

جامعة ابن خلدون-تيارت
University Ibn Khaldoun of Tiaret



كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية
Faculty of Humanities and Social Sciences

قسم علم النفس والفلسفة والأورطفونيا
Department of Psychology, Philosophy, and Speech Therapy

M

مذكرة مكملة لنيل شهادة ماستر الطور الثاني ل.م.د.
تخصص علم النفس العمل والتنظيم وتسيير الموارد البشرية

العنوان

جودة الحياة في العمل لدى الأستاذ الجامعي وعلاقتها بالإبداع الأكاديمي
-دراسة ميدانية على عينة من أساتذة كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة ابن خلدون تيارت

إشراف:

د. ديدة الهواري

إعداد:

طبيبي سفيان

هاشم كريم

لجنة المناقشة

الصفة	الرتبة	الأستاذ (ة)
رئيسا		
مشرفا ومقررا	أستاذ محاضر -	ديدة الهواري
مناقشا		

الموسم الجامعي: 2023/2022

شكر وتقدير

الحمد لله رب العالمين والصلاة والسلام على أشرف الأنبياء والمرسلين سيدنا محمد وعلى آله وصحبه ومن تبعهم بإحسان إلى يوم الدين،
فما عسانا إلا أن نشكر الله تعالى على فضله وكرمه حيث أتاح لنا إنجاز هذا العمل ، فله
الحمد والشكر أولاً وآخرًا

كما لا يفوتنا التقدم بجزيل الشكر والتقدير إلى الأستاذ الدكتور القدير "ديدة الهواري" و"بن موسى سمير" على مرافقته وتقديم الرعاية الكافية لنا طيلة مدة إنجاز هذا البحث من تقديم لمعلومات والتوجيهات القيمة التي زادت في إثراء قيمة موضوع دراستنا من جوانبها المختلفة
كما نتقدم بجزيل الشكر والعرفان إلى أعضاء اللجنة الموقرة المناقشة
دون نسيان تقديم الشكر بالأخص الذكر لأستاذنا الكرام في قسم العلوم الاجتماعية
والإنسانية بكافة تخصصاتها وعلى التسهيلات التي قدموها لنا في إنجاز البحث
وكذلك نتقدم بالشكر والاحترام لكل من الأصدقاء والعائلة على تقديمهم لنا الدعم الكامل
ولكل من وقف معنا واسند إلينا يد العون من قريب أو بعيد وفي الأخير تقبلوا منا سادتي
الأساتذة فائق وأسعى عبارات الاحترام و التقدير

ملخص الدراسة:

هدفت هذه الدراسة إلى معرفة طبيعة العلاقة بين جودة الحياة في العمل والإبداع الأكاديمي لدى الأساتذة الجامعيين بكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة ابن خلدون لولاية تيارت. وقد شملت عينة الدراسة 70 أستاذًا بطريقة عشوائية جامعيًا وذلك بالإعتماد على المنهج الوصفي حيث تم استخدام أدوات الدراسة بواسطة بناء استبيان الخاص بكل من جودة الحياة في العمل والإبداع الأكاديمي.

وقد أسفرت نتائج الدراسة، عن عدم وجود علاقة ارتباطية دالة إحصائياً بين جودة الحياة في العمل والإبداع الأكاديمي لدى الأساتذة الجامعيين في كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية ابن خلدون ولاية تيارت، وكذا عدم وجود علاقة بين الاعتبارات الإنسانية لجودة الحياة في العمل والإبداع الأكاديمي لدى الأساتذة الجامعيين في كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية ابن خلدون ولاية تيارت، عدم وجود علاقة بين اتخاذ القرار والإبداع الأكاديمي لدى الأساتذة الجامعيين في كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية ابن خلدون ولاية تيارت، عدم وجود علاقة بين الرضا الوظيفي والإبداع الأكاديمي لدى الأساتذة الجامعيين في كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية ابن خلدون ولاية تيارت.

الكلمات المفتاحية: جودة الحياة، الاعتبارات الإنسانية، اتخاذ القرار، الرضا الوظيفي، الإبداع الأكاديمي، الأستاذ الجامعي.

Study summary:

This study aimed to know the nature of the relationship between quality of life and academic creativity among university professors at the Faculty of Humanities and Social Sciences at Ibn Khaldun University in Tiaret.

The study sample included about 70 university professors, based on the descriptive approach, where the data of the study were used by building a questionnaire for each of the quality of life and academic creativity.

The results of the study revealed that there is no statistically significant correlation between quality of life and academic creativity among university professors at the Faculty of Humanities and Social Sciences Ibn Khaldun, Tiaret Province, as well as the absence of a relationship between human considerations of quality of life and academic creativity among university professors at the Faculty of Humanities and Social Sciences Ibn Khaldun, Khaldun, Tiaret State. There is no relationship between decision-making and academic creativity among university professors at the Faculty of Humanities and Social Sciences, Ibn Khaldun, Tiaret State.

Keywords: quality of life, human considerations, decision making, job satisfaction, academic creativity, university professor.

قائمة المحتويات

ملخص الدراسة:

قائمة المحتويات

قائمة الجداول:

قائمة الأشكال

مقدمة: أ

الفصل الأول: تقديم الدراسة

1. الإشكالية: 4

2. الفرضيات: 6

3. أهمية الدراسة: 7

4. أهداف الدراسة: 7

الفصل الثاني: جودة الحياة في العمل

تمهيد 9

1. تعريف جودة الحياة: 10

2. أبعاد جودة الحياة: 11

3. أهمية جودة حياة العمل: 12

4. أهداف جودة حياة العمل: 12

5. قياس جودة حياة العمل: 13

خلاصة الفصل: 15

الفصل الثالث: الإبداع الأكاديمي

تمهيد 17

1. مفهوم الإبداع: 18

2. خصائص الإبداع: 19

3. مقومات الإبداع: 20

4. أبعاد الإبداع: 22

5. مراحل عملية الإبداع: 23

6. أنواع الإبداع: 23

7. مستويات الإبداع: 24

8. أهمية الإبداع: 24

9. معوقات الإبداع لدى الأستاذ الجامعي: 25

خلاصة الفصل: 26

الفصل الرابع: الإجراءات المنهجية للدراسة

تمهيد 28

1. التعاريف الإجرائية: 29

2. مكان الدراسة: 30

3. منهج الدراسة 31

4. الدراسة الإستطلاعية 31

5. الدراسة الأساسية: 42

خلاصة الفصل 45

الفصل الخامس: عرض النتائج ومناقشتها

تمهيد 47

1. عرض نتائج الدراسة: 47

2. مناقشة نتائج الدراسة: 49

خاتمة 57

توصيات وإقتراحات **Erreur ! Signet non défini.**

قائمة المراجع 60

قائمة الملاحق : **Erreur ! Signet non défini.**

قائمة الجداول:

- الجدول رقم 01: توزيع أفراد العينة الإستطلاعية حسب متغير النوع الاجتماعي 32
- الجدول رقم 02: توزيع أفراد العينة الإستطلاعية حسب السن: 32
- جدول رقم 03: يوضح توزيع عينة الدراسة الاستطلاعية حسب متغير القسم 33
- الجدول رقم 04: يوضح توزيع أفراد العينة الإستطلاعية حسب متغير الأقدمية في العمل 34
- الجدول رقم (05): يوضح بدائل الإجابات الخاصة بالاستبيان ودرجاتهم 35
- الجدول رقم (06): يبين نسبة قبول المحكمين لفقرات التي تقيس موضوع جودة الحياة 36
- الجدول رقم (07) يبين نسبة قبول المحكمين لفقرات التي تقيس موضوع الإبداع الأكاديمي 37
- الجدول رقم (08) يوضح صدق الاتساق الداخلي لفقرات بعد الاعتبارات الإنسانية 38
- الجدول رقم (09) يوضح صدق الاتساق الداخلي لبعث اتخاذ القرارات 39
- الجدول رقم (10) يوضح صدق الاتساق الداخلي 39
- الجدول رقم (11) يوضح مبدأ الثبات لاستبيان جودة الحياة بطريقة ألفا كرومباخ 40
- الجدول رقم (12) يوضح حساب صدق الاتساق الداخلي لاستبيان الإبداع الأكاديمي 40
- الجدول رقم (13) يوضح معامل الثبات: 41
- الجدول رقم 14: توزيع العينة الدراسة الأساسية حسب النوع الاجتماعي 42
- الجدول رقم (15) يوضح توزيع العينة حسب متغير السن 43
- الجدول رقم (16) يوضح توزيع العينة حسب متغير القسم 43
- الجدول رقم (17): يوضح توزيع العينة حسب متغير الأقدمية في العمل 44
- الجدول رقم (18): يوضح عرض نتائج الفرضية العامة 47
- الجدول رقم (19): يوضح عرض نتائج الفرضية الجزئية الأولى 48
- الجدول رقم (20): يوضح عرض نتائج الفرضية الجزئية الثانية 48
- الجدول رقم (21): يوضح عرض نتائج الفرضية الجزئية الثالثة علاقة الرضا الوظيفي والإبداع 49

قائمة الأشكال:

- شكل رقم (1): أبعاد جودة حياة العمل 12
- الشكل رقم (2) يوضح توزيع النوع الاجتماعي على عينة الدراسة 32
- الشكل رقم (3) يوضح توزيع السن على أفراد عينة الدراسة الإستطلاعية 32
- الشكل رقم (4): يوضح توزيع أفراد العينة الإستطلاعية حسب متغير القسم 33
- الشكل رقم (5): يوضح توزيع أفراد العينة الإستطلاعية 34
- الشكل رقم (06) يوضح توزيع النوع الاجتماعي على عينة الدراسة 42
- الشكل رقم (07) يوضح توزيع السن على عينة الدراسة 43
- الشكل رقم (08) يوضح توزيع القسم على عينة الدراسة 43
- الشكل رقم 09: يوضح توزيع العينة حسب متغير الأقدمية في العمل 44

مقدمة

مقدمة:

تعرف الجامعات محاولات عديدة لتطوير كافة أنظمتها، وتحديثها من أجل تعزيز مكانتها التنافسية، حيث أن الجامعة تعتبر من المؤسسات المعرفية التي لها دور بارز في تزويد المجتمعات بكفاءات ومعارف علمية وعملية، تساهم بشكل مباشر في نجاحها وتطويرها، وذلك ما تقدمه الفئة الفاعلة المتمثلة في الأستاذ الجامعي والذي يتعدى دوره الأساسي في الأداء التدريسي إلى الأداء البحثي وخدمة المجتمع، ونظرا لأهمية أداء هذه الأدوار التي تعكس صورة الجامعة ومكانتها المجتمعية، حيث أنه لا تستطيع أي مؤسسة تعليمية أن تنظر في تحسين جودة وكفاءة أنظمتها دون أن تعطي لأساتذة الجامعات بما يمتلكون من مهارات وما يقدمونه من خدمات وإنتاج علمي وفير.

فالأساتذة الجامعيون يمثلون الركيزة الأساسية في المنظومة الجامعية والعامل الأساسي التي تتوقف عليه نجاح العملية التعليمية وبلوغ أهدافها وتحقيق دورها في تنمية المجتمع، وتحقيق مدى كفاية التعليم الجامعي وجودته.

تعد جودة الحياة في الوسط الجامعي وعلى الأخص لدى الأستاذ الجامعي من المحاور الأساسية أو البارزة التي ساهمت في سد حاجيات الأستاذ وضمان راحته واستقرار أوضاعه في جميع نواحي الحياة اليومية والعلمية، مما يؤدي إلى تكييف الأستاذ، ولعل ذلك ما أوجب عليها توفير بيئة عمل مناسبة وسليمة تدفع الأفراد إلى إبراز قدراتهم الإبداعية وتوظيفها بالشكل المناسب لجعل العمل لديه أكثر قيمة ومعنى وعدم الاكتفاء بالكفاءة بل السعي نحو طموحات أبعد وبصيرة أسمى نحو العطاء والبذل دون قيود تحد من مجال سعيه ومثابرتة في التعبير عن إمكانياته الكامنة و قدرته الخالقة للجودة المستندة لقناعات فعلية نحو الابتكار والتجديد والتألق في بلوغ الأهداف المرجوة.

حيث أصبح الإبداع مطلبا أساسيا في بيئة عمل تسعى نحو التميز باعتباره القوة المحفزة والداعمة للمورد البشري نحو استثارة الفرص الفعالة في أدائه المهني من خلال كسر الجمود وتحدي الظروف بمثابة هادفة تدفع الأفراد نحو توليد الأفكار الجديدة والبدائل الموجهة للوصول لمفاهيم ومدرجات فريدة وملائمة لبلوغ أفضل معايير الامتياز وتحقيق الأهداف المشتركة.

ومن هذا المنطلق جاءت فكرة هذه الدراسة الموسومة بـ جودة الحياة في العمل وعلاقتها بالإبداع الأكاديمي لدى الأستاذ الجامعي، وقد أجريت الدراسة الميدانية بكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة ابن خلدون-تيارت-

وقد تم تقسيم الدراسة إلى جانبين نظري وجانب تطبيقي:

الفصل الأول: الموسوم بأدبيات الدراسة حيث يتضمن عرض الإشكالية وصياغة فرضيات البحث وكذا تحديد أهداف الدراسة وأهميتها.

أما الفصل الثاني: احتوى على تحديد مفهوم جودة الحياة في العمل من خلال تقديم تعريفات لجودة الحياة في العمل وعرض أبعاده وأهميته وقياس جودة الحياة في العمل في حين تضمن الفصل الثالث على:

المعنون ب: الإبداع الأكاديمي، وتضمن: تمهيد، تعريف الإبداع، أهمية الإبداع، عناصر الإبداع، أنواع الإبداع، خصائص الإبداع، مراحل الإبداع، عوائق الإبداع، خلاصة الفصل.

الفصل الرابع:

سننظر في هذا الفصل إلى أهم الإجراءات المنهجية المتبعة في الدراسة الاستطلاعية وكذلك في الدراسة الأساسية.

الفصل الخامس:

سيتضمن عرض نتائج الدراسة الميدانية ومناقشتها، وكذلك التطرق لبعض قيود الدراسة وعرض أهم الاقتراحات والتوصيات.

الفصل الأول: تقديم الدراسة

1. إشكالية الدراسة
2. فرضيات الدراسة
3. أسباب اختيار موضوع الدراسة
4. أهمية الدراسة
5. أهداف الدراسة

1. الإشكالية:

تعد الجامعة من بين أهم المؤسسات التي تعمل على نشر المعرفة من خلال ما تعده من إطارات وكفاءات متخصصة في مختلف مجالات الحياة تكون قادرة على حل مشكلات المجتمع والإسهام في تنميته وتطويره.

فقد أصبح ميدان العمل مجالاً واسع الاهتمام خاصة في مجال علم النفس لأنه يعتبر بدرجة أولى نشاط إنساني واجتماعي لا يتوقف فقط عند حدود المجال التقني وإنما يتجاوز إلى مجال العلاقات الإنسانية والاجتماعية المرتبط بالكثير من المتغيرات سواء النفسية والاجتماعية والتنظيمية وكذلك على طبيعة الحياة وجودتها للشخص العامل وما يتبعه من تأثيرات سلبية أو إيجابية وهذا ما يثبتته التوافق الكبير مع دعوة سليجمان seligmen رئيس سابق لرابطة النفسية الأمريكية إلى أن يعمل علم النفس على دراسة ما يجعل الحياة جديرة بالعيش من خلال شعور الإنسان بوجودها أو معناها لاستثمار وجوده الأصيل في بناء وابتكار ما يفيد الأجيال الحاضرة. وفي ظل تعدد العلوم وتباينها أصبح مصطلح جودة الحياة واسعاً ومتعدد الأبعاد يهتم بالوظائف والإسكان والمدارس والحوار والثقافة والقيم والجوانب الروحية والعقائدية بهدف الوقوف على عالقة هذه الجوانب ببعضها البعض. لهذا ارتبط هذا المفهوم بالجامعة ليعبر عن جودة التعليم، جودة الحياة لدى الأستاذ. (عبيدات، 1998).

ولأن الأستاذ الجامعي هو صانع الأجيال وهو مسعى بحثنا الذي يعتبر نواة الفاعلة في الوسط الجامعي. باعتبار الجامعة أحد أهم المؤسسات التي تفيد المجتمع وتسهم في بنائه وتطويره. والذي يقوم بتكوين الكفاءات والإطارات التي ستقود المجتمع في المستقبل.

(محمد، حسن، 2017)

وقد تطرق فرانك (2000) إلى أن جودة الحياة تتمثل في حسن توظيف إمكانيات الفرد العقلية والإبداعية وإثراء وجدانه ليتسامى بعواطفه ومشاعره وقيمه الإنسانية، وتكون المحصلة هي جودة الحياة وجودة المجتمع ويتم هذا من خلال حواضر التنشئة الاجتماعية من الأسرة والمدرسة، الجامعة وبيئة العمل، ومن خلال التركيز على ثلاثة محاور هامة هي: التعليم والتثقيف والتدريب. (قريشي، باديسي، 2016)

ولهذا وجب مراعاة الظروف التي يعمل بها هذا الأستاذ من أجل ضمان جودة حياته المهنية، ولأن موضوع جودة الحياة مرتبط بالأستاذ الجامعي إذا ما أردنا تحقيق تقدم والحديث

عن جودة الحياة من الناحية البيداغوجية والبحثية للأستاذ يسقونا إلى تكلم عن مجموعة من الأبعاد والجزئيات التي تبرزه على أرض الواقع منها ظروف أو طبيعة العمل أكدت دراسة (شيخي مريم، 2014) في دراستها حول طبيعة العمل وعلاقته بجودة الحياة، كذلك نجد أن الأمر مرتبط بالأجور والمكافئات، برامج التدريب، المشاركة في اتخاذ القرارات، تذليل العقبات التي تصادف الأستاذ في مساره المهني التي من شأنها التقليل من مردوديته المرجوة في جودة العمل... الخ، وقد أشار (ميدجل، 2002) إلى أن درجة تحمل الفرد لضغوط وأعباء العمل يؤثر على درجة استقباله لمصادر الإحباط التي يوليها العمل، وبالتالي على درجة الرضا عن العمل بخصائص الفرد الشخصية ومدى تقبل الفرد للمشكلات التي تواجهه في بيئة العمل.

