

تأثير جودة حياة العمل على الإبداع الوظيفي

بحث استطلاعي لآراء عينة من التدريسيين في – كلية الإدارة والاقتصاد- جامعة كربلاء (*).

The impact of the Quality of work life on Employees innovation of teachers at the faculty of Administration and Economics–university of Karbala.

الباحث محمد علي محمد صالح
Researcher Muhammad Ali Muhammad
جامعة كربلاء/ كلية الإدارة والاقتصاد
Salihali772@gmail.com

أ.د ميثاق هاتف عبدالسادة الفتلاوي
Prof. Dr. Mithaq Abdel Sada Al-Fatlawi's
جامعة كربلاء/ كلية الإدارة والاقتصاد
meethaq.Hatif@uokerbala.edu.iq

المخلص

هدف البحث بصورة أساسية 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 أجل تحقيق أهداف 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 أهداف البحث، وتم اعتماد الاستبانة كأداة رئيسية لجمع البيانات من عينة من التدريسيين في (كلية الإدارة والاقتصاد / جامعة كربلاء). إذ كان مجتمع البحث مكون من (127) فرد، سحبت منه عينة بلغ حجمها (97) فرداً يمثلون هيئة 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) للوصف 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 الإبداع الوظيفي) وبناءً على تلك الاستنتاجات قدم الباحثان مجموعة من التوصيات كانت أبرزها ان على إدارة الكلية قيد البحث العمل لتوفير البيئة المادية والمناخ التنظيمي الملائم للتدريسيين من قبل إدارة الكلية من حيث سعة المكان والشعور بالأمان والهدوء اثناء العمل فضلاً عن الجوانب الإيجابية الأخرى وخاصة فيما يتعلق بتعزيز الموارد والقدرات التي تُعد عناصر تنظيمية لا غنى عنها في تحقيق الابداع الوظيفي.

الكلمات المفتاحية: جودة حياة العمل، الابداع الوظيفي، كلية الإدارة والاقتصاد/ جامعة كربلاء.

Abstract

The aim of the research is mainly to determine the nature of the correlation and influence relations between the quality of work life and the employees innovation of the workers, as the main problem of the research revolves around the intellectual debate of researchers about the nature of relationships to the variables within an intellectual level that clarifies the nature of scientific differences between researchers about research variables and their implications for the College of Administration and Economics / University of Karbala through a group of questions based on the researcher's perceptions, the most important of which is, what is the effect of the quality of work life in its dimensions on employees innovation? In order to achieve the research objectives, a hypothetical diagram was designed that clarifies the nature of the relationship between the variables of the current research. A set of hypotheses were built to identify the level and nature of the impact between the quality of work life and employee's innovation in the College of Business and Economics / University of Karbala to achieve the research objectives, and the questionnaire was adopted as a main tool to collect data from a sample of teachers at (College of Administration and Economics / University of Karbala). As the research community consisted of (127) individuals, a sample of (97) individuals was withdrawn from them, representing the faculty in the college under consideration. The current research used the statistical package (Smart PLS v.3) to arrive at the related results, the most important of which are (stability of internal validity, index stability, convergent validity, and discriminatory validity) to test the reliability and validity of the scale, and (the arithmetic mean, standard deviation, relative importance, The level of the answer, the ordinal significance) of the statistical description and (the correlation coefficient – Pearson, the equation of the structural modeling in the Smart PLS program. To test the direct hypotheses and the effect) as well as using the (Excel) program.

The research reached a set of conclusions, the most important of which is (there is an effect of the quality of work life on job creativity) and based on these conclusions the researchers presented a set of recommendations, the most prominent of which was that the college administration under discussion should work to provide the physical environment and the appropriate organizational climate for the teaching by the college administration in terms of the capacity of the place The feeling of safety and calm at work, as well as other positive aspects, especially with regard to enhancing resources and capabilities, which are organizational elements indispensable in achieving employees innovation.

Key words: Quality of Work Life, employee's innovation, College of Management and Economics / University of Karbala.

المقدمة:

إن العالم اليوم يشهد الكثير من التعقيدات الفكرية والاجتماعية والاقتصادية والاختلافات في الرؤى والثقافات. فضلاً عن التوسعات الكبيرة للمنظمات وتحويلها من النشاطات المحلية والإقليمية الى النشاطات العالمية، الامر الذي تحتاج فيه هذه المنظمات الى الكثير من الموارد البشرية. ومن هذه المنظمات ما يعد راس المال البشري هو مجرد آلةٍ تعمل ويجب استغلالها لتحقيق أهداف المنظمات المادية دون الاهتمام بالأبعاد الإنسانية للأفراد. ومنها ما هي على العكس من هذا الفكر إذ يؤمن بأن رأس المال البشري هو الأهم في المعادلة الاقتصادية وفي نجاح منظماتهم واستمراريتها وتحقيق الميزة التنافسية لها. وتحت ظل هذا الفكر كان من الضرورة للمنظمات التفكير بكيفية إتباع الأساليب التنظيمية الحديثة التي من شأنها رفع المردودات للعاملين المادية منها والنفسية، إذ أن تنظيم برامج من قبل المنظمات لتحسين بيئة العمل تُعد من أولويات الإنتاج الإبداعي لدى الموظفين لان جودة حياة العمل والتي تهدف الى الرضا الوظيفي ورفاهية العاملين مع تحقيق التوازن بين الحياة العملية والشخصية تحت ظروف عمل آمنة وصحية وانخفاض الاجهاد سيحقق الابداع الوظيفي.

