

أثر الرضا الوظيفي في الإبداع التقني دراسة استطلاعية لآراء عينة من موظفي معمل نسيج الديوانية

سناء جواد كاظم **

عبد الله كاظم حسن *

الملخص

استهدفت الدراسة التعرف على طبيعة علاقة الارتباط و التأثير للرضا الوظيفي بأبعاده الثلاثة المبحوثة (نظم التحفيز ، علاقات العمل ، الرضا عن العمل ذاته) في الإبداع التقني منطلق من فرضيتين رئيسيتين مفادهما وجود علاقة واثرة للرضا الوظيفي في الإبداع التقني . حيث تم توزيع (80) استمارة استبانة على عينة من موظفي معمل نسيج الديوانية وباستخدام مجموعة من الوسائل الإحصائية ثم التوصل الى اثبات صحة فرضيات الدراسة.

المقدمة

يعد الرضا الوظيفي من المواضيع التي احتلت أهمية كبيرة في ادبيات ادارة الاعمال انطلاقا من تأثيره في سلوك الفرد العامل و بالتالي تأثيره في تحقيق اهداف المنظمة التي يسعى الى تحقيقها ، والتي باتت تعمل في عالم يوصف بالتغير المتسارع و زيادة التعقد البيئي وتساعد مدة المنافسة و الصراع للاستحواذ على حصص سوقية في اسواق محلية وعالمية . ان المنظمات المبدعة في حد ذاتها نتيجة ابداع افرادها لذا كان الامر حتميا الاهتمام بالعنصر البشري وانتمائه للمنظمة التي ينتمي اليها و التعرف عن الجوانب التي تساعد على التفاعل و الاندماج مع وظيفته . و من ماتقدم فقد سعت هذه الدراسة البحث في موضوع الرضا الوظيفي الذي تمثل بأبعاده الثلاث المبحوثة (نظم التحفيز ، علاقات العمل ، الرضا عن العمل ذاته) ومعرفة العلاقة و التأثير لهذه الأبعاد على الإبداع التقني . ومن هنا فان دراستنا هذه ستركز على ثلاث فصول . تضمن الفصل الاول الجانب النظري و الذي ضم ثلاث مباحث خصص المبحث الاول لعرض مفهوم الرضا الوظيفي بينما خصص المبحث الثاني للإبداع التقني اما المبحث الثالث فقد خصص لمنهجية البحث . وبالنسبة للفصل الثاني فقد تضمن تحليل البيانات واستخدام الوسائل الإحصائية في ذلك واخيرا الفصل الثالث الذي خصص للاستنتاجات والتوصيات .

* مدرس مساعد -قسم الإدارة-كلية الإدارة والاقتصاد -جامعة القادسية

** مدرس مساعد -قسم الإدارة-كلية الإدارة والاقتصاد -جامعة القادسية

الفصل الأول / الجانب النظري

المبحث الأول : الرضا الوظيفي

أ- مفهوم الرضا الوظيفي :

لقد اورد الباحثون تعريفات عديدة للرضا الوظيفي ، فيرى البعض ان الرضا الوظيفي هو درجة اشباع حاجات الفرد نتيجة العمل ، ويتحقق هذا الاشباع عادة عن طريق الاجر ، ظروف العمل ، طبيعة الاشراف ، طبيعة العمل نفسه ، الاعتراف بواسطة الاخرين (بدر ، 1993 : 71) . ويرى البعض الاخر ان الرضا الوظيفي هو محصلة عناصر الرضا التي يتصور الفرد ان يحصل عليها من عمله في صورة اكثر تحديدا (صقر ، 1990 : 1971) وهناك تعريف اخر للرضا الوظيفي وهو الشعور النفسي بالقناعة و الارتياح او السعادة لاشباع الحاجات و الرغبات و التوقعات مع العمل نفسه و محتوى بيئة العمل ومع الثقة و الولاء و الانتماء للعمل (نجيب : 1990 : 72) . بالرغم من اختلاف وجهات النظر في تحديد مفهوم الرضا الوظيفي الا انها تنصب على الاحساس النفسي لدى الفرد تجاه عمله سواء كان هذا الاحساس ايجابيا او سلبيا .

