

إدارة الذات: العلاقات والتأثيرات التفاعلية مع الأداء التنظيمي
دراسة تحليلية لآراء أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعة الإسلامية الأهلية في النجف الاشرف

م. م جنان شهاب احمد

جامعة القادسية/ كلية الادارة والاقتصاد/ قسم الاقتصاد

المستخلص:

تحظى الإدارة في المجتمعات المتقدمة باهتمام بالغ، سواء على مستوى المنظمات بكل أنواعها العامة والخاصة وبمختلف توجهاتها، فضلاً عن اهتمام المؤسسات الأكاديمية بها لقناعة تامة توصلوا إليها، على أنها السبب الرئيس لكل تقدم في مختلف مفاصل الحياة وصولاً إلى الرفاهية التي ينشدها الأفراد والمجتمعات على حد سواء، وعلى هذا الأساس انطلق البحث الحالي إلى الإجابة على عدد من التساؤلات الفكرية والتطبيقية التي تشير إلى أن هنالك علاقةً واثراً بين الإدارة من منظور معاصر والمتمثلة بالادارة الذاتية والأداء التنظيمي للمورد البشري لدى عينة ضمن قطاع التعليم الاهلي ممثلة بأعضاء الهيئة التدريسية للجامعة الإسلامية في النجف الاشرف والبالغ عددهم بـ(٩٣) تدريسي، وصيغت فرضيتان رئيستان وفق مخطط البحث الذي يعكس العلاقة بينهما، واستعملت الاستبانة بوصفها أداة رئيسة في جمع البيانات التي تم معالجتها وفق مجموعة من الاساليب الاحصائية الوصفية والاستدلالية.

وخرج البحث باستنتاجات شخّصت حقيقة واقع المتغيرات في المنظمة المبحوثة كان أبرزها ايجابية في توافر متغيرات الادارة الذاتية المتمثلة بـ(الملاحظة الذاتية، وضع الاهداف الذاتية، التعزيز الذاتي، التوقع الذاتي، التدريب الذاتي، والنقد الذاتي) والاداء التنظيمي فيها، مع ظهور علاقات ارتباط وتأثير ايجابية لجميع ابعاد المتغير المستقل بصورة منفردة او مجتمعة لتدل على تحقيق مهارات ادارة الذات تأثيراً دال معنوياً في الاداء التنظيمي. كما قدم البحث جملة من التوصيات منها ضرورة العمل على تعزيز ممارسة مهارات الادارة الذاتية من خلال عقد الندوات او إجراء دراسات مقارنة بين منظمات أفرادها ذو مستوى عالي من الادارة الذاتية ومنظمات أفرادها على العكس، ومدى تأثير ذلك على الاداء التنظيمي لهم. فضلاً عن تطوير خطط التدريب وتعزيزها مالياً لكي تستطيع المنظمة رفع المستوى المعرفي و المهاري لدى الافراد بما في ذلك ادارة الذات والاداء التنظيمي من خلال توفير ملاكات بشرية متخصصة او الاستعانة بالتدريسيين الذين يملكون القدرة على التعاطي مع المعلومات التي تخص متغيرات البحث.

Abstract

Administration are in advanced societies with great interest, both at the level of organizations of all kinds of public and private and in various directions, as well as attention to academic institutions convinced their findings. it's why the main cause for each progress in different joints of life down to the well-being sought by individuals and communities alike, On this basis, launched current search to answer a number of questions of intellectual and practical indicate that there an effect relationship between administration from the perspective of contemporary self-management and organizational performance of human

resources among a sample within Private Higher Education represented by the members of the faculty of the Islamic University in Najaf and adult (93) teaching, and formulated hypotheses main points in collect data that has been processed in accordance with a set of descriptive statistical methods and evidentiary .

The research conclusions went out diagnosed truth and reality of the variables in the region was the most prominent positive in the availability of variables self-administration of (note self development , goals self, self reinforcing, signature self, self-training, and self-criticism) and organizational performance which, with the advent of relations link and a positive effect for all dimensions variable future singly or in combination to denote achieve skills Test bank self-influential. morally in organizational performance, as research was presented a series of recommendations, including the need to promote the practice of self-management skills through seminars or conduct comparative studies between organizations with a high level of administrations and organizations whose members on the contrary and its impact on organizational performance for them, as well as the development of training plans and promotion financially to the organization can raise the level of knowledge and skills to individuals, including self-management organizational performance through the provision of staff specialized human or use by teaching who have the ability to deal with information pertaining to research variables.

المقدمة:

تعد إدارة الذات إحدى العمليات التي تعين المرء على الاستفادة القصوى من وقته في تحقيق أهدافه وخلق حالة من التوازن في حياته ما بين الواجبات والرغبات والأهداف، لأنها عملية قائمة على التخطيط والتنظيم والمتابعة والتحفيز الذاتي لأهم عنصر في المنظمة وهو الفرد العامل الذي يتعين عليه النهوض بالمسؤولية الملقاة على عاتقه تجاه التقدم في الاداء والولاء والاخلاص. فان لم يحسن ادارة ذاته فانه لم يتم تحسين ادارة أي شيء، لان السمة المشتركة بين كل الناجحين هو قدرتهم على الموازنة ما بين الأهداف التي يرغبون في تحقيقها والواجبات اللازمة عليهم اتجاه عدة علاقات.

وانطلاقاً من هذه الحقيقة تناول البحث موضوع دور ادارة الذات في تطوير الاداء التنظيمي لاعضاء الهيئة التدريسية في الجامعة الاسلامية للوقوف على مهارات ادارة الذات لديهم وعلاقتها بأدائهم داخل الجامعة، اذ تم تقسيم البحث الى اربعة مباحث خصص المبحث الاول لمنهجية البحث، فيما خصص المبحث الثاني للجانب النظري، اما المبحث الثالث فقد خصص للجانب العملي، وعرض المبحث الرابع الاستنتاجات والتوصيات.

المبحث الأول / منهجية البحث

أولاً: مشكلة البحث:-

أسهمت الدراسات المقدمة من الباحثين و الدارسين الغربيين في مجال الادارة الذاتية في إيجاد أسس قوية و متماسكة مهدت الطريق أمام محاولات أخرى أكثر نضجا و تقدما من سابقتها في اثبات من يتمتع بمهارات الادارة الذاتية يكون أكثر ولاءا والتزاما وسعادة في اداء عمله من اقرانه، فتلك المهارات تتيح له تحسين مستوى الاداء واتخاذ القرارات في منظمته على حد سواء، إلا إن هناك ندرة في توفر الدراسات التجريبية العربية والمحلية التي تناولت الربط بين موضوع مهارات الادارة الذاتية والاداء التنظيمي في المنظمات، فما كتب عنه ما زال محدودا، سواء على مستوى التأصيل النظري أو التطبيق الميداني على الرغم من الحاجة الماسة في اعتماده منهج عمل لاسيما في قطاع التعليم الأهلي في العراق(كالمنظمة التي يصددها هذا البحث)، فضلا عن الغموض والإرباك في اختيار نمط الادارة الفعال الذي ينطلق من ذات الفرد في مواجهة تحديات العصر الجديد المتمثل بسرعة التغييرات وتعقيدها، مما يستحق الوقوف عند هذا الموضوع وتجسيد مضامينه.

وبناء على ماتقدم تم اختبار إمكانية رفع مستوى الاداء التنظيمي باعتماد مدخل الإدارة الذاتية باعتباره أكثر مداخل الإدارة الحديثة فاعلية وفائدة عملية. وتتجلى مشكلة البحث بالتساؤلات الآتية :-

- ١- ما هو الجدل الفكري القائم حول إدارة الذات والأداء التنظيمي ؟
- ٢- هل يتم تطبيق إدارة الذات باعتماد مهارات الملاحظة الذاتية، وضع الاهداف الذاتية، التعزيز الذاتي، التوقع الذاتي، التدريب الذاتي، والنقد الذاتي في المنظمة المبحوثة؟
- ٣- هل يمكن تحسين وتطوير الاداء التنظيمي في حال تطبيق مدخل الإدارة الذاتية في المنظمة المبحوثة؟
- ٤- ما طبيعة العلاقة بين مهارات ادارة الذات والاداء التنظيمي في المنظمة المبحوثة؟ وان كانت هنالك علاقة فهل هي طردية او عكسية؟ وما قوتها المعنوية، لتؤشر طرحا مقبولا لبناء نموذج جديد يضاف الى التراكمات النظرية المذكورة في هذا المجال؟
- ٥- ما مدى تأثير مهارات ادارة الذات على الاداء التنظيمي في المنظمة المبحوثة؟

ثانياً: اهداف البحث:- **search objectives**

يهدف هذ البحث الى تحقيق الآتي:-

- ١- توضيح الجدل الفكري القائم في موضوعات البحث ومتغيراته (الادارة الذاتية والاداء التنظيمي) من اجل بلورة الحلول المتعلقة بالاجابة عن تساؤلاته.
- ٢- معرفة مستوى متغيرات البحث (ادارة الذات، الاداء التنظيمي) في المنظمة المبحوثة من وجهة نظر أعضاء الهيئة التدريسية.
- ٣- تشخيص قدرة اعضاء الهيئة التدريسية في الجامعة المعنية بالدراسة على احتضان فكر إدارة الذات بما يحقق اداء تنظيمي ناجح لعملم داخل هذه الجامعة.
- ٤- التوصل الى نموذج عملي لكيفية الاستفادة من مهارات الادارة الذاتية في الانتقال بالمنظمات الاكاديمية من الاتجاهات الإدارية التقليدية الى اتجاهات تستوعب المفاهيم الحديثة في الإدارة بالاستناد الى نتائج البحث العملية التي تكشف طبيعة العلاقة والتأثير بين متغيريه.

ثالثاً: أهمية البحث:-

- ٥- تتجلى أهمية البحث في الجوانب الآتية:-
- ٦- يضيف هذا البحث إسهاماً معرفياً لإدارة منظمات الأعمال حول موضوع الإدارة الذاتية الذي يلقى الاهتمام المتزايد في المنظمات الأجنبية لاسيما الأكاديمية، وما له من دور كبير في الارتقاء بأداء المنظمات المبحوثة.
- ٧- إن هذا البحث يتوقع منه إذا ما جرى إدراك منطلقاته الفكرية والتطبيقية بشكل سليم وجدّي، إنه سيسهم في تهيئة العاملين والهياكل والبيئة التنظيمية في احتضان الفكر الإداري الحديث.
- ٨- وضع إدارة المنظمة المبحوثة في مكانها الصحيح إدراكاً وتطبيقاً، بما حددته هذه الدراسة ابتداءً بالذات وانتهاءً بإدارة الجامعة.
- ٩- تم تطبيق البحث في منظمة تابعة لقطاع التعليم الاهلي في العراق، والذي نأمل أن يكون لنتائجه وتوصياته دوراً للعمل في الجامعة الاسلامية من خلال تعريف اصحاب القرار والعاملين بأهمية ممارسة مهارات الإدارة الذاتية بشكل جدي وسليم لكونها ستؤثر في أداء الجامعة وما تعكسه من إحداث تحولات علمية واجتماعية واضحة في المجتمع.