المبحث الأول: منهجية البحث

يُعرضُ هذا المبحث الخطوات الأساسية لمنهجية البحث الحالي وفقاً للفقرات الآتية:

1. مشكلة البحث: يعبر الابداع الوظيفي عن بناء متعدد الابعاد وشامل يعكس جميع السلوكيات التي يمكن للموظفين عن طريقها المساهمة في خلق الابداع (De Jong & Hartog,2007:43) الا أن نطاق الفهم لماهية الابداع الوظيفي ومستوياته لا زال مجالاً قابلاً للتفسير والتأويل سواء من حيث البناء المفاهيمي ونتائجه (Harar et al.,2016:496) أو من حيث القياس والوصف (Lukes & Stephan,2017:2) مما يخلق حيزاً فكرياً يتيح للباحثين الخوض في دراسته لغرض إيجاد نقاط التقارب وخلق إطار عام يمكن عن طريقه تشخيص الابداع الوظيفي. وكما احتل النقاش عن جودة حياة العمل أهمية كبيرة بين أوساط الباحثين والمهتمين وأصحاب المهن كونه ضرورة أساسية لتحقيق الرفاه الوظيفي وانعكاساته على مجالات العمل المختلفة الا انه بنفس الوقت يحمل في طياته كلفة إضافية والتزامات تضاف على المنظمات وأصحاب العمل (Leitao et al.,2019:1). كما أشار العديد من الباحثين الى ضرورة التوسع بدراسة معايير جودة حياة العمل سواء على مستوى المنظمات الحكومية والمنظمات الخاصة وقياسها عن طريق المقابلات المهيكلة الى جانب الاستبانة فضلاً عن دراستها مع متغيرات أخرى للوقوف على نوع العلاقات والتأثيرات المحتملة (Lewis,2019:126-127).

في حين تمثلت المشكلة التطبيقية للبحث بالفجوة ما بين الفهم الفكري للمتغيرات والواقع الميداني للكلية قيد البحث، إذ تعاني الجامعات في العراق بشكل عام وكلية الإدارة والاقتصاد قيد البحث من عدة مشاكل منها على مستوى موقعها وتصنيفها العلمي على المستوى الإقليمي والعالمي، إذ لا يخفى على المتتبع أن الكلية قيد البحث في جامعة كربلاء لم تحصد مركزاً ضمن التصنيف العالمي وهذا بحد ذاته يتطلب الدراسة والفهم الأفضل للأسباب التي أدت الى ذلك ومحاولة وضع الحلول الملائمة، فضلاً عن وجود مشاكل أخرى. وبهدف تحديد طبيعة المشكلة ضمن الحيز القابل للبحث طرحت مجموعة من التساؤلات وهي: -

- 1- ما مستوى توافر جودة حياة العمل في كلية الإدارة والاقتصاد /جامعة كربلاء؟
- 2- ما مستوى توافر الابداع الوظيفي لدى التدريسين في كلية الإدارة والاقتصاد/جامعة كربلاء؟
- 3- ما هو مستوى واتجاه علاقة الارتباط بين جودة حياة العمل والابداع الوظيفي في كلية الإدارة والاقتصاد/ جامعة كربلاء؟
- 4- ما هو مستوى واتجاه علاقة التأثير بين جودة حياة العمل والابداع الوظيفي في الكلية قيد البحث؟

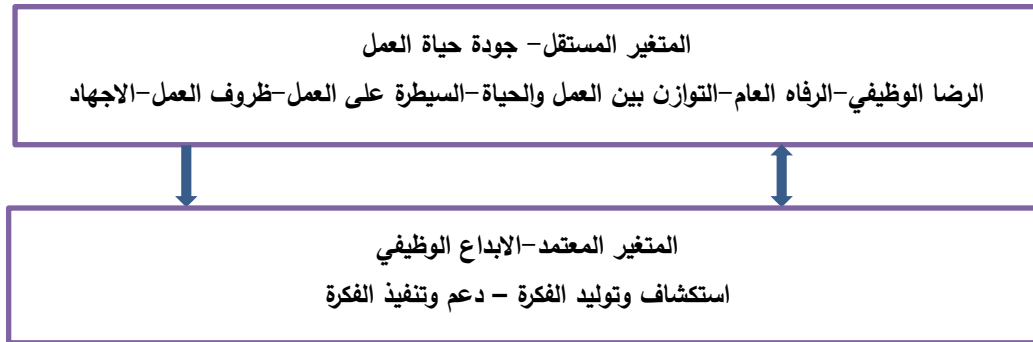
2. **أهمية البحث:** تتمثل الأهمية الفكرية للبحث في عدة جوانب منها أهمية متغيرات البحث ضمن الصعيد العلمي إذ أشار الباحثين الى أهمية جودة حياة العمل التي تُعد الأساس الذي يمكن ان يوفر الرفاهية للأفراد والصحة الجسدية والروحية والعمل المبدع في المنظمات (Barzegar,2012:2) كما يُعد الابداع في مكان العمل من المتطلبات المتزايدة الأهمية للأداء التنظيمي والنجاح والبقاء على المدى الطويل ، فالمنظمات تسعى دائماً لاستغلال أفكار ومقترحات موظفيها ، ولهذا فان عملية توليد الأفكار وتنفيذها تُعد مصدراً لتحقيق الميزة التنافسية (Stenberg,2017:2) .

