxis و Abacus) والتي تهدف إلى:

- المساهمة العلمية للبحوث التي حققتها المنشورات الدولية
- تطوير عناصر محدودة جديدة أكثر كفاءة
- حل المشكلات التي تواجهها مكاتب التصميم مما يسمح لها بالحصول على تطبيقات ميدانية
- المساهمة في تحسين مواد البناء والمواد المركبة:
- تثمين المواد المحلية
- إتقان صياغة الخرسانة الخاصة
- التحليل العددي والتجريبي للسلوك الميكانيكي للمواد المركبة
- المساهمة في تدريب طلبة الدكتوراه في المجال الرقمي والتجريبي للهندسة المدنية العاملين على الأهداف التي يستهدفها المختبر.

13. مخبر التطوير الهيدروليكي والبيئة

- يهدف مختبر أبحاث التطوير الهيدروليكي والبيئة إلى أهداف البحث التالية:

- التحسين التكنولوجي لأنظمة توزيع المياه، والإدارة الفنية للشبكات.
- تحسين شكل مجرى التصريف غير المستقيم ووضع طريقة لزيادة سعة الخزانات المغمورة.
- تقدير الموارد المائية التي يمكن تعبئتها في المناطق القاحلة وشبه القاحلة ووضع خرائط ضعف المياه الجوفية والمياه السطحية (التقسيم الهيدروكيميائي للمياه من طبقات المياه الجوفية في الصحراء السفلى).
- تطوير إدارة استهلاك المياه ونموذج التحسين.
- تطوير نموذج إدارة وتحسين لاستغلال المياه الجوفية.

سابعاً: معهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية:

14. محبر دراسات وبحوث في علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية (LERSTQPS):

المبحث الثاني: مجتمع وعينة الدراسة

من أجل تجنب التحيز في اختيار العينة فقد تم اختيار عينة عشوائية بسيطة ووزعت استمارة الاستبانة على 150 مفردة من مفردات الدراسة واسترجعت منها 75 استبانة، استبعدت منها 5 استبانة لعدم صلاحيتها للتحليل، وعليه فقد كانت المحصلة النهائية لعينة الدراسة هي 70 مفردة صالحة للدراسة ولقد تضمنت الدراسة متغيرات أساسية خاصة بالبيانات الشخصية والوظيفية لأفراد عينة الدراسة وفيما يلي خصائص عينة الدراسة والمبنية على النحو التالي:

المطلب الأول: خصائص عينة الدراسة حسب متغير الجنس

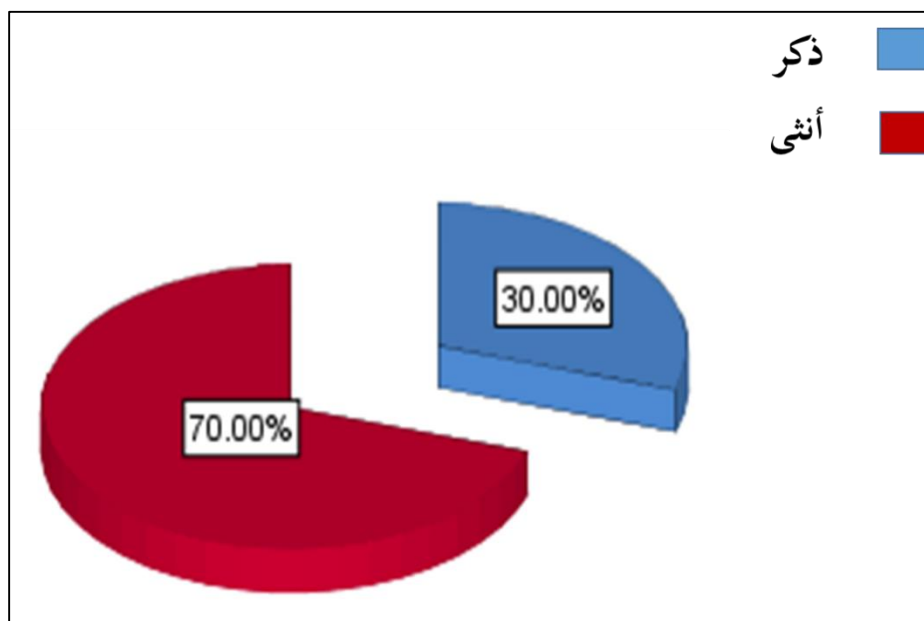
الجدول رقم (3-1): توزيع العينة حسب الجنس.

الجنس	التكرار	%
ذكور	21	30
إناث	49	70
المجموع	70	100

المصدر: من إعداد الطالبين بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS.V 25

من خلال الاحصائيات الموضحة في **(Erreur ! Source du renvoi introuvable)** نلاحظ أن مفردات عينة الدراسة كانت أغلبها من الإناث حيث بلغت نسبة هذه الفئة 70% بينما نسبة الذكور بلغت 30% حيث أن الذكور والتمثيل البياني التالي يوضح توزيع مفردات العينة بين الجنسين:

الشكل رقم (3-1): توزيع العينة حسب الجنس.



المصدر: من إعداد الطالبين بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS.V 25

المطلب الثاني: خصائص عينة الدراسة حسب العمر

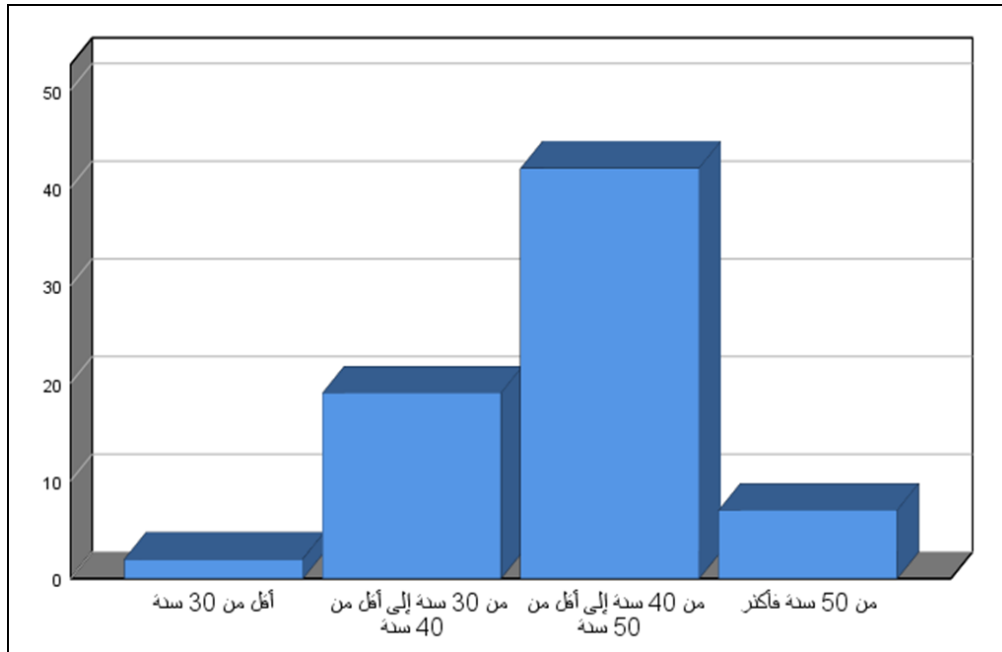
الجدول رقم (3-2): توزيع العينة حسب العمر.

النسبة المئوية %	التكرار	الفئات العمرية
2.9	2	أقل من 30 سنة
27.1	19	من 30 سنة إلى 40 سنة
60	42	من 40 سنة إلى 50 سنة
10	7	من 50 سنة فأكثر
100	70	المجموع

المصدر: من إعداد الطالبين بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS.V 25

نلاحظ في الجدول رقم (3-2) أن أغلبية مفردات الدراسة تتراوح أعمارهم بين (من 40 سنة إلى 50 سنة) حيث بلغت نسبة 60% تليها فئة (من 30 سنة إلى 40 سنة) بنسبة 27.1% تليها فئة (من 50 سنة فأكثر) بنسبة 10% أما بالنسبة لفئة (أقل من 30 سنة) فهي الأخيرة بنسبة 2.9% فقط، والشكل التالي يبين توزيع مفردات العينة بحسب هذه الفئات:

الشكل رقم (3-2): توزيع العينة حسب متغير العمر.



المصدر: من إعداد الطالبين بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS.V 25

المطلب الثالث: خصائص عينة الدراسة حسب متغير الخبرة المهنية.

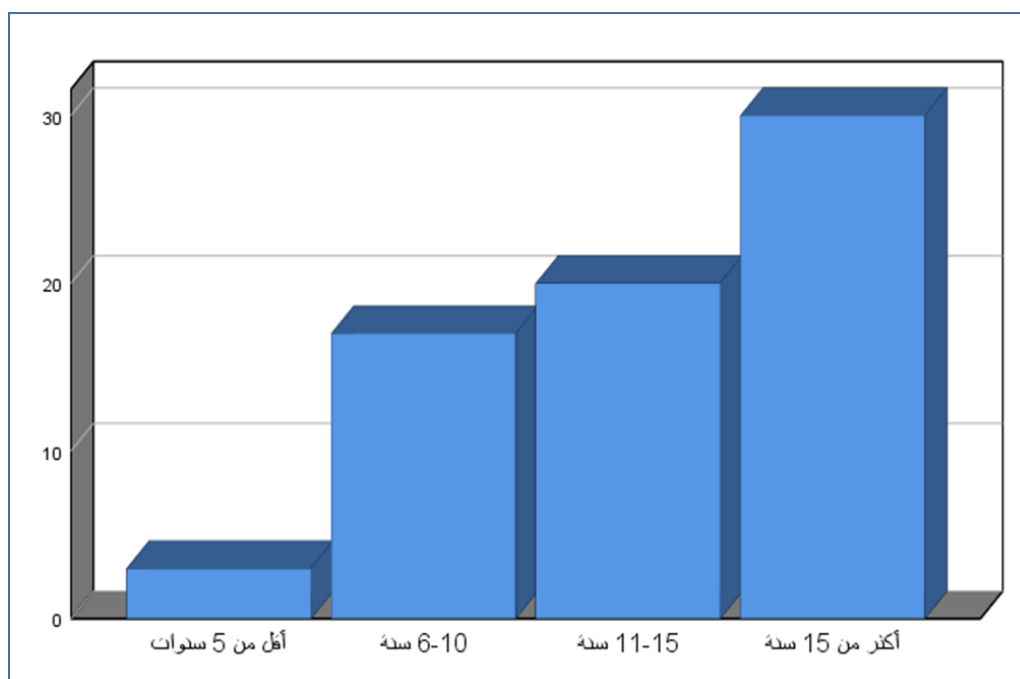
الجدول رقم (3-3): توزيع العينة حسب سنوات الخبرة المهنية.

النسبة المئوية %	التكرار	سنوات الخبرة
4.3	3	أقل من 5 سنوات
24.3	17	6 – 10 سنوات
28.6	20	11 – 15 سنة
42,9	30	أكثر من 15 سنة
100	70	المجموع

المصدر: من إعداد الطالبين بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS.V 25

نلاحظ من خلال الجدول رقم (3-3) أن نسبة الأفراد المستجوبين الذين تتراوح سنوات خبرتهم في العمل (أكثر من 15 سنة) كانت أكبر نسبة حيث بلغت 42.9% تليها الذين خبرتهم تتراوح (11 - 15 سنة) بنسبة 28.6% أما الذين خبرتهم تتراوح (6 - 10 سنوات) بنسبة 24.3% وتأتي في المرتبة الأخيرة الأفراد الذين لديهم خبرة في العمل (أقل من 5 سنوات) كانت نسبتهم 4.3%، حيث يمكن تمثيل توزيع مفردات العينة حسب الشكل التالي:

الشكل رقم (3-3): توزيع العينة حسب متغير الخبرة المهنية.



المصدر: من إعداد الطالبين بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS.V 25

المطلب الرابع: خصائص عينة الدراسة حسب متغير الكلية.

الجدول رقم (3-4): توزيع العينة حسب الكلية.