رابعاً: منهج البحث:

يشار إلى منهج البحث بأنه تصميم يمكن من خلاله وضع الخطط لجمع المعلومات التي تجعل البحث يبين أغراضه بطريقة مبسطة ومتراصة ونظامية. ومما لا شك فيه إن موضوع البحث وأهدافه تلعب دوراً مهماً في اختيار منهجه، وتحديد أسلوب جمع البيانات والمعلومات اللازمة له. وعلى وفق أهدافه وطبيعة متغيراته، فقد اعتمد على (المنهج الوصفي التحليلي) الذي لا يقف عند حد جمع المعلومات لوصف الظاهرة، إنما يعتمد إلى تحليلها وكشف العلاقات بين أبعادها (العساف، 1998:186)، ولهذا المنهج أهمية واضحة في هكذا بحث، كونه يتيح للباحث الوصف والتحليل الميداني للظاهرة المبحوثة.

خامساً: مخطط البحث:-

يوضح مخطط البحث جميع متغيرات البحث الرئيسية والفرعية، وإمكانية قياسه لعلاقات الارتباط والتأثير فيما بينها وبشكل منفرد أو بصورة إجمالية، ولكي يكون مجسداً لمشكلة الدراسة والأهداف المتوقع تحقيقها يتكون المخطط من نوعين من المتغيرات وهي:-

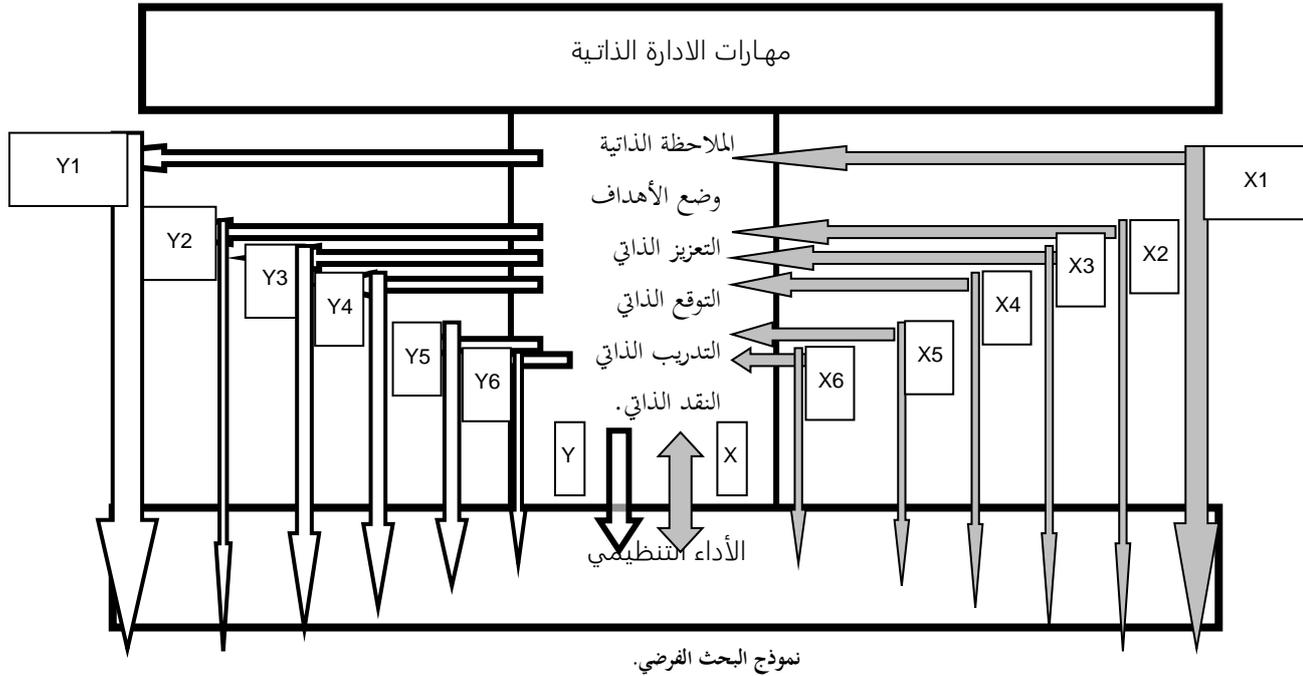
(أولاً): المتغير المستقل (إدارة الذات): تم تناول إدارة الذات من خلال ستة أبعاد هي (الملاحظة الذاتية، وضع الاهداف الذاتية، التعزيز الذاتي، التوقع الذاتي، التدريب الذاتي، والنقد الذاتي) ومن خلال الاعتماد على دراسات في هذا المجال وظفت هذه الأبعاد كمقاييس لها.

(ثانياً): المتغير التابع (الإداء التنظيمي): تم الاعتماد على دراسة (الخشاب، ٢٠٠٥) في هذا المجال.

ويوضح اتجاه الأسهم التي تربط بين متغيرات البحث طبيعة العلاقات والتأثير فيما بينها. فحركة السهم (X) تشير إلى وجود علاقة ارتباط بين المتغير المستقل والمتغير التابع، وتنبتق عنها حركة الأسهم (X1, X2, X3, X4, X5, X6) التي تمثل العلاقة بين أبعاد إدارة الذات المتمثلة بـ (الملاحظة الذاتية، وضع الاهداف الذاتية،

التعزيز الذاتي، التوقع الذاتي، التدريب الذاتي، والنقد الذاتي) والاداء التنظيمي. وأخيراً تشير حركة السهم (Y) إلى وجود علاقة

اثر بين متغيري البحث، وتنبتق عنها حركة الأسهم (Y1, Y2, Y3, Y4, Y5, Y6) التي تمثل علاقة التأثير بين أبعاد ادارة الذات والاداء التنظيمي.



المصدر: من إعداد الباحثة.

سادساً: فرضيات البحث:-

الفرضية الرئيسية الاولى: لاتوجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين مهارات ادارة الذات والاداء التنظيمي وقد تفرعت عنها ست فرضيات فرعية وهي:

الفرضية الفرعية الاولى: لاتوجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين الملاحظة الذاتية و الاداء التنظيمي .

الفرضية الفرعية الثانية: لاتوجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين وضع الاهداف الذاتية و الاداء التنظيمي.

الفرضية الفرعية الثالثة: لاتوجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين التعزيز الذاتي و الاداء التنظيمي.

الفرضية الفرعية الرابعة: لاتوجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين التوقع الذاتي و الاداء التنظيمي.

الفرضية الفرعية الخامسة: لاتوجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين التدريب الذاتي و الاداء التنظيمي.

الفرضية الفرعية السادسة: لاتوجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين النقد الذاتي و الاداء التنظيمي.

الفرضية الرئيسية الثانية: لا يوجد تاثير ذو دلالة معنوية لمهارات الادارة الذاتية في الاداء التنظيمي، وقد انبتقت عنها ست فرضيات فرعية وهي:

الفرضية الفرعية الاولى : لا يوجد تاثير ذو دلالة معنوية للملاحظة الذاتية في الاداء التنظيمي.

الفرضية الفرعية الثانية : لا يوجد تاثير ذو دلالة معنوية لوضع الاهداف الذاتية في الاداء التنظيمي.

- الفرضية الفرعية الثالثة: لا يوجد تأثير ذو دلالة معنوية لتعزيز الذاتي في الاداء التنظيمي.
- الفرضية الفرعية الرابعة: لا يوجد تأثير ذو دلالة معنوية للتوقع الذاتي في الاداء التنظيمي.
- الفرضية الفرعية الخامسة: لا يوجد تأثير ذو دلالة معنوية للتدريب الذاتي في الاداء التنظيمي.
- الفرضية الفرعية السادسة: لا يوجد تأثير ذو دلالة معنوية للنقد الذاتي في الاداء التنظيمي.

سابعاً: اسلوب البحث: - search manner

- ١- الجانب النظري: تم الاعتماد على ماجاء في المصادر العربية والاجنبية المتعلقة بأدبيات البحث.
- ٢- الجانب العملي: تم الاعتماد على استمارة الاستبيان لجمع البيانات، وقد تم وضع الاسئلة الخاصة بالادارة الذاتية بالاستعانة بدراسة (Politis, 2011) الذي استخدم فيها مقياس الادارة الذاتية لـ (Manz & Sims, 1987). اما فيما يتعلق بالاسئلة الخاصة بالاداء التنظيمي فقد تم الاستعانة بدراسة (الخشاب، ٢٠٠٥). والجدول (1) يوضح متغيرات البحث وتسلسلات فقرات الاستبانة. فقد اشتملت على قسمين تناول الأول الفقرات المتعلقة بالمعلومات التعريفية لعينة الدراسة، أما القسم الثاني فقد تم تخصيص فقراته لتشمل متغيرات الدراسة والبالغ عددها (37) فقرة، واستعمل مدرج (Likert) خماسي الدرجات الذي يتشكل بـ (اتفق تماماً، اتفق، اتفق نوعاً ما، لا اتفق، لا اتفق تماماً) لتصنيف درجات الاجابة والتي يتراوح مداها بين (1-5) درجات، فضلاً عن المقابلات التي تتيح للباحث الحصول على المعلومات بصورة مباشرة من جهة، وتوضيح فقرات الاستبانة، ومضمونها، والاستفسارات حول عباراتها إذا ما تطلب الأمر ذلك من جهة ثانية، وقد اجرت الباحثة عدداً من المقابلات الشخصية (غير المهيكلة) وبالاعتماد على بعض اسئلة الاستبانة.

الجدول (١) هيكل الاستبانة ومصادر مقاييسها

ت	المتغيرات الرئيسة للبحث	عدد الفقرات	أرقام الفقرات من - إلى	المصدر
١-	معلومات تعريفية	الجنس، المؤهل العلمي، اللقب العلمي	٣-١	من اعداد الباحثة بالاستفادة من الدراسات المتاحة
٢-	ادارة الذات	٢٢	٢٢-١	دراسة (Politis, 2011) الذي استخدم فيها مقياس الادارة الذاتية لـ (Manz & Sims, 1987).
٣-	الاداء التنظيمي	١٥	٣٧-٢٣	(الخشاب، ٢٠٠٥).
	المجموع		٣٧	

ثامناً: اختبارات الصدق والثبات للبحث:

- ١- صدق البناء: يتحقق صدق بناء المقياس من خلال ارتباط درجة الفقرة بالدرجة الكلية (الاتساق الداخلي) ويتم بحساب معاملات الارتباط البينية لفقرات المقياس، وقد تم استخدام معامل ارتباط (Pearson) لاستخراج العلاقة

الارتباطية بين درجة كل فقرة من فقرات المقياس والدرجة الكلية للمقياس وكما موضح في الجدول (2) إذ نلاحظ أن معاملات الارتباط جميعها ذات دلالة معنوية بدليل ان قيم (t) المحسوبة هي اكبر من قيمة (t) الجدولية عند مستوى دلالة (0.05) ودرجة حرية (70) والبالغة (1.99) .