كما تتعلق الأهمية التطبيقية للبحث بمحورين الأول يتعلق بمستوى تأثير الكلية قيد البحث في توليد المهارات والقدرات والامكانيات لدى الطلبة والتي تُعد المرتكز الأساسي في نجاح عمل المنظمات فضلاً عن مستوى تأثيرها الاكاديمي في المجال البحثي والعلمي على المستوى المحلي والإقليمي وبما ينعكس بالإيجاب على قطاعات الدولة المختلفة ، اما المحور الثاني من أهمية دراسة المتغيرات (جودة حياة العمل، والابداع الوظيفي) ضمن كلية الإدارة والاقتصاد /جامعة كربلاء إذ من الممكن ان تشكل هذه المتغيرات فلسفة عمل جديدة تعزز من توجهات الإدارة في الكلية نحو تحقيق افضل مستويات العمل والأداء والتعامل داخل الكلية ومع المستفيدين من خدماتها وبما يحقق الأهداف العامة للكلية والجامعة والوزارة.

3. **أهداف البحث:** يهدف البحث الحالي بشكل اساسي الى بيان (تأثير جودة حياة العمل على الابداع الوظيفي) عن طريق عينة من الافراد العاملين في كلية الإدارة والاقتصاد جامعة كربلاء، وبعد التعرف على مشكلة البحث وأهميتها يسعى البحث الحالي ل:

- أ- معرفة مدى جودة حياة العمل الذي يتمتع به التدريسين في كلية الإدارة والاقتصاد/جامعة كربلاء.
- ب- التعرف على مستوى إبداع التدريسين في كلية الإدارة والاقتصاد/جامعة كربلاء.
- ت- قياس مستوى واتجاه علاقة الارتباط بين جودة حياة العمل والابداع الوظيفي في كلية الإدارة والاقتصاد /جامعة كربلاء.
- ث- معرفة مستوى وحجم التأثير الذي تؤديه جودة حياة العمل في تعزيز الابداع الوظيفي في كلية الإدارة والاقتصاد /جامعة كربلاء.

4. **مخطط البحث:** بُني مخطط فرضي للبحث عن طريق علاقة التأثير والارتباط بين المتغيرات: (جودة حياة العمل، الابداع الوظيفي) ويوضح الشكل (1) المخطط الفرضي للبحث وكما يأتي: ا. المكون الأول لمخطط البحث (المتغير المستقل) يمثل جودة حياة العمل بأبعاده الستة هي (الرضا الوظيفي الرفاه العام، التوازن بين الحياة والعمل، السيطرة على العمل، ظروف العمل، الاجهاد في العمل). ب. المكون الثاني لمخطط البحث(المتغير المعتمد) يمثل الابداع الوظيفي ببعدين هما (استكشاف وتوليد الفكرة، دعم وتنفيذ الفكرة).



الشكل (1) المخطط الفرضي للبحث

5. فرضيات البحث: جرى صياغة فرضيتين رئيسيتين كآلاتي:

أ- الفرضية الرئيسية الأولى: (توجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين متغير جودة حياة العمل ومتغير الابداع الوظيفي).

ب- الفرضية الرئيسية الثانية: (يوجد أثر ذو دلالة إحصائية بين جودة حياة العمل بأبعاده ومتغير الابداع الوظيفي)

6. حدود البحث: تمثلت حدود البحث بالآتي:

أ- الحدود البشرية: تمثلت الحدود البشرية للبحث بالملاك التدريسي في كلية الإدارة والاقتصاد/جامعة كربلاء.

ب- الحدود الزمانية: تمثلت الحدود الزمانية لهذا البحث بالمدة التي شملت كتابة الإطار المنهجي والنظري والتطبيقي بين 2019/9/4 لغاية 2020/7/5.

ت- الحدود المكانية: كان اختيار كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة كربلاء لأجراء الجانب الميداني

7. مجتمع وعينة البحث: تضمن جميع الاساتذة في كلية الادارة والاقتصاد جامعة كربلاء والبالغ عددهم (127) في حين

كانت العينة المستهدفة (97) أستاذ، جرى توزيع الاستبانة عليهم إلكترونياً وكانت جميعها صالحة للتحليل الاحصائي.

وجرى تحديد عينة البحث بالطريقة القصدية وضمت (97) تدريسياً من كلية الإدارة والاقتصاد / جامعة كربلاء ولمختلف الألقاب العلمية وكما موضحة بالجدول (1).

جدول (1) وصف عينة البحث

سنوات الخدمة			التحصيل الدراسي		النوع الاجتماعي		الفئات العمرية								
31 فأكثر	25-21	20-16	15-11	10-6	5-1	د.	م.	أنثى	ذكر	61 فأكثر	51-41	41-31	31-25	25-30	
2	5	15	33	18	15	7	53	44	29	68	6	13	26	37	15

المصدر: اعداد الباحثان بالاعتماد على الاستبانة

يتبين من الجدول (1) أن نتائج خصائص افراد عينة البحث كآلاتي.

أ. النوع الاجتماعي: أن غالبية افراد عينة البحث هم من الذكور، إذ بلغت نسبتهم (70.1%) أي ما يعادل (68) فرداً، في حين بلغت نسبة الاناث (29.9%) أي ما يعادل (29) فرداً، مما يعني أن نسبة الذكور في الكلية قيد البحث أكثر من الضعف قياساً بالاناث.

ب. الفئة العمرية: اشارت النتائج في الجدول الى ان النسبة الأعلى كانت للفئة العمرية (31-40) إذ بلغت (38.1%) أي ما يعادل (37) من افراد عينة البحث، بينما كانت النسبة الأدنى للفئة العمرية (61 فأكثر) إذ بلغت (6.2%) أي ما يعادل (6) افراد من عينة البحث. أي ان الكلية تمتلك طاقة بشرية جيدة يمكن ان تعزز أداء الكلية إذا ما استخدمت بشكل صحيح.

ت. التحصيل الدراسي: إن معظم افراد العينة هم من حملة شهادة الدكتوراه إذ بلغت نسبتهم (54.6%) أي ما يعادل (53) فرداً، وكانت نسبة من حمل شهادة الماجستير (45.4%) أي ما يعادل (44) فرداً. وهذا مؤشر جيد يوضح مدى الفرص المتاحة لإكمال المسار العلمي للأساتذة.