ب- العوامل المؤثرة في الرضا الوظيفي

يمكن تصنيف العوامل المؤثرة في الرضا الوظيفي الى المجموعات التالية (عبد الباقي ، 2004 : 174 - 176) .

1- مجموعة العوامل الشخصية

وهذه العوامل مرتبطة بالشخص نفسه ويمكن تقسيمها الى الاتي :

أ- عوامل تتعلق بقدرات العاملين ومهاراتهم و التي يمكن قياسها بتحليل خصائصها وسماتها مثل السن و التعليم والمستوى الوظيفي .

ب-عوامل تتعلق بمستوى الدافعية لدى الفرد ومدى تاثير دوافع العمل لدى الفرد.

2- العوامل المرتبطة بظروف العمل : وبيئة العمل داخل المنظمة التي يعمل الفرد بها مثل الضوء والرطوبة ، و التهوية ، و الاتربة ونظام فترات الراحة و العمل .

3- العوامل المتعلقة بالوظيفة او العمل

وقد تكون هذه العوامل مرتبطة بتصميم الوظيفة ومدى تناسب الواجبات الخاصة بالوظيفة مع قدرات وامكانيات الشخص وميوله . وقد ترتبط بمدى اشباع الوظيفة لحاجات الفرد من حيث النظرة الاجتماعية لشاغل الوظيفة ، والمستوى الاداري للوظيفة.

4- العوامل المتعلقة بنمط الاشراف و الادارة

وتتعلق هذه العوامل بطرق الاشراف و الادارة ومدى توافر العلاقات الانسانية بين الرؤساء و المرؤوسين حيث يجب ان تسود العلاقات الاجتماعية و النفسية الجيدة بين الرئيس و المرؤوسين .

5- العوامل المرتبطة بتنظيم العمل داخل المنظمة وهذه تشمل اللوائح و النظم التي تطبقها المنظمة ، نضم الاتصال داخل المنظمة و الاجراءات المتبعة في العمل ، والتسهيلات و التجهيزات التي توفرها المنظمة .

6- العوامل البيئية وهذه العوامل تتعلق بالبيئة التي نشأ فيها الفرد ، فهو عضو في اسرة معينة ، ويرتبط بجماعات و زملاء داخل العمل ، وتشمل ايضا كافة الجوانب الثقافية في المجتمع .

7- العوامل المرتبطة بالامان الوظيفي و الاجر وفرص الترقية : وهذه العوامل تشمل العناصر المتعلقة بتأمين مستقبل الموظف و الاستقرار الوظيفي ومقدار الاجر الذي يحصل عليه الموظف ومدى تلبية الحاجات الشخصية وتناسبه مع نوع العمل الذي يؤديه الموظف .

ج- ابعاد الرضا الوظيفي

يمكن تحديد ابعاد الرضا الوظيفي بالنقاط التالية (عبد الخالق : 1982 : 25):

- 1- الرضا عن سياسات العمل في المنظمة وتشمل سياسات الاجور و المكافآت و المشاركة في عملية اتخاذ القرار الخ .
- 2- الرضا عن علاقات العمل و العلاقات مع الاخرين في محيط العمل .
- 3- الرضا بالعمل ذاته .

المبحث الثاني : الابداع التقني

أ- مفهوم الابداع و الابداع التقني

يشير مفهوم الابداع الى انه تطبيق لافكار جديدة (Koontz , et.al . 1988 : 401) وينظر (العامري ، 2002 : 84) الى ان الابداع ماهو الا تطوير وتعديل لكثير من الاساليب والاجراءات وطرق العمل . ويشير (السعد وعبد السادة، 2003 : 71) الى ان الابداع فكرة جديدة تتمثل بصيغة منتج جديد او عملية جديدة او طرق عمل او نظام يسهم يرفع كفاءة الشركة باتجاه انجاز اهدافها . ويرى (stone , et. al , 1996 : 426) الى ان الابداع هو ترجمة الافكار الجديدة الى منتج جديد او عملية جديدة او طريقة جديدة للانتاج . اما بالنسبة لمفهوم الابداع التقني فقد يشير (musser , 1985 : 16) الى انه مفهوم يتضمن تطوير لمنتجات قائم ، في حين يرى (Tuow , 1990 : 183) ان الابداع التقني وفق معيار المخرجات يصنف الى ابداع المنتج وابداع العملية . ويشير (subramanain Nilakauta , 1997 : 637) الى ان الابداع التقني يتضمن تقديم منتج جديد او تطوير منتج قائم او ادخال عناصر جديدة في عملية الانتاج . وينظر الى ان الابداع التقني يتضمن ابداع منتج وابداع عملية جديدة (www.Ofat.gove.94).