الجدول (٢) يبين اتساق كل من فقرات المقياس مع المجموع الكلي (n = 93)

رقم الفقرة	معامل الارتباط	قيمة (t) المحسوبة	رقم الفقرة	معامل الارتباط	قيمة (t) المحسوبة
1	0.878	2.31	19	0.75	5.15
2	0.711	2.49	20	0.59	5.29
3	0.620	3.82	21	0.68	6.87
4	0.778	2.69	22	0.66	7.24
5	0.688	6.69	23	0.69	6.35
6	0.77	6.35	24	0.88	3.39
7	0.79	2.59	25	0.70	5.57
8	0.802	5.57	26	0.83	5.72
9	0.777	4.64	27	0.69	6.69
10	0.686	4.39	28	0.90	2.50
11	0.84	5.02	29	0.80	4.27
12	0.80	4.64	30	0.88	2.41
13	0.77	4.39	31	0.68	7.05
14	0.67	7.44	32	0.85	4.27
15	0.88	4.27	33	0.87	5.02
16	0.88	3.39	34	0.81	5.29
١٧	0.77	4.64	٣٥	0.82	5.57
١٨	0.90	4.39	٣٦	0.82	5.50
-	-	-	٣٧	0.88	4.27

t المحسوبة تحت مستوى معنوية 1.99=0.05

٢- الثبات: وهو الاتساق في نتائج المقياس إذ يعطي النتائج ذاتها إذا ما اعيد استعماله في زمنين مختلفين على الأفراد أنفسهم، وتم حساب الثبات بطريقتين:

أ- الثبات بطريقة التجزئة النصفية: تقوم فكرة التجزئة النصفية على اساس قسمة فقرات المقياس على نصفين متجانسين، ولغرض حساب الثبات على وفق هذه الطريقة تم تقسيم فقرات المقياس البالغ عددها (٣٧) فقرة على نصفين، يضم الأول الفقرات الزوجية ويضم الثاني الفقرات الفردية، وتم استخراج معامل ارتباط بيرسون بين درجات النصفين فبلغ (0.77) وباستخدام معادلة (سبيرمان براون) التصحيحية بلغ معامل الثبات بهذه الطريقة (0.87) وهو معامل ثبات عالٍ ومقبول في البحوث الإدارية.

ب- معامل (ألفا) للاتساق الداخلي: إن معامل ألفا يزودنا بتقدير جيد في اغلب المواقف، وتعتمد هذه الطريقة على اتساق أداء الفرد من فقرة إلى أخرى، ولإستخراج الثبات وفق هذه الطريقة تم استعمال استمارات الدراسة جميعها والبالغ عددها (٩٣) استمارة، ثم استعملت معادلة (ألفا) وقد بلغ معامل

ثبات المقياس (0.91) ويعد المقياس متسقاً داخلياً، لأن هذه المعادلة تعكس مدى اتساق الفقرات داخلياً.

تاسعاً: حدود البحث:

تتسم الدراسات والبحوث بنطاق أفقي محدد (حدود البحث) وعمق عمودي (الجانب الفكري والفلسفي)، إذ تمثل خطوة تحديد توجهات البحث ضمن حدود واضحة، ضرورة بحثية لأية دراسة. فقد تأطرت خطواته ضمن الحدود النظرية والزمانية والمكانية وكما يأتي:

1- الحدود النظرية: تحددت الدراسة نظرياً وعملياً بما جاء بمتغيراتها المتمثلة بإدارة الذات والاداء التنظيمي .

2- الحدود الزمانية: غطى الجهد الميداني المرحلة الزمنية الممتدة ما بين (1-1-2013 لغاية 8-4-2013) في اعداد الاستبانة وتوزيعها وتحليل نتائجها.

3- الحدود المكانية: جرى اختيار عينة من الجامعات الاهلية العراقية لتقتصر عليها الدراسة، فقد اختيرت الجامعة الاسلامية في النجف الاشرف ميداناً للبحث.

عاشراً: عينة البحث :

تتألف عينة البحث من اعضاء الهيئة التدريسية في الاقسام العلمية للجامعة الاسلامية في النجف الاشرف وهي (٧) اقسام (القانون، العلوم السياسية والدولية، الدراسات القرآنية واللغوية، الفكر الاسلامي والعقيدة، الاعلام، هندسة تقنيات الحاسوب، وهندسة تقنيات التكييف والتبريد)، والبالغ عددهم (١٠٨) تدريسي، اذ وقع الاختيار على هذه الفئة كونها اكثر العناصر وعياً وعلماً وتخصصاً في مجال البحث العلمي قياساً بالملاكات الاخرى، ويعد توزيع استمارة الاستبيان بواقع (١٠٨) استمارة، تم استعادة (٩٣) استمارة استبيان أي بنسبة استرجاع (٨٦ %)، والجدول (٣) يوضح توزيع افراد عينة البحث حسب الاقسام، وعدد الاستمارات المسترجعة، والمؤهل العلمي، والجنس، واللقب العلمي.

الجدول (٣)

توزيع افراد عينة البحث حسب الاقسام والجنس والمؤهل واللقب العلمي في الجامعة الاسلامية للعام الدراسي (٢٠١١-٢٠١٢)

ت	القسم	اجمالي عدد التدريسين	عدد الاستمارات المسترجعة	المؤهل العلمي			الجنس		اللقب العلمي			
				دبلوم عالي	ماجستير	دكتوراه	ذكر	انثى	استاذ	استاذ مساعد	مدرس	مدرس مساعد
١	القانون	٣٠	٢٥	-	١٥	١٠	١٩	٦	٤	١	٤	١٦
٢	العلوم السياسية والدولية	١٠	٩	-	٣	٦	٩	-	٣	-	٤	٢
٣	الدراسات القرآنية واللغوية	٣٠	٢٨	-	١٣	١٥	٢٤	٤	٧	٣	٥	١٣
٤	الفكر الاسلامي والعقيدة	٩	٩	-	٥	٤	٩	-	٢	-	٢	٥
٥	الاعلام	١٣	١٠	-	٦	٤	٨	٢	١	-	٣	٦
٦	هندية تقنيات	٩	٦	-	٤	٢	٤	٢	-	٢	-	٤

											الحاسوب	
٤	١	-	١	-	٦	٢	٤	-	٦	٧	هندسة تقنيات التكليف والتبريد	٧
٥٠	١٩	٦	١٨	١٤	٧٩	٤٣	٥٠	-	٩٣	١٠٨	المجموع	

- الجدول من اعداد الباحثة.

فيتضح من الجدول (٣) أن معظم عينة الدراسة هم من حملة شهادة الماجستير إذ بلغ عددهم (٥٠) تدريسي وتليها بنسبة مقاربة حملة شهادة الدكتوراه إذ بلغ عددهم (٤٣)، ولا يوجد داخل اعضاء الهيئة التدريسية في الجامعة من يحمل شهادة الدبلوم العالي، اما نسبة الذكور شكلت (٨٥%) من مجمل أفراد العينة، إذ بلغ عددهم (٧٩) فرداً أما النسبة المتبقية فكانت (١٥%) والتي تمثل نسبة الإناث إذ بلغ عدد الإناث (١٤) من إجمالي أفراد العينة، وتبين أيضاً من النتائج الموضحة في الجدول المذكور أن (٥٤%) من أفراد العينة هم من حملة لقب مدرس مساعد، و(٢٠%) من حملة لقب مدرس، وان حملة لقب الاستاذ بلغت (١٩%)، اما نسبة لقب الاستاذ المساعد كانت (٠٦%) من إجمالي عينة الدراسة وهي النسبة الأقل.

احدى عشر: المفاهيم الإجرائية:

الجدول (٤) يوضح المفاهيم الإجرائية للمتغيرات المدروسة.

الجدول (٤) المفاهيم الاجرائية لمتغيرات البحث

المفهوم الإجرائي Operational Concepts	المصطلحات Terms
الاعتماد على الذات في تطوير الجهود الشخصية لعضو هيئة التدريس في الجامعة الإسلامية الاهلية من تعلم ذاتي وحوار وقدرة على التفكير والابتكار وحل المشكلات في العمل من اجل الوصول الى تحقيق الاهداف والغايات التنظيمية داخل الجامعة .	ادارة الذات
حصول الجهد الذي يبذله التدريسي الجامعي داخل منظمتهم وفقاً للأعمال والمسؤوليات المكلفون بها من اجل تحقيق هدف معين بنجاح.	الاداء التنظيمي

اثننا عشر: الأساليب الإحصائية المستخدمة:

اعتمد البحث على عدد من الأساليب الإحصائية المناسبة بقصد تحليل اجابات افراد عينة البحث. وتم الاعتماد على نظام (SPSS) في إظهار المعالجات الإحصائية :-

١- الوسط الحسابي: يستعمل لتحديد متوسط استجابات افراد العينة إزاء أي متغير من متغيرات الدراسة أي لقياس النزعة المركزية لإجاباتهم.

٢- الانحراف المعياري : لمعرفة درجة تشتت القيم عن وسطها الحسابي.

٣- معامل ارتباط بيرسون وسبيرمان: لتوضيح علاقات الارتباط البينية بي المتغيرات الفرعية من جهة وعلاقات الارتباط بين المتغير المستقل والمتغير التابع من جهة ثانية .

٤- معادلة ألفا- كرونباخ Crookback-Alpha وطريقة التجزئة النصفية: لتحديد ثبات الاستبانة.

٥- تحليل الانحدار البسيط : لتوضيح علاقة التأثير المعنوي للمتغير المستقل في المتغير التابع.

المبحث الثاني / الجانب النظري للبحث

أولاً: إدارة الذات

قبل معرفة مفهوم إدارة الذات كان لابد من التطرق إلى مفهوم الذات أولاً عند علماء النفس الذين ينصحون بتنمية الثقة بالنفس وتطوير القدرات الذاتية فهي تتناسب طردياً مع التأثير على الآخرين، فكلما زادت ثقتك بنفسك وقدراتك الذاتية زاد تأثيرك على الآخرين (سالم، ٢٠١١: ٣)، فيقول (Holl&Lindzey, 1971) أن كلمة الذات في علم النفس معنيان:

المعنى الأول: الذات كموضوع حيث انه يعين اتجاهات الشخص ومشاعره ومدركاته وتقييمه لنفسه كموضوع، وبهذا المعنى تكون الذات هي فكره الشخص عن نفسه.

المعنى الثاني: الذات كعملية أي الذات هي فاعل بمعنى انها تكون من مجموعة نشيطة من العمليات كالتفكير والتذكر والإدراك (الحربي، ٢٠٠٣: ١٢).