إن العمل على تحفيز طاقات الأفراد الإبداعية وتعزيز القدرة التنافسية والتسلح بثقافة الإبداع والتطوير والأداء الجماعي وإتاحة فرصة التعلم أمام الأساتذة بالجامعة، من أجل تنمية معلوماتهم وتطوير مهاراتهم وقدراتهم واستخدام نماذج هيكلية مرنة وتكنولوجيا ونظم معلومات واتصال متطورة (جاد الرب سيد، 2006)

في مواجهة ضغوطات العمل والحد من تداعياتها من شأنه ضمان جودة الحياة للأستاذ الجامعي وقد تطرق أيضا الغندور بالله إن الأجور والمزايا المادية تمثل أداة هامة لتوظيف الأساتذة والإبقاء عليهم، إلا أنها ليست دائماً العنصر الحاكم لإستراتيجية توظيف كافية وملائمة، للعديد من الأسباب أهمها التدخل القانوني والاتفاقات الجماعية وتدخل النقابات واتحادات العمل وغيرها، إذ أن هناك خصائص أخرى تتعلق ببيئة العمل مثل التقدير والاحترام، الرفاهية، رعاية الطفل والأسرة، وفرص الدراسة التي يعطي لها الأفراد والعاملين اهتماما أكبر بحيث يمكن تبني مدخل أكثر شمولية يتوافق مع مفهوم جودة حياة العمل.

(الغندور بالله، 2007: 47).

ونتأكد أن من خلال كلما ذكرناه سابقا لجودة الحياة في العمل لدى الأستاذ الجامعي تسهم في تحقيق الإبداع الأكاديمي عند الأستاذ الجامعي، وعليه فان موضوع جودة الحياة وعلاقته بالإبداع الأكاديمي لدى الأستاذ الجامعي من مواضيع التي كانت خاضعة لدراسات من طرف الباحثين في ميدان علم النفس والعمل والتنظيم ومن دراسات نجد دراسة.

(على قادي حياة، 2021)

جودة الحياة لدى الأستاذ الجامعي من القضايا المحورية التي برزت مؤخرا في مختلف الدراسات المتعلقة بالجامعات ومؤسسات التعليم العالي بهدف اكتساب نمط حياة متوازن يساعد الأستاذ على التكيف وتحقيق الأداء الوظيفي المطلوب، كالدخل وتوفير السكن، كل هذه مؤشرات كلما توفرت هذه المعايير وتجسدت في الواقع كلما كان أداء الأستاذ الجامعي فعالا ومحققا للهدف المنتظر منه. (حمزاوي، 2014)

وبناء على هذا فإننا نتوجه بطرح مجموعة من التساؤلات هي على نحو التالي:

تساؤلات الدراسة:

* هل توجد علاقة ارتباطية بين جودة الحياة في العمل والإبداع الأكاديمي لدى الأستاذ الجامعي بجامعة ابن خلدون بتيارت؟

* هل توجد علاقة ارتباطية بين الإعتبارات الإنسانية والإبداع الأكاديمي لدى الأستاذ الجامعي بكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة ابن خلدون بتيارت؟

* هل توجد علاقة بين الرضا الوظيفي في العمل والإبداع الأكاديمي لدى أساتذة كلية جامعة العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة ابن خلدون بتيارت؟

* هل توجد علاقة ارتباطية بين المشاركة في اتخاذ القرارات والإبداع الأكاديمي لدى الأستاذ الجامعي بكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة ابن خلدون بتيارت؟

2. الفرضيات:

بعد تحديد تساؤلات الدراسة وبناءا على مخرجات الدراسة الاستطلاعية قمنا بصياغة الفرضيات البحث الآتية الذكر:

* لا توجد علاقة ارتباطية بين جودة الحياة في العمل والإبداع الأكاديمي عند الأستاذ الجامعي بكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة ابن خلدون بتيارت.

* لا توجد علاقة ارتباطية دالة إحصائيا ما بين الاعتبارات الإنسانية في العمل والإبداع الأكاديمي لدى الأستاذ الجامعي بكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة ابن خلدون بتيارت.

* لا توجد علاقة ارتباطية دالة إحصائيا بين الرضى الوظيفي في العمل والإبداع الأكاديمي لدى الأستاذ الجامعي بكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة ابن خلدون بتيارت.

*لاتوجد علاقة ارتباطية دالة إحصائياً بين المشاركة في اتخاذ القرارات في العمل والإبداع الأكاديمي لدى الأستاذ الجامعي بكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بكلية ابن خلدون تيارت
3. أهمية الدراسة:

تكمن أهمية الدراسة من أهمية الموضوع المتناول والذي هو جودة الحياة في العمل وعلاقتها بالإبداع الأكاديمي لدى الأستاذ الجامعي بجامعة ابن خلدون، نظراً لأهمية الأستاذ الجامعي كونه أحد الركائز الأساسية في تقدم الجامعة وكذلك متغيرات الدراسة المتمثلة في جودة الحياة في العمل والإبداع الأكاديمي التي نرى أن هنالك دراسات قليلة جمعت بينهما في حدود اطلاعنا.

كما تكمن أهمية الدراسة أيضاً في إلقاء الضوء عمق العلاقة بين جودة الحياة في العمل والإبداع الأكاديمي وهذا من شأنه أن يعطي صورة واضحة للمسؤولين عن أهمية جودة الحياة في العمل والإبداع الأكاديمي لدى الأستاذ الجامعي.
4. أهداف الدراسة:

- * معرفة علاقة بين جودة الحياة في العمل والإبداع الأكاديمي لدى الأستاذ الجامعي لكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة ابن خلدون تيارت.
- * الكشف عن العلاقة بين الاعتبارات الإنسانية لجودة الحياة في العمل والإبداع الأكاديمي لدى الأستاذ الجامعي لكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة ابن خلدون تيارت.
- * التعرف على العلاقة بين الرضا الوظيفي لجودة الحياة في العمل والإبداع الأكاديمي لدى الأستاذ الجامعي لكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة ابن خلدون تيارت.
- * التعرف على العلاقة بين المشاركة في اتخاذ القرارات والإبداع الأكاديمي لدى الأستاذ الجامعي لكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة ابن خلدون تيارت.

الفصل الثاني: جودة الحياة في العمل

تمهيد

1. تعريف جودة الحياة
 2. أبعاد جودة الحياة
 3. أهمية جودة حياة العمل
 4. أهداف جودة حياة العمل
 5. قياس جودة حياة العمل
- خلاصة الفصل

تمهيد:

تعتبر جودة حياة العمل من الموضوعات الهامة لنجاح أي مؤسسة وذلك من خلال توفير جو عمل يتسم بالوضوح والشفافية في العمل وروح الفريق بين الأفراد والتشاور في اتخاذ القرارات وتبادل المعلومات من أجل زيادة وتنمية القدرات المعرفية وكسب الثقة جراء اهتمام الإدارة بأفكارهم، وتثمن جهود العاملين جر واقتراحاتهم ألن تحقيق أهداف المنظمة يستوجب أن تحقق أهداف عامليها. فكلما تميزت بيئة العمل بالقبول والرضا من طرف العاملين زاد ولائهم وتقانيهم في العمل بما يسهم في النهاية الحصول على أداء أفضل.

1. تعريف جودة الحياة:

اصطلاحاً: فالجودة هي انعكاس للمستوى النفسي ونوعية، وأن ما بلغه الإنسان اليوم من مقومات الرقي والتحضر، تعكس بلا شك مستوى معيناً من جودة الحياة، ويقصد بجودة ودرجة توافقه مع ذاته ومع الآخرين وتكوينه الاجتماعي والأخلاقي.

وتواترت المفاهيم التي تضم جودة الحياة لتشمل عدة مفاهيم متشابهة كالسعادة، والرضا. والحياة الجيدة والرضا الذاتي. (شيخي م، 2014، ص 71)

يرى كومنس أن مفهوم جودة الحياة "يشير إلى الصحة الجيدة أو السعادة أو تقدير ويرى ليتوين: "أن جودة الحياة لا تقتصر على تدليل الصعاب والتصدي للعقبات والأمور السلبية فقط، بل تتعدى إلى تنمية النواحي الإيجابية".

ويرى كل من ليمان وجيناس أن جودة الحياة «تتمثل في الشعور بالرضا والإحساس بالرفاهية والمتعة في ظل الظروف التي يحياها الفرد.

عرفياً "جاد الرب" جودة حياة العمل بأنها: "مجموعة من العمليات الكاملة المخططة والمستمرة والتي تستهدف تحسن مختلف الجوانب التي تؤثر عمياً حياة الوظيفية للعاملين وحياتهم الشخصية أيضاً، والذي يهتم بدوره في تحقيق الأهداف الإستراتيجية للمنظمة والعاملين فيها والمتعاملين معها".

وتعرف كذلك عمياً أنها: "الأوضاع وبيئة العمل المميزة والمفضلة للعاملين التي تدعم وتعزز رضا الموظفين من خلال العلاوات والأمن الوظيفي وفرص النمو في المنظمة".

(حرمة ض، 2021، ص 7)

ونشير هنا إلى أدبيات المجال تعريف منظمة الصحة العالمية (1998) بوصفه أقرب التعريفات إلى توضيح المضامين العامة لهذا المفهوم، إذ ينظر إلى جودة الحياة بوصفها: إدراك الفرد لوضعه في الحياة في سياق الثقافة وأنساق القيم التي يعيش فيها ومدى تطابق أو عدم تطابق ذلك مع أهدافه، توقعاته، قيمة، واهتماماته المتعلقة بصحته البدنية، حالته عامة. النفسية، مستوى استقلاليته، علاقاته الاجتماعية، اعتقاداته الشخصية وعلاقته بالبيئة بصفة عامة.

2. أبعاد جودة الحياة:

إن لجودة حياة العمل أبعاد تشمل قوامها تنوع وتشعب، لتسليم في تحسين جودة حياة العمل والاهتمام بالعاملين وخلق سبل التعاون بين المنظمة وبين العاملين وبين البيئة المحيطة بهم بهدف تحقيق مستوى تنظيمي جيد ومقبول، ويمكن تقسيم أبعاد جودة حياة العمل عمى النحو التالي:

1.2 أسلوب التشاركي: إن العالقة بين الرئيس ومرؤوسيه تعتبر من خصائص بيئة العمل المهمة والتي يكون ليا تأثير في رضا العاملين وفي استعدادهم للعمل بتوجيهات وأوامر الرئيس وتنفيذ القرارات التي يتخذها لى أحسن وجه، إن طبيعة العالقة بين الرئيس ومرؤوسيه هي في الواقع علاقة تبادلية فكلما كانت تصرفات ما يلي وسلوك الرئيس تجاه مرؤوسيه مصدرا لرضاهم عن أعمالهم كان لذلك تأثير مباشر على أداء المرؤوسين وبالتالي على إنتاجيته.

2.2 الأمن والاستقرار الوظيفي:

يعتبر الإحساس بالأمان من العوامل المهمة التي تؤدي إلى شعور بالراحة والاستقرار والانتماء لبيئة العمل والاطمئنان، فيو من الحاجات التي تؤدي وراءه استمرارية السموك البشري واستقراره وتساهم في رفع الروح المعنوية، وتحسن مستوى الأداء وزيادة الإنتاجية.

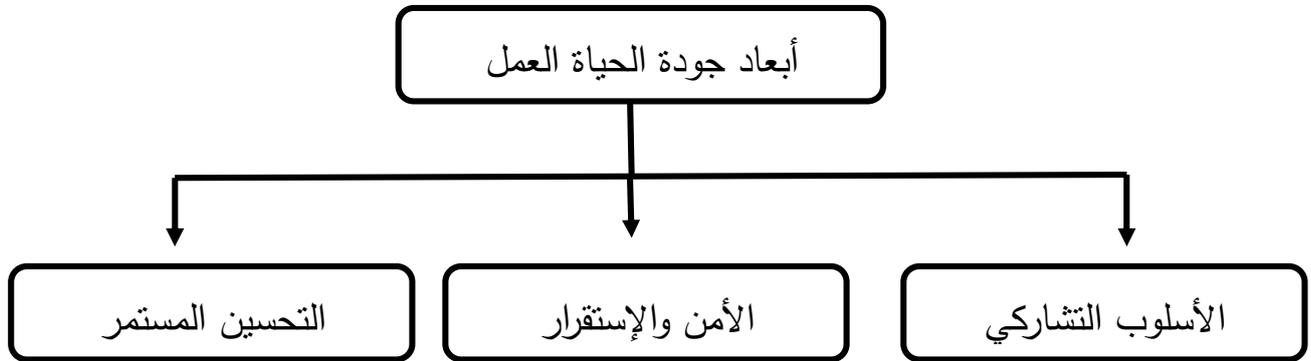
(حرمة ض، 2021، ص 8)

3.2 التحسين المستمر:

عرف juran JM تحسن الجودة على أنها: "الخلق المنظم لتغيير مفيد"، إن فكرة التحسن المستمر تعتمد عمى تدعيم البحث والتطوير وتشجيع الإبداع وتنمية المعرفة والمهارات، لدى الكفاءات البشرية المتاحة بالمؤسسة، كما يعد عنصرا أساسيا في تخفيض الانحرافات على مستويات النشاط، ذلك أن التركيز عمى التحسين المستمر الأنظمة العمليات الإنتاجية والمالية والتسويقية والموارد البشرية يحقق أعلى مستوى من الرضا للمستهلك كنتيجة لتقديم قيمة في المنتج النهائي، لذا يتطلب الأمر إجراء الدراسات المستمرة وتحميل النتائج لموصول إلى كفاءة عالية لأنظمة العمليات المختلفة من جهة وتطوير جودة المخرجات من جهة أخرى.

(حرمة ض، 2021، ص 8)

شكل رقم (1): أبعاد جودة حياة العمل



المصدر: من إعداد الطالبين

3. أهمية جودة حياة العمل:

ذكر "مرسي" أن أهمية جودة حياة العمل في تحقيق العديد من الفوائد والمنافع الإيجابية والتي تشمل: تخفيض معدلات الغياب ودوران العمل، كما أنها تؤثر معنويًا على الاستجابات السلوكية للعاملين مثل الهوية التنظيمية على استقطاب العاملين الأكفاء فحسب، بل تعزز أيضًا قدراتها التنافسية.

تبرز أهمية جودة حياة العمل في أنها تعمل على إيجاد حياة وظيفية أفضل للعاملين بما يسهم في رفع أداء المنظمة ويحقق الإشباع لحاجاتهم ورغباتهم. فكلما تميزت بيئة العمل بالقبول والرضا من العاملين ساهم ذلك في جعل العاملين أقل عرضة للمساءلة من قبل مديريهم مما يؤدي ذلك في النهاية للحصول على أداء أفضل.

نستخلص أن أهمية جودة حياة العمل تفيد في خلق جو أفضل للعاملين من خلال التصميم الجيد للعمل وتهيئة الظروف المادية والمعنوية المناسبة ما تؤثر على نفسية العاملين لتجعلهم أكثر ولاء وتحقق الراحة لهم، ما يؤدي إلى نقص عدد الغيابات ما يحسن من نوعية الأداء. (بركبية ث، 2017، ص 25)

4. أهداف جودة حياة العمل:

إن الهدف الأساسي من محاولات تحسين جودة حياة العمل يتمثل في إعداد قوة عمل راضية ومدفوعة ومحفزة وذات ولاء عالٍ لأعمالها وعلى درجة عالية وقدرة فائقة في الإبداع

والابتكار كما ترى (Swanberg et all،2008) أن هذه الأهداف من الممكن حصرها في

عدد من الأهداف التنظيمية على النحو التالي:

- 1- العمل على استقطاب العاملين ذوي الكفاءات العالية.
- 2- الحفاظ على العمالة الماهرة بالمنظمة.
- 3- زيادة الإنتاجية بالمنظمة.
- 4- خفض التكاليف التنظيمية (بركبية ث، 2017، ص 25-26)
- 5- مؤشرات جودة حياة العمل:

وتتمثل فيما يلي:

- المؤشرات النفسية: وتظهر في عدم شعور الفرد بالقلق والاكتئاب. أو التوافق مع المرض، أو الشعور بالسعادة والرضا.
 - المؤشرات الاجتماعية: وتتضح من خلال العلاقات الشخصية ونوعيتها، فضلا عن ممارسة الفرد للأنشطة الاجتماعية والترفيهية.
 - المؤشرات المهنية: وتتمثل بدرجة رضا الفرد عن مهنته، وحبه له، والقدرة على تنفيذ مهام وظيفته، وقدرته على التوافق مع واجبات عمله.
 - المؤشرات الجسمية: وتتمثل في رضا الفرد عن حالته الصحية، والتعايش مع الآلام، النوم، والشهية في تناول الطعام، والقدرة الجنسية. (ماضي هالة ي، 2021، ص 30-31)
5. قياس جودة حياة العمل:

تعددت الأدوات والمقاييس المستخدمة في قياس جودة الحياة وذلك بتعدد المؤشرات النفسية المرتبطة بها، وقياس الجودة يتوقف على الوصف الدقيق للحياة الجيدة، كمل يمكننا التعرف على مستويات جودة الحياة من خلال هذه المقاييس:

- مقياس تقييم الجودة لهرتوني (1959): يتكون هذا المقياس من 15 مفردة تقيس أبعاد خمس لجودة الحياة المرتبطة بالصحة والحياة المستقلة والعلاقات الاجتماعية والنواحي الجسمية والسعادة النفسية والاستجابة كلها بنعم ولا حيث تعطي درجة الصفر لجودة الحياة السيئة وواحد لجودة الحياة العادية.

-مقياس برنس (1995): والذي يشتمل على أربعة مقاييس فرعية مرتبطة بالشخصية، والحالة الاجتماعية والأسرية والعمل، ويعد هذا المقياس على تقدير الرضا الشخصي، والإحساس بالإنجاز.

-مقياس جودة حياة العمل لمنظمة الصحة العالمية (whoqol, 1997):

حيث قامت منظمة الصحة العالمية بوضع مقياس شامل لقياس جودة الحياة الفرد، ولكي يصبح وسيلة موجهة للاستخدام عالميا مع الأخذ بعين الاعتبار تماثل الثقافات بين بلدان العالم ككل، ويتكون whoqol من (100) بند في شكله الأصلي، حيث يسمح المقياس في صورته المطولة بتقدير (6) ميادين لجودة الحياة: الصحة النفسية، الاستقلالية، العلاقات الاجتماعية، المحيط، الجانب الروحي. (ماضي هالة ي، 2021، ص 31-32)

خلاصة الفصل:

إن جودة الحياة هي وسيلة وغاية في آن واحد، ذلك أنها وسيلة أي منظمة تهدف إلى توفير بيئة عمل محفزة وجاذبة للعمالة المبدعة المتمكنة في مجالها، وكذلك غايتها المرجوة والتي تسعى إلى تحقيقها بغرض الحفاظ على ذات العمالة التي اكتسبتها، الأمر الذي يحول دون استغنائهم عن المؤسسة وتكبيدها خسائر وخيمة هي في غنى عنها.