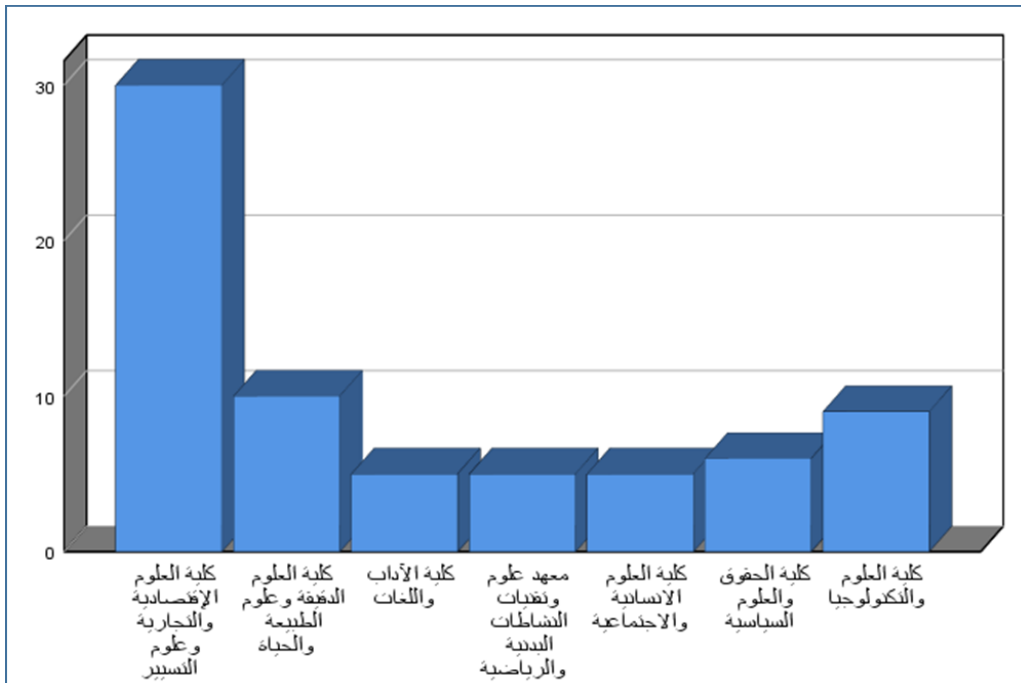
النسبة المئوية %	التكرار	الكلية
42.9	30	كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير
14.3	10	كلية العلوم الدقيقة وعلوم الطبيعة والحياة
7.1	5	كلية الآداب واللغات
7,1	5	معهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية

7.1	5	كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية
8.6	6	كلية الحقوق والعلوم السياسية
12.9	9	كلية العلوم والتكنولوجيا
100	70	المجموع

المصدر: من إعداد الطالبين بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS.V 25

نلاحظ في الجدول رقم (3-4) أن أغلبية مفردات الدراسة من (كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير) حيث بلغت نسبة 42.9% تليها (كلية العلوم الدقيقة وعلوم الطبيعة والحياة) بنسبة 14.3% تليها (كلية العلوم والتكنولوجيا) بنسبة 12.9% تليها (كلية الحقوق والعلوم السياسية) بنسبة 8.6%، أما بالنسبة للكليات (كلية الآداب واللغات، معهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية)، كانت بنسب متساوية 7.1%، والشكل التالي يبين توزيع مفردات العينة بحسب كليات التدريس:

الشكل رقم (3-4): توزيع العينة حسب متغير كليات التدريس.



المصدر: من إعداد الطالبين بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS.V 25

المبحث الثالث: أدوات الدراسة

المطلب الأول: بناء أداة الدراسة

بالاعتماد على ما ورد في الإطار النظري والدراسات السابقة تم بناء استبيان خصيصا لقياس اتجاه مفردات العينة وفق المحاور الرئيسية للدراسة (انظر الملاحق)، فقد قسم هذا الاستبيان إلى ثلاث أجزاء يتعلق أحد أجزاءه بالخصائص الشخصية والوظيفية لأفراد عينة الدراسة، ويشمل كل من الجنس، العمر، الخبرة المهنية والكلية وقد خصص الجزء الثاني لمحور إدارة الذات ويتكون من سبعة عشر (17) عبارة مقسمة إلى أربعة أبعاد لقياس مستوى إدارة الذات في الجامعة وهي:

✓ البعد الأول: يقيس هذا البعد اتجاهات الافراد عينة الدراسة نحو مبدأ التخطيط لدى الأساتذة الباحثين بالجامعة ويشتمل على أربعة (4) عبارات.

✓ البعد الثاني: يقيس هذا البعد اتجاهات الافراد عينة الدراسة نحو مبدأ الاتصال لدى الأساتذة الباحثين بالجامعة ويشتمل على أربعة (4) عبارات.

✓ البعد الثالث: يقيس هذا البعد اتجاهات الافراد عينة الدراسة نحو مبدأ الثقة في النفس لدى الأساتذة الباحثين بالجامعة ويشتمل على خمسة (5) عبارات.

✓ البعد الرابع: يقيس هذا البعد اتجاهات الافراد عينة الدراسة نحو مبدأ إدارة الوقت لدى الأساتذة الباحثين بالجامعة ويشتمل على أربعة (4) عبارات.

أما الجزء الأخير من الاستبيان يتعلق بالإبداع ويتكون من ستة عشر (16) عبارة مقسمة إلى أربعة أبعاد لقياس مستوى الإبداع لدى الأساتذة الباحثين بالجامعة وهي:

✓ البعد الأول: يقيس هذا البعد اتجاهات افراد عينة الدراسة نحو مبدأ الطلاقة الفكرية لدى الأساتذة الباحثين بالجامعة ويشتمل على أربعة (4) عبارات.

✓ البعد الثاني: يقيس هذا البعد اتجاهات افراد عينة الدراسة نحو مبدأ المرونة الفكرية لدى الأساتذة الباحثين بالجامعة ويشتمل على أربعة (4) عبارات.

✓ البعد الثالث: يقيس هذا البعد اتجاهات الافراد عينة الدراسة نحو الأصالة الفكرية لدى الأساتذة الباحثين بالجامعة ويشتمل على أربعة (4) عبارات.

✓ البعد الرابع: يقيس هذا البعد اتجاهات الافراد عينة الدراسة نحو الحساسية للمشكلات لدى الأساتذة الباحثين بالجامعة ويشتمل على أربعة (4) عبارات.

تم تصميم هذا الاستبيان حسب سلم ليكارت الخماسي إذ يقابل كل عبارة من عبارات المحاور قائمة تحمل الخيارات التالية (موافق بشدة، موافق، محايد، غير موافق، غير موافق بشدة) وقد تم إعطاء كل خيار من الخيارات أوزان نسبية لتتم معالجتها إحصائياً على النحو التالي:

الجدول رقم (3-5): الاتجاه العام حسب مجالات المتوسط الحسابي.

المستوى	متوسط المرجح
غير موافق إطلاقاً	من 1 إلى 1.79
غير موافق	من 1.80 إلى 2.59
محايد	من 2.60 إلى 3.39
موافق	من 3.40 إلى 4.19
موافق بشدة	من 4.20 إلى 5

المطلب الثاني: صدق أداة الدراسة

المقصود بصدق الاستبيان التأكد من أنه سوف يقيس ما أعد لقياسه، كما وقد تم التأكد من صدق الدراسة من خلال:

الفرع الأول: الاتساق الداخلي للأداة

يتعلق هذا النوع بمدى دقة الاستبيان في القياس الحقيقي للسمة أو الخاصية التي تهدف لقياسها فهو أقرب ما يكون للصدق البنائي أو صدق محتوى عبارات القياس، ومن أجل التعرف على صدق الاتساق الداخلي لأداة الدراسة يتم قياس مدى الاتساق والترابط بين درجة كل عبارة من عبارات الاستبيان بالدرجة الكلية للمحور الذي تنتمي إليه هذه العبارة كما توضحه الجداول التالية:

الجدول رقم (3-6): معاملات الارتباط بين أبعاد الدراسة ومحاورها.

معامل الارتباط	مستوى الدلالة	عدد العبارات	محاور الدراسة
-	0.000	17	المحور الأول: إدارة الذات
0.821	0.000	4	المحور الأول: التخطيط

0.744	0.000	4	البعد الثاني: الاتصال
0.880	0.000	5	البعد الثالث: الثقة في النفس
0.698	0.000	4	البعد الرابع: إدارة الوقت

معامل الارتباط	مستوى الدلالة	عدد العبارات	محاور الدراسة
-	0.000	16	المحور الأول: الإبداع
0.766	0.000	4	البعد الأول: الطلاقة الفكرية
0.812	0.000	4	البعد الثاني: المرونة الفكرية
0.783	0.000	4	البعد الثالث: الإصالة الفكرية
0.762	0.000	4	البعد الرابع: الحساسية للمشكلات

(عند مستوى دلالة 0.05 فأقل)

المصدر: من إعداد الطالبين بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS.V 25

يتضح أن جميع قيم معامل الارتباط بيرسون لكل بعد من الأبعاد متغير إدارة الذات وكذلك متغير الإبداع موجبة ودالة احصائياً عند مستوى الدلالة (0.05) فأقل، وهذا يدل على الارتباط القوي لهذه الأبعاد واتساقها الجيد مع متغيرات الدراسة إدارة الذات، الإبداع وبالتالي تم التحقق من صدق الاتساق الداخلي للأداة بصفة كلية.

الفرع الثاني: ثبات أداة الدراسة

يسعى اختبار الثبات لقياس مدى صدق الإجابة على فقرات الاستبيان، إذ يعتبر الإختبار ثابت إذا تحصلنا على نفس نتائج القياس في كل مرة لو تم إعادة نفس الاختبار مرة أخرى ولقياس مدى ثبات أداة الدراسة نلجأ لحساب ألفا كرونباخ Alpha de Cronbach ومنه نستنتج صدق المحك والجدول التالي يوضح ذلك:

الجدول رقم (3-7): معامل الصدق والثبات.

معامل الثبات	عدد العبارات	محاور الدراسة	صدق المحك
0.899	17	المحور الأول: إدارة الذات	0.948

0.938	0.869	16	المحور الثاني: الإبداع
0.964	0.931	33	الصدق والثبات العام للاستبيان

المصدر: من إعداد الطالبين بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS.V 25

يتضح من الجدول رقم (3-7) أن معامل الثبات العام جيد إذ بلغ 0.931، كما أن معاملات الثبات لي محاور الدراسة جيدة وقد تجاوزت جميعها 70% باعتباره الحد الأدنى المقبول في الدراسات الإنسانية، وهذا يدل على أن لجميع محاور الدراسة درجة جيدة من الثبات لذلك نقول إنه يمكن الاعتماد على هذه الأداة في الدراسة الميدانية وهو ما يؤكد أيضاً صدق المحك الذي بلغ معامل العام 0.964، حيث تجاوز نسبة 90%.

المطلب الثالث: أساليب المعالجة الإحصائية

يتم معالجة البيانات باستخدام العديد من الأساليب الإحصائية المستخرجة من برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية الإصدار 25، وقد تم استخدام في هذه الدراسة الأساليب التالية:

- ✓ استخدام التوزيعات التكرارية والنسب المئوية وبعض الرسومات البيانية لتمثيل خصائص عينة الدراسة.
- ✓ الوسط الحسابي والانحراف المعياري كمقياس النزعة المركزية، من أجل وصف بعض متغيرات الدراسة.
- ✓ لمعرفة الاتجاه العام للفقرات وأبعاد ومتغيرات الدراسة يتم حساب المتوسطات الحسابية المرجحة.
- ✓ كما يتم استعمال معامل ارتباط بيرسون لمعرفة مدى الاتساق الداخلي لمحاور الدراسة.
- ✓ ولاختبار التوزيع الطبيعي لعينة الدراسة تم استخدام معامل الالتواء Skewness ومعامل التفلطح Kurtosis
- ✓ ولقياس مدى ثبات الاستبيان نستخدم معامل ألفا كرونباخ Alpha de Cronbach ومعامل صدق المحك لقياس الصدق البنائي.
- ✓ ولاختبار الفرضية الرئيسية للدراسة تم استخدام نموذج الانحدار الخطي البسيط الذي يهتم بدراسة وتحليل متغير مستقل واحد على متغير تابع واحد.
- ✓ لإختبار الفرضيات الفرعية للدراسة تم استخدام نموذج الانحدار الخطي المتعدد الذي يهتم بدراسة وتحليل عدة متغيرات مستقلة على متغير تابع واحد.

المبحث الرابع: اختبار التوزيع الطبيعي وتحليل محاور الاستبانة.

في هذا البحث سوف نتأكد من أن البيانات تخضع للتوزيع الطبيعي أم لا ثم بعد ذلك نقول بتحليل محاور الاستبانة.

المطلب الأول: اختبار التوزيع الطبيعي.

