



جامعة قاصدي مرباح، ورقلة - الجزائر
كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير
قسم علوم التسيير



مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات شهادة الماستر أكاديمي

الميدان: علوم اقتصادية، علوم التسيير وعلوم التجارية

فرع علوم التسيير، تخصص إدارة أعمال

بغنوان :

تأثير جودة الحياة الوظيفية على الابداع الوظيفي

دراسة ميدانية لأساتذة كلية العلوم التطبيقية بجامعة ورقلة

من اعداد الطالب : بن عبد الباسط محمد العربي

نوقشت وأجيزت علنا بتاريخ : 2023/ 06 /18

أمام اللجنة المتكونة من السادة :

- الأستاذ(ة) / حليمي نبيل (استاذ محاضر-ب- جامعة قاصدي مرباح .ورقلة) رئيسا.
الأستاذ(ة) / حجاج عبد الرؤوف (أستاذ تعليم عالي -جامعة قاصدي مرباح .ورقلة) مشرفا ومقررا.
الأستاذ(ة) / دلهوم خليدة (استاذ محاضر-أ- جامعة قاصدي مرباح .ورقلة) مناقشا.

السنة الجامعية 2023/2022



جامعة قاصدي مرباح، ورقلة - الجزائر
كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير
قسم علوم التسيير



مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات شهادة الماستر أكاديمي
الميدان : علوم اقتصادية، علوم التسيير وعلوم التجارية
فرع علوم التسيير، تخصص إدارة أعمال

بغنوان :

تأثير جودة الحياة الوظيفية على الابداع الوظيفي دراسة ميدانية لأساتذة كلية العلوم التطبيقية بجامعة ورقلة

من اعداد الطالب : بن عبد الباسط محمد العربي

نوقشت وأجيزت علنا بتاريخ : 06 / 18 / 2023

أمام اللجنة المتكونة من السادة :

- الأستاذة) / حليمي نبيل (استاذ محاضر-ب - جامعة قاصدي مرباح .ورقلة) رئيسا .
الأستاذة) / حجاج عبد الرؤوف (أستاذ تعليم عالي -جامعة قاصدي مرباح .ورقلة) مشرفا ومقررا .
الأستاذة) / دلهوم خليدة (استاذ محاضر-أ- جامعة قاصدي مرباح .ورقلة) مناقشا .

السنة الجامعية 2022/2023

الإهداء

أهدي هذا العمل إلى من علمني العطاء بدون انتظار إلى من أحمل اسمه بكل
إفتخار " أبي الغالي " رحمة الله عليه .
إلى من كن دعائها سر نجاحي إلى أغلى حبيبة " أمي الغالية ."
إلى زوجتي الحبيبة وبنائنا الغاليين .
إلى سندي في الحياة إخوتي .
وإلى جميع أصدقائي وكافة الأهل والأقارب .
إلى كل من نساهم قلبي ولم ينساهم قلبي .

شكرا

شكر

الحمد لله الذي وفقنا لهذا وما كنا لنهتدي لولا أن هدانا الله انطلاقاً
من قول خير البشرية محمد عليه أفضل الصلاة وأزكى التسليم " لا يشكر الله
من لا يشكر الناس. "

أتقدم بجزيل الشكر والتقدير إلى أستاذنا الفاضل الذي تفضل
بالإشراف على هذا التخرج الاستاذ " حجاج عبد الرؤوف "، الذي لم يبخل علينا
لا بوقته ولا أفكاره ولا توجيهاته ونصائحه السديدة لإثراء هذه الدراسة جعلها
الله في ميزان حسناته.

كما أتقدم بالشكر إلى جميع أساتذة وأستاذات كلية العلوم
الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير لجامعة قاصدي مرباح بورقلة
وأقدم بشكري إلى جميع اساتذة كلية العلوم التطبيقية الذين
ساهموا الدراسة .

دون أن ننسى كل من ساعدني من قريب أو من بعيد في إنجاز
هذا البحث.

الملخص:

تهدف هذه الدراسة إلى معرفة تأثير جودة الحياة الوظيفية على الإبداع الوظيفي لدى أساتذة كلية العلوم التطبيقية بجامعة قاصدي مرياح ورقلة . اقتصرت عملية التوزيع على عينة عشوائية بسيطة قدرها (110) من إجمالي تعداد المجتمع (179) استاذ حيث تم استرجاع (62) استبانة صالحة للتحليل. تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي و تحليل البيانات الواردة في الاستبانات عن طريق استخدام برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) V26 لمعالجة البيانات عن طريق المتوسطات الحسابية، الانحرافات المعيارية، معاملات الارتباط وتحليل الانحدار المتعدد التدرجي. خلصت الدراسة لعدد من النتائج أهمها: وجود جودة حياة وظيفية وإبداع وظيفي بدرجات مرتفعة في الكلية محل الدراسة، جودة الحياة الوظيفية لها تأثير على الإبداع الوظيفي لدى الاساتذة، هناك بعدين في المتغير المستقل و الأكثر تأثيرا في المتغير التابع الإبداع الوظيفي هما: بعد الخصائص الوظيفية والمشاركة في إتخاذ القرارات، لا توجد فروق ذات دلالة احصائية في إجابات أفراد عينة الدراسة لأبعاد الإبداع الوظيفي تعزى للمتغيرات الشخصية (الجنس، العمر، الرتبة العلمية ، عدد سنوات التدريس) .

الكلمات المفتاحية: جودة الحياة الوظيفية، إبداع الوظيفي، خصائص وظيفية ، مشاركة في إتخاذ القرارات ، كلية العلوم

التطبيقية بجامعة ورقلة .

Abstract:

This study aims to indentify the impact of quality of work life on job creativity among professors of Faculty of Applied Sciences at University of Kasdi Merbah Ouargla. The distribution process was limited to a simple random sample of (110) from total population of the community (179) teachers, as (62) valid questionnaires were retrieved for analysis. The analytical descriptive approach was used and the data included in the questionnaires were analyzed by using the Statistical Package for Social Sciences (SPSS) V26 program to process the data by means, standard deviations, correlation coefficients and stepwise multiple regression analysis. The study concluded a number of results, the most important of which are: The existence of quality of work life and job creativity with high degrees in the college under study, the quality of working life has an impact on job creativity among teachers, there are two dimensions in independent variable and the most influential in dependent variable is job creativity: job characteristics dimension and participation in decision-making, there are no statistically significant differences between personal variables due to job creativity.

Keywords: Quality of work life, Job creativity, Job characteristics, Participation in decision-making, Faculty of Applied Sciences, University of Ouargla

قائمة المحتويات

الصفحة	العنوان
IV	إهداء
V	شكر
VI	الملخص
23	قائمة المحتويات
23	قائمة الجداول
23	قائمة الأشكال البيانية
23	قائمة الملاحق
	قائمة الإختصارات
أ - ب	مقدمة
1	الفصل الأول: الأدبيات النظرية والتطبيقية لجودة الحياة الوظيفية و الابداع الوظيفي
2	تمهيد:
3	المبحث الأول: الأدبيات النظرية لجودة الحياة الوظيفية و الابداع الوظيفي
3	المطلب الأول: الاطار المفاهيمي لجودة الحياة الوظيفية
8	المطلب الثاني: ماهية الابداع الوظيفي
8	المطلب الثالث:العلاقة بين جودة الحياة الوظيفية والابداع الوظيفي
10	المبحث الثاني: الأدبيات التطبيقية حول جودة الحياة الوظيفية و الابداع الوظيفي
10	المطلب الأول: عرض الدراسات السابقة
10	المطلب الثاني: المقارنة بين الدراسات السابقة والدراسة الحالية
	المطلب الثالث : مجال الاستفادة من الدراسات السابقة
12	خلاصة الفصل الأول
13	الفصل الثاني: الدراسة الميدانية لتأثير جودة الحياة الوظيفية على الإبداع الوظيفي بكلية العلوم التطبيقية بجامعة ورقلة
14	تمهيد:
15	المبحث الأول: الطريقة والأدوات المستخدمة في الدراسة الميدانية
15	المطلب الأول: طريقة الدراسة
16	المطلب الثاني : الادوات المستخدمة في الدراسة
23	المبحث الثاني: عرض وتحليل ومناقشة نتائج الدراسة الميدانية
23	المطلب الأول : عرض وتحليل نتائج الدراسة
27	المطلب الثاني : مناقشة نتائج الدراسة
30	خلاصة الفصل الثاني
31	خاتمة
34	المراجع

قائمة الجداول
والأشكال والملامح

رقم الصفحة	عنوان الجدول	الرقم
23	مقارنة الدراسة الحالية بالدراسات السابقة	1.1
32	مجتمع الدراسة	1.2
32	توزيع عينة الدراسة	2.2
32	توزيع أفراد العينة حسب متغير الجنس	3.2
33	توزيع أفراد عينة الدراسة وفقاً لمتغيرات العمر	4.2
33	توزيع أفراد العينة حسب سنوات الرتبة العلمية	5.2
34	توزيع أفراد العينة وفقاً لمتغير عدد سنوات التدريس	6.2
35	العبارات التي تقيس أبعاد جودة الحياة الوظيفية	7.2
35	العبارات التي تقيس أبعاد الابداع الوظيفي	8.2
35	مقياس ليكارت الخماسي	9-2
36	مجال المتوسط الحسابي المرجح لمقياس ليكارت الخماسي	10.2
36	نتائج اختبار الثبات	11.2
38	قيم المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية محور جودة الحياة الوظيفية	12.2
41	قيم المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمحور الابداع الوظيفي	13.2
45	العلاقة الارتباطية بين جميع متغيرات الدراسة	14.2
46	نتائج تحليل الانحدار لاختبار العلاقة بين المتغير المستقل جودة الحياة الوظيفية والمتغير التابع الابداع الوظيفي	15.2
47	يوضح تحليل تباين خط الانحدار ANOVA	16.2
48	قيم معاملات خط الانحدار	17.2
49	المتغيرين المتبقيين في الدراسة	18.2
50	معاملات الارتباط الخطي للمتغيرات المستقلة المتبقية والمتغير التابع لنموذج الدراسة	19.2
51	تباين خط الانحدار بطريقة stepwise	20.2
52	معاملات خط الانحدار	21.2
53	اختبار (T) Test لمتغير الجنس	22.2
54	تحليل التباين الأحادي لدراسة فروق المتوسطات بين الأفراد تبعاً لمتغير العمر بخصوص مساهمته في الابداع الوظيفي	23.2
54	تحليل التباين الأحادي لدراسة فروق المتوسطات بين الأفراد تبعاً لمتغير الرتبة العلمية بخصوص مساهمته في الابداع الوظيفي	24.2
55	تحليل التباين الأحادي لدراسة فروق المتوسطات بين الأفراد تبعاً لمتغير عدد سنوات التدريس بخصوص مساهمته في الابداع الوظيفي	25.2

الصفحة	عنوان الشكل	رقم الشكل
ت	نموذج الدراسة	1-1
31	الميكال التنظيمي لكلية العلوم التطبيقية بجامعة قاصدي مرباح-ورقلة-	1-2
48	مدى ملائمة خط الانحدار	2-2

قائمة الملاحق

الصفحة	عنوان الملحق	الرقم
67	قائمة الأساتذة المحكمين للاستبيان	01
68	الاستبيان الخاص بالدراسة	02
72	نتائج التحليل الإحصائي SPSS	03

قائمة الاختصارات و الرموز

اسم المختصر	المختصر	الرقم
Quality of Work Life جودة حياة العمل	QWL	01
Work Engagement الاستغراق الوظيفي	WE	02
Statistical Package for the Social Science الحزمة الاحصائية للعلوم الاجتماعية	SPSS	03

مقدمة

توطئة:

شهدت المنظمات المعاصرة تغييرات سريعة ومستمرة في بيئتها التنظيمية، ومن أجل الحفاظ على قدرتها التنافسية، وجب عليها اليوم تحقيق مستويات أعلى من الأداء سواء من حيث الجودة، التكلفة أو السرعة خصوصا الابداع، ذلك أن أكبر مصدر للميزة التنافسية في المنظمات هو موظفيها الأكفاء والموهوبين والمتحمسين والملتزمين، والذين يمثلون أحجار الأساس لنجاحها من حيث صلتها برأس المال البشري، أن دفع المورد البشري نحو الابداع يتوقف بشكل أساسي حول سلوك الفرد داخل المنظمة وكيفية التكيف مع التطورات الخارجية فالعنصر البشري يعتبر من أتمن الموارد بالمنظمة وذلك نظرا للدور الذي يلعبه داخل المنظمة من حيث ضمان بقائها ونموها وكفاءتها، فالمنظمات الحديثة اليوم تسعى الى تحقيق التضافر لجهود العاملين فيها، بل السعي نحو المزيد من العمل والعطاء بما يفوق أدائهم الرسمي لاستخدام الاستراتيجيات المختلفة لمواجهة المشكلات، مما جعل المنظمات بمختلف أنواعها تسعى إلى التركيز على الأساليب الأكثر نفعاً في تحقيق أهدافها، مما لاشك فيه ان تحقيق هذه الاهداف يرتبط بأداء أفرادها، وتعتبر جودة الحياة الوظيفية من أهم الأساليب التي تساهم برفع أداء الافراد بالمنظمة و اشباع حاجاتهم وخلق بيئة مناسبة تشعر الفرد بالإنتماء والاستقرار وجعلهم مندجين بوظائفهم وذلك سيدفع الفرد لرفع روحه المعنوية، وتوجيه سلوكه بما يخدم أهداف المنظمة.

باعتبار أن الإبداع الوظيفي يعد أحد أسس نجاح المؤسسات الجامعية لدورها المهم في صناعة العقول وبناء الفكر الإنساني وتكوين المورد البشري، وتحقيقاً لهذا الدور فهي تعتمد على ما تمتلكه من قدرات وموارد يقدمها المورد البشري، باعتباره أهم العناصر الداعمة والفعالة لنجاح الجامعة، وتحقيق أهدافها، والحرك الرئيسي لكل مواردها التي تفضي إلى تحقيق أفضل النتائج فأهمية وجود الحياة الوظيفية داخل الجامعات ينعكس على تطوير قدرات ومهارات الاساتذة من خلال ما يقدمونه من جهد إبداعي، لكونه أحد السبل المهمة التي تساعد على رفع الكفاءات وخلق التميز وتحقيق الإبداع .

إشكالية الدراسة:

بغية الإلمام بحيثيات هذا الموضوع و الخوض فيه بصفة مفصلة نطرح الإشكالية التالية:

ما مدى تأثير جودة الحياة الوظيفية على الابداع الوظيفي لاساتذة كلية العلوم التطبيقية بجامعة ورقلة ؟

ويقودنا هذا التساؤل إلى طرح التساؤلات الفرعية الآتية:

أولاً: ما هو واقع جودة الحياة الوظيفية لدى أساتذة كلية العلوم التطبيقية بجامعة ورقلة ؟

ثانياً: ما هو مستوى الابداع الوظيفي لدى اساتذة كلية العلوم التطبيقية بجامعة ورقلة ؟

ثالثاً: هل جودة الحياة الوظيفية تأثير على الابداع الوظيفي لاساتذة كلية العلوم التطبيقية بجامعة ورقلة ؟

رابعاً: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في أبعاد الابداع الوظيفي لدى الاساتذة تعزى للمتغيرات الشخصية ؟

فرضيات الدراسة:

الفرضية الأولى : تتميز كلية العلوم التطبيقية بجامعة قاصدي مرباح ورقلة بمستوى جودة حياة وظيفية مرتفعة .

الفرضية الثانية : يتميز أساتذة كلية العلوم التطبيقية بجامعة ورقلة بمستوى ابداع وظيفي مرتفع.

الفرضية الثالثة : تؤثر جودة الحياة الوظيفية على الابداع الوظيفي لدى اساتذة كلية العلوم التطبيقية بجامعة ورقلة.

الفرضية الرابعة : توجد فروق ذات دلالة إحصائية في أبعاد الابداع الوظيفي تعزى للمتغيرات الشخصية (الجنس، العمر، الرتبة العلمية ، عدد سنوات التدريس).

أهمية الدراسة:

تدرج أهمية هذه الدراسة ضمن مجموعة من المجالات العلمية و الميدانية و الشخصية الخاصة بالطالب و التي نوردتها ضمن مجالين أساسيين هما :

❖ الجانب النظري:

1. تعتبر هذه الدراسة اضافة جديدة و مرجع في المكتبات يزود الباحثين بالمعرفة و يفتح المجال أمامهم للتطرق للموضوع من جوانب متعددة.
2. هذه الدراسة تعطي للباحثين صورة شاملة عن المؤسسات و ما توفره من ميزات من أجل استقطاب الموظفين و المحافظة عليهم.
3. بعد اجراء هذه الدراسة سوف يكتسب الباحث قدرات و مؤهلات و كذا خبرة علمية هادفة تساعده على ملاحظة بيئة العمل بشكل قوي و تمكنه من تحديد الظواهر و تقديم الحلول و الاقتراحات و التوصيات المناسبة.

❖ من الجانب التطبيقي:

1. تساهم هذه الدراسة في التعرف على أبعاد جودة الحياة الوظيفية و إيجاد الحلول المناسبة للمشاكل المتعلقة بها في الكلية محل الدراسة.
2. هذه الدراسة تساعد صناع القرار في الكلية محل الدراسة على اعادة الخطط و وضع السياسات الاستراتيجية لتحسين جودة الحياة الوظيفية مما ينعكس بالإيجاب على الإبداع الوظيفي للاستاذة.
3. الادراك الحقيقي لأهمية جودة الحياة الوظيفية و العنصر البشري و تحقيق مفهوم الابداع الوظيفي يعود بمخرجات تستفيد منها الكلية و تحقق مستويات ابداع عالية.

أهداف الدراسة:

يتمثل الهدف الجوهرى للدراسة في معرفة تأثير جودة الحياة الوظيفية على الابداع الوظيفي. و انبثق عن هذا الهدف مجموعة من الأهداف الفرعية تتمثل فيما يلي:

1. التعرف على واقع جودة الحياة الوظيفية لدى أساتذة كلية العلوم التطبيقية بجامعة ورقلة .
2. الوقوف على مستويات الابداع الوظيفي لدى اساتذة كلية العلوم التطبيقية بجامعة ورقلة.
3. ابراز دور جودة الحياة الوظيفية في تعزيز الابداع الوظيفي لدى اساتذة كلية العلوم التطبيقية محل الدراسة .
4. إستخلاص بعض النتائج و تقديم مجموعة من الإقتراحات التي قد تساهم في تحسين مستوى جودة الحياة الوظيفية بالكلية وبالتالي الإرتقاء بأداء الاساتذة في جامعة ورقلة.

حدود الدراسة

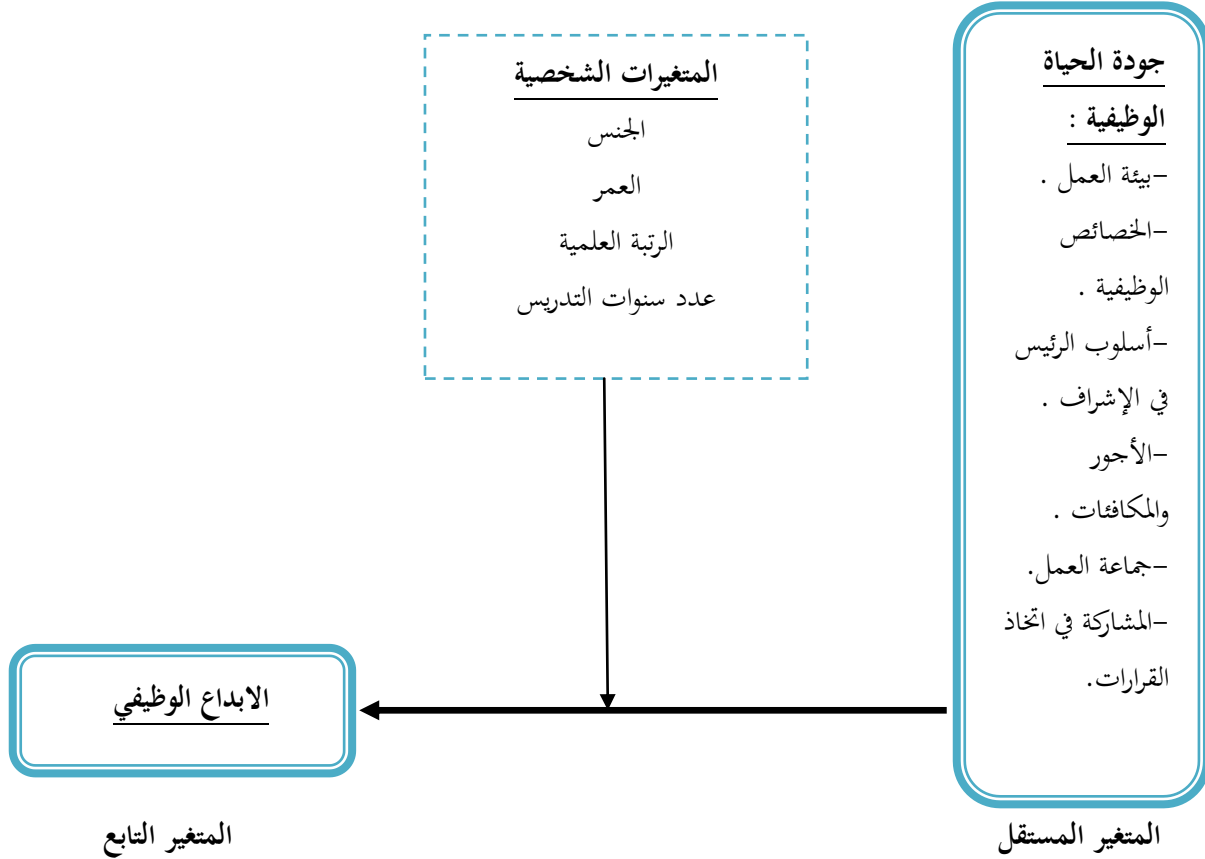
يكون نطاق الدراسة على النحو التالي:

- ✓ **الحدود الموضوعية:** اقتصرت هذه الدراسة على موضوع تأثير جودة الحياة الوظيفية على الابداع الوظيفي .
- ✓ **الحدود البشرية:** قد تمت هذه الدراسة على عينة من الاساتذة قدرها (62) استاذ في كلية العلوم التطبيقية بجامعة ورقلة .
- ✓ **الحدود المكانية:** استهدفت هذه الدراسة كلية العلوم التطبيقية بجامعة ورقلة .
- ✓ **الحدود الزمنية:** كانت فترة التبرص ممتدة من 2023/04/30 إلى غاية 2023/05/15 وتم توزيع الاستبيان على عينة من الاساتذة داخل الكلية قيد الدراسة.

نموذج الدراسة :

يمكن توضيح النموذج من خلال الشكل التالي :

الشكل رقم (1-1) نموذج الدراسة



المصدر: من إعداد الطالب بناء على الدراسات السابقة

مبررات ودوافع اختيار موضوع الدراسة:

هناك دافعان في اختيار الموضوع:

المبررات الشخصية: تتمثل المبررات الذاتية فيما يلي:

1. الرغبة و الفضول للاستطلاع و معرفة تأثير جودة الحياة الوظيفية على الابداع الوظيفي .
2. الحماس لتطبيق موضوع الدراسة لدى الكلية محل الدراسة .
3. التعمق في موضوع له علاقة مباشرة بالتخصص .
4. الوعي بقيمة وأهمية الموضوع .

المبررات الموضوعية: تتمثل المبررات الموضوعية فيما يلي :

1. تماشي الموضوع مع ما نتلقاه في تخصص ادارة الأعمال .
2. تزايد الاهتمام بالموارد البشرية و ما يرتبط بها خاصة جودة الحياة الوظيفية .
3. معرفة مدى تأثير أبعاد جودة الحياة الوظيفية على الابداع الوظيفي .
4. ابراز أهمية جودة الحياة الوظيفية و دورها في الكلية .

مرجعية الدراسة:

تمثلت الأدوات المستخدمة في هذه الدراسة فيما يلي:

❖ **المصادر الثانوية :** من أجل معالجة الموضوع تم الاعتماد في الجزء النظري على مجموعة من المراجع والمصادر المتمثلة في الكتب، الرسائل الجامعية (ماجستير، دكتوراه) ، المقالات بالمجلات العلمية المحكمة، الملتقيات والوثائق الرسمية وكذا الأبحاث والدراسات، ومراجع أخرى لذا صلة مباشرة بالدوضوع قد تسهم في إثراء الدراسة، من أجل تعزيز فهم الدوضوع والاستفادة من الدراسات السابقة.

❖ **المصادر الأولية:** أما في الجانب التطبيقي ونظرا لعدم كفاية المصادر الثانوية في تحقيق أهداف الدراسة تم اللجوء إلى المصادر الأولية، من خلال تصميم استبيان مخصص لهذا الغرض والاعتماد على آراء العين حول المحاور في هذا الاستبيان، وجمع البيانات الأولية لمعالجة الجوانب التحليلية لموضوع الدراسة، من أجل تغطية الإطار التطبيقي لها، وتوظيف الملاحظات الواقعية ونتائج الدراسات السابقة في المقارنة بين النتائج المتوصل إليها.

صعوبات الدراسة:

إعداد هذه الدراسة واجهتنا بعض الصعوبات منها :

- صعوبة المقابلة مع الاساتذة بسبب كثرة الاجتماعات الداخلية في الكلية، خصوصا في هذه الفترة تزامنا مع الجلسات الوطنية لإصلاح قطاع التعليم العالي و عصرنته.

هيكل الدراسة:

من أجل معالجة إشكالية الدراسة واختبار قبول الفرضيات المطروحة تم تقسيم الدراسة إلى فصلين كما يلي:

الفصل الأول : يتعلق بالجانب النظري والتطبيقي للدراسة، ويتضمن مبحثين أساسيين:

➤ **المبحث الأول:** يحتوي على الأدبيات النظرية لجودة الحياة الوظيفية والابداع الوظيفي.

➤ **المبحث الثاني :** كان تحت عنوان الأدبيات التطبيقية، حيث تم فيه التطرق فيه للدراسات السابقة.

الفصل الثاني : يتعلق بالدراسة الميدانية ويشمل على مبحثين هو الآخر:

➤ **المبحث الأول:** نتناول فيه الطريقة والأدوات المستعملة في الدراسة الميدانية.

➤ **المبحث الثاني:** نتناول فيه عرض وتحليل نتائج الدراسة الميدانية مع مناقشتها إحصائيا وحسب الواقع.

الفصل الأول: الادبيات النظرية
والتطبيقية حول جودة الحياة الوظيفية
والابداع الوظيفي

تمهيد :

يهتم موضوع جودة الحياة الوظيفية بدراسة وتحليل المكونات والأساليب التي تستند إليها الإدارة في المنظمات بقصد توفير حياة وظيفية أفضل للعاملين، وذلك من خلال إحداث تغييرات إيجابية، بكل ما يتعلق بهم في المنظمة (الصحة والسلامة، تصميم العمل، الأمان الوظيفي، التكامل الاجتماعي، حماية حقوق العاملين، الإحترام، العلاقات الاجتماعية في العمل والتعويضات)، وهذا بغرض تطوير الوظائف وظروف العمل لهم، مما يحقق الإشباع لحاجاتهم ورغباتهم وذلك في سبيل تحسين مستوى أدائهم مما يجعلهم مبدعين وظيفيا و هذا الأخير يؤدي لرفع أداء المنظمة و كفاءتها وتعزيز فعاليتها.

لذا سنحاول من خلال هذا الفصل التعرف أكثر على مفهومي جودة الحياة الوظيفية والابداع الوظيفي وأهم الدراسات التي تناولت هذين المصطلحين، حيث قمنا بتقسيم هذا الفصل إلى مبحثين أساسيين:

المبحث الأول : سنتناول فيه الأدبيات النظرية حول جودة الحياة الوظيفية و الابداع الوظيفي.

المبحث الثاني : سيتم فيه عرض الأدبيات التطبيقية (الدراسات السابقة).

المبحث الأول : الادبيات النظرية حول جودة الحياة الوظيفية والابداع الوظيفي

تهدف هذه الدراسة الى معرفة تأثير جودة الحياة الوظيفية على الابداع الوظيفي مما يستدعي عرض مختصر لبعض المفاهيم المفسرة لذلك فيما يلي:

المطلب الاول: الاطار المفاهيمي لجودة الحياة الوظيفية

سنحاول من خلال هذا المطلب تحديد كل ما يتعلق بمفهوم جودة الحياة الوظيفية.

الفرع الاول : مفهوم وخصائص وابعاد جودة الحياة الوظيفية

اولا : مفهوم جودة الحياة الوظيفية :

1-تعريف الجودة:

يرجع مفهوم الجودة (Quality) إلى الكلمة اللاتينية (Qualitas) والتي تعني طبيعة الشخص أو طبيعة الشيء ودرجة الصلابة، وقديما كانت تعني الدقة والإتقان، وحينئذ تغير مفهومها بعد تطور علم الإدارة، و من هذا المنطلق تعددت تعريفات العلماء و الباحثين لمفهوم جودة حياة العمل و ذلك لاختلاف الأهداف و التوجيهات و الاستراتيجيات.

- إذ عرفها البعض بأنها " مجموعة من المزايا والخصائص الخاصة بالمنتج أو الخدمة، والتي تساهم في إشباع رغبات

المستهلكين وتتضمن، السعر، الأمان وتوفر الوثوقية والإعتمادية وقابلية الإستعمال ".¹

ركز هذا التعريف على مزايا وخصائص المنتج او الخدمة واهمل جودة نظام المنظمة وهو الهدف الاساسي .