ث. سنوات الخدمة: يتضح من نتائج الجدول (11) أن النسبة الأعلى لسنوات الخدمة (5-1) و (10-6) كانت (23.7%) أي ما يعادل (23) لكلٍ منهما، وان النسبة الأقرب للنسبة الأعلى كانت هي (15-11) والبالغة نسبتها (21.6%) أي ما يعادل (21) فرداً، وأن النسبة الأدنى لسنوات الخدمة (31 فأكثر) كانت (2.1%) أي ما يعادل فرديين فقط.

8. أدوات البحث: اعتمد الباحثان على ما يأتي:

- أ- **الإطار النظري:** إستحصل على المعلومات عن طريق مجموعة من الكتب والمجلات الاكاديمية المتخصصة والدوريات والرسائل والأطاريح وباللغتين العربية والأجنبية فضلاً الشبكة العالمية.
- ب- **الإطار التطبيقي:** اعتمد الباحثان على الاستبانة كأداة رئيسة في جمع البيانات الخاصة بالمتغيرات والتي جرى بناءها عن طريق مقاييس ذات دقة وموثوقية وكالاتي:
- أ- **جودة حياة العمل:** وتمثل في ستة ابعاد (بعد الرضا الوظيفي - 6 فقرات) و (بعد الرفاه العام - 6 فقرات) و (بعد التوازن بين الحياة والعمل - 3 فقرات) و (بعد السيطرة على العمل - 5 فقرات) و (بعد ظروف العمل - 3 فقرات) و (بعد الاجهاد في العمل - فقرتين عكسيتين).
- ب- **الابداع الوظيفي:** وتمثل في بعدين (استكشاف وتوليد الفكرة - 5 فقرات) و (دعم وتنفيذ الفكرة).

9. التعريفات الإجرائية

- أ- **جودة حياة العمل:** هي مجموعة من الإجراءات والأنظمة التي تقدمها المنظمة للعاملين على أساس ايمانهم أنهم المورد الأهم لديها، وتشمل هذه الإجراءات الاهتمام بالبعد الإنساني والبعده المادي للعاملين الذي يصل بهم الى الرفاه الوظيفي من جانب ومن جانب آخر يحقق اهداف المنظمة.
- ب- **الابداع الوظيفي:** يشير الى كل ما هو جديد وغير معروف يصدر من موظفين لديهم القدرة والمهارة على تقديم الأفكار، هذه القدرات والمهارات ناتجة من المعرفة والخبرة والمواهب والذكاء والشخصية وحتى الوراثة، شرط ان تكون هذه الابداعات قابلة للتنفيذ أولاً وتضيف قيمة الى المنظمات ثانياً.
10. **الأساليب الإحصائية المستخدمة:** اعتمد البحث الحالي على مجموعة من الإحصاءات لغرض تحليل بيانات الاستبانة التي وُزعت على العينة المستهدفة وباستخدام برنامج (Smart PLS.v.3) وبرنامج (Excel) وكالاتي -

- أ- **اثبات ومصداقية المقياس:** (ثبات الاتساق الداخلي، ثبات المؤشر، الصدق التقاربي، الصدق التمييزي).
- ب- **الوصف الاحصائي:** (الوسط الحسابي، الانحراف المعياري، الأهمية النسبية، مستوى الإجابة، الأهمية الترتيبية).
- ت- **اختبار الفرضيات:** (معامل الارتباط البسيط - Pearson، معادلة النمذجة الهيكلية في برنامج - Smart PLS لاختبار الفرضيات المباشر والتأثير).

المبحث الثاني: الإطار النظري

نستعرض في هذا المبحث الإطار النظري لمتغيرات البحث والذي يتضمن محورين، المحور الأول يشمل العرض المعرفي عن جودة حياة العمل، ويشمل المحور الثاني عرضاً فكرياً عن الابداع الوظيفي وكما يأتي:

أولاً: جودة حياة العمل

1. **مفهوم جودة حياة العمل:** إن دراسة جودة حياة العمل كمصطلح رسمي بدأ منذ عام 1972 وقام الباحثون على اختبارها بعد التسعينات بعده أحد اهم الأدوات المهمة لتحقيق الرضا الوظيفي اذ ناقشوا نماذج مختلفة من جودة حياة العمل والعوامل التي تؤثر عليه وفي مختلف قطاعات الصناعة (Mishra,2015:53). ولأن بيئة الاعمال تتغير وتتطور باستمرار، أصبحت إدارة المنظمات من المهام الصعبة والمعقدة، ومن هذه المهام الصعبة هي كيفية جذب واستبقاء موارد بشرية تنافسية لتصبح قادرة على

مواجهة المنافسة المتزايدة. في هذا الصدد، يبدو أن التركيز على جودة حياة العمل بمثابة أداة أساسية لتعزيز معنويات العاملين وكفاءتهم مما يجعلهم قادرين على الوصول الى مستوى عالي من الإنتاجية، ونتيجة لذلك، اولت المنظمات اهتماماً كبيراً في كل من البلدان الصناعية والبلدان النامية لجودة حياة العمل. (Shrestha et al.,2019:120).