من أجل تحقق من فرضيات الدراسة في المجتمع الذي تسحب منه العينة بالاعتماد على أساليب الإحصاء المعلمي لأن القيم الإحصائية المحسوبة من خلال العينة (المتوسط الحسابي، الانحراف المعياري، وغيرها من القيم) هي قيم تقديرية لمعلم مجتمع الدراسة ولكي تتمكن من معرفة مدى دقة القيمة الإحصائية في عملية التقدير لابد أن يكون توزيع البيانات المأخوذة من العينة المدروسة تتوزع توزيعاً طبيعياً، لذلك يتم عادة ما يتم الاستناد إلى احتساب قيمة معامل الإلتواء Skewness ومعامل التفلطح Kurtosis للتأكد من ذلك كما هو مبين في الجدول التالي:

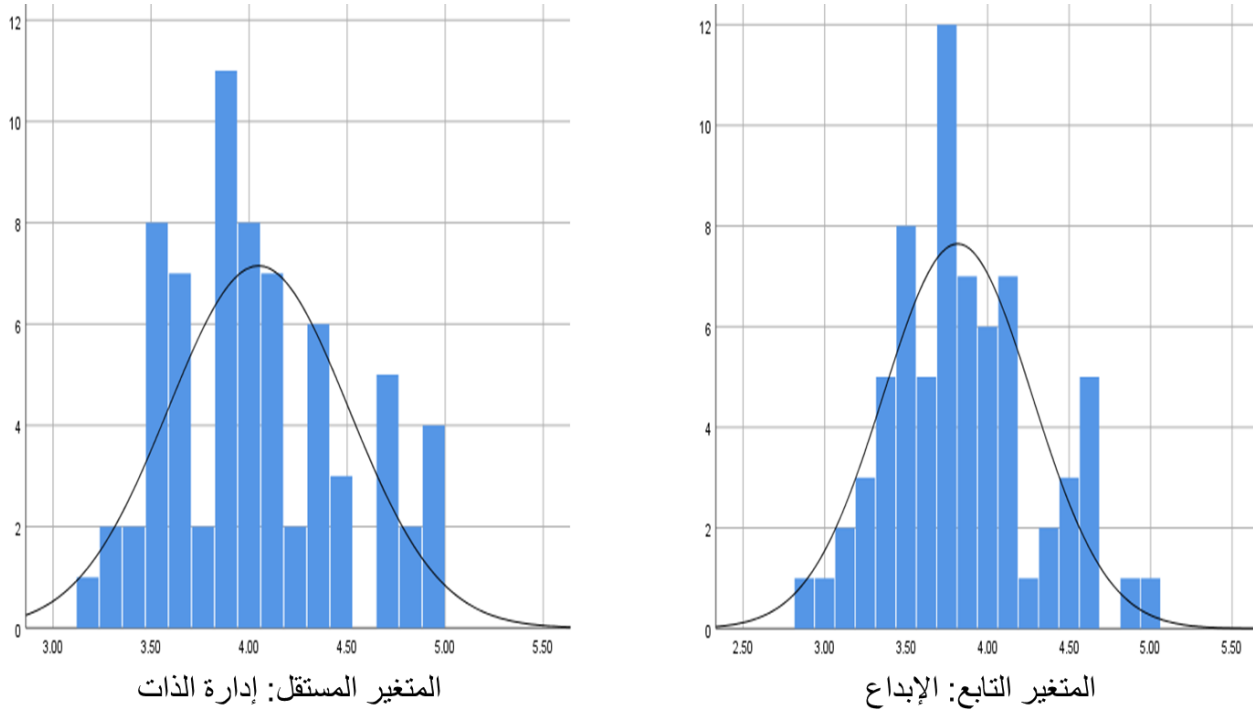
الجدول رقم (3-8): اختبار التوزيع الطبيعي.

المتغيرات	متوسط الحسابي	المنوال	معامل الإلتواء	معامل التفلطح
إدارة الذات	4.047	3.94	0.297	-0.665
الإبداع	3.816	3.75	0.357	-0.122

المصدر: من إعداد الطالبين بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS.V 25

يتبين من خلال النتائج التوزيع الطبيعي الموضح في الجدول رقم (3-8) أن قيم معامل الإلتواء بالنسبة لمتغيري إدارة الذات والإبداع تقع في المجال (-3.3) وقيم معامل التفلطح تقع داخل المجال (-7.7) مما يشير إلى أن بيانات الدراسة تتوزع توزيعاً طبيعياً وهذا يعني تحقق شرط من شروط إجراء الإنحدار لضمان الوثوق في نتائجه وهذا ما يسمح بمتابعة تحليل نموذج الدراسة باستخدام أدوات التحليل المناسبة للاختبارات المعلمية، والشكل التالي يبين التوزيع الطبيعي لمتغيرات الدراسة.

الشكل رقم (3-5): التوزيع الطبيعي لمتغيرات الدراسة.



المصدر: من إعداد الطالبين بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS.V 25

المطلب الثاني: تشخيص متغيرات الدراسة

بغرض تقييم متغيرات الدراسة (متغير إدارة الذات بأبعاده، متغير الإبداع بأبعاده) لدى الأساتذة الباحثين بجامعة محمد خيضر بسكرة حيث سيتم التطرق للمتوسط الحسابي، الانحراف المعياري، التكرارات، ونسب المثوية، والترتبة والاتجاه العام.

الفرع الأول: قياس مستوى مبادئ إدارة الذات لدى الأساتذة الباحثين

أولاً: قياس مستوى التخطيط لدى الأساتذة الباحثين.

الجدول رقم (3-9): قياس درجة التخطيط لدى الأساتذة الباحثين.

الاتجاه العام	الرتبة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة	التكرار	التخطيط
موافق	1	0.721	4.028	16	43	8	3	0	التكرار	تحدد أهدافك بكل دقة ووضوح.
				22.9	61.4	11.4	4.3	0	%	

موافق	3	0.940	3.685	13	32	15	10	0	التكرار	تضع قائمة عمل يومية مرتبة بحسب الأهمية.
				18.6	45.7	21.4	14.3	0	%	
موافق	4	0.854	3.628	8	37	16	9	0	التكرار	تقوم بوضع خطط مستقبلية حتى لا تتفاجئ بالأحداث.
				11.4	52.9	22.9	12.9	0	%	
موافق	2	0.761	4.000	16	42	8	4	0	التكرار	تضع أهداف بطريقة واقعية ومتوازنة.
				22.9	60	11.4	5.7	0	%	
موافق	-	0.695	3.835	53	153	47	26	0	التكرار	أولاً: التخطيط
				18.9	55	16.7	9.3	0	%	

المصدر: من إعداد الطالبين بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS.V 25

يتبين من خلال الجدول رقم (3-9) أن مفردات الدراسة توافق على مبدأ التخطيط فقد بلغ المتوسط الحسابي 3.835 والانحراف المعياري 0.695 وهذا المتوسط يقع في الدرجة الرابعة من سلم ليكارت الخماسي والذي يعني أن الاتجاه العام يشير إلى أن مبدأ التخطيط جاء بدرجة مرتفعة ويتضح ذلك من خلال الفقرات التي تقيس درجة هذا المبدأ والتي جاءت جميعها بدرجة مرتفعة، كما يتضح من الجدول أن أكثر العبارات أهمية هي عبارة احدد أهدافي بكل دقة ووضوح. بمتوسط حسابي 4.028 وانحراف معياري قدره 0.721، ثم تليها عبارة اضع أهدافي بطريقة واقعية ومتوازنة بمتوسط حسابي 4.000 وانحراف معياري قدره 0.761، ثم تليها عبارة اضع قائمة عمل يومية مرتبة بحسب الأهمية بمتوسط حسابي 3.685 وانحراف معياري قدره 0.940، في حين جاءت في المرتبة الأخيرة العبارة اقوم بوضع خطط مستقبلية حتى لا اتفاجئ بالأحداث بمتوسط حسابي 3.628 وانحراف معياري قدره 0.854، حيث يدل هذا على أساتذة جامعة محمد خيضر يتمتعون بدرجة جيدة من التخطيط حيث يحدد أهدافهم بكل دقة ووضعها بطريقة متوازنة وواقعية حتى لا يتفاجؤن بالأحداث.

ثانياً: قياس مستوى الاتصال لدى الأساتذة الباحثين

الجدول رقم (3-10): قياس درجة الاتصال لدى الأساتذة الباحثين.

الاتصال	غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	الاتجاه العام
التكرار	0	0	2	42	26	4.342	0.535	3	

موافق بشدة				37.1	60	2.9	0	0	%	تتوقف بين الحين والآخر لإعطاء الآخرين فرصة للحديث
موافق بشدة	1	0.656	4.442	29	38	1	2	0	التكرار	تراعي مستويات الآخرين عند الحديث عن موضوع ما
				41.4	54.3	1.4	2.9	0	%	
موافق بشدة	4	0.656	4.342	29	38	1	2	0	التكرار	تحرص على الإنصات باهتمام لما يقوله الآخرون
				41.4	54.3	1.4	2.9	0	%	
موافق بشدة	2	0.507	4.342	25	44	1	0	0	التكرار	تجتهد في صياغة الرسالة التي ترغب في إيصالها للآخرين
				35.7	62.9	1.4	0	0	%	
موافق بشدة	-	0.509	4.342	109	162	5	4	0	التكرار	ثانياً: الإتصال
				38.8	57.87	1.77	1.45	0	%	

المصدر: من إعداد الطالبين بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS.V 25

يبين من الجدول رقم (3-10) أن مفردات الدراسة توافق بشدة على مبدأ الاتصال فقد بلغ المتوسط الحسابي 4.342 والانحراف المعياري 0.509 وهذا المتوسط يقع في الدرجة الخامسة من سلم ليكارت الخماسي والذي يعني أن الاتجاه العام يشير إلى أن مبدأ الاتصال جاء بدرجة مرتفعة جدا ويتضح ذلك من خلال الفقرات التي تقيس درجة هذا المبدأ والتي جاءت جميعها بدرجة مرتفعة جدا، كما يتضح من الجدول أن أكثر العبارات أهمية هي عبارة اراعي مستويات الآخرين عند الحديث عن موضوع ما بمتوسط حسابي 4.442 وانحراف معياري قدره 0.656، ثم تليها عبارة اجتهد في صياغة الرسالة التي ارغب في إيصالها للآخرين بمتوسط حسابي 4.342 وانحراف معياري قدره 0.507، ثم تليها عبارة اتوقف بين الحين والآخر لإعطاء الآخرين فرصة للحديث بمتوسط حسابي 4.342 وانحراف معياري قدره 0.535، في حين جاءت في المرتبة الأخيرة العبارة احرص على الإنصات باهتمام لما يقوله الآخرون بمتوسط حسابي 4.342 وانحراف معياري قدره 0.656، حيث يدل هذا على أساتذة جامعة محمد خيضر يتمتعون بدرجة مرتفعة من الاتصال حيث أنهم يراعون مستويات الآخرين في الحديث والإنصات لما يقوله الآخرين كذلك وإعطاء الآخرين فرصة للحديث.

ثالثاً: قياس مستوى الثقة في النفس لدى الأساتذة الباحثين

الجدول رقم (3-11): قياس درجة الثقة في النفس لدى الأساتذة الباحثين.

الاتجاه العام	الرتبة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة	التكرار	الثقة في النفس
موافق	2	0.602	4.114	16	47	6	1	0	التكرار	تستطيع اختيار الكلمات المناسبة عند الحديث عن موضوع ما
				22.9	67.1	8.6	1.4	0	%	
موافق بشدة	1	0.529	4.257	21	46	3	0	0	التكرار	تسعى دائما لتحقيق الأفضل
				30	65.7	4.3	0	0	%	
موافق	3	0.785	3.814	12	37	17	4	0	التكرار	تتخذ قرارات جريئة وشجاعة في المواقف الصعبة
				17.1	52.9	24.3	5.7	0	%	
موافق	5	1.022	3.642	13	33	11	12	1	التكرار	تستطيع التحكم في انفعالاتك عند مواجهة المواقف الحرجة
				18.6	47.1	15.7	17.1	1.4	%	
موافق	4	0.714	3.800	8	44	14	4	0	التكرار	يمكنك بناء علاقات اجتماعية بكل سهولة
				11.4	62.9	20	5.7	0	%	
موافق	-	0.544	3.925	70	207	51	21	1	التكرار	ثالثا: الثقة في النفس
				19.98	59.14	14.58	5.98	0.28	%	

المصدر: من إعداد الطالبين بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS.V 25

يتبين من خلال الجدول أن مفردات الدراسة توافق على مبدأ الثقة في النفس فقد بلغ المتوسط الحسابي 3.925 والانحراف المعياري 0.544 وهذا المتوسط يقع في الدرجة الرابعة من سلم ليكارت الحماسي والذي يعني أن الاتجاه العام يشير إلى أن مبدأ الثقة في النفس جاء بدرجة مرتفعة ويتضح ذلك من خلال الفقرات التي تقيس درجة هذا المبدأ والتي جاءت أغلبها بدرجة مرتفعة، كما يتضح من الجدول أن أكثر العبارات أهمية هي عبارة اسعى دائما لتحقيق الأفضل بمتوسط حسابي 4.257 وانحراف معياري قدره 0.529، ثم تليها عبارة استطيع اختيار الكلمات المناسبة عند الحديث عن موضوع ما بمتوسط حسابي 4.114 وانحراف معياري قدره 0.602، ثم تليها عبارة اتخذ قرارات جريئة وشجاعة في المواقف الصعبة بمتوسط حسابي 3.814 وانحراف معياري قدره 0.785 ثم تليها عبارة يمكنني بناء علاقات اجتماعية بكل سهولة بمتوسط حسابي 3.800 وانحراف معياري قدره 0.714، في حين جاءت في المرتبة الأخيرة العبارة استطيع التحكم في انفعالاتي عند مواجهة المواقف الحرجة بمتوسط حسابي 3.642 وانحراف معياري قدره 1.022، وهذا يدل على أن أساتذة جامعة محمد خيضر يتمتعون بدرجة جيدة من الثقة في النفس حيث أنهم يسعون دائما لتحقيق الأفضل واتخاذ القرارات الجريئة والشجاعة في المواقف الصعبة إضافة إلى ذلك يمكنهم بناء علاقات اجتماعية بكل سهولة

رابعا: قياس مستوى إدارة الوقت لدى الأساتذة الباحثين

الجدول رقم (3-12): قياس درجة إدارة الوقت لدى الأساتذة الباحثين.