- كما يراها آخرون بأنها " أسلوب شامل لتطوير أداء المنظمات، عن طريق بناء ثقافة عميقة عن الجودة وتطوير أعمدة

من القيم والمعتقدات التي تجعل كل موظف يعلم أن الجودة هي الهدف الأساسي للمنظمة " .²

تميز هذا التعريف على سابقه ويرى انها اسلوب شامل لتطوير المنظمة وهو الهدف المطلوب .

2-تعريف جودة الحياة الوظيفية :

لا يوجد تعريفا موحدا لجودة الحياة الوظيفية، والتي يطلق عليها كذلك جودة الحياة المهنية، جودة بيئة العمل وجودة

حياة العمل.... الخ .ولقد تعددت وتنوعت مفاهيم وتعريف جودة الحياة الوظيفية حسب وجهة نظر العلماء والباحثين في هذا

المجال، لذا نجد عدة تعاريف لهذا المصطلح نذكر من بينها :

¹ مأموف سليمان الدراكة، إدارة الجودة الشاملة وخدمة العملاء، الطبعة الثانية، دار صفاء للنشر والتوزيع، عماف، 2015، ص15، 16 .

² لزموذ أحمد عبد الفتاح رضواف، إدارة الجودة الشاملة فكر وفلسفة قبل أن يكون تطبيق TQM ، الطبعة الأولى، القاهرة، اموعة العربية للتدريب والنشر 2012 ، ص 15،14 .

تعريف 1 : Anderson 1988: جودة حياة العمل من خلال أثارها المترتبة، حيث يرى أنها تمثل زيادة مشاركة العاملين في القرارات التي كان يقوم بها المديرون كما تنعكس في صورة تحسين الإنتاجية من خلال الإستخدام الأمثل للأفراد بصورة أكثر من الأموال، هذا إضافة إلى تحسين الأمن والصحة الوظيفية ومشاركة العائد وتحسين الرضا الوظيفي¹.

قد ركز الباحث في تعريفه على مشاركة العاملين في القرارات و استخدام الافراد الامثل بصورة أكبر من الاموال بينما أهمل الجانب المادي كتوفير الأدوات و غيرها.

تعريف 2: البليسي 2012: جودة الحياة الوظيفية هي السياسات والإجراءات والعمليات التي تنفذها المنظمة بهدف تطوير وتحسين الحياة الوظيفية والشخصية للعاملين فيها والذي ينعكس بدوره على أداء المؤسسة والأفراد إيجابيا، وبذلك تحقق المنظمة أهدافها وتطلعاتها، في نفس الوقت تلي وتشبع رغبات عاملها، مما يضمن إستمرارية نجاح المنظمة، قدرتها على مواجهة مختلف الأزمات².

قد عرف الباحث جودة الحياة الوظيفية على أنها انتهاج سياسات واجراءات تنفذها المنظمة تنعكس على أداء أفضل للمنظمة و تلي حاجات الموظف.

تعريف 3 : بالنسبة ل Chelte (1983) و Waraswamy (2013) جودة حياة العمل هي عملية تستجيب لاحتياجات الموظفين من خلال تطوير آلية توفر فرصًا كاملة للموظفين لاتخاذ القرارات وتخطيط حياتهم العملية .
جودة حياة العمل هي عملية تقوم بها المنظمة لضمان رفاهية الموظف، الأمن الوظيفي ، والرضا الوظيفي، ونظام مكافآت جيد ، ومزايا الموظفين ، ومشاركة الموظف في تحقيق الأهداف المسطرة من طرف المنظمة³.

من خلال التعريف نلاحظ أن الباحث قام بتقديم تعريف لجودة الحياة الوظيفية مستعينا بأبعادها .
كما عرفها على أنها عملية أو اليه توفر فرص للموظفين لتخطيط حياتهم العملية .

تعريف 4 : جاد الرب 2008: جودة الحياة الوظيفية هي مجموعة من العمليات المتكاملة والمخططة والمستمرة والتي تستهدف تحسين مختلف الجوانب التي تؤثر على الحياة الوظيفية للعاملين وحياتهم الشخصية أيضا، والذي يساهم بدوره في تحقيق الأهداف الإستراتيجية للمؤسسة والعاملين فيها والمتعاملين معها⁴.

يظهر من خلال التعريف أن الباحث تميز عن غيره في هذا التعريف حيث أنه أخذ بعين الاعتبار التعريف الاستراتيجي لجودة الحياة الوظيفية و ذكر انها عملية متكاملة و مستمرة و هذا ما لم يذكر في التعريفات السابقة.

يمكن القول أن جميع هذه التعاريف تتفق في نقطة واحدة وهي التركيز على تحسين بيئة العمل و حياة الموظفين فيها، يمكن استخلاص تعريف جودة الحياة الوظيفية على أنها استراتيجية أو اليه تعمل على تحسين أو تطوير جودة العلاقة بين الموظفين و الظروف في بيئة العمل، الأمر الذي يؤدي بدوره الى تحسين الفعالية وكذا لتحقيق أهداف المنظمة واهداف الموظفين فيها.

¹ باديس بوخلوة وحكيم بن جروة، أثر العوامل الشخصية والتنظيمية على جودة الحياة الوظيفية لأعضاء هيئة التدريس بكلية العلوم الاقتصادية جامعة ورقلة ، الملتنى الدولر السادس حول نموذج التنية الجديد وجودة الحياة، جامعة طاهري محمد بشار، يومي 13 و 14 نوفمبر 2018 ، ص8

² حسي فؤاد الدحوح، جودة الحياة الوظيفية لدى معلمي الدرحة الأساسية بمحافظات غرة وعلاقتها بمستوى أدائهم، مذكرة ماجستير في إدارة تربوية، 2015 ، ص1

³ Mutiara Rita Perangin-Angin et al , "The Effect of Quality of Work Life and Work Engagement to Employee Performance with Job Satisfaction as an Intervening Variable in PT. Mopoly Raya Medan", International Journal of Research and Review (ijrjournal.com), Vol.7; Issue: 2; February 2020,p 74.

⁴ سيد محمد جاد الرب، جودة الحياة الوظيفية QWL في منظمات الأعمال العصرية، مطبعة العشري، مصر، 2008 . ، ص9

ثانيا :خصائص جودة الحياة الوظيفية

تتميز جودة الحياة الوظيفية بجملة من الخصائص منها¹:

-جودة الحياة الوظيفية لا تقتصر على جانب دون آخر، وإنما هي عمليات متكاملة تشارك في إحداثها وتنفيذها جميع الإدارات الموجودة داخل التنظيم، أما تنظيم عملية الاستفادة منها للعاملين فيقع العبء الأكبر فيه على عاتق إدارة الموارد البشرية.

-مفهوم جودة الحياة الوظيفية يجب أن يكون مفهوما شاملا يتضمن تحقيق أهداف ومصالح العاملين وأهداف إدارة المنظمة والتي تعكس أهداف أصحاب رأس المال، حيث أن زيادة معدلات الرضا الوظيفي للعاملين والناتج عن مستويات عالية لجودة الحياة الوظيفية يساهم في تحقيق الأهداف الإستراتيجية للمنظمة، وأيضا تلبية مطالب العملاء والمجتمع.

-إن جودة الحياة الوظيفية ليست برنامجا ينتهي بعد فترة زمنية معينة، وإنما هي عمليات مخططة سواء في الأجل القصير أو الطويل، تتماشى مع استراتيجيات المنظمة وتساعد على تنفيذها، وبالتالي في عمليات مستمرة وليست مؤقتة، وهذا ما يجعلها جزءا من ثقافة المنظمة وأخلاقيات أفرادها العاملين.

-تشمل مكونات وعناصر جودة الحياة الوظيفية جميع الجوانب المادية المعنوية المرتبطة بالعاملين.

-تتحقق جودة الحياة الوظيفية بإحداث التوازن بين الحياة الوظيفية والحياة الشخصية للعاملين.

-يعتبر دعم وتأييد الإدارة العليا في المنظمة لهذا الاتجاه مع إتاحة الفرصة لتطوير وتنمية مهارات العاملين للتعرف على حقوقهم ومسؤولياتهم اتجاه منظماتهم من مقومات نجاح مفهوم جودة الحياة الوظيفية

ثالثا : ابعاد جودة الحياة الوظيفية

من خلال التعاريف السابقة لتعريف جودة الحياة الوظيفية يتضح أنه مفهوم متعدد الأبعاد مع عدم الاتفاق على أنواعها و عددها. فعلى سبيل المثال يرى (أبو شماله، 2008) أن أبعاد جودة حياة العمل يمكن إيجازها في الأبعاد الأربعة: ظروف العمل المادية (بيئة العمل)، العوامل الوظيفية (التصميم الوظيفي، الأمان الوظيفي، فرص التقدم و الترقية)، عوامل مالية (الأجور الكافية و العادلة، المكافآت و التعويضات)، العوامل الصحية و السلامة المهنية (بيئة عمل صحية و آمنة)².

في حين تشير الباحثة (أ. أفراح محمد علي سعد الحربي) على اعتماد ثمانية أبعاد تمثل ابعاد جودة الحياة الوظيفية، هي: (الأجور و المكافآت العادلة، الاستقرار والأمان الوظيفي، التوازن بين الحياة الشخصية والوظيفية، ظروف العمل، المشاركة في اتخاذ القرارات، التقدم و الترتي الوظيفي، برامج التدريب، التكنولوجيا المستخدمة)³.

ومن خلال التعاريف السابقة سيتم التركيز على العناصر الأساسية لجودة الحياة الوظيفية التي تم إستخدامها كمتغيرات مستقلة للدراسة، حيث أن الأبعاد والعناصر الأكثر تأثيرا في مجتمع الدراسة المقصودة هي كالتالي:

✓ بيئة العمل المادية و المعنوية: تشكل ظروف العمل المادية المتمثلة في الضوضاء و الاضاءة و الحرارة و الرطوبة و التلوث و الأجهزة و المعدات مصدرا من مصادر ضغوط العمل التي ينبغي الاهتمام بها اذا ما أرادت المنظمة زيادة كفاءة

¹ نفس المرجع السابق، ص 09-10.

² سامي محمد عوض أبو الخير، جودة حياة العمل و علاقتها بالاستغراق الوظيفي لدى مديري المدارس الثانوية بمحافظة غزة، رسالة ماجستير في الادارة التربوية، كلية التربية، جامعة الأقصى - غزة، 1440 هـ - 2019م، ص 27

³ أفراح محمد علي سعد الحربي، "أثر أبعاد جودة الحياة الوظيفية في تحقيق الميزة التنافسية لجامعة جدة"، مجلة العربية للنشر العلمي، العدد (43)، ايار 2022، ص 57.

و انتاجية العمل في المنظمة. كما أن تحسين ظروف العمل من اضاءة و ضوضاء و تهوية و فترات راحة و ساعات عمل و غيرها تساعد على رفع الروح المعنوية للعاملين، إن الأساس في تحسين ظروف العمل أن يكون بقصد تكييف عناصر العمل و ظروفه مع العامل و ليس العكس، إذ أن الأمر يقتضي عدم الاعتماد على كون العامل مرنا، و على كون العامل متكيفا و انما يجب أن نجعل العناصر الأخرى مرنة.

✓ **خصائص الوظيفة:** تعني مدى توفر الخصائص التالية في العمل أو الوظيفة: تنوع المهارات، تحديد المهمة، أهمية العمل، الاستقلالية، المشاركة بالقرارات و التغذية العكسية.

الأجور و المكافآت: ان عدالة نظم الأجور و المكافآت و الحوافز المادية و المعنوية و المكافآت العادلة بالإضافة الى عدم الربط بين معادلة الأداء و الأجور كل هذا يؤدي الى زيادة جودة العمل. و كذلك ان الأجور و المكافآت تأخذ مكانا بارزا في التأثير على كفاءة الفرد في عمله، لذا فإن نظام الحوافز المعنوية ذات الطابع الاجتماعي كالإجازات و العطلات يمكن أن تحسن من جودة حياة العمل و تدفع العاملين نحو أداء أفضل.

جماعة العمل: أن التماسك يعني إدراك الفرد لدرجة التلاحم و المشاركة داخل التنظيم بما في ذلك رغبة الاعضاء في تقديم المساعدة لبعضهم البعض.

أسلوب الرئيس في الاشراف: العلاقة بين الرئيس و مرؤوسيه تعد من العلاقات المهمة في بيئة العمل التي يوجد فيها العديد من المدخلات (الثقة، و الاحترام المتبادل، و العدالة... الخ) و العديد من المخرجات سواء على مستوى الفرد أم على مستوى المنظمة، و يمكن للقائد أن يقيم علاقات وثيقة مع مرؤوسيه تتميز بجودة ثقة .

عالية متبادلة، و احترام عالي، و التزام و طاعة عالية، في هذا النوع من العلاقات يعلم كل من القائد و المرؤوس أنه يستطيع الاعتماد على الاخر و لا سيما من ناحية الدعم و التشجيع و المؤازرة.

المشاركة في اتخاذ القرار: ان العاملون المشاركون في اتخاذ القرار يكونون أكثر قدرة على توليد الأفكار يأتي هذا من منطلق ان مشاركة الأفراد في اتخاذ القرارات يحسن من اتصالاتهم و وضوح مواقفهم . و عندما يجد العاملون أن أفكارهم و اسهاماتهم تساعد في تحقيق أهداف المنظمة سيزداد احساسهم بالرضا و الارتياح و كذلك منح العاملين فرصة في المشاركة في اتخاذ القرارات يعد عاملا مهما في رفع الروح المعنوية لديهم و إيجاد روح التعاون فيما بينهم مما يقود الى جودة العمل المنفذ و تعميق انتمائهم للمنظمة و تنمية قدراتهم في حل المشكلات.

الفرع الثاني: أهمية واهداف ومتطلبات نجاح جودة الحياة الوظيفية

اولا: أهمية واهداف جودة الحياة الوظيفية

1- أهمية تطبيق مفهوم جودة الحياة الوظيفية

إن تطبيق مفهوم جودة الحياة الوظيفية يساهم في تحقيق العديد من المزايا للمنظمات، فهو يعمل على إسعاد العاملين وزيادة إنتاجيتهم و دافعيتهم وولائهم من جهة، وزيادة إنتاج المنظمات كمًا ونوعًا، وخفض التكاليف من جهة أخرى، مما يعظم من قدرة المنظمة التنافسية، وأنه كلما كانت حياة الفرد الوظيفية أكثر جودة، انعكس ذلك على زيادة رفاهية حياته الشخصية¹

¹ برسي محمد حسين، جودة الحياة الوظيفية في منظمات الخدمة... المفاهيم والأهمية والنماذج التطبيقية. المجلة العلمية للدراسات التجارية والبيئية - مصر، (المجلد 1)، العدد (1)، 2010، ص 249.

، كذلك يساهم تطبيق برامج جودة الحياة الوظيفية في تخفيض الصراعات التنظيمية، وتدني معدلات دوران العمل والغياب، ويُحسن من دعم العلاقات الإنسانية داخل المنظمة، وزيادة الرضا الوظيفي¹.

2-اهداف جودة الحياة الوظيفية :

تهدف جودة الحياة الوظيفية إلى² :

✓ أشار (hunt,92) إلى:

•زيادة ثقة العاملين .

•الإندماج في حل المشكلات .

•زيادة الرضا الوظيفي .

•زيادة الفاعلية التنظيمية .

✓ من ناحية أخرى يرى (Lau و May) أن أهم خصائص الشركات المشهورة بتطبيق برنامج جودة الحياة ما يلي:

•مشاركة أكبر العاملين في كل القضايا العمل والعمال.

•مشاركة العمال في الثروة والعائدات .

•الرعاية والمتعة في العمل.

✓ ويضيف (Mathes) أن تنفيذ البرامج الفعالية لجودة الحياة الوظيفية من شأنها أن تؤدي إلى مزايا وقواعد كثيرة

منها:

•العمل على إستقطاب العاملين وزيادة الكفاءة التنظيمية وتحسين جودة حياة المنتج .

•الحفاظ على العمالة الماهرة بالمنظمة .

•تخفيض التكاليف والتأمين الصحي، وإخفاض التعويضات المدفوعة نتيجة الحوادث .

ثانيا : متطلبات نجاح جودة الحياة الوظيفية

يتناول مفهوم جودة الحياة الوظيفية جهود وأنشطة المنظمة التي تستخدمها إدارة الموارد البشرية في المنظمة بغرض

توفير حياة وظيفية أفضل للعاملين وإشباع إحتياجاتهم من خلال توفير بيئة عمل صالحة، ومشاركتهم في إتخاذ القرارات وتوفير

متطلبات الأمن والإستقرار الوظيفي والعاطفي لهم، وإتاحة الفرص الملائمة لتحسين الأداء، وذلك من خلال عدة أبعاد وعناصر

نذكر منها³ :

✓ توفير بيئة عمل صحية وآمنة .

¹ ماضي خليل إسماعيل، جودة الحياة الوظيفية وأثرها على مستوى الأداء الوظيفي للعاملين: دراسة تطبيقية على الجامعات الفلسطينية .رسالة دكتوراة غير منشورة، الإسماعيلية : جامعة قناة السويس، 2014، ص 67.

² سيد محمد جاد الرب، مرجع سبق ذكره، ص 10، 11، 12.

³ عبد الحميد عبد الفتاح المغربي، جودة حياة العمل وأثرها في تنمية الإستغراق الوظيفي(دراسة ميدانية)،مجلة الدراسات والبحوث التجارية، العدد الثاني، جامعة الزقازيق كلية التجارة، 2004، ص 7.

- ✓ إتاحة الظروف البيئية المعنوية المدعمة لأداء العاملين .
- ✓ المشاركة الفعلية بمفهومها الواسع .
- ✓ توفير متطلبات الإستقرار والأمان الوظيفي .
- ✓ عدالة نظم الأجور والمكافآت والحوافز المادية والمعنوية .
- ✓ إتاحة فرص الترقى والتقدم الوظيفي .
- ✓ إتاحة الظروف الملائمة لتحسين الإنتاجية والكفاءة .
- ✓ توفير فرق عمل متكاملة .
- ✓ العدالة الإجتماعية والحفاظ على كرامة العاملين وخصوصياتهم .

الفرع الثالث : عوائق ومدخل تحسين جودة الحياة الوظيفية

اولا : عوائق جودة الحياة الوظيفية

- يرى السويطي أن العوائق التي تقف حائلا أمام تطبيق جودة الحياة الوظيفية في المنظمات كثيرة ومتنوعة، خاصة بأن الإدارة، والموظفين، والنقابات المهنية، والعمالية لهم وجهات نظر مختلفة حول جدوى هذا التطبيق، وأهم هذه المعوقات هي¹ :
- 1- تخوف الإدارة العليا بمستوياتها المختلفة من مشاركة مستويات تنظيمية دنيا في صناعة القرارات، ومعارضتهم لهذا الأمر.
 - 2- فشل بعض الإدارات بقياس أثر تطبيق جودة الحياة الوظيفية على نفسيات ورضا العاملين عن العمل.
 - 3- إهمال الإدارة للمقترحات التي يتقدم بها الموظفون، وعدم أخذها على محمل الجد لتقوم بدراستها بجدية.
 - 4- إعتقاد بعض الإدارات بأنه لا حاجة لإجراء المزيد من التحسين في هذه المنظمات من خلال تطبيق المزيد من عناصر جودة الحياة الوظيفية فيها.
 - 5- عدم الإدراك الصحيح من جانب الموظفين لأهداف وأهمية برامج جودة الحياة الوظيفية والقيمة المتبادلة التي يمكن أن تحققها هذه البرامج لكل من الإدارة والدوظفين.
 - 6- عدم قيام المنظمات بتقدير الإحتياجات التدريبية للمستويات الإدارية المختلفة لديها، وما يحتاجونه من تعليم وتدريب، ليكونوا قادرين على التفاعل مع هذه البرامج بما يحقق الأهداف للمنظمة والموظف على حد سواء.
 - 7- نظرة بعض الإدارات للتكاليف المالية العالية التي يحتاجها تطبيق برامج جودة الحياة الوظيفية في المنظمات، والتي لا يمكن للمنظمة من تحملها.

بالرغم من وجود أهمية لتطبيق برامج جودة الحياة الوظيفية في المنظمات، إلا أن هناك عدة عوامل ساهمت في تدنيها وأعتبرت كعوائق لها، فثقافة المنظمة والتي تصنف جودة الحياة الوظيفية كفلسفة ثانوية أي غير أساسية بسبب نقص التوعية

¹ هاشم عيسى عبد الرحمان أبو حميد، أثر أبعاد جودة حياة العمل على فاعلية إتخاذ القرارات الإدارية في جامعة الأقصى بغزة، مذكرة ماجستير في إدارة الأعمال، الجامعة الإسلامية بغزة، 2017، ص20، 21 .

والمركزية وعدم الإستعداد لتفويض السلطة؛ بالإضافة إلى إرتفاع تكلفة تهيئة الظروف المادية نظرا لوجود هياكل تنظيمية معقدة وقيادة تقليدية غير داعمة للفلسفة الجديدة.

ثانيا :مداخل تحسين جودة الحياة الوظيفية

توجد العديد من المداخل التي يمكن ان تعتمد عليها المؤسسات لتحسين جودة الحياة الوظيفية بها ومنها مايلي¹ :

1-التمكين : يعتبر تمكين العاملين احد المداخل التي لها تأثير واضح على جودة الحياة الوظيفية بالمؤسسات ، ويعرف التمكين بأنه نقل المسؤولية والسلطة بشكل متكافئ من المديرين الى المرؤوسين ، ودعوة العاملين في للمشاركة في سلطة اتخاذ القرار ، ليصبح المرؤوس مسؤولا عن جودة ما يقرر او ما يؤديه من اعمال ، مما يؤدي الى نقل السيطرة من الرئيس الى المرؤوس نفسه . وللتمكن كمدخل لتحسين جودة الحياة الوظيفية هدف رئيس يتمثل في رفع مستوى جودة الحياة الوظيفية وتحقيق التميز ، وتحقيق ميزة تنافسية ، وزيادة الانتماء الداخلي ، تطوير مستوى الاداء ، رفع الجودة وزيادة الانتاجية ، تحقيق اهداف المنظمة .

2-ادارة الجودة الشاملة : ان مفهوم الجودة الشاملة جاء تطبيقا وتطويرا لمفاهيم سابقة عنه ، مثل الرقابة على الجودة او مراقبة الجودة ، الرقابة الاحصائية ثم مفاهيم تأكيد وضمان الجودة ، وحلقات الجودة ، ومن هنا فان ادارة الجودة الشاملة تعتبر من المفاهيم الحديثة التي تهدف الى تحسين وتطوير الاداء بصفة مستمرة ، فهناك تعريفات عديدة لادارة الجودة الشاملة وكان اول تعريف هو تعريف منظمة الجودة البريطانية BQA ، حيث عرفتها بانها الفلسفة الادارية للمؤسسة التي تدرك من خلالها تحقيق كل من احتياجات المستهلك وكذلك تحقيق اهداف المشروع معا ، كما تعرف بانها " مجموعة الانشطة والممارسات الادارية التي يقوم بها المسؤولون عن الادارة ، والتي تشمل التخطيط لجودة الاداء ، وتنظيمها ، وتنفيذها ، والاشراف على انشطتها وتطويرها في كافة مجالات العمل .

ويتضح من هذا ان ادارة الجودة الشاملة هي التطوير المستمر للعمليات الادارية ، وذلك بمراجعتها وتحليلها والبحث عن الوسائل والطرق لرفع مستوى الاداء وتقليل الوقت لانجازها بالاستغناء عن جميع المهام والوظائف عديمة الفائدة للعملية ، معتمدا في جميع مراحل التطوير على متطلبات واحتياجات العميل .

ولادارة الجودة الشاملة كمدخل لتحسين جودة الحياة الوظيفية هدف رئيس هو تطوير الجودة للمنتجات والخدمات مع تحقيق تخفيض في التكاليف والاقلال من الوقت والجهد الضائع لتحسين الخدمة المقدمة للعملاء وكسب رضاهم .

3-القيادة الخادمة : تفوق القيادة الخادمة اساليب القيادة الاخرى ، فهي تسعى الى رفع مستوى المنظمة باستمرار من خلال توفير القيادة الاخلاقية والفعالة التي تخدم الاخرين ، وتعرف القيادة الخادمة بانها " تلك القيادة التي تسعى الى خدمة ومعاونة الاخرين والتاثير عليهم من خلال بيئة عمل تقوم على الثقة والتقدير لتحقيق الاهداف المشتركة .

للقيادة الخادمة كمدخل لتحسين جودة الحياة الوظيفية هدف رئيس وهو رفع مستوى المنظمة باستمرار ، تشجيع العمل الفريقي التعاوني ، والمشاركة في صنع القرار ، والاهتمام بالمرؤوسين وتعزيز نموهم ، وكل ذلك في اطار اخلاقي انساني يتزامن فيه

¹ سماح السيد محمد السيد، تحسين جودة الحياة الوظيفية لمعلمي مدارس التعليم الثانوي العام في ضوء مدخل الادارة بالمشاركة، مجلة كلية التربية، جامعة المنوفية، المجلد (33)، العدد(1)، 2018، ص249.

الارتقاء باداء المنظمة ونوعية انتاجها والاعتناء بالعامل والاهتمام به ، وتلعب القيادة الخادمة دورا مهما في تنمية مهارات وقدرات وكفاءات العاملين ، من خلال تحقيق بيئة عمل اكثر ملائمة مما يؤدي في النهاية الى زيادة الولاء والالتزام والمشاركة .

4- القيادة التحويلية : تعد القيادة التحويلية من المفاهيم الحديثة لموضوع القيادة التي تقود المنظمات لتوظيف التحولات الجوهرية المناسبة لتحقيق اهداف المنظمة ، وتضع رؤية للمستقبل وتعمل على انتهاز الفرص المحتملة وتعزز الشعور بالعدالة بكل انواعها داخل نفوس العاملين ، وقد عرفت بانها " القيادة التي تعمل على توسيع اهتمامات الرؤوسين وتنشيطها ، وتعميق مستوى ادراك هؤلاء الموظفين وقبول لرؤية الجماعة واهدافها وتوسيع مداركهم الى ما هو ابعد من اهتماماتهم الذاتية من اجل الصالح العام للمنظمة .

وتسعى القيادة التحويلية دائما الى النظر للمستقبل فهي تركز على تطوير رؤية المنظمة وتاخذ رضا العاملين بالحسبان والعمل على تحفيزهم وزيادة ادائهم ، بما يكفل تعاون الجميع في تحقيق هذه الرؤية والوصول الى الاهداف المرجوة والتي هي الاساس لرسالة واستراتيجيات وسياسات المنظمة .

5- الادارة بالمشاركة : يعرفها Nadeem بانها " مشاركة العاملين في اتخاذ القرارات وتشجيع كل اصحاب المصالح في كل المستويات في المنظمة على حل المشاكل ووضع الاستراتيجيات وتطبيق الحلول " .

وعرفها العمري بانها " اسهام الرؤوسين في اتخاذ القرارات الادارية باشكال ودرجات متفاوتة من المساهمة في صنع القرارات " .

ويتضح من ذلك ان مفهوم الادارة بالمشاركة يعتمد بشكل اساسي على عملية اشتراك العاملين في عملية صنع واتخاذ القرارات ، وانها اسلوب اداري ممنهج يتم فيه مشاركة كل الافراد في كل المستويات التنظيمية في عملية ادارة المنظمة من اجل تحقيق اهداف المنظمة و رغبات العاملين .

نرى ان هذه المدخل لا تتعارض مع بعضها بل جاءت مكملة لبعضها ، هدفها الاساسي تحسين وتطوير جودة الحياة الوظيفية ، مما يساهم في تحسين وتطوير المنظمات .

المطلب الثاني: ماهية الابداع الوظيفي

يعتبر الإبداع الوظيفي ومزال محل إهتمام وجدل كبير ، حيث يعد هذا المصطلح مهما لجميع المنظمات باختلاف النشاط الذي تمارسه، سنحاول من خلال هذا المطلب توضيح مفهوم الإبداع الوظيفي و ما يتعلق به .

الفرع الاول : مفهوم وخصائص وابعاد الابداع الوظيفي

اولا : مفهوم الابداع الوظيفي

قبل التطرق إلى مفهوم الابداع الوظيفي سنتطرق إلى مفهوم الإبداع :

الإبداع في اللغة : إحداث شيء غير مثال سابق و بصورة أوضح هو إنتاج شيء جديد لم يكن موجودا من قبل على هذه الصورة، و هو مشتق من فعل أبداع ، و أبداع الشيء و ابتدعه ، أي اخترعه¹.

¹ جمال خير الله ، الابداع الاداري ، دار أسامة للنشر و التوزيع ، عمان ، الطبعة الاولى ، سنة 2009 ، ص 05 - 06.