ولقد تعددت تعريفات العلماء والباحثين لمفهوم جودة حياة العمل، وذلك بسبب اختلاف اهتمامات دراسات العلماء والباحثين أو اختلاف أهداف منظمات العمل من منظمة إلى أخرى، إذ عُرفت بأنها مصطلح يمثل المبادئ البيئية والإنسانية، ولكن عُلقَ بسبب التطور التكنولوجي والتنمية الاقتصادية. (Walton,1973:11)، وعرفها (Konrad&Mengel,2000:1225)، هي مبادرات تتبناها المنظمات لمساعدة الموظفين على إدارة التفاعل بين عملهم مدفوع الأجر وأنشطة الحياة المهمة الأخرى، بما في ذلك الأسرة. وعرفها الباحثان بأنها مجموعة من الإجراءات والأنظمة التي تقدمها المنظمة للعاملين على أساس ايمانهم أنهم المورد الأكثر أهمية لديها، وتشمل هذه الإجراءات الاهتمام بالبعد الإنساني والبعد المادي للعاملين الذي يصل بهم الى الرفاه الوظيفي من جانب ومن جانب آخر يحقق اهداف المنظمة.

2. أهمية جودة حياة العمل: إن أهمية جودة حياة العمل تأتي من كونها متطلبات أساسية للاحتفاظ بالمورد الأكثر أهمية وهو رأس المال البشري للمنظمات الذين يعيشون الثلث من حياتهم في العمل داخل منظماتهم ولهذا وجب على المنظمات الاهتمام بهم وَعَدَهُم الفرص الاستثمارية التي تحقق أهدافهم، فعلى الإدارات أن تجتهد بالحفاظ على راس المال هذا وأن يكون لها القدرة والكفاءة على إيجاد بيئة العمل التي يسودها التفاهم والتعاون والمشاركة والعدالة لترضي العاملين وتكمن هذه الأهمية في بعض النقاط منها (Huang et al.,2007:736).

أ- تساعد على اجتذاب واستبقاء العاملين الماهرين ولفترات طويلة.

ب- تعمل على توليد ارتباطاً إيجابياً بالالتزام التنظيمي مما يقلل من دوران العاملين.

ت- تزيد من الأداء الجيد الذي يؤدي الى النمو والربحية.

3. ابعاد جودة حياة العمل: أعتد الباحثان على مقياس (Van Laar et al.,2007) والمكون من ستة ابعاد:

أ- الرضا الوظيفي: قدم علماء النفس التنظيميون وجهات نظر مختلفة حول طبيعة الرضا الوظيفي. افترض أحدهم أن الرضا عن العمل وعدم الرضا عن العمل هي هياكل منفصلة. وافترض أن الرضا الوظيفي يُحدد عن طريق قدرة الموظف على تحقيق الأهداف الشخصية والتنظيمية، وان عدم الرضا الذي تحدده ظروف بيئة العمل. واقترح آخر أن الرضا الوظيفي هو نتاج الفرق بين توقعات الموظف حول وظيفته وواقع العمل. وكلما اختلفت توقعات العامل عن واقع الوظيفة، انخفض الرضا الوظيفي للموظف. وفي توضيح آخر للمفهوم ذكره أحد الباحثين قال إن الرضا الوظيفي هو موقف تجاه وظيفة المرء الناتجة عن المجموع الصافي للمشاعر الإيجابية والسلبية للفرد التي يعاني منها في العمل. إذا كان تكرار التجارب العاطفية السلبية أكبر من تكرار التجارب العاطفية الإيجابية، فإن نتائج الرضا الوظيفي تكون منخفضة. (Johnson,2012:158). أن الرضا الوظيفي متعدد الأوجه ومعقد يمكنه وصف أشياء مختلفة لأشخاص مختلفين. وهو شعور الموظف بالتحصيل والإنجاز في العمل. عموماً ينظر إلى أن يكون مرتبطاً مباشرة

بالكفاءة وازدهار الفرد. وانه يشير أيضًا إلى الإثارة والسرور بعمل الشخص والأساس الذي يساهم في التقدير والتقدم والدخل وتحقيق الأهداف المختلفة التي تسبب الشعور بالرضا (Suleman & Hussain,2018:2).

ب- **الرفاه العام:** لقد أصبح مفهوم الرفاه مهمًا بشكل متزايد منذ الاعتراف بأن الصحة هي أكثر من غياب المرض ولكن أيضًا حالة الرفاهية الجسدية والعقلية والاجتماعية. في بعض المناطق، استُبدلت الرفاهية بجودة الحياة أو بعض المصطلحات الأخرى التي تتعلق بالقدرة على العمل بشكل جيد (جسديًا وذهنيًا) والحصول على حالة مزاجية إيجابية. (Smith,2005:1). إن الرفاهية، وهي مفهوم مهم في علم النفس الإيجابي الذي يَعُدُّها بأنها مكافئة للسعادة بمعنى ما، وأن للرفاهية مفاهيم مختلفة (مثل الرفاهية الذاتية والنفسية)، فإن الرفاهية الذاتية تعني بشكل عام السعادة والاسترخاء والغياب النسبي للمشكلات، في حين عُرفت الرفاهية النفسية على أنها تحدي وجهد وسعي للنمو الفردي. وأن وصف الرفاهية والسعادة كمرادفات، أوضح أن الرفاهية كانت أعلى لأن المشاعر الإيجابية كانت أكثر من المشاعر السلبية. ولهذا فإن المتغيرات مثل التعاون بين الموظفين، والتقييم النزيه والمحايد والتغذية المرتدة، والمناخ التنظيمي الإيجابي، وممارسات العاملين التي تركز على العمل، ومناخ بيئة العمل، والتطوير المهني لها تأثير مهم على رفاهية العاملين، وعن طريق بعض الدراسات ثبت ان هناك علاقة سلبية بين السلامة النفسية للموظفين وساعات العمل الطويلة، وعبء العمل والضغط المفرط، وعدم السيطرة على العمل، وعدم المشاركة في عملية صنع القرار ونهج الإدارة الغامض. يمكن أن تؤثر الرفاهية على أداء الموظفين في الحياة التجارية، بطريقة جيدة أو سيئة. عندما يشعر الموظفون بالرضا، فمن المرجح أن يقوموا بعملهم بشكل أفضل وأكثر سعادة. بالإضافة إلى ذلك، يتسبب القلق والمتاعب التي يسببها كل من بيئة العمل والمنزل للموظفين في التأثير سلبيًا على العمل الذي يقومون به، (Akar & Ustuner,2017:164-165).