الفصل الثالث: الإبداع الأكاديمي

تمهيد

3-1- مفهوم الإبداع

3-2- خصائص الإبداع

3-3- مقومات الإبداع

3-4- أبعاد الإبداع

3-4- مراحل الإبداع

3-5- أنواع الإبداع

3-6- مستويات الإبداع

3-7- أهمية الإبداع

3-8- معوقات الإبداع لدى الأستاذ الجامعي

تمهيد

يشهد العصر الحالي الكثير من التغيرات والتطورات المتلاحقة في مختلف مجالات الحياة الأمر الذي أدى إلى دفع المؤسسات سواء كانت عامة أو خاصة للسعي إلى تطوير أساليب العمل من أجل تحقيق الميزة التنافسية التي تمكنها من تثبيت هويتها وتساعد على البقاء والاستمرار، ذلك من خلال استثمار طاقات المبدعين داخلها إلى أقصى حد. حيث يعتبر الإبداع وسيلة هامة لنمو المؤسسات ومساعدتها على التكيف مع المتغيرات المعتدلة بتوليد أفكار جديدة تهد إلى تحقيق أهداف المنظمة في بيئة إبداعية.

1. مفهوم الإبداع:

1.1 الإبداع اصطلاحاً: هناك العديد من التعريفات المختلفة من بينها:

-تعريف " Galton " بأنه عملية ينتج عنها عمل جديد، ير ضي جماعة ما، أو تقبله على أنه مفيد.

-كما عرفه " Simith " على أنه عملية يتم من خلالها إيجاد علاقات بين متغيرات لم يتم التطرق لها مسبقاً.

-أما " روبنز " فقد عرفه على أنه القدرة على جمع الأفكار بطريقة لإيجاد ارتباط غير عادي بينها.

-أما " شрман وهنت وأسبورن " فقد عرفوا الإبداع على أنه القدرة على تقديم إجابات فريدة لمشكلات مطروحة واستغلال الفرص المتاحة. (السكرانه، 2010، ص 10)

-يعرفه " عبد الستار " (1985) أن الإبداع شكل من أشكال النشاط العقلي المركب، الذي يتجه الشخص بمقتضاه نحو الوصول إلى أشكال جديدة من التفكير اعتماداً على خبرات وعناصر محددة تسمح بتقديم إجابات واضحة، ومناسبة وفريدة لمشكلات مطروحة، واستغلال الفرص المتاحة. (الخطيب أ، 2009، ص 19)

وهناك تعريف شامل أيضاً للدكتور " علي حمادي " هو: مزيج من الخيال العلمي المرن، لتطوير فكرة قديمة أو لإيجاد فكرة جديد مهما كانت الفكرة صغيرة ينتج عنها إنتاج متميز غير مألوف يمكن تطبيقه واستعماله. (عموم ر، 2013، ص 69)

ويمكن تعريفه: القدرة على الإتيان بأمر جديد في أي مجال، أو في المجال الذي يؤيده الشخص، وذلك بطريقة غير مألوفة وبأسلوب جديد ومحدث من خلال الأفكار الجديدة المتبادلة، واختيار الأساليب الحديثة والتميزة.

2.1 المصطلحات المتعلقة بالإبداع:

1.2.1 الابتكار: ويعني وفق تعريف شائع ومتداول بأنه التوصل إلى ما هو جديد، وبالتالي فهو التوصل إلى ما هو غير مألوف، بصيغة التطور المنظم والتطبيق العملي لفكرة جديدة، مما يعني أن الابتكار لا يقف عند عتبة الفكرة الجديدة، إنما يعبرها إلى التطبيق العملي في تحقيق المؤسسة لأهدافها ميدانياً، ولعل في تعريف أكثر توسعاً كما ذهب إليه "توم بيترز" أن الابتكار هو التعامل مع الشيء الجديد، أي شيء لم يسبق اختباره كما ويعرفه "تشير ميرهون" الابتكار

بأنه عملية إنشاء الأفكار الجديدة ووضعها في الممارسة، وأخيرا يمكن إضافة تعريف بيتر داركر حول الابتكار فيقول التخلي المنظم عن القديم. (نجم ع، 2003، ص 21)

2.2.1 المهارة:

يعرف "G. boterf le" المهارات بأنها القدرة على تعبئة، مزج وتنسيق الموارد ضمن عملية محددة بغرض بلوغ نتيجة معينة، وتكون معترف بها وقابلة للتقييم، كما يمكن أن تكون فردية أو جماعية وبالتالي يظهر من هذا التعريف بأن المهارات حقيقة ديناميكية تتعلق بالموارد والهدف المحدد بشكل مسبق، أي أنها عملية تنطلق من كيفية اختيار الموارد إلى غاية ضمان تحقيق الهدف، وهذا يعني ضرورة توافر الدراية النظرية، الدراية العملية، والدراية السلوكية، كما أن طبيعة النتيجة النهائية يحكمها أيضا عنصر أساسي في المهارة وهو الخبرة والتي تحظى بأهمية كبيرة عند دراسة مكونات المهارات الفصل الثالث مفهوم الإبداع، أهميته، خصائصه، نظرياته ويرجع ذلك لكونها التحول من منظمة إلى أخرى، لذلك تظهر كنقطة محورية في التعريف السابق. (حجازي إ، 2012، ص 81)

3.2.1 التجديد:

ويسمى أحيانا بالاختراع، يمثل الفكرة التي يتوصل إليها أي مخترع، وتتيح عمليا حال لمشكلة معينة، في مجال التقنية التكنولوجية مثال: اختراع التلفون من قبل ج ارهام، أو إيجاد قانون الجاذبية لنيوتن، أو اكتشاف البنسلين من قبل فيلمنغ. (الدباغ ع، 2008، ص 176)

2. خصائص الإبداع:

إن الإبداع يأخذ أشكال متعددة توائم المخرجات التي تأتي من عملية الإبداع، التي تكون ضمن أشكال متعددة كالاتي:

- 1- الإبداع يعني التمايز وهو الإتيان بما هو مختلف عن الآخرين من المنافسين المباشرين وغيرهم حيث ينشئ شريحة سوقية من خلال الاستجابة المنفردة بحاجاتها عن طريق الإبداع.
- 2- الإبداع يمثل التجديد، وهو الإتيان بالجديد كليا أو جزئيا في مقابل الحالة القائمة، كما يمثل مصدر التجديد من أجل المحافظة على حصة المؤسسة السوقية وتطويرها.
- 3- الإبداع هو التوليفة الجديدة وهو أن يكون بمثابة وضع أشياء معروفة وقديمة في توليفة جديدة في نفس المجال (توليفة الأشياء) أو نقلها إلى مجال آخر لم تستخدم فيه من قبل.

4- الإبداع أن تكون المتحرك الأول في السوق وفي هذا تمييز لصاحب الإبداع، بأنه الأول في التوصيل إلى الفكرة والمنتج والسوق عن الآخرين وهم المقلدون، وفي حالة التحسين (الإبداع الجزئي) فإن صاحب التحسين يكون الأولي بما أدخل على المنتج من تعديلات، وهذه هي سيمة السبق في الإبداع، أي أن يكون صاحب الإبداع أسرع من منافسيه، فهي التوصل والإدخال إلى ما هو جديد.

5- الإبداع هو القدرة على اكتشاف الفرص، وهو يمثل نمطا من أنماط الإبداع الذي يستند على قراءة جديدة للحاجات والتوقعات، ورؤية خلافة الاكتشاف قدرات المنتج الجديد في خلق طلب فعال واكتشاف السوق الجديدة. (السكرانه، 2008، ص 49).

ويضيف السويديان أيضا حول خصائص الإبداع أن:

- الإبداع علم نظري تجريبي ليس نهائي، فبعض ما هو صحيح اليوم قد يلغي غدا والعكس صحيح .

- يوحد الإبداع عند كل الناس بدرجات متفاوتة ومجالات مختلفة، فقد أودع الله سبحانه وتعالى القدرة على الإبداع في البشر وترك لهم أمر تتميتها وصقلها.

- يعتمد الإبداع على التفكير الإحاطي الذي له أكثر من حل .

- قادر على النظر إلى الأمور من زوايا مختلفة .

- قابل للانتقال والتطبيق .

- حساس للمشكلات أي قادر على إيجاد الحلول المختلفة لها.

- قادر على ملاحظة التناقضات والنواقص في البيئة.

- لا يشترط الجدة للآخرين بل يكفي أن تكون جديدة للشخص نفسه .

- المبدع لا يفكر في حل جديد فحسب، بل يدرك مشكلات جديدة وينظر إلى المألوف من

خلال منظور جديد. (السويديان ط، 2004، ص 26).

3. مقومات الإبداع:

1.3 الذكاء: تعددت الدراسات حول علاقة الإبداع والذكاء، ويشير الأدب النظري في هذا

المجال إلى وجود اتجاهين مختلفين بخصوص هذه العلاقة وهما:

• **الاتجاه الأول:** ويرى أن الإبداع في مجالاته المختلفة هو مظهر من مظاهر الذكاء العام

للفرد كأنه عملية ذهنية ترتبط بالذكاء أي أنه من لم يكن ذكيا لا يمكنه أن يبدع شيئا جديدا،

ومن الدراسات التي أكدت على ذلك الدراسة التي قام بها نشواتي وآخرون 1985 والتي أظهرت وجود عالقة موجبة بين الذكاء والإبداع.

• **الاتجاه الثاني:** ويرى أن الإبداع ليس هو الذكاء فهما قدرتان مختلفتان من أنواع النشاط العقلي للفرد، حيث ينظر إليه كما تقيسه اختبارات الذكاء إلى أنه تفكير تقاربي يحتاج إلى تقديم حلول نادرة ومتعددة، ويمكن القول إن الذكاء عامل مهم في تحفيز الإبداع وسرعة تنميته.

2.3 الدافعية: للدافعية دور هام في عملية الإبداع، فالأفراد المبدعون يتميزون بدافعية قوية و طاقة عالية على المثابرة في العمل وميل واسع للاطلاع والرغبة الشديدة للمعرفة وعادة ما تنقسم الدافعية في الأداء الإبداعي إلى:

أ- **دافعية خارجية ثانوية:** مصدرها الظروف الخارجية المحيطة بالمبدع كالرغبة في الحصول على لقب أو تميز ما أو مكانة اجتماعية.

ب- **دافعية داخلية:** تنطلق أساسا من الداخل من هدف مرسوم يظهر في الرغبة في البحث والمعرفة والشعور بالسعادة في اكتشاف الوقائع وإعطاء الأفكار الجديدة وصياغة إبداعية وإحساس بالمسؤولية الاجتماعية.

3.3 المناخ الاجتماعي: إن الإبداع في حقيقة عملية أقرب إلى الحوار المتبادل بين الأوضاع الاجتماعية والثقافية السائدة في البيئة والمجتمع والتكوين النفسي والوجداني للفرد المبدع، والإبداع الحقيقي لا يتم في ظروف اقتصادية واجتماعية ملائمة، ويؤكد علماء الاجتماع أن الفرد يصبح جديرا بصفة المبدع إذا تجاوز تأثيره على المجتمع حدود المعايير العادية.

(رييح ن، 2018، ص 80)

4.3 المثابرة في العمل: إن عملية الإبداع كمظهر نفسي داخلي تتشكل وتتطور من خلال أنشطة العمل المختلفة ولهذا جاء في تعريف الإبداع على أنه النشاط أو العمل الذي يؤدي إلى إنتاج جديد ينفع المجتمع وتؤكد بعض الدراسات أنه يمكن تنمية الإبداع عن طريق العمل والجهد، فحب العمل يحرك الاستعدادات الخاصة حتى مع وجود إعاقة فيمكن بالعمل تجاوزها والوصول إلى مرحلة الإبداع.

5.3 الخيال الإبداعي: لا إبداع بدون خيال، فقد أثبتت الدراسات التي تناولت العالقة بين الخيال والإبداع أن الخيال في حقيقة الأمر عنصر أساسي وفعال في منظومة التفكير والنشاط

العقلي، وبرهنت هذه الدراسات على أن الخيال هو من أهم العناصر الفعالة في هذه المنظومة وهو العنصر الذي يتفاعل مع الذكاء العام، الذي يهتم بالتفكير في نسق مغلق ويساعد على فعالية السلوك الذي لا بد له من التكامل مع مختلف العناصر الذهنية والوجدانية، وقصد بالخيال: القدرة العقلية النشطة على تكوين الصور والتصورات الجديدة، وهو يشير إلى عمليات الدمج والتركيب وإعادة التركيب، وترتيب الذاكرة الخاصة بالخيارات الماضية، فخلال النشاط الخيالي تبرز الصور وخيارات وتوقعات الأزمنة الثالثة (الماضي، الحاضر، المستقبل)، ومن خلال هذا الامتزاج ينتج ما يسمى المنتج الخيالي والإبداع المتميز.

(ربيع ن، 2018، ص 63)

4. أبعاد الإبداع:

ويمكن دمجها في مجموعة القدرات العقلية والتمثلة في:

1.4 الطلاقة: وتتضمن الجانب الكمي للأفكار، أي تعدد الأفكار الملائمة للبيئة الواقعية وأن تكون هنالك قدرة على إنتاج عدد أكبر من الأفكار.

2.4 المرونة: تتضمن الجانب النوعي للإبداع والابتكار ويقصد تنوع الأفكار التي يأتي بها الشخص المبدع المبتكر، أي النظر إلى الموضوع أكثر في زاوية وعدم التفكير في إطار محدود.

3.4 الأصالة: وهي التجديد أو الانفراد بالأفكار، فالمبدع هنا يأتي بأفكار جديدة عن أفكار زملائه، بالطبع لا يعني ذلك أن يهمل الأفكار المألوفة، والسابق التوصل إليها فقد تساعده للتوصل إلى ما هو جديد.

4.4 التوسيع: ويقصد بها قدرة المبدع على تقديم إضافات لفكرة معينة، يمكنه من خلال فكرة بسيطة أن يوسع فيها.

5.4 التحسس للمشكلات: تتجسد هذه القدرة بوصفها عنصرا هام، من خلال توظيف القدرات العقلية للفرد وكل معارفه السابقة ومهاراته في حل المشكلات، ومعالجتها بإيجاد حلول مبدعة لها، أي أينما وجدت مشكلة يسعى الفرد المبدع إلى حلها. (اللطيف ع، 2017، ص 18)

5. مراحل عملية الإبداع:

هناك نماذج عديدة اقترحها الكتاب والباحثون بشأن مراحل والخطوات العملية الإبداعية، وتختلف عن بعضها البعض بدرجات متفاوتة، وسنكتفي بمناقشة نموذجين يعتبران الأكثر قبولاً كما أنهما لا يختلفان كثيراً عن بعضهما البعض:

1.5 الإعداد: وتتضمن المدة التي يقضيها الفرد في التعليم والقراءة والتدريب في العمل وحضور المؤتمرات والندوات وغيرها، ليتمكن الفرد من الإحاطة بكل أبعاد المشكلة والإحساس بالمشكلة.

2.5 التركيز: وفي هذه المرحلة يركز الفرد اهتمامه وجهوده وتفكيره على المشكلة.

3.5 الإحتضان: وهنا ينخرط الفرد في أعماله اليومية، بينما يحول ذهنه في البحث عن المعلومات.

4.5 الشروق والإلهام: بينما يبحث الفرد عن المعلومات يعمل على ربطها وإيجاد العالقات فيما بين الأشياء. (حريم، 2003، ص 306)

6. أنواع الإبداع:

قام تيلور بتقسيم الإبداع إلى:

1.6 الإبداع التعبيري: هذا النوع من الإبداع لا يهتم بأصالة وكفاءة الفكرة.

2.6 الإبداع الإنتاجي: يهتم هذا النوع من الإبداع بتطوير المنتجات والسلع والخدمات، التي تقدمها المؤسسة، كما ويهتم بتطوير وزيادة الآلات المستخدمة في المؤسسة.

3.6 الإبداع الإختراعي: يتميز هذا النوع من الإبداع بالاهتمام بخلق وإيجاد أفكار وأساليب جديدة.

4.6 الإبداع الإبتكاري: يهتم باستمرارية وإيجاد وتطوير الأفكار الإبداعية في المؤسسة.

5.6 الإبداع الانبثاقي: وهو حالة نادرة من الإبداع حيث يقوم على إيجاد أفكار جديدة ليس لها مثيل. (الوزير ح، 2015، ص 20)

7. مستويات الإبداع:

يمكن التمييز بين ثلاثة مستويات من الإبداع في المؤسسة حيث تعزز بعضها بعضا وجميعها ضرورية للمنظمات المعاصرة وتشمل:

1.7 الإبداع على مستوى الفرد:

وهو الإبداع الذي يتم التواصل إليه من قبل أحد الأفراد، ومن بين خصائص الفرد المبدع:

2.7 المعرفة: يبذل الفرد وقتا كبيرا لإتقان عمله.

3.7 الذكاء: الإنسان المبدع ليس بالضرورة أن يكون عالي الذكاء، ولكنه يتمتع بقدرات تفكيرية على تكوين علاقات مرنة بين الأشياء.

4.7 الشخصية : يفضل الفرد المبدع روح المخاطرة ، ويكون عالي الدافعية، ومنفتحا على الآراء الجديدة وقادرا على التسامح مع العزلة، ولديه إحساس كبير بالفكاهة.

5.7 العادات الاجتماعية: الإنسان المبدع ليس منطويا على نفسه، بل يميل إلى التفاعل، وتبادل الآراء مع الآخرين.

6.7 الإبداع على مستوى الجماعة:

ويقصد به الإبداع الذي يتم تقديمه من قبل الجماعة ذات الرؤيا المشتركة بين أعضائها، والمساهمة في التغيير نحو الأفضل، وذلك من خلال تقديم منتجات وخدمات وطرق عمليات جديدة، وحل المشكلات المختلفة.

7.7 الإبداع على مستوى المنظمة: هو الإبداع الذي يتم التواصل إليه من قبل المنظمة بشكل

عام، إذ يتشكل الإبداع المنطقي من خلال الإبداع الفردي والجماعي معا داخل منظمة.

(أبو ميالة ف، 2018، ص 24)

8. أهمية الإبداع:

لتحسين أداء المؤسسة وتحقيق أهدافها بفعالية وتظهر أهمية الإبداع خاصة في المجالات الآتية:

-يطور قدرة الفرد على استنباط الأفكار الجديدة، ويساعد على الوصول لحل ناجح للمشكلة بطريقة أصلية.

-يعد مهارة حياتية يمارسها الفرد يوميا، و يمكن تطويرها من خلال عملية التعليم 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.