- عرفت الموسوعة البريطانية الإبداع: " على أنه القدرة على إيجاد الحلول لمشكلة أو أداة جديدة أو أثر فني أو أسلوب جديد"¹.
- يرى التعريف السابق أن الإبداع هو قدرة الفرد على إيجاد حلول جديدة لمشكلة معينة، ممكن أن تتجسد هذه الحلول في أسلوب فني جديد أو أداة جديدة.
- يعتبر شومبيتر (**J. Shumpeter**) من الأوائل الذين عرفوا الإبداع، ويرى بأنه " يوجد 05 أنواع من الإبداع وهي البحث عن منتج جديد، غزو سوق جديدة، مصدر جديد للمواد الأولية وتنظيم جديد للإنتاج"².
- يعكس شومبيتر في تعريفه للإبداع انواعه الخمسة والمتمثلة في: انتاج منتج جديد، غزو سوق جديدة، البحث عن مصادر أولية جديدة، وكذلك إيجاد طرق انتاج جديدة.
- سنتطرق الآن لمفهوم الإبداع الوظيفي :
- يعرفه الدهان " بأنها العملية التي يتميز بها الفرد عند مواجهته المواقف التي ينفعل بها و يتعايش معها بعمق بحيث يستجيب لها وفقا لتصوراته بطريقة جديدة تختلف عن استجابة الآخرين"³.
- ركز الباحث هنا في تعريفه للإبداع الوظيفي بانه عملية تعكس قدرة الفرد على مجابهة المواقف التي تعترضه بطريقة جديدة تختلف عن ردة فعل الافراد الاخرين لها.
- اما فضل الله فقد عرف الابداع الوظيفي انه " الخروج على المألوف والمعتاد، وقد يتخذ اشكالا وابعادا متعددة ومتنوعة وذلك اعتمادا على الموضوع قيد النظر مما يجعله يظهر في استراتيجيات ادارية او اسلوب اداري جديد"⁴.
- في التعريف السابق نجد ان الباحث حصر الابداع الوظيفي في عملية الخروج عن المألوف او المعتاد، مما يجعله يظهر كاستراتيجية جديدة او أسلوب اداري جديد.
- كما عرفه (**Daft**) بانه " جيل الافكار المبتكرة الذي يلي حاجات محسوسة او يعطي فرصة للمنظمة"⁵.
- نجد هنا ان الباحث عبر عن الابداع الوظيفي بانه طرح أفكار مبتكرة بهدف تلبية حاجات واقعية، تسمح للمنظمة بتحقيق المزيد من التفوق والتميز.

¹ نفس المرجع السابق، ص06.

² عبد الرؤوف حجاج، إدارة الابتكار والابداع، مطبوعة موجهة لطلبة السنة ثانية ماستر، تخصص مؤسسات صغيرة ومتوسطة، جامعة ورقلة، 2016/2015، ص16.

³ قرماش وهيب، مقومات الابداع الاداري و دورها في رفع مستوى الأداء الوظيفي في المنظمات الرياضية، مجلة علمية محكمة تصدر عن مخبر علوم و تقنيات النشاط البدني الرياضي، العدد 07، سنة 2014، ص 13.

⁴ خالد ذيب حسين أبو زيد، أثر القوة التنظيمية على الابداع الوظيفي للعاملين في البنوك التجارية الاردنية، مذكرة تدرج ضمن متطلبات الحصول على شهادة الماجستير، تخصص إدارة أعمال، قسم إدارة الأعمال، كلية الأعمال، جامعة الشرق الأوسط، دفعة 2010، ص 33

⁵ زهراء تبين موسى آدم، اثر الابداع الوظيفي على أداء الموارد البشرية-بالتطبيق على بنك تنمية الصادرات ولاية الخرطوم-، أطروحة دكتوراه(غير منشورة)، تخصص إدارة اعمال، كلية الدراسات العليا، قسم إدارة الأعمال، جامعة النيلين، 2019، ص33

اذن الابداع الوظيفي هو عملية ذهنية معرفية ، يتفاعل فيها الفرد مع البيئة التنظيمية والعامية ، ويتجاوز ما هو مالوف للتوصل الى شيء جديد غير مالوف وقد يكون هذا الشيء سلعة جديدة او اسلوب جديد او عملية جديدة او خدمة جديدة ليعود بمنفعة للمنظمة وللمجتمع بصورة عامة بعد تطبيقها .

ثانيا : خصائص الابداع الوظيفي

فيما يتعلق بخصائص الإبداع باعتبار أهميتها في إمكانية توظيف هذا الإبداع من قبل المنظمة أو عدم ذلك ، فقد توصل كل من " ازلتمان ، دنكن ، هليك " إلى تحديد هذه الخصائص فيما يلي¹:

1- **التكلفة** : إن أي مؤسسة عند رغبتها في تبني أو رعاية الإبداع فأثما تبحث التكلفة الاجتماعية و الاقتصادية للشيء الجديد ، فمن حيث التكلفة الاجتماعية فإنها تتضمن التغيرات و التطورات التي من المحتمل حدوثها للأفراد والجماعات داخل المنظمة سواء في مراكزهم الوظيفية أو المنفعة التي يمكن أن تعود عليهم نتيجة هذا الإبداع ، أما التكلفة الاقتصادية فإنها تتضمن تكاليف تبني الإبداع إلى جانب تكاليف المحافظة عليها.

2- **العائد** : الإبداع لابد أن يأتي بفوائد يظهر أثرها إما بزيادة العائد أو تحسين الخدمة ، كلما أدى إلى زيادة احتمال تبني هذا الشيء المبدع ، و هذه الخاصية تتسم بها القطاعات التجارية ، و يصعب التحقق منها في القطاعات الحكومية إلا إذا تم تقدير هذا العائد على أساس الخدمة المقدمة للجمهور خاصة في القطاعات الخدمية.

3- **الكفاءة** : تتبنى المنظمات الأشياء الإبداعية الأكثر كفاءة مقارنة بالإبداعات الأخرى مما يساعد على قبولها و تفضيلها على الوضع الراهن.

4- **درجة الاتساق** : تشير هذه الخاصية إلى أن المنظمات تتبنى و تستخدم الإبداعات المنسجمة مع التوجهات الحالية و التطلعات المستقبلية ، و هي بالتالي تفضل الإبداعات المتدرجة على مراحل بدلا من الحادة الشديدة التطرف.

5- **درجة المخاطرة و عدم التأكد** : و تتضمن هذه الخاصية أن المنظمات تحرص على تبني الإبداعات التي تنطوي على درجة اقل من المخاطرة و عدم التأكد ، حيث يؤدي ذلك إلى زيادة احتمال تبني الشيء الذي تم إبداعه.

6- **درجة التعقيد** : تتضمن هذه الخاصية أن المنظمات تتبنى الإبداعات الم رنة ، و التي تتسم بقدرتها على التكيف و البعيدة عن التعقيد ، أي أنه كلما قلت درجة التعقيد زادت إمكانية تبني الشيء الذي تم إبداعه.

7- **السعة العلمية** : تسعى الكثير من المنظمات إلى تبني الإبداع الذي يتمثل مردوده في تطوير و تحسين السمعة العلمية للمؤسسة ، فإذا تأكد للإدارة العليا في المنظمة هذا الأمر فإن إمكانية تبني و رعاية هذا الإبداع تكون بدرجة عالية.

8- **مصدر الإبداع** : تفضل المنظمات الأفكار الإبداعية التي تأتي من داخل المنظمة ، وعلى ذلك فإن إمكانية تبني الإبداع الداخلي أعلى من تبني الإبداع من خارج المنظمة.

¹ عنان الجعري ، دور الإبداع الإداري في تحسين الأداء الوظيفي في الهيئات المحلية الفلسطينية- دراسة حالة تطبيقية على شركة كهرباء خليل -، مذكرة تدرج ضمن متطلبات الحصول على شهادة الماجستير ، تخصص إدارة الأعمال ، قسم الاعمال ، كلية الدراسات العليا والبحث العلمي ، جامعة الخليل ، دفعة 2009 ، ص 24 - 27.

9-توقيت الإبداع : تعتمد المنظمات في قبولها للإبداعات على التوقيت المناسب لظهورها و مدى علاقتها بعملياتها الراهنة و المستقبلية.

10-إمكانية العودة إلى الوضع السابق :تحرص المنظمات على الاهتمام برعاية و تبني الإبداعات التي تؤمن خط العودة إلى الوضع السابق ، أي مرحلة ما قبل تطبيق الإبداع و ذلك في حالة عدم الاستفادة من الإبداع بدرجة كافية أو في حالة الفشل في تطبيق ذلك الإبداع.

11-المشاركة : تتعلق هذه الخاصية باتجاهات و سلوك الأفراد نحو الشيء المبدع ، حيث يرتبط نجاح تطبيق الإبداع في المنظمة على مدى مشاركة الأفراد العاملين في القرار المتعلق بالإبداع ، الأمر الذي يؤدي إلى زيادة احتمال تبني و تطبيق الشيء المبدع و الالتزام العالي من جميع الأفراد للأشياء المبدعة.

12-التفاعل الاجتماعي : و يعتمد على الدرجة التي يوفرها الإبداع في تدعيم التفاعل الاجتماعي فيما بين أعضاء المنظمة ، فإن ذلك سيؤدي إلى احتمالية قبوله و تطبيقه ، أما إذا كان الإبداع سيقود إلى خلق صراع بين الأفراد والجماعات في المنظمة فإن ذلك سيكون مبررا في رفض الإبداع و عدم تطبيقه.

13-حجم تأثير الإبداع : تراعي المنظمات في عملية قبولها للإبداع أو رفضها لشمولية الفائدة من الإبداع و مدى قبوله على مستوى الأفراد و الجماعات ، أي أن الإبداع ذو التأثير و القبول المحدود لن يلقى الاهتمام من قبل المنظمة.

14-سهولة وبساطة الإجراءات : تعتمد على درجة بساطة و سهولة الإجراءات التي تمر بها عملية الموافقة على الإبداع ، حيث تمثل عاملا مشجعا على فيول الإبداع و تطبيقه ، و على العكس من ذلك إذا كانت هذه الإجراءات معقدة و طويلة و تتسم بالبيروقراطية العالية ، فإن ذلك يحول دون قبول الإبداع و تبنيه وإحجام الأفراد و الجماعات عن تقديم أفكارهم الإبداعية لمؤسساتهم.

15-مرونة الإبداع : تفضل المنظمات الإبداعات التي تتسم بالمرونة ، و القدرة على التكيف و التعديل و ذلك وفقا لظروف المنظمة.

16-التحفيز على الإبداع : تشير هذه الخاصية إلى أن بعض الإبداعات تتمتع بالتحفيز نحو خلق المزيد من الأفكار الإبداعية و إثرائها مما يجعلها أكثر كفاءة مقارنة بغيرها من الإبداعات ، مما يقود على تبنيها و تطبيقها على نطاق واسع في المنظمة.

ثالثا: ابعاد الابداع الوظيفي

تعددت أبعاد الابداع الوظيفي واختلفت باختلاف حجم وطبيعة العمل، حيث ترى الباحثة (زهراء تبين موسى ادم) الابعاد التالية¹:

الابداع الوظيفي : هو الاستخدام الناجح لعمليات او برامج او منتجات جديدة تظهر كنتيجة لقرارات داخل المنظمة .

الابداع الوظيفي : هو عملية تطوير وتطبيق الافكار الجديدة في المنظمة .

ويتضمن التعريفان السابقان عدة عناصر رئيسة للابداع الوظيفي هي :

¹ زهراء تبين موسى آدم، مرجع سابق، ص54

- 1- توليد افكار جديدة : وهي عملية ايجاد وتنفيذ وتنمية للأفكار الجديدة في المنظمة .
- 2- حل المشكلات : هي عملية جمع المعلومات والتحليل للبدائل واتخاذ الاختيار المناسب .
- 3- المشكلة : هي ادراك فجوة بين حالة حالية ورغبة حالية .
- الابداع هو : تنمية وتطبيق افكار جديدة من خلال الوصول الى طرق جديدة لتصميم المنتجات ، وعمل منتجات وتوزيع الخدمات ، فعملية تصميم واقتراح افكار جديدة .
- 4- عملية تصميم واقتراح افكار جديدة : هي عملية ابتكار سواء كانت انتاج جديد او نظام جديد من نظم المعلومات الادارية او اشكال جديدة من الادارة او برامج الجودة في تقديم الخدمات .
- 5- تصميم وبناء طرق العمل : هو حدث مخطط له بعناية لمجموعة من الافراد الذين يرتبطون معا بنوع من الاهداف داخل المنظمة وذلك بهدف تحسين الطرق والاساليب التي يتم بها اداء العمل .

في حين يرى كل من (De Jong & Hartog, 2010 :25&29) ان الابداع الوظيفي يتكون من بعدين هما¹ : استكشاف وتوليد الفكرة ، دعم وتنفيذ الفكرة .

اعتمدنا في هذه الدراسة على أبعاد الابداع الوظيفي و المتمثلة في(الاصاله، الحساسيه بالمشكلات، المرونة، القدرة على التحليل، الخروج عن المألوف).

أولا: الأصالة

وهي القدرة على الإتيان بالأفكار الجديدة النادرة والمفيدة وغير المرتبطة بتكرار أفكار سابقة وهي إنتاج غير مألوف وبعيد المدى ويتفق عدد من الباحثين على أن الأصالة هي القدرة على إنتاج إستجابات أصلية أي قليلة التكرار بالمعنى الصحيح داخل الجماعة التي ينتمي إليها الفرد.

ثانيا: الحساسيه بالمشكلات

القدرة على إكتشاف المشكلات المختلفة في الموقف الواحد فهو يعي الأخطاء ونواحي القصور ويحس بالمشكلات إحساسا مرهفا.

ثالثا: المرونة

تعني قدرة الشخص على تحويل إتجاه تفكيره وأسلوب علاج مشكلة من وضع إلى آخر والذي يعنى القدرة على التكيف السريع للتطورات والمواقف الجديدة، وتغير الحالة الذهنية بتغير المواقف والظروف.

رابعا: القدرة على التحليل

يقصد بيه الإنتاج إبداعي أو إبتكاري يتضمن عملية إختيار أو إنتخاب أي عمل جديد إلى وحدات بسيطة ليعاد تنظيمها، فالشخص المبدع يمتاز بإكتفائه بقدر يسير من المعلومات عند أي عمل جديد وذلك لإملاكه القدرة على تبسيط وتنظيم أفكاره والعمل وفق أسس مدروسة .

¹ De Jong, J., & Den Hartog, D. (2010). Measuring innovative work behavior. **Creativity and innovation management**, 19(1), 23-36

خامسا :الخروج عن المألوف (المجازفة)

التحرر من النزعة التقليدية والتطورات الشائعة والقدرة على التعامل مع الأنظمة الجامدة وتطويعها لواقع العمل ويتطلب ذلك شجاعة كافية، فالخروج عن المألوف يعني عدم الرغبة في الإلتزام بالقواعد والأنماط السلوكية التي تم العمل بها من قبل في حل المشكلات والرغبة في التحديد والتغيير .

الفرع الثاني : اهمية ومصادر الابداع الوظيفي

اولا : اهمية الابداع الوظيفي

تكمن اهمية الابداع الوظيفي فيما يلي¹:

- ✓ اكساب الادارة المزيد من الثقة والاحترام من قبل الموظفين وزيادة مستوى قبولها لدى الجمهور الداخلي والخارجي.
- ✓ تحسين الانتاج والاداء وزيادة مستوى الولاء الوظيفي والانتماء للمؤسسة .
- ✓ المساعدة في التقليل من دوران العمل وتحقيق الاستقرار الوظيفي والحد من الهجرات .
- ✓ تساعد في تحقيق الميزة التنافسية للمؤسسات المبدعة مما يمنحها المزيد من قوة البقاء والكيان.
- ✓ حسن استغلال الموارد البشرية والاستفادة من قدراتهم عن طريق اتاحة الفرصة لها في البحث عن الجديد في مجال العمل والتحديث المستمر لأنظمة العمل بما يتفق مع التغيرات المحيطة.
- ✓ وعليه يمكن القول ان الابداع الوظيفي يشكل عاملا هاما لبعث الاستقرار الوظيفي، المترجم اساسا في تقوية الولاء وزيادة روابط الانتماء لدي الموظفين، بالتالي تعظيم نواتج المؤسسة وارباحها وكذا دعم خلق وادامة المزايا التنافسية لديها، التي تمثل العامل الاول في بقاء المؤسسة واستمراريتها.

ثانيا : مصادر الابداع الوظيفي

- يشير الباحثون والمفكرون في مجال إدارة الأعمال إلى التنوع واختلاف مصادر الإبداع، ولكن معظمهم يؤكدون على أهمية العقل والتفكير في تكوين الإبداع ونشأته . و يرى البعض إن الإبداع يتكون من مصادر داخلية وخارجية للمنظمة، فالمصادر الداخلية للمنظمة تتكون من الحوادث أو المشكلات غير المتوقعة والتناقضات واحتياجات العملية وتغيرات السوق و الصناعة، أما المصادر الخارجية للمنظمة فتنبع من البيئة الفكرية والاجتماعية للمنظمات وتتكون من التغيرات الديموغرافية والتغيرات الحاصلة في الإدراك والمعرفة الجديدة . وأشار(العميان) إلى إن مصادر الإبداع هي²:
- ١ -النجاح الغير متوقع ، والفشل الغير متوقع ، والأحداث الخارجية غير متوقعة.
 - ٢ -عدم انسجام الواقع الفعلي مع ما هو مفترض أو ما ينبغي أن يكون عليه الحال.
 - ٣ -الإبداع الناجم عن الحاجة إلى التغيير (تغيير في بيئة قطاع العمل ، تغيير في العوامل الديموغرافية ، التغيير في الإدراك) .
 - ٤ -المعرفة الجديدة.

¹ سبرينة محمد، اثر استراتيجية تنمية الموارد البشرية على أداء الأفراد في الجامعات: دراسة حالة الجامعات الجزائرية، أطروحة دكتوراه في علوم التسيير، تخصص تنظيم الموارد البشرية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2015، ص189.

² محمود سلمان العميان، السلوك التنظيمي في منظمات الاعمال، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2005، ص 391.

ويبدو إن مصادر الإبداع في المنظمات تتكون من مصدرين:

أ -المصدر الداخلي للإبداع : ويتكون من الأفراد المبدعين في المنظمة ، والحوادث غير المتوقعة ، المشاكل التي تحدث في المنظمة والتي يجب إيجاد الحلول لها وغيرها.

ب -المصدر الخارجي للإبداع : ويتكون من التغييرات في المعرفة الجديدة والتقنيات و الإدراك وكذلك مراكز البحوث المتخصصة والإفادة من الأفكار الإبداعية للمنظمات الأخرى وغيرها.

الفرع الثالث : معوقات واساليب خلق الابداع الوظيفي

اولا : معوقات الابداع الوظيفي

لقد أصبحت حاجة المنظمات للإبداع الوظيفي امرأ مهما لأية منظمة تسعى الحصول على التمييز في الأداء، لذا يمكن إيجاز أهم العوامل التي تقف عائقا أمام الإبداع الوظيفي وعدم تنميته و إظهاره بما يلي¹ :

المعوقات الفردية : يقصد بها تلك العقبات المتعلقة بالشخص نفسه و التي تم تأصلها فيه بفعل خبراته الذاتية مع محيطه ، و من أهمها ما يلي:

- الإحساس بعدم الأمان.
- عدم القدرة على تحمل المخاطر
- الخوف من الوقوع في الخطأ.
- الرغبة في تجنب الفشل.
- القلق على السمعة في حالة الفشل.
- القلق والخوف من الرؤساء.
- الميل إلى الاعتماد على الغير.

المعوقات التنظيمية :

- المركزية الشديدة.
- الإجراءات التنفيذية التفصيلية.
- الإصرار على أساليب عمل موحدة.
- النمطية في هياكل التنظيم ونظم العمل.
- التركيز على الأخذ بالتخصص الضيق.
- التمسك بالتقاليد و عدم الترحيب بالتحديد.
- الانغلاق التنظيمي و ضعف الاتصالات بالمناخ الخارجي.

¹ كاظم حمود خضير السلوك التنظيمي، دار صفاء للنشر والتوزيع، عمان ، الأردن، 2002، صص 211-212 .

المعوقات الاجتماعية و الثقافية : هناك مجموعة من المعوقات الاجتماعية والثقافية التي تقتل الطموح لدى أبناء المجتمع ، و تتمثل هذه المعوقات كالتالي:

- إنتشار الفساد الإداري والأمراض الاجتماعية مثل الرشوة ، الوساطة ، الاختلاس ، التزوير و النهب .
- التمسك بالقيم و العادات و التقاليد البالية التي تقف حجر عثرة أمام قيام المنظمة بتطوير أداؤها.
- هدر الوقت و الروتين و البيروقراطية في الإدارة.
- إنتشار السلبية و اللامبالاة.
- ضعف الولاء والانتماء إلى المنظمة.
- غياب المشاركة الاجتماعية و التكامل.
- الرغبة في الوصول إلى كرسي السلطة.

المعوقات البيئية: هي المعوقات الناتجة من البيئة ، كما تعبر عن جملة من الظروف الخاصة التي تحيط بالعاملين و تؤثر في تحديد أهدافهم و توجه سلوكياتهم ، مع ملاحظة أن أثر البيئة على العاملين نسبي من ناحية و تكاملي من ناحية أخرى ، و من أهم المعوقات البيئية التي تحد من الإبداع كالتالي:

- التدهور الاقتصادي و الاجتماعي.
- رداءة الجو الإداري.
- عدم كفاية الموارد و المصادر.
- انخفاض مستوى التعليم و الثقافي.
- الصراع التنظيمي بين العاملين و مقاومتهم للتطوير.
- عدم تقبل الإدارة للأفكار الجديدة و انتقادها لها و التمسك بالنظم البيروقراطية.
- ضعف الحوافز المادية و المعنوية في بيئة العمل.
- الاتجاهات السلبية للأسرة و أسلوب التنشئة الاجتماعية القائم على التسلط و السيطرة.
- عدم الالتفات أو الإنصاف للأفكار العاملين و آرائهم .

ثانيا : أساليب خلق الإبداع الوظيفي

بعض الاساليب التي يمكن ان تستعين بها المؤسسة لخلق الابداع و منها¹:

1. أسلوب العصف الذهني : احد الاساليب المساعدة على التفكير الخلاق، يهدف الى ايجاد أكبر عدد ممكن من

الافكار من مجموعة اشخاص في فترة زمنية محددة ،يتمثل في مجموعة من الخصائص تتمثل في:

✓ اسلوب لتوليد الافكار وتنمية التفكير لدى الموارد البشرية .

¹ سهيلة عبد الجبار، مصطفى بياض، سعيدة طيب، الإبداع الوظيفي كمدخل لتحسين أداء الموارد البشرية في ظل التغيرات البيئية لمنظمات الأعمال-دراسة حالة مديرية توزيع الكهرباء و الغاز تندوف الجزائر-، مجلة آفاق علوم الإدارة و الاقتصاد، المجلد(03)، العدد(02)، 2019، ص-ص 129-148.

- ✓ يعد من افضل الطرق التي تساعد المؤسسة على حل المشكلات سيما المعقدة منها.
 - ✓ يستخدم بشكل جماعي من اجل توليد الافكار الخلاقة .
 - ✓ مصدر لتوليد مجموعة من الافكار الابداعية في فترة زمنية محدودة .
- ويتطلب هذا الاسلوب ان تجتمع مجموعة ما من الافراد ويطلب رئيس الجلسة تقديم أكبر عدد ممكن من الافكار الغريبة واللاواقعية مع تجنب النقد ومن ثم تدون الافكار ليتم اختيار الفكرة الانسب .
2. أسلوب المجموعات الشكلية او التصويرية : وقد اوجده " دلييك وفان دوفان " ، وفي هذاالاسلوب يتم الابتعاد عن تناول العلاقات بين افراد المجموعة وإن الهدف الاساسي منه هو التخفيف من حدة سيطرة افكار احد افراد المجموعة على افكار الآخرين ، ومن اهم الخطوات المتبعة :
- ✓ ان يسجل كل فرد على حدة افكاره على قصاصة من الورق حول المشكلة المراد معالجتها .
 - ✓ عرض افكاره التي يدونها رئيس الجلسة ولا تناقش حتى ينتهي افراد المجموعة كافة من سرد افكارهم .
 - ✓ يفتح النقاش ويمنع النقد .
 - ✓ بعدها يقوم كل فرد سرا بتقييم الافكار المعروضة ومن ثم يستعرض رئيس الجلسة الافكار التي استحزنت على الاهتمام الأكبر ليعاد التصويت مرة ثانية للوصول الى قرار نهائي .
3. أسلوب دلفي : وقد اوجده(دالكي) وفيه لا يتطلب ان يكون الاعضاء من مكان واحد، وهو عبارة عن سلسلة من الاسئلة ترسل الى عدد من الخبراء ليبدوا آراءهم في مشكلة ما(كل على حدة)، ثم تعاد الاجابات لتصنف وترتب حسب توافق الآراء والافكار وتعاد مرة الى المشاركين وتكرر الخطوات السابقة حتى يتفق الجميع على الحلول المطروحة .
4. حلقات الجودة : آلية تقوم اساسا على بناء المجموعات وفرق العمل في المؤسسة، التي تدار ذاتيا باسلوب تحفيزي، حيث تتمتع بالاستقلالية في صنع القرار الخاص بالعمل او في مجالات معالجة المشكلات سيما المعقدة ، التي تحتاج الى لابداع الجماعة الذي لا يكون الا بتكاتف الجهود والتعاون بين اعضائها ، ويتميز هذا النمط بالخصائص التالية :
- ✓ اعطاء الفرصة لكل فرد بأن يبدي رايه امام الجماعة .
 - ✓ اعطاء كل الآراء نفس درجة الاهمية .
 - ✓ الاستماع لوجهات النظر وتشجيع الافراد على تقديم المزيد من الافكار .
 - ✓ يعطي القائد الفرصة للآخرين في قيادة المجموعة بالتناوب .
 - ✓ قد يتغيب القائد عن بعض الاجتماعات بهدف معرفة مدى قدرة المجموعة على ادارة ذاتها .

المطلب الثالث: العلاقة بين جودة الحياة الوظيفية والابداع الوظيفي

يمكن تلخيص علاقة جودة الحياة الوظيفية بالابداع الوظيفي من خلال ما يلي:

المشاركة في اتخاذ القرار: وهي تمثل النمط الاداري الذي يقوم على المشاركة النظامية والملموسة للعاملين غي عمليات صنع القرارات المتعلقة بسياسات ومهام ومشاكل المنظمة، كما افسح المجال امام العاملين للمشاركة في صنع القرارات مصدر من مصادر الدعم المعنوي لهم، وتساعدهم على الاجتهاد وطرح الافكار التي من شأنها تحسين طرق العمل¹.

الصحة والسلامة المهنية: وهي تمثل النشاطات والاجراءات الخاصة بوقاية العاملين من المخاطر الناجمة عن الاعمال التي يزاولونها، ومن اماكن العمل التي تؤدي الى اصابتهم بالامراض والحوادث، وتؤدي توفر متطلبات الصحة والسلامة المهنية بالمنظمة الى شعور العاملين بأنهم يعملون في بيئة عمل تتسم بالامن والصحة وتطلق لهم القدرة على الابداع الداري لوجود الظروف المناسبة².

نظام الترقية والتقدم الوظيفي: تمثل الترقية اعادة تعيين الفرد في وظيفية ذات مرتبة اعلى من وظيفته الحالية بناء على اقدميته او كفاءته او كليهما، ويؤدي وجود نظام كفؤ للترقية والتقدم الوظيفي الى شعور العاملين بالاهمية والتقدير في المنظمة، ويعمل على تحسين مستوى الرضا الوظيفي والابداع الاداري لهم³.

نظام الاجور والمكافآت: وهي تمثل جميع انواع واشكال التعويضات التي يتحصل عليها العاملين مقابل وضع نشاطاتهم تحت تصرف الآخرين خلال فترة زمنية محددة او نظير أداء محدد، ويؤدي وجود نظام عادل وفعال للاجور والمكافآت الى خلق الرضا والدفعية لدى العاملين ويزيد من ابداعهم في العمل⁴.

الاستقرار والامان الوظيفي: وهي تعني ابقاء الفرد عامل في نفس المنظمة بدون انتقاص من اقدميته واجره وحقوقه ومعاشه، فهي تعبر عن مجموعة الضمانات والمنافع الوظيفية التي يطلبها العاملون كالأمان من فقدان الوظيفة بدون سبب شرعي، والامن من الاجراءات الادارية التعسفية، ويؤدي الاستقرار والامان الوظيفي دور كبير في شعور العاملين بالرتياح في المنظمة، ويعطي لهم الحرية للابداع بشكل كبير⁵.

التكنولوجيا المستخدمة في التنظيم: وهي تمثل مدى استخدام المنظمة لأساليب التكنولوجيا الحديثة والتي تساعد في تنفيذ وانجاز العمل وتحسينه من وقت لآخر، وتساهم في توفير الوقت والجهد للعاملين مما ينعكس ايجابا على مستوى أدائهم وابداعهم في العمل⁶.

¹ محمد الأعمى، أبو بكر الشركسي، جودة حياة العمل وأثرها على الابداع الإداري، مجلة كلية الاقتصاد، الجامعة الاسمية الإسلامية بليبيا، العدد(09)، 2017، ص219.

² حسام جمال أبو هاشم، جودة الحياة الوظيفية ودورها في تنمية الابداع الإداري لدى العاملين بوزارة الأوقاف بفلسطين، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الأقصى فلسطين، 2018، ص 26

³ عبد الرحمان صبحي الأستاذ، جودة حياة العمل وعلاقتها بالابداع الإداري لدى العاملين: دراسة ميدانية على شركة الاتصالات الخلوية الفلسطينية، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الازهر فلسطين، 2015، ص19.

⁴ عفاف حيران، جودة حياة العمل وعلاقتها بالابداع الإداري: دراسة ميدانية بمؤسسة نفضال بسكرة، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة محمد خيضر بسكرة، 2014، ص99.