ت- **التوازن بين الحياة والعمل:** إن مفهوم التوازن بين العمل والحياة هو في الأساس نوع من الرضا والأداء الجيد في العمل وفي المنزل مع الحد الأدنى من تضارب الأدوار. وجد الباحثون في أثناء فحص تصورات الموظفين أنهم ينظرون إلى حياة عمل عالية الجودة على أنها حياة لا توجد فيها آثار سلبية على الحياة الشخصية، كما أنها ستظهر غيابًا لطلبات العمل غير الملائمة. وعلى الرغم من أن اختلال التوازن بين العمل والحياة في العمل يمثل مشكلة للموظفين، إلا أنهم يحاولون التحكم بشكل أفضل في عملهم وحياتهم الشخصية. وفي هذا السياق، تلعب المنظمات دورًا حيويًا في تعزيز التوازن بين العمل والحياة. إذ تشمل معظم استراتيجيات العمل والحياة الشائعة برامج رعاية الأسرة والمزايا الصديقة للموظفين وترتيبات العمل المرنة والاستشارات المالية والرفاه وخدمات الراحة الشخصية. (Mohanty & Jena,2016:16-17). ومن المهم توضيح ان العمل مع وجود الاسرة والالتزامات الحياتية الأخرى تُعد المجالات المهمة في حياة الفرد، ولهذا فهناك حاجة ماسة لتحقيق التوازن بين احتياجات الحياة ومتطلبات العمل ودمجها معاً وتحقيق التوازن بينهما وهذا ما يمثل تحدياً للعاملين مما يتوجب تدخل وتوفير مستلزمات التوازن من قبل المنظمة ويختلف هذا الموضوع تبعاً لاختلاف الثقافات المختلفة. (Valk, 2011:39). وهناك إجماع عام بين العلماء على أن التوازن بين العمل والحياة يحظى بتقدير كبير من قبل جميع الموظفين تقريبًا ولها آثار مهمة على رفاهية الأشخاص وإنتاجية العمل في جميع أنحاء العالم، وتظهر الأبحاث الموجودة أن الأشخاص الذين يدركون التوازن بين عملهم وأدوارهم في الحياة يميلون إلى أن يكونوا أكثر رضا عن حياتهم ويبلغون عن صحة بدنية وعقلية أفضل. (Haar et al.,2014:5).

ث- **السيطرة على العمل:** السيطرة على العمل أو التحكم بالعمل هو خاصية أساسية للعمل وتعني سيطرة الفرد على مهمته وسلوكه وإدائه وتعني أيضاً قدرة الفرد على التأثير بالعمل وبيئته للحصول على نتائج مجزية، وتعكس السيطرة على العمل الاعتقاد بأن الفرد يمكن أن يؤثر أو يغير المواقف المتعلقة بعمله وأن تكون عاملاً مساعداً على تعويض الآثار السلبية لضغط العمل وكذلك المساعدة على تحسينه، وفي حالة عدم سيطرة على العمل سيكون العاملون أكثر عرضةً للمعاناة من أمراض القلب والاكتئاب وايضاً العرضة للإجهاد واختلال التوازن بين العمل والحياة وانخفاض في الرضا الوظيفي وضعف الأداء وزيادة نوايا مغادرة المنظمة، ولهذا على إدارات المنظمات الانتباه لتأثير السيطرة على العمل على سلوك العاملين ومراقبة كيفية أداء المهام وتحسين مستوى سيطرتهم على العمل. (Wen et al.,2020:1) وكذلك تشير السيطرة على العمل (التي يطلق عليها أحياناً الحكم الذاتي أو حرية العمل) إلى المدى الذي يشعر فيه الأفراد بأنه يمكنهم التأثير بشكل مباشر على بيئاتهم. إذ يتمتع العاملون الذين يمتلكون درجة عالية من التحكم في العمل بفرصة الإدارة الذاتية لأن لديهم الحرية في ممارسة مبادراتهم الشخصية وحكمهم عن طريق تحديد أهداف ومسؤوليات عملهم (أي المهام أو المشاريع التي يجب عليهم العمل عليها)، وكيف يجب أن يؤدوا عملهم (أي، الأساليب التي ينبغي استخدامها)، والجدول الزمني الذي سيستخدمونه للقيام به من مهام العمل المختلفة وغالباً ما تتطوي درجة عالية من التحكم في العمل على مشاركة العاملين، ومن ثم التأثير على قرارات الرؤساء التي تؤثر على عملهم. وهناك من تطرق الى السيطرة على الحياة الشخصية بعدّها عملاً، فمن العاملين من يمتلك السيطرة في العمل والحياة الشخصية ومنهم من لا يمتلك الاثنين وفي الحالتين سوف يكون هناك تأثيرات على البيئتين ايجابية أو سلبية حسب مدى السيطرة. (Lapierre, & Allen,2012:1501-1502).