إدارة الوقت	غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	الاتجاه العام
تقوم بأداء عدة مهام إن أمكن ذلك ما يوفر عليك الكثير من الوقت	1	5	9	45	10	3.828	0.815	4	موافق
	1.4	7.1	12.9	64.3	14.3				
تحرص على الوصول للعمل والاجتماعات في الوقت المحدد	0	1	3	38	28	4.328	0.630	2	موافق بشدة
	0	1.4	4.3	54.3	40				
تحرص على بدأ مهامك وإنهائها في الوقت المحدد	0	2	1	35	32	4.385	0.665	1	موافق بشدة
	0	2.9	1.4	50	45.7				
تتعامل بفاعلية مع مضيعات الوقت	2	3	14	30	21	3.928	0.967	3	موافق
	2.9	4.3	20	42.9	30				

									(الهاتف، الزيارات، إلخ.)
موافق	-	0.578	4.117	91	148	27	11	3	التكرار
				32.5	41.62	9.65	3.92	1.07	%

المصدر: من إعداد الطالبين بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS.V 25

يتبين من خلال الجدول رقم (3-12) أن مفردات الدراسة توافق على مبدأ إدارة الوقت فقد بلغ المتوسط الحسابي 4.117 والانحراف المعياري 0.578 وهذا المتوسط يقع في الدرجة الرابعة من سلم ليكارت الخماسي والذي يعني أن الاتجاه العام يشير إلى أن مبدأ إدارة الوقت جاء بدرجة مرتفعة ويتضح ذلك من خلال الفقرات التي تقيس درجة هذا المبدأ والتي جاءت أغلبها بدرجة مرتفعة، كما يتضح من الجدول أن أكثر العبارات أهمية هي عبارة احرص على بدأ مهامك وإنهائها في الوقت المحدد بمتوسط حسابي 4.385 وانحراف معياري قدره 0.665، ثم تليها عبارة احرص على الوصول للعمل والاجتماعات في الوقت المحدد بمتوسط حسابي 4.328 وانحراف معياري قدره 0.630، ثم تليها عبارة تعامل بفاعلية مع مضيعات الوقت بمتوسط حسابي 3.928 وانحراف معياري قدره 0.967، في حين جاءت في المرتبة الأخيرة العبارة اقوم بأداء عدة مهام إن أمكن ذلك ما يوفر علي الكثير من الوقت بمتوسط حسابي 3.828 وانحراف معياري قدره 0.815، حيث يدل هذا على أساتذة جامعة محمد خيضر يتمتعون بدرجة جيدة من إدارة الوقت، وهذا يدل على أنهم يبدؤون مهامهم وإنهائها في الوقت المحدد كما أنهم يتعاملون مضيعات الوقت بفاعلية.

خامساً: قياس مستوى إدارة الذات لدى الأساتذة الباحثين

الجدول رقم (3-13): مستوى إدارة الذات لدى الأساتذة الباحثين.

الاتجاه العام	الرتبة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الأبعاد
موافق	4	0,695	3,835	التخطيط
موافق بشدة	1	0.509	4.348	الإتصال
موافق	3	0.545	3,925	الثقة في النفس
موافق	2	0.578	4.117	إدارة الوقت
مرتفعة	-	0.459	4.047	إدارة الذات

المصدر: من إعداد الطالبين بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS.V 25

من خلال نتائج الجدول رقم (3-13) يتبين أن مستوى إدارة الذات لدى الأساتذة الباحثين بجامعة محمد خيضر بسكرة قد جاء بنسبة مرتفعة حيث بلغ المتوسط الحسابي 4.047، والانحراف المعياري 0.459 حيث جاء مبدأ الإتصال مرتفعا جدا واحتل المرتبة الأولى بسبب القدرة الكبيرة التي يمتلكها الأساتذة على الاتصال والتواصل مع الآخرين إيصال أفكارهم بطريقة فعالة، يليها مبدأ إدارة الوقت وذلك راجع لأهميتها اليومية في تنظيم وقته من أجل تحقيق أهدافه سواء على مستوى التعليم أو مستوى البحث، يليها الثقة بالنفس التي تعتبر جوهر كل عمل شخصي متميز باعتبارها أحد الصفات التي تميز الشخص الناجح، وفي الأخير جاء مبدأ التخطيط الذي يعتبر من أساسيات العمل اليومي للأستاذ الباحث

الفرع الثاني: قياس أبعاد الإبداع لدى الأساتذة الباحثين

أولا: قياس مستوى الطلاقة الفكرية لدى الأساتذة الباحثين

الجدول رقم (3-14): قياس درجة الطلاقة الفكرية لدى الأساتذة الباحثين.

الاتجاه العام	الرتبة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة	التكرار	الطلاقة الفكرية
موافق	1	0.700	4.128	18	47	1	4	0	التكرار	لديك القدرة على التعبير عن أفكارك بسهولة وصياغتها في كلمات مفيدة
				25.7	67.1	1.4	5.7	0	%	
موافق	2	0.816	4.000	17	42	5	6	0	التكرار	لديك القدرة على تقديم أكثر من فكرة خلال مدة زمنية قصيرة
				24.3	60	7.1	8.6	0	%	
موافق	3	0.701	3.828	8	46	12	4	0	التكرار	لديك القدرة على إقتراح الحلول السريعة لمواجهة مشاكل العمل
				11.4	65.7	17.1	5.7	0	%	
موافق	4	0.774	3.742	8	42	14	6	0	التكرار	تمتلك القدرة على رد الفعل بسرعة
				11.4	60	20	8.6	0	%	

موافق	-	0.556	3.925	51	177	32	20	0	التكرار	أولاً: الطلاقة الفكرية
				18.2	60.95	11.4	7.15	0	%	

المصدر: من إعداد الطالبين بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS.V 25

يتبين من خلال الجدول رقم (3-14) أن مفردات الدراسة توافق على بعد الطلاقة الفكرية فقد بلغ المتوسط الحسابي 3.925 والانحراف المعياري 0.556 وهذا المتوسط يقع في الدرجة الرابعة من سلم ليكارت الخماسي والذي يعني أن الاتجاه العام يشير إلى أن بعد الطلاقة الفكرية جاء بدرجة مرتفعة ويتضح ذلك من خلال الفقرات التي تقيس درجة هذا البعد والتي جاءت جميعها بدرجة مرتفعة، كما يتضح من الجدول أن أكثر العبارات أهمية هي عبارة **لدي القدرة على التعبير عن أفكارى بسهولة وصياغتها في كلمات مفيدة** بمتوسط حسابي 4.128 وإنحراف معياري قدره 0.700، ثم تليها عبارة **لدي القدرة على تقديم أكثر من فكرة خلال مدة زمنية قصيرة** بمتوسط حسابي 4.000 وإنحراف معياري قدره 0.816، ثم تليها عبارة **لدي القدرة على اقتراح الحلول السريعة لمواجهة مشاكل العمل** بمتوسط حسابي 3.828 وإنحراف معياري قدره 0.701، في حين جاءت في المرتبة الأخيرة العبارة **أمتلك القدرة على رد الفعل بسرعة** بمتوسط حسابي 3.742 وإنحراف معياري قدره 0.556، حيث يدل هذا على أساتذة جامعة محمد خيضر يتمتعون بدرجة جيدة في النقاش والحوار والتعبير عن أفكارهم ومقترحاتهم كما القدرة على تقديم العديد من الأفكار في وحدة زمنية معينة.

ثانياً: قياس مستوى المرونة الفكرية لدى الأساتذة الباحثين

الجدول رقم (3-15): قياس درجة المرونة الفكرية لدى الأساتذة الباحثين.

المرونة الفكرية	غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	الاتجاه العام
لديك القدرة على تقديم أفكار متنوعة لتطوير الأعمال بتلقائية ويسر	0	2	8	52	8	3.942	0.586	2	موافق
	%	2.9	11.4	74.3	11.4				
لديك القدرة على رؤية الأشياء بطرق مختلفة	0	2	9	47	12	3.985	0.648	1	موافق
	%	2.9	12.9	67.1	17.1				
	1	3	10	46	10	3.871	0.759	3	موافق

				14.3	65.7	14.3	4.3	1.4	%	لديك القدرة على التكيف مع طرق العمل الجديدة
موافق	4	0.917	3.642	10	35	16	8	1	التكرار	تبتعد في أداء عملك عن الأساليب التقليدية
				14.3	50	22.9	11.4	1.4	%	
موافق	-	0.539	3.860	40	180	43	15	2	التكرار	ثانيا: المرونة الفكرية
				14.27	64.17	15.37	5.37	0.7	%	

المصدر: من إعداد الطالبين بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS.V 25

يبين من خلال الجدول رقم (3-15) أن مفردات الدراسة توافق على بعد المرونة الفكرية فقد بلغ المتوسط الحسابي 3.860 والانحراف المعياري 0.539 وهذا المتوسط يقع في الدرجة الرابعة من سلم ليكارت الخماسي والذي يعني أن الاتجاه العام يشير إلى أن بعد المرونة الفكرية جاء بدرجة مرتفعة ويتضح ذلك من خلال الفقرات التي تقيس درجة هذا البعد والتي جاءت جميعها بدرجة مرتفعة، كما يتضح من الجدول أن أكثر العبارات أهمية هي عبارة **لدي القدرة على رؤية الأشياء بطرق مختلفة** بمتوسط حسابي 3.985 وانحراف معياري قدره 0.648، ثم تليها عبارة **لدي القدرة على تقديم أفكار متنوعة لتطوير الأعمال بتلقائية ويسر** بمتوسط حسابي 3.942 وانحراف معياري قدره 0.586، ثم تليها عبارة **لدي القدرة على التكيف مع طرق العمل الجديدة** بمتوسط حسابي 3.871 وانحراف معياري قدره 0.759، في حين جاءت في المرتبة الأخيرة العبارة **أبتعد في أداء عملي عن الأساليب التقليدية** بمتوسط حسابي 3.642 وانحراف معياري قدره 0.917، حيث يدل هذا على أساتذة جامعة محمد خيضر يتمتعون بالقدرة على رؤية الأشياء بطرق مختلفة إضافة إلى التكيف مع طرق العمل الجديدة.

ثالثا: قياس مستوى الأصالة الفكرية لدى الأساتذة الباحثين

الجدول رقم (3-16): قياس درجة الأصالة الفكرية لدى الأساتذة الباحثين.