⁵ عبد الرحمان صبحي الأستاذ، مرجع سابق، ص20.

⁶ هاجر قريشي، فهيمة باديسي، جودة الحياة الوظيفية ودورها في تحسين الأداء الوظيفي، مجلة دراسات اقتصادية، جامعة قسنطينة، الجزائر، العدد (03)، 2016، ص220.

المبحث الثاني: الادبيات التطبيقية حول جودة الحياة الوظيفية والابداع الوظيفي

سنحاول في هذا المبحث استعراض مختلف الدراسات السابقة التي تناولت موضوع تأثير جودة الحياة الوظيفية على الابداع الوظيفي وذلك بهدف معرفة النتائج المتوصل إليها والأدوات المستخدمة في التحليل إضافة إلى عملية المقارنة بينها وبين الدراسة الحالية، تم تقسيم هذه الدراسات الى دراسات باللغة العربية واخرى بالاجنبية، مرتبة زمنيا من الأحدث الى الأقدم ثم بعد ذلك التعليق عليها مع إبراز أهم نقاط التشابه ونقاط الاختلاف بينها وبين الدراسة الحالية وأيضا ما تم الاستفادة منه من الدراسات السابقة.

المطلب الأول: عرض الدراسات السابقة

أولا: الدراسات باللغة العربية

الدراسة الاولى¹ : (قرميطي، بن أحمد، 2021)

هدفت هذه الدراسة الى التعرف على واقع جودة الحياة الوظيفية في تنمية السلوك الابداعي لدى الموارد البشرية باتصالات الجزائر بالجلفة ، واغرض الدراسة تم تصميم استبانة وتم توزيعها على عينة عشوائية ، حيث مثلت بنسبة (33,33%) من مجتمع الدراسة ، وباستخدام برنامج spss تم قياس مستوى جودة الحياة الوظيفية والسلوك الابداعي لدى الموارد البشرية بالمؤسسة محل الدراسة ، وذلك باستخدام مجموعة من الادوات الاحصائية كالمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والنسب وكذلك معامل الارتباط ومعامل التحديد ، وتوصلت نتائج الدراسة الى وجود اثر لجودة الحياة الوظيفية في تنمية السلوك الابداعي لدى الموارد البشرية باتصالات الجزائر بالجلفة ، كما توصلت الى وجود مستوى متوسط لجودة الحياة الوظيفية والسلوك الابداعي بالمؤسسة محل الدراسة .

الدراسة الثانية² : (الفتلاوي، محمد صالح، 2020)

سعت هذه الدراسة لتحديد طبيعة علاقات الارتباط والتأثير بين جودة حياة العمل والابداع الوظيفي للعاملين، إذ تتمحور المشكلة الأساسية للبحث حول الجدل الفكري للباحثين عن طبيعة العلاقات للمتغيرات ضمن مستوى فكري يوضح طبيعة الاختلافات العلمية بين الباحثين حول متغيرات البحث وانعكاساتها على كلية الإدارة والاقتصاد/ جامعة كربلاء عن طريق مجموعة تساؤلات بناءً على تصورات الباحث والتي كان أهمها، ما هو تأثير جودة حياة العمل بأبعاده على الإبداع الوظيفي؟ ومن اجل تحقيق اهداف البحث تم تصميم مخطط فرضي يوضح طبيعة العلاقة بين متغيرات البحث الحالي .وقد تم بناء مجموعة من الفرضيات للتعرف على مستوى وطبيعة التأثير بين جودة حياة العمل والابداع الوظيفي في كلية الإدارة والاقتصاد/جامعة كربلاء لتحقيق اهداف البحث، وتم اعتماد الاستبانة كأداة رئيسية لجمع البيانات من عينة من التدريسين في (كلية الإدارة والاقتصاد / جامعة كربلاء) . اذ كان مجتم البحث مكون من (127) فرد، سحبت منه عينة بلغ حجمها (97) فرداً يمثلون هيئة

¹ لخضر بن أحمد، وردة قرميطي، جودة الحياة الوظيفية وأثرها في تنمية السلوك الابداعي لدى الموارد البشرية باتصالات الجزائر بالجلفة، دراسات وأبحاث المجلة العراقية للأبحاث والدراسات في العلوم الإنسانية والاجتماعية، المجلد (13)، العدد (01)، 2021.

² ميثاق هاتف عبدالسادة الفتلاوي، محمد علي محمد صالح، تأثير جودة حياة العمل على الابداع الوظيفي بحث استطلاعي لآراء عينة من التدريسين في -كلية الإدارة والاقتصاد-جامعة كربلاء، مجلة الإدارة والاقتصاد، المجلد (09)، العدد(35)، صص-28-56، 2020.

التدريس في الكلية قيد البحث .وقد استعمل البحث الحالي الحزمة الاحصائية (Smart PLS v.3) للوصول الى النتائج المتعلقة بها ومن أهمها) ثبات الصدق الداخلي، ثبات المؤشر، الصدق التقاربي، والصدق التمييزي) لاختبار ثبات ومصداقة المقياس، و(الوسط الحسابي، الانحراف المعياري، الأهمية النسبية، مستوى الإجابة، الأهمية الترتيبية)للو صف الاحصائي و(معامل الارتباط Pearson - ، معادلة النمذجة الهيكلية في برنامج Smart PLS. لاختبار الفرضيات المباشر والتأثير) فضلاً عن استخدام برنامج (Excel) . وتوصل البحث الى مجموعة من الاستنتاجات أهمها : (يوجد تأثير لجودة حياة العمل على الابداع الوظيفي) .

الدراسة الثالثة¹ : (جمعة، 2020)

هدفت هذه الدراسة الى معرفة اثر ابعاد جودة الحياة الوظيفية على الابداع الاداري لدى الموظفين بمستشفى المرج التعليمي ، قد اجريت الدراسة على الموظفين الاداريين بالمستشفى البالغ عددهم (190) موظف ، ومن اجل تحقيق اهداف الدراسة تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي ، وتوزيع استمارة استبيان على عينة عشوائية مكونة من (127) موظف ، وقد تم استرجاع (115) استمارة صالحة للتحليل ونسبة مئوية بلغت (90%) . وتوصلت الدراسة الى عدة نتائج من اهمها : ان مستوى توافر ابعاد جودة الحياة الوظيفية بالمستشفى قيد الدراسة كان بدرجة منخفضة ، ومستوى ممارسة الموظفين للابداع الاداري كان بدرجة منخفضة ، ووجود ارتباط وتأثير ايجابي بين ابعاد جودة الحياة الوظيفية والابداع الاداري لدى الموظفين .

الدراسة الرابعة² : (النجار و آخرون، 2019)

تناولت هذه الدراسة قياس أثر جودة حياة العمل في السلوك الإبداعي للعاملين . تم إجراء الدراسة الميدانية باستخدام استمارة استقصاء 500 (استمارة) وجهت إلى عينة عشوائية من العاملين بفنادق الخمس نجوم . تم تحليل البيانات المتحصل عليها إحصائياً باستخدام برنامج SPSS V23 . خلصت نتائج البحث إلى وجود تأثير إيجابي معنوي لجودة حياة العمل في السلوك الإبداعي للعاملين . وفي ضوء ما أسفرت عنه النتائج يوصى البحث الفنادق باستخدام طرق عادلة في تصميم هيكل الأجور والمكافآت المالية، توفير مزيداً من الاستقرار والأمان الوظيفي للعاملين، ضرورة دعم التكافل الاجتماعي في الفندق والمسؤولية الاجتماعية بما يسمح بتنمية الإبداع، والابتكار، والعمل على إتخاذ القرارات لحل المشكلات المزمنة.

ثانياً: الدراسات باللغة الاجنبية

الدراسة الخامسة³ : (Khamis Nasser Mohammed , Ahmed Majid Gharib Al-Qaisi,2022)

هدفت هذه الدراسة إلى تشخيص طبيعة العلاقة والتأثير بين متغيري جودة الحياة الوظيفية وسلوك العمل المبتكر في المديرية المبحوثة والبالغ عدد موظفيها(350) موظفاً وجمعت البيانات من (183) موظفاً من أفراد عينة الدراسة، حاصلين على

¹ سليمان سالم جمعة، أثر ابعاد جودة الحياة الوظيفية على الابداع الإداري لدى الموظفين بمستشفى المرج التعليمي، مجلة الدراسات الاقتصادية، كلية الاقتصاد، جامعة سرت المجلد (03)، العدد(01)، ص-ص 25-50، 2020

² أحمد كرم النجار وإبراهيم السيد رمضان، نعمه محمد الوكيل، جودة حياة العمل وتأثيرها في السلوك الإبداعي للعاملين في الفنادق المصرية، مجلة اتحاد الجامعات العربية للسياحة والضيافة المجلد السادس عشر -العدد الاول، ص-ص 194 - 204، 2019.

³ Khamis Nasser Mohammed , Ahmed Majid Gharib Al-Qaisi, Enhancing Innovative Work Behavior Through Quality Of Work Life, Journal of Positive School Psychology, Vol. 6, No. 6, pp7685-7694,2022.

درجة اليسانس فما فوق حصرا وفق أسلوب الجرد الشامل. وقد توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج أهمها "وجود علاقة تأثير إيجابية ومعنوية لمتغير جودة الحياة الوظيفية بأبعادها في تعزيز سلوك العمل الابتكاري بأبعاده في منظمة الدراسة.

الدراسة السادسة¹: (Enriko CEKO,2021)

هدفت هذه الدراسة هو توضيح الروابط القوية بين الإبداع وإدارة الجودة، حيث تتم ملاحظة موضوعات الإبداع وإدارة الجودة حاليًا باهتمام متزايد في جميع أنحاء العالم. اعتمدت منهجية الدراسة على جمع البيانات والمعلومات حول مؤشر الإبداع ومعايير ISO 9001: 2015 المطبقة في البلدان النامية المتقدمة ومتوسطة الدخل، وكذلك في البلدان النامية منخفضة الدخل. تم استخدام التحليل التراجعي متبوعًا بتحليل التباين، مما أدى إلى الاستنتاج الرئيسي لهذه الدراسة بأن العلاقات بين الإبداع وتطبيق معايير ISO قوية. التوصية الرئيسية هي أن تطبيق معايير ISO يتعلق في الغالب بالجودة وإدارتها، وعندما يتعلق الأمر بجودة المنتجات أو الخدمات، فإنه يشير على وجه التحديد إلى إدراك مدى تلبية المنتجات والخدمات لتوقعات العميل وهذا مرتبط بالثقافة والإبداع.

الدراسة السابعة²: (EMAN MUHAMMED, NIHAT SALMA ,2021)

جاءت هذه الدراسة بهدف إلى التحقيق في العلاقات بين جودة الحياة العملية، وتبادل المعرفة، والثقافة الابتكارية بين المحاضرين الجامعيين في إقليم كردستان العراق. ولتحقيق ذلك تم جمع 166 استبانة من الجامعات العامة والخاصة في المنطقة، وتوصلت الدراسة لجملة من النتائج أهمها: أن جودة الحياة العملية ترتبط ارتباطًا وثيقًا وإيجابيًا بثقافة الابتكار في الجامعات. لذلك، يُقترح على مديري الجامعات توفير بيئة عمل صحية لأعضاء هيئة التدريس من أجل فعالية أقسامهم.

الدراسة الثامنة³: (Ajay Kumar,2019)

جاءت هذه الدراسة بهدف اختبار العلاقة بين جودة حياة العمل وإبداع الموظف بين موظفي قطاع تكنولوجيا المعلومات الهندي. كانت منهجية الدراسة كميّة وقائمة على المسح. تكونت العينة من 234 موظفًا يعملون في قطاع تكنولوجيا المعلومات المختلفة في مدينة بنغالور. أظهرت نتائج الدراسة أن هناك تأثيرات إيجابية لنوعية حياة العمل للموظفين على إبداع الموظف. علاوة على ذلك، تبين أن الضغط والطلب على العمل يعملان على تعديل هذه العلاقة. أفادت الدراسة أيضًا أن الكثير من متطلبات العمل تؤثر سلبيًا على مستوى إبداع الموظفين.

¹ CEKO.E, ON RELATIONS BETWEEN CREATIVITY AND QUALITY MANAGEMENT CULTURE, **Creativity studies**, Volume 14 Issue 1,2021,pp 251–270

² MUHAMMED.E , SALMA.N, Quality of work life and Innovative Culture at Kurdistan Universities, **Journal of Contemporary Issues in Business and Government**, Vol. 27, No. 3, 2021,pp 2163-2170

³ Kumar.A, A STUDY OF RELATIONSHIP BETWEEN STAFF CREATIVITY AND QUALITY OF WORK AMONG INDIAN IT SECTOR EMPLOYEES, **Global Journal of Psychology** ,Vol. 1(1), pp.27-35, November, 2019

المطلب الثاني: المقارنة بين الدراسات السابقة والدراسة الحالية

في هذا المطلب سنحاول تقديم مقارنة بين الدراسة الحالية والدراسات السابقة (العربية والأجنبية) واستخراج أوجه التشابه والاختلاف بينهما.

أولا : أوجه التشابه

يكمن التشابه بين الدراسة الحالية والدراسات السابقة فيما يلي:

1. فيما يخص أداة جمع المعلومات: اعتمدت كل من الدراسة الحالية والدراسات السابقة على الاستبيان كأداة لجمع المعلومات. إتفقت أغلب الدراسات السابقة مع الدراسة الحالية على الإستبيان كأداة لجمع البيانات.
2. المنهج المستعمل: إتفقت أغلب الدراسات السابقة مع الدراسة الحالية من حيث إستخدامها للمنهج الوصفي التحليلي.
3. أداة تحليل المعلومات: تم الاعتماد على البرنامج الإحصائي SPSS كأداة لتحليل المعلومات لكل من الدراسة الحالية و الدراسات السابقة.
4. إتفقت أغلب الدراسات السابقة مع الدراسة الحالية أن كافة النتائج تؤكد على أهمية جودة الحياة الوظيفية، وضرورة تطبيق برامجها وأبعادها في العمل من أجل تحقيق مستويات عليا من الابداع الوظيفي.

ثانيا: أوجه الاختلاف

بالرغم من أوجه التشابه إلا أنه لا تخلو من الاختلاف بين الدراسة الحالية والدراسة السابقة من حيث المكان، الزمان، العينة، المتغيرات، أبعاد، نوع القطاع واداة تحليل المعطيات.

الجدول (1 - 2): مقارنة الدراسة الحالية بالدراسات السابقة.

الدراسة الحالية	الدراسات السابقة	
تمت الدراسة في كلية العلوم التطبيقية بجامعة قاصدي مرياح ورقلة في سنة 2023/2022م	تمت الدراسة في بيئة عربية و أجنبية و كانت في السنوات التالية: 2019,2020,2021,2022.	من حيث الزمان و المكان
تناولت الدراسة 179 استاذ.	تناولت الدراسات السابقة عينات مختلفة أقل و أكبر من الدراسة الحالية.	من حيث العينة
هدفت هذه الدراسة الى معرفة تاثير جودة الحياة الوظيفية على الابداع الوظيفي.	أغلب الدراسات السابقة تناولت المتغيرين معا أو أحد متغيرات الدراسة الحالية وربطها مع متغير آخر مثل (الإستغراق الوظيفي، الفاعلية التنظيمية، الثقافة التنظيمية، رأس المال الفكري، الرضا الوظيفي، الالتزام الوظيفي، الإشراف الصحي، أنماط القيادة الإدارية، الإندماج الوظيفي.)	من حيث متغيرات الدراسة

تناولت أبعاد مختلفة لكلا المتغيرات التابع و المستقل. تناولت الدراسة (06) أبعاد للمتغير المستقل و المتمثل في جودة الحياة الوظيفية و تشمل (بيئة العمل، الخصائص الوظيفية ، الأجور والمكافآت، جماعة العمل ، اسلوب الرئيس المشرف، المشاركة في اتخاذ القرار) و خمسة أبعاد في المتغير التابع و المتمثل في الابداع الوظيفي (الاصالة ،الحساسية للمشكلات ،المرونة ،القدرة على التحليل ، المجازفة)	من حيث أبعاد متغيرات الدراسة
أجريت الدراسة الحالية في القطاع العام	من حيث القطاع المستهدف تنوعت الدراسات السابقة من ناحية نوع القطاع حيث كانت في القطاع العام والخاص والمنظمات الحكومية و غير الحكومية.

المطلب الثالث : مجال الاستفادة من الدراسات السابقة

كان للدراسات السابقة فائدة كبيرة في تكوين تصور شامل لموضوع الدراسة حيث يتمثل مجال الاستفادة من هذه الدراسات في :

- ✓ ساعدت في إعطاء صورة أولية وتحديد اطار عام وكامل لموضوع الدراسة مما سهل على الباحث الانطلاق في الدراسة الحالية.
- ✓ ساهمت الدراسات السابقة في الإثراء الفكري للجانب النظري وصياغة وإعداد الجانب التطبيقي للدراسة الحالية.
- ✓ ساهمت في الوقوف على أبعاد جودة الحياة الوظيفية والتي من شأنها أن تؤثر على الابداع الوظيفي.
- ✓ ساهمت بشكل كبير في تصميم استمارة الاستبيان لمتغيري الدراسة الحالية وتحديد مجالاته وفقراته.
- ✓ تعتبر الدراسات السابقة نقطة قوة وقاعدة أساسية في إعداد الدراسة الحالية خاصة عند تحديد الإشكالية وصياغة الفرضيات.
- ✓ الاستفادة من الدراسات السابقة في إثراء الدراسة الحالية من خلال التعرف على الأدوات المستخدمة، وطرق عملية الإحصاء ومعالجة البيانات.
- ✓ الاستفادة من توصيات، وإقتراحات بع الدراسات السابقة في التعرف على الجوانب التي تتعلق بالدراسة الحالية.
- ✓ الإطلاع على تجارب الآخرين والتأكد من أن هذه الدراسة لا تمثل تكرارا لأي من الدراسات السابقة.
- ✓ عرض وتفسير نتائج الدراسة الحالية ومناقشتها والتعقيب عليها، وربطها بالدراسات السابقة.
- ✓ تسهيل عملية البحث عن المراجع المتعلقة بالدراسة مما يوفر الكثير من الجهد والوقت.

خلاصة الفصل :

تناولنا في هذا الفصل التطرق لبعض المفاهيم النظرية لكل من جودة حياة الوظيفية و الابداع الوظيفي و أبعاد كل منهما بالإضافة ، حيث تعد جودة الحياة الوظيفية عنصر هام وحيوي لتعزيز الجامعات، إذ أنها تساهم في خلق نتائج ايجابية الى مزودي وملتقي الخدمات الدراسية ، بالإضافة إلى عدد من الدراسات السابقة التي إرتبطت بالمتغيرين، للوقوف على أهم المشكلات والقضايا التي تناولتها تلك الدراسات بأبعادها المختلفة ، وإختتمت هذا الفصل بالتعقيب على الدراسات السابقة حيث اوضحت أوجه التشابه والإختلاف بينها وبين الدراسة الحالية، كما أشرت إلى مجال الإستفادة من الدراسات السابقة، وسيتم في الفصل الموالي إسقاط دراسة نظرية على من أساتذة كلية العلوم التطبيقية بجامعة ورقلة .

الفصل الثاني : الدراسة الميدانية
بكلية العلوم التطبيقية بجامعة ورقلة

تمهيد :

إن الجامعات هي منظمات ذات أهمية بالغة في المجتمع، لما تقدمه من خدمات تساهم في تاطير الأفراد وزيادة معارفهم العلمية ، فهي الأخرى مطالبة بدراسة العوامل المؤثرة على مستوى ابداع اساتذتها لتحسين جودة الخدمات التي تقدمها. فبعد التطرق للجانب النظري من خلال الفصل الأول وذلك بتقاسم خلفية نظرية عن موضوع الدراسة، سنحاول من خلال الفصل الثاني إسقاط ما تم وصفه في الفصل الأول حول تأثير جودة الحياة الوظيفية على الابداع الوظيفي من وجهة نظر الاساتذة بكلية العلوم التطبيقية لجامعة قاصدي مرباح ورقلة وفي هذا الصدد سنتطرق إلى تقسيم هذا الفصل إلى مبحثين أساسيين :

المبحث الأول : سنتناول فيه الطريقة والأدوات المستعملة في الدراسة الميدانية.

المبحث الثاني : سيتم فيه عرض وتحليل نتائج الدراسة الميدانية ومناقشتها.

المبحث الاول : الطريقة والادوات المستعملة في الدراسة الميدانية

سيتم في هذا المبحث تحديد الإطار المنهجي للدراسة الميدانية لتأثير جودة الحياة الوظيفية على الابداع الوظيفي قصد تنظيم المعلومات، من أجل الوصول إلى النتائج أو الحقائق، والتطرق أيضاً إلى الطريقة والأدوات المستخدمة في الدراسة .

المطلب الأول :طريقة الدراسة

بغرض التعرف على تأثير جودة الحياة الوظيفية على الابداع الوظيفي لاساتذة كلية العلوم التطبيقية بجامعة قاصدي مباح ورقلة سيتم تحديد منهج الدراسة، مجتمع وعينة الدراسة وفي الأخير خصائص عينة الدراسة، من خلال الاعتماد على البيانات اللازمة بعد جمعها وتحليلها عن طريق إدخالها إلى البرنامج الإحصائي (SPSS) النسخة 26 و الذي يسمح بالتوصل إلى النتائج المرجوة.

1- منهج الدراسة:

يبيّن المنهج مختلف الخطوات التي يعتمد عليها الباحث في إعداد البحث وذلك للوصول إلى النتائج والأهداف الموضوعية ومنه يمكن اعتبار المنهج على أنه الطريقة التي يتبعها الباحث لدراسة ظاهرة ما أو موضوع معين بمهدف التعرف على أسبابها وتقديم حلول لها. ولتحقيق الأهداف المرجوة اعتمد الباحث في دراسته على المناهج التالية :

أ. **المنهج الوصفي التحليلي:** يمكننا من جمع البيانات والمعلومات عن الموضوع المراد دراسته ووصف النتائج التي تم التوصل إليها وتحليلها وتفسيرها وتقييمها أملا في التوصل إلى تعميمات ذات معنى يزيد بها رصيد معارفنا عن تلك الظاهرة.

ب. **المنهج الاستقصائي:** لاستغلال البيانات الميدانية عن طريق تصميم استمارة تتضمن مجموعة من الأسئلة المتعلقة بموضوع البحث ومحاولة البرهنة على الفرضيات المطروحة.

ت. **المنهج الإحصائي:** يمكننا من اختبار صحة الفرضيات باستخدام الأساليب والأدوات الإحصائية في تحليل البيانات لمعرفة " تأثير جودة الحياة الوظيفية على الابداع الوظيفي". وذلك من خلال عينة تمثل في اساتذة كلية العلوم التطبيقية في جامعة قاصدي مباح ورقلة باستخدام مصدرين أساسيين للمعلومات:

✓ **المصادر الثانوية:** تتمثل في الكتب والمراجع العربية والأجنبية، الملتقيات والمقالات وكذا الأبحاث والدراسات السابقة.

✓ **المصادر الأولية:** تتمثل في جمع البيانات الأولية من خلال تصميم استبيان مخصص لهذا الغرض، ووزعت على عينة من اساتذة كلية العلوم التطبيقية بجامعة قاصدي مباح ورقلة.

2. مجتمع وعينة الدراسة:

قبل التطرق إلى مجتمع الدراسة سوف نحاول تقديم لمحة تعريفية للكلية محل الدراسة ألا وهي كلية العلوم التطبيقية - جامعة قاصدي مباح ورقلة - وسيتم تقديمها كما يلي :

اولا : نبذة تعريفية عن جامعة قاصدي مباح ورقلة

التأسيس: 22 مارس 1988 (المرسوم التنفيذي رقم 65-88 المؤرخ 22 مارس 88)

الهيكل التنظيمي: المرسوم التنفيذي رقم 13-100 المؤرخ في 2 جمادى الأولى 1434 الموافق 14 مارس 2013 المعدل

والمتمم للمرسوم التنفيذي رقم 01-210 المؤرخ في 2 جمادى الأولى 1422 الموافق 23 يوليو 2001 بإنشاء جامعة ورقلة.

مساحة الجامعة: 2392 88 هكتار.

تحوي الجامعة عشر (10) كليات ، ومعهدين (02)

الكلية وأقسامها :

كلية الرياضيات وعلوم المواد (FMSM)

1. قسم الفيزياء

2. قسم الرياضيات

3. قسم الكيمياء

كلية العلوم الطبيعية والحيوية (FSNV)

قسم العلوم البيولوجية

قسم العلوم الزراعية

كلية الاقتصاد والإدارة والعلوم التجارية (FSEGSC)

1- قسم الاقتصاد

2. قسم علوم التسيير

3. قسم العلوم التجارية

كلية الحقوق والعلوم السياسية (FDSP)

1. قسم القانون

2. قسم العلوم السياسية

كلية الآداب واللغات (FLL)

1. قسم الآداب واللغة العربية

2. قسم الآداب واللغة الفرنسية

3. قسم الآداب واللغة الإنجليزية

كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية (FSHS)

1. قسم علم الاجتماع

2. قسم العلوم الإنسانية

كلية تكنولوجيا المعلومات والاتصالات الجديدة (FNTIC)

1. قسم المعلوماتية وتقنية المعلومات

2. قسم الإلكترونيات والاتصالات

كلية العلوم التطبيقية (FSA)

1- قسم الهندسة الكهربائية

2. قسم هندسة العمليات

3- قسم الهندسة الميكانيكية

4. قسم الهيدروليكا والهندسة المدنية

كلية المحروقات والطاقات المتجددة وعلوم الأرض والكون (FHERSTU)

1. قسم علوم الأرض والكون

2. قسم إنتاج الهيدروكربونات

3. قسم الحفر وميكانيكا حقول النفط

كلية الطب (FM)

1. قسم الطب

المعاهد

• معهد التربية البدنية، والنشاطات الرياضية.

• معهد التعليم العالي التكنولوجي.(IEST)

ثانيا :تقسم الكلية

كلية العلوم التطبيقية كلية فنية انبثقت عن الكلية الأم (كلية العلوم والتكنولوجيا وعلوم المادة).انشأت كلية العلوم التطبيقية بالمرسوم التنفيذي رقم 13-100 المؤرخ في 02 جمادى الأول عام 1434 الموافق 14 مارس سنة 2013.

تشمل الكلية على أربعة أقسام :

* قسم الهندسة الكهربائية

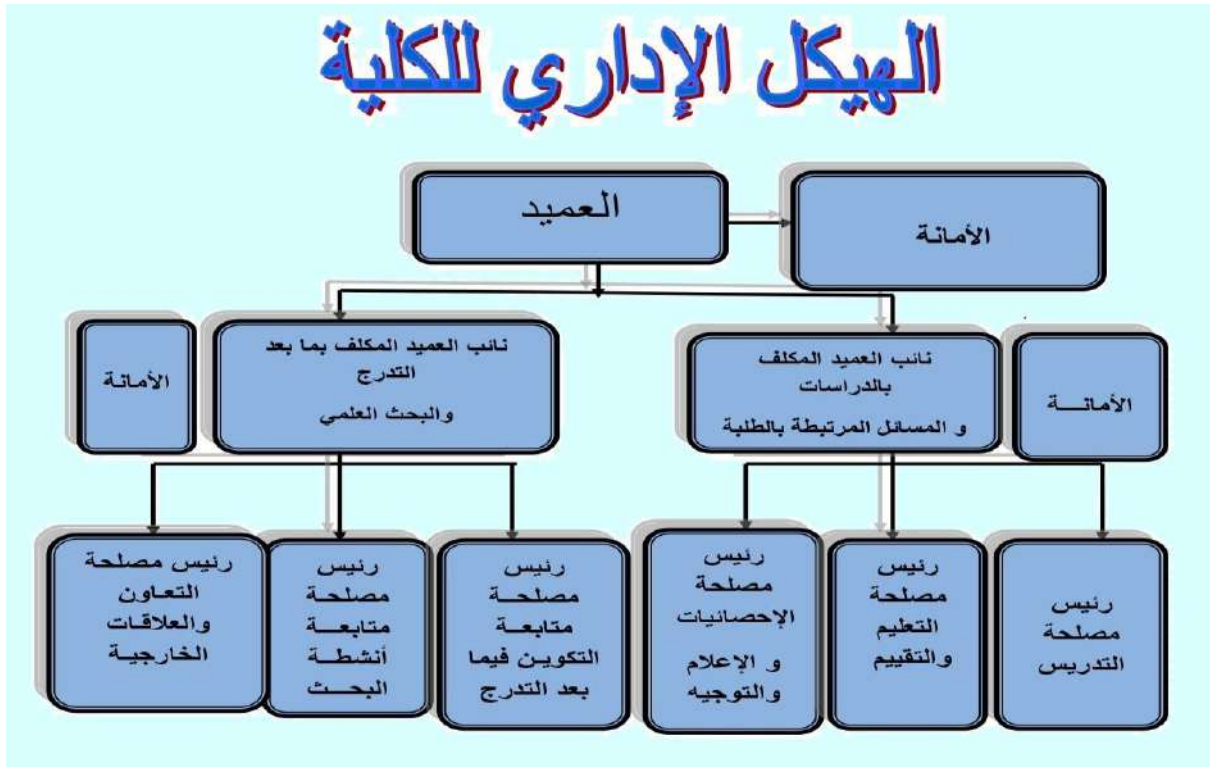
* قسم الهندسة الميكانيكية

* قسم هندسة الطرائق

* قسم الهندسة المدنية والري

* اضيفت في الموسم 2016/2015 خلية علوم وتقنيات .