ولقد اهتم الأكاديميون والممارسون في مجال السلوك التنظيمي بقدرة الفرد على إدارة ذاته و ترتيب نشاطاته والسيطرة عليها كونه يمثل أئمن الموجودات التنظيمية لمنظمات القرن الحادي والعشرين التي تتميز بمبدأ وضع سياسة للعلم والبحث العلمي لخدمة إغراض التنمية البشرية والاجتماعية، وبفرق ادارة الذات، والتمكين (Frayne & Geringer, 2010:20)، وان إدارة الذات لا تقتصر على الإداريين دون غيرهم فالجميع مطالبون بإدارة ذاتهم بحيث يحقق الشخص التخطيط والتنظيم الفعال لوقته وبالتالي اتخاذ القرارات والتقدم بعمل منتج (Drucker, 2006:43)، فقد أشار (Torrington et al, 2002:389) إلى مفهوم إدارة الذات بأنه الفهم العميق لنقاط القوة والضعف الموجودة عند الشخص والموازنة بينهما وبين احتياجاته وغاياته، اما (Rothstein& Burke, 2010:347) فأكد على انها جهود الفرد للسيطرة على سلوكه، ويضيف كل من (Noe et al, 2003:375) بأن الأفراد الذين لديهم فرص جيدة لخدمة سلوكهم الخاص بهم تكون لهم عادةً رغبة في الوصول الى معلومات تتعلق بأدائهم العملي. فالانسجام والتماسك الداخلي مع الذات يوصل الى فهم افضل للمكافآت الذاتية دون الحصول على دفع خارجي بل من خلال الاندفاع الذاتي باعتباره طريق للاداء المنظمي الافضل من قبل العاملين (Frayne & Geringer, 2010:363)، اما (Neck & Manz, 2007:271) فقد عبرا عن مفهوم ادارة الذات بأنها تقنية التغيير الموجهة ذاتيا نحو الحد من التفاوت بين السلوكيات الحالية والمعيارية المطلوبة وان جذورها المعرفية تعود الى نظرية المعرفة الاجتماعية ونظرية تقرير المصير ونظرية السلوك للتنظيم الذاتي، أما دراسة (Manz and Sims, 1987) تشير الى دور المدراء في تشجيع امتلاك العاملين لمهارات ادارة الذات على توجهاتهم في العمل سواء في الامد القريب او البعيد من اجل الابتعاد عن كل أشكال السيطرة والرقابة الخارجية التي تفرض عليهم، وان تلك المهارات تمثل المتغيرات الفرعية للمتغير المستقل للبحث الحالي وكالاتي:-

الملاحظة(المراقبة) الذاتية: العاملين يمكنهم جمع المعلومات لمعرفة متطلبات مراقبة ادائهم.

وضع الاهداف الخاصة: العاملين يضعون الاهداف الخاصة بأدائهم.

التعزيز الذاتي: من اجل تعزيز ودعم اداء العاملين لتحقيق الانجاز.

التوقع الذاتي: من اجل رفع مستوى التوقع للاداء الجيد في العمل.

التدريب الذاتي: لكي يتمكن العاملين ممارسة المهام قبل البدء بالاداء الفعلي.

تشجيع النقد الذاتي (التغذية العكسية): بعد الاداء يتمكن العاملين من تقييم الاداء الضعيف وتصحيحه لتقويمه (Politis, 2011:6).

وفي نفس الاتجاه يؤكد (Frayne, 1991) على خطوات الادارة الذاتية من تقييم الذات أي تحديد العقبات التي تقف امام تحقيق الاهداف، ووضع الاهداف أي يجب على الفرد ان يضع ويلتزم بالاهداف التي تعبر عن الرغبات المراد تحقيقها، ومراقبة الذات من خلال متابعة الظروف المحيطة التي لها دور في تحقيق الفرد لاهدافه، واخيرا تقويم النفس ومراجعة البرامج العملية وتصحيحها اذا تطلب الامر (Gerhardt, 2009:3) ، ولا يختلف كل من (Neck & Manz, 2007:137) مع الاخرين في ايضاح اهمية انفاق الوقت مع الخبراء والمهتمون بتقديم التوجيهات والنصائح لادارة الذات الصحيحة التي تحسن الاداء التنظيمي، وتعالج ظاهرة التغيب، وتزيد من الكفاءة الذاتية. فهي المسؤولية الملقاة على عاتق الفرد العامل والمدير تجاه التطور المنظمي من الفعاليات والنشاطات ذات الجودة العالية.

وبناءً على ماتقدم يتم النظر الى ادارة الذات على انها الاعتماد على الذات في تطوير الجهود الشخصية لعضو هيئة التدريس في الجامعة الاسلامية الاهلية من تعلم ذاتي وحوار وقدرة على التفكير والابتكار وحل المشكلات في العمل من اجل الوصول الى تحقيق الاهداف والغايات التنظيمية داخل الجامعة.

ثانيا: الأداء التنظيمي: Organizational Performance

يعد موضوع الاداء من الموضوعات الجوهرية والهامة التي تناولتها الأدبيات والدراسات الإدارية بشكل واسع على المستويين الفردي والتنظيمي، لانه يعكس نتائج المخرجات التي يتم الحصول عليها من العمليات والمنتجات بالإضافة إلى ان الأداء يعطي الفرصة لإجراء عملية التقييم والمقارنة نسبة إلى الغايات والمعايير والنتائج السابقة والمقارنة أيضا مع المنظمات الأخرى، و يمكن التعبير عنه بمؤشرات مالية وغير مالية (Molina & Callahan, 2010:38). وفي إطار تحديد مفهوم للأداء التنظيمي فقد أشار (Schermerhorn, 2000) إلى انه النواتج المتحققة من تفاعل أنشطة وموارد المنظمة، والتي تنطوي على إمكانيتها في استقطاب الأفراد الجيدين والاحتفاظ بهم بقصد الوصول الى النتائج الجيدة المرغوب بها (الزبيدي، ٢٠١١: ٧٧)، بينما يربط (Al-Dahiree, 2003: 6) أداء المنظمة بقدرتها على تحقيق الأهداف باستخدام الموارد المتاحة بطريقه فاعله وكفاءة مع الأخذ بنظر الاعتبار عاملي الرغبة والقدرة لدى الأفراد في المنظمة لتحقيق مستوى معين من الأداء، ويرى (شوقي، ٢٠٠٥: ٨٧) ان الاداء التنظيمي عبارة عن نتاج جهد معين قام ببذله فرد او مجموعة لانجاز عمل معين في منظمة ما، في حين تنظر (الحوامدة، ٢٠٠٦: ٦٦) الى الاداء التنظيمي للفرد بشكل عام هو مجموعة السلوكيات الإدارية المعبرة عن قيام الموظف بعمله، وتتضمن جودة ومستوى الأداء، وحسن التنفيذ والخبرة الفنية المطلوبة في العمل، فضلاً عن الاتصال والتفاعل مع بقية أعضاء المنظمة والالتزام باللوائح الإدارية والاستجابة لها، ويتفق (المانع، ٢٠٠٦: ٧١) مع حوامدة في وصف الاداء التنظيمي على انه سلوك تنظيمي هادف يقوم به العاملون لانجاز الأعمال المناطة بهم او بمعنى ادق مستوى قيامهم بالعمل وهذا يتوقف على مؤثرات خارجية وداخلية، اما (Thomas Gilbert) فإنه يقول لا يجوز الخلط بين السلوك والانجاز والاداء، ذلك ان السلوك ما يقوم به الافراد من اعمال في المنظمة التي يعملون بها، اما الانجاز فهو ما يبقى من اثر او نتائج بعد ان يتوقف الافراد عن العمل اما الاداء فهو التفاعل بين السلوك والانجاز أي انه مجموع السلوك والنتائج التي

تحققت معا (عقيل، ٢٠٠٦: ٥٢)، وينطلق كل من (Chenhall & Smith, 2007: 270) في عرضهما للأداء من مدخل النظم واعتبار الأداء قدرة المنظمة على استعمال الموارد المتاحة بطريقة كفوءة وفعالة لتحقيق أهدافها من خلال التماشي مع كل من العمليات الأربع (المدخلات، العمليات، المخرجات، التغذية العكسية)، اما (Amiri et al ., 2010: 433) وزملائه فيشيرون الى ان تميز المنظمات يأتي من توظيف المعرفة والمهارة والمقدرات التي يمتلكها الأفراد في المنظمات التي تسعى إلى التحسين المستمر. ويهدف الأداء المنظمي إلى قياس أداء المديرين في كيفية استخدامهم لموارد المنظمة وتلبية حاجات الزبائن وتحقيق الأهداف، ويمكن التأكد من تحقيق هذه الأهداف من خلال الفاعلية والكفاءة، فالفاعلية هي قياس مدى تحقيق الأهداف المحددة وهي تركز على المخرجات، في حين تقيس الكفاءة مدى استغلال الموارد التي ترتبط بأهداف محددة وهي تركز على المدخلات (Chenhall & Smith, 2007: 277). ولتحقيق مستوى مرضي من الأداء لا بد من وجود الجهد المبذول والقدرات وإدراك الدور أو المهام بمعنى أن الأفراد عندما يبذلون جهوداً فائقة ويكون لديهم قدرات متفوقة ولكنهم لا يفهمون أدوارهم فإن أداءهم لن يكون مقبولاً من وجهة نظر الآخرين. وعلى الرغم من بذل الجهود الكبيرة في العمل فإن هذا العمل لم يكن موجهاً بالطريق الصحيح. وبالطريقة ذاتها فإن الفرد الذي يعمل بجهد كبير ويفهم عمله ولكن تنقصه القدرات فعادة ما يقيم مستوى أدائه كأداء منخفض. وهناك احتمال أخير وهو أن الفرد قد يكون لديه القدرات اللازمة والفهم اللازم للدور الذي يقوم به ولكنه كسول ولا يبذل جهداً كبيراً في العمل فيكون أداءه منخفضاً أيضاً (محمد، ٢٠٠٠: ٢١٠-٢١١). وفي هذا الصدد اشار (العنزي، ١٩٨٥) الى قياس الاداء وفق اسلوبين هما القياس الرياضي والسلوكي، فالقياس الرياضي يعتمد على قياس كفاءة اداء الافراد العاملين والحكم على قدراتهم ودافعتهم للعمل من خلال الاداء الفعلي (الممارسات الفعلية للفرد لانجاز المهام المطلوبة بفترة زمنية محددة) والاداء النمطي (مقدار العمل الذي يؤديه الفرد المؤهل كمتوسط في ظروف العمل الطبيعية بشرط التزامه بأساليب العمل الموضوعية وتوفير الدافعية التي تحثه على العمل خلال فترة زمنية معينة). اما القياس السلوكي المعتمد على النتائج ذات القيم الرقمية التي تم الوصول اليها بواسطة استمارة استقصاء لأغراض البحث، اذ يثبت فيها عدد من الاسئلة على العينة المبحوثة وقد يقوم الباحث باستخدام اسلوب المقابلة او الملاحظة لزيادة دقة البيانات (عباس وحسن، ٢٠١٠: ١٤).