ج- **ظروف العمل:** إن ظروف العمل يمكن أن تكون أي شيء موجود حول الموظف ويمكن أن تؤثر على كيفية أدائه لواجباته، أن ظروف العمل هي حالة خارجية وداخلية يمكن أن تؤثر على روح العمل، فهناك عوامل مادية مثل، عامل التهوية، الحرارة، الأصوات او الضوضاء، الإضاءة والألوان، والغازات، والإشعاع، والابخرة الضارة، والمكان، وهناك عوامل غير مادية تشمل النواحي الاجتماعية والنفسية والتنظيمية للعمل وهناك عوامل متعلقة بتنظيم الإنتاج مثل نوبة العمل وجدول العمل ووقت العمل وتيرة العمل والاجهاد المفرط لذا فإن بيئة العمل اللاتقة هي حالة يمكن للأفراد عن طريقها القيام بعملهم بطريقة مثالية وآمنة وصحية ومريحة. (Al-Omari & Okasheh,2017:15545; Bakotic & Babic,2013:207). وتؤثر ظروف العمل الصعبة على أداء العاملين، لذلك من الضروري اتخاذ تدابير للقضاء على ظروف العمل غير المريحة، وتنفيذ السلامة في العمل لضمان ظروف العمل دون خطر على الحياة أو الصحة، أو لتجنب الحوادث والإصابات والأمراض المهنية، أو على الأقل تخفيف عواقبها. وفي سياق السلامة في العمل، يجب أن نتحدث عن المعدات التي يستخدمها العاملون في عملهم اليومي. يجب أن تكون المعدات (الألات، والمعدات، والمصانع، والأدوات، والإمدادات، ومعدات المختبرات، وما إلى ذلك) التي يستخدمها العاملون في عملهم عاملة بشكل صحيح لتجنب الإصابات في العمل أو الأداء المنخفض. ومن الضروري تدريب العمال على كيفية العمل مع المعدات لأن مناولة المعدات غير الكافية يمكن أن تؤدي إلى حوادث أو انحرافات في الأداء بغض النظر عن كمية المعدات المناسبة. يجب أن يكون تدريب العاملين موجهاً نحو الاستخدام السليم لمعدات الحماية للمكائن والحماية الشخصية (Bakotic & Babic,2013:207).

ح- **الاجهاد في العمل:** أن الاجهاد في العمل هو نوع من القلق والاكتئاب ينشأ عن التواجد في مكان العمل وله عواقب مختلفة على الفرد. وهو مشكلة لمنظمات اليوم ويمكن أن يفرض تكلفة باهظة على المنظمة. فكلما كانت المنظمة قادرة على إخلاء مكان العمل من التوتر وتطوير موقف إيجابي تجاه عملها وخلق الظروف المناسبة فأنها ستحقق أهدافها بسهولة أكثر. وللإجهاد اعراض نفسية وهي المشاكل العاطفية والمعرفية التي تنشأ عن اضطرابات الضغط المهني. والاستياء من الوظيفة وهو أحد العواقب الأكثر شيوعاً للإجهاد في العمل. ونعني به الشخص الذي يتردد ويتأخر بعمله وهو غير راضٍ عن وظيفته، ولا يرى سبباً كافياً للقيام بذلك بشكل جيد. وتشمل الأعراض النفسية الأخرى، الاكتئاب والقلق والملل والإحباط والعزلة والكراهية، وأن للإجهاد اعراض جسدية وهذه الأعراض أكثر صعوبة في التشخيص لأنه في حين ترتبط بعض ظروف العمل ببعض الأمراض والإعاقات الجسدية، فمن الصعب فهم هل ان هذه الأمراض مجرد نتيجة للمهنة أو تأثير جوانب أخرى من حياة المرء ومع ذلك، تشير الأدلة البحثية إلى وجود علاقة دائماً بين الإجهاد المهني والأعراض والأمراض الجسدية. ويُعدُّ مرض القلب والأوعية الدموية من أكثر أعراض المرض البدني المرتبطة بالإجهاد المهني. والأعراض الأخرى هي الاعراض السلوكية والتي منها ما يتعلق بالعاملين أنفسهم مثل السلوكيات المتضاربة تجاه زملاء العمل أو افراد الاسرة والشراهة في الاكل أو فقدان الشهية او تعاطي الكحول والمخدرات والمشاكل الشخصية بشكل عام، ومنها ما يتعلق بالمنظمة مثل التغيب عن العمل وزيادة حوادث العمل ونقص الإنتاجية وفقدان الوظائف وغيرها. وهناك من العوامل التي تسبب الاجهاد في العمل مثل التمييز في مكان العمل، وانعدام الأمن الوظيفي، والحساسية المفرطة لإنجاز الأمور بشكل صحيح، وعبء العمل المفرط، ونقص الملاحظات. والتوقعات الخاطئة والقضايا والمشكلات الاقتصادية، وساعات العمل الطويلة. (Singh et al.,2019:1-2) (Wong & Lam,2013:1).