الاتجاه العام	الرتبة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة	التكرار	الأصالة الفكرية
موافق	2	0.826	3.885	11	48	4	6	1	التكرار	

				15.7	68.6	5.7	8.6	1.4	%	تنجز ما يسند إليك من اعمال بطرق متعددة
موافق	3	0.970	3.585	9	38	8	15	0	التكرار	تبتعد عن تكرار الإجراءات المتبعة في إنجاز العمل
				12.9	54.3	11.4	21.4	0	%	
موافق	1	0.681	4.000	14	44	10	2	0	التكرار	تحرص على تقديم أفكار جديدة تقدمها في مجال العمل
				20	62.9	14.3	2.9	0	%	
موافق	4	0.895	3.542	8	32	21	8	1	التكرار	تستطيع فرض رأيك عادة بالحجج
				11.4	45.7	30	11.4	1.4	%	
موافق	-	0.595	3.753	42	162	43	31	2	التكرار	ثالثا: الأصالة الفكرية
				14.82	57.87	15.35	11,07	0.7	%	

المصدر: من إعداد الطالبين بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS.V 25

يتبين من خلال الجدول رقم (3-16) أن مفردات الدراسة توافق على بعد الأصالة الفكرية فقد بلغ المتوسط الحسابي 3.753 والانحراف المعياري 0.595 وهذا المتوسط يقع في الدرجة الرابعة من سلم ليكارت الخماسي والذي يعني أن الاتجاه العام يشير إلى أن بعد الأصالة الفكرية جاء بدرجة مرتفعة ويتضح ذلك من خلال الفقرات التي تقيس درجة هذا البعد والتي جاءت جميعها بدرجة مرتفعة، كما يتضح من الجدول أن أكثر العبارات أهمية هي عبارة احرص على تقديم أفكار جديدة أقدمها في مجال العمل بمتوسط حسابي 4.000 وانحراف معياري قدره 0.681، ثم تليها عبارة انجز ما يسند إلي من اعمال بطرق متعددة بمتوسط حسابي 3.885 وانحراف معياري قدره 0.826، ثم تليها عبارة ابتعد عن تكرار الإجراءات المتبعة في إنجاز العمل بمتوسط حسابي 3.585 وانحراف معياري قدره 0.970، في حين جاءت في المرتبة الأخيرة العبارة استطيع فرض رأيي عادة بالحجج بمتوسط حسابي 3.542 وانحراف معياري قدره 0.895، حيث يدل هذا على أساتذة جامعة محمد خيضر يعتمدون على الأساليب والطرق الحديثة في العمل ويحرصون على تقديم الاقتراحات والأفكار الجديدة، ويتبعون عن تكرار الأفكار التقليدية والشائعة.

رابعا: قياس مستوى الحساسية للمشكلات لدى الأساتذة الباحثين

الجدول رقم (3-17): قياس درجة الحساسية للمشكلات لدى الأساتذة الباحثين.

الاتجاه العام	الرتبة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة		الحساسية للمشكلات
أحيانا	4	0.872	3.385	5	29	25	10	1	التكرار	تتوقع مشكلات العمل
				7.1	41.4	35.7	14.3	1.4	%	قبل حدوثها
موافق	3	0.924	3.414	4	36	17	11	2	التكرار	تخطط لمشكلات العمل
				5.7	51.4	24.3	15.7	2.9	%	الممكن حدوثها
موافق	2	0.741	4.028	16	44	6	4	0	التكرار	تحرص على معرفة أوجه
				22.9	62.9	8.6	5.7	0	%	القصور أو الضعف فيما تقوم به من عمل
موافق	1	0.644	4.071	15	47	6	2	0	التكرار	لديك القدرة على
				21.4	67.1	8.6	2.9	0	%	تبسيط الأفكار عند مواجهة الصعاب والمواقف
موافق	-	0.611	3.725	40	156	54	27	3	التكرار	رابعا: الحساسية
				14.27	55.7	19.3	9.65	1.07	%	للمشكلات

المصدر: من إعداد الطالبين بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS.V 25

يتبين من خلال الجدول رقم (3-17) أن مفردات الدراسة توافق على بعد الحساسية للمشكلات فقد بلغ المتوسط الحسابي 3.725 والانحراف المعياري 0.611 وهذا المتوسط يقع في الدرجة الرابعة من سلم ليكارت الخماسي والذي يعني أن الاتجاه العام يشير إلى أن بعد الحساسية للمشكلات جاء بدرجة مرتفعة ويتضح ذلك من خلال الفقرات التي تقيس درجة هذا البعد والتي جاءت أغلبها بدرجة مرتفعة، كما يتضح من الجدول أن أكثر العبارات أهمية هي عبارة **لدي القدرة على تبسيط الأفكار عند مواجهة الصعاب والمواقف** بمتوسط حسابي 4.071 وانحراف معياري قدره 0.644، ثم تليها عبارة **احرص على معرفة أوجه القصور أو الضعف فيما أقوم به من عمل** بمتوسط حسابي 4.028 وانحراف معياري قدره 0.741، ثم تليها عبارة **اخطط لمشكلات العمل الممكن حدوثها** بمتوسط حسابي 3.414 وانحراف معياري قدره 0.924، في حين جاءت في المرتبة الأخيرة العبارة **اتوقع مشكلات العمل قبل حدوثها**

بمتوسط حسابي 3.385 وانحراف معياري قدره 0.872، حيث يدل هذا على أساتذة جامعة محمد خيضر يتمتعون بقدرة على اكتشاف و حل مشاكل العمل.

خامسا: قياس مستوى الإبداع لدى الأساتذة الباحثين

الجدول رقم (3-18): قياس درجة الإبداع لدى الأساتذة الباحثين.

الاتجاه العام	الرتبة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الأبعاد
موافق	1	0.596	3.925	الطلاقة الفكرية
موافق	2	0.539	3.860	المرونة الفكرية
موافق	3	0.595	3.753	الأصالة الفكرية
موافق	4	0.611	3.725	الحساسية للمشكلات
مرتفعة	-	0.456	3.816	الإبداع

المصدر: من إعداد الطالبين بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS.V 25

بناء على النتائج التي يوضحها الجدول رقم (3-18) فإن أساتذة جامعة محمد خيضر يتمتعون بإبداع يشمل الطلاقة الفكرية، المرونة الفكرية، الاصالة الفكرية، الحساسية للمشكلات، بمستوى مرتفع.

أما المتوسط الحسابي العام لاستجابات أفراد الدراسة حول محور الإبداع بجميع أبعاده وعباراته بشكل عام كان 3.816 وانحراف معياري قدره 0.456، وهو مستوى مرتفع.

المطلب الثالث: اختبار الفرضيات وتفسير النتائج

الفرع الأول: اختبار الفرضية الرئيسية

سنقوم فيما يلي باختبار الفرضية الرئيسية التالية:

يوجد دور ذو دلالة إحصائية لإدارة الذات في تعزيز الإبداع لدى الأساتذة الباحثين بجامعة محمد خيضر بسكرة عند مستوى دلالة (0.05)

لاختبار هذه الفرضية الرئيسية اعتمدنا على نموذج الإنحدار الخطي البسيط كما هو موضح في الجدول التالي:

الجدول رقم (3-19): نتائج تحليل الانحدار الخطي البسيط للتأكد من صلاحية النموذج للفرضية الرئيسية.

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة F المحسوبة	مستوى الدلالة Sig
الانحدار	7.619	1	7.619	76.605	0.000
الخطأ	6.763	68	0.099		
المجموع الكلي	14.382	69			

المصدر: من إعداد الطالبين بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS.V 25

بناءً على نتائج تحليل التباين الموضح في الجدول رقم (3-19) قد بلغت F المحسوبة (76.605) مستوى الدلالة يساوي (0.000) وهو أقل من مستوى المعنوية (5%) لذلك يمكن القول إن نموذج الانحدار الخطي البسيط معنوي وصالح لإختبار الفرضية الرئيسية وبناءً عليه يمكن استخدام الانحدار الخطي البسيط لقياس دور إدارة الذات في تعزيز الإبداع لدى الأساتذة الباحثين كما يوضحه الشكل التالي:

الجدول رقم (3-20): نتائج تحليل انحدار الخطي البسيط لاختبار دور إدارة الذات في تعزيز الإبداع لدى الأساتذة الباحثين.

المتغيرات المستقلة	B	الخطأ المعياري	Beta	قيمة t المحسوبة	مستوى الدلالة Sig	معامل الارتباط	معامل التحديد
الثابت	0.889	0.337	-				
إدارة الذات	0.723	0.083	0.728	8.752	0.000	0.728	0.530

المصدر: من إعداد الطالبين بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS.V 25

يتبين من الجدول ما يلي:

✓ يوجد دور ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية $(\alpha=0.05)$ لمتغير المستقل (إدارة الذات) في تعزيز الإبداع لدى الأساتذة الباحثين، إذ بلغت قيمة t المحسوبة (8.752) بمستوى دلالة (0.000) هو أقل من مستوى الدلالة المعتمد $(\alpha=0.05)$.

- ✓ بلغت قيمة معامل الارتباط ($R=0.728$) عند مستوى معنوية $\alpha=0.05$) وهذا يعني أن مبدأ إدارة الذات يرتبط بعلاقة طردية قوية بالإبداع لدى الأساتذة الباحثين بجامعة محمد خيضر، أي كلما زادت إدارة الذات كلما زاد مستوى الإبداع لدى الأساتذة الباحثين وهذا ما تؤكدته قيمة $Beta$ الموجبة
- ✓ تشير قيمة معامل التحديد ($R^2=0.530$) إلى أن القدرة التفسيرية لهذا النموذج جاءت مرتفعة نسبياً ووفقاً لقيمة R^2 فإن إدارة الذات تفسر ما نسبته 53% من التباين الحاصل على مستوى الإبداع لدى الأساتذة الباحثين بجامعة محمد خيضر، وهي نسبة تفسيرية مرتفعة نوعاً ما، أما النسبة المتبقية والبالغة 47% فهي تعزى إلى متغيرات أخرى لا تدخل في نموذج الإنحدار الخطي البسيط.
- ✓ تشير قيمة معامل الإنحدار البالغة (0.723) إلى أن أي تغيير مقداره درجة معيارية واحدة في قيمة المتغير المستقل (إدارة الذات) يؤدي إلى تغيير (زيادة) في المتغير التابع (الإبداع) لدى الأساتذة الباحثين.
- ✓ كما بلغت قيمة الثابت (0.889) بنسبة معنوية (0.000) وهي أقل من مستوى المعنوية المعتمد ($\alpha=0.05$)

استناداً لما سبق نقبل الفرضية الصفرية والتي تنص على وجود دور ذو دلالة إحصائية لإدارة الذات في تعزيز الإبداع لدى الأساتذة الباحثين بجامعة محمد خيضر بسكرة عند مستوى دلالة (0.05)

الفرع الثاني: اختبار الفرضيات الفرعية

لإختبار الفرضيات الفرعية إعتدنا على نموذج الإنحدار الخطي المتعدد، وقبل القيام بذلك سوف نتأكد من صلاحية نموذج الإنحدار الخطي المتعدد لهذه الدراسة.
أولاً: اختبار صلاحية النموذج.

الجدول رقم (3-21): نتائج تحليل الإنحدار الخطي المتعدد للتأكد من صلاحية النموذج للفرضيات الفرعية.

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة F المحسوبة	مستوى الدلالة Sig
الانحدار	8.353	4	2.088	22.517	0.000
الخطأ	6.029	65	0.093		
المجموع الكلي	14.382	69			

عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$)

المصدر: من إعداد الطالبين بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS.V 25

بناء على نتائج تحليل التباين الموضح في الجدول رقم (3-21) قد بلغت F المحسوبة (22.517) مستوى الدلالة يساوي (0.000) وهو أقل من مستوى المعنوية (5%) لذلك يمكن القول إن نموذج الانحدار الخطي المتعدد معنوي وصالح لإختبار الفرضيات الفرعية وبناء عليه يمكن استخدام الانحدار الخطي المتعدد لإختبار الفرضيات الفرعية.

ثانيا: اختبار الفرضيات الفرعية

بناء على ثبات صلاحية النموذج نستطيع اختبار الفرضيات الفرعية وذلك كما هو مبين في الجدول التالي:

الجدول رقم (3-22): نتائج تحليل الانحدار المتعدد لاختبار دور إدارة الذات بأبعادها المختلفة في تعزيز الإبداع لدى الأساتذة

الباحثين.

المتغيرات المستقلة	B	الخطأ المعياري	Beta	قيمة t المحسوبة	مستوى الدلالة Sig	معامل الارتباط	معامل التحديد
التخطيط	0.096	0.071	0.146	1.383	0.186	0.562	0.315
الإتصال	0.160	0.099	0.179	1,619	0.110	0.598	0.357
الثقة في النفس	0.427	0.110	0.510	3,881	0.000	0.741	0.549
إدارة الوقت	0.030	0.073	0.380	0.412	0.682	0.383	0.146

المصدر: من إعداد الطالبين بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS.V 25

من خلال الجدول يتبين ما يلي:

عند البحث عن دور كل مبدأ من مبادئ إدارة الذات محل الدراسة على نحو مستقل في تعزيز الإبداع لدى الأساتذة الباحثين

توصلنا للنتائج التالية:

نتائج الفرضية الفرعية الأولى:

عدم وجود دور ذو دلالة إحصائية لمبدأ التخطيط في تعزيز الإبداع لدى الأساتذة الباحثين بجامعة محمد خيضر، وهذا لأن مستوى الدلالة المحسوب الذي يساوي (0.186) هو أكبر من المستوى المعتمد (0.05) وقد بلغ معامل Beta (0.146) مع قيمة t المحسوبة (1.383) وبذلك نرفض الفرضية الصفرية الفرعية الأولى ونقبل بديلتها التي تنص على عدم وجود دور ذو دلالة إحصائية لمبدأ التخطيط في تعزيز الإبداع لدى الأساتذة الباحثين عند مستوى دلالة ($\alpha=0.05$) بالمؤسسة محل الدراسة.