ب- معوقات الابداع التقني

يمكن ايراد بعض معوقات الابداع التقني في النقاط التالية (العامري ، 2002 : 97) ، (Subrama ,et.al :1996 : 636)

- 1- قلة الوقت المخصص لمشاريع الابداع التقني .
- 2- الصعوبات المالية .
- 3- صعوبات تكييف النظم الانتاجية الحالية.
- 4- التشريعات و القواعد والضوابط الخارجية التي تؤثر على الشركة .
- 5- الظروف الاقتصادية العامة التي يمر بها القطاع الذي نعمل به الشركة .
- 6- عدم اقتناء الزبائن للمنتوج الجديد .
- 7- قلة الدعم المقدم من قبل الادارة العليا لمشاريع الابداع والمبدعين .

ج- عوامل الابداع التقني الناجح

يمكن الاشارة الى عوامل الابداع التقني الناجح في النقاط التالية (العامري : 2002 : 97) .

- 1- كفاية الموارد
- 2- دعم الادارة العليا
- 3- الالات و التجهيزات و الحواسيب.
- 4- علاقات وثيقة بين الجامعات ومراكز البحث العلمي .
- 5- المردود المالي المتوقع من الابداع .

المبحث الثالث / منهجية الدراسة

أولا : مشكلة الدراسة

ان المنظمات المبدعة هي في ذاتها نتيجة ابداع افرادها وان افرادها يتاثرون بما يحيط بهم من عوامل تؤثر في سلوكهم المنظم وان عملية حصر وتحديد هذه العوامل اصبح امرا حتميا لكي تتمكن المنظمة من تحقيق اهدافها لذا جاء هذا البحث كمحاولة للإجابة على التساؤل المتعلق بمدى العلاقة بين الرضا الوظيفي والابداع التقني الذي يتمثل نشاط المنظمة الابداعي.

ثانيا: أهمية الدراسة

يعد الرضا الوظيفي و الابداع التقني من الظواهر التي تمثل شريان الحياة و العصب الحساس في كيان المنظمات خاصة وان بلدنا يعيش في ظروف استثنائية سببتها مجموعة عوامل التي اثرت بجموعها على نواحي الحياة الاقتصادية والاجتماعية و النفسية الامر الذي يستوجب رصد هذه الظواهر و التعرف على مستويات كل منهما وعلاقة بعضها ببعض الآخر .

ثالثا: هدف الدراسة

يهدف البحث الى قياس الظواهر السلوكية (الرضا الوظيفي ، الابداع التقني) لعينة من موظفي معمل نسيج الديوانية وبيان نوع العلاقة بينهما ، وابرار دور المتغيرين على المستوى التطبيقي و الاكاديمي و الخروج بمجموعة من التوصيات التي من شأنها ان تعزز دور الرضا الوظيفي و الابداع التقني للمنظمات .

رابعاً: فرضيات الدراسة

تنطلق الدراسة من فرضيتين رئيسيتين مفادهما:

أ- الفرضية الرئيسية الاولى :

" هناك علاقة ذات دلالة احصائية بين الرضا الوظيفي و الابداع التقني .
وتنطلق منها الفرضيات الفرعية الاتية :

- 1- هناك علاقة ذات دلالة احصائية بين الرضا عن نظم التحفيز والابداع التقني.
- 2- هناك علاقة ذات دلالة احصائية بين الرضا عن علاقات العمل و الابداع التقني .
- 3- هناك علاقة ذات دلالة احصائية بين الرضا عن العمل ذاته و الابداع التقني.

ب- الفرضية الرئيسية الثانية:

(وجود تأثير ذو دلالة احصائية بين الرضا الوظيفي و الابداع التقني) وتنطلق منها الفرضيات الفرعية الاتية:

- 1- وجود تأثير ذو دلالة احصائية بين نظم التحفيز و الابداع التقني.
- 2- وجود تأثير ذو دلالة احصائية بين علاقات العمل والابداع التقني .
- 3- وجود تأثير ذو دلالة احصائية بين الرضا عن العمل ذاته والابداع التقني .