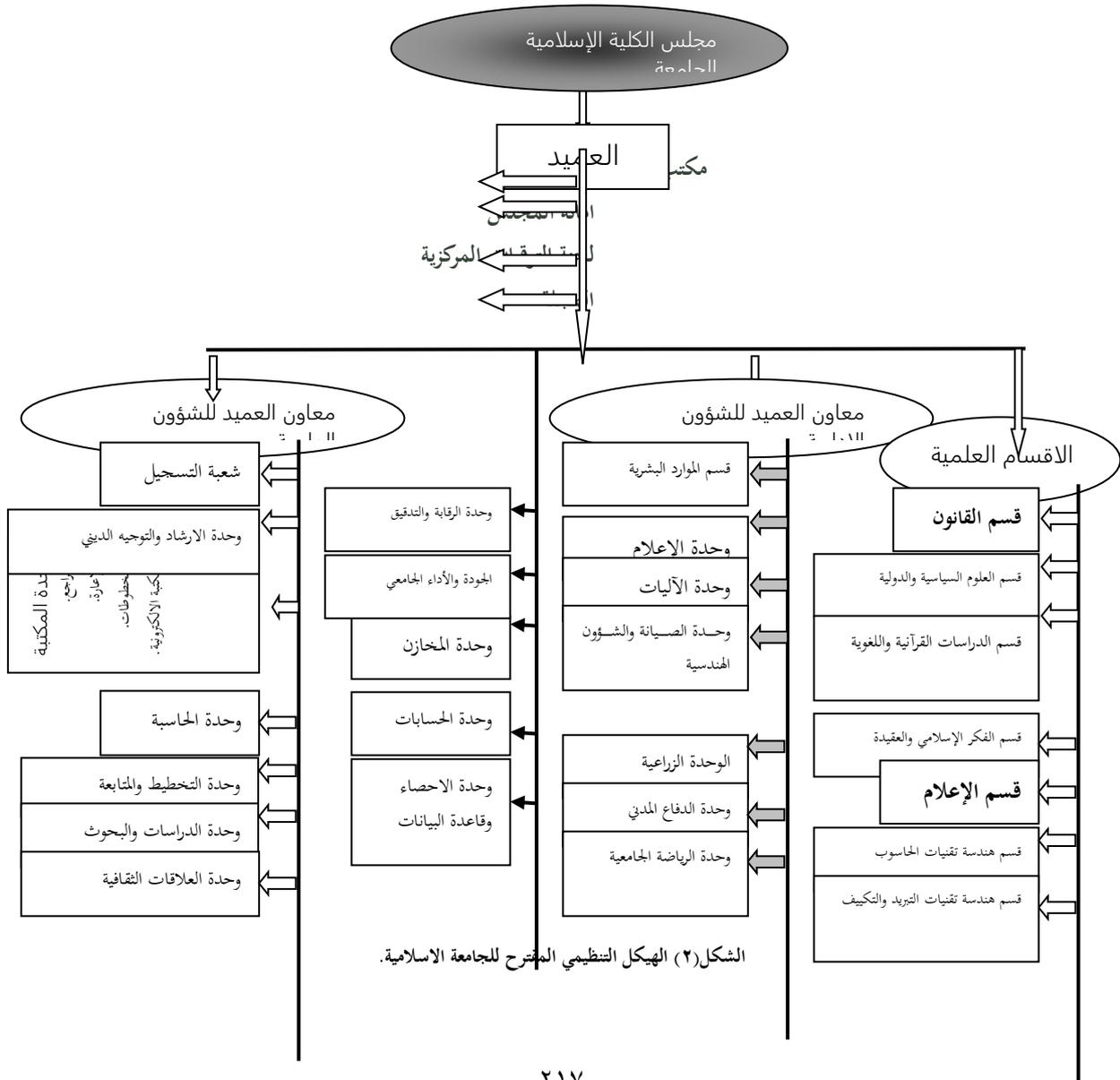
وينضح مما سبق تعدد تعريفات الاداء التنظيمي فمنهم من يرى انه النواتج المتحققة، ومنهم من يرى انه قدرة المنظمة او حصيلة جهد ومنهم من يرى انه سلوك عمل وهذا ناتج من تعدد الدراسات والابحاث في هذا المجال سواء كانت دراسات نظرية او ميدانية. ووفقاً لأغراض البحث الحالي سيتم النظر الى الاداء التنظيمي على انه حصيلة الجهد الذي يبذله التدريسي الجامعي داخل منظمته، وفقاً للأعمال والمسؤوليات المكلف بها من اجل تحقيق هدف معين بنجاح.

المبحث الثالث / الجانب العملي للبحث

اولاً: نبذة مختصرة عن الجامعة الإسلامية في النجف الاشرف:

اسست الجامعة الإسلامية في النجف الاشرف عام ٢٠٠٣م وتم الاعتراف الرسمي بها من قبل وزارة التعليم العالي والبحث العلمي في العراق عام ٢٠٠٤م باسم (الكلية الإسلامية الجامعة) استناداً الى احكام المادة(٥) من قانون الجامعات والكليات الأهلية، وقد ابتدأت بعدد لايتجاوز الـ(١٤٢) طالب وطالبة الا انها استوعبت اليوم أكثر من (٥٠٠٠) طالب وطالبة فضلاً عن استحداث أماكن بديلة لها في كل من محافظتي بابل والقادسية والشكل(٢) يمثل الهيكل التنظيمي للمنظمة المبحوثة.

تبلغ مدة الدراسة في الجامعة الإسلامية (٤) سنوات بعدها يمنح المتخرج شهادة البكالوريوس في العلوم (السياسية والدولية، الدراسات القرآنية واللغوية، الفكر الاسلامي والعقيدة، الاعلام، هندسة تقنيات الحاسوب، وهندسة تقنيات التكييف والتبريد) لتساهم في صنع الشاب العراقي المثالي المتمسح بالعلم والايمان ليكون الاجدر على حمل الامانة وتولي المسؤولية في جميع مجالات العلوم والمعارف التي تمثل اقسام الكلية ومخرجاتها.



المصدر: من اعداد الباحثة وفق البحث الميداني.

ثانياً: وصف الإجابات للمتغيرات المبحوثة في إطار نتائج البحث الميدانية: تهتم هذه الفقرة بوصف إجابات المبحوثين حول متغيرات البحث وتفسيرها في ضوء البيانات والمعلومات المتحصل عليها، وإلى معرفة نتائج استعمال بعض الأساليب الإحصائية الوصفية (الأوساط الحسابية، والانحرافات المعيارية) التي اعتمدت في وصف متغيرات البحث الرئيسية وأبعادها على وفق إجابات أفراد العينة على النحو الآتي:

١- وصف مستوى الإجابات وتقييمها عن المتغير المستقل ادارة الذات ضمن الملاحظة الذاتية: تناول هذا البعد (٣) فقرات تمثلت بالأسئلة من (١-٣)، فقد أظهر مستوى جيد في إجابات التدريسين، إذ بلغ الوسط الحسابي العام (٣,١٠) مقارنةً بالوسط الفرضي البالغ (٣) وبانحراف معياري بلغ (١,٣٢) وهذا يشير إلى اهتمام المنظمة المبحوثة بإتباع السلوكيات السليمة في تأدية عملها للوصول إلى الاداء المرغوب، إذ حصلت الفقرة (٣) على أعلى وسط حسابي بلغ (٣,٢٦)، وبنسبة مقبول إذ كانت قيمة الانحراف المعياري لها (0.76)، في حين حصلت الفقرة (1) والمتعلقة بالسعي المستمر للحصول على معلومات كاملة عن ظروف العمل على أقل وسط حسابي مقارنةً ببقية الفقرات في هذا البعد إذ بلغ (٢,٨٠)، اما الفقرة (٢) قد حققت أدنى تشتت في الإجابات، إذ بلغ الانحراف المعياري (٠,٧٣) وهذه دلالة على اتفاق أفراد العينة وبشكل كبير وتركز إجاباتهم حول قيمة الوسط الحسابي. وكما موضح في الجدول (٥).

الجدول (٥)

الأوساط الحسابية والانحراف المعياري لفقرات الملاحظة الذاتية في عينة الدراسة (N=٩٣)

الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	الفقرات
1.27	2.٨٠	١١- السعي للحصول على معلومات كاملة عن ظروف العمل الذي امارسه.
0.٧٣	3.25	٢- امتلاك الثقة بالنفس فالشخص مسؤول عن اعماله.
٠.76	3.26	٣- السعي باستمرار الى تقييم نقاط القوة والضعف في القدرات الذاتية.
1.32	3.١٠	المجموع

٢- وصف مستوى الإجابات وتقييمها عن المتغير المستقل ادارة الذات ضمن وضع الاهداف: يظهر الجدول (٦) وسطاً عاماً عالياً لهذا البعد إذ بلغ (٣,٦٣) وبانسجام مقبول بالإجابات إذ بلغت قيمة الانحراف المعياري العام (1.30) وهذه النتيجة تؤشر أن المنظمة المبحوثة تمتلك الاهتمام بالاهداف والوقت وتوظيفهما لحل المشكلات، أما على صعيد الفقرات فقد قيس هذا البعد بالفقرات (٤-٧) من الاستبانة و كانت النتائج حولها قد تراوحت بين أعلى قيمة للفقرة (الاهتمام بتحديد الاهداف الخاصة بالعمل الذي امارسه)، إذ بلغت (4)، وبأقل تشتت في الإجابات، إذ كان الانحراف المعياري لها (0.20)، وهذا ما يؤكد أن سعي تدريسي الجامعة إلى تطوير اهداف عملهم بين الأقسام، في حين كانت اقل قيمة للوسط الحسابي حققتها الفقرة (المشاركة في المناقشات للتعبير عن وجه النظر الحقيقية حول الموضوع المطروح للنقاش)، والتي

بلغت (3, 42)، وهي قيمة فوق الوسط وبتشتت مقبول إذ كان الانحراف المعياري (0.28)، وهذه النتيجة تؤكد أن تدريسي الجامعة يولون اهتماماً فوق الوسط لمسألة المشاركة في إبداء آرائهم في اتخاذ القرارات حول المسائل المطروحة للنقاش.