نتائج الفرضية الفرعية الثانية:

عدم وجود دور ذو دلالة إحصائية لمبدأ الإتصال في تعزيز الإبداع لدى الأساتذة الباحثين بجامعة محمد خيضر، وهذا لأن مستوى الدلالة المحسوب الذي يساوي (0.110) هو أكبر من المستوى المعتمد (0.05) وقد بلغ معامل Beta (0.179) مع قيمة t المحسوبة (1,619) وبذلك نرفض الفرضية الصفرية الفرعية الثانية ونقبل بديلتها التي تنص على عدم وجود دور ذو دلالة إحصائية لمبدأ الإتصال في تعزيز الإبداع لدى الأساتذة الباحثين عند مستوى دلالة ($\alpha=0.05$) بالمؤسسة محل الدراسة.

نتائج الفرضية الفرعية الثالثة:

يوجد دور ذو دلالة إحصائية لمبدأ الثقة في النفس في تعزيز الإبداع لدى الأساتذة الباحثين بجامعة محمد خيضر، وهذا لأن مستوى الدلالة المحسوب الذي يساوي (0.000) هو أقل من المستوى المعتمد (0.05) وقد بلغ معامل Beta (0.510) مع قيمة t المحسوبة (3.881) وبذلك نقبل الفرضية الصفرية الفرعية الثالثة ونرفض بديلتها التي تنص على عدم وجود دور ذو دلالة إحصائية لمبدأ الثقة في النفس في تعزيز الإبداع لدى الأساتذة الباحثين عند مستوى دلالة ($\alpha=0.05$) بالمؤسسة محل الدراسة.

نتائج الفرضية الفرعية الرابعة:

عدم وجود دور ذو دلالة إحصائية لمبدأ إدارة الوقت في تعزيز الإبداع لدى الأساتذة الباحثين بجامعة محمد خيضر، وهذا لأن مستوى الدلالة المحسوب الذي يساوي (0.682) هو أكبر من المستوى المعتمد (0.05) وقد بلغ معامل Beta (0.380) مع قيمة t المحسوبة (0.412) وبذلك نرفض الفرضية الصفرية الفرعية الرابعة ونقبل بديلتها التي تنص على عدم وجود دور ذو دلالة إحصائية لمبدأ إدارة الوقت في تعزيز الإبداع لدى الأساتذة الباحثين عند مستوى دلالة ($\alpha=0.05$) بالمؤسسة محل الدراسة.

المبحث الخامس: مناقشة نتائج الدراسة

سنحاول في هذا البحث مناقشة نتائج الدراسة من خلال تقسيمه إلى ثلاث مطالب، حيث تناول المطلب الأول تفسير نتائج تقييم متغيرات الدراسة، أما في المطلب الثاني فتضمن تفسير نتائج اختبار الفرضيات بينما تضمن المطلب الثالث الاقتراحات المستخلصة من خلال نتائج الدراسة.

المطلب الأول: تفسير نتائج متغيرات الدراسة.

- أكدت نتائج الدراسة أن درجة التخطيط لدى الأساتذة الباحثين بجامعة محمد خيضر بسكرة مرتفعة إذ أكد معظم المستجوبين بأنهم على قدرة جيدة من التخطيط، وهذا راجع لكون مبدأ التخطيط له دور في حياة الأساتذة الباحثين سواء في الحياة اليومية أو العملية وبدرجة أكبر في تحديد الأهداف المستقبلية التي يريدون تحقيقها.
 - أوضحت نتائج الدراسة أن درجة الاتصال جاءت بدرجة مرتفعة جدا، وهذا راجع لطبيعة عمل الأساتذة الباحثين كونهم على احتكاك دائم بالمتدربين حيث يعتبر الاتصال مهم في هذه الحالة لنقل المعرفة، إضافة إلى ذلك الاتصال فيما بينهم سواء في الجامعة الواحدة في عدة جامعات، حيث يعتبر الاتصال مبدأ مهم في تبادل المعارف والآراء وتكوين فرق البحث... الخ
 - وقد أظهرت النتائج أن درجة الثقة في النفس جاءت كذلك بدرجة عالية وهذا راجع لكون الثقة بالنفس في العمل المهني من أفضل وأهم السمات والخصائص التي تؤدي إلى النجاح في المجال المهني، إضافة إلى ذلك تؤدي إلى إدارة أكبر وأفضل المشاريع المهنية، التي تؤدي بدورها إلى التوجه نحو النجاح المهني الباهر.
 - بينما أظهرت النتائج أن درجة إدارة الوقت جاءت بدرجة مرتفعة وهذا راجع إلى كون الوقت ثمين في حياة الأستاذ الباحث وذلك من أجل التوفيق بين الحياة الشخصية والحياة المهنية من أجل تحقيق أكبر مردود ممكن في حياته البحثية دون التأثير على حياته الشخصية والتي يكون لها دور مهم في تحقيق هذا المردود.
- ومن خلال النتائج السابقة نستخلص أن الأساتذة الباحثين بجامعة محمد خيضر _ بسكرة تتوفر لديهم درجة جيدة من مبادئ إدارة الذات، حيث أكدت النتائج على توفر مبدأ الاتصال بدرجة مرتفعة جدا، إضافة إلى المبادئ الثلاث الأخرى مبدأ التخطيط، الثقة بالنفس وإدارة الوقت، وهذا يعني طبيعة عملهم أكسبتهم هذه المبادئ وهذا بناء على متطلبات المهنية لهذا العمل.
- أما في يخص الابداع لدى الأساتذة الباحثين بالجامعة فقد كانت درجات الموافقة على ابعاده مرتفعة وهذا راجع إلى كون الأستاذ الباحث يكتسب هذه السمات الأربع (الاصالة الفكرية، المرونة الفكرية، الطلاقة لفكرية، الحساسية للمشكلات) بطريقة تلقائية من جراء البحث عن سبل الابداع والابتكار وخلق الأفكار الجديدة وحب الاطلاع على كل ما هو جديد وذلك لإرضاء شغفه وطموحه في البحث.

المطلب الثاني: تفسير نتائج اختبار الفرضيات

- لا يوجد دور ذو دلالة إحصائية لمبدأ التخطيط في تعزيز الإبداع لدى الأساتذة الباحثين بجامعة محمد خيضر بسكرة
- تؤكد النتائج أنه لا يوجد دور ذو دلالة إحصائية لمبدأ التخطيط في تعزيز الإبداع لدى الأساتذة الباحثين ويمكن تفسير ذلك من خلال أن مبدأ التخطيط في هذه الدراسة أعطى أولوية أكبر بالجانب التنظيمي الذي يتعلق بالإجراءات الإدارية التي من الممكن أن يكون لمبدأ التخطيط له دور أكثر في الإبداع الإداري أكثره منه في الإبداع الفردي لذلك لم يظهر دور التخطيط جليا في تعزيز الإبداع، وقد يكون له دور غير مباشر في الإبداع لم يبينه هذه الدراسة.

- لا يوجد دور ذو دلالة إحصائية لمبدأ الإتصال في تعزيز الإبداع لدى الأساتذة الباحثين بجامعة محمد خيضر بسكرة

تؤكد النتائج أنه لا يوجد دور ذو دلالة إحصائية لمبدأ الإتصال في تعزيز الإبداع لدى الأساتذة الباحثين وهذا راجع إلى كون مبدأ الإتصال في هذه الدراسة أعطى أهمية أكبر للجانب التعامل اليومي للأفراد وبناء العلاقات الجيدة مع الآخرين خاصة فيما يتعلق بتكون الشخصية الاجتماعية للفرد ولم يعطي دور مهم لمجال التواصل من أجل التبادل المعرفي إلى أنه قد له دور يكون غير مباشر في الإبداع أكدته الدراسات النظرية.

➤ يوجد دور ذو دلالة إحصائية لمبدأ الثقة في النفس في تعزيز الإبداع لدى الأساتذة الباحثين بجامعة محمد خيضر بسكرة

تؤكد نتائج أنه يوجد دور ذو دلالة إحصائية لمبدأ الثقة في النفس في تعزيز الإبداع لدى الأساتذة الباحثين بمعمل ارتباط $R=0.741$ وهي علاقة طردية موجبة قوية ومعامل تحديد $R^2=0.549$ ، ووفقا لقيمة R^2 فإن مبدأ الثقة في النفس تفسر ما نسبته 54.9% من التباين الحاصل على مستوى الإبداع لدى الأساتذة الباحثين بجامعة محمد خيضر، وهي نسبة تفسيرية مرتفعة، أما النسبة المتبقية والبالغة 45.1% فهي تعزى إلى متغيرات أخرى، وهذا راجع إلى أن مبدأ الثقة في النفس تتعلق بالخصائص الشخصية للفرد التي تعتبر من الدوافع الداخلية المحفزة، حيث كان لها دور جوهري ومباشر في تعزيز الإبداع كذلك كون مبدأ الثقة في النفس هو جوهر كل عمل جديد متميز خصائصه إبداعية.

➤ لا يوجد دور ذو دلالة إحصائية لمبدأ إدارة الوقت في تعزيز الإبداع لدى الأساتذة الباحثين بجامعة محمد خيضر بسكرة.

تؤكد النتائج أنه لا يوجد دور ذو دلالة إحصائية لمبدأ إدارة الوقت في تعزيز الإبداع لدى الأساتذة الباحثين وهذا راجع إلى كون مبدأ إدارة الوقت في هذه الدراسة أعطت أهمية أكبر في كيفية استغلال الوقت بطريقة جيدة في الحياة المهنية وكذلك نستدل بذلك أنه ليس كل شخص يستغل وقته جيدا يكون بالضرورة شخص مبدعا، وكون إدارة الوقت لا تساهم بطريقة مباشرة في تعزيز الإبداع لدى الأساتذة الباحثين

خلاصة الفصل:

من خلال الدراسة الميدانية التي حاولنا، فيها معرفة دور إدارة الذات في تعزيز الإبداع لدى الأساتذة الباحثين بجامعة محمد خيضر بسكرة، تم الإعتماد في دراستنا على الاستبيان الذي قسم إلى قسمين، القسم الأول تضمن المعلومات الشخصية أما القسم الثاني فتضمن متغيرات الدراسة حيث خصص المحور الأول من القسم الثاني للمتغير المستقل إدارة الذات بمبادئها الأربع (التخطيط، الإتصال، الثقة في النفس، إدارة الوقت)، أما المحور الثاني فتعلق بالمتغير التابع الإبداع بمؤشراتها، ومن خلال الإجابات المقدمة من قبل الأساتذة اتضح أن هناك دور إيجابي لإدارة الذات في تعزيز الإبداع لدى الأساتذة الباحثين بجامعة محمد خيضر ويرجع هذا الأثر إلى مبدأ الثقة في النفس، بينما المبادئ التخطيط الإتصال و إدارة الوقت لم يكن لها دور مباشر في تعزيز الإبداع، وقد قدم الباحثان في هذا الفصل مجموعة من النتائج والتوصيات المستقبلية تمحورت حول موضوع الدراسة الحالية.

الخطمة

الخاتمة:

من خلال ما تم تناوله في هذا البحث اتضحت الأهمية البالغة لإدارة الذات ومبادئها الأربعة والذي يعتبر من المواضيع المهمة سواء على المستوى الشخص أو المهني كونها أسلوب من أساليب إدارة الحياة وتنظيمها، ومحاولة معرفة دورها في تعزيز الإبداع لدى الأساتذة الباحثين، والتي كانت محل البحث الميداني الذي قمنا به وهذا من أجل اسقاط الجانب النظري على الجانب التطبيقي، حيث كان الغرض منه هو الإجابة عن الأسئلة المطروحة في إشكالية بحثنا، بطريقة تجعلنا نتعرف على دور كل من التخطيط الإتصال والثقة في النفس وإدارة الوقت والكشف على مدى دورها في تعزيز الإبداع لدى الأساتذة الباحثين على أرض الواقع ومن خلال هذا البحث توصلنا في الأخير إلى مجموعة من النتائج وهي كما يلي:

1- النتائج:

- أن مستوى التخطيط لدى الأساتذة الباحثين جامعة محمد خيضر بسكرة جاء بدرجة مرتفعة وفقا لمقياس الدراسة.
 - أن مستوى الإتصال لدى الأساتذة الباحثين جامعة محمد خيضر بسكرة جاء بدرجة مرتفعة جدا وفقا لمقياس الدراسة.
 - أن مستوى الثقة في النفس لدى الأساتذة الباحثين جامعة محمد خيضر بسكرة جاء بدرجة مرتفعة وفقا لمقياس الدراسة.
 - أن مستوى إدارة الوقت لدى الأساتذة الباحثين جامعة محمد خيضر بسكرة جاء بدرجة مرتفعة وفقا لمقياس الدراسة.
 - أن مستوى الطلاقة الفكرية لدى الأساتذة الباحثين جامعة محمد خيضر بسكرة جاء بدرجة مرتفعة وفقا لمقياس الدراسة.
 - أن مستوى المرونة الفكرية لدى الأساتذة الباحثين جامعة محمد خيضر بسكرة جاء بدرجة مرتفعة وفقا لمقياس الدراسة.
 - أن مستوى الأصالة الفكرية لدى الأساتذة الباحثين جامعة محمد خيضر بسكرة جاء بدرجة مرتفعة وفقا لمقياس الدراسة.
 - أن مستوى الحساسية للمشكلات لدى الأساتذة الباحثين جامعة محمد خيضر بسكرة جاء بدرجة مرتفعة وفقا لمقياس الدراسة
- وجود علاقة ارتباطية ذو دلالة إحصائية بين إدارة الذات والإبداع.
 - ووجود دور ذو دلالة إحصائية لإدارة الذات في تعزيز الإبداع لدى الأساتذة الباحثين في جامعة محمد خيضر بسكرة.