خامساً: متغيرات الدراسة

أ- المتغير المستقل: ويتمثل الفقرة اولا(الرضا عن نظم التحفيز) بما تحوي من اسئلة (X_5, X_4, X_3)
(X_2, X_1) والفقرة ثانيا (الرضا عن علاقات العمل) بما تحوي من اسئلة ($X_{10}, X_9, X_8, X_7, X_6$)

والفقرة ثالثا (الرضا عن العمل ذاته) بما يحتوي من اسئلة ($X_{15}, X_{14}, X_{13}, X_{11}$) .

ت- المتغير المعتمد : ويشمل الاسئلة المتعلقة (بالابداع التقني) بما يحتوي من المتغيرات

($Y_{10}, Y_9, Y_8, Y_7, Y_6, Y_5, Y_4, Y_3, Y_2, Y_1$)

سادساً : مجتمع الدراسة

يشمل المجتمع قيد الدراسة ، معمل نسيج الديوانية في محافظة القادسية .

سابعاً: عينة الدراسة وسبب اختيارها

أستطلعت الدراسة اراء (80) موظفا يختلفون من حيث الخبرة و الاختصاص و العمر والجنس ، اذ تم توزيع (80) استمارة استبانة ، حرص الباحث على استرجاعها جميعا، اما عن سبب اختيار

العينة فقد تم اختيار (80) موظف من مسؤولي الخطوط الانتاجية و الوحدات الادارية حصرا لكونهم اكثر تحملا للمسؤولية واكثر دراية بامور العمل اليومي.

ثامنا: خصائص العينة

يختلف افراد العينة من حيث الخبرة و الاختصاص و العمر و الجنس و التحصيل العلمي لذا سيقوم الباحث بوضع جدول لكل خاصية من هذه الخصائص وكالاتي :

أ- الجنس

جدول (1)

توزيع افراد العينة حسب الجنس

الجنس	التكرار	النسبة
ذكر	55	% 69
انثى	25	% 31
المجموع	80	% 100

ب- الحالة الاجتماعية

جدول (2)

توزيع افراد العينة حسب الحالة الاجتماعية

الحالة الاجتماعية	التكرار	النسبة
متزوج	65	% 81
غير متزوج	15	% 19
المجموع	80	% 100

ج- العمر

جدول (3)

توزيع افراد العينة حسب العمر

العمر	التكرار	النسبة
20 فأقل	10	% 12.5
21 - 30	20	% 25
31 - 40	20	% 25
41 - 50	20	% 25
51 فأكثر	10	% 12.5
المجموع	80	% 100

د - سنوات الخبرة في العمل

جدول (4)
توزيع افراد العينة حسب الخبرة

النسبة	التكرار	مدة الخبرة
% 18.5	15	5 فأقل
% 25	20	10-5
% 44	35	15-10
% 12.5	10	20 - فأكثر
% 100	80	المجموع

تاسعا : اسلوب الدراسة

تم الاعتماد على الاساليب التالية في اعداد الدراسة :

- 1- الاعتماد على الكتب و المقالات والدوريات في استعراض المفاهيم النظرية للدراسة .
- 2- استخدام اسلوب الاستبانة في جمع البيانات عن الرضا الوظيفي والابداع التقني .
- 3- استخدام اسلوب المتوسط الحسابي و الانحراف المعياري وتحليل الانحدار لتحليل ، واقع استجابة عينة الدراسة عن اسئلة الاستبانة وتحليل طبيعة العلاقة بين الرضا الوظيفي و الابداع التقني .