الجدول (٦)

الأوساط الحسابية والانحراف المعياري لفقرات وضع الاهداف الذاتية في عينة الدراسة (N = 93)

الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	الفقرات
0.20	4.00	١- الاهتمام بتحديد الاهداف الخاصة بالعمل الذي يتم ممارسته.
٠.34	3.50	٢- التخطيط للوقت طبقاً للاهداف المحددة.
0.36	3.58	٣- السعي باستمرار الى جعل الاهداف تناسب الموارد المتاحة.
٠.28	3.42	٤- المشاركة في المناقشات للتعبير عن وجه النظر الحقيقية حول الموضوع المطروح للنقاش.
1.30	3.٦٣	المجموع

وصف مستوى الإجابات وتقييمها عن المتغير المستقل ادارة الذات ضمن التوقع الذاتي: يعكس مستوى إجابات أفراد العينة لهذا البعد والذي تمثله الفقرات من (٨ - ١٠) ارتفاع التوقع الذاتي في المنظمة المبحوثة، فقد تجاوزت الأوساط الحسابية سواء بشكل عام أو للفقرات المكونة له الوسط الفرضي على مساحة ميزان الاختبار البالغ (3) المعول عليه لتفحص مستويات استجابة أفراد العينة المبحوثة، إذ بلغ الوسط الحسابي العام للبعد (3, 41)، وبانحراف معياري بلغ (٠, ٨٤). وكانت الفقرة (٣) في الجدول (٧) والمتعلقة بالتشاور مع الآخرين حول الأفكار المقترحة في العمل من أجل بناء مناخ عمل تسوده الثقة والاحترام وتقديرات الذات قد حصلت على أعلى وسط حسابي بلغ (3, 57) وبتشتت في الإجابات عن هذا الوسط بانحراف معياري (٠, ٨٣)، أما أقل وسط حسابي فقد كان للفقرة (٢)، وبأعلى انحراف معياري بلغ (0.87).

الجدول (٧)

الأوساط الحسابية والانحراف المعياري لفقرات التوقع الذاتي في عينة الدراسة (N = 93)

الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	الفقرات
0.81	3.51	١- الحرص على معرفة القدرات الخاصة الذين يعملون معي.
0.87	3.17	٢- التكيف الذهني للتعامل مع مشكلات العمل بعدة طرق.
0.83	3.57	٣- ألتشاور مع الآخرين بالأفكار التي اقترحها في العمل.
0.84	٣.41	المجموع

٣- وصف مستوى الإجابات وتقييمها عن المتغير المستقل ادارة الذات ضمن التعزيز الذاتي:

تضمنت استبانة الدراسة (٤) فقرات تخص هذا البعد، تمثلت من (١١-١٤) وكما موضح في الجدول (٨)، إذ حقق هذا البعد وسطاً حسابياً بلغ (٢,٩٤) بانحراف معياري (٠,٩٢). ولما كان الوسط الفرضي يبلغ (٣) على مساحة المقياس، فإن ذلك يشير إلى ضعف اتجاه التعزيز الذاتي لدى تدريسي المنظمة المبحوثة، وكانت الفقرتان (٢,٣) من الجدول (٨) والمتعلقة باستعمال التقنيات الحديثة والمنهج المنظم مفتاحاً للاستفادة من الوقت وتطوير القدرات الذاتية من أجل انجاز الاداء المبدع قد حققتا أعلى وسط حسابي بلغ (٣,١٧)، وأما أقل وسط حسابي فقد حصلت عليه الفقرة (٤)، إذ حصلت على وسط حسابي بلغ (٢,٣٧). وكانت اعلى تشتتت في الإجابات إذ بلغ (1.02) .

الجدول (٨)

الأوساط الحسابية والانحراف المعياري لفقرات التعزيز الذاتي في عينة الدراسة (N=93)

الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	الفقرات
٠.28	3.05	١- ادراك الموانع المحتملة التي تقف امام تحقيق الاهداف.
0.95	3.17	٢- العمل على استعمال التقنيات الحديثة والمنهج المنظم للاستفادة من الوقت المتاح.
0.87	3.17	٣- السعي باستمرار الى تطوير القدرات الذاتية من اجل انجازات مبدعة.
1.02	2.37	٤- التخصص في ممارسة العمل يقلل من امكانية الفرد في تعزيز قدراته الذاتية.
٠.92	٢,٩٤	المجموع

- ٤- و صرف مستوى الإجابات وتقييمها عن المتغير المستقل ادارة الذات ضمن التدريب الذاتي:
- ٥- يظهر الجدول (٩) وسطاً حسابياً عاماً للتدريب الذاتي فوق الوسط الفرضي بلغ (3.30) وبتشتت يعكسه الانحراف المعياري العام البالغ (٠,٩٥) وهذه النتيجة تعكس اهتمامات تدريسي المعهد في التدريب الذاتي لأداء العمل، وعلى مستوى الفقرات فقد تم قياس هذا البعد بالفقرات (١٥-١٨) من الاستبانة وتراوحت النتائج فيها بين أعلى قيمة للفقرة (٤) من الجدول (٩)، إذ بلغت (3.86) وبأقل تشتتت في الإجابات، إذ كان الانحراف المعياري لها (0.92)، وهذا يؤكد أن اغلب العاملين يعرفون مسؤوليتهم في تقديم خدمة متميزة، اما الفقرة (٢) من الجدول (٩) بلغ الوسط الحسابي لها (٢,٧٨) مسجلاً اقل وسط في هذا البعد وبتشتت (١,٠١).

الجدول (٩)

الأوساط الحسابية والانحراف المعياري لفقرات التدريب الذاتي في عينة الدراسة (N=٩٣)

الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	الفقرات
0.95	3.17	١- الحرص على الاستفادة من الخبرات السابقة في اداء العمل الخاص.
0.93	2.78	٢- المحاولة باستمرار المشاركة في البرامج والدورات التدريبية الخاصة بتطوير الاداء.
1.01	3.38	٣- لا يوجد مشكلات في التعامل مع الاخرين في بيئة العمل .
0.92	3.86	٤- محاولة تغيير الشعور بعدم الرغبة بأداء العمل .
٠,٩٥	٣,٣٠	المجموع

٦- وصف مستوى الإجابات وتقييمها عن المتغير المستقل ادارة الذات ضمن النقد الذاتي:

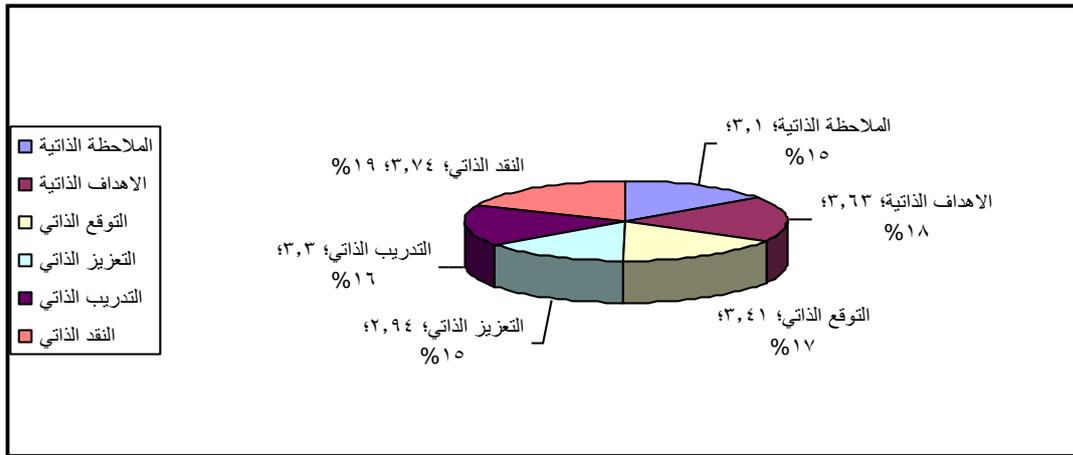
تناول هذا البعد (٤) فقرات تمثلت بالأسئلة من (١٩-٢٢)، فقد أظهر هذا البعد مستوى جيد في إجابات التدريسيين، إذ بلغ الوسط الحسابي العام (٣,٧٤) مقارنةً بالوسط الفرضي البالغ (٣) وبتباين معياري بلغ (١,٠٤) وهذا يشير إلى تكامل اجابات تدريسي المنظمة المبحوثة بإتباع ابعاد الادارة الذاتية في تأدية عملهم للوصول إلى الاداء المرغوب، إذ حصلت الفقرة (٢) على أعلى وسط حسابي بلغ (٣,٨٤)، وبتشتت مقبول إذ كانت قيمة الانحراف المعياري لها (0.10)، في حين حصلت الفقرة (3) على أقل وسط حسابي مقارنةً ببقية الفقرات في هذا البعد إذ بلغ (٣,٦٥) محققة أدنى تشتت في الإجابات، إذ بلغ الانحراف المعياري (٠,٠٦) وهذه دلالة على اتفاق أفراد العينة وبشكل كبير وتركز إجاباتهم حول قيمة الوسط الحسابي. وكما موضح في الجدول (١٠).

الجدول (١٠)

الأوساط الحسابية والانحراف المعياري لفقرات النقد الذاتي في عينة الدراسة (N=٩٣)

الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	الفقرات
٠.٠٨	3.74	١- مراقبة الاداء للسلوكيات المستهدفة ذاتياً.
0.10	3.84	٢- تقييم نتائج الاداء وفق رقابة الضمير.
0.٠٦	3.65	٣- تعديل الاداء الضعيف ومكافأة النجاح ذاتياً .
٠.0٧	3.75	٤- الحرص باستمرار على متابعة الأبعاد الستة للإدارة الذاتية.
١,٠٤	٣,٧٤	المجموع

وفي نهاية العرض والتحليل الخاص بالمتغير المستقل (ادارة الذات) يجسد الشكل (3) ترتيب مستوى استجابات أفراد العينة في الجامعة المبحوثة وفق اجمالي الاوساط الحسابية لكل بعد من ابعاده، اذ كان اعلى وسط حسابي لبعد النقد الذاتي البالغ (3,74) بنسبة 19% مقارنة بباقي الابعاد، اما بعد التعزيز الذاتي فقد بلغ الوسط الحسابي الاجمالي له (2,94) بنسبة 15% وهو البعد الاقل قياساً ببقية الابعاد.



الشكل (3) اجمالي الاوساط الحسابية لأبعاد ادارة الذات.

- الشكل من إعداد الباحثة.

7- وصف مستوى الإجابات وتقييمها عن المتغير التابع (الاداء التنظيمي):

تهتم هذه الفقرة في وصف مستوى إجابات أفراد عينة البحث باستخراج الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية للفقرات المتعلقة بالمتغير التابع (الأداء التنظيمي)، اذ تضمنت استبانة البحث (15) فقرة تخص هذا المتغير تمثلت من (23-37)، وكما موضح في الجدول (11)، إذ حقق المتغير وسطاً حسابياً عالياً بلغ (4,07) بانحراف معياري (0,88)، ولما كان الوسط الفرضي يبلغ (4) على مساحة المقياس، فإن ذلك يشير إلى تقدم الاداء التنظيمي بالاتجاه الأحسن لتدريسي المنظمة المبحوثة، وهذا ما تدل عليه قيم الاوساط الحسابية لفقرات هذا البعد. وكان أقل تشتت في الإجابات بلغ (0,64) للفقرة المتعلقة بـ(انجاز الاعمال بأقصر وقت ممكن) وهي نفسها التي حققت أعلى وسط حسابي بلغ (4,16)، وأما أقل وسط حسابي فقد حصلت عليه الفقرة (5) من الجدول (11)، إذ كانت قيمته (2,20) وبثشتت في الإجابات عن الوسط الحسابي فكان انحرافها المعياري (1,03).