-يسهم في تحفيز المنظمات لتكون بيئة ملائمة لاكتشاف المواهب والعمل على تنميتها من خلال توفير برامج متخصصة. (جراج، 2015، ص 84)

9. معوقات الإبداع لدى الأستاذ الجامعي:

لقد تم تصنيف مجموعة من المعوقات والتي رأى الباحثون أنها تمس بطريقة مباشرة الأستاذ الجامعي منطلقاً من اللقاءات المختلفة، والمقابلات الكثيفة مع مجموعة من الأساتذة في جميع الكليات إلى جانب الرجوع إلى التراث العلمي والدراسات المختلفة، حول معوقات الإبداع والتي تميزت بقلتها وشحها فيما يخص الجانب الاجتماعي خاصة، وعليه وبعد جمع المادة العملية النظرية والميدانية قامت الباحثة بإسقاطها على الأستاذ الجامعي، فتبين أنه يعاني مجموعة من المعوقات التي تحد من إبداعه سواء في العملية التعليمية أو في العملية البحثية وتتمثل هذه المعوقات في:

-**معوقات تنظيمية:** هي مجموعة العوامل التي تتعلق بالمحيط المهني المباشر يعمل فيه الأستاذ الجامعي والذي يحول بينه وبين الإبداع.

-**معوقات نفسية:** وهي مجموعة العوامل النفسية التي تؤثر على الحالة الإبداعية لدى الأستاذ الجامعي باعتباره كيان إنساني مستقبلي.

-**معوقات اجتماعية:** وهي مجموعة العوامل التي تتعلق بالمحيط الاجتماعي، الذي يعيش فيه الفرد ويتأثر به ويؤثر فيه، دون الرجوع إلى تنشئته والعوامل والوكالات المؤثرة فيها، إلا أن البحث سوف يأخذ منحى آخر وهذا باب آخر يجدر البحث فيه في بحوث مستقبلية.

- إنه بالقدر الذي تتمثل فيه هذه المعوقات لدى الفرد أو محيط عمله، تتأثر سلباً قدرته على الإبداع ويضيق أمامه مجال التفكير الإبداعي وبالتالي يتجمد سلوكه الوظيفي ويثبت عند حد معين يصبح التغيير أو التطوير بعده أمراً صعباً. (رييح ن، 2018، ص 180)

خلاصة الفصل:

في خضم هذا الفصل تعرض الطالبان لموضوع الإبداع، على اعتباره من أهم المواضيع المهمة في علم السلوك والتنظيم وحتى النفس، محاولا في ذلك الإلمام بكل ما يمكن ذكره حول المفهوم من: أهمية وخصائص وأدب نظري، ولعل ذلك بالنظر إلى أهمية هذا المفهوم، باعتباره من المفاهيم الشيقة والجديدة وكذا من أهم الاستراتيجيات التي تسعى كل المنظمات اليوم إلى تحقيقها، فتحقيق مستوى عالمي من الإنتاجية أضحي موضة قديمة، فالإبداع والتفنن في تحقيق أعلى المراتب وإتباع الأساليب الشيقة الغير مألوفة في ذلك أضحي أهم ما يتنافس حوله، خاصة لو كان ذلك ضمن مؤسسة كبرى ومهمة كالجامعة باعتبار الإبداع مفتاح لخلق الرغبة الجامعة في الأداء المتميز، من خلال استثارة الذات، وتحفيزها على التعالي، وتقديم الأفضل وعدم التقليد والمحاكاة، بل وإيتاء بطرق جديدة مبتكرة أكثر فاعلية ودافعية نحو الإنجاز والعطاء، وبالتالي فإن الابتكار والتجديد هو عنوان الرقي والاستمرارية، التي ترقبها المؤسسات اليوم وتسعى لتحقيقها، وسوف يتعرض الطالب أكثر على واقع الإبداع والابتكار لدى الأستاذ الجامعي بصفة خاصة في إحدى الجامعات الجزائرية، من أجل قياس مدى علاقة الجامعة بتفعيل هذه القدرات، ورصدها ولعل ذلك ما سيتم التطرق إليه في الفصول الميدانية الموالية

الفصل الرابع: الإجراءات المنهجية للدراسة

تمهيد.

1. التعاريف الإجرائية.

-أدوات الدراسة الأولية.

-الخصائص السيكو مترية لأدوات الدراسة.

-أهداف الدراسة الأساسية.

-مجتمع الدراسة.

تمهيد:

بعد ما تم بناء إشكالية الدراسة وفرضيتها، وتم تسليط الضوء على بعض الدراسات السابقة المتعلقة بكل من متغير جودة الحياة في العمل ومتغير الإبداع الأكاديمي، فإنه في هذا الفصل سيتم عرض إجراءات الدراسة الميدانية من خلال الدراسة الاستطلاعية والدراسة الأساسية.

1. التعاريف الإجرائية:

1.1 جودة الحياة: الانطباع العام الذي يسود بين هيئة التدريس عن أعمالهم وإدراكهم لبيئة العمل الجامعية المادية والمعنوية والقادرة على إشباع حاجاتهم الوظيفية والوجدانية وتمكنهم من انجاز المهمات الموكلة إليهم بنجاح وتقاس بالدرجة الكلية المتحققة التي يحصل عليها الأستاذ في فترات أداة الدراسة الذي يستخدمها الطالبان.

2.1 الاعتبارات الإنسانية: تعني انغماس الأستاذ الجامعي روحياً وعاطفياً في بيئة الجامعة مع أفراد جماعة العمل، مما يساعدهم على إثبات الذات ويشجعهم على المساهمة في تحقيق أهداف الفريق ويشاركهم المسؤولية اتجاههم، ويقاس بالدرجة الكلية المتحققة التي يحصل عليه الأستاذ في فترات أداة الدراسة الذي يستخدمها الطالبان.

3.1 المشاركة في اتخاذ القرارات: هو تلك العملية التي يتبادل فيها الأستاذ الجامعي مع أطراف بيئة العمل الخبرات والمهارات المكتسبة من خلال التأثير على الطرف الآخر في صياغة وصنع مخططات، ورسم خارطات سير للعمل واتخاذ قرارات، من شأنها تصب في صالح تحقيق أهداف المنظمة وهي مقتصرة على القرارات التي لها تأثيرات إضافية على كافة أولئك الذين يتخذون القرار وعلى من يمثلهم في الجامعة، وتقاس بالدرجة الكلية المتحققة التي يحصل عليها الأستاذ في فترات أداة الدراسة الذي يستخدمها الطالبان.

4.1 الرضا الوظيفي: هو الحالة النفسية التي يشعر بها الأستاذ الجامعي بكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية جامعة ابن خلدون تيارت بالإرتياح نتيجة توفر كل العوامل المادية والمعنوية من كل الجوانب في محيط بيئة العمل سواء الداخلية أو الخارجية من ما يحقق الشعور بالراحة النفسية، ويقاس بالدرجة الكلية المتحققة التي يحصل عليها الأستاذ في فترات أداة الدراسة الذي يستخدمها الطالبان.

5.1 تعريف الإبداع الأكاديمي: هو تلك المهارات والسلوكيات التي يمارسها الأستاذ على شكل تقديم أفكار جديدة في أسلوب العمل ويقاس بالدرجة الكلية المتحققة التي يحصل عليه الأستاذ في فترات أداة الدراسة الذي يستخدمها الطالبان.

2. مكان الدراسة:

تمت الدراسة الراهنة في كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة ابن خلدون بتيارت التي تقع شرق مدينة تيارت، كما تحتوي الكلية على أربعة أقسام قسم التاريخ وقسم الإعلام والاتصال وعلم المكتبات، وقسم العلوم الاجتماعية وقسم علم النفس والفلسفة والأرطوفونيا، تم إنشاؤها سنة 2010 تتوفر على 3000 مقعد بيداغوجي، يتمدرس بها أزيد من 7000 طالب، ويؤطرها 180 أستاذ، يوجد بها حوالي 130 عامل من بينهم 77 موظف إداري موزعين على قسمين (قسم العلوم الإنسانية، قسم العلوم الاجتماعية) ويضم كل قسم مجموعة من التخصصات.

- **قسم العلوم الإنسانية:** ويندرج تحته التخصصات التالية في طور اليسانس: تخصص تاريخ، تخصص علم المكتبات، تخصص إعلام واتصال.

وفي طور الماستر: تاريخ حديث ومعاصر، تاريخ الغرب الإسلامي في العصر الوسيط، تاريخ الحضارات القديمة، إعلام واتصال، تكنولوجيا وهندسة المعلومات.

- **قسم العلوم الاجتماعية:** فيضم في طور اليسانس: تخصص علم الاجتماع، علم النفس (عيادي، وعمل وتنظيم) الفلسفة.

أما في طور الماستر فيضم: علم النفس العيادي، علم النفس المدرسي، علم النفس العمل والتنظيم وتسيير الموارد البشرية، علم اجتماع الاتصال، علم الاجتماع الحضري، علم الاجتماع التنظيم وعمل، فلسفة غربية حديثة ومعاصرة فلسفة عامة فلسفة عربية وإسلامية.

وقد تم افتتاح تخصصات في طور الدكتوراه في كلا القسمين: تخصص تاريخ وتخصص فلسفة وعلم النفس.

1.2 **مدة الدراسة:** قبل القيام بالدراسة قام الباحثان بالقيام بمتابعة استكشافية، من خلال إجراء مقابلات مع مسؤولين في الكلية قيد الدراسة: المتمثلون في عميد كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، وبعد الحصول على معلومات كافية والتسهيلات المقدمة لنا قمنا بإجراء الدراسة دامت أسبوعين في كل من قسم العلوم الإنسانية وقسم العلوم الاجتماعية في الفترة الممتدة ما بين 2023/04/06 إلى 2023/04/21.

3. **منهج الدراسة:** اعتمدنا في هذه الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي بهدف دراسة الفرضيات والإجابة على أسئلة البحث والوصول إلى أهداف الدراسة.

4. الدراسة الإستطلاعية:

تعد الدراسة الإستطلاعية من أهم العناصر الأساسية في البحث العلمي، لأنها تساعد الباحثان في كسب المعلومات حول التطبيق على العينة الأساسية، وتسهل عليه العراقيل التي تصادفه، وتهدف إلى التأكد من صدق وثبات الأداة المستخدمة في الدراسة من خلال المعالجة الإحصائية.

1.4 أهداف الدراسة الإستطلاعية:

قبل القيام بإجراء الدراسة الأساسية أجرى الباحثان دراسة استطلاعية والتي كان الهدف منها ما يلي:

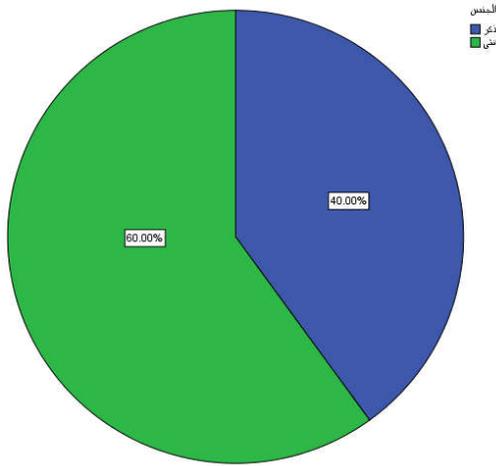
- التعرف عن المؤسسة الجامعية (كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية جامعة ابن خلدون تيارت) عن قرب وعن نشاطاتها وعن مصالحها.
- التأكد من صدق وثبات أدوات الدراسة أي من صلاحية تطبيقها.
- كيفية تجاوز الصعوبات التي من الممكن أن تظهر في الدراسة الأساسية.
- جمع المعلومات الضرورية لإجراء الدراسة الأساسية.

2.4 حجم العينة الإستطلاعية:

لقد شملت الدراسة الاستطلاعية على عينة قدرت بـ30 مفردة إحصائية من كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية وفيما يلي سنورد توزيعها:

3.4 خصائص العينة الإستطلاعية:

الجدول رقم 01: توزيع أفراد العينة الإستطلاعية حسب متغير النوع الاجتماعي



النوع الاجتماعي	التكرار	النسبة %
الذكور	12	40
الإناث	18	60
المجموع	30	100

الشكل رقم (2) يوضح توزيع النوع الاجتماعي على عينة الدراسة

الجدول رقم واحد (1) يوضح توزيع عينة حسب متغير النوع الاجتماعي المصدر: من

إعداد الطالبين بالاعتماد على مخرجات SPSS

نلاحظ من خلال الجدول السابق توزيع مفردات العينة للدراسة الاستطلاعية حسب متغير النوع الاجتماعي حيث تمثل نسبة الذكور 40% وتعد أكبر نسبة مقارنة بالإناث والتي تمثل 60%.

1.3.4 توزيع أفراد العينة الإستطلاعية حسب السن

الجدول رقم 02: توزيع أفراد العينة الإستطلاعية حسب السن:



السن	التكرار	النسبة
من 35 سنة فأقل	13	43.3
أكثر من 35 سنة	17	56.7
المجموع	30	100

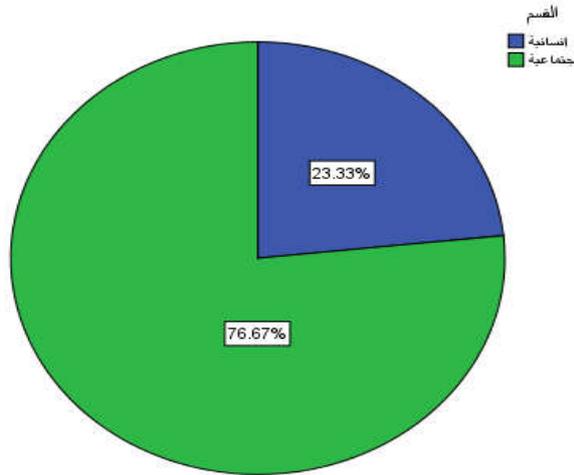
الشكل رقم (3) يوضح توزيع السن على أفراد عينة الدراسة الإستطلاعية

نلاحظ من خلال الجدول السابق توزيع عينة الدراسة الاستطلاعية حسب متغير السن حيث نجد أن الفئة العمرية أكثر من 35 سنة أكثر نسبة والتي قدرت بـ 56.7% مقارنة بالفئة الثانية من 35 سنة فأقل والتي بلغت 43.3%

2.3.4 توزيع أفراد العينة الإستطلاعية حسب متغير القسم

الجدول رقم 03: يوضح توزيع عينة الدراسة الاستطلاعية حسب متغير القسم

النسبة %	التكرار	القسم
76.7	23	العلوم الاجتماعية وعلم النفس والفلسفة والأرطوفونيا
23.3	7	العلوم الإنسانية (التاريخ وإعلام وإتصال وعلم المكتبات)
100	30	المجموع

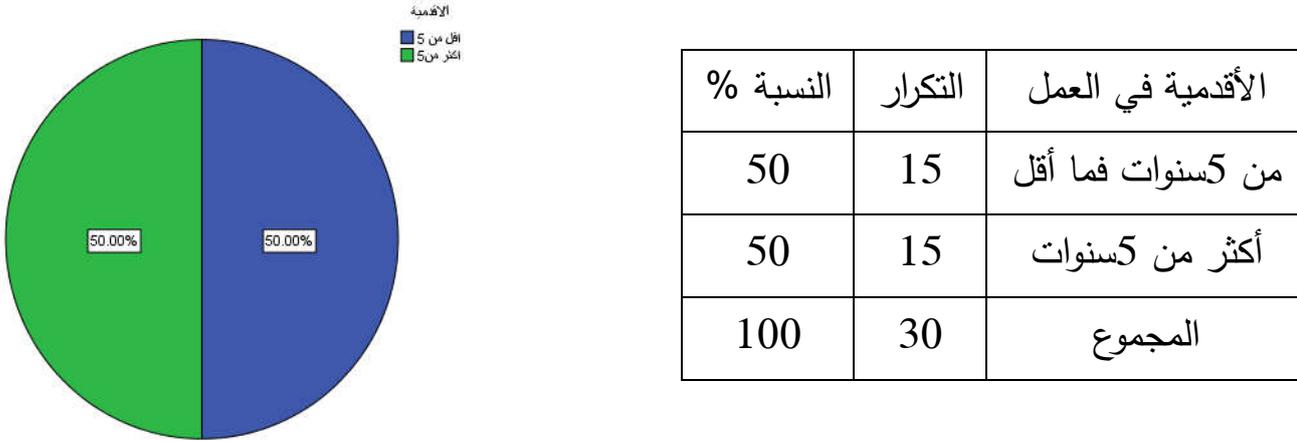


الشكل رقم (4): يوضح توزيع أفراد العينة الإستطلاعية حسب متغير القسم

نلاحظ من خلال الجدول رقم 03 توزيع أفراد عينة الدراسة الاستطلاعية حسب متغير القسم حيث نلاحظ أن أكبر نسبة من الأساتذة الجامعيين موجودين بقسم العلوم الاجتماعية حيث قدر بنسبة 76.67% مقارنة بقسم العلوم الإنسانية والذي بلغت نسبته حوالي 23.3% وهذا راجع إلى فصل قسم العلوم الاجتماعية عن العلوم الإنسانية حديثاً ونقل الأساتذة بمختلف رتبهم إلى قسم العلوم الاجتماعية لتعدد تخصصات القسم مع بقاء عدد قليل في قسم العلوم الإنسانية.

3.3.4 توزيع أفراد العينة الإستطلاعية حسب متغير الأقدمية في العمل

الجدول رقم 04: يوضح توزيع أفراد العينة الإستطلاعية حسب متغير الأقدمية في العمل



الشكل رقم (5): يوضح توزيع أفراد العينة الإستطلاعية حسب متغير الأقدمية في العمل

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه توزيع عينة الدراسة الاستطلاعية حسب متغير الأقدمية في العمل حيث نلاحظ أن هذه العينة تتدرج بتساوي مع كل من فئة أكثر من 5 سنوات حيث بلغت نسبتهم 50%.

بينما بلغت نسبة عدد الأساتذة الذين لديهم أقدمية أقل من 5 سنوات كذلك حوالي 50% وهذا يدل على أن الكلية تظم أساتذة ذوي خبرة في مجال التعليم الأكاديمي والسعي إلى توظيف مجتمع أكاديمي فتي.

4.4 أدوات الدراسة:

من أجل جمع البيانات، وقصد ضبط وقياس متغيرات الدراسة فقد اعتمد الباحثان على مجموعة من الأدوات من بينها الملاحظة.

الاستبيان كأداة قياس: فقد تم الاعتماد على الاستبيان وذلك راجع لعدم توفر مقياس خاص بمتغيرات الدراسة، فقد تم الاعتماد على طريقة الجمع من خلال دراسات سابقة.