الفصل الثاني

تحليل متغيرات الدراسة و اختبار فرضياتها

أولاً: تحليل متغيرات الدراسة

أ- عرض النتائج الخاصة باجابات عينة الدراسة عن المتغيرات المستقلة وكالاتي:

1- الرضا عن نظم التحفيز :

يشير الجدول (5) الى الفقرات الخاصة بالرضا عن نظم التحفيز الى ابعاد الرضى الوظيفي لدى الافراد العاملين في معمل نسيج الديوانية ، اذ يتضح من الجدول (5) ان الفقرة (2) التي تشير الى (تمنح الادارة مكافآت مادية نتيجة للجهود الاضافية) قد حصلت على اعلى وسط حسابي بلغ (

4.16) وبانحراف معياري (1.027) ذلك يرجع الى القوانين و التعليمات التي تحفظ حقوق الفرد العامل من جهة ومن جهة ثانية دور نقابات العمال الايجابي ، في حين حصلت الفقرة (5) التي تشير الى (اشراك الادارة العاملين في وضع سياسات الحوافز) على اقل وسط حسابي بلغ (2.24) وبانحراف معياري (1.164) ويرجع ذلك الى فلسفة الادارة العليا في احكام قبضة اليد على نظام الاجور والحوافز و الترقيات .

جدول رقم (5)

الايوساط الحسابية و الانحرافات المعيارية لاجابات افراد العينة حول الرضا عن نظم التحفيز

الفقرات	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري
1- المكافئة التي حصل عليها نتيجة التمييز في ادائي مرضيه .	3.48	1.024
2- تمنح الادارة مكافاة نتيجة للجهود الاضافية .	4.16	1.027
3- نظام الحوافز المعمول فيه يشجعني على انجاز العمل وبرغبة .	3.32	1.029
4- الراتب الذي حصل عليه موازي للجهود التي ابذلها في العمل .	3.24	1.052
5- تشترك الادارة العاملين في وضع سياسات الحوافز .	2.24	1.164

2- الرضا عن علاقات العمل

يتضح من خلال الجدول (6) الفقرات الخاصة باجابات افراد العينة حول الرضا عن علاقات العمل ، اذ يظهر في الجدول (6) ان الفقرة (9) التي تشير الى (ارتبط مع زملائي بعلاقات صداقة وتعاون في العمل) قد حصلت على اعلى وسط حسابي بلغ (4.95) وبانحراف معياري (0.802) ويرجع ذلك الى مدة العمل الطويلة و المتابعة الانسانية لكافة الافراد العاملين في المعمل ، في حين حصلت الفقرة (8) التي تشير الى (يشكرني رئيسي المباشر في القرارات التي تخص مشكلات العمل) على اقل وسط حسابي (3.66) وبانحراف معياري (0.369) ويرجع ذلك الى تمسك الادارة العليا باتخاذ القرارات وحل المشكلات التي تواجه تلك القرارات .

جدول رقم (6)
الاوراط الحسابية والانحرافات المعيارية لاجابات افراد العينة حول الرضا عن علاقات العمل

الفقرات	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري
6- يسود التعاون و الثقة بيني وبين رئيسي المباشر .	3.85	0.888
7- يتبنى رئيسي المباشر مبدا الصراحة في مناقشة مشاكل العمل .	3.90	1.066
8- شكرني رئيسي المباشر في القرارات التي تخص مشاكل العمل.	3.66	0.369
9- ارتبط مع زملائي بعلاقات صداقة وتعاون في العمل.	4.90	0.802
10- أحظى بالاحترام والتقدير من قبل الادارة.	3.97	0.719

3- الرضا عن العمل ذاته :

يشير الجدول (7) الى الفقرات الخاصة باجابات افراد عينة الدراسة حول الرضا عن العمل ذاته ، اذ يظهر في الجدول (7) ان الفقرة (13) التي تشير الى (اشعر بالارتياح في المكان الذي امارس عملي فيه) قد حصلت على اعلى متوسط حسابي (4.02) وبانحراف معياري (0.839) ويرجع ذلك العلاقات الجيدة بين الافراد العاملين وحسهم العالي بالمسؤولية ، في حين حصلت الفقرة (11) على اقل وسط حسابي (3.93) وبانحراف معياري (0.831) ويرجع ذلك الى عدم الاهتمام من قبل الادارة العليا بمبدا وضع الرجل المناسب في المكان المناسب بما يتلائم واختصاصات ومؤهلات كل فرد عامل.