وتشير نتائج الجداول (5، 6، 7، 8، 9، 10، 11) إلى أمرين الاول توفر ابعاد المتغير المستقل والتابع لدى المنظمة المبحوثة من جهة، والإجابة على التساؤل (2، 3) من مشكلة البحث من جهة أخرى.

الجدول (١١)

الأوساط الحسابية والانحراف المعياري لفقرات الاداء التنظيمي في عينة الدراسة (N = ٩٣)

الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	الفقرات
0.74	4.08	١- استعداد تدريسي المعهد لبذل الجهد من اجل الحصول على معلومات تكفل أداء العمل بصورة كفوءة .
0.91	3.98	٢- تقديم أفكار ومقترحات ناجحة بخصوص العمل .
0.64	4.16	٣- انجاز الاعمال بأقصر وقت ممكن .
0.85	4.00	٤- الاستعداد لتحمل المسؤولية في العمل .
1.03	٢.٢٠	٥- ارتكاب أخطاء كثيرة عند إنجاز الاعمال .
0.99	3.93	٦- فهم مشاكل العمل والتعاون على حلها .
0.91	3.89	٧- لا توجد شكاوى عن أداء العمل .
0.83	4.05	٨- ليس هناك خلافات في العمل بين قيادات المعهد والعاملين.
0.87	4.19	٩- يحرص المعهد على تقديم خدماته للطلبة بأعلى مستوى من الجودة يرتقي الى مستوى تلبية احتياجات الزبون.
0.95	4.10	١٠- الالتزام بضوابط والتعليمات النافذة في العمل .
0.96	4.11	١١- الاستفادة من البرامج والدورات التدريبية باعتبارها فرصا للتعلم والنمو.
0.91	3.87	١٢- هناك علاقات طيبة وتعاونية بين تدريسي المعهد والطلبة.
0.90	4.12	١٣- التخصص العلمي يتلاءم مع المهام الحالية .
0.74	4.08	١٤- اشعر ان العلاقة بين المعهد والمجتمع المستفيد ايجابية وبناءة وتسودها حالات الثقة والتعاون.
1.03	3.93	١٥- اسلوب اداء العمل في المعهد يتوافق مع ما تصبوا اليه من اهداف محددة في الخطط والاستراتيجيات.
٠,٨٨	٤,٠٧	المجموع

ثالثاً: اختبار علاقات الارتباط والتأثير لمتغيرات البحث في المنظمة المبحوثة:

خصصت هذه الفقرة لتحليل نتائج علاقات الارتباط والتأثير بين متغيرات البحث الخاصة بالفرضيتان الرئيستان الأولى والثانية من خلال استخدام معامل الارتباط البسيط و الانحدار الخطي البسيط وعلى النحو الآتي:

١- اختبار الفرضية الرئيسة الأولى والتي تنص:

(لا توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين ادارة الذات والأداء التنظيمي)

ولغرض إثبات صحة الفرضية أعلاه من عدمها سيتم أولاً اختبار الفرضيتين الإحصائيتين الآتيتين:

* فرضية العدم (HO): لا توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين ادارة الذات والأداء التنظيمي.

* فرضية الوجود (H1): توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين ادارة الذات والأداء التنظيمي.

ومن أجل قبول الفرضية الإحصائية أعلاه من عدمها فقد تم اختبار معاملات الارتباط البسيط الوارد في الجدول (١٢) باستخدام اختبار (t) للوقوف على معنوية العلاقة بين المتغير المستقل وهو ادارة الذات بأبعادها والمتغير المعتمد وهو الاداء التنظيمي. فيتضح من النتائج الواردة في الجدول المذكور الآتي:

أ- وجود علاقة ارتباط موجبة وقوية وذات دلالة معنوية عند مستوى (0.01) بين ادارة الذات بوصفه متغيراً رئيساً مستقلاً، والاداء التنظيمي بوصفه متغيراً رئيساً معتمداً، إذ بلغت قيمة معامل الارتباط البسيط بينهما (٠,٨٠٣)، وتدلل هذه القيمة على قوة العلاقة

بين ادارة الذات والأداء التنظيمي، والذي يدعم علاقة الارتباط الموجبة هذه، إن قيمة (t) المحسوبة بلغت (14.807) وهي أكبر من قيمة (t) الجدولية البالغة (2.423)، لذا يستدل على رفض فرضية العدم (HO)، وقبول فرضية الوجود (H1)، وهذا يعني وجود علاقة ارتباط موجبة وذات دلالة معنوية بين ادارة الذات والأداء التنظيمي ليدل على أن المنظمة المبحوثة تعتمد ادارة الذات من خلال ما ورد من مؤشرات لبلوغ الاداء الافضل، وبالتالي يؤكد صحة فرضية الوجود (H1).

ب- تدل نتائج ارتباط الادارة الذاتية كأبعاد فرعية وبصورة منفردة ومتغير الاداء التنظيمي على أن جميع علاقات الارتباط بينهما موجبة، وما يدعم هذه العلاقات الموجبة، هو أن قيمة (t) المحسوبة لجميع الابعاد الفرعية أكبر من قيمة (t) الجدولية وذات دلالة معنوية وعند مستوى (0.01)، كما موضح في الجدول (١٢)، وكان أقوى معامل ارتباط مع إجمالي الاداء التنظيمي بلغت قيمته (٠,٨٨٥) مع بعد التوقع الذاتي، وأدنى معامل ارتباط كان (٠,٦٢٦) مع بعد التعزيز الذاتي.

واستناداً الى ما تقدم من نتائج نجد أن جميع علاقات الارتباط التي تم التوصل إليها بين المتغير المستقل بأبعاده والمعتمد كانت علاقات ارتباط موجبة ومعنوية، مما يشير إلى اعتماد الجامعة على المهارات والقدرات والخبرات الذاتية التي يقدمها التدريسين وفقاً للأبعاد (الملاحظة الذاتية، وضع الاهداف، التوقع الذاتي، التعزيز الذاتي، التدريب الذاتي والنقد الذاتي)، والتي تسهم في تحسين الاداء.

الجدول (١٢)

العلاقة بين ابعاد الادارة الذاتية والاداء المنظمي (N=٩٣)

P	إجمالي الإدارة الذاتية	قيمة r						المتغير المستقل
		النقد الذاتي	التدريب الذاتي	التعزيز الذاتي	التوقع الذاتي	وضع الأهداف	الملاحظة الذاتية	المتغير التابع
0.000	٠,٨٠٣**	٠,٨٢٩**	٠,٨٦٦**	٠,٦٢٦**	٠,٨٨٥**	٠,٧٨١**	٠,٧٧٤**	الأداء المنظمي
0.000	14.807	12.648	14.487	7.922	14.667	12.073	10.529	قيمة t المحسوبة

٢- اختبار الفرضية الرئيسية الثانية والتي تنص على:

(لا يوجد تأثير ذو دلالة معنوية لإدارة الذات في الأداء التنظيمي) .

ولغرض إثبات صحة الفرضية أعلاه من عدمها سيتم أولاً اختبار الفرضيتين الإحصائيتين الآتيتين:

- فرضية العدم (H₀): لا يوجد تأثير ذو دلالة معنوية لإدارة الذات في الأداء التنظيمي.
- فرضية الوجود (H₁): يوجد تأثير ذو دلالة معنوية لإدارة الذات في الأداء التنظيمي.

ومن خلال نتائج تحليل علاقة تأثير متغير ادارة الذات بإجماليها وأبعادها في الاداء التنظيمي الموضحة في الجدول(١٣) يلاحظ وجود تأثير معنوي لأبعاد ادارة الذات في الاداء المنظمي بصورة إجمالية ومفردة، إذ كانت قيمة F المحسوبة لإجمالي ادارة الذات (٨٦,٥٦) وهي أكبر من قيمة F الجدولية البالغة (٤,٩٨) وتحت درجة حرية (٠,٩٩)، وهذا مايفسر قيمة معامل التحديد (R²) التي تعني ان متغير الادارة الذاتية يفسر (٠,٧٠) من التباين الحاصل في الاداء المنظمي، اما قيمة بيتا (β) التي بلغت (٠,٦٩)، وهي تشير إلى أن التغير الذي يحصل في ابعاد ادارة الذات بمقدار وحدة واحدة يؤدي إلى تغيير في الاداء التنظيمي بمقدار (٠,٦٩)، أما نماذج الانحدار الستة لأبعاد ادارة الذات فقد حققت تأثيراً ذو دلالة معنوية وكما موضح في الجدول(١٣)، أي بنسبة (١٠٠%) من علاقات التأثير. وهذا ينسجم مع نتائج معاملات الارتباط بين المتغيرين.

وبناء على ما تقدم تم رفض فرضية العدم (H₀) للفرضية الرئيسية الثانية والفرضيات الفرعية المنبثقة منها وقبول فرضية الوجود (H₁) .

الجدول (١٣) نتائج تأثير ابعاد الادارة الذاتية في الاداء التنظيمي (N= 93)

المؤشرات الإحصائية							ابعاد الإدارة الذاتية
الدلالة	قيمة α	قيمة β	معامل التحديد المصحح R^2	قيمة P	F الجدولية	F المحسوبة	
دالة احصائيا بمستوى معنوية ١ %	2.15	0.22	0.26	0.000	4.98 DF (%98)	25.60	الملاحظة الذاتية
دالة احصائيا بمستوى معنوية ١ %	1.45	0.25	0.2٢	0.000		19.22	وضع الأهداف
دالة احصائيا بمستوى معنوية ١ %	0.28	0.65	0.41	0.000		50.56	التوقع الذاتي
دالة احصائيا بمستوى معنوية ١ %	0.27	0.30	0.٢٤	0.000		20.48	التعزيز الذاتي
دالة احصائيا بمستوى معنوية ١ %	1.16	0.51	0.3٢	0.000		37.31	التدريب الذاتي
دالة احصائيا بمستوى معنوية ١ %	0.97	0.٢٢	0.١٨	0.000		1٦.11	النقد الذاتي
دالة احصائيا بمستوى معنوية ١ %	1.152	0.69	0.70	0.000		٨٦,٥٦	اجمالي الإدارة الذاتية

المبحث الرابع / الاستنتاجات والتوصيات. اولا: الاستنتاجات:

١- اتضح ان هناك تفوقاً لممارسة مهارات الادارة الذاتية لتدريسي الجامعة الاسلامية، اذ جاء (النقد الذاتي) بالمرتبة الأولى، مما يدل على الاهتمام بمراقبة وتقييم الاداء ومتابعة مهارات ادارة الذات الاخرى، وهذا يؤكد استنتاجاً منطقياً على وجود ترابط وتكامل بين المهارات المدروسة فينعكس دوره بشكل اكبر بالاسلوب الجمعي، مما لو استعملت بشكل منفرد لتحقيق الاداء الأفضل في العمل، كما ظهر اهتمامهم بالدرجة الثانية بـ(وضع الاهداف الذاتية) للمحافظة على تخطيط الوقت طبقاً للاهداف وتناسباً مع الموارد المتاحة، وجاء(التوقع الذاتي) بالمرتبة الثالثة في اهتمامات تدريسي الجامعة من تشاور مع الآخرين بالافكار التي يتم اقتراحها في العمل، فيما جاء(التدريب الذاتي) بالمرتبة الرابعة بهدف الحصول على الابتكارات والإبداعات المتطورة وهي بذلك تسعى إلى تقليل التكاليف واختصار الزمن والتواصل عالمياً، فيما حلت مهارة(الملاحظة الذاتية) بالمرتبة الخامسة من الاستمرار في تقييم نقاط القوة والضعف في القدرات الذاتية بهدف تطوير الابتكارات والأفكار والمحافظة على حقوق الملكية الفكرية وتطويرها لإيمانها بدور الافراد العاملين الفاعل في تحقيق الاداء التنظيمي المرغوب به، وحلت أخيراً مهارة (التعزيز الذاتي) في الممارسة من بين انواع مهارات ادارة الذات الاخرى.