فالاستبيان أداة لجمع بيانات ذات صلة بمشكلة البحث المعينة وذلك عن طريق ما يقرره المستجيبون لفظيا في إجاباتهم على الأسئلة التي يتضمنها الاستبيان. (أنظر خمقاني، 2017)

ويتشكل الاستبيان الخاص بدراستنا من ثلاث محاور أساسية المحور الأول يتضمن البيانات والمعلومات الشخصية لأفراد المجيبون عليه والمتمثلة في (النوع الاجتماعي، السن، القسم، الأقدمية في العمل) وعن سبب اعتمادنا على هذه المتغيرات لأن العديد من الدراسات السابقة اعتمدتهم منها دراسة بن موسى سمير 2014 أما المحور الثاني هو متعلق بالمتغير المستقل والذي هو جودة الحياة حيث يضم 24 فقرة مقسمة إلى ثلاث أبعاد بعد الاعتبارات الإنسانية من الفقرة 01 إلى الفقرة 10 والبعد الثاني المشاركة في اتخاذ القرارات من الفقرة 11 إلى الفقرة 18 والبعد الثالث الرضا الوظيفي من الفقرة 19 إلى الفقرة 25 وسنعرض لاحقا من أين جيء بالفقرات أما المحور الثالث فهو متغير خاص بالمتغير التابع في هذه الدراسة ألا وهو الإبداع الأكاديمي الذي يتمحور هو الآخر على 19 فقرة مقسمة إلى خمس أبعاد، بعد الأصلة، وبعد الطلاقة، وبعد المرونة، وبعد الحساسية للمشكلات، وبعد القدرة على الربط والتحليل وسنعرض لاحقا من أين جيئت بفقراته .

لقد تم تصميم استبيان جودة الحياة من خلال الإطلاع على مجموعة من الدراسات السابقة ذات الصلة بالموضوع وتشكل الاستبيان في مجمله من 24 فقرة موزعة على ثلاث أبعاد هم الاعتبارات الإنسانية والمشاركة في اتخاذ القرارات والرضا الوظيفي حيث تم الأخذ بجميع الفقرات من دراسة (يوسف بورزق، سعيد رياش، 2018).

أما المتغير الثاني في الدراسة والذي هو الإبداع الأكاديمي فقد تم تصميمه بعد الإطلاع على مجموعة من المقاييس العالمية وقد تم الاعتماد عليهم في بناء الاستبيان وتم الأخذ من دراسات (أبو زيد، 2010)، (الشعباني، 2016)، (محمد ومرسي، 2012).

وأما عن بدائل الإجابة فقد تم الاعتماد على مقياس لبكرت الخماسي كما هو موضح في الجدول.

الجدول رقم (05): يوضح بدائل الإجابات الخاصة بالاستبيان ودرجاتهم

البدائل	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
الفقرات الإيجابية	+5	+4	+3	+2	+1
الفقرات السلبية	-1	-2	-3	-4	-5

5.4 الخصائص السيكومترية لأدوات الدراسة:

أولاً: الصدق

للتحقق من صدق أدوات الدراسة اعتمدنا على الصدق الظاهري الخاص بالمحكمين وكذا صدق الاتساق الداخلي

1.5.4 الصدق الظاهري:

تم بناء الاستبيان الخاص بكل من جودة الحياة والإبداع الأكاديمي، وقد تم عرضهما بصيغة أولية على الأستاذ المشرف الذي أعطى الموافقة لاعتماده في الدراسة ثم تم عرضه على 5 محكمين من ذوي الاختصاص نموذج التحكيم (أنظر الملحق رقم 01)

الجدول رقم (06): يبين نسبة قبول المحكمين لفقرات التي تقيس موضوع جودة الحياة

نسبة الاتفاق (%)	رقم الفقرة
100	1
100	2
100	3
100	4
100	5
100	6
100	7
100	8
100	9
100	10
100	11
100	12
100	13
100	14
100	15

100	16
100	17
100	18
100	19
100	20
100	21
100	22
100	23
100	24
100	25

من أجل معرفة إذا كانت العبارات تقيس فعلا أو لا تقيس فقد اعتمدنا على النسب المئوية حيث نلاحظ من خلال الجدول أعلاه أن عدد الفقرات التي وافق عليها المحكمون بنسبة 100 بلغت حوالي 100% .

الجدول رقم (07) يبين نسبة قبول المحكمين لفقرات التي تقيس موضوع الإبداع الأكاديمي

نسبة الاتفاق (%)	رقم الفقرة
100	1
100	2
100	3
100	4
100	5
100	6
100	7
100	8
100	9
100	10

100	11
100	12
100	13
100	14
100	15
100	16
100	17
100	18
100	19

يتضح لنا من خلال الجدول السابق أن عدد الفقرات التي وافق عليها المحكمون والتي بلغت نسبة 100% حوالي لكل الفقرات.

2.5.4 حساب صدق الاتساق الداخلي الخاص بجودة الحياة

1.2.5.4 حساب صدق الاتساق الداخلي الخاص بالاعتبارات الإنسانية

الجدول رقم (08) يوضح صدق الاتساق الداخلي لفقرات بعد الاعتبارات الإنسانية

علاقة البعد بالدرجة الكلية	علاقة الفقرة بالبعد	الفقرة
0.47	0.45	1
	0.69**	2
	0.29	3
0.85**	0.24	4
	0.73**	5
	0.76**	6
	0.79**	7
	0.65**	8
	0.77**	9
	0.74**	10

نلاحظ من خلال الجدول أن أغلب العبارات لها دلالة صادقة عند مستوى الدلالة 0.01 و0.05 إلا العبارات رقم 3 و4 غير صادقة وتم حذفها.

2.2.5.4 حساب صدق الاتساق الداخلي لبعء اتخاذ القرارات

الجدول رقم (09) يوضح صدق الاتساق الداخلي لبعء اتخاذ القرارات

الفقرة	علاقة الفقرة بالبعء	علاقة البعء بالدرجة الكلية
01	0.45**	0.56**
02	0.75**	
03	0.81**	
04	0.46**	

نلاحظ من خلال الجدول أن جميع العبارات ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة 0.01

3.2.5.4 حساب صدق الاتساق الداخلي لبعء الرضا الوظيفي

الجدول رقم (10) يوضح صدق الاتساق الداخلي

الفقرة	علاقة البعء بالفقرة	علاقة البعء بالدرجة الكلية
01	0.65**	0.81**
02	0.66**	
03	0.50**	
04	0.34	
05	0.75**	
06	0.57**	
07	0.87**	
08	0.81**	
09	0.62**	
10	0.39*	

نلاحظ من خلال الجدول أن أغلب العبارات ذات دلالة إحصائية وصادقة إلا العبارة رقم 04 هي غير صادقة وتم حذفها.

4.2.5.4 الثبات لاستبيان جودة الحياة الثبات بطريقة ألفا كرومباخ

الجدول رقم (11) يوضح مبدأ الثبات لاستبيان جودة الحياة بطريقة ألفا كرومباخ

الأبعاد	قيمة ألفا كرومباخ
الاعتبارات الإنسانية	0.86
اتخاذ القرار	0.69
الرضا الوظيفي	0.83

5.2.5.4 حساب صدق الاتساق الداخلي لاستبيان الإبداع الأكاديمي.

الجدول رقم (12) يوضح حساب صدق الاتساق الداخلي لاستبيان الإبداع الأكاديمي

الفقرة	علاقة الفقرة بالبعد	علاقة البعد بالدرجة الكلية
01	0.56**	0.75**
02	0.51**	
03	0.75**	
04	0.67**	
05	0.40**	0.75**
06	0.77**	
07	0.80**	
08	0.65**	0.71**
09	0.79**	
10	0.88**	
11	0.76**	
12	0.71**	0.44**
13	0.76**	
14	0.75**	
15	0.42**	
16	0.70**	0.71**
17	0.71**	

	0.84**	18
	0.70**	19

ثانياً: الثبات

لقياس الثبات تم استخدام معامل ألفا كرونباخ حيث تم التوصل إلى النتائج التالية:

الجدول رقم (13) يوضح معامل الثبات:

البعء	قيمة الفا كرومباخ
الإبداع الأكاديمي	0.76

يتضح من خلال الجدول رقم (13) أن معامل الثبات مرتفعة ومقبولة وعليه يمكن التأكد من ثبات الأداة.

6. الدراسة الأساسية:

1.6 مجالات الدراسة الأساسية:

أ- المكانية: نفس مكان إجراء مكان الدراسة الإستطلاعية (كلية العلوم الإنسانية والإجتماعية ابن خلدون-تيارت)

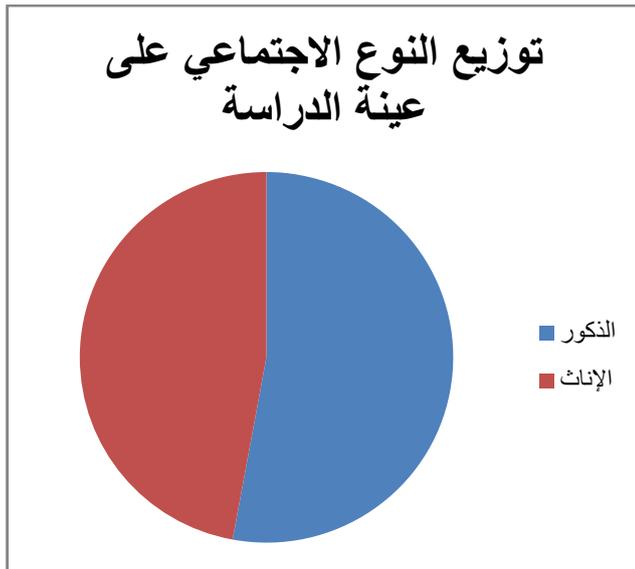
ب- الزمانية: بلغت مدة إجرائها من 25 أبريل 2023 إلى غاية 04 ماي 2023.

ج- البشرية: لقد إقتصرت العينة على 70 أستاذا جامعيًا بعد إسترجاع الإستبيانات الموزعة بطريقة عشوائية.

2.6 خصائص العينة :

تتميز عينة الدراسة الأساسية بما يلي:

الجدول رقم 14: توزيع العينة الدراسة الأساسية حسب النوع الإجتماعي



النوع الاجتماعي	التكرار	النسبة %
الذكور	37	52.9
الإناث	33	47.1
المجموع	70	100

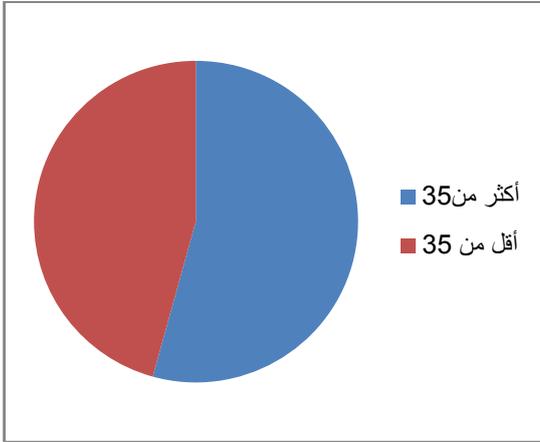
الشكل رقم (06) يوضح توزيع النوع الاجتماعي على عينة الدراسة

الجدول رقم واحد (14) يوضح توزيع عينة حسب متغير النوع الاجتماعي المصدر: من

إعداد الطالبين بالاعتماد على مخرجات SPSS

نلاحظ من خلال الجدول السابق توزيع مفردات العينة للدراسة الاستطلاعية حسب متغير النوع الاجتماعي حيث تمثل نسبة الذكور 52,9% وتعد أكبر نسبة مقارنة بالإناث والتي تمثل 47,1%.

الجدول رقم (15) يوضح توزيع العينة حسب متغير السن.

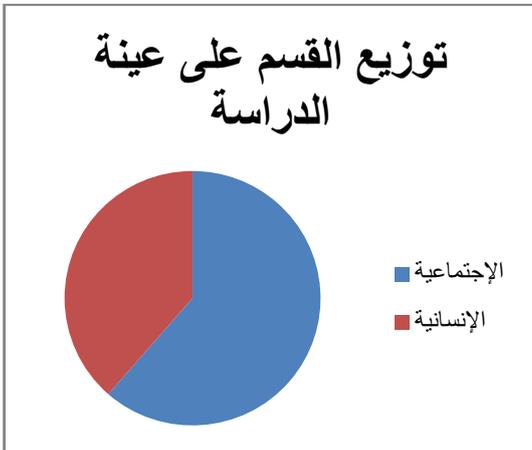


السن	التكرار	النسبة
من 35 سنة فأقل	32	45.7
أكثر من 35 سنة	38	54.3
المجموع	70	100

الشكل رقم (07) يوضح توزيع السن على عينة الدراسة

نلاحظ من خلال الجدول السابق توزيع عينة الدراسة الاستطلاعية حسب متغير السن حيث نجد ان الفئة العمرية أكثر من 35 سنة أقل نسبة والتي قدرت بـ 45.7 % مقارنة بالفئة الثانية من 35 سنة فأقل والتي بلغت 54,3%

الجدول رقم (16) يوضح توزيع العينة حسب متغير القسم

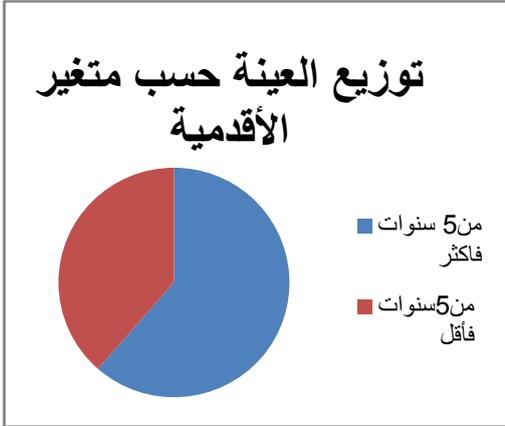


القسم	التكرار	النسبة
العلوم الاجتماعية	43	61.4
العلوم الإنسانية	27	38.6
المجموع	70	100

الشكل رقم (08) يوضح توزيع القسم على عينة الدراسة

حيث نلاحظ من خلال الجدول توزيع عينة الدراسة الاستطلاعية حسب متغير القسم حيث نلاحظ أن أكبر نسبة من الأساتذة الجامعيين موجودين بقسم العلوم الاجتماعية حيث قدر بنسبة 61,4%. مقارنة بقسم العلوم الإنسانية والذي بلغت نسبته حوالي 38.6 وهذا راجع الى فصل قسم العلوم الاجتماعية عن العلوم الإنسانية حديثا ونقل الأساتذة بمختلف رتبهم الى قسم العلوم الاجتماعية مع بقاء عدد قليل في قسم العلوم الإنسانية.

الجدول رقم (17): يوضح توزيع العينة حسب متغير الأقدمية في العمل



الأقدمية في العمل	التكرار	النسبة %
من 5 سنوات فما أقل	27	38.6
أكثر من 5 سنوات	43	61.4
المجموع	70	100

الشكل رقم 09: يوضح توزيع العينة حسب متغير الأقدمية في العمل

نلاحظ من خلال الجدول السابق توزيع عينة الدراسة الاستطلاعية حسب متغير الأقدمية في العمل حيث نلاحظ أن أغلبية هذه العينة تتدرج ضمن فئة أكثر من 5 سنوات حيث بلغت نسبتهم 61،4%.

بينما بلغت نسبة عدد الأساتذة الذين لديهم أقدمية أقل من 5 سنوات حوالي 38،6 وهذا يدل على أن الكلية تظم أساتذة ذوي خبرة في مجال التعليم الأكاديمي.

3.6 الأساليب الإحصائية المستخدمة:

- النسبة المئوية.

- التكرار، معامل الثبات ألفا كرونباخ، الانحراف المعياري، معامل الارتباط بيرسون، المتوسط الحسابي.

خلاصة الفصل:

لقد تم من خلال هذا الفصل التطرق إلى جميع الإجراءات المنهجية التي تخص الدراسة الاستطلاعية وكذلك الدراسة الأساسية، وكذا التأكد من الخصائص السيكمترية لأدوات الدراسة وذلك بعد ما تم . توزيع الاستبيان على عينة الدراسة حيث كان ذلك على مرحلتين المرحلة الأولى وتمثلت في الدراسة الاستطلاعية وشملت 30 أساتذة، بينما شملت الدراسة الأساسية 70 أساتذة، ليكون مجموع الأساتذة الذين طبقت عليهم الدراسة حوالي 100 من جامعة ابن خلدون -تيارت-.

الفصل الخامس: عرض النتائج ومناقشتها

1-1 عرض نتائج الفرضية العامة

2-1 عرض نتائج الفرضية الجزئية الأولى

3-1 عرض نتائج الفرضية الجزئية الثانية

4-1 عرض نتائج الفرضية الجزئية الثالثة

2-مناقشة نتائج الدراسة

1-2 مناقشة نتائج الفرضية العامة

2-2 مناقشة نتائج الفرضية الجزئية الأولى

3-2 مناقشة نتائج الفرضية الجزئية الثانية

4-2 مناقشة نتائج الفرضية الجزئية الثالثة

3- قيود الدراسة

4-الاقتراحات والتوصيات

خاتمة

تمهيد:

بعدما تم التطرق لإجراءات المنهجية الخاصة بالدراسة، سيتم في هذا الفصل عرض النتائج المتوصل إليها وكذلك مناقشتها في ضوء الدراسات السابقة.

1. عرض نتائج الدراسة:

1.1 عرض نتائج الفرضية العامة:

تنص الفرضية العامة على أنه: توجد علاقة إرتباطية بين جودة الحياة والإبداع الأكاديمي لدى الأساتذة الجامعين بكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية ابن خلدون تيارت.

للتأكد من صحة الفرضية اعتمدنا أسلوب بيرسون والنتائج موضحة في الجدول التالي:

الجدول رقم (18): يوضح عرض نتائج الفرضية العامة

العلاقة بين المتغيرين	عدد أفراد العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة بيرسون	مستوى الدلالة	القرار
جودة الحياة	70	93.14	10.16	0.09	0.41	لا توجد علاقة
الإبداع الأكاديمي		78.26	7.11			

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه أن معامل الارتباط بين جودة الحياة والإبداع الأكاديمي قدر بـ 0.09 عند مستوى الدلالة 0.41 وهي قيمة غير دالة إحصائية تؤكد على عدم وجود علاقة بين جودة الحياة والإبداع الأكاديمي.

2.1 عرض نتائج الفرضية الجزئية الأولى

تنص الفرضية الجزئية الأولى على أنه: توجد علاقة إرتباطية ما بين الاعتبارات الإنسانية لجودة الحياة والإبداع الأكاديمي لدى الأساتذة الجامعين بكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية ابن خلدون تيارت.