2- الاقتراحات:

من واقع إنجاز هذا العمل يقدم الباحثان مجموعة من التوصيات:

- ضرورة إيمان الأساتذة بأنفسهم وأهم لديهم القدرة على تحقيق آفاق بحثية رائدة والإبداع في مجال البحث العلمي.
- عقد دورات تدريبية للأساتذة الباحثين لتعزيز إدارة الذات لديهم
- عقد دورات تدريبية للأساتذة الباحثين لتعزيز الإبداع لديهم

- تزويد الأساتذة الباحثين بكل ما هو جديد في مجال إدارة الذات، لما له من أثر إيجابي في تعزيز الابداع لديهم
- تشجيع الجامعة على توفير بيئة إبداعية للأساتذة الباحثين

3- أفاق الدراسة:

من المؤكد أنه لا يخلوا أي بحث علمي من صعوبات عراقيل تواجه الباحث العلمي اثناء تحرير اطروحته، حيث تعتبر هـ الصعوبات محفزاً له للغوص أكثر في البحث سواء كانت في الجانب النظري أو الميداني، وخلال رحلة البحث تصادفه تساؤلات للإجابة عنها تتطلب محطة بحث جديدة للانطلاق، ومن خلال ما سبق نقترح مجموعة من المواضيع المستقبلية التي قد ينطلق منها الباحثون من اجل الغوص أكثر في موضوع الدراسة الحالية:

- أثر إدارة الذات على تحقيق الالتزام الوظيفي.
- واقع تطبيق إدارة الذات في الادارة الجزائرية.
- دور ادارة الذات في تطوير المسار المهني.
- دور إدارة الذات في تحسين أداء العاملين.
- أثر إدارة الذات في جودة مخرجات التعليم العالي.
- أثر إدارة الذات في تحسين مهارات القيادة.

فهرس المحتويات

الصفحات	الموضوع
	شكر وعرفان
	ملخص الدراسة
	قائمة الجداول
	قائمة الأشكال
	قائمة الملاحق
المقدمة	
أ	تمهيد.
أ	الإشكالية والأسئلة الفرعية.
ب	الدراسات السابقة.
ز	نموذج وفرضيات الدراسة.
ح	التموضع الاستمولوجي ومنهج الدراسة.
ط	تصميم البحث.
ط	خطة مختصرة للدراسة.
الفصل الأول: الإطار النظري للإبداع.	
1	تمهيد.
2	المبحث الأول: ماهية الإبداع.
2	المطلب الأول: مفهوم الإبداع وبعض المصطلحات المتعلقة به.
2	الفرع الأول: مفهوم الإبداع.
3	الفرع الثاني: بعض المصطلحات المتعلقة بـ الإبداع.
3	المطلب الثاني: أنواع الإبداع.
5	المطلب الثالث: أهمية الإبداع ومكوناته.
5	الفرع الأول: أهمية الإبداع.
6	الفرع الثاني: مكونات الإبداع (أبعاده).
8	المبحث الثاني: مستويات ومراحل الإبداع والعناصر المؤثرة فيه.

8	المطلب الأول: مستويات الابداع.
9	المطلب الثاني: مراحل الابداع.
11	المطلب الثالث: مصادر الابداع.
12	المطلب الرابع: عوائق الابداع.
13	خلاصة الفصل.
الفصل الثاني: الإطار النظري لإدارة الذات.	
14	تمهيد.
14	المبحث الثالث: ماهية الذات.
14	المطلب الأول: مفهوم الذات.
14	المطلب الثاني: أنواع الذات.
15	المطلب الثالث: خصائص الذات.
16	المبحث الرابع: ماهية إدارة الذات.
16	المطلب الأول: مفهوم إدارة الذات.
18	المطلب الثاني: أهمية إدارة الذات.
19	المطلب الثالث: أسس ومبادئ إدارة الذات.
20	المطلب الرابع: أبعاد إدارة الذات.
21	المبحث الخامس: دور إدارة الذات في تعزيز الابداع.
21	المطلب الأول: دور التخطيط وإدارة الوقت في تعزيز الابداع.
22	المطلب الثاني: دور الثقة في النفس في تعزيز الابداع.
23	المطلب الثالث: دور الاتصال التنظيمي في تعزيز الابداع.
25	خلاصة الفصل.
الفصل الثالث: عرض وتحليل نتائج الدراسة الميدانية واختبار الفرضيات.	
27	تمهيد.
28	المبحث الأول: التعريف بالمؤسسة محل الدراسة.
28	المطلب الأول: تعريف ونشأة جامعة محمد خيضر بسكرة.
29	المطلب الثاني: محابر البحث العلمي بجامعة محمد خيضر.

29	الفرع الأول: التعريف بالمخبر.
29	الفرع الثاني: أهداف المخبر.
29	الفرع الثالث: التنظيم والتسيير للمخبر.
30	الفرع الرابع: المخابر التي تمت فيها الدراسة.
37	المبحث الثاني: مجتمع وعينة الدراسة.
37	المطلب الأول: خصائص عينة الدراسة حسب متغير الجنس.
38	المطلب الثاني: خصائص عينة الدراسة حسب العمر.
39	المطلب الثالث: خصائص عينة الدراسة حسب متغير الخبرة المهنية.
40	المطلب الرابع: خصائص عينة الدراسة حسب متغير الكلية.
42	المبحث الثالث: أدوات الدراسة.
42	المطلب الأول: بناء أداة الدراسة.
43	المطلب الثاني: صدق أداة الدراسة.
43	الفرع الأول: الاتساق الداخلي للأداة.
44	الفرع الثاني: ثبات أداة الدراسة.
45	المطلب الثالث: أساليب المعالجة الإحصائية.
46	المبحث الرابع: اختبار التوزيع الطبيعي وتحليل محاور الاستبانة.
46	المطلب الأول: إختبار التوزيع الطبيعي.
47	المطلب الثاني: تشخيص متغيرات الدراسة.
47	الفرع الأول: قياس مستوى مبادئ إدارة الذات لدى الأساتذة الباحثين
52	الفرع الثاني: قياس أبعاد الإبداع لدى الأساتذة الباحثين.
58	المطلب الثالث: اختبار الفرضيات وتفسير النتائج.
58	الفرع الأول: اختبار الفرضية الرئيسية.
59	الفرع الثاني: اختبار الفرضيات الفرعية.
61	المبحث الخامس: مناقشة نتائج الدراسة.
62	المطلب الأول: تفسير نتائج متغيرات الدراسة.
63	المطلب الثاني: تفسير نتائج إختبار الفرضيات.

64	خلاصة الفصل.	
الخاتمة		
65	الخاتمة.	
66	نتائج واقتراحات.	
فهرس المحتويات		
قائمة المصادر والمراجع		
قائمة الملاحق		
	استبيان الدراسة	01
	قائمة المحكمين	02

قائمة المصادر والمراجع

الدوريات والمجلات:

1. أ. م. د. هديل سعيد كاظم، عدي حسين شعلان (2017)، الدور الوسيط لإدارة الذات في العلاقة بين ضغوط العمل والاعتزاب الوظيفي " بحث ميداني في بعض كليات جامعة بغداد، مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية، المجلد 24، العدد 106، ص 77
2. أ. د. محمد كاظم جاسم الجيراني، م. د. نزيهة أحمد الجواف (2019)، إدارة الذات وعلاقتها بأنماط الضبط الصفي لدى معلمي ومعلمات المرحلة الابتدائية، مجلة الفتح، العدد ثمانون، ص 4.
3. د. حسين عسكر الشرفات، د. صالح سويلم الشرفات، أ. حسين المشوح القطيش (جوان 2018)، مستوى ممارسة إدارة الذات لدى معلمي الرياضيات في المرحلة الثانوية من وجهة نظرهم (دراسة ميدانية في مدارس البادية الشمالية)، مجلة الاكاديمية للدراسات الاجتماعية والإنسانية ج/ قسم العلوم الاجتماعية، العدد 20، ص 76.
4. صبرينة ترغيني. (2017). دور الإبداع في تحسين أداء المؤسسة. مجلة نماء للاقتصاد والتجارة، العدد 02، ص 68-82.
5. عز لدين محمود عبد الناصر (2016)، دور إدارة الوقت في تحقيق الإبداع: دراسة ميدانية في جامعة أقصى في قطاع غزة فلسطين، المجلة العربية للعلوم ونشر الأبحاث، المجلد 2، العدد 1.
6. كمال المخامرة (2018)، إدارة الذات وعلاقتها بالجدية في العمل لدى الهيئة التدريسية في جامعة القدس المفتوحة فرع بيت لحم، دراسات نفسية وتربوية، المجلد 11، العدد 2، ص 234.

الكتب

1. اسامة خيرى. (2012). ادارة الابداع والابتكارات (المجلد 1)، الطبعة الأولى، عمان: دار الياية للنشر والتوزيع.
2. داود سليمان القرنة (2016)، عن إدارة الذات، الطبعة العربية الأولى، المملكة العربية السعودية-الرياض المحمدية، طريق الأمير تركي بن عبد العزيز الأول.
3. زين العابدين درويش. (2017). سيكولوجية الابداع اسس نظرية وتطبيقات مؤسسة. كلية التجارة، مصر: جامعة القاهرة.
4. سلاهب الغرابي (2016)، إدارة الذات وبناء الشخصية، الطبعة الأولى، دار المتن للطباعة والتصميم-بغداد-العراق.
5. سناء محمد نصر حجازي. (2006). سيكولوجية الابداع. القاهرة: دار الفكر العربي.
6. صالح المخززي (2017)، إدارة الذات وفن إدارة الآخرين، الطبعة الأولى، دار عالم الثقافة للطباعة والنشر والتوزيع، القاهرة جمهورية مصر الجديدة.
7. طارق السويديان ومحمد العدلوني، (2004)، مبادئ الإبداع، ط3، قرطبة للنشر والتوزيع.
8. عبد الحلیم محمود السيد. (1119). الابداع. القاهرة: دار المعارف.
9. عبد الستار ابراهيم. (2002). الابداع قضاياها وتطبيقاته. القاهرة: مكتبة الأنجلو المصرية.
10. عبد الله حسن مسلم. (2015). الابداع والابتكار الاداري في التنظيم والتنسيق. الطبعة الأولى، عمان: دار المعتز.
11. علي الحمادي. (1999). شرارة الابداع. الطبعة الأولى، بيروت: دار ابن حزم.

12. فدوى شوقي مفلح، نورا حريز (2011)، إدارة الذات نحو النجاح والابداع، الطبعة الأولى، دار البداية ناشرون وموزعون، عمان.

13. محمد بن فوزي الغامدي (2018)، إدارة الوقت، الطبعة الأولى، فهرسة مكتبة الملك فهد الوطنية أثناء النشر، الدمام.

14. محمد سحنون. (2004). دور الابداع في تنمية ادارة الموارد البشرية في المؤسسات العامة الجزائرية. كلية العلوم السياسية والاعلام، الجزائر: جامعة الجزائر.