الشكل رقم (1-1) : الهيكل التنظيمي لكلية العلوم التطبيقية - جامعة قاصدي مرباح ورقلة -



المصدر: مصلحة التعليم بالكلية / مصلحة الإعلام والإحصاء والتوجيه .

مجتمع الدراسة :

تمت هذه الدراسة بكلية العلوم التطبيقية بجامعة ورقلة، حيث يتكون مجتمع الدراسة من الاساتذة المدرسون بالكلية وتحديدًا الاساتذة المرسمون بصفة دائمة، وكان العدد الإجمالي لمجتمع الدراسة 179، وهي موضحة في الجدول التالي:

الجدول 1-2 : يوضح مجتمع الدراسة

الكلية	نوع الكلية	عدد الاساتذة
كلية العلوم التطبيقية بجامعة قاصدي مرياح ورقلة	مؤسسة عمومية ذات طابع اداري	179

عينة الدراسة :

قمنا بسحب عينة عشوائية بسيطة قدرها 110 استاذ بالكلية محل الدراسة من أصل 179، حيث تم توزيع 110 استبانة على عدد الأساتذة في الكلية ، وتم استرجاع (62) أي ما يعادل نسبة (56,36%)، وبلغ عدد الاستبيانات التي لم تسترجع ب(48) استبانة أي بنسبة (43,64%) أما فيما يخص الاستبيانات الغير صالحة للتحليل فكانت (00) استبانة أي ما يعادل (00%) والجدول أدناه يوضح توزيع عينة الدراسة:

الجدول 2-2 : يوضح عينة الدراسة

عدد الاستبيانات	الموزع	المسترجع	الغير مسترجع	الغير صالح للتحليل
العدد	110	62	48	00
النسبة المئوية	100 %	56,36 %	43,64 %	00%

كما تم توزيع استبيان بشكل إلكتروني عن طريق بعض الاساتذة بإستخدام مجموعات أقسام كلية العلوم التطبيقية ، ولم أتلق اي رد .

خصائص عينة الدراسة :

يقصد بخصائص عينة الدراسة البيانات الشخصية المتعلقة بأفراد عينة الدراسة المستجوبين وذلك لمعرفة الخصائص الديمغرافية لهم، وقد اشتملت هذه الخصائص على (الجنس، العمر، سنوات الخبرة في العمل والحالة العائلية) وذلك لمعرفة تأثيرها في الكلية محل الدراسة وبالتالي يمكن إيضاحها كما يلي:

أ. متغير الجنس

تم تطبيق الدراسة التي قام بها الباحث الى عينة من المستجوبين متكونة من الجنسين ذكور و اناث و موزعة بالشكل الموضح في الجدول الآتي:

الجدول 2-3: يوضح توزيع أفراد العينة حسب متغير الجنس

الفئة	التكرار	النسبة
ذكر	42	67,7%
انثى	20	32,3%
المجموع	62	100%

من خلال الجدول السابق نلاحظ أن نسبة الذكور بلغت حوالي **67,7%** أما نسبة الإناث بلغت **32,3%** أي ان النسب بين الفئتين متباعدة و الاختلاف بينهما واضح ، من المحتمل أن يعود هذا لطبيعة تخصصات الكلية التي لها توجه واقبال كبير بالنسبة لفئة الذكور .

ب. متغير العمر(السن) :

وفقا لمتغير الجنس فإن هذا الأخير لهم أعمار متفاوتة تختلف من جنس إلى آخر، فالجدول الموالي يوضح متغير العمر حسب الفئات العمرية من 30 سنة أو أقل إلى الفئة العمرية أكثر من 50 سنة.

الجدول 2-4: يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة وفقا لمتغيرات العمر

النسبة	التكرار	فئة العمر
4,8%	3	أقل من 30 سنة
38,7%	24	من 30 إلى أقل 40 من سنة
38,7%	24	من 40 إلى أقل من 50 سنة
17,7%	11	50 سنة و أكثر
100%	62	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه أن الأفراد الذين تتراوح أعمارهم ما بين (30 إلى أقل من 40 سنة) و(من 40 الى أقل من 50 سنة) لديهم نفس وأكبر نسبة والتي تقدر ب **38,7%** وهذا منطقي لأنها الفئة الشابة و في نفس الوقت تمتلك الخبرة الكافية التي يمكن نقلها للأساتذة الجدد بالإضافة الى انها العصب الحيوي فهي تمتلك الفضول و الحماس للتعلم و البحث عن المعرفة وتأدية الأعمال كما يجب وبالشكل المطلوب. و تأتي بعدها الفئة العمرية (الأكثر من 50 سنة) بنسبة **17.7%** و هذه النسبة تعود لبعد سن التقاعد ولا وجود حد للبحث العلمي ، والفئة (الأقل من 30 سنة) بنسبة **4.8%** و هي نسبة منخفضة وهذا راجع لصعوبة التوظيف في الجامعات مرورا بالدراسات العليا وهي فئة أقل خبرة التي تعمل الكلية على تكوينها و اكسابها خبرة من خلال الاحتكاك و التواصل مع ذوي الخبرة من الفئتين العمريتين الأولتين.

ت. الرتبة العلمية :

الجدول 2-5: يوضح توزيع أفراد العينة وفقا لمتغيرات الرتبة العلمية

النسبة	التكرار	الرتبة العلمية
30,6%	19	استاذ مساعد
59,7%	37	استاذ محاضر
9,7%	6	استاذ
100%	62	المجموع

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن **59.7%** هي أكبر نسبة سجلت و كانت للأساتذة الذين المحاضرون ، تليها نسبة **30.6%** للأساتذة المساعدين ، والنسبة المنخفضة لرتبة أستاذ بنسبة **9.7%** ، وهذا يدل على وجود فئة شابة و في نفس الوقت تمتلك الخبرة والمعرفة الكافية التي يمكن الإستفادة منها .

د. عدد سنوات التدريس :

تكتسب الخبرة و تتعمق أكثر في مجال أو عمل معين من خلال المشاركة فيه و المرور بعدة تجارب بخصوصه مما يؤدي الى تراكم و تخزين معلومات قيمة في المجال المدروس و لا يكون ذلك الا عبر الزمن و تراكم سنوات العمل، فالخبرة هي المحرك

الاساسي للكلية للمضي قدما و مواكبة التطورات و المعارف .الجدول الموالي يوضح توزيع أفراد العينة حسب عدد سنوات التدريس في الكلية محل الدراسة .

الجدول 2-6 : يوضح توزيع أفراد العينة حسب عدد سنوات التدريس

عدد سنوات التدريس	التكرار	النسبة
اقل من 5 سنوات	10	16,1%
من 5 إلى أقل من 10 سنوات	18	29,0%
من 10 إلى أقل من 15 سنوات	19	30,6%
15 سنة فأكثر	15	24,2%
المجموع	62	100%

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن 30.6 % هي أكبر نسبة سجلت و كانت للأساتذة الذين يمتلكون خبرة تفوق 10 سنوات و تقل عن 15 سنوات و هذا دليل على أن الكلية تمتلك كوادر ذوي خبرة واقدمية وكفاءة تساعد على التطور و التحسين المستمر ثم تليها الفئة العمرية من 5 الى أقل من 10 سنة بنسبة 29.0 % و يعني هذا وجود خبرة و أقدمية في الكلية مما يساهم في بناء استراتيجيات للمؤسسة من أجل تحقيق النمو و البقاء و الاستمرار و مواكبة التطورات في مجال عملها و بعدها نجد الفئة العمرية من 15 سنة فأكثر و هي أقل خبرة بنسبة 24.2 % هي نسبة ضعيفة نوعا، بينما نجد النسبة الأضعف للأساتذة الذين يمتلكون خبرة أقل من 5 سنوات بنسبة 16.1% و يمكن تفسير ذلك على صعوبة التعيين في الجامعات والنجاح في الدراسات العليا .

ج.عدد براءات الاختراع:

من خلال اجابات افراد عينة الدراسة حول عدد براءات الاختراع المصرح بها، تبين انها 03 بكلية العلوم التطبيقية.

المطلب الثاني :الادوات المستعملة في الدراسة

1. أداة الدراسة

قصد الحصول على المعلومات تم الإعتماد على إستمارة الإستبيان كوسيلة لجمع البيانات الخاصة بالدراسة. حيث تعتبر هذه الأداة من الأدوات الأكثر ملائمة وإستخداما في جمع آراء المبحوثين، وبعد إستقراء العديد من الدراسات السابقة والأبحاث، قمت بتصميم إستبيان يتلائم مع فرضيات الدراسة، حيث تم إعداد هذا الإستبيان على النحو التالي:

- إعداد إستبيان أولي من أجل إستخدامه في جمع البيانات والمعلومات.
- عرض الإستبيان على المشرف من أجل اختبار مدى ملائمته لجمع البيانات.
- تعديل الإستبيان بالجدول الأولى حسب ما يراه المشرف .
- عرض الإستبيان على مجموعة من المحكمين والذين قاموا بدورهم بتقديم النصح والإرشاد وتعديل وحذف ما يلزم .
- الوصول إلى الصيغة النهائية بعد التعديلات والتصحيحات كما هو موضح في الملحق رقم 02 .
- توزيع الاستبيان على جميع أفراد العينة لجمع البيانات اللازمة للدراسة.

وقد قسمت الاستبانة إلى ثلاثة أقسام تتمثل في:

القسم الأول: يتضمن المتغير المستقل وهو جودة الحياة الوظيفية بأبعادها الستة(بيئة العمل، خصائص الوظيفة، الأجور و المكافآت، جماعة العمل، أسلوب الرئيس في الاشراف، المشاركة اتخاذ في القرار). وشملت على (33) عبارة. قسمت وفقا لمقياس ليكارت الخماسي.

الفصل الثاني : الدراسة الميدانية لتأثير جودة الحياة الوظيفية على الابداع الوظيفي لأساتذة كلية العلوم التطبيقية

القسم الثاني: يتضمن المتغير التابع وهو الابداع الوظيفي بأبعاده الخمسة (الاصاله ، الحساسية للمشكلات ، المرونة ، القدرة على التحليل ، المجازفة). وشمل هذا القسم أيضا على (21) عبارة ، قسمت وفقا لمقياس ليكارت الخماسي .
القسم الثالث: ويتضمن هذا القسم المتغيرات الشخصية (الجنس، العمر، الخبرة والحالة العائلية).

الجدول 2-7: يوضح العبارات التي تقيس أبعاد جودة الحياة الوظيفية

رقم العبارة	البعد	
(4-3-2-1)	بيئة العمل المادية	بيئة العمل
(9-8-7-6-5)	بيئة العمل المعنوية	
(14-13-12-11-10)	خصائص الوظيفة	
(19-18-17-16-15)	الأجور و المكافآت	
(23-22-21-20)	جماعة العمل	
(28-27-26-25-24)	أسلوب الرئيس في الاشراف	
(33-32-31-30-29)	المشاركة في القرارات	

الجدول رقم (2-8): يوضح العبارات التي تقيس أبعاد الابداع الوظيفي

رقم العبارة	البعد
(4-3-2-1)	الاصالة
(8-7-6-5)	الحساسية للمشكلات
(12-11-10-9)	المرونة
(17-16-15-14-13)	القدرة لى التحليل
(21-20-19-18)	المجازفة

تم الإعتماد على مقياس ليكرت (Likert Scale) الخماسي المتدرج لإجابات الباحثين، بحيث يختار الباحثون إجابة واحدة من بين خمس بدائل ويتدرج المقياس ما بين خمس درجات إلى درجة واحدة بحيث تكون الدرجات كالآتي : موافق بشدة) خمس درجات)، موافق (أربع درجات)، احيانا (ثلاث درجات)، غير موافق (درجتين)، غير موافق تماما (درجة واحدة) كما هو موضح في الجدول التالي:

الجدول (2-9): مقياس ليكارت الخماسي

الرأي	موافق بشدة	موافق	احيانا	غير موافق	غير موافق تماما
الدرجة	5	4	3	2	1

تحديد قيم المتوسط الحسابي من خلال:

حساب المدى (RANGE) = أكبر قيمة- أقل قيمة = 4-5 = 1 ثم قسمة المدى على عدد الفئات $0,8 = 4/5$

وبعدها إضافة قيمة (0.8) إلى الحد الأدنى للمقياس والجدول التالي يوضح ذلك:

جدول رقم(2-10) : مجال المتوسط الحسابي المرجح لمقياس ليكارت الخماسي

المستوى الموافق له	مجال المتوسط الحسابي المرجح
ضعيف	من 1 الى 1,8
منخفض	من 1,8 الى 2,6
متوسط	من 2,6 الى 3,4
مرتفع	من 3,4 الى 4,2
ممتاز	من 4,2 الى 5

المصدر: من اعداد الطالب بالاعتماد على الدراسات السابقة

2. صدق أداة الدراسة

لمعرفة مدى وضوح وملائمة العبارات بالإستبيان الأولى، تم عرضه على ثلاثة (03) أساتذة محكمين ذوي الخبرة، مرفقاً بطلب لإبداء ملاحظاتهم ومقترحاتهم بهدف التحقق من مدى انتماء أو تطابق العبارات مع كل مجال، حيث تمت الاستجابة لآراء السادة المحكمين الآتية أسماؤهم في الملحق رقم (01) ، وكان لآرائهم دور كبير في تطوير الاستبيان، حيث قمت بإجراء ما يلزم من حذف و تعديل في ضوء مقترحاتهم ، وبذلك خلصت الاستبانة إلى الصورة النهائية.

3. ثبات أداة الدراسة

من أجل اختبار مصداقية ثبات الاستبيان، وللتأكد من مصداقية المستجوبين في الإجابة على أسئلة الاستبيان لكل متغير على حدى، فقد تم استخدام معامل ألفا كرونباخ لتحقيق الغرض المطلوب، والذي تعتبر نسبته مقبولة عند القيمة (95,1%) ، والجدول التالى يمثل قيمة معامل ألفا كرونباخ لإجابات أفراد العينة كمايلي:

الجدول رقم (2-11) نتائج اختبار الثبات

المحاور	Cronbach's Alpha معامل الفا كرونباخ
جودة الحياة الوظيفية	%94,8
الابداع الوظيفي	%91,9
معامل الثبات الكلي	%95,1

من الجدول رقم (2-11) ألاحظ أن معامل ألفا كرونباخ يصل إلى (95,1%) ، وهو معامل ثبات جيد يعد ذا دلالة إحصائية عالية تفي بأغراض الدراسة، حيث يعتبر ذا مستوى ممتاز من الثقة والثبات، وهذا يعني أن هناك إستقرار بدرجة عالية في نتائج الإستبيان وعدم تغيرها بشكل كبير فيما لو تم إعادة توزيعه على أفراد العينة عدة مرات.

4. الأساليب الإحصائية المستخدمة في الدراسة

قمت في هذه الدراسة باستخدام مجموعة من الأساليب الإحصائية من أجل التحقق من ثبات أو صدق أداة الدراسة واختبار فرضيات الدراسة، وهذه الأساليب هي :

1-إستخدام مقياس ليكارت الخماسي (Likert Scale) لقياس إستجابات المبحوثين لفقرات الإستبيان .

2-النسب المئوية والتكرارات لوصف عينة الدراسة .

- 3- إختبار ألفا كرونباخ (Cronbach's Alpha) لمعرفة ثبات أداة الدراسة .
- 4-مقاييس الإحصاء الوصفي وذلك لوصف عينة الدراسة وإظهار خصائصها، وهذه الأساليب هي المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لقياس مدى توافر أبعاد جودة الحياة الوظيفية والابداع الوظيفي في المؤسسة محل الدراسة .
- 5-معامل الانحدار البسيط وذلك لقياس أثر كل بعد من أبعاد جودة الحياة الوظيفية مستقلا على المتغير التابع (الابداع الوظيفي) .
- 6-معامل الانحدار المتعدد لاختبار صلاحية نموذج الدراسة وتأثير المتغير المستقل (جودة الحياة الوظيفية) على المتغير التابع (الابداع الوظيفي) .
- 7-إختبار **T-Test** لمعرفة الفروق في مستوى الابداع الوظيفي لدى أفراد عينة الدراسة تعزي إلى الخصائص الشخصية والوظيفية (الجنس، الوظيفية) .
- 8-إختبار تحليل التباين الأحادي **ANOVA (one way Analysis of Variance)** ، لمعرفة الفروق في مستوى الابداع الوظيفي لدى أفراد عينة الدراسة تعزي إلى الخصائص الشخصية والوظيفية (السن والحالة العائلية، الخبرة الدهنية) .

المبحث الثاني : عرض وتحليل ومناقشة نتائج الدراسة الميدانية

بعد تحديد أهم الطرائق والإجراءات المنهجية للدراسة الميدانية، من تحديد للمنهج المتبع ومجالات الدراسة المكانية والزمنية والبشرية والموضوعية، وكذا عينة الدراسة وخصائصها بالإضافة إلى أداة جمع البيانات سوف أتطرق في هذا المبحث إلى عرض وتحليل لمختلف نتائج الدراسة الميدانية التي تم التوصل إليها من خلال جمع البيانات من الإستبيان وتحليلها ومناقشتها للوصول إلى نفي أو إثبات الفرضيات من خلال إستنتاجات الدراسة.

المطلب الأول: عرض وتحليل نتائج الدراسة

سيتم في هذا المطلب عرض نتائج فرضيات الدراسة التي تم التوصل إليها ثم تحليلها.

أولا/ الفرضية الأولى:

يمكن صياغة الفرضية الصفرية والفرضية البديلة على النحو التالي:

H_0 : لا تتميز كلية العلوم التطبيقية بجامعة قاصدي مرباح ورقلة بجودة حياة وظيفية مرتفعة،

H_1 : تتميز كلية العلوم التطبيقية بجامعة قاصدي مرباح ورقلة بجودة حياة وظيفية مرتفعة.

وللإجابة على هذه الفرضية والتأكد من صحتها تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والتي تقيس كل أبعاد محور جودة الحياة الوظيفية، وكل ذلك ملخص في الجدول الموالي:

❖ عرض النتائج

بالاعتماد على الملحق رقم (03) قمنا بإدراج الجدول الموالي والذي يوضح المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لجودة الحياة

الوظيفية وأبعادها وجميع العبارات التي تضمنها.

جدول رقم (2-12) قيم المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمحور جودة الحياة الوظيفية

الرقم	البيان	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	مستوى الإجابة
1	توفر الكلية بيئة عمل صحية، آمنة، ومرمجة في العمل من حيث (النظافة، الإضاءة، الرطوبة، التهوية...).	3.15	0.92	07	متوسط
2	توفر الكلية معدات الأمن و الحماية من الأخطار المهنية في مكان العمل.	3.29	0.91	06	متوسط
3	توفر الكلية التجهيزات المكتبية واللوجستية اللازمة لإتمام العمل.	2.74	0.99	08	متوسط
4	تسهل الكلية على توفير الوسائل للأساتذة لإنجاز أعمالهم(وسائل تكنولوجية، وسائل اتصالات...).	2.68	0.95	09	متوسط
5	تعمل في مناخ عمل يتسم بالثقة المتبادلة بين أطرافه.	3.45	1.13	05	مرتفع
6	تتمتع بحرية العمل في وظيفتك.	3.77	0.88	03	مرتفع
7	توجد صداقات قوية بينك و بين زملائك في العمل .	3.81	0.88	02	مرتفع
8	تشعر أن هناك حسن تعامل بينك و بين زملائك في الكلية.	4.02	0.74	01	مرتفع
9	تشعر بالراحة في عملك.	3.69	0.84	04	مرتفع
04	المتوسط العام لبعده بيئة العمل	3.40	0.92	--	مرتفع
10	تتميز مهام عملك وأبعاد وظيفتك بأهمية كبيرة.	4.24	0.56	02	ممتاز
11	تشعر بالمسؤولية عن كل ما تقوم به في الكلية.	4.45	0.59	01	ممتاز
12	لديك الوقت الكافي لأداء عملك بشكل جيد.	3.42	0.95	05	مرتفع

الفصل الثاني : الدراسة الميدانية لتأثير جودة الحياة الوظيفية على الابداع الوظيفي لأساتذة كلية العلوم التطبيقية

13	تمتلك المهارات اللازمة لأداء وظيفتك.	4.13	0.69	03	مرتفع
14	لديك حرية التصرف في تقرير كل شيء يتعلق بوظيفتك.	3.53	0.97	04	مرتفع
01	المتوسط العام لبعد الخصائص الوظيفية	3.95	0.75	--	مرتفع
15	الراتب الذي تحصل عليه من الكلية كافي لسد متطلبات الحياة المادية وتلبية طموحاتك.	3.00	1.04	01	متوسط
16	الراتب الذي احصل عليه من الكلية عادل مقارنة بمجهوداتك ومهاراتك.	2.94	1.07	02	متوسط
17	الراتب عادل مقارنة بمستواك الأكاديمي.	2.81	1.19	04	متوسط
18	تفهم بشكل تام نظام الأجور و المكافآت في كليتك.	2.89	0.98	03	متوسط
19	تتواءم العلاوات الفردية المتضمنة في نظام الاجور مع الجهد المبذول	2.63	0.93	05	متوسط
06	المتوسط العام لبعد الأجور و المكافآت	2.85	1.04	--	متوسط
20	تشعر بأنك جزء هام من جماعة عملك في الكلية.	3.71	0.88	02	مرتفع
21	اهداف العمل واضحة ودقيقة في الكلية.	3.40	1.05	03	متوسط
22	يشارك أعضاء الفريق في القرارات التي تمهمهم.	3.29	1.08	04	متوسط
23	لدى أعضاء فريق عملك خبرات مختلفة و متكاملة.	3.73	0.99	01	مرتفع
02	المتوسط العام لبعد جماعة العمل	3.53	1.00	--	مرتفع
24	يشجعك رئيسك على المشاركة في اتخاذ القرارات بشكل دائم.	3.24	1.24	04	متوسط
25	يملك رئيسك قدرة كبيرة على التخطيط المسبق للعمل.	3.35	1.07	02	متوسط
26	يعطيك رئيسك معلومات كاملة بخصوص العمل.	3.26	1.01	03	متوسط
27	يعاملك الرئيس بعدالة و انصاف.	3.63	1.00	01	مرتفع
28	يوضح لك رئيسك أهدافالكلية بشكل محفز.	3.19	1.08	05	متوسط
05	المتوسط العام لبعد أسلوب الرئيس في الاشراف	3.34	1.08	--	متوسط
29	لديك الفرصة للتأثير على القرارات التي تمس عملك.	3.27	0.96	05	متوسط
30	تستطيع أن تشارك برأيك في حل مشكلات عملك.	3.47	0.95	03	مرتفع
31	تحصل على معلومات كاملة عن أهداف عملك.	3.45	0.90	04	مرتفع
32	تحصل على معلومات مناسبة عن انجاز عملك.	3.53	0.82	02	مرتفع
33	تستمتع بالتعاون و المشاركة في اتخاذ القرارات مع زملاء العمل.	3.58	1.05	01	مرتفع
03	المتوسط العام لبعد المشاركة اتخاذ في القرارات	3.46	0.94	--	مرتفع
	المتوسط العام لأبعاد جودة الحياة الوظيفية	3.42	0.96	--	مرتفع

المصدر: من إعداد الطالب وفقا لمخرجات spss.

❖ تحليل النتائج

من خلال الجدول رقم (12) نجد أن:

بعد الخصائص الوظيفية هو البعد السائد في الكلية ودليل ذلك مستواه المرتفع بمتوسط حسابي **3.95** وانحراف معياري **0.75**، وعباراته كلها كانت مرتفعة وممتازة والتي كانت أكثر ارتفاعا هي تشعر بالمسؤولية عن كل ما تقوم به في الكلية. بمتوسط حسابي بلغ **4.45** تليها عبارة تتميز مهام عملك وأبعاد وظيفتك بأهمية كبيرة. بمتوسط بلغ **4.24** ، تليها تمتلك المهارات اللازمة لأداء وظيفتك بمتوسط حسابي **4.13**، تليها لديك حرية التصرف في تقرير كل شيء يتعلق بوظيفتك بمتوسط حسابي **3.53** وآخرها عبارة

لديك الوقت الكافي لأداء عملك بشكل جيد بمتوسط بلغ 3.42، حيث نجد أن الخصائص الوظيفية تجعل الموظف يعمل على تقاسم مستوى أفضل.

بعد جماعة العمل احتل المرتبة الثانية بمستوى مرتفع حيث بلغ حجم المتوسط الحسابي 3.53 والانحراف المعياري 1.00، والعبارة السائدة كانت لدى أعضاء فريق عملك خبرات مختلفة و متكاملة. بمتوسط بلغ 3.73 تليها عبارة تشعر بأنك جزء هام من جماعة عملك في الكلية بمتوسط بلغ 3.71 تليها اهداف العمل واضحة ودقيقة في الكلية بمتوسط بلغ 3.40 وأخيرا نجد عبارة يشترك أعضاء الفريق في القرارات التي تمهمهم 3.29، فالكلية تعمل على توفير كل التسهيلات الداخلية والخارجية لتدريب الموظفين سواء من خلال الاحتكاك بالموظفين أصحاب الخبرة أو الدورات الخارجية أو ما يسمى بالتسخريرات سواء داخلية أو خارجية.

بعد المشاركة في اتخاذ القرارات احتل المرتبة الثالثة بمتوسط حسابي بلغ 3.46 وانحراف معياري 0.94، وقد كانت العبارة السائدة تستمتع بالتعاون و المشاركة في اتخاذ القرارات مع زملاء العمل بمتوسط حسابي 3.58 تليها عبارة تحصل على معلومات مناسبة عن إنجاز عملك بمتوسط 3.53 تليها تستطيع أن تشارك برأيك في حل مشكلات عملك بمتوسط 3.47 تليها تحصل على معلومات كاملة عن أهداف عملك بمتوسط 3.45 وأخيرا نجد عبارة لديك الفرصة للتأثير على القرارات التي تمس عملك بمتوسط 3.27 ، وهذا ما يدل أن الكلية تعمل على توفير كل ما هو ضروري لسير العمل وخاصة لارتباط أغلبه بميئات أخر مثل الدائرة أو لأنها لا تقوم بتنفيذ مختلف القرارات أو المداولات إلا بعد المصادقة عليها وبالتالي لا بد لها من الاهتمام بهذا البعد للعمل على السير الحسن لعملها.

بعد بيئة العمل احتل المرتبة الرابعة بمتوسط حسابي 3.40 وانحراف معياري 0.92 ، حيث كانت عبارة تشعر أن هناك حسن تعامل بينك و بين زملائك في الكلية هي السائدة بمتوسط حسابي 4.02 تليها عبارة توجد صداقات قوية بينك و بين زملائك في العمل بمتوسط حسابي 3.81 تليها تتمتع بحرية العمل في وظيفتك بمتوسط 3.77 تليها تشعر بالراحة في عملك بمتوسط 3.69 تليها تعمل في مناخ عمل يتسم بالثقة المتبادلة بين أطرافه بمتوسط 3.45 تليها توفر الكلية معدات الأمن و الحماية من الأخطار المهنية في مكان العمل بمتوسط 3.29 تليها توفر الكلية بيئة عمل صحية، آمنة، ومرحة في العمل من حيث (النظافة، الاضاءة، الرطوبة، التهوية ...) بمتوسط 3.15 تليها توفر الكلية التجهيزات المكتبية واللوجستية اللازمة لإتمام العمل بمتوسط 2.74 وأخيرا نجد عبارة تسهر الكلية على توفير الوسائل للاساتذة لإنجاز أعمالهم(وسائل تكنولوجية، وسائل اتصالات...) . وهي أضعف مستوى بمتوسط 2.68 ، حيث نجد أن الكلية لا تعتمد على فرق لعمل إلا في بعض المصالح، ولا يهتمها من قام بالعمل بقدر ما يهتمها إنجازه.

بعد اسلوب رئيس الإشراف جاء الخامس قبل الاخير حيث كان بمتوسط حسابي 3.34 وانحراف معياري 1.08 حيث كانت العبارة السائدة هي يعاملك الرئيس بعدالة و انصاف بمتوسط 3.63 وتليها عبارة يمتلك رئيسك قدرة كبيرة على التخطيط المسبق للعمل بمتوسط 3.35 تليها يعطيك رئيسك معلومات كاملة بخصوص العمل بمتوسط 3.26 تليها يشجعك رئيسك على المشاركة في اتخاذ القرارات بشكل دائم بمتوسط 3.24 وأخيرا نجد عبارة يحسن بوضوح لك رئيسك أهداف الكلية بشكل محفز بمتوسط 3.19 ، فببساطة الكلية لا تفوض السلطة بغرض اكتشاف الكفاءات أو البحث عن أصحاب الخبرة، فالتفويضات الممنوحة لم يعرف الغرض منها.

في الاخير بعد الأجور والمكافآت كان بمتوسط حسابي 2.85 وانحراف معياري 1.04 حيث كانت العبارة السائدة هي الراتب الذي تحصل عليه من الكلية كافي لسد متطلبات الحياة المادية وتلبية طموحاتك بمتوسط 3.00 وتليها عبارة الراتب الذي حصل عليه من الكلية عادل مقارنة بمجهوداتك ومهاراتك بمتوسط 2.94 تليها تفهم بشكل تام نظام الأجور و المكافآت في كليتك بمتوسط 2.89 تليها الراتب عادل مقارنة بمستواك الأكاديمي بمتوسط 2.81 وأخيرا نجد عبارة تتواءم العلاوات الفردية المتضمنة في نظام الاجور مع الجهد المبذول بمتوسط 2.63، فببساطة الكلية لا تفوض السلطة بغرض اكتشاف الكفاءات أو البحث عن أصحاب الخبرة، فالتفويضات الممنوحة لم يعرف الغرض منها.