جدول رقم (7)
الاوراط الحسابية و الانحرافات المعيارية لاجابات أفراد العينة حول الرضا عن العمل ذاته

الفقرات	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري
11- تتوافق الوظيفة المناطة بي مع اختصاصي العلمي وقدراتي العملية.	3.43	0.831
12- العمل الحالي يمنحني فرصة للحصول على الخبرة اللازمة للتقدم	3.76	0.663

الوظيفي.		
13- اشعر بالارتياح في المكان الذي امارس عملي فيه.	4.02	0.839
14- تقوم الادارة وبشكل مستمر في تعديل مكان العمل حسب حاجة الفرد .	3.78	0.768
15- معايير الترقية المعتمدة جيدة وموضوعية .	3.76	0.778

ب- عرض النتائج الخاصة باجابات عينة الدراسة عن المتغيرات المعتمدة وكالاتي:

1- الابداع التقني :

يشير الجدول (8) الى الفقرات الخاصة بالابداع التقني اذ يتضح من خلاله ان الفقرة (10) و التي تشير الى (تمكن المعمل من تحقيق تخفيضات كبيرة في تكاليف الانتاج) قد حصلت على اعلى وسط حسابي بلغ (4.20) وبانحراف معياري (0.193) ويرجع ذلك الى زيادة منافذ التوزيع و ايصال منتجات العمل الى قاعدة جماهيرية عريضة ، في حين حصلت الفقرة (13) على اقل وسط حسابي بلغ (2.22) وبانحراف معياري (1.162) ويرجع ذلك الى فلسفة الادارة العليا من جهة ومن جهة ثانية صعوبة تفعيل هذه الافكار الابداعية من الافراد العاملين لامتلاكهم انطباع سواء عملوا ام لو يعملوا فالاجر ثابت .

جدول رقم (8)

الايوساط الحسابية و الانحرافات المعيارية لاجابات افراد العينة حول الابداع التقني

الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	الفقرات
1.044	3.44	1- تمتلك ادارة المعمل معلومات عن مخرجات التطور التقني وكيفية استخدامها بشكل يسهم في تقديم افكار جديدة لانتاج منتوج جديد .
1.029	3.32	2- تم استخدام مادة اولية منتجة محليا بدلا من المستورد لأول مره في الانتاج.
1.052	3.24	3- ادخلت تغيرات جذرية في طريقة اداء العاملين .

		4- يعمل المعمل على تقديم منتج جديد لم يسبق انتاجه .
1.027	4.16	5- يسعى العاملين على امتلاك القدرات و المهارات وتطويرها وتوظيفها في مجال انتاج افكار الانتاج منتج جديد.
1.066	3.95	6- يقوم المعمل بتقديم الدعم المستمر لمشاريع البحث والتطوير لتقديم منتج جديد.
1.746	3.85	7- تم اجراء تعديلات على نوعية بعض المواد الاولية الداخلة في الانتاج.
1.108	3.67	8- تم الاعتماد على الاساليب العلمية كبخوث العمليات واسلوب بيرت وشجرة القرارات في مختلف نشاطات العملية الادارية .
0.839	4.02	9- تم الوصول الى نتائج مختبرية و كنتم السباقين في الحصول عليها لزيادة كفاءة المواد والعمليات و المنتجات.
0.913	4.20	10- تمكن المعمل من تحقيق تخفيضات كبيرة في تكاليف الانتاج.
0.719	3.97	11- يحرص المعمل دائما على دعم الافكار الابداعية التي يطرحها العاملين فيها .
0.831	3.43	12- تضع ادارة المعمل في حساباتها تحمل المخاطر في تبني الافكار الابداعية الجديدة.
1.162	2.22	13- تسعى ادارة المعمل الى نشر ثقافة الابداع بين منتسبيها .
1.012	3.80	14- تخصص ادارة المعمل المبالغ اللازمة لوضع الافكار الابداعية موضع التنفيذ.

ثانيا: اختبار فرضيات الدراسة

أ- الفرضية الرئيسية الاولى : (هناك علاقة ذات دلالة احصائية بين الرضا الوظيفي و الابداع التقني) سيتم اختبار فرضيات الدراسة للتعرف على طبيعة العلاقة بين مؤشرات الرضا الوظيفي و الابداع التقني طبقا لاداء افراد عينة الدراسة و لاجل تحقيق ذلك سيتم هنا استخدام معامل (Person) للارتباط للتعرف على طبيعة العلاقة فيما بين المتغيرات .