٢- اهتمام الجامعة الإسلامية الأهلية بتوافر فقرات الاداء التنظيمي من وجهة نظر أفراد العينة، إذ أن إجاباتهم عن جميع الفقرات المتعلقة بهذا المتغير تتفق بشكل كبير على ذلك، وهذا يؤشر الترابط بين فقرات الاداء التنظيمي كون أحدها يدعم الآخر من جهة، وحرص الجامعة على تقديم خدماتها بأعلى مستوى من الجودة بقصد تأهيل التدريسيين وتطويرهم علميا وعمليا، فضلاً عن محاولة الاستفادة من تجارب الماضي لتحسين مسار عملها الحالي والمستقبلي وهذا ما اثبتته المعدل العام للمتوسط الحسابي لهذا المتغير.

٣- ظهور علاقات ارتباطيه ايجابية قوية بين العلاقات جميعها التي تضمنها نموذج البحث، من خلال ارتباط كل ابعاد المتغير المستقل(الملاحظة الذاتية، وضع الاهداف الذاتية، التعزيز الذاتي، التوقع الذاتي، التدريب الذاتي، النقد الذاتي) بعلاقات ذات دلالة معنوية في تطوير المتغير التابع، مشيرة الى الانعكاس الايجابي لإدارة الذات على الأداء التنظيمي.

٤- ان نتائج تحليل الانحدار الايجابية لجميع ابعاد المتغير المستقل(ادارة الذات) بصورة منفردة او مجتمعة تدل على تحقيق مهارات ادارة الذات تأثيراً دال معنوياً في الاداء التنظيمي، الا ان التأثير الأقوى والأكثر وضوحاً كان للتوقع الذاتي، وهذا ما يدعو الى تعزيز التكيف الذهني للتعامل مع مشكلات العمل بعدة طرق مع الحرص على معرفة قدرات الذين يعملون معي للتشاور معهم بالافكار التي اقترحها في العمل داخل الجامعة.

ثانياً: التوصيات:

- ١- العمل على دعم كل ما من شأنه تعزيز ممارسة مهارات الادارة الذاتية من خلال محاولة توفير الوسائل التي ترفع من مستوى تلك المهارات لدى الافراد للرقى بمستوى عالي من الاداء التنظيمي كما هو الحال في عقد الندوات او اجراء دراسات مقارنة بين منظمات أفرادها ذو مستوى عالي من الادارة الذاتية ومنظمات أفرادها على العكس ومدى تأثير ذلك على الاداء التنظيمي لهم.
- ٢- ضرورة اعتماد الجهات العليا في المنظمة المبحوثة برنامج تقييم اداء اعضاء الهيئة التدريسية التابعة لها، لغرض مكافأة الاعضاء الذين يمارسون مهارات الادارة الذاتية بما يحفز التدريسيين الاخرين على تعلم وتطوير انفسهم بما يلائم وخصائص الادارة المذكورة، من خلال الحث على إدخال طرائق جديدة في عمليات التدريس من قبل الجامعة لتشجيعهم ومساعدتهم في سبيل تحقيق المزيد من تطوير الذات مما ينعكس ايجابياً على الاداء المتميز والابتكارات والإبداعات. كما هو الحال في استحداث نظام مكافآت خاص، او تمييز القسم الاكثر ممارسة لمهارات الادارة الذاتية، هذا على مستوى الكلية الواحدة، ويمكن الاتساع في تبني هذا النظام ليشمل الكليات على مستوى التعليم الاهلي بشكل عام.
- ٣- نظرا لوجود علاقة ارتباط وتأثير موجبة ذات دلالة معنوية بين المتغيرات المستقلة والتي تعبر عن الإدارة الذاتية والمتغير المعتمد المتمثل بالاداء التنظيمي، نوصي الجامعة بضرورة الاطلاع على هذه

- المقاييس التي اثبت نجاحها في عدد من الدراسات العالمية بصورة عامة، والعربية بصورة خاصة وتوليها المزيد من الاهتمام أكثر فأكثر من اجل رفع الاداء التنظيمي لأفرادها.
- ٤- تطوير خطط التدريب وتعزيزها مالياً لكي تستطيع المنظمة رفع المستوى المعرفي و المهاري لدى الافراد بما في ذلك ادارة الذات والاداء في العمل من خلال توفير ملاكات بشرية متخصصة او الاستعانة بالتدريسيين الذين يملكون القدرة على التعاطي مع المعلومات التي تخص متغيرات البحث.
- ٥- أهمية استحداث مراكز في كل جامعة يعنى بالجوانب النفسية والاجتماعية والادارية للأفراد العاملين، ولعل السبيل الى ذلك هو من خلال الاستعانة بالمتخصصين في مجال علم النفس والاجتماع والادارة لمحاولة دراسة الاستعداد النفسي والذاتي لدى الأفراد في امتلاك القدرة على ممارسة مهارات الادارة الذاتية بنجاح لتعزيز الاداء التنظيمي داخل الجامعة.

المصادر:

- ١- الحربي، عوض بن محمد عويض، ٢٠٠٣، العلاقة بين مفهوم الذات والسلوك العدواني لدى الطلاب الصم، رسالة ماجستير في العلوم الاجتماعية، اكااديمية نايف العربية، الرياض، السعودية.
- ٢- الخشاب، حسان ثابت جاسم محمد، ٢٠٠٥، أثر بعض إجراءات التسويق الداخلي في أداء العاملين، رسالة ماجستير في ادارة الاعمال، جامعة الموصل، كلية الادارة والاقتصاد.
- ٣- الزبيدي، سحر عناوي رهيو، ٢٠١١، الذكاء الثقافي وتأثيره على الأداء الاستراتيجي للمنظمات، رسالة ماجستير في علوم ادارة الأعمال، جامعة القادسية، كلية الادارة والاقتصاد
- ٤- سالم، علي حسن، ٢٠١١، مهارات ادارة الذات، بيت الافكار الدولية للنشر و التوزيع، عمان، الاردن .
- ٥- شوقي، محمد، ٢٠٠٥، الادارة المعاصرة مدخل حديث، دار النهضة العربية، القاهرة.
- ٦- عباس، زكي محمد، حسن، عبد الله كاظم، ٢٠١٠، تأثير ادارة الوقت في اداء المصارف، دراسة تحليلية لآراء عينة من المديرين في المصارف حكومية في محافظة القادسية، مجلة القادسية للعلوم الادارية والاقتصادية، م١٢، ع٣.
- ٧- العساف، صالح حمد (1998) "المدخل الى البحث في العلوم السلوكية" الرياض،البيكان للطباعة والنشر.
- ٨- عقيل، ناصر بن محمد، ٢٠٠٦، العلاقات الانسانية وعلاقتها بالاداء الوظيفي، رسالة ماجستير، كلية الدراسات العليا، جامعة الأمير نايف الأمنية.
- ٩- المانع، محمد بن علي (٢٠٠٦) . تقنيات الاتصال ودورها في تحسين الأداء، رسالة ماجستير، كلية الدراسات العليا، جامعة الأمير نايف الأمنية.
- ١٠- محمد، راوية حسن (٢٠٠٠)، إدارة الموارد البشرية : رؤية مستقبلية، الدار الجامعية للنشر والتوزيع، القاهرة .
- ١١- نضال صالح الحوامدة ، (٢٠٠٤) ، العلاقة بين مستوى إدراك فاعلية وعدالة نظام تقويم الأداء وكل من الأداء الوظيفي ، والرضا الوظيفي والولاء التنظيمي والثقة التنظيمية في الوزارات الخدمية الأردنية: دراسة ميدانية ، مجلة جامعة الملك سعود للعلوم الإدارية، م (١٦)، ع(١).

المصادر الأجنبية:

- 1- Al-Dahiree, Jaafar Sadiq Abd Alhassan, 2003, Construction of Simulation Model Improve the Performance of Recast Concrete factory. A Thesis submitted to the College of Engineering, Baghdad University.
- 2- Amiri, A.N& Moghimi, S.M & kazemi, M, (2010) . Studying the Relationship between Cultural Intelligence and Employees performance , European Journal publishing , Inc , vol.(42) , No.(3) : 427-440 .
- 3- Chenhall, R.H.,& Smith, L, K. (2007). Multiple perspectives of performance measures' European Management Journal, 25, 266-282.
- 4- Drucker, P.(2006), The effective executive, N, Yharper and row.
- 5- Frayne, C. & Geringer, M. (2010). Self-management training for improving job performance: A field experiment involving salespeople. Journal of Applied Psychology, 85, 361-375.
- 6- Gerhardt, M.(2009): Individual Self-Management Training in Management Education, Self-Management Tutorials, Miami University.
- 7- Molina, C.& Callahan, J.(2010).Fostering Organizational Performance, Journal of Management Development, Vol. 29, No.1.
- 8- Neck, C. P., & Houghton, J. D. 2006. Two decades of self-leadership theory and research. Journal of Managerial Psychology, 21(4): 270-295.
- 9- Neck, C.P. and Manz, C.C. 2007, Mastering Self-Leadership: Empowering Yourself for Personal Excellence, 4th ed., Pearson Prentice-Hall, Upper Saddle River, NJ.
- 10- Noe, A& Hollenbeck, N & Gerhart, B& Patrick, M, (2003) : Human Resource Management , The McGraw – Hill companies , Inc. New York , U.S.A.
- 11- Rothstein.M&Burke.R, 2010:Self-Management and Leadership Development, New Horizons in Management series, Elgar Publishing Limited, Marston.

12- Torrington , D& Hall, L& Taylor, S, (2002) : Humau Resource management ,5thed, Financial times prentice Hall , England.

الانترنت:

1- Politis, J.D, 2011, The impact of self-management on organizational creativity, pp1-18 (<http://www.lvsl.Org>) الموقع الالكتروني للمكتبة الافتراضية العراقية.