من خلال ما ذكر نجد أن الكلية تهتم بالأبعاد الستة بنسب متفاوتة فهي تعمل على تشجيع الأساتذة لتقديم مستوى أفضل كل مرة، وتحاول جاهدة إبراز بعض الأساتذة على حساب آخرين وهو ما دل عليه انخفاض مستوى بعد تفويض السلطة حيث كما لاحظنا أن بعض التفويضات كانت في غير محلها، وبغرض التغطية عن ذلك اهتمت بالتحفيز العادلة حتى لا يشعر الموظف العادي بالفرق،

كنتيجة لما سبق فإن جودة الحياة الوظيفية متوفر في الكلية وذلك بدرجة مرتفعة وهو ما دل عليه المتوسط الحسابي 3.42 والانحراف المعياري الذي بلغ 0.96 ، وأبعاده متوفرة بدرجات متفاوتة وهو ما يوجب رفض الفرضية الصفرية وقبول الفرضية البديلة والتي تنص على:

تميز كلية العلوم التطبيقية بجامعة قاصدي مرباح ورقلة بمستوى جودة حياة وظيفية مرتفعة

ثانيا/ الفرضية الثانية:

والتي من خلالها يمكن صياغة الفرضية الصفرية والفرضية البديلة على النحو التالي:

H_0 : لا يتميز أساتذة كلية العلوم التطبيقية بجامعة ورقلة بمستوى ابداع وظيفي مرتفع؛

H_1 : يتميز أساتذة كلية العلوم التطبيقية بجامعة ورقلة بمستوى ابداع وظيفي مرتفع.

وللإجابة على هذه الفرضية والتأكد من صحتها تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والتي تقيس كل أبعاد محور الإبداع الوظيفي.

❖ عرض النتائج

من خلال الملحق رقم (03) قمنا بإدراج الجدول الموالي والذي يوضح المتوسط الحسابي والانحراف المعياري للإبداع الوظيفي وأبعاده وجميع العبارات التي تضمنه.

الجدول (2- 13): قيم المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمحور الابداع الوظيفي

الرقم	البيان	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	مستوى الإجابة
01	توظف تقنيات متطورة غير مستعملة سابقا في عملك.	3.27	0.89	04	متوسط
02	تستخدم أساليب متجددة تميزك في مجال العمل.	3.66	0.89	03	مرتفع
03	تعمل على تطوير مهاراتك لمواكبة التطور التكنولوجي و الحداثة.	4.10	0.67	01	مرتفع
04	تحرص على التغيير المستمر و العصرية في تقديم عملك.	4.02	0.86	02	مرتفع
02	المتوسط العام لبعده الاصاله	3.76	0.83	--	مرتفع
05	تتمتع بقدره كبيره على التنبؤ بالمشكلات المتعلقة بالعمل قبل حدوثها.	3.21	0.94	02	متوسط
06	تملك درجة عالية من الوعي بنقاط الضعف المتعلقة بأنظمة العمل.	3.45	0.97	01	مرتفع
07	تعد خطط خاصة لمواجهة الأزمات المتوقعة في الكلية .	2.98	0.98	04	متوسط

الفصل الثاني : الدراسة الميدانية لتأثير جودة الحياة الوظيفية على الابداع الوظيفي لأساتذة كلية العلوم التطبيقية

متوسط	03	0.94	3.10	تمتلك رؤية دقيقة لإكتشاف المشكلات التي يعاني منها الآخرون في العمل.	08
متوسط	--	0.96	3.19	المتوسط العام لبعدها الحساسية للمشكلات	05
متوسط	03	0.71	3.37	توجه أسلوب عملك لمواجهة المواقف الطارئة التي تحدث معك في العمل.	09
مرتفع	01	0.75	3.89	تحرص على معرفة الرأي المخالف لرأيك والاستفادة منه.	10
متوسط	04	0.89	3.23	تتخلى عن أسلوب العمل في ظل تغير الظروف.	11
مرتفع	02	0.79	3.74	تمتلك القدرة على رؤية الأشياء من زوايا مختلفة.	12
مرتفع	--	0.78	3.56	المتوسط العام لبعدها المرونة	04
مرتفع	05	0.75	3.74	لديك القدرة على اقتراح حلول سريعة لمواجهة مشاكل العمل.	13
مرتفع	03	0.57	4.00	تمتلك القدرة على تنظيم افكارك وترتيبها.	14
مرتفع	04	0.61	3.92	تستطيع المزج بين وجهات النظر المختلفة لتوليد أفكار جديدة.	15
مرتفع	02	0.70	4.03	لديك القدرة على مواكبة التكنولوجيا و الحداثة في أسلوب العمل.	16
مرتفع	01	0.60	4.15	تمتلك القدرة على تطوير قدراتك المعرفية باستمرار.	17
مرتفع	--	0.64	3.97	المتوسط العام لبعدها القدرة على التحليل	01
مرتفع	02	0.85	3.81	تنجز محاضراتك بأسلوب متجدد دائما.	18
مرتفع	03	0.98	3.61	تكون في مقدمة الذين يحاولون تجربة أي فكرة أو طريقة عمل جديدة.	19
متوسط	04	1.22	3.29	ترغب في الحصول على موقع ذي مكانة و امتياز اعلى في الكلية.	20
مرتفع	01	0.89	4.08	تعبر بصراحة عن وجهة نظرك حتى لو كانت تعارض مع وجهة نظر الأعلى منك.	21
مرتفع	--	0.98	3.70	المتوسط العام لبعدها المجازفة	03
مرتفع	--	0.84	3.64	المتوسط العام لأبعاد الابداع الوظيفي	

المصدر: من إعداد الطالب وفقا لمخرجات spss.

❖ تحليل النتائج

تشير معطيات الجدول أعلاه أن المتوسط الحسابي الإجمالي لإجابات أفراد العينة على تقييم الابداع الوظيفي حسب عينة الدراسة بلغ (3.64) وبالاختلاف المعياري قدره: (0.84) وهو أقل من الواحد مما يشير إلى تقارب آراء الأفراد وتمركزها حول قيمة المتوسط الحسابي العام للمحور الثاني هو ضمن مجال الموافقة (من 2.98 إلى 4.15 درجة)؛ أي أن اتجاهات أفراد العينة موافقون على أن مستوى الابداع الوظيفي باتجاه موافق وهذا حسب وجهة نظر أفراد العينة المستجوبين، وفيما يلي شرح الأبعاد حسب ترتيب أهميتهم :

بالنسبة للبعد الأول : القدرة على التحليل : وحسب وجهة نظر أفراد العينة المستجوبين نجد أنه أحتل المرتبة الأولى بالمتوسط الحسابي (3.97) وبدرجة تطبيق مرتفعة حيث المتوسط الحسابي له ضمن مجال الموافقة (من 3.40 إلى 4.20 درجة)؛ حيث أن العبارة رقم 17 احتلت المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (4.15) أي أنهم يؤكدون وبدرجة مرتفعة جدا على " تمتلك القدرة على تطوير قدراتك المعرفية باستمرار " ، أما العبارة رقم 16 جاءت بالمرتبة الثانية و بمتوسط حسابي (4.03) وموافقون في إجاباتهم عليها بدرجة مرتفعة "لديك القدرة على مواكبة التكنولوجيا و الحدائة في أسلوب العمل" ، و العبارة رقم 14 بالمرتبة الثالثة بمتوسط حسابي (4.00) ما يؤكد على " تمتلك القدرة على تنظيم افكارك وترتيبها" ، بالمرتبة الرابعة نجد العبارة رقم 15 بمتوسط حسابي (3.92) "تستطيع المزج بين وجهات النظر المختلفة لتوليد أفكار جديدة" . ونجد العبارة الأخيرة " لديك القدرة على اقتراح حلول سريعة لمواجهة مشاكل العمل " و بمتوسط حسابي (3.74) .

● إن اعتماد أفراد عينة الدراسة على هذا البعد من التفكير الابداعي بدرجة مرتفعة دليل على تطوير قدراتهم المعرفية من خلال مواكبة التكنولوجيا و الحدائة في أسلوب العمل ، مما يمكنهم من طرح حلول سريعة ومبتكرة لمواجهة مشاكل العمل .

بالنسبة للبعد الثاني: الأصالة : وحسب وجهة نظر أفراد العينة المستجوبين نجد أنه أحتل المرتبة الثانية بالمتوسط الحسابي (3.76) وبدرجة تطبيق مرتفعة حيث المتوسط الحسابي له ضمن مجال الموافقة (من 3.40 إلى 4.20 درجة)؛ حيث أن العبارة رقم 03 احتلت المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (4.10) أي أنهم يؤكدون وبدرجة مرتفعة "تعمل على تطوير مهاراتك لمواكبة التطور التكنولوجي و الحدائة" ، و العبارة رقم 04 بالمرتبة الثانية بمتوسط حسابي (4.02) ما يؤكد "تحرص على التغيير المستمر و العصرية في تقديم عملك" ، أما العبارة رقم 2 جاءت بالمرتبة الثالثة و بمتوسط حسابي (3.66) " تستخدم أساليب متجددة تميزك في مجال العمل" . بالمرتبة الأخيرة نجد العبارة " توظف تقنيات متطورة غير مستعملة سابقا في عملك " و بمتوسط حسابي (3.27).

● إن درجة الموافقة المرتفعة لهذا البعد تدل على قدرة الأساتذة بالكلية على الإتيان بما هو جديد .

بالنسبة للبعد الثالث: المجازفة : وحسب وجهة نظر أفراد العينة المستجوبين نجد أنه أحتل المرتبة الثالثة بالمتوسط الحسابي (3.70) وبدرجة تطبيق مرتفعة حيث المتوسط الحسابي له ضمن مجال الموافقة (من 3.40 إلى 4.20 درجة)؛ حيث أن العبارة رقم 21 احتلت المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (4.08) أي أنهم يؤكدون وبدرجة مرتفعة على " تعبر بصراحة عن وجهة نظرك حتى ولو كانت تتعارض مع وجهة نظر الأعلى منك" ، أما العبارة رقم 18 جاءت بالمرتبة الثانية و بمتوسط حسابي (3.81) وموافقون في إجاباتهم عليها بدرجة مرتفعة أي " تنجز محاضراتك بأسلوب متجدد دائما" ، و العبارة رقم 19 بالمرتبة الثالثة بمتوسط حسابي (3.61) ما يدل على " تكون في مقدمة الذين يحاولون تجربة أي فكرة او طريقة عمل جديدة" ، بالمرتبة الرابعة و الأخيرة نجد العبارة " ترغب في الحصول على موقع ذي مكانة و امتياز اعلى في الكلية " و بمتوسط حسابي (3.29).

● إن اعتماد عينة الدراسة على هذا البعد من التفكير الابداعي بدرجة مرتفعة دليل على التحرر من النزعة التقليدية والتطورات الشائعة والقدرة على التعامل مع الأنظمة الجامدة ، فالخروج عن المألوف يعني عدم الرغبة في الإلتزام بالقواعد والأنماط السلوكية التي تم العمل بها من قبل في حل المشكلات والرغبة في التجديد والتغيير ويتطلب ذلك شجاعة كافية.

بالنسبة للبعد الرابع : المرونة : وحسب وجهة نظر أفراد العينة المستجوبين نجد أنه أحتل المرتبة الرابعة بالمتوسط الحسابي (3.56) وبدرجة تطبيق مرتفعة حيث المتوسط الحسابي له ضمن مجال الموافقة (من 3.40 إلى 4.20 درجة)؛ حيث أن العبارة

رقم 10 احتلت المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (3.89) أي أنهم يؤكدون وبدرجة مرتفعة على " تحرص على معرفة الرأي المخالف لرأيك والاستفادة منه "، أما العبارة رقم 12 جاءت بالمرتبة الثانية وبمتوسط حسابي (3.74) وموافقون في إجابتهم عليها بدرجة مرتفعة "تمتلك القدرة على رؤية الأشياء من زوايا مختلفة"، و العبارة رقم 09 بالمرتبة الثالثة بمتوسط حسابي (3.37) ما يؤكد على " توجه أسلوب عملك لمواجهة المواقف الطارئة التي تحدث معك في العمل". بالمرتبة الرابعة نجد العبارة " تتخلى عن أسلوب العمل في ظل تغير الظروف " و بمتوسط حسابي (3.23).

• من خلال العبارات أعلاه يتبين أن اعتماد أفراد عينة الدراسة على هذا البعد من الابداع بدرجة مرتفعة ، دليل على القدرة على التكيف السريع للتطورات والمواقف الجديدة، وتغير الحالة الذهنية بتغير المواقف والظروف.

بالنسبة للبعد الخامس: الحساسية للمشكلات : وحسب وجهة نظر أفراد العينة المستجوبين نجد أنه احتل المرتبة الخامسة بالمتوسط الحسابي (3.19) وبدرجة تطبيق مرتفعة حيث المتوسط الحسابي له ضمن مجال الموافقة (من 3.40 إلى 4.20 درجة)؛ حيث أن العبارة رقم 06 احتلت المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (3.45) أي أنهم يؤكدون وبدرجة مرتفعة على " تملك درجة عالية من الوعي بنقاط الضعف المتعلقة بأنظمة العمل " ، أما العبارة رقم 05 جاءت بالمرتبة الثانية وبمتوسط حسابي (3.21) وموافقون في إجابتهم عليها بدرجة مرتفعة أي أن " تتمتع بقدرة كبيرة على التنبؤ بالمشكلات المتعلقة بالعمل قبل حدوثها". بالمرتبة الثالثة نجد العبارة رقم 08 بمتوسط حسابي (3.10) "تمتلك رؤية دقيقة لإكتشاف المشكلات التي يعاني منها الآخرون في العمل" ، و نجد العبارة الأخيرة " تعد خطط خاصة لمواجهة الأزمات المتوقعة في الكلية " و بمتوسط حسابي (2.98).

• إن اعتماد عينة الدراسة على هذا البعد من التفكير الابداعي بدرجة مرتفعة دليل على إمكانية إحساسهم بالمشكلات و ملاحظة الثغرات و نواحي القصور و الضعف ، وتحديد المشكلات بوضوح .

وعليه فإن كلية العلوم التطبيقية بجامعة قاصدي مرباح ورقلة يسود فيها الابداع الوظيفي وأبعاده بدرجة مرتفعة . و قد يعود هذا لاهتمام الكلية محل الدراسة بكامل جوانب العمل و العمال.

يظهر من الجدول السابق أن هناك درجة موافقة مرتفعة لأبعاد الابداع الوظيفي في الكلية محل الدراسة وهذا يثبت صحة الفرضية البديلة وينفي الفرضية الصفرية. إذن:

يتميز أساتذة كلية العلوم التطبيقية بجامعة ورقلة بمستوى ابداع وظيفي مرتفع.

ثالثا : عرض وتحليل ومناقشة الفرضية الثالثة

الفرضية الثالثة : تساهم جودة الحياة الوظيفية في تعزيز الابداع الوظيفي لدى اساتذة كلية العلوم التطبيقية بجامعة ورقلة.

1. العلاقة الارتباطية بين جميع المتغيرات: من خلال عرض النتائج سيتم عرض مصفوفة معاملات الارتباط في جدول يوضح

العلاقة الارتباطية بين جميع متغيرات الدراسة .

أولاً: عرض النتائج

الجدول رقم (2-14) العلاقة الارتباطية بين جميع متغيرات الدراسة

rho Spearman's							
المتغير المستقل	6- المشاركة	5- أسلوب الرئيس	4- جماعة العمل	3- الأجور و المكافآت	2- الخصائص الوظيفية	1- بيئة العمل	جودة الحياة الوظيفية
جودة الحياة الوظيفية	0.466	0.402	0.309	-0.062	0.505	0.307	معامل الارتباط
	0.002	0.001	0.015	0.630	0.000	0.015	مستوى الدلالة
	62	62	62	62	62	62	المجموع

المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على مخرجات SPSS.

ثانياً: تحليل النتائج

من خلال الجدول رقم (2-14) نلاحظ ما يلي :

1. بيئة العمل : بلغت قيمة معامل الارتباط بين المتغير المستقل " بيئة العمل " والمتغير التابع " الابداع الوظيفي " ($r=0.307$) وكان هذا الارتباط دال إحصائياً عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) حيث بلغت قيمة الدلالة المحسوبة ($sig=0.015$) ويشير ذلك لوجود علاقة دالة إحصائياً بين بيئة العمل و الابداع الوظيفي .
2. الخصائص الوظيفية: بلغت قيمة معامل الارتباط بين المتغير المستقل " الخصائص الوظيفية " والمتغير التابع " الابداع الوظيفي " ($r= 0.505$) وكان هذا الارتباط دال إحصائياً عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) حيث بلغت قيمة الدلالة المحسوبة ($sig=0.000$) ويشير ذلك لوجود علاقة دالة إحصائياً بين الخصائص الوظيفية والابداع الوظيفي .
3. الأجور و المكافآت : بلغت قيمة معامل الارتباط بين المتغير المستقل " الأجور و المكافآت " والمتغير التابع " الابداع الوظيفي " ($r=- 0.062$) وكان هذا الارتباط غير دال إحصائياً عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) حيث بلغت قيمة الدلالة المحسوبة ($sig=0.630$) ويشير ذلك لوجود علاقة غير دالة إحصائياً بين الأجور و المكافآت والابداع الوظيفي .
4. جماعة العمل : بلغت قيمة معامل الارتباط بين المتغير المستقل " جماعة العمل " والمتغير التابع " الابداع الوظيفي " ($r= 0.309$) وكان هذا الارتباط غير دال إحصائياً عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) حيث بلغت قيمة الدلالة المحسوبة ($sig=0.015$) ويشير ذلك لوجود علاقة دالة إحصائياً بين جماعة العمل والابداع الوظيفي .
5. أسلوب الرئيس في الاشراف: بلغت قيمة معامل الارتباط بين المتغير المستقل " أسلوب الرئيس الاشراف " والمتغير التابع " الابداع الوظيفي " ($r= 0.402$) وكان هذا الارتباط دال إحصائياً عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) حيث بلغت قيمة الدلالة المحسوبة ($sig=0.001$) ويشير ذلك لوجود علاقة دالة إحصائياً بين أسلوب الرئيس في الاشراف والابداع الوظيفي .

6. المشاركة في القرارات: بلغت قيمة معامل الارتباط بين المتغير المستقل " المشاركة في القرارات " المتغير التابع " الابداع الوظيفي " ($r= 0.466$) وكان هذا الارتباط دال إحصائياً عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) حيث بلغت قيمة الدلالة المحسوبة ($\text{sig}=0.000$) ويشير ذلك لوجود علاقة دالة إحصائياً بين المشاركة في القرارات والابداع الوظيفي .

7. المتغير المستقل (جودة الحياة الوظيفية): بلغت قيمة معامل الارتباط بين المتغير المستقل (جودة الحياة الوظيفية) والمتغير التابع (الابداع الوظيفي) (0.387) وكان هذا الارتباط دال إحصائياً عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) حيث بلغت قيمة الدلالة المحسوبة ($\text{sig}=0.002$) ويشير ذلك لوجود علاقة دالة إحصائياً بين جودة الحياة الوظيفية بأبعادها و الابداع الوظيفي .

كما تبين من خلال النتائج المدرجة في الجدول أعلاه أن هناك علاقة ارتباطية ذات دلالة احصائية بين جودة الحياة الوظيفية بأبعادها و الابداع الوظيفي حيث قدرت هذه العلاقة بنسبة 38.7%، و هذا دليل على ضرورة توفر جودة الحياة الوظيفية من أجل تنمية الابداع الوظيفي.

2. تحليل الانحدار لاختبار العلاقة الارتباطية بين المتغير المستقل العدالة جودة الحياة الوظيفية والمتغير التابع الابداع

الوظيفي بطريقة المربعات الصغرى : يمكن اختبار ذلك من خلال تحليل الانحدار الخطي باستخدام المربعات الصغرى Entry عند مستوى الدلالة 0.05 حيث يمثل المتغير المستقل في جودة الحياة الوظيفية والمتغير التابع هو الابداع الوظيفي فالجدول الموالي يوضح الارتباط الخطي بين المتغير المستقل والمتغير التابع .

أولاً: عرض النتائج

الجدول رقم (2-15): نتائج تحليل الانحدار لاختبار العلاقة بين المتغير المستقل جودة الحياة الوظيفية والمتغير التابع

الابداع الوظيفي

النموذج	معامل الارتباط (R)	معامل التحديد (R^2)	معامل التحديد المعدل (R^2 ajusté)	الخطأ التقديري (err. Std de l'estimation)
1	0.436	0.190	0.176	0.47905

المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على مخرجات SPSS
(constant)

ثانياً: تحليل النتائج

من خلال الجدول (2-15) نلاحظ أن قيمة معامل الارتباط ($R=0.436$) و العلاقة طردية و متوسطة لأن معامل الارتباط اشارته موجبة أما القوة التفسيرية للنموذج بلغت ($R^2=0.176$) مما يعني أن أبعاد المتغير المستقل (جودة الحياة الوظيفية) تفسر ما مقداره 17.6% من المتغير التابع (الابداع الوظيفي) والباقي يرجع إلى عوامل أخرى.

من خلال هذا يمكن صياغة الفرضية الصفرية و الفرضية البديلة على النحو التالي :

H_0 : جودة الحياة الوظيفية ليس لها تأثير على الابداع الوظيفي لدى الأساتذة في الكلية محل الدراسة.

H_1 : جودة الحياة الوظيفية لها تأثير على الابداع الوظيفي لدى الأساتذة في الكلية محل الدراسة.

تم اختبار صحة هذه الفرضية من خلال معامل الارتباط و القوة التفسيرية كما أن مستوى دلالة القيمة تساوى (sig=0.002) وهي أقل من مستوى الدلالة (0.05) وهذا يوجب رفض الفرضية الصفرية و قبول الفرضية البديلة و التي تنص على ما يلي :

**جودة الحياة الوظيفية لها تأثير على الابداع الوظيفي لدى الأساتذة في كلية العلوم التطبيقية
بجامعة ورقلة**

3. تباين خط الانحدار

يوضح الجدول الموالي تحليل تباين خط الانحدار حيث يدرس مدى ملائمة خط انحدار المعطيات وفرضيته الصفرية التي تنص على أن " خط الانحدار لا يلائم المعطيات المقدمة " .

أولاً: عرض النتائج

جدول رقم (2-16) يوضح تحليل تباين خط الانحدار

ANOVA^a

Modèle	Somme des carrés	ddl	Carré moyen	F	Sig.
1 Régression	3.225	1	3.225	14.052	.000 ^b
de Student	13.769	60	0.229		
Total	16.994	61			

a. Variable dépendante, المتغير التابع: الابداع الوظيفي, المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على مخرجات spss

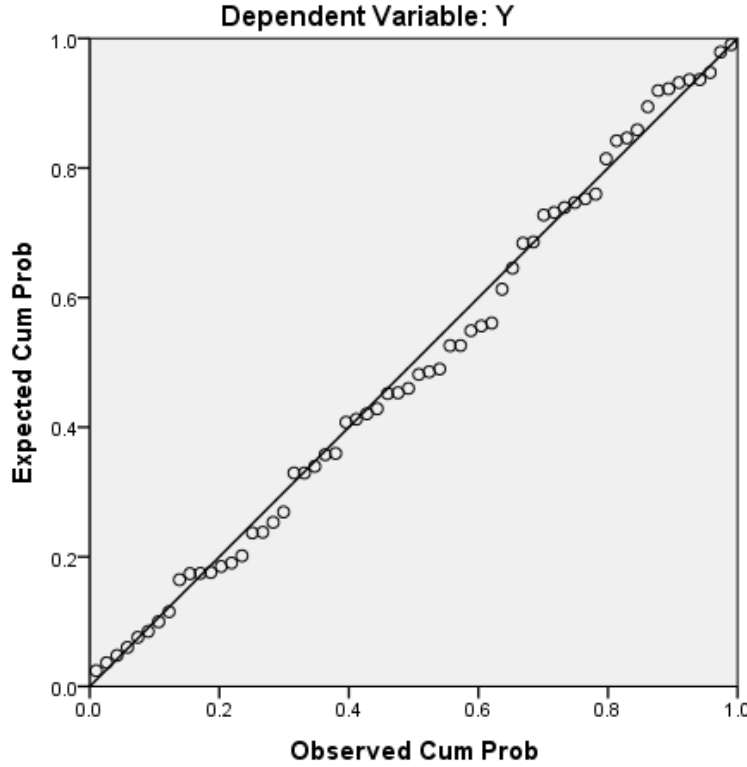
b. Prédicteurs : (Constant), جودة الحياة الوظيفية: المستقل المتغير

ثانياً: تحليل النتائج

- مجموع مربعات الانحدار يساوي 3.225 ومجموع مربعات البواقي 13.769، مجموع مربعات الكلي يساوي 16.994؛
- درجة حرية الانحدار هي 1 ودرجة البواقي 60؛
- متوسط مربعات الانحدار هو 3.225 ومتوسط مربعات البواقي هو 0.229؛
- القيمة الإحصائية لاختبار فيشر (قيمة F المحسوبة) هي 14.052؛
- مستوى دلالة الاختبار 0.000 أقل من مستوى دلالة الفرضية الصفرية 0.05 فنرفضها، وبالتالي خط الانحدار يلائم المعطيات.

شكل رقم (2-2) مدى ملائمة خط الانحدار

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على مخرجات spss

- حسب الرسم لا توجد مشكلة فالنتائج تتوزع وفق التوزيع الطبيعي.

4. دراسة معاملات خط الانحدار

يوضح الجدول الموالي قيم معاملات خط الانحدار لأداء الكلية محل الدراسة حيث يمكن تحديد و صياغة معادلة الانحدار

أولاً: عرض النتائج

جدول رقم (2-17) يوضح قيم معاملات خط الانحدار

Coefficients ^a						
Modèle		Coefficients non standardisés		Coefficients standardisés	t	Sig.
		B	Erreur standard	Bêta		
1	(Constante)	2.309	0.359		6.436	,0000
	جودة الحياة الوظيفية	0.387	0.103	0.436	3.749	,0000

a. Variable dépendante : محور الابداع الوظيفي

المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على مخرجات spss

ثانياً: تحليل النتائج

من خلال الجدول السابق نلاحظ أن: مقطع خط الانحدار يساوي 2.309 الذي يمثل a من معادلة المستقيم $Y=a+bx$ ، أما ميل خط الانحدار فهو متعدد بالنسبة للمتغير المستقل، كما نلاحظ أن إشارة معامل $B\hat{e}t\alpha$ هي موجبة للدلالة على العلاقة الطردية بين أبعاد جودة الحياة الوظيفية والابداع الوظيفي ، وهي تعني انه كلما زادت الإجراءات المحققة لأبعاد جودة الحياة الوظيفية بمقدار وحدة واحدة يؤدي إلى الزيادة في الابداع الوظيفي بمقدار 0.387 .

معادلة خط الانحدار هي :

$$Y=2.309+0.387x$$

حيث:

X: المتغير المستقل (جودة الحياة الوظيفية).

Y: المتغير التابع (الإبداع الوظيفي) .

5. تحليل النتائج باستخدام تحليل الانحدار المتعدد التدريجي .

الهدف من هذا التحليل هو معرفة تأثير كل بعد وأهميته بالنسبة للمتغير التابع، ولتحديد ترتيب دخول أبعاد جودة الحياة الوظيفية إلى معادلة خط الانحدار ومعرفة الأبعاد المستبعدة منها، وكذلك لمعرفة أثر كل بعد من أبعاد جودة الحياة الوظيفية على الابداع الوظيفي ثم استخدام أسلوب الانحدار المتعدد التدريجي .

1. من تحليل النتائج لدينا المتغيرين المتبقيين في نموذج الدراسة.

سنحاول في هذا النموذج توضيح علاقة المتغير المستقل (جودة الحياة الوظيفية) مع المتغير التابع (الابداع الوظيفي) من خلال بعدين فقط من أبعاد المتغير المستقل (الخصائص الوظيفية و المشاركة في اتخاذ القرارات) ولهما دلالة احصائية. فالجدول المولي يوضح المتغيرين المتبقيين في نموذج الدراسة.

أولاً: عرض النتائج

الجدول رقم(2-18) يوضح المتغيرين المتبقيين في نموذج الدراسة

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	خصائص الوظيفية		Stepwise (Criteria: Probability-of-F-to-enter <= .050, Probability-of-F-to-remove >= .100).
2	المشاركة في اتخاذ القرارات		Stepwise (Criteria: Probability-of-F-to-enter <= .050, Probability-of-F-to-remove >= .100).

a. Dependent Variable: الابداع الوظيفي

المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على مخرجات spss

ثانياً: تحليل النتائج

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه (2-18) أن المتغيرين المستقلين المتبقيين في نموذج الدراسة هما: بعد خصائص الوظيفية و المشاركة في اتخاذ القرارات.

2. معاملات الارتباط الخطي للمتغيرات المستقلة المتبقية والمتغير التابع لنموذج الدراسة.