للتأكد من صحة الفرضية اعتمدنا أسلوب بيرسون والنتائج موضحة في الجدول التالي:

الجدول رقم (19): يوضح عرض نتائج الفرضية الجزئية الأولى

العلاقة بين المتغيرين	عدد العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة بيرسون	مستوى الدلالة	القرار
الاعتبارات الإنسانية	70	40.19	4.66	0.13	0.26	لا توجد علاقة
الإبداع الأكاديمي		78.26	7.11			

نلاحظ من خلال الجدول أن معامل الارتباط بين اتخاذ القرار لجودة الحياة والإبداع الأكاديمي قدر بـ 0.13 عند مستوى الدلالة 0.23 وهي قيمة غير دالة إحصائية تؤكد على عدم وجود علاقة بين اتخاذ القرار لجودة الحياة والإبداع الأكاديمي.

3.1 عرض نتائج الفرضية الجزئية الثانية

تنص الفرضية الجزئية الثانية على أنه: توجد علاقة ارتباطية ما بين اتخاذ القرار لجودة الحياة والإبداع الأكاديمي لدى الأساتذة الجامعيين بكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية ابن خلدون تيارت.

للتأكد من صحة الفرضية اعتمدنا معامل بيرسون والنتائج موضحة في الجدول التالي:

الجدول رقم (20): يوضح عرض نتائج الفرضية الجزئية الثانية

العلاقة بين المتغيرين	عدد العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة بيرسون	مستوى الدلالة	القرار
الاتخاذ القرار	70	14.29	2.83	-0.14	0.23	لا توجد علاقة
الإبداع الأكاديمي		78.26	7.11			

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه أن معامل الارتباط بين اتخاذ القرار لجودة الحياة والإبداع الأكاديمي قدر بـ -0.14 عند مستوى الدلالة 0.23 وهي قيمة غير دالة إحصائية تؤكد على عدم وجود علاقة بين متغير اتخاذ القرار لجودة الحياة والإبداع الأكاديمي.

4.1 عرض نتائج الفرضية الجزئية الثالثة:

تنص الفرضية الجزئية الثالثة على أنه: توجد علاقة ارتباطية ما بين الرضا الوظيفي لجودة الحياة والإبداع الأكاديمي لدى الأساتذة الجامعيين بكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية ابن خلدون تيارت

للتأكد من صحة الفرضية اعتمدنا معامل بيرسون والنتائج موضحة في الجدول التالي:
الجدول رقم (21): يوضح عرض نتائج الفرضية الجزئية الثالثة علاقة الرضا الوظيفي والإبداع

العلاقة بين المتغيرين	عدد العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة بيرسون	مستوى الدلالة	القرار
الرضا الوظيفي	70	38.67	5.49	0.14	0.24	لا توجد علاقة
الإبداع الأكاديمي		78.26	7.11			

نلاحظ من خلال الجدول أن معامل الارتباط بيرسون ما بين الرضا الوظيفي والإبداع الأكاديمي قدر بـ 0.14 عند مستوى الدلالة 0.24 وهي قيمة غير دالة إحصائياً تؤكد عدم وجود علاقة بين متغير الرضا الوظيفي والإبداع الأكاديمي.

2. مناقشة نتائج الدراسة:

1-2 مناقشة نتائج الفرضية العامة:

انطلاقاً من النتائج المتحصل عليها في الجدول رقم (18) التي توضح نتائج اختبار العلاقة ما بين جودة الحياة والإبداع الأكاديمي لدى الأساتذة الجامعيين بكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية لجامعة ابن خلدون تيارت ولتحقق من الفرضية العامة من خلال معامل الارتباط بيرسون الذي قدر بـ 0.09 عند مستوى الدلالة 0.41 وهي قيمة غير دالة إحصائياً تؤكد على عدم وجود علاقة ما بين المتغيرات السابق ذكرها، وبالتالي تحقق الفرضية العامة التي تنص على أن لا توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية ما بين جودة الحياة والإبداع الأكاديمي

للأستاذ الجامعي بكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية ابن خلدون تيارت وعليه نستنتج أن جودة الحياة للأستاذ الجامعي لا تساهم في تحقيق الإبداع الأكاديمي وهذا قد يعود إلى عدة عوامل من بينها عدم الاستقرار الاجتماعي للأستاذ الجامعي بحكم التنقل لمسافات بعيدة ما بين الولايات، وقد أشارت عدة دراسات إلى ذلك من بينها نجد دراسة حمادة عمار (2017) حيث هدفت الدراسة إلى التعرف على مدى تأثير بعض المتغيرات الديمغرافية على جودة الحياة الوظيفية لدى أساتذة كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية لتحقيق أهداف الدراسة استخدم الباحثان المنهج الوصفي التحليلي وقد تكون مجتمع الدراسة من أساتذة الجامعة محلا لدراسة وبالغ عددهم 776 أستاذًا وقد استخدم الباحثان أداة الاستبيان الذي أعده لجمع البيانات وبعد إجراء خطوات البحث العلمي تم التوصل لنتيجة الدراسة ذات الدلالات الإحصائية والتي تتصع على أنه لا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات تقدير أفراد العينة لمستوى جودة الحياة لديهم وعلاقته بمتغير عدد سنوات الخدمة ومتغيرات أخرى.

(حمادة، 2017)

2.2 مناقشة نتائج الفرضية الجزئية الأولى:

انطلاقاً من النتائج المتحصل عليها في الجدول رقم (19) التي توضح نتائج العلاقة بين الاعتبارات الإنسانية والإبداع الأكاديمي لدى أساتذة الجامعة لكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية ابن خلدون - تيارت ولتحقق من الفرضية من خلال معامل الارتباط بيرسون الذي قدر بـ 0.13 عند مستوى الدلالة 0.26 وهي قيمة غير دالة إحصائياً تؤكد على عدم وجود علاقة ما بين متغيرات السابق ذكرها، وبالتالي تحقق الفرضية الجزئية الأولى وبالتالي تحقق الفرضية التي تنص على أن لا توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية ما بين الاعتبارات الإنسانية والإبداع الأكاديمي وعليه نستنتج أن الاعتبارات الإنسانية لا تساهم في تحقيق الإبداع الأكاديمي وهذا قد يؤدي إلى عدة عوامل من بينها عدم الشعور الأساتذة بالمعاملة العادلة والمنصفة من طرف الإدارة للأساتذة الجامعيين ولقد أشارت عدة دراسات نجد من بينها دراسة الشايب خولة (2018) في جامعة ورقلة والتي هدفت لدراسة الممارسات التدريسية الإبداعية

وكل من قيم العمل والقيادة التحويلية، ودراسة أثر متغيرات الجنس والخبرة المهنية والتخصص الدراسي على الممارسات الإبداعية الأكاديمية للأساتذة. ولتحقيق هدف هذا البحث تم الاعتماد على المنهج الوصفي، واستخدام استبيان الممارسات التدريسية الإبداعية، وبعد التأكد من صلاحية أدوات البحث تم تطبيقها على عينة مكونة من (192) أستاذاً تم اختيارهم بطريقة عشوائية من أساتذة التعليم الابتدائي، وبعد معالجة البيانات إحصائياً توصل البحث إلى أن مستوى استخدام الأستاذ للممارسات الأكاديمية الإبداعية منخفض، وأنه لا توجد فروق في استخدام مديري المدارس للقيادة التحويلية من وجهة نظر الأساتذة باختلاف جنسهم وخبرتهم المهنية وتخصصهم الدراسي والتفاعل بينها، ولا توجد فروق دالة في قيم العمل لدى أساتذة التعليم الابتدائي تعزى لكل من الجنس والخبرة المهنية والتخصص الدراسي والتفاعل بينها. (الشايب، 2018)

وقد اتفقت دراسة سعيد فيصل، محمد ومحجوب، ياسر محمد 2016، والتي هدفت إلى الكشف عن آراء أعضاء هيئة التدريس بالأقسام التربوية بكلية التربية بجامعة الخرطوم وهي قسم أصول التربية، وتقنيات التعليم والمناهج وطرق التدريس، وعلم النفس التربوي والتربية الخاصة والتربية الفنية والتربية الرياضية والتعليم ما قبل المدرسي في تقديم اقتراحات لتطوير وظيفة التدريس في الأداء الأكاديمي والمهني لعضو هيئة التدريس بجامعة الخرطوم، في ضوء المواصفات الدولية للجودة (ISO 9002)، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي وتم تصميم إستبانة مفتوحة وانتهت الدراسة لعدة نتائج وتوصيات أهمها: الاعتماد علي معايير (ISO 9002) في جودة أداء عضو هيئة التدريس أكاديمياً ومهنياً بجامعة الخرطوم، ونشر ثقافة الجودة والاهتمام بالبيئة التعليمية، ودعم تدريب الأستاذ الجامعي بالجامعة.

3.2 مناقشة نتائج الفرضية الجزئية الثانية

انطلاقاً من النتائج المتحصل عليها في الجدول رقم (20) التي توضح نتائجها اختبار العلاقة ما بين اتخاذ القرار والإبداع الأكاديمي لدى أساتذة جامعة لكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية ابن خلدون تيارت وللتحقق من صدق الفرضية من خلال معامل الارتباط بيرسون الذي قدر بـ 0.14 عند مستوى الدلالة 0.23 وهي قيمة غير دالة إحصائياً تؤكد على عدم وجود علاقة بين المتغيرات السابق ذكرها وبالتالي تحقق الفرضية الجزئية الثانية التي تنص على أن لا توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين اتخاذ القرار والإبداع الأكاديمي لدى أساتذة الجامعة وعليه نستنتج أن اتخاذ القرار لدى الأستاذ الجامعي لا يساهم في تحقيق الإبداع الأكاديمي وهذا قد يعود إلى عدة عوامل من بينها عدم الاستشارة العامة للأساتذة في بعض القرارات المهمة بالجامعة وكذلك عدم إشراكهم في وضع الخطط التطويرية للعمل واقتصارهم على إشراك فئة معينة، وقد توافقت مع دراستنا العديد من الدراسات نجد من بينها دراسة الغويل الكبير 2019، بعنوان تطوير الأداء الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس لأعضاء هيئة التدريس، والتي توصلت، الدراسة إلي تعرف والكشف عن مستوي الإنجاز الأكاديمي لدي أعضاء هيئة التدريس بكلية الآداب زلتين بالجامعة الأسمرية الإسلامية؛ من خلال الكشف عن درجة الإنجاز الأكاديمي لدي الأعضاء والكشف عن طبيعة التباينات بين متغيرات النوع - العمر - المؤهل العلمي - الدرجة الأكاديمية - عدد سنوات الجيزة - مكان الحصول علي الشهادة العليا وتأثيرها في مستوي الإنجاز الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس. واستخدمت الدراسة المسح الاجتماعي الشامل كأدوات المنهج الوصفي الكلي لأعضاء هيئة التدريس بالكلية من أقسامها المختلفة؛ وتوصلت الدراسة إلي عدة نتائج: أهمها أن اتجاهات أعضاء هيئة التدريس نحو الأداء التنظيمي وخدمة المجتمع مرتفعا إلي حد ما، بينما كان متوسطا في مجال البحث العلمي، وهناك تباين جوهري بين متغيرات (النوع - العمر - المؤهل) فيما يتعلق بتأثيرها في اتجاهات أعضاء هيئة التدريس نحو مستوي الإنجاز الأكاديمي. وأوصت الدراسة بضرورة تحسين ظروف العمل بالمؤسسات الأكاديمية واعتماد جودة الأداء الأكاديمي للأستاذ الجامعي

كمعيار ومحك أساسي في منح الترقيات العلمية، إلى جانب البحث العلمي، وإجراء ملتقيات تدريب للأساتذة بصفة مستمرة، والاطلاع على خبرات الدول المتقدمة في طرق تقييم أداء الأستاذ الجامعي.

وقد أشارت دراسة (مرابط مريم، 2016) حيث تخلص هذه الدراسة الميدانية والتي بعنوان الثقافة التنظيمية والإبداع لدى أساتذة الجامعة البحث حول: هل هناك علاقة بين الثقافة التنظيمية على الإبداع لدى أساتذة الجامعة؟ تفرعت منه ثلاث تساؤلات فرعية التالية نجد منها التساؤل الذي ينص على أن المشاركة في اتخاذ القرارات تساهم في حل المشكلات لدى أساتذة الجامعة والإبداع لديهم. وقد وظفت هذه الدراسة المنهج الوصفي، أم أدواتها الأساسية فقد تمثلت في الاستمارة والملاحظة والسجلات والوثائق وتمثل مجتمع الدراسة في فئة من أساتذة كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، ويتم اختيار 43 أستاذ في الجامعة وقد استنتج من نتائج الدراسة أن المشاركة في اتخاذ القرار لاتساهم في زيادة الإبداع و التجديد لكون أنه لا يوجد هناك إشراك لهم في القرارات المتخذة وبالتالي لا يمكن أن يكون هناك إسهام لهم في حل المشكلات التشريعات والقوانين التي تمس قابلية التغيير لدى أساتذة الجامعة من خلال وجود عدالة في القوانين المعتمدة ودعوتها التطوير والتجديد.

2-4 مناقشة نتائج الفرضية الجزئية الثالثة

انطلاقاً من النتائج المتحصل عليها في الجدول رقم (21) التي توضح نتائج اختبار العلاقة بين الرضا الوظيفي والإبداع الأكاديمي لدى أساتذة جامعة ابن خلدون وللتحقق من صحة الفرضية من خلال معامل الارتباط بيرسون الذي قدر بـ 0.14 عند مستوى دلالة 0.24 وهي قيمة غير دالة إحصائياً تؤكد على عدم وجود العلاقة بين المتغيرات السابق ذكرها وبالتالي تحقق الفرضية الجزئية الثالثة التي تنص على أن لا توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين الرضا الوظيفي والإبداع الأكاديمي لدى أساتذة الكلية وعليه نستنتج أن تحقق الرضا الوظيفي لا يساهم في الإبداع الأكاديمي وهذا قد يعود إلى عدة عوامل من بينها التحديد الذاتي للدور التكوينية التي يلتحق بها الأساتذة وكذلك عدم المكافئة على الجهود المبذولة في تدريس

الطالبة وكذلك عدم التقديم العادل للحوافز المادية والمعنوية من طرف الإدارة الوصية ولقد أشارت عدة دراسات لذلك نجد من بينها دراسة (روان حمدان، ياسمين الساكت 2011) والتي هدفت إلى أثر الحوافز على الولاء التنظيمي للأفراد العاملين في المؤسسات الحكومية رام الله فلسطين والتي توصلت إلى أن الحوافز المادية لها أثر على الولاء التنظيمي لدى الأفراد العاملين في مؤسسات مدينة نابلس.

وفي نفس السياق أثبت دراسة (العتيبي، السقراط، 1997) والتي توصلت إلى أن خصائص العمل من بينها المكافئة والحوافز وسنوات الأقدمية لها تأثير على الولاء التنظيمي، وفي نفس السياق نجد أنه أشارت دراسة (السعيد بلعيد، 2022) والتي درست الرضا الوظيفي لدى الأستاذ الجامعي بجامعة خنشلة وعلاقته بأدائه المهني العلاقة بين المتغيرين الرضا الوظيفي والأداء والإبداع المهني وهذا عبر دراسة عينة مكونة من 67 فردا وتوصلت النتائج الإحصائية للدراسة بأنه لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين كل من الرضا الوظيفي للأستاذ الجامعي والإبداع المهني والأداء الوظيفي لهما، كما أكدت دراسة الشمري، مشعان بين ضيف الله وآخرون، 2018، التي هدفت إلى التعرف على واقع التطوير الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس في جامعة حائل ومعوقاته، ومتطلبات تطويره؛ بالإضافة إلى تحديد الفروق ذات الدلالة الإحصائية في استجابات أفراد عينة الدراسة، واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي المسحي، وكانت أهم النتائج: أن أكثر المعوقات إلحاحاً هي قلة المحفزات لعضو هيئة التدريس المتميز تدريسياً، وكثرة الأعباء الإدارية والتدريسية، وقلة الحوافز الدافعة للتطوير الذاتي والمهني، وأوصت الدراسة بضرورة دعم وتسهيل إجراءات حضور ومشاركة عضو هيئة التدريس في المؤتمرات العلمية والدورات التدريبية المحلية والدولية .

كما توافقت مع دراسة سيد، سماح محمد محمد، 2021، هدفت الدراسة الكشف عن أهمية برامج التعاون الدولي للجامعات في تحسين جوده التدريس والتعليم والبحث والقيادة والخدمات، بالإضافة إلى تطوير البرامج الأكاديمية، ورفع مستوى الأداء لأعضاء هيئة التدريس والطلاب وزيادة المشاريع البحثية، وتعزيز استخدام التكنولوجيا من خلال البحث والتطور المشترك

والشراكات الدولية. واعتمدت الدراسة علي المنهج الوصفي، وتوصلت الدراسة لعدة نتائج من أهمها: أن التعاون الدولي فتح مجالاً أمام الأكاديميين والباحثين للتعاون مع نظرائهم الأجانب؛ مما يحقق الإنجاز والتقدم الأكاديمي والعلمي، وتطوير المناهج الدراسية، والدرجات العلمية بالتعاون مع المؤسسات الشريكة، وأوصت الدراسة بضرورة العمل علي التنسيق لتبادل المعلومات والبحوث والدراسات والنشرات والدوريات والإحصاءات مع الهيئات والمنظمات والجامعات الإقليمية والدولية.

واستنتجت أن لا يوجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين كل من الرضا الوظيفي للأستاذ الجامعي والإبداع المهني والأداء الوظيفي لهما يؤيد الفرضية الجزئية الأخيرة لدراستنا.

3. قيود الدراسة :

لعل أبرز القيود التي عرقلت لنا الدراسة كانت متمثلة في :

1- قيود في توزيع الإستبيان :واجهنا صعوبة في توزيع الإستبيانات والحصول على عينة كافية من المشاركين وهذا راجع لإحتمالية الوصول إلى الفئة المستهدفة أو ضيق الوقت المتاح لجمع البيانات

2- تأثير شهر رمضان: تمت الدراسة في شهر رمضان ،فقد يؤثر صيام الأشخاص على تجاوبهم وقدرتهم على المشاركة في الدراسة والإجابة على الإستبيانات

3- رفض بعض الأساتذة المشاركة: واجهنا تحديا عند رفض بعض الأساتذة المشاركة في الدراسة أو الإجابة عن الإستبيان هذا الرفض الزمنا أن نبحت عن أساتذ آخرين وتضييع الوقت مع ضيقه وعرقله لدراستنا.