1- الفرضية الفرعية الاولى :
(هناك علاقة ذات دلالة احصائية بين الرضا عن نظم التحفيز و الابداع التقني)

جدول رقم (9)
العلاقة بين مؤشرات الرضا الوظيفي و الابداع التقني

المتغير المستقل	المتغير المعتمد
الابداع التقني	R
الرضا عن نظم التحفيز	0.920
الرضا عن علاقات العمل	0.945
الرضا عن العمل ذاته	0.943

تشير نتائج اختبار العلاقة بين الرضا عن نظم التحفيز والابداع التقني التي يوضحها الجدول رقم (9) الى ان قيمة الارتباط بين الرضا عن نظم التحفيز والابداع التقني كانت (0.920) وهي علاقة قوية موجبة ، ولغرض اختبار معنوية هذه العلاقة باستخدام (t. test) نجد ان (t) المحسوبة (16.400) وعند مقارنتها مع (t) الجدولية بدرجة حرية (n - 2) وبمستوى ثقة (95%) و التي بلغت (1.711) وهي اقل من المحسوبة وهذا يعني وجود علاقة معنوية مابين الرضا عن نظم التحفيز والابداع التقني مما يعني قبول الفرضية الفرعية الاولى .

2- الفرضية الفرعية الثانية:-

(هناك علاقة ذات دلالة احصائية بين الرضا عن علاقات العمل والابداع التقني) تشير نتائج الاختبار الى ان قيمة الارتباط بين الرضا عن علاقات العمل و الابداع التقني التي يظهرها الجدول رقم (9) كانت (0.945) وهي علاقة قوية موجبة و لغرض اختبار معنوية هذه العلاقة باستخدام (t- test) نجد ان (t) المحسوبة كانت (13.865) وعند مقارنتها مع (t) الجدولية بدرجة حرية (n-2) وبمستوى ثقة (95%) التي بلغت (1.711) وهي اصغر من (t) المحسوبة وهو مما يدل على وجود علاقة معنوية بين الرضا عن علاقات العمل والابداع التقني ، مما يعني قبول الفرضية الفرعية الثانية .

3- الفرضية الفرعية الثالثة :

(هناك علاقة ذات دلالة احصائية بين الرضا عن العمل ذاته و الابداع التقني كانت (0.946) ولغرض اختبار (13.543) وعند مقارنتها مع (t) الجدولية بدرجة حرية (N- 2) وبمستوى ثقة (95%) التي بلغت (1.771) فهي اصغر من (t) المحسوبة ، وهذا يعني قبول الفرضية مما يدل على وجود علاقة معنوية بين الرضا عن العمل ذاته وبين الابداع التقني .

ب- الفرضية الرئيسية الثانية: (هناك تأثير ذو دلالة احصائية بين الرضا الوظيفي و الابداع التقني)

جدول رقم (10)

تأثير مؤشرات الرضا في تحقيق الابداع التقني

متغير مستقل	متغير تابع	R^2	F المحسوبة	F الجدولية	نوع العلاقة
الرضا عن نظم التحفيز	(الابداع التقني)	0.980	240.520	2.866	معنوية
الرضا عن علاقات العمل		0.778	17.553	2.8661	معنوية
الرضا عن العمل ذاته		0.912	248.957	4.279	معنوية

1- الفرضية الفرعية الاولى :

(هناك تأثير ذو دلالة احصائية بين نظم التحفيز و الابداع التقني)
اذ يلاحظ من الجدول رقم (10) ان قيمة $F = (240.520)$ المحسوبة قد كانت بين المتغيرات المستقلة و المتغير المعتمد اكبر بكثير من $F = (2.866)$ الجدولية وهو مما يدل على ان اثر مؤشر نظم التحفيز على الابداع التقني كان معنويا .

كذلك نجد ان R^2 معامل التحديد قد بلغت (980 %) وهذا يعني ان درجة مساهمة المتغيرات المستقلة الممثلة (نظم التحفيز) في طبيعة التغيرات الحاصلة في المتغير المعتمد (الابداع التقني) كانت عالية . لذا فان تقدم يظهر لنا صحة هذه الفرضية الفرعية.