سيتم في الجدول الموالي عرض نتائج معاملات الارتباط الخطي للمتغيرات المستقلة المتبقية (خصائص الوظيفية و المشاركة في اتخاذ القرارات) والمتغير التابع (الابداع الوظيفي) لنموذج الدراسة .

أولاً: عرض النتائج

الجدول رقم(2-19) يوضح معاملات الارتباط الخطي للمتغيرات المستقلة المتبقية والمتغير التابع لنموذج الدراسة

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.540 ^a	.292	.280	.44792
2	.591 ^b	.350	.327	.43285

a. Predictors: (Constant), خصائص الوظيفة

b. Predictors: (Constant), المشاركة في اتخاذ القرارات, خصائص الوظيفة

المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على مخرجات spss

ثانياً: تحليل النتائج

من خلال الجدول السابق نلاحظ أن استخدام طريقة الانحدار المتعدد التدريجي أدى إلى خروج أربعة متغيرات مستقلة (بيئة العمل، الأجور و المكافآت، اسلوب الرئيس في الاشراف، جماعة العمل) والاحتفاظ بمتغيرين مستقلين من جودة الحياة الوظيفية (خصائص الوظيفية و المشاركة في اتخاذ القرارات).

حيث بلغ معامل الارتباط الخطي بين هذين المتغيرين المستقلين (خصائص الوظيفية و المشاركة في اتخاذ القرارات) والمتغير التابع (الابداع الوظيفي) بنسبة (59.1%) وهو دليل على وجود ارتباط قوي بينهما، حيث أن (35%) من التغيرات التي تحدث في متغير الابداع الوظيفي تعود إلى (خصائص الوظيفية و المشاركة في اتخاذ القرارات) والنسبة المتبقية (65%) ترجع لعوامل أخرى.

3. تحليل تباين خط الانحدار بطريقة stepwise.

يوضح الجدول التالي تحليل التباين لخط الانحدار بطريقة stepwise.

أولاً: عرض النتائج

جدول رقم (2-20) يوضح تباين خط الانحدار بطريقة stepwise.

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4.956	1	4.956	24.703	.000 ^b
	Residual	12.038	60	.201		
	Total	16.994	61			
2	Regression	5.940	2	2.970	15.852	.000 ^c
	Residual	11.054	59	.187		
	Total	16.994	61			

a. Dependent Variable: الابداع الوظيفي

b. Predictors: (Constant), خصائص الوظيفة

c. Predictors: (Constant), خصائص الوظيفة, المشاركة في اتخاذ القرارات

المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على مخرجات spss

ثانياً: تحليل النتائج

- مجموع مربعات الانحدار يساوي 5.940 ومجموع المربعات البواقي 11.054 ومجموع المربعات الكلي يساوي 16.994؛
- درجة حرية الانحدار هي 2 ودرجة البواقي 59؛
- متوسط مربعات الانحدار هو 2.970 ومتوسط مربعات البواقي هو 0.187؛
- القيمة الإحصائية لاختبار فيشر (قيمة F المحسوبة) هي 15.852؛
- مستوى دلالة الاختبار 0.000 أقل من مستوى دلالة الفرضية الصفرية 0.05 فنرفضها، وبالتالي خط الانحدار يلائم المعطيات .

وما يمكن استنتاجه أيضاً من الجدولين السابقين (27 و28) أن معامل الارتباط R Square لبعده خصائص الوظيفية يقدر ب(0.292) وأن قيمة F قد بلغت (24.703) عند مستوى الدلالة (sig=0.000) وعند درجة حرية (df=1) وهذا يؤكد معنوية الانحدار عند مستوى (α≤0.05) وهذا يعني أن بعد خصائص الوظيفية قد فسر ما مقداره (29.2%) من التباين في المتغير التابع الابداع الوظيفي.

أما معامل التحديد R Square لبعده خصائص الوظيفية و المشاركة في اتخاذ القرارات معا قد بلغ (0.350) وأن قيمة (F=15.852) عند مستوى الدلالة (sig=0.000) وعند درجة حرية (df=2) وهذا يؤكد معنوية الانحدار عند مستوى (α≤0.05) وهذا يعني أن بعدي خصائص الوظيفية و المشاركة في اتخاذ القرارات معا قد تفسر ما مقداره (35%) من التباين في المتغير التابع الابداع الوظيفي.

4. معاملات خط الانحدار بطريقة stepwise.

سيتم عرض النتائج الخاصة بدرجة معاملات خط الانحدار فالجدول الموالي يوضح قيم معاملات خط الانحدار بطريقة

stepwise

أولاً: عرض النتائج

الجدول الموالي يوضح قيم معاملات خط الانحدار بطريقة stepwise

الجدول رقم (2-21) يوضح معاملات خط الانحدار.

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.467	.440		3.338	.001
	خصائص الوظيفة	.548	.110	.540	4.970	.000
2	(Constant)	1.359	.427		3.179	.002
	خصائص الوظيفة	.421	.120	.415	3.503	.001
	المشاركة في اتخاذ القرارات	.177	.077	.271	2.292	.026

a. Dependent Variable: الابداع الوظيفي

المصدر: من إعداد الطالب باعتماد لمخرجات SPSS

ثانياً: تحليل النتائج

لتحديد أهمية كل متغير مستقل على حده في المساهمة في النموذج الرياضي الذي يمثل أثر جودة الحياة الوظيفية على الابداع الوظيفي الانحدار المتعدد التدريجي و يتضح من الجدول (2-21) ترتيب دخول المتغيرات المستقلة (جودة الحياة الوظيفية في معادلة الانحدار ، فإن الخصائص الوظيفية قد احتلت المرتبة الأولى وفسرت ما مقداره (29.2%) من التباين في المتغير التابع (الابداع الوظيفي) اعتماداً على قيمة معامل التحديد R^2 , وأن مستوى الدلالة أقل من مستوى الدلالة المحسوبة (0.05) وأن قيمة Beta لبعدها الخصائص الوظيفية قد بلغت (0.540) أي ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05) فهو يمثل أكبر قيمة إحصائية (t=4.970) وبالتالي أكبر معامل ارتباط والذي يقدر ب (0.540).

ثم دخل متغير المشاركة في اتخاذ القرارات في المرتبة الثانية، حيث فسر مع متغير المشاركة في اتخاذ القرارات ما مقداره (35%) من التباين في الابداع الوظيفي كمتغير تابع اعتماداً على قيمة معامل التحديد. R^2 وأن قيمة مستوى الدلالة المحسوبة أقل من (0.05) أي ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05) حيث كانت مستوى الدلالة لكلا البعدين أقل من مستوى الدلالة. وقد بلغت قيمة Beta لكلا البعدين (0.271) وأن قيمة (t=2.292) عند مستوى دلالة (sig=0.026). وقد تم استبعاد كل من بيئة العمل، أسلوب الرئيس في الاشراف، الأجور و المكافآت و جماعة العمل من النموذج النهائي حيث كان مستوى الدلالة لكل متغير مستقل أكبر من مستوى الدلالة (0.05) أي لم تكن ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0.05) .

ومنه يمكن تحديد مقطع خط الانحدار بالنسبة لكل من الخصائص الوظيفية و المشاركة في اتخاذ القرارات وفق المعادلة

التالية:

$$Y=a+c_{x1}+b_{x2}$$

ومنه معادلة خط الانحدار تصبح من الشكل الموالي:

$$Y=1.359+0.421x_1+0.177x_2$$

Y: المتغير التابع (الابداع الوظيفي)

X₁: المتغير المستقل (الخصائص الوظيفية).

X₂: المتغير المستقل (المشاركة في اتخاذ القرارات).

أما بالنسبة لقيم sig نجد أن جميع القيم مقبولة لكلا البعدين لأنها أقل من 0.05 ومنه نستنتج أن أهم الأبعاد المؤثرة على تعزيز الابداع الوظيفي هي (الخصائص الوظيفية و المشاركة في اتخاذ القرارات).

رابعا : عرض و تحليل الفرضية الرابعة

الفرضية الرابعة : توجد فروق ذات دلالة إحصائية في إجابات أفراد عينة الدراسة لأبعاد الابداع الوظيفي تعزى للمتغيرات الشخصية (الجنس، العمر، الرتبة العلمية ، عدد سنوات التدريس).

لاختبار هذه الفرضية تقوم الباحثة بتطبيق اختبار (T) Test في حالة المتغير يحتتمل على إجابتين واختبار ANOVA

في حالة المتغير يحتتمل أكثر من إجابتين.

1. متغير الجنس (T) Test: يقوم هذا الاختبار على أساس بيان العلاقة بين المتغير التابع والمتغيرات الشخصية

التي لا تحتمل إلا على إجابتين والهدف منه بيان هل العلاقة بين الجنس والمتغير التابع (الابداع الوظيفي) دالة

إحصائيا أم لا.

أولا: عرض النتائج

الجدول رقم (2-22) يوضح اختبار (T) Test لمتغير الجنس

		Test de Levene sur l'égalité des variances		Test t pour égalité des moyennes				
		F	Sig.	t	ddl	Sig. (bilatérale)	Différence moyenne	Différence erreur standard
محور الابداع الوظيفي	Hypothèse de variances égales	.077	.782	1.757	60	.084	.24781	.14100
	Hypothèse de variances inégales			1.818	40.882	.076	.24781	.13629

المصدر: من إعداد الطالب بناء على مخرجات spss

ثانيا :تحليل النتائج

توضح نتائج الجدول رقم (2-22) عدم وجود أثر إحصائي تبعاً لمتغير الجنس بخصوص مساهمة أبعاد جودة الحياة الوظيفية في تعزيز الابداع الوظيفي في المؤسسة محل الدراسة حيث نجد أن مستوى الدلالة المحسوب 0.782 وهو أكبر من 0.05 مستوى الدلالة المعتمد.

تحليل التباين الأحادي (One way Anova) لاختبارات تأثيرات المتغيرات المستقلة الأخرى على المتغير التابع.

2 متغير العمر

يقوم هذا الاختبار على أساس بيان العلاقة بين المتغير التابع والمتغيرات الشخصية التي تحدث على أكثر من إجابتين والهدف منه بيان هل العلاقة بين العمر والمتغير التابع (الابداع الوظيفي) دالة إحصائيا أم لا.

أولا: عرض النتائج

جدول رقم (2-23) : يوضح تحليل التباين الأحادي لدراسة فروق المتوسطات بين الأفراد تبعا لمتغير العمر بخصوص مساهمته في الابداع الوظيفي.

ANOVA

الابداع الوظيفي

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	.156	3	.052	.179	.910
Within Groups	16.838	58	.290		
Total	16.994	61			

المصدر: من إعداد الطالب بناء على مخرجات spss.

ثانيا: تحليل النتائج

نتيجة تحليل التباين لمتغير العمر لأفراد العينة كانت قيمة $sig=0.910$ وهي أكبر من 0.05 وبالتالي عدم وجود أثر إحصائي بين المستجوبين تبعا لمتغير العمر بخصوص مساهمة أبعاد جودة الحياة الوظيفية في تنمية الابداع الوظيفي في الكلية محل الدراسة .

3 متغير الرتبة العلمية

أولا: عرض النتائج

جدول رقم (2-24) : يوضح تحليل التباين الأحادي لدراسة فروق المتوسطات بين الأفراد تبعا لمتغير الرتبة العلمية بخصوص مساهمته في الابداع الوظيفي.

ANOVA

الابداع الوظيفي

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	.149	2	.075	.261	.771
Within Groups	16.845	59	.286		
Total	16.994	61			

المصدر: من إعداد الطالب بناء على مخرجات spss.

ثانياً: تحليل النتائج

نتيجة تحليل التباين لمتغير الرتبة العلمية كانت قيمة $sig= 0.771$ وهي أكبر من 0.05 وبالتالي عدم وجود أثر إحصائي تبعاً لمتغير الرتبة العلمية بخصوص مساهمة أبعاد جودة الحياة الوظيفية في تنمية الابداع الوظيفي في الكلية محل الدراسة .

4 متغير عدد سنوات التدريس

أولاً: عرض النتائج

جدول رقم (2-25) : يوضح تحليل التباين الأحادي لدراسة فروق المتوسطات بين الأفراد تبعاً لمتغير عدد سنوات التدريس بخصوص مساهمته في الابداع الوظيفي.

ANOVA

الابداع الوظيفي

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	.333	3	.111	.386	.763
Within Groups	16.661	58	.287		
Total	16.994	61			

المصدر: من إعداد الطالب بناءً على مخرجات spss.

ثانياً: تحليل النتائج

نتيجة تحليل التباين لمتغير عدد سنوات التدريس كانت قيمة $sig= 0.763$ وهي أكبر من 0.05 وبالتالي عدم وجود أثر إحصائي تبعاً لمتغير عدد سنوات التدريس بخصوص مساهمة أبعاد جودة الحياة الوظيفية في تنمية الابداع الوظيفي في الكلية محل الدراسة .

المطلب الثاني: مناقشة نتائج الدراسة

بعد تحليل الاستبيان واختبار فرضيات الدراسة بالأساليب الإحصائية المناسبة تم التوصل إلى النتائج التالية:

الفرع الأول : إختبار صحة الفرضية الأولى

أثبتت الدراسة أن هناك مستوى جودة حياة وظيفية سائدة بدرجة مرتفعة في كلية العلوم التطبيقية بجامعة قاصدي مرياح ورقلة من خلال حساب المتوسطات الحسابية لكل بعد من أبعاد جودة الحياة الوظيفية على النحو التالي: "بيئة العمل بمتوسط حسابي (3.40)", "الأجور و المكافآت بمتوسط حسابي(2.85)", "أسلوب الرئيس في الاشراف بمتوسط حسابي (3.34)", "جماعة العمل بمتوسط حسابي (3.53)", "المشاركة في اتخاذ القرارات بمتوسط حسابي (3.46)", "الخصائص الوظيفية بمتوسط حسابي (3.95)" وهذا ما يعززه المتوسط الحسابي الإجمالي الذي كانت قيمته (3.42) وهو مستوى مرتفع، وهذه النتائج تتفق مع دراسة (الفتلاوي، محمد صالح، 2020)، (Kumar,2019)، (Mohammed &Al-Qaisi,2022).

الفرع الثاني : إختبار صحة الفرضية الثانية

أثبتت الدراسة أن هناك ابداع وظيفي مرتفع من قبل أساتذة كلية العلوم التطبيقية بجامعة قاصدي مرباح ورقلة من خلال حساب المتوسطات الحسابية لكل بعد من أبعاد الإبداع الوظيفي والتي كانت على النحو التالي:(الأصالة بمتوسط حسابي 3.76)، (الحساسية للمشكلات بمتوسط حسابي 3.19)، (المرونة بمتوسط حسابي 3.56)، (القدرة على التحليل بمتوسط حسابي 3.97)، (المجازفة بمتوسط حسابي 3.70)، وهذا ما يعززه المتوسط الحسابي الإجمالي الذي كانت قيمته (3.64) وهو مستوى مرتفع وهذه النتائج تتفق مع دراسة (Kumar,2019)، (Mohammed &Al-Qaisi,2022).

الفرع الثالث : إختبار صحة الفرضية الثالثة

أثبتت الدراسة أن جودة الحياة الوظيفية لها تأثير على الإبداع الوظيفي للأساتذة في الكلية محل الدراسة، من خلال حساب معامل الانحدار لاختبار العلاقة بين المتغير المستقل "جودة الحياة الوظيفية" و"الإبداع الوظيفي" للأساتذة عند مستوى دلالة أقل أو يساوي (0.05) ويعزز هذا بقيمة ارتباط (R=0.436) والعلاقة طردية متوسطة لأن إشارته موجبة ، أما القوة التفسيرية فقد بلغت (R² =0.190) مما يعني أن أبعاد المتغير المستقل (جودة الحياة الوظيفية) تفسر ما مقداره (19%) من المتغير التابع (الإبداع الوظيفي) والباقي يرجع لعوامل أخرى، وهذه النتائج تتفق مع نتائج دراسة (جمعة، 2020) ، (النجار و آخرون، 2019) ، (قرميطي، بن أحمد، 2021)، (Kumar,2019)، (SALMA & MUHAMMED, 2021)، (Mohammed &Al-Qaisi,2022).

وهذا ما يؤكد صحة الفرضية الثالثة والتي تنص على أن جودة الحياة الوظيفية لها تأثير على الإبداع الوظيفي للأساتذة في الكلية محل الدراسة.

ولتحديد أبعاد المتغير المستقل الأكثر تأثيرا على المتغير التابع قام الطالب بإعادة التحليل الإحصائي باستخدام تحليل الانحدار المتعدد التدريجي:

✓ من خلال تحليل الانحدار المتعدد التدريجي يتضح لنا بقاء بعدين فقط في المتغير المستقل (البعد الأول الخصائص الوظيفية والبعد الثاني المشاركة في اتخاذ القرارات) .

✓ كما تبين من نتائج هذا التحليل أن معامل الارتباط الخطي بين هذين المتغيرين المستقلين (الخصائص الوظيفية والمشاركة في القرارات) والمتغير التابع (الإبداع الوظيفي) بنسبة (35%) وهو دليل على وجود ارتباط متوسط بينهما حيث أن (59.1%) من الإبداع الوظيفي تعود إلى(الخصائص الوظيفية المشاركة في القرارات) والنسبة المتبقية (39.9%) ترجع لعوامل أخرى.

- تبين نتائج أن قيمة Beta لبعدي الخصائص الوظيفية قد بلغت (0.540) وأن قيمة (t=4.970) عند مستوى الدلالة (sig=0.000). أما بعدي الخصائص الوظيفية المشاركة في اتخاذ القرارات معا قد بلغت قيمة Beta لكلا البعدين (0.271) وأن قيمة (t=2.292) عند مستوى دلالة (sig=0.026).

ومنه يمكن تحديد مقطع خط الانحدار بالنسبة لكل من الخصائص الوظيفية المشاركة في القرارات وفق المعادلة التالية:

$$Y=a+c_{x1}+b_{x2}$$

ومنه معادلة خط الانحدار تصبح من الشكل الموالي:

$$Y=1.359+0.421x_1+0.177x_2$$

Y: المتغير التابع (الابداع الوظيفي)

X_1 : المتغير المستقل (الخصائص الوظيفية).

X_2 : المتغير المستقل (المشاركة في اتخاذ القرارات).

أما بالنسبة لقيم sig نجد أن جميع القيم مقبولة لكلا البعدين لأنها أقل من 0.05 ومنه نستنتج أن أهم الأبعاد المؤثرة على تعزيز الابداع الوظيفي هي (الخصائص الوظيفية و المشاركة في اتخاذ القرارات). وفي الأخير يمكن أن نستنتج أن هناك تأثير لأبعاد جودة الحياة الوظيفية (الخصائص الوظيفية و المشاركة في اتخاذ القرارات) على الإبداع الوظيفي للأساتذة.

الفرع الرابع : إختبار صحة الفرضية الرابعة

حيث تم اختبار صحة هذه الفرضية عن طريق استعمال اختبار (T) و ANOVA وأثبتت الدراسة أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في تصور أفراد عينة الدراسة حول مستوى جودة حياة العمل وفي مستوى الإبداع الوظيفي للأساتذة تعزى إلى المتغيرات الشخصية (الجنس، العمر ، الرتبة العلمية وعدد سنوات التدريس) حيث نجد أن مستوى الدلالة لدى الجنس هو (0.782) وهو أكبر من (0.05) مستوى الدلالة المعتمد، وأن مستوى متغير العمر كان مستوى الدلالة المحسوب (0.910) وهو أكبر من (0.05) مستوى الدلالة المعتمد، وكذا متغير سنوات الرتبة العلمية كان مستوى الدلالة المحسوب (0.771) وهو أكبر من مستوى الدلالة المعتمد، وأيضا متغير عدد سنوات التدريس كان مستوى الدلالة المحسوب هو (0.763) وهو أكبر من (0.05) مستوى الدلالة المعتمد. وهذه النتائج.

وهذا ما ينفي صحة الفرضية الرابعة والتي تنص على وجود فروق ذات دلالة إحصائية في تصورات أفراد عينة الدراسة بين أبعاد الإبداع الوظيفي الوظيفي تعزى إلى المتغيرات الشخصية (الجنس، العمر ، الرتبة العلمية وعدد سنوات التدريس) في الكلية محل الدراسة.

خلاصة الفصل

تطرقنا في هذا الفصل للاجابة على اشكالية الدراسة والمتمثلة في تأثير جودة الحياة الوظيفية على الابداع الوظيفي بكلية العلوم التطبيقية بجامعة قاصدي مرياح ورقلة ، حيث قمنا بالإجابة عليها من خلال الاعتماد على الدراسة الميدانية. من خلال إعداد استبانة واقتصرت عملية التوزيع على عينة عشوائية بسيطة موجهة للأساتذة تقدر ب(110) استاذ، وذلك من خلال تحليل الاستبيان باستعمال البرنامج الإحصائي (SPSS) تم تطرقنا إلى عرض النتائج ثم تحليلها وفي الأخير تمت مناقشتها بغية التوصل إلى إثبات أو نفي فرضيات الدراسة .

- ✓ وجود جودة حياة وظيفية بمستوى مرتفع في الكلية محل الدراسة.
- ✓ مستوى الابداع الوظيفي مرتفع في الكلية محل الدراسة.
- ✓ جودة الحياة الوظيفية لها تأثير على الابداع الوظيفي للأساتذة .
- ✓ هناك بعدين في المتغير المستقل والأكثر تأثيرا في المتغير التابع الابداع الوظيفي هما: بعد الخصائص الوظيفية ، وبعد المشاركة في إتخاذ القرارات.
- ✓ لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين المتغيرات الشخصية تعزى الابداع الوظيفي .

خاتمة

يساهم تبني برامج جودة الحياة الوظيفية في تحسن أداء العاملين و زيادة رضاهم و انتمائهم لوظائفهم ، مما أعطى أهمية بالغة لجودة الحياة الوظيفية في العصور الحديثة وأصبحت أحد الوسائل الادارية التي تساهم في خلق والتحفيز على الإبداع الوظيفي، حيث أن الاهتمام المتزايد بجودة الحياة الوظيفية يستهدف بشكل مباشر المورد البشري فيزيد من حماسه للعمل و إخلاصه و تفانيه و يجعله يرتبط ارتباطا وثيقا بعمله و يصبح الموظف بذلك مبدع وظيفيا و هذا ما يقود الكلية للتطور و الاستمرار و القدرة على التنافسية و توفير قوة عمل أكثر مرونة و ولاء و دافعية . ونظرا لهذه الأهمية تم طرح الاشكالية التالية: " ما مدى تأثير جودة الحياة الوظيفية على الابداع الوظيفي لاساتذة كلية العلوم التطبيقية بجامعة ورقلة؟" و التي سعينا للإجابة عنها و عن التساؤلات المطروحة من خلال هذه الدراسة، حيث تم تقسيم البحث الى قسمين رئيسيين الاول الجانب النظري الذي تطرقنا فيه للأدبيات النظرية لأبعاد جودة الحياة الوظيفية و الإبداع الوظيفي، و بعض الدراسات السابقة التي تندرج تحت سياق هذا الموضوع، بينما القسم الثاني خصص للدراسة الميدانية التي أجريت في كلية العلوم التطبيقية لجامعة قاصدي مرباح ورقلة، حيث تم فيها عرض مجموعة من الأدوات و الأساليب الاحصائية المناسبة لغرض معالجة و تحليل و تفسير بيانات الاستبيان التي تم جمعها من خلال تحليل معطيات SPSS.

من خلال الدراسة التي تم القيام بها و اختبار الفرضيات تم التوصل الى مجموعة من النتائج:

- ✓ تتميز كلية العلوم التطبيقية لجامعة قاصدي مرباح ورقلة بمستوى جودة حياة وظيفية مرتفعة.
- ✓ يتميز أساتذة كلية العلوم التطبيقية لجامعة قاصدي مرباح ورقلة بمستوى إبداع وظيفي مرتفع.
- ✓ جودة الحياة الوظيفية لها تأثير على الإبداع الوظيفي لأساتذة الكلية محل الدراسة.
- ✓ هناك بعدين في المتغير المستقل و الأكثر تأثيرا في المتغير التابع الابداع الوظيفي هما: بعد الخصائص الوظيفية والمشاركة في إتخاذ القرارات.
- ✓ لا توجد فروق ذات دلالة احصائية في إجابات أفراد عينة الدراسة لأبعاد الإبداع الوظيفي تعزى للمتغيرات الشخصية (الجنس، العمر، الرتبة العلمية ، عدد سنوات التدريس) .

الاقتراحات

- في ضوء النتائج السابقة و المتوصل اليها عن طريق الدراسة توصل الطالب لمجموعة من الاقتراحات تتمثل فيما يلي:
- ✓ ينصح بأن تقوم (كلية العلوم التطبيقية لجامعة قاصدي مرباح ورقلة) بالاهتمام أكثر بجودة الحياة الوظيفية، من خلال الاهتمام ببيئة العمل وذلك لزم على توفر الكلية بيئة عمل صحية، آمنة (معدات الأمن و الحماية من الأخطار المهنية في مكان العمل) ، ومرتجة في العمل من حيث (النظافة، الاضاءة، الرطوبة، التهوية ، السكن...) ، وكذا التجهيزات المكتبية واللوجستية وكذا المخابر والأجهزة التقنية والعلمية اللازمة لإتمام والتحفيز على البحث العمل.
 - ✓ كما على الجامعة مراجعة نظام الاجور والرواتب بما يتناسب مع قدرات و مؤهلات الأستاذ .
 - ✓ و ينصح(كلية العلوم التطبيقية لجامعة قاصدي مرباح ورقلة) بتنظيم دورات تدريبية و حملات توعوية فيما يخص نظام الرواتب و الأجور و المكافآت و كذا مسؤولياتهم تجاه وظائفهم .
 - ✓ كما عليها أن تسعى لتعزيز انتماء الأساتذة من خلال اعداد و صياغة أهداف و رؤى الكلية بالإضافة الى ذلك عليها أن تتيح لهم مزيدا من الفرص لإظهار قدراتهم و ابداعاتهم و استغلالها من أجل تحقيق أهداف الكلية.
 - ✓ و ينصح أيضا الأساتذة بالاهتمام لأمتلاك رؤية دقيقة لإكتشاف المشكلات ومواجهة المواقف الطارئة المتعلقة بالعمل قبل حدوثها ، و توظيف تقنيات متطورة غير مستعملة سابقا .

أفاق الدراسة

وفي ختام هذه الدراسة وبعد عرض النتائج المتوصل اليها من خلال دراستنا ، فتحت لنا أفاق جديدة للدراسة والتي يمكن معالجتها و البحث فيها مستقبلاً :

- ✓ تأثير نظم الحوافز على الإبداع الوظيفي .
- ✓ دور الرضى الوظيفي في تعزيز الإبداع الوظيفي.
- ✓ دور الخصائص الوظيفية في تعزيز الإبداع الوظيفي.
- ✓ القيادة التحويلية وتأثيرها على الإبداع الوظيفي .
- ✓ دور جودة الحياة الوظيفية في تنمية الاستغراق الوظيفي .

قائمة المصادر والمراجع

- 1- باللغة العربية:

الكتب:

- 1- جمال خير الله ، الابداع الاداري ، دار أسامة للنشر و التوزيع ، عمان ، الطبعة الاولى ، سنة 2009
- 2- سيد محمد جاد الرب، جودة الحياة الوظيفية QWL في منظمات الأعمال العصرية، مطبعة العشري، مصر، 2008 .
- 3- كاظم حمود خضير السلوك التنظيمي، دار صفاء للنشر والتوزيع، عمان ، الأردن، 2002.
- 4- لزمود أحمد عبد الفتاح رضوف، إدارة الجودة الشاملة فكر وفلسفة قبل أن يكون تطبيق TQM ، الطبعة الأولى، القاهرة، اموعة العربية للتدريب والنشر 2012 .
- 5- مأموف سليمان الدرادكة، إدارة الجودة الشاملة وخدمة العملاء، الطبعة الثانية، دار صفاء للنشر والتوزيع، عماف، 2015.
- 6- محمود سلمان العميان، السلوك التنظيمي في منظمات الاعمال، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2005.

المذكرات و الأطاريح:

- 1- حسام جمال أبو هاشم، جودة الحياة الوظيفية ودورها في تنمية الابداع الإداري لدى العاملين بوزارة الأوقاف بفلسطين، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الأقصى فلسطين، 2018.
- 2- حسني فؤاد الدحدوح، جودة الحياة الوظيفية لدى معلمي الدرحة الأساسية بمحافظة غزة وعلاقتها بمستوى أدائهم، مذكرة ماجستير في إدارة تربوية، 2015 .
- 3- خالد ذيب حسين أبو زيد، أثر القوة التنظيمية على الابداع الوظيفي للعاملين في البنوك التجارية الاردنية، مذكرة تدرج ضمن متطلبات الحصول على شهادة الماجستير، تخصص إدارة أعمال ، قسم إدارة الأعمال ، كلية الأعمال ، جامعة الشرق الأوسط، دفعة 2010 .
- 4- زهراء تبين موسى آدم، اثر الابداع الوظيفي على أداء الموارد البشرية-بالتطبيق على بنك تنمية الصادرات ولاية الخرطوم-، أطروحة دكتوراه(غير منشورة)، تخصص إدارة اعمال، كلية الدراسات العليا، قسم إدارة الأعمال، جامعة النيلين، 2019.
- 5- سامي محمد عوض أبو الخير، جودة حياة العمل و علاقتها بالاستغراق الوظيفي لدى مديري المدارس الثانوية بمحافظة غزة، رسالة ماجستير في الادارة التربوية، كلية التربية، جامعة الأقصى -غزة، 1440 هـ-2019.
- 6- سبرينة محمد، اثر استراتيجية تنمية الموارد البشرية على أداء الأفراد في الجامعات: دراسة حالة الجامعات الجزائرية، أطروحة دكتوراه في علوم التسيير، تخصص تنظيم الموارد البشرية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2015.
- 7- عبد الرحمان صبحي الأستاذ، جودة حياة العمل وعلاقتها بالابداع الإداري لدى العاملين: دراسة ميدانية على شركة الاتصالات الخلوية الفلسطينية، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الازهر فلسطين، 2015.