ثانياً: الإبداع الوظيفي

1. **مفهوم الابداع الوظيفي :** ان الابداع الوظيفي ظاهرة معقدة ولها أسباب متعددة تتعلق بالعوامل الفردية والسياقية فعلى المستوى الفردي فإن الابداع الوظيفي يتطلب القدرة (الخبرة والمهارات) ومواصفات الشخصية ، وفيما يتعلق بالقدرات يحتاج العاملون للحصول على المهارات العامة ،ومهارات المعرفة الخاصة بالمهمة كأساس لتحويل الأفكار الإبداعية الى منتجات وعمليات تجارية أو اعمال أخرى داخل المنظمة ،كما تلعب العناصر المتعلقة بالشخصية دوراً حاسماً في تعزيز الجهود الإبداعية مثل المواقف المنفتحة والمرنة وعقلية المخاطرة تجاه التغييرات التي تمكن الافراد من الاستعداد لتجربة أشياء جديدة وقبول احتمال الفشل ، وفي الوقت نفسه ،فأن الدافع الداخلي يشكل القوة الداخلية المهيمنة التي تدفع الفرد لمواجهة الشدائد المتعلقة بالعمل الإبداعي .وفيما يتعلق بالعوامل السياقية التي تشمل العوامل المتعلقة بالوظيفة مثل (الاستقلالية ، والمهام غير الروتينية ، والموارد والوقت الكافيين، والعلاقات الاجتماعية) واما سياق فريق العمل الذي يشير الى (تكوين الفريق، وعمليات الفريق، والتماسك بين أعضاء الفريق) واخيراً العوامل المتعلقة بالمنظمة وهي الأكثر تعقيداً في التقييم لأنها تختلف اختلافاً كبيراً اعتماداً على حجم المنظمة وحصتها السوقية والصناعة التي تعمل بها المنظمة والثقافة التنظيمية التي تُعدُّ من العوامل التي تلقى اهتماماً متزايداً من خبراء الابداع والباحثين . ويتفاعل العوامل الفردية مع العوامل السياقية وبشكل صحيح سيؤدي هذا الى التأثير على سلوكيات العمل الإبداعي بشكله الإيجابي. (Ngo,2018:13-14).

فقد عرف (Schumpeter) في عام (1934) الابداع على أنه إما إدخال منتج جديد او عملية او طريقة او نظام جديد الى المنظمة. (Ahmed & Ahmed,2015:3). وفي دراسة ركزت على اثنين من سلوكيات عملية الابداع الفردي (توليد الفكرة وتنفيذها) عرفت الابداع الوظيفي على انه بناء متعدد الأبعاد وشامل يجسد جميع السلوكيات التي يمكن للموظفين عن طريقها المساهمة في عملية الابداع. (De Jong & De Hartog,2007:43). في حين عرفه آخر بأنه انتاج العاملين الناجح عن طريق استيعاب واستغلال الحداثة في المجالين الاقتصادي والاجتماعي أو هو تلك الظاهرة التي تبني القيمة وتعزز الميزة التنافسية وتحسين الاستدامة التنظيمية. (Cerinsek & Dolinsek,2009:167). ويمكننا القول ان الابداع الوظيفي هو كل ما هو جديد وغير معروف يصدر من موظفين لديهم القدرة والمهارة على تقديم الأفكار، هذه القدرات والمهارات ناتجة من المعرفة والخبرة والمواهب والنكاه والشخصية وحتى الوراثة، شرط ان تكون هذه الابداعات ممكنة التنفيذ أولاً وتضيف قيمة الى المنظمات ثانياً، وتكون مدعومة بطبيعة الحال من إدارات المنظمات المؤمنة بالتغيير والداعمة للموظفين المبدعين والتي تكافئ على الابداعات. وينشأ هذا الابداع في الغالب من الحاجة الى إيجاد الحلول للمشكلات التي تعترض عمل المنظمات. وبالاعتماد على ما ذكر آنفاً نعرف الابداع الوظيفي هو قدرة ومهارة الموظفين على توليد الأفكار الجديدة الأصيلة وترويجها وتنفيذها نتيجة ما يمتلكون من الخبرات والمعرفة عن طريق فرد أو بالتفاعل مع مجموعة من الافراد شرط إضافة القيمة وإمكانية التنفيذ.

2. أهمية الابداع الوظيفي: تسعى المنظمات عن طريق عملها الى البقاء والمنافسة والارباح ولتحقيق هذه الأهداف عليها ان تتبع الاستراتيجيات والخطط الكفيلة للوصول الى مبتغاها، وهناك الكثير من السياسات التي تساعدها على ذلك ومن هذه السياسات اتخاذ دعم الابداع الوظيفي مبدأ من مبادئها ليحقق ما تهدف وتسعى اليه، لذا كان للابداع الوظيفي أهمية وفوائد على مستوى العاملين والمنظمة وحتى على مستوى اقتصاديات الدول، سنعرض هنا بعض النقاط التي تخص الأهمية والفوائد (Alharbi,2019:2)

أ- 1. للابداع وظيفة ذات صلة في الاقتصاد فهو ضروري عندما يكون هناك تسويق منتج أو خدمة جديدة أو تحسينها بدلاً من المنتجات أو الخدمات الحالية، وهذا ما يفسر أن الابداع أمر بالغ الأهمية لأنه يؤدي إلى ظهور منتجات وخدمات جديدة إلى السوق تخدم الوضع الاقتصادي.

ب- 2. يمكن للابداع أن يعمل على التوصل إلى عملية إنتاج بديلة أو حتى تحسين عملية الأعمال الحالية. إن التوصل إلى شكل جديد من أشكال الإنتاج، ينطوي على كفاءة قصوى لأنه يتعلق بالإنتاج ويمكن أن يشمل تقليل الوقت أو زيادة الإنتاج أو إنتاج منتجات أفضل وتقليل الكلف.

ت- 3. الدخول الى أسواق جديدة عن طريق الابداع في إيجاد طرق تسويقية سلسلة للبيع وتعامل مرن مع العملاء. فأن هذا سيزيد من الحصة السوقية للمنظمة فضلاً عن الزيادة في الأرباح.

3. أبعاد الابداع الوظيفي: اعتمد الباحثان على مقياس (De Jong & Hartog, 2010 :25&29) المتكون من بعدين وكم يأتي:

a. استكشاف وتوليد الفكرة: يُعدُّ تصور الأفكار الجديدة واستكشافها واستغلالها لحد بعيد أساساً للإبداع. فإن أهم خطوة هي وجود فكرة جديدة لديها القدرة على أن تتحول إلى حل ناجح، فإن هذه الخطوة تسهم