خاتمة

خاتمة:

ختاما توصلت الدراسة إلى أن الجامعة من أهم مؤسسات المجتمع، كونها مركز إشعاع وتطوير الفكر والحجر الأساس في عملية البناء والتنمية، من خلال تنوير الوعي، وبعث مجتمعاتها نحو الرقي والازدهار فهي المعنية بتوليد المعرفة، وتقديم الخبرة الكافية لتحقيق عملية استثمار واعية وهادفة لتنمية القدرات البشرية وتفعيل إمكانياتها الإبداعية، من أجل مجتمع يسوده العلم والأخلاق، والترقي بالكفاءة البشرية نحو أعلى سلم التميز والابتكار.

ولعل ذلك ما أوجب عليها تبني معايير جديدة وأنماط استراتيجية حديثة، من أجل الوقوف في موقع خاص يضمن مستوى جودة خدماتها، باعتبار الاهتمام بتوفير بيئة عمل مناسبة أداء المورد البشري أهم ما يمكن التركيز عليه في المؤسسة الجامعية، حتى تضمن تفعيل قدرات أفرادها نحو الارتقاء والتميز، خاصة أنها أضحت تعي جليا أن فهم بيئة العمل وكل ما يحيط بها من أبعاد ومؤثرات، قد أصبح الأسلوب الأمثل للتعرف على أهم المؤثرات المباشرة في سلوك المورد البشري ودوافعه، نحو تبني أسلوب المبادأة والتجديد من عدمه، وبالتالي فإن الجامعة أما تحدي جاد نحو توفير وتكيف بيئة عمل خالقة للإبداع تسمح بالتفاعل الإيجابي داخلها وتشجيع الاجتهاد الشخصي لمواردها على توليد الأفكار النيرة وتبني الأساليب الحديثة لأداء وتفعيل الذات المحفزة نحو الابتكار والتجديد، وذلك من خلال إمدادهم بالقوة اللازمة لتملك زمام الأمور وخلق الفرصة أمامهم إمكانياتهم في التصدي لجميع الظروف الطارئة بما يضمن الفرصة الكفيلة أمامهم لإثبات قدراتهم، استثمار أدائهم بأفضل وجه وأعلى معايير الامتياز .

وبالنظر إلى الإبداع على أنه من أهم مطالب النجاح، وأعلى مقاصد التميز والابتكار لكونه من أهم نجاحها، فإن ذلك جعله من أهم المواضيع التي البد أن مقومات المؤسسات الناجحة والتميزة في أدائها وتحظى بكثير من العناية والحيطه من قبل المؤسسة، خاصة الاعتبار مكون جوهري في تحريك واستثارة سلوك المورد وتحفيزه على إخراج قدراته الكامنة، بأكبر قدر من الطالقة والمرونة والمبادرة والإحساس بالمشكلات والقدرة على تصور بدائل عديدة للتعامل معها والعمل على توليد أفكار جديدة ومثمرة تسهم في زيادة عملية الارتباط الشخصي بالعمل وتفعيل مهارات وقدرات الأفراد نحو بلوغ أعلى مستويات الأداء المتميز الباعث على الابتكار والتجديد بلوغ أسمی الأهداف.

اقتراحات وآفاق الدراسة:

- 1- تعزيز التواصل الاجتماعي: لابد على المؤسسات الجامعية تشجيع الاساتذة الجامعين على بناء شبكات اجتماعية داخل المجتمع الاكاديمي وخارجه، فهذا يساهم في تعزيز العلاقات الاجتماعية والدعم المتبادل بين الأساتذة.
- 2- تحسين بيئة العمل والتوازن بين الحياة العملية الشخصية يشمل ذلك عقد اجتماعات دورية لتعزيز التواصل بين الأساتذة والإدارة، مع تقديم حوافز مادية ومعنوية وامتيازات للاساتذة، توفير السكنات الوظيفية والفضاءات الترفيهية يهدف كل ذلك إلى تحسين جودة الحياة وتوفير بيئة عمل مشجعة للإبداع الأكاديمي
- 3- برنامج دعم صحي شامل: توفير مراكز اللياقة البدنية والمرافق الصحية والإستشارات النفسية وكذلك ورشات العمل المتعلقة بالبحث العلمي يهدف كل ذلك إلى دعم الصحة النفسية والجسمية للأستاذ الجامعي من ما يساهم في زيادة الإبداع الأكاديمي.

قائمة المراجع

قائمة المراجع:

1. أبو ميالة، فداء حسن.(2018). الإبداع في الجامعة الفلسطينية وسبل تطويرها من وجهة نظر الأكاديميين، مذكرة ماجستير غير منشورة في إدارة الأعمال بجامعة الجليل 1971 بنتكنك: فلسطين.
2. جاد الرب، السيد. (2006). إدارة الموارد الفكرية والمعرفية في منظمات الأعمال العصرية، القاهرة، دار النهضة العربية.
3. حجازي، إسماعيل، ومعاليم، سعاد.(2014). تسير الموارد البشرية من خلال المهارات (ط1). الأردن: دار أسامة للنشر والتوزيع
4. حرمة الضاوية، خليل منال. (2021). جودة الحياة العمل وأثرها على تحسين أداء الموارد البشرية، مذكرة ماستر، تخصص إدارة أعمال.
5. الخطيب، أحمد، ومعايعه، عادل سالم.(2009). الإدارة الحديثة: نظريات واستراتيجيات ونماذج حديثة(ط1). عمان: عالم الكتب الحديث
6. الدباغ، عصام عبد الوهاب.(2018). إدارة الأفراد. الأردن: دار طهران للنشر والتوزيع.
7. ربيح، نعيمة.(2018). معوقات الإبداع لدى الأستاذ في الجامعة الجزائرية، أطروحة دكتوراه غير منشورة في علم الاجتماع التنظيم والعمل، جامعة محمد لمين دباغين، سطيف:2 الجزائر.
8. السكارنه، 2010، التخطيط الاستراتيجي .غزة: دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة.
9. السويدان، السويدان، طارق محمد.(2004) مبادئ الإبداع. الخليج: قرطبة للنشر والتوزيع.
10. الشمري، مشعان بن ضيف الله مقبل، والعمرو، عبد العزيز بن رشيد فهد. (2018). التطوير الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس في جامعة حائل. مجلة العلوم الإنسانية.جامعة حائل.
11. الطيف، عبد الكريم.(2017). محاضرات في إدارة الإبداع والابتكار، مذكرة ماجستير غير منشورة في علوم التسيير بجامعة 20أحمد بوقرة، بومرداس: الجزائر.
12. عمومن، رمضان، وبين زاهي، منصور. (2013). معوقات الإبداع بالإدارة المحلية لمقر ولاية ورقلة، العدد (12): مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة عمار ثليجي، قاصدي مرياح: الاغواط، ورقلة: الجزائر.

13. قريشي هاجر وباديسي فهيمة. (2016). جودة الحياة الوظيفية على الأداء الوظيفي دراسة حالة بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة عبد الحميد مهري جامعة قسنطينة، 02 مجلة دراسات اقتصادية، العدد 03.
14. ماضي هالة ياسمين، هميسي عبير. (2021). جودة الحياة لدى الأستاذ الجامعي في ظل جائحة كوفيد19، مذكرة ماستر، تخصص علم النفس المدرسي.
15. محمد إبراهيم الأعمى وأبو بكر حسن الشركسي. (2017)، أثر جودة حياة العمل على الإبداع الإداري دراسة ميدانية في الجامعة الأسمرية الإسلامية من وجهة نظر العاملين فيها، مجلة العلوم الاقتصادية والسياسية، العدد 09.
- مريم شيخي: طبيعة العمل وعلاقتها بجودة الحياة - دراسة ميدانية في ظل بعض المتغيرات- مذكرة ماجستير، جامعة تلمسان، الجزائر.
16. نجم، عبود نجم. (2003). إدارة الابتكار. الأردن: دار وائل للنشر والتوزيع.
17. الوزير، الحسن علي. 2015، الإبداع والابتكار. عمان: الهندسة الصناعية والإنتاجية، خطوط الإنتاج والتصنيع.
18. وصوص، ديمة محمد، والجوارنة، المعتمص بالله والعطيات، خالد. (2015). "درجة ممارسة الأدوار الأكاديمية لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة الحسين بن طلال". الجامعة الأردنية. عمان. الأردن. مجلة دراسات العلوم التربوية .

الملاحق

الملحق رقم 01: نسخة من طلب التحكيم الاستبيان

نسخة من طلب التحكيم:

الموضوع: طلب تحكيم

يقوم الباحثان بإجراء دراسة ميدانية في إطار إعداد مذكرة التخرج المكتملة لنيل شهادة الماستر بعنوان جودة الحياة وعلاقتها بالإبداع الأكاديمي لدى الأستاذ الجامعي بكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية ابن خلدون تيارت وقد قام الباحثان بإعداد استبيان من خلال الاطلاع على مجموعة الدراسات السابقة والذي يعبر عن آراء واتجاهات أفراد العينة المستهدفة. لذا نرجو من سيادتكم التكرم . بتحكيم . هذا الاستبيان من خلال إبداء رأيكم ومقترحاتكم بشأن فقراته وذلك من حيث

وهنا أحيطكم أن علما أن تساؤلات الدراسة كانت على النحو التالي:

هل توجد علاقة ارتباطية بين جودة الحياة والإبداع الأكاديمي لدى الأستاذ الجامعي بكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية ابن خلدون تيارت.

هل توجد علاقة ارتباطية للاعتبارات الإنسانية بين والإبداع الأكاديمي لدى الأستاذ الجامعي بكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية ابن خلدون تيارت.

هل توجد علاقة ارتباطية بين الرضا الوظيفي والإبداع الأكاديمي لدى الأستاذ الجامعي بكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية ابن خلدون تيارت .

هل توجد علاقة ارتباطية بين المشاركة في اتخاذ القرارات والإبداع الأكاديمي لدى الأستاذ الجامعي بكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية ابن خلدون تيارت.

كما كانت الفرضيات على النحو التالي:

لا توجد علاقة ارتباطية دالة إحصائيا بين جودة الحياة والإبداع الأكاديمي لدى الأستاذ الجامعي بكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية ابن خلدون تيارت.

لا توجد علاقة ارتباطية دالة إحصائيا للاعتبارات الإنسانية بين والإبداع الأكاديمي لدى الأستاذ الجامعي بكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية ابن خلدون تيارت.

لا توجد علاقة ارتباطية دالة إحصائيا بين الرضا الوظيفي والإبداع الأكاديمي لدى الأستاذ الجامعي بكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية ابن خلدون تيارت .

لا توجد علاقة إرتباطية دالة إحصائيا بين المشاركة في اتخاذ القرارات والإبداع الأكاديمي لدى الأستاذ الجامعي بكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية ابن خلدون تيارت.

أما بخصوص التعاريف الإجرائية فكانت على النحو التالي :

جودة الحياة: هو الانطباع العام الذي يسود بين هيئة التدريس عن أعمالهم وإدراكهم لبيئة العمل الجامعية المادية والمعنوية والقادرة على إشباع حاجاتهم الوظيفية والوجدانية وتمكنهم من إنجاز المهمات الموكلة إليهم بنجاح وهو مجموع الدرجات التي يتحصل عليه الأستاذ الجامعي من خلال الإجابة على فقرات الاستبيان المعد لجودة الحياة التي يستخدمها الطالبان.

الإعتبرات الإنسانية:

وهو مجموع الدرجات التي يتحصل عليه الأستاذ الجامعي من خلال الإجابة على فقرات الاستبيان المعد للاعتبرات الإنسانية.

الرضا الوظيفي: إن اصطلاح الرضا الوظيفي يستخدم للدلالة على مشاعر العاملين اتجاه العمل بنفس الطريقة التي تستخدم عبارة نوعية الحياة المعيشية لوصف ردود فعل أو انطباعات الفرد عن الحياة بشكل عام وهو مجموع الدرجات التي يتحصل عليه الأستاذ الجامعي من خلال الإجابة على فقرات الاستبيان المعد لرضا الوظيفي

المشاركة في اتخاذ القرارات: يمكن الافتراض أو القول بأن المشاركة العمالية، هي مشاركة العامل ذهنيا وجسديا في العمل وفي نشاطاته، والمساهمة في أهدافه، وتحمل المسؤولية إزاء أنشطة وأهداف المؤسسة وهو مجموع الدرجات التي يتحصل عليه الأستاذ الجامعي من خلال الإجابة على فقرات الاستبيان المعد لجودة الحياة.

الإبداع الأكاديمي: هو تلك المهارات والسلوكيات التي يمارسها الأستاذ الجامعي على شكل تقديم أفكار جديدة في أسلوب العمل وهو مجموع الدرجات التي يتحصل عليه الأستاذ الجامعي من خلال الإجابة على فقرات الاستبيان المعد للإبداع الأكاديمي التي يستخدمها الطالبان.

علما بان قياس درجة استجابات المبحوثين على فقرات الاستبيان يكون على وفق سلم ليكرت الخماسي

غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة	البدیل
1	2	3	4	5	الترميز (+)
5	4	3	2	1	(-)

وهنا نسخة من الاستبيان المقدم للاساتذة من أجل

التحكيم :

جامعة ابن خلدون - تيارت

كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية

قسم العلوم الاجتماعية

شعبة علم النفس



تخصص علم النفس العمل والتنظيم وتسيير الموارد البشرية.

السنة الثانية ماستر.

اسم ولقب الأستاذ:

التخصص:

الدرجة العلمية:

مؤسسة الانتماء:

استبيان للتحكيم

تحية طيبة وبعد :

السلام عليكم ورحمة الله، في إطار تحضير مذكرة التخرج لنيل شهادة درجة الماستر في علم النفس العمل والتنظيم وتسيير الموارد البشرية، عنوانها: جودة الحياة في العمل لدى الأستاذ الجامعي وعلاقته بالإبداع الأكاديمي ، تحت إشراف أ/د: ديدة هواري. نطلب منكم أستاذي الكريم تحكيم أداة القياس المتمثلة في الاستبيان الذي هو بين أيديكم ونرجو منكم إفادتنا بملاحظاتكم القيمة المستقاة من خبرتكم العلمية.

البعد	الفقرات	تقيس	لا تقيس	واضحة	غير واضحة	تعديل
-------	---------	------	---------	-------	-----------	-------

قائمة الملاحق

					1- أتعامل مع زملائي بكل ود واحترام.	
					2- أسعى إلى تقوية علاقتي بزملائي في العمل.	الاعتبارات الإنسانية
					3- أسعى إلى تقوية علاقتي بزملائي في العمل.	
					4- أبادر في مساعدة زملائي.	
					5- لدي القدرة على التفاعل والاتصال مع الزملاء.	
					6- أحقق ذاتي من خلال العمل الجماعي.	
					7- أشارك زملائي العاملين في المناسبات الاجتماعية المختلفة.	
					8- أشعر بمعاملة الإدارة للأساتذة بالعدل والإنصاف.	
					9- يقدم لي المدير المساعدة في حل المشكلات الخاصة.	
					10- يسود الجامعة جو من الحب والألفة.	
					11- أستشار في بعض القرارات المهمة بالجامعة.	
					12- أشارك في وضع الخطط التطويرية للعمل.	
					13- أساهم بأفكار وآراء بناءة تخدم العمل الجامعي.	
					14- أفوض ببعض الصالحيات من قبل المدير.	
					15- أساهم في حل مشكلات العمل داخل الجامعة.	
					16- أشارك في التخطيط للجدول الجامعي.	
					17- أساهم في إدراج بعض الموضوعات على جدول أعمال الاجتماعات الجامعية.	
					18- أحدد الدورات التدريبية التي سألتحق به.	
					19- أشعر بالرضا لاختياري مهنة التعليم.	
					20- أشعر بالأمن والاستقرار الوظيفي.	
					21- أكافأ على الجهود التي أبذلها في التدريس.	الرضا الوظيفي
					22- أشعر بالراحة عندما تقدم لي الحوافز المادية والمعنوية.	
					23- أشعر بأن قرارات الترقية تتم بطريقة عادلة.	

					24- أشعر بالرضا عن الدورات التدريبية لتحسين الأداء.
					25- أنجز عملي بالدافعية الكافية.

المتغير الثاني: الإبداع الأكاديمي.

البعد	الفقرة	تقيس لا تقيس	واضحة غير واضحة	تعديل
الأصالة	1- أنجز ما يسند إلى من أعمال بأسلوب متجدد.			
	2- أجد أن إجراءات العمل بحاجة إلى عملية تطوير مستمرة.....			
	3- أحاول الابتعاد عن التقليد في حل المشكلات التي في العمل.....			
	4- لدي القدرة على تقديم حلول جديدة للمشكلات التي تقع في العمل.....			
الطلاقة	5- لدي القدرة على طرح الأفكار الجديدة لتطوير العمل بسهولة.....			
	6- لدي القدرة على طرح الأفكار والحلول السريعة لمواجهة المشكلات.....			
	7- لدي القدرة على تقديم أكثر من فكرة في خلال فترة زمنية قصيرة.			
المرونة	1- أنوع في استخدام آليات العمل استجابة للمستجدات في بيئة العمل.....			
	2- واكب التطورات والتغيرات التكنولوجية في بيئة العمل.....			
	10- أسعى للحصول على الأفكار والاقتراحات التي تسهم في حل مشكلات العمل.....			
	11- احرص على الاستفادة من انتقادات والملاحظات التي يبديها زملاء العمل.....			
	12- أتنبأ بمشكلات العمل قبل حدوثها.....			

قائمة الملاحق

					13-أخطط لمواجهة مشكلات العمل الممكن حدوثها.....	الحساسية للمشكلات
					14-أحرص على معرفة أوجه القصور أو الضعف فيما أقوم به.....	
					15-أمتلك رؤية دقيقة لاكتشاف المشكلات التي يعاني منها الآخرون.....	
					16-لدي القدرة على تنظيم أفكاري.....	القدرة على الربط والتحليل
					17- أحدد تفاصيل العمل قبل البدء بتنفيذه.....	
					18-لدي القدرة على تجزئة مهام العمل.....	
					19- لدي القدرة على تحليل مهام العمل.....	

الملاحظات:

.....

.....

.....

الملحق رقم 02: قائمة الأساتذة المحكمين:

التخصص	الرتبة	الأستاذ
علم نفس عمل وتنظيم وتسيير موارد بشرية	أستاذ محاضر أ	قرينعي أحمد
علم نفس عمل وتنظيم وتسيير موارد بشرية	دكتور أستاذ محاضر أ	بن موسى سمير
علم نفس عمل وتنظيم وتسيير موارد بشرية	أستاذ محاضر أ	لصفر رضا
علم نفس عمل وتنظيم وارغونميا	دكتورة أستاذة محاضر أ	أوبراهم ويزة
علم نفس عمل وتنظيم وارغونميا	أستاذة محاضر أ	حمدادة ليلي

الملحق رقم (03): الإستبيان في الصورة النهائية
جامعة ابن خلدون - تيارت

تخصص علم النفس العمل والتنظيم

وتسيير الموارد البشرية.