2- الفرضية الفرعية الثانية :

(هناك تأثير ذو دلالة احصائية بين علاقات العمل و الابداع التقني)
يلاحظ من الجدول رقم (10) ان قيمة F (المحسوبة قد كانت في المتغيرات المستقلة و المتغير المعتمد اكبر من $F=2.866$ الجدولية و هو مما يدل على ان اثر مؤشر (علاقات العمل) في (الابداع التقني) كان معنويا. كذلك نجد ان R^2 معامل التحديد قد بلغت (0.778) وهذا يعني ان درجة مساهمة المتغيرات المستقلة المتمثلة بمؤشرات (علاقات العمل) في طبيعة التغيرات الحاصلة في المتغير المعتمد (الابداع التقني) كانت عالية ، حيث انها بلغت (77%) ان ما تقدم يظهر لنا صحة الفرضية الفرعية الثانية في معمل نسيج الديوانية .

3- الفرضية الفرعية الثالثة :

(هناك تأثير ذو دلالة احصائية بين الرضا عن العمل ذاته و الابداع التقني)
اذ يبين الجدول رقم (10) ان قيمة F (المحسوبة قد كانت في المتغيرات المستقلة و المتغير المعتمد اكبر من $F = 4.279$) وهو مما يدل على ان مؤشر (الرضا عن العمل ذاته) في (الابداع التقني) كان معنويا . كذلك نجد ان R^2 معامل التحديد قد بلغت (0.9127) وهذا يعني ان درجة مساهمة المتغيرات المستقلة المتمثلة بمؤشرات (الرضا عن العمل ذاته) في طبيعة التغيرات الحاصلة في المتغير المعتمد (الابداع التقني) كانت عالية ، حيث انها بلغت (91%) ان ماتقدم يظهر لنا صحة الفرضية الفرعية الثالثة في معمل نسيج الديوانية .

الفصل الثالث الاستنتاجات والتوصيات

أولاً: الاستنتاجات

- من خلال قياس وتحليل كل من الرضا الوظيفي والإبداع التقني تم التوصل إلى الآتي :
- 1- هناك علاقة مابين الرضا عن العمل تضم التحفيز و الإبداع التقني وبنسبة (0.945) وهذه العلاقة ايجابية ومعنوية .
 - 2- هناك علاقة مابين الرضا عن علاقات العمل والإبداع التقني وبنسبة (0.945) وهذه العلاقة ايجابية و معنوية .
 - 3- هناك علاقة مابين الرضا عن العمل ذاته و الإبداع التقني حيث كانت F المحسوبة لكلا الأبعاد الثلاثة أكبر من F الجدولية وان ضم (R^2) هي في حدودها العليا .
 - 4- هناك تأثير للرضا الوظيفي على الإبداع التقني حيث كانت F المحسوبة لكلا الأبعاد الثلاثة أكبر من F الجدولية وان قيم (R^2) هي في حدودها العليا.

ثانياً: التوصيات

- 1- ضرورة العمل وبشكل متواصل على الاهتمام بالعنصر البشري كونه يشمل أهم عنصر من عناصر العمل .
- 2- العمل على تعزيز الجوانب الإيجابية المتمثلة بالأبعاد الثلاثة التي شملتها الدراسة و التي كان لها علاقة وتأثير في الإبداع التقني.
- 3- القيام بدراسة أخرى مشابهة تأخذ عينة أكبر من الموظفين لغرض تعزيز نتائج الدراسة .
- 4-حث الجهات العليا على ضرورة الاهتمام بالجانب الإنساني للعاملين وتحقيق طموحاتهم و رغباتهم .
- 5- ضرورة توفير السبل الكفيلة التي تدفع العاملين للإبداع والاستماع لمشاكلهم وطروحاتهم واخذها بالحسبان.
- 6- ضرورة تنسيق مراكز البحث العلمي و الجامعات لتوطيد علاقات العمل من أجل النهوض بواقع العمل ورفد المعمل بمختلف البحوث في مجال الإبداع التقني .
- 7- ضرورة صقل صورة الإبداع التقني أولاً لدى إدارة المعمل وإيمانها بهذا المتغير وبالتالي انعكاسه تلقائياً على الأفراد العاملين .