- 8- عفاف حيران، جودة حياة العمل وعلاقتها بالابداع الإداري: دراسة ميدانية بمؤسسة نفضال بسكرة، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة محمد خيضر بسكرة، 2014.
- 9- عنان المعبري ، دور الإبداع الإداري في تحسين الأداء الوظيفي في الهيئات المحلية الفلسطينية- دراسة حالة تطبيقية على شركة كهرباء خليل -، مذكرة تدرج ضمن متطلبات الحصول على شهادة الماجستير ، تخصص إدارة الأعمال ، قسم الاعمال ، كلية الدراسات العليا والبحث العلمي ، جامعة الخليل ، دفعة 2009.
- 10- ماضي خليل إسماعيل، جودة الحياة الوظيفية وأثرها على مستوى الأداء الوظيفي للعاملين: دراسة تطبيقية على الجامعات الفلسطينية .رسالة دكتوراة غير منشورة، الإسماعيلية :جامعة قناة السويس، 2014.
- 11- هاشم عيسى عبد الرحمان أبو حميد، أثر أبعاد جودة حياة العمل على فاعلية إتخاذ القرارات الإدارية في جامعة الأقصى بغزة، مذكرة ماجستير في إدارة الأعمال، الجامعة الإسلامية بغزة، 2017.

المجلات:

- 1- أحمد كرم النجار وإبراهيم السيد رمضان، نعمه محمد الوكيل، جودة حياة العمل وتأثيرها في السلوك الإبداعي للعاملين في الفنادق المصرية، مجلة اتحاد الجامعات العربية للسياحة والضيافة المجلد السادس عشر - العدد الاول، 2019.
- 2- أفرح محمد علي سعد الحربي، "أثر أبعاد جودة الحياة الوظيفية في تحقيق الميزة التنافسية لجامعة جدة، المجلة العربية للنشر العلمي، العدد(43)، ايار 2022، ص57.
- 3- برسي محمد حسين، جودة الحياة الوظيفية في منظمات الخدمة... المفاهيم والأهمية والنماذج التطبيقية. المجلة العلمية للدراسات التجارية والبيئية -مصر، المجلد(1)، العدد(1)، 2010،
- 4- سليمان سالم جمعة، أثر ابعاد جودة الحياة الوظيفية على الابداع الإداري لدى الموظفين بمستشفى المرج التعليمي، مجلة الدراسات الاقتصادية، كلية الاقتصاد، جامعة سرت المجلد (03)، العدد(01)، 2020.
- 5- سماح السيد محمد السيد، تحسين جودة الحياة الوظيفية لمعلمي مدارس التعليم الثانوي العام في ضوء مدخل الادارة بالمشاركة، مجلة كلية التربية، جامعة المنوفية، المجلد (33)، العدد(1)، 2018،
- 6- سهيلة عبد الجبار، مصطفى بياض، سعيده طيب، الابداع الوظيفي كمدخل لتحسين أداء الموارد البشرية في ظل التغيرات البيئية لمنظمات الأعمال-دراسة حالة مديرية توزيع الكهرباء و الغاز تندوف الجزائر-، مجلة آفاق علوم الإدارة و الاقتصاد، المجلد(03)، العدد(02)، 2019
- 7- عبد الحميد عبد الفتاح المغربي، جودة حياة العمل وأثرها في تنمية الإستغراق الوظيفي(دراسة ميدانية)،مجلة الدراسات والبحوث التجارية، العدد الثاني، جامعة الرقازيق كلية التجارة، 2004
- 8- قرماش وهيبه، مقومات الابداع الاداري و دورها في رفع مستوى الأداء الوظيفي في المنظمات الرياضية، مجلة علمية محكمة تصدر عن مخبر علوم و تقنيات النشاط البدني الرياضي، العدد 07 ، سنة 2014 ، ص 13.

- 9- لخضر بن أحمد، وردة قرميطي، جودة الحياة الوظيفية وأثرها في تنمية السلوك الإبداعي لدى الموارد البشرية باتصالات الجزائر بالجلفة، دراسات وأبحاث المجلة العربية للأبحاث والدراسات في العلوم الإنسانية والاجتماعية، المجلد (13)، العدد (01)، 2021.
- 10- محمد الأعمى، أبو بكر الشركسي، جودة حياة العمل وأثرها على الإبداع الإداري، مجلة كلية الاقتصاد، الجامعة الاسمية الإسلامية بليبيا، العدد(09)، 2017.
- 11- ميثاق هاتف عبدالسادة الفتلاوي، محمد علي محمد صاح، تأثير جودة حياة العمل على الإبداع الوظيفي بحث استطلاعي لآراء عينة من التدريسيين في - كلية الإدارة والاقتصاد-جامعة كربلاء، مجلة الإدارة والاقتصاد، المجلد (09)، العدد(35)، 2020.
- 12- هاجر قريشي، فهيمة باديسي، جودة الحياة الوظيفية ودورها في تحسين الأداء الوظيفي، مجلة دراسات اقتصادية، جامعة قسنطينة، الجزائر، العدد (03)، 2016.
- الملتقيات و المؤتمرات و الندوات:
- 1- باديس بوخلوة وحكيم بن جروة، أثر العوامل الشخصية والتنظيمية على جودة الحياة الوظيفية لأعضاء هيئة التدريس بكلية العلوم الاقتصادية جامعة ورقلة ، الملتقى الدولر السادس حول نموذج التنية الجديد وجودة الحياة، جامعة طاهري محمد بشار، يومي 13 و 14 نوفمبر 2018 .
- المطبوعات و المؤلفات البيداغوجية:
- 1- عبد الرؤوف حجاج، إدارة الابتكار والإبداع، مطبوعة موجهة لطلبة السنة ثانية ماستر، تخصص مؤسسات صغيرة ومتوسطة، جامعة ورقلة، 2015/2016.
- 2- باللغة الاجنبية:
- 1- CEKO.E, ON RELATIONS BETWEEN CREATIVITY AND QUALITY MANAGEMENT CULTURE, Creativity studies, Volume 14 Issue 1,2021.
- 2- De Jong, J., & Den Hartog, D. Measuring innovative work behavior. Creativity and innovation management, 19(1), 2010.
- 3- Khamis Nasser Mohammed , Ahmed Majid Gharib Al-Qaisi, Enhancing Innovative Work Behavior Through Quality Of Work Life, Journal of Positive School Psychology, Vol. 6, No. 6, ,2022.
- 4- Kumar.A, A STUDY OF RELATIONSHIP BETWEEN STAFF CREATIVITY AND QUALITY OF WORK AMONG INDIAN IT SECTOR EMPLOYEES, Global Journal of Psychology ,Vol. 1(1), November, 2019
- 5- MUHAMMED.E , SALMA.N, Quality of work life and Innovative Culture at Kurdistan Universities, Journal of Contemporary Issues in Business and Government, Vol. 27, No. 3, 2021.
- 6- Mutiara Rita Perangin-Angin.et al , The Effect of Quality of Work Life and Work Engagement to Employee Performance with Job Satisfaction as an Intervening Variable in PT. Mopoly Raya Medan, International Journal of Research and Review (ijrrjournal.com), Vol.7; Issue: 2; February 2020.

الملاحق

الملحق (01) قائمة الأساتذة المحكمين للاستبيان

الرقم	اسم الأستاذ	الدرجة العلمية	جهة العمل
01	سمية قداش	أستاذ محاضر - أ -	جامعة قاصدي مرباح - ورقلة -
02	تيشات سلوى	أستاذ محاضر - أ -	جامعة قاصدي مرباح - ورقلة -
03	يوسف اسماء	أستاذ محاضر - أ -	جامعة قاصدي مرباح - ورقلة -



الملحق (02) استمارة الاستبيان

جامعة قاصدي مرباح - ورقلة

كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير

قسم علوم التسيير

استبيان

السادة والسيدات أساتذة الكلية : يشرفني أن أتقدم إلى سيادتكم المحترمة بهذه الاستمارة التي تدخل ضمن متطلبات إنجاز مذكرة ماستر تخصص إدارة أعمال تحت عنوان " تأثير جودة الحياة الوظيفية على الابداع الوظيفي دراسة ميدانية من وجهة نظر اساتذة كلية العلوم التطبيقية بجامعة ورقلة"، و أعلمكم أن الإجابات المقدمة من طرفكم تحظى بالأهمية البالغة لدينا، وبالسرية التامة ولن تستخدم إلا لأغراض البحث العلمي. نشكركم شكرا جزيلاً على مساهمتكم الجادة بالإجابة على العبارات المرفقة و بصراحة تامة.

ولكم مني كل الشكر والتقدير. بن عبد الباسط محمد العربي

إشراف أ.د: حجاج عبد الرؤوف

الرجاء وضع علامة X في الخانة التي ترى أنها مناسبة.

المحور الأول: العبارات المتعلقة بجودة الحياة الوظيفية (X) :

الرقم	العبارة	غير موافق تماما	غير موافق	أحيانا	موافق	موافق بشدة
البعد الأول: بيئة العمل (WE)						
- بيئة العمل المادية (WEP)						
01	توفر الكلية بيئة عمل صحية، آمنة، ومريحة في العمل من حيث (النظافة، الإضاءة، الرطوبة، التهوية...).					
02	توفر الكلية معدات الأمن و الحماية من الأخطار المهنية في مكان العمل.					
03	توفر الكلية التجهيزات المكتبية واللوجستية اللازمة لإتمام العمل.					
04	تسهل الكلية على توفير الوسائل للاستاذة لإنجاز أعمالهم(وسائل تقنية، وسائل اتصالات...).					
- بيئة العمل المعنوية (WES)						
05	تعمل في مناخ عمل يتسم بالثقة المتبادلة بين أطرافه.					
06	تتمتع بحرية العمل في وظيفتك.					
07	توجد صداقات قوية بينك و بين زملائك في العمل .					
08	تشعر أن هناك حسن تعامل بينك و بين زملائك في الكلية.					
09	تشعر بالراحة في عملك.					

موافق بشدة	موافق	أحيانا	غير موافق	غير موافق تماما	البعد الثاني: الخصائص الوظيفية (JC)
					10 تتميز مهام عملك وأبعاد وظيفتك بأهمية كبيرة.
					11 تشعر بالمسؤولية عن كل ما تقوم به في الكلية.
					12 لديك الوقت الكافي لأداء عملك بشكل جيد.
					13 تمتلك المهارات اللازمة لأداء وظيفتك.
					14 لديك حرية التصرف في تقرير كل شيء يتعلق بوظيفتك.
موافق بشدة	موافق	أحيانا	غير موافق	غير موافق تماما	البعد الثالث : الأجور و المكافآت (MO)
					15 الراتب الذي تحصل عليه من الكلية كافي لسد متطلبات الحياة المادية وتلبية طموحاتك.
					16 الراتب الذي احصل عليه من الكلية عادل مقارنة بمجهوداتك ومهاراتك.
					17 الراتب عادل مقارنة بمستواك الأكاديمي.
					18 تفهم بشكل تام نظام الأجور و المكافآت في كليتك.
					19 تتواءم العلاوات الفردية المتضمنة في نظام الاجور مع الجهد المبذول
موافق بشدة	موافق	أحيانا	غير موافق	غير موافق تماما	البعد الرابع : جماعة العمل (TW)
					20 تشعر بأنك جزء هام من جماعة عملك في الكلية.
					21 اهداف العمل واضحة ودقيقة في الكلية.
					22 يشترك أعضاء الفريق في القرارات التي تمهم.
					23 لدى أعضاء فريق عملك خبرات مختلفة و متكاملة.
موافق بشدة	موافق	أحيانا	غير موافق	غير موافق تماما	البعد الخامس : أسلوب الرئيس في الاشراف (PS)
					24 يشجعك رئيسك على المشاركة في اتخاذ القرارات بشكل دائم.
					25 يمتلك رئيسك قدرة كبيرة على التخطيط المسبق للعمل.
					26 يعطيك رئيسك معلومات كاملة بخصوص العمل.
					27 يعاملك الرئيس بعدالة و انصاف.
					28 يوضح لك رئيسك أهدافالكلية بشكل محفز.
موافق بشدة	موافق	أحيانا	غير موافق	غير موافق تماما	البعد السادس : المشاركة في اتخاذ القرار (DMP)
					29 لديك الفرصة للتأثير على القرارات التي تمس عملك.
					30 تستطيع أن تشارك برأيك في حل مشكلات عملك.

					31	تحصل على معلومات كاملة عن أهداف عملك.
					32	تحصل على معلومات مناسبة عن إنجاز عملك.
					33	تستمتع بالتعاون و المشاركة في اتخاذ القرارات مع زملاء العمل.

المحور الثاني : العبارات المتعلقة بالإبداع الوظيفي (Y) :

العبارات						الرقم
موافق بشدة	موافق	أحيانا	غير موافق	غير موافق تماما	البعد الأول : الاصاله (GN)	
					01	توظف تقنيات متطورة غير مستعملة سابقا في عملك.
					02	تستخدم أساليب متجددة تميزك في مجال العمل.
					03	تعمل على تطوير مهاراتك لمواكبة التطور التكنولوجي و الحدائة.
					04	تحرص على التغيير المستمر و العصرية في تقديم عملك.
موافق بشدة	موافق	أحيانا	غير موافق	غير موافق تماما	البعد الثاني : الحساسية للمشكلات (P)	
					05	تتمتع بقدرة كبيرة على التنبؤ بالمشكلات المتعلقة بالعمل قبل حدوثها.
					06	تملك درجة عالية من الوعي بنقاط الضعف المتعلقة بأنظمة العمل.
					07	تعد خطط خاصة لمواجهة الأزمات المتوقعة في الكلية .
					08	تمتلك رؤية دقيقة لإكتشاف المشكلات التي يعاني منها الآخرون في العمل.
موافق بشدة	موافق	أحيانا	غير موافق	غير موافق تماما	البعد الثالث : المرونة (F)	
					09	توجه أسلوب عملك لمواجهة المواقف الطارئة التي تحدث معك في العمل.
					10	تحرص على معرفة الرأي المخالف لرأيك والاستفادة منه.
					11	تتخلى عن أسلوب العمل في ظل تغير الظروف.
					12	تمتلك القدرة على رؤية الأشياء من زوايا مختلفة.
موافق بشدة	موافق	أحيانا	غير موافق	غير موافق تماما	البعد الرابع : القدرة على التحليل (A)	
					13	لديك القدرة على اقتراح حلول سريعة لمواجهة مشاكل العمل.
					14	تمتلك القدرة على تنظيم افكارك وترتيبها.
					15	تستطيع المزج بين وجهات النظر المختلفة لتوليد أفكار جديدة.
					16	لديك القدرة على مواكبة التكنولوجيا و الحدائة في أسلوب العمل.
					17	تملك القدرة على تطوير قدراتك المعرفية باستمرار.
موافق بشدة	موافق	أحيانا	غير موافق	غير موافق تماما	البعد الخامس : المجازفة (R)	
					18	تنجز محاضراتك بأسلوب متجدد دائما.
					19	تكون في مقدمة الذين يحاولون تجربة أي فكرة او طريقة عمل جديدة.
					20	ترغب في الحصول على موقع ذي مكانة و امتياز اعلى في الكلية.
					21	تعبر بصراحة عن وجهة نظرك حتى و لو كانت تتعارض مع وجهة نظر الأعلى منك.

المحور الثالث: معلومات متعلقة بالأستاذ :

	الجنس	
	ذكر	أنثى
العمر	أقل من 30 سنة	من 30 إلى أقل من 40 سنة
		من 40 إلى أقل من 50 سنة
الرتبة العلمية	أستاذ مساعد	أستاذ محاضر
		أستاذ
عدد سنوات التدريس	أقل من 05 سنوات	من 5 إلى أقل من 10 سنوات
		من 10 إلى أقل من 15 سنة
		15 سنة فأكثر
عدد براءات الاختراع		

اضافات اخرى لموضوع (جودة الحياة الوظيفية و تأثيرها على الابداع الإداري للأستاذ الجامعي) بما تراه

مناسبا:.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Reliability

Reliability لمحور جودة الحياة الوظيفية

Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.948	33

Reliability لمحور الابداع الوظيفي

Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.919	21

Reliability Statistics للاستبيان ككل

Cronbach's Alpha	N of Items
.951	54

Descriptives

Descriptive Statistics لبعده بيئة العمل

	N	Mean	Std. Deviation
WEP1	62	3.1452	.92056
WEP2	62	3.2903	.91234
WEP3	62	2.7419	.99070
WEP4	62	2.6774	.95427
WES1	62	3.4516	1.12610
WES2	62	3.7742	.87627
WES3	62	3.8065	.88408
WES4	62	4.0161	.73534
WES5	62	3.6935	.84132
Valid N (listwise)	62		

Descriptive Statistics لبعء الخصائص الوظيفية

	N	Mean	Std. Deviation
JC1	62	4.2419	.56352
JC2	62	4.4516	.59168
JC3	62	3.4194	.95038
JC4	62	4.1290	.68912
JC5	62	3.5323	.97034
Valid N (listwise)	62		

Descriptive Statistics لبعء الاجور و المكافآت

	N	Mean	Std. Deviation
MO1	62	3.0000	1.04018
MO2	62	2.9355	1.06926
MO3	62	2.8065	1.18514
MO4	62	2.8871	.97686
MO5	62	2.6290	.92743
Valid N (listwise)	62		

Descriptive Statistics لبعء جماعات العمل

	N	Mean	Std. Deviation
TW1	62	3.7097	.87567
TW2	62	3.4032	1.04740
TW3	62	3.2903	1.07714
TW4	62	3.7258	.99456
Valid N (listwise)	62		

Descriptive Statistics لبعء اسلوب الرئيس على الاشراف

	N	Mean	Std. Deviation
PS1	62	3.2419	1.23720
PS2	62	3.3548	1.07271
PS3	62	3.2581	1.00711
PS4	62	3.6290	.99563
PS5	62	3.1935	1.08399
Valid N (listwise)	62		

Descriptive Statistics لبعء المشاركة فى اتخاء القراءات

	N	Mean	Std. Deviation
DMP1	62	3.2742	.96103
DMP2	62	3.4677	.95330
DMP3	62	3.4516	.89950
DMP4	62	3.5323	.82418
DMP5	62	3.5806	1.04878
Valid N (listwise)	62		

Descriptive Statistics لبعء الاصالء

	N	Mean	Std. Deviation
GN1	62	3.2742	.89019
GN2	62	3.6613	.88602
GN3	62	4.0968	.67045
GN4	62	4.0161	.85874
Valid N (listwise)	62		

Descriptive Statistics لبعء الحساسفة للمشكلات

	N	Mean	Std. Deviation
P1	62	3.2097	.94326
P2	62	3.4516	.96966
P3	62	2.9839	.98334
P4	62	3.0968	.93580
Valid N (listwise)	62		

Descriptive Statistics لبعء المرونة

	N	Mean	Std. Deviation
F1	62	3.3710	.70673
F2	62	3.8871	.74888
F3	62	3.2258	.89478
F4	62	3.7419	.78793
Valid N (listwise)	62		

Descriptive Statistics لبعء القءرة التحلل

	N	Mean	Std. Deviation
A1	62	3.7419	.74516
A2	62	4.0000	.57260
A3	62	3.9194	.60864
A4	62	4.0323	.70053
A5	62	4.1452	.59635
Valid N (listwise)	62		

لبيد المجازفة Descriptive Statistics

	N	Mean	Std. Deviation
R1	62	3.8065	.84618
R2	62	3.6129	.98105
R3	62	3.2903	1.21988
R4	62	4.0806	.89256
Valid N (listwise)	62		

Correlations معاملات الارتباط سبيرمان بين ابعاد المتغير المستقل (جودة الحياة الوظيفية) و المتغير التابع (الابداع الوظيفي)

			averofJC	averofMO	averofTW	averofPS	averofDMP	averofWE	Y	X
Spearman's rho	averofJC	Correlation Coefficient	1.000	.199	.447**	.417**	.481**	.352**	.550**	.603**
		Sig. (2-tailed)	.	.121	.000	.001	.000	.005	.000	.000
		N	62	62	62	62	62	62	62	62
	averofMO	Correlation Coefficient	.199	1.000	.234	.308*	.276*	.380**	-.062-	.502**
		Sig. (2-tailed)	.121	.	.068	.015	.030	.002	.630	.000
		N	62	62	62	62	62	62	62	62
	averofTW	Correlation Coefficient	.447**	.234	1.000	.731**	.679**	.721**	.309*	.835**
		Sig. (2-tailed)	.000	.068	.	.000	.000	.000	.015	.000
		N	62	62	62	62	62	62	62	62
	averofPS	Correlation Coefficient	.417**	.308*	.731**	1.000	.815**	.782**	.402**	.874**
		Sig. (2-tailed)	.001	.015	.000	.	.000	.000	.001	.000
		N	62	62	62	62	62	62	62	62
	averofDMP	Correlation Coefficient	.481**	.276*	.679**	.815**	1.000	.695**	.466**	.855**
		Sig. (2-tailed)	.000	.030	.000	.000	.	.000	.000	.000
		N	62	62	62	62	62	62	62	62
	averofWE	Correlation Coefficient	.352**	.380**	.721**	.782**	.695**	1.000	.307*	.831**
		Sig. (2-tailed)	.005	.002	.000	.000	.000	.	.015	.000
		N	62	62	62	62	62	62	62	62
	Y	Correlation Coefficient	.550**	-.062-	.309*	.402**	.466**	.307*	1.000	.387**
		Sig. (2-tailed)	.000	.630	.015	.001	.000	.015	.	.002
		N	62	62	62	62	62	62	62	62
X	Correlation Coefficient	.603**	.502**	.835**	.874**	.855**	.831**	.387**	1.000	
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.002	.	
	N	62	62	62	62	62	62	62	62	

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

الفهرس

الصفحة	العنوان
78	الإهداء
78	الشكر
VI	ملخص الدراسة
78	قائمة المحتويات
78	قائمة الجداول
78	قائمة الأشكال
78	قائمة الملاحق
78	قائمة المختصرات
أ-ث	مقدمة
الفصل الأول: الأدبيات النظرية والتطبيقية لجودة الحياة الوظيفية و الابداع الوظيفي	
2	تمهيد
3	المبحث الأول: الأدبيات النظرية لجودة الحياة الوظيفية و الابداع الوظيفي
3	المطلب الاول: الاطار المفاهيمي لجودة الحياة الوظيفية
3	الفرع الاول : مفهوم وخصائص وابعاد جودة الحياة الوظيفية
3	أولا : مفهوم جودة الحياة الوظيفية
5	ثانيا : خصائص جودة الحياة الوظيفية
5	ثالثا : أبعاد جودة الحياة الوظيفية
6	الفرع الثاني : اهمية واهداف ومتطلبات نجاح جودة الحياة الوظيفية
6	أولا : أهمية جودة الحياة الوظيفية
7	ثانيا : أهداف جودة الحياة الوظيفية
7	ثالثا : متطلبات نجاح جودة الحياة الوظيفية
8	الفرع الثالث : عوائق ومداخل تحسين جودة الحياة الوظيفية
8	أولا : عوائق جودة الحياة الوظيفية
9	ثانيا : مداخل تحسين جودة الحياة الوظيفية
10	المطلب الثاني: ماهية الابداع الوظيفي
10	الفرع الاول : مفهوم وخصائص وابعاد الإبداع الوظيفي
10	أولا : مفهوم الإبداع الوظيفي
12	ثانيا :خصائص الإبداع الوظيفي
13	ثالثا : أبعاد الإبداع الوظيفي
15	الفرع الثاني : اهمية ومصادر الإبداع الوظيفي
15	أولا : أهمية الإبداع الوظيفي
15	ثانيا : مصادر الإبداع الوظيفي
16	الفرع الثالث : معوقات وأساليب خلق الإبداع الوظيفي

16	أولاً : معوقات الإبداع الوظيفي.....
17	ثانياً : أساليب خلق الإبداع الوظيفي.....
19	المطلب الثالث:العلاقة بين جودة الحياة الوظيفية والابداع الوظيفي
20	المبحث الثاني: الأدبيات التطبيقية حول جودة الحياة الوظيفية و الابداع الوظيفي.....
20	المطلب الأول: عرض الدراسات السابقة (العربية والأجنبية).....
20	أولاً: الدراسات باللغة العربية.....
21	ثانياً: الدراسات باللغة الأجنبية.....
23	المطلب الثاني: المقارنة بين الدراسات السابقة و الدراسة الحالية.....
23	أولاً : اوجه التشابه.....
23	ثانياً: اوجه الاختلاف.....
24	المطلب الثالث: مجال الاستفادة من الدراسات السابقة
25	خلاصة الفصل.....
الفصل الثاني: الدراسة الميدانية لتأثير جودة الحياة الوظيفية على الإبداع الوظيفي بكلية العلوم التطبيقية بجامعة ورقلة	
28	تمهيد
29	المبحث الأول: الطريقة والأدوات المستخدمة في الدراسة الميدانية.....
29	المطلب الأول: طريقة الدراسة
29	1. منهج الدراسة.....
29	2. مجتمع وعينة الدراسة.....
29	تقديم عام حول كلية العلوم التطبيقية - جامعة قاصدي مرباح ورقلة -
32	مجتمع الدراسة.....
32	عينة الدراسة.....
32	خصائص عينة الدراسة.....
32	أ. متغير الجنس.....
33	ب. متغير العمر.....
33	ت. الرتبة العلمية.....
33	ث. عدد سنوات التدريس
34	ج. عدد براءات الإختراع.....
34	المطلب الثاني: الأدوات المستخدمة في الدراسة
34	1. أداة الدراسة
36	2. صدق أداة الدراسة.....
36	3. ثبات أداة الدراسة.....
36	4. الأساليب الإحصائية المستخدمة في الدراسة.....
38	المبحث الثاني: عرض وتحليل ومناقشة نتائج الدراسة الميدانية.....
38	المطلب الأول: عرض و تحليل نتائج الدراسة.....

38	أولا : الفرضية الأولى
38	عرض النتائج.....
39	تحليل النتائج.....
41	ثانيا : الفرضية الثانية.....
41	عرض النتائج.....
42	تحليل النتائج.....
44	ثالثا : عرض وتحليل ومناقشة الفرضية الثالثة.....
44	1. العلاقة الارتباطية بين جميع المتغيرات.....
45	أولا: عرض النتائج.....
45	ثانيا: تحليل النتائج.....
46	2. تحليل الانحدار الخطي لاختبار العلاقة الارتباطية بين المتغير المستقل جودة الحياة الوظيفية و المتغير التابع الإبداع الوظيفي بطريقة المربعات الصغرى.....
46	أولا: عرض النتائج.....
46	ثانيا: تحليل النتائج.....
47	3. تباين خط الانحدار.....
47	أولا: عرض النتائج.....
47	ثانيا: تحليل النتائج.....
48	4. دراسة معاملات خط الانحدار.....
48	اولا: عرض النتائج.....
49	ثانيا: تحليل النتائج.....
49	تحليل النتائج باستخدام تحليل الانحدار المتعدد التدريجي.....
49	1. المتغيرين المتبقيين في نموذج الدراسة.....
49	أولا: عرض النتائج
49	ثانيا: تحليل النتائج.....
50	2. معاملات الارتباط الخطي للمتغيرات المستقلة المتبقية والمتغير التابع لنموذج الدراسة.....
50	أولا: عرض النتائج.....
50	ثانيا: تحليل النتائج.....
50	3. تحليل تباين خط الانحدار بطريقة stepwise.....
51	أولا: عرض النتائج.....
51	ثانيا: تحليل النتائج.....
51	4. معاملات خط الانحدار بطريقة stepwise.....
52	أولا: عرض النتائج.....
52	ثانيا: تحليل النتائج.....
53	رابعا : عرض و تحليل الفرضية الرابعة.....

53	1. تحليل اختبار (T) teste(T) لمتغير الجنس.....
53	أولاً: عرض النتائج.....
53	ثانياً: تحليل النتائج.....
54	تحليل التباين الأحادي (one way anova) لاختبارات تأثيرات المتغيرات المستقلة الأخرى على المتغير التابع.....
54	2. متغير العمر.....
54	أولاً: عرض النتائج.....
54	ثانياً: تحليل النتائج.....
54	3. متغير الرتبة العلمية.....
54	أولاً : عرض النتائج.....
55	ثانياً: تحليل النتائج.....
55	4. متغير عدد سنوات التدريس.....
55	أولاً : عرض النتائج.....
55	ثانياً: تحليل النتائج.....
55	المطلب الثاني: مناقشة نتائج الدراسة.....
55	الفرع الأول : اختبار صحة الفرضية الأولى.....
56	الفرع الثاني : اختبار صحة الفرضية الثانية.....
56	الفرع الثالث : اختبار صحة الفرضية الثالثة.....
57	الفرع الرابع : اختبار صحة الفرضية الرابعة.....
58	خلاصة الفصل.....
59	خاتمة.....
62	قائمة المصادر والمراجع.....
66	قائمة الملاحق.....
77	فهرس المحتويات.....