استبيان

أستاذي الكريم /أستاذتي الكريمة

يسعدني اختياركم ضمن عينة الدراسة التي تحمل عنوان جودة الحياة في العمل لدى الأستاذ الجامعي وعلاقتها بالإبداع الأكاديمي وذلك لاستكمال متطلبات نيل درجة ماستر تخصص علم النفس العمل والتنظيم وتسيير الموارد البشرية.

نضع بين ايديكم الاستبانة الخاصة بهذه الدراسة راجين منكم التكرم بالإجابة، علما أن المعلومات الواردة هي لغاية الدراسة والبحث وستعامل بسرية تامة.

تقبلوا منا فائق الاحترام

المعلومات الشخصية:

النوع الاجتماعي: ذكر () أنثى ()

السن: أقل من 35 () من 35 فما فوق ()

القسم: الإنسانية () الاجتماعية ()

الاقدمية في العمل: أقل من 5 سنوات () أكثر من 5 سنوات ()

الاستبيان الخاص بجودة الحياة في العمل.

غير	غير	محايد	موافق	موافق	الفقرات
-----	-----	-------	-------	-------	---------

قائمة الملاحق

موافق بشدة	موافق		بشدة		
					1- أتعامل مع زملائي بكل ود واحترام.
					2- أسعى إلى تقوية علاقتي بزملائي في العمل.
					3- أبادر في مساعدة زملائي.
					4- لدي القدرة على التفاعل والاتصال مع الزملاء.
					5- أحقق ذاتي من خلال العمل الجماعي.
					6- أشارك زملائي العاملين في المناسبات الاجتماعية المختلفة.
					7- أشعر بمعاملة الإدارة للأساتذة بالعدل والإنصاف.
					8- يقدم لي المدير المساعدة في حل المشكلات الخاصة.
					9- يسود الجامعة جو من الحب والألفة.
					10- أستشار في بعض القرارات المهمة بالجامعة.
					11- أشارك في وضع الخطط التطويرية للعمل.
					12- أساهم بأفكار وآراء بناءة تخدم العمل الجامعي.
					13- أفوض ببعض الصالحيات من قبل المدير.
					14- أساهم في حل مشكلات العمل داخل الجامعة.
					15- أشارك في التخطيط للجدول الجامعي.
					16- أساهم في إدراج بعض الموضوعات على جدول أعمال الاجتماعات الجامعية.
					17- أحدد الدورات التدريبية التي سألتحق به.
					18- أشعر بالرضا لاختياري مهنة التعليم.
					19- أشعر بالأمن والاستقرار الوظيفي.
					20- أكافأ على الجهود التي أبذلها في التدريس.
					21- أشعر بالراحة عندما تقدم لي الحوافز المادية والمعنوية.
					22- أشعر بأن قرارات الترقية تتم بطريقة عادلة.
					23- أشعر بالرضا عن الدورات التدريبية لتحسين الأداء.
					24- أنجز عملي بالدافعية الكافية

الاستبيان الخاص بالإبداع الأكاديمي.

قائمة الملاحق

غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق بشدة	موافق	الفقرات
					1-أنجز ما يسند إلى من أعمال بأسلوب متجدد.
					12-أجد أن إجراءات العمل بحاجة إلى عملية تطوير مستمرة.
					3-أحاول الابتعاد عن التقليد في حل المشكلات التي تقع في العمل.
					4-لدي القدرة على تقديم حلول جديدة للمشكلات التي ألاقها في العمل.
					5- لدي القدرة على طرح الأفكار الجديدة لتطوير العمل بسهولة.
					6-لدي القدرة على طرح الأفكار والحلول السريعة لمواجهة المشكلات.
					7-لدي القدرة على تقديم أكثر من فكرة خلال فترة زمنية قصيرة.
					9-أواكب التطورات والتغيرات التكنولوجية في بيئة العمل.
					10-أسعى للحصول على الأفكار والاقتراحات التي تسهم في حل مشكلات العمل.
					11-أحرص على الاستفادة من انتقادات والملاحظات التي يبديها زملاء العمل.
					12-أنتبأ بمشكلات العمل قبل حدوثها.
					13-أخطط لمواجهة مشكلات العمل الممكن حدوثها.
					14-أحرص على معرفة أوجه القصور أو الضعف فيما

قائمة الملاحق

					أقوم به.
					15-أمتلك رؤية دقيقة لاكتشاف المشكلات التي يعاني منها الآخرون.
					16-لدي القدرة على تنظيم أفكارى.
					17-أحدد تفاصيل العمل قبل البدء بتنفيذه.
					18-لدي القدرة على تجزئة مهام العمل.
					19- لدي القدرة على تحليل مهام العمل.

الملحق رقم 04: مخرجات spss

Effectifs

Remarques		
Résultat obtenu		15-MAY-2023 14:42:51
Commentaires		
Entrée	Données	D:\الدراسة الأساسية سفيان.sav
	Ensemble de données actif	Ensemble_de_données1
	Filtrer	<aucune>
	Poids	<aucune>
	Scinder fichier	<aucune>
	N de lignes dans le fichier de travail	70
Gestion des valeurs manquantes	Définition des valeurs manquantes	Les valeurs manquantes définies par l'utilisateur sont traitées comme manquantes.
	Observations prises en compte	Les statistiques sont basées sur toutes les observations dotées de données valides
Syntaxe		FREQUENCIES VARIABLES=الجنس السن القسم الأقدمية /ORDER=ANALYSIS.
Ressources	Temps de processeur	00:00:00:00
	Temps écoulé	00:00:00:00

D:\[Ensemble_de_données1] الدراسة الأساسية.sav

Statistiques

		الجنس	السن	القسم	الأقدمية
N	Valide	70	70	70	70
	Manquante	0	0	0	0

Tableau de fréquences

الجنس					
		Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	ذكر	37	9,52	9,52	9,52
	أنثى	32	7,45	7,45	6,98
	4	1	4,1	4,1	0,100
	Total	70	0,100	0,100	

السن					
		Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	أقل من 5	32	7,45	7,45	7,45
	أكثر من 5	38	3,54	3,54	0,100
	Total	70	0,100	0,100	

القسم

قائمة الملاحق

		Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	انسانية	27	6,38	6,38	6,38
	اجتماعية	43	4,61	4,61	0,100
	Total	70	0,100	0,100	
الأقدمية					
		Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	اقل من 5	27	6,38	6,38	6,38
	اكثر من 5	41	6,58	6,58	1,97
	4	1	4,1	4,1	6,98
	5	1	4,1	4,1	0,100
	Total	70	0,100	0,100	

Corrélations

		ج. اعتبارات الاعتبارات	ج. اعتبارات 1	ج. اعتبارات 2	ج. اعتبارات 3	ج. اعتبارات 4	ج. اعتبارات 5	ج. اعتبارات 6	ج. اعتبارات 7	ج. اعتبارات 8	ج. اعتبارات 9	ج. اعتبارات 10
الاعتبارات ج.	Corrélation de Pearson	1	.455*	.695**	.290	.244	.736**	.761**	.795**	.654**	.776**	.743*
	Sig. (bilatérale)		.012	.000	.120	.194	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
1 اعتبارات ج.	Corrélation de Pearson	.455*	1	.418*	.408*	.241	.267	.143	.281	-.035-	.318	.284
	Sig. (bilatérale)	.012		.022	.025	.200	.154	.451	.133	.854	.087	.129
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
2 اعتبارات ج.	Corrélation de Pearson	.695**	.418*	1	.463*	.302	.311	.486**	.381*	.531**	.398*	.355
	Sig. (bilatérale)	.000	.022		.010	.105	.094	.007	.038	.003	.029	.054
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

قائمة الملاحق

3. اعتبارات ج.	Corrélation de Pearson	.290	.408*	.463*	1	.516**	-.187-	-.019-	-.066-	.029	.159	.215
	Sig. (bilatérale)	.120	.025	.010		.004	.323	.919	.731	.880	.402	.254
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
4. اعتبارات ج.	Corrélation de Pearson	.244	.241	.302	.516**	1	-.096-	.069	-.130-	.089	.140	-.029-
	Sig. (bilatérale)	.194	.200	.105	.004		.613	.718	.492	.640	.459	.878
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
5. اعتبارات ج.	Corrélation de Pearson	.736**	.267	.311	-.187-	-.096-	1	.756**	.830**	.323	.529**	.477*
	Sig. (bilatérale)	.000	.154	.094	.323	.613		.000	.000	.082	.003	.008
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
6. اعتبارات ج.	Corrélation de Pearson	.761**	.143	.486**	-.019-	.069	.756**	1	.705**	.457*	.520**	.399*
	Sig. (bilatérale)	.000	.451	.007	.919	.718	.000		.000	.011	.003	.029
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
7. اعتبارات ج.	Corrélation de Pearson	.795**	.281	.381*	-.066-	-.130-	.830**	.705**	1	.461*	.583**	.541*
	Sig. (bilatérale)	.000	.133	.038	.731	.492	.000	.000		.010	.001	.002
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
8. اعتبارات ج.	Corrélation de Pearson	.654**	-.035-	.531**	.029	.089	.323	.457*	.461*	1	.369*	.543*
	Sig. (bilatérale)	.000	.854	.003	.880	.640	.082	.011	.010		.045	.002
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
9. اعتبارات ج.	Corrélation de Pearson	.776**	.318	.398*	.159	.140	.529**	.520**	.583**	.369*	1	.606*
	Sig. (bilatérale)	.000	.087	.029	.402	.459	.003	.003	.001	.045		.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
1. اعتبارات ج.	Corrélation de Pearson	.743**	.284	.355	.215	-.029-	.477**	.399*	.541**	.543**	.606**	1
	Sig. (bilatérale)	.000	.129	.054	.254	.878	.008	.029	.002	.002	.000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

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

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

قائمة الملاحق

		قرارات.اتخاذ.ج	12ق.اتخاذ.ج	13ق.اتخاذ.ج	14ق.اتخاذ.ج	15ق.اتخاذ.ج
قرارات.اتخاذ.ج	Corrélacion de Pearson	1	.313	.755**	.813**	.466**
	Sig. (bilatérale)		.093	.000	.000	.009
	N	30	30	30	30	30
12ق.اتخاذ.ج	Corrélacion de Pearson	.313	1	.099	.102	-.218-
	Sig. (bilatérale)	.093		.604	.592	.248
	N	30	30	30	30	30
13ق.اتخاذ.ج	Corrélacion de Pearson	.755**	.099	1	.483**	.056
	Sig. (bilatérale)	.000	.604		.007	.771
	N	30	30	30	30	30
14ق.اتخاذ.ج	Corrélacion de Pearson	.813**	.102	.483**	1	.374*
	Sig. (bilatérale)	.000	.592	.007		.042
	N	30	30	30	30	30
15ق.اتخاذ.ج	Corrélacion de Pearson	.466**	-.218-	.056	.374*	1
	Sig. (bilatérale)	.009	.248	.771	.042	
	N	30	30	30	30	30

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

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

Corrélations

		الوظيفي.الرضا.ج	1الرضا.ج	2الرضا.ج	3الرضا.ج	4الرضا.ج	5الرضا.ج	6الرضا.ج	الرضا.ج 7	الرضا.ج
الرضا.ج	Corrélacion de Pearson	1	.654**	.660**	.505**	.348	.751**	.574**	.870**	.813**
	Sig. (bilatérale)		.000	.000	.004	.060	.000	.001	.000	.009
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
1الرضا.ج	Corrélacion de Pearson	.654**	1	.700**	.086	-.102-	.536**	.298	.615**	.466**
	Sig. (bilatérale)	.000		.000	.650	.592	.002	.110	.000	.009
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
2الرضا.ج	Corrélacion de Pearson	.660**	.700**	1	.224	.144	.352	.163	.584**	.374*
	Sig. (bilatérale)	.000	.000		.235	.448	.057	.389	.001	.009
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
3الرضا.ج	Corrélacion de Pearson	.505**	.086	.224	1	.531**	.064	.042	.304	.466**
	Sig. (bilatérale)	.004	.650	.235		.003	.738	.827	.103	.009
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
4الرضا.ج	Corrélacion de Pearson	.348	-.102-	.144	.531**	1	.133	.135	.152	.248
	Sig. (bilatérale)	.060	.592	.448	.003		.485	.476	.422	.009

قائمة الملاحق

5الرضاج	N	30	30	30	30	30	30	30	30	
	Corrélation de Pearson	.751**	.536**	.352	.064	.133	1	.606**	.780**	.61
	Sig. (bilatérale)	.000	.002	.057	.738	.485		.000	.000	.0
6الرضاج	N	30	30	30	30	30	30	30	30	
	Corrélation de Pearson	.574**	.298	.163	.042	.135	.606**	1	.409*	.2
	Sig. (bilatérale)	.001	.110	.389	.827	.476	.000		.025	.1
7الرضاج	N	30	30	30	30	30	30	30	30	
	Corrélation de Pearson	.870**	.615**	.584**	.304	.152	.780**	.409*	1	.84
	Sig. (bilatérale)	.000	.000	.001	.103	.422	.000	.025		.0
8الرضاج	N	30	30	30	30	30	30	30	30	
	Corrélation de Pearson	.816**	.453*	.397*	.490**	.210	.612**	.272	.843**	
	Sig. (bilatérale)	.000	.012	.030	.006	.264	.000	.147	.000	
9الرضاج	N	30	30	30	30	30	30	30	30	
	Corrélation de Pearson	.627**	.105	.161	.322	.294	.432*	.537**	.495**	.59
	Sig. (bilatérale)	.000	.582	.397	.083	.115	.017	.002	.005	.0
10الرضاج	N	30	30	30	30	30	30	30	30	
	Corrélation de Pearson	.393*	.118	.184	.253	-.022-	.073	.214	.131	.1
	Sig. (bilatérale)	.031	.536	.329	.178	.906	.701	.255	.489	.3
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	

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

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

Corrélations

	العمل الحياة جودة	الاعتبارات ج	قرارات اتخاذ ج	الوظيفي الرضا ج
العمل الحياة جودة	1	.858**	.562**	.814**
Corrélation de Pearson				
Sig. (bilatérale)		.000	.001	.000
N	30	30	30	30
الاعتبارات ج	.858**	1	.376*	.507**
Corrélation de Pearson				
Sig. (bilatérale)	.000		.040	.004
N	30	30	30	30
قرارات اتخاذ ج	.562**	.376*	1	.178
Corrélation de Pearson				
Sig. (bilatérale)	.001	.040		.346
N	30	30	30	30
الوظيفي الرضا ج	.814**	.507**	.178	1
Corrélation de Pearson				
Sig. (bilatérale)	.000	.004	.346	

N	30	30	30	30
---	----	----	----	----

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

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

Corrélations

	الربط على القدرة ا	الربط ا16	الربط ا17	الربط ا18	الربط ا19
Corrélation de Pearson	1	.269	.719**	.841**	.700**
الربط على القدرة ا Sig. (bilatérale)		.150	.000	.000	.000
N	30	30	30	30	30
Corrélation de Pearson	.269	1	.023	.070	-.271-
الربط ا16 Sig. (bilatérale)	.150		.902	.714	.147
N	30	30	30	30	30
Corrélation de Pearson	.719**	.023	1	.425*	.354
الربط ا17 Sig. (bilatérale)	.000	.902		.019	.055
N	30	30	30	30	30
Corrélation de Pearson	.841**	.070	.425*	1	.608**
الربط ا18 Sig. (bilatérale)	.000	.714	.019		.000
N	30	30	30	30	30
Corrélation de Pearson	.700**	-.271-	.354	.608**	1
الربط ا19 Sig. (bilatérale)	.000	.147	.055	.000	
N	30	30	30	30	30

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

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

Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
.865	24

Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
.768	19

الملحق رقم 05: تصريح شرفي خاص بالالتزام بقواعد النزاهة العلمية لإنجاز البحث



جامعة ابن خلدون - تيارت
كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية
قسم علم النفس و الأطفونيا و الفلسفة



تصريح شرفي

خاص بالالتزام بقواعد النزاهة العلمية لإنجاز بحث

(ملحق القرار الوزاري رقم 1082 المؤرخ في 2020/12/27 المتعلق بلقوائية ومحاربة السرقة العلمية)

أنا الممضي أدناه،

الطالب (ة) هانده كويك

05 JUN 2023

الحامل لبطاقة التعريف الوطنية رقم: 19.7.73.19 والصادرة بتاريخ: 2016/01/20

المسجل (ة) بكلية: علوم الإبتدائية والاجتماعية قسم: العلوم الإنسانية والاجتماعية

و المكلف بإنجاز أعمال بحث مذكرة التخرج ماستر عنونها:

جودة الحياة العملية للأستاذة الجامعية

بالإدراج الأكاديمي

شعبة: علم النفس تخصص: علم النفس العام والبيداغوجيا والتربية

أصرح بشرفي أنني ألتزم بمراعاة المعايير العلمية والمنهجية ومعايير الأخلاقيات المهنية للنزاهة الأكاديمية المطلوبة في إنجاز البحث المذكور أعلاه.

التاريخ

إمضاء المعني



جامعة ابن خلدون - تيارت
كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية
قسم علم النفس و الأطفونيا و الفلسفة



تصريح شرفي

خاص بالالتزام بقواعد النزاهة العلمية لإنجاز بحث

(ملحق القرار الوزاري رقم 1082 المؤرخ في 2020/12/27 المتعلق بالوقاية ومحاربة السرقة العلمية)

أنا الممضي أدناه،

الطالب (ة)

05 JUN 2023

الحامل لبطاقة التعريف الوطنية رقم: 139108 والصادرة بتاريخ: 2016/04/11

المسجل (ة) بكلية: العلوم الإنسانية والاجتماعية قسم: علم النفس والأطفونيا والفلسفة

و المكلف بإنجاز أعمال بحث مذكرة التخرج ماستر عنوانها:

جودة الحياة لدى الأساتذة الجامعيين وعلاقتها بالبدن الأعمى

شعبة: علم النفس تخصص: علم النفس السريري

أصريح بشرفي أنني ألتزم بمراعاة المعايير العلمية والمنهجية ومعايير الأخلاقيات المهنية للنزاهة

الأكاديمية المطلوبة في إنجاز البحث المذكور أعلاه.

التاريخ

إمضاء المعني

05 JUN 2023