◀ الرسائل والاطروحات والمذكرات الجامعية:

1. ابراهيم حسناوي، وعبد المطلب بن عمر. (2012). أثر عملية الإبداع على تحسين أداء المؤسسة الاقتصادية. كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، ورقلة: جامعة قاصدي مرباح.
2. الأخضر خراز. (2011). دور الإبداع في اكتساب المؤسسة ميزة تنافسية. كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، تلمسان: جامعة ابي بكر بلقايد.
3. ادريس زغريدي (2013-2014)، تقدير الذات لدى الراشد المصاب بالعمى (دراسة عيادية بتطبيق مقياس "كوبر سميث" لتقدير الذات) ، ماستر في علم النفس العيادي، مسار علم النفس، قسم العلوم الاجتماعية، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة محمد خيضر بسكرة
4. اسلام العابد، ونجوى بن براهيم. (2019). أثر ادارة المعرفة على الابداع داخل المؤسسة. كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، عين تيموشنت: المركز الجامعي بلحاج بوشعيب.
5. أسماء جلولي. (2012). أثر الثقافة التنظيمية على الإبداع الإداري لدى العاملين في مؤسسات التعليم العالي الجزائرية. كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، بسكرة: جامعة محمد خيضر.
6. امال هبير (2017-2018)، مفهوم الذات لدى أساتذة التعليم الثانوي وعلاقته بمستوى الأداء الوظيفي في ضوء "نظرية ماسلو لتدرج الحاجات"، ماستر أكاديمي تخصص: إدارة وتسيير التربية، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة العربي بن مهيدي-أم البواقي.
7. بكة الميسوم(2015-2016) صورة الذات لدى الفتاة في العائلة في ضوء بعض المتغيرات -نوع العائلة، المستوى التعليمي للوالدين- (دراسة ميدانية بجامعة وهران، مدينة وادي رهيو وضواحيها) ماجيستر في علم النفس الاسري، قسم علم النفس والاورطوفونيا، كلية العلوم الاجتماعية، جامعة وهران2.
8. خيري محمد احمد شعيب (2011)، أثر إدارة الذات في فرص التشغيل، دراسة تطبيقية على خريجي كلية مجتمع (تدريب غزة)، ماجيستير إدارة الاعمال، قسم إدارة الاعمال، كلية التجارة، الجامعة الإسلامية-غزة عمادة الدراسات العليا.
9. دينا موفق زيد (2007-2008)، مفهوم الذات وعلاقته التكيف الاجتماعي دراسة مقارنة لدى طلبة شهادة الثانوية العامة، سوريا، قسم الارشاد النفسي، كلية التربية، جامعة دمشق
10. زاغ سلمى. عبنون عائدة (2019-2020)، دور التعلم الذاتي في تنمية كفايات البحث العلمي من وجهة نظر طلبة الدكتوراه (دراسة ميدانية بجامعة جيجل-قطب تاسوست)، ماستر في علوم التربية، تخصص: علم النفس التربوي، قسم علم النفس وعلوم التربية والارطوفونيا، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة محمد الصديق بن يحي جيجل.

11. سارة مكناسي. (2016). دور الإبداع في تحقيق التنمية الإدارية. كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية، أم البواقي: جامعة العربي بن مهدي.
12. سعود الهاجري عذاري. (2011). أثر التمكين والابداع في تحسين اداء العاملين. كلية الاعمال: جامعة الشرق الاوسط.
13. الطيب فتان. (2014). دور إدارة الإبداع في تعزيز تنافسية المؤسسات الجزائرية. كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، سيدي بلعباس: جامعة جيلالي ليابس.
14. غضبان مريم. (2005). مساهمة الاسرة في ظهور السمات الابداعية لدى الطفل. كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، قسنطينة: جامعة منتوري.
15. مسعود ذبيح ليليا (2015–2016)، دور إدارة الوقت في تحقيق الابداع الإداري (دراسة ميدانية بمؤسسة الشقق لصناعة البطاريات –بعين مليلة-)، ماستر أكاديمي في علوم التسيير، تخصص إدارة أعمال المؤسسة، قسم علوم التسيير، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة أم البواقي.
16. مهند عبد سليم عبد العلي (2003)، مفهوم الذات وأثر بعض المتغيرات الديمغرافية وعلاقته بظاهرة الاحتراق النفسي لدى معلمي المرحلة الثانوية الحكومية من محافظتي جنين ونابلس، ماجستير في الإدارة التربوية، كلية الدراسات العليا، جامعة النجاح الوطنية نابلس-فلسطين
17. نادية حبشي، ومباركة بربوشي. (2019). مستويات التفكير الابداعي لدى الطلبة الاجتماعيين. كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية والعلوم الإسلامية، أدرار: جامعة أحمد دراية.
18. نجاه كحموص. (2020). دور الإبداع والابتكار في تحقيق الميزة التنافسية. كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، ميله: المركز الجامعي عبد الحفيظ بوصوف.
19. نجوى مسغوني، وحياء قدة. (2017). دور الابداع التنظيمي في تحقيق الميزة التنافسية في المؤسسة الاقتصادية. كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، الوادي: جامعة الشهيد حمه لخضر.
20. هبة محمد محمود أحمد (2014)، أثر إدارة الذات على عملية اتخاذ القرارات لدى موظفي الإدارة العليا في الجامعة الإسلامية بغزة، تخصص إدارة الاعمال، قسم إدارة الاعمال، كلية التجارة، الجامعة الإسلامية-غزة عمادة الدراسات العليا.

◀ المؤتمرات والملتقيات والندوات:

- فهيمة بديسي، وسام شيلي، وحنان رزق الله. (2011). تنمية الإبداع ودوره في الرفع من أداء المنظمات. الإبداع والتغيير التنظيمي في المنظمات الحديثة.

◀ المواقع الالكترونية

1. <https://www.google.com/amp/s/e3arabi.com/%25D8%25A7%25D9%2584%https://www.google.com/amp/s/alghad.com/%25D8%25A7%25D9%2584%25D8%25A7%25D9%2582%25D8%25A9-%25D8%25A8%25D8%25A7%25D9%2584%25D9%2586%25D9%2581%25D8%25B3->

%25D8%25B3%25D9%258A%25D8%25B7%25D8%25B1%25D8%25A9-
%25D8%25B9%25D9%2584%25D9%2589-
%25D8%25A7%25D9%2584%25D9%2582%25D9%2584%25D9%2582-
%25D9%2588%25D8%25A7%25D9%2586%25D8%25B7%25D9%2584%25D
8%25A7%25D9%2582%25D8%25A9/amp/
<https://lab.univ-biskra.dz/> .2

← قائمة المصادر باللغة الأجنبية:

1. Mitashree Tripathy (2018), Role of Creative Thinking as an Imperative Tool in Communication at Workplace, Journal of organizational Culture Communications and Conflict, vol :22, issue: 2, page 1.
2. Natalia Larraz Rabanos (2021), Development of Creative Thinking Skills in The Teaching-Learning Process, IntechOpen, page 2.

الملاحق



الملحق رقم (1): الاستبيان الخاص بالدراسة.



جامعة محمد خيضر بسكرة
قسم علوم التسيير
كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير

قسم علوم التسيير (مجال LMD)
السنة الثانية ماستر
تسيير الموارد البشرية

استبانة البحث

الأخ الفاضل...، الأخت الفاضلة...،

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته،،،

يسرنا أن نضع بين أيديكم هذه الاستبانة التي صممت لجمع المعلومات اللازمة للدراسة التي نقوم بإعدادها استكمالاً للحصول على شهادة

الماستر في تسيير الموارد البشرية، بعنوان:

" دور الإدارة الذاتية في تعزيز الإبداع لدى الأساتذة الباحثين "

دراسة حالة: جامعة بسكرة.

وتهدف هذه الدراسة إلى معرفة دور الإدارة الذاتية في تعزيز الإبداع لدى الأساتذة الباحثين بجامعة بسكرة، ونظراً لأهمية رأيكم في هذا المجال،

نأمل منكم التكرم بالإجابة على أسئلة المقابلة بدقة، حيث أن صحة النتائج تعتمد بدرجة كبيرة على صحة إجاباتكم، لذلك نرجو منكم أن تولوا هذه

المقابلة اهتمامكم، فمشاركتمكم ضرورية ورأيكم عامل أساسي من عوامل نجاحها.

نحيطكم علماً أن جميع إجاباتكم لن تستخدم إلا لأغراض البحث العلمي فقط.

وتفضلوا بقبول فائق التقدير والاحترام.

الطالبة:

— شبيبة وليد

— شابي محمد

السنة الجامعية: 2021 – 2022

القسم الأول: البيانات الشخصية والوظيفية.

يهدف هذا الفصل إلى التعرف على بعض الخصائص الشخصية والوظيفية لموظفي جامعة بسكرة بغرض تحليل النتائج فيما بعد، لذا نرجوا التكرم بالإجابة على التساؤلات التالية وذلك بوضع إشارة (X) في المربع المناسب لاختيارك.

1. الجنس أنثى ذكر

2. العمر أقل من 30 سنة من 30 سنة إلى أقل من 40
 من 40 سنة إلى أقل من 50 سنة من 50 سنة فأكثر

3. عدد سنوات الخدمة:

أقل من 5 سنوات 6 - 10 سنة 11 - 15 سنة أكثر من 15 سنة

4. الكلية:

.....

القسم الثاني: محاور الاستبانة.

فيما يلي مجموعة من العبارات التي صممت لدراسة دور الإدارة الذاتية في تعزيز الإبداع لدى الأساتذة الباحثين بجامعة بسكرة، يرجى قراءة كل فقرة من هذه الفقرات ووضع إشارة (X) عند البديل الذي يعكس رأيك.

المحور الأول: أبعاد إدارة الذات

الرقم	أبعاد إدارة الذات				
	غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة
ثانيا: التخطيط:					
1					تحدد اهدافك بكل دقة ووضوح.
2					تضع قائمة عمل يومية مرتبة بحسب الأهمية.
3					تقوم بوضع خطط مستقبلية حتى لا تتفاجئ بالأحداث
4					تضع أهدافك بطريقة واقعية ومتوازنة
ثالثا: الاتصال:					
1					تتوقف بين الحين والآخر لإعطاء الآخرين فرصة للحديث
2					تراعي مستويات الآخرين عند الحديث عن موضوع ما.
3					تحرص على الإنصات باهتمام لما يقوله الآخرين.
4					تجتهد في صياغة الرسالة التي ترغب في ايصالها للآخرين.
رابعا: الثقة في النفس:					
1					تستطيع اختيار الكلمات المناسبة عند التحدث في موضوع ما.
2					تسعى دائما للتحقيق للأفضل.
3					تتخذ القرارات الجريئة والشجاعة في المواقف الصعبة.
4					تستطيع التحكم في انفعالاتك عند مواجهة المواقف الحرجة
5					يمكنك بناء علاقات اجتماعية بكل سهولة.
خامسا: إدارة الوقت:					
1					تقوم بأداء عدة مهام إن أمكن ذلك، ما يوفر عليك ذلك الكثير من الوقت

					2	تحرص على الوصول للعمل والاجتماعات في الوقت المحدد.
					3	تحرص على بدء مهامك وعلى انتهائها في الأوقات المحددة.
					4	تتعامل بفعالية مع مضيعات الوقت (الهاتف، الزيارات، الخ)

المحور الثاني: أبعاد الإبداع.

الرقم	أبعاد الإبداع				
	غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة
أولا: الطلاقة الفكرية:					
1					لديك القدرة على التعبير عن أفكارك بسهولة وصياغتها في كلمات مفيدة..
2					لديك القدرة على تقديم أكثر من فكرة خلال مدة زمنية قصيرة.
3					لديك القدرة على اقتراح الحلول السريعة لمواجهة مشاكل العمل.
4					تمتلك القدرة على رد الفعل بسرعة.
ثانيا: المرونة الفكرية:					
1					لديك القدرة على تقديم أفكار متنوعة لتطوير العمل بتلقائية ويسر.
2					لديك القدرة على رؤية الأشياء بطرق مختلفة.
3					لديك القدرة على التكيف مع طرق العمل الجديدة.
4					تبتعد في أداء عملك عن الأساليب التقليدية.
ثالثا: الأصالة الفكرية:					
1					تنجز ما يسند إليك من أعمال بطرق متعددة.
2					تبتعد عن تكرار الإجراءات المتبعة في إنجاز العمل.
3					تحرص على تقديم أفكار جديدة تقدمها في مجال العمل.
4					تستطيع فرض رأيك عادة بالحجج.

ثالثا: الحساسية للمشكلات:

					1	تتوقع بمشكلات العمل قبل حدوثها.
					2	تخطط لمشكلات العمل التي الممكن حدوثها.
					3	تحرص على معرفة أوجه القصور أو الضعف فيما تقوم به من عمل.
					4	لديك القدرة على تبسيط الأفكار عند مواجهة الصعاب والمواقف.

الملحق رقم (2): قائمة المحكمين.

المحكم	الرتبة العلمية	جامعة الارتباط
حجازي إسماعيل	أستاذ تعليم عالي	جامعة محمد خيضر بسكرة
خان أحلام	أستاذ محاضر أ	جامعة محمد خيضر بسكرة
فاتح دبله	أستاذ تعليم عالي	جامعة محمد خيضر بسكرة
جوهرة أقطي	أستاذ تعليم عالي	جامعة محمد خيضر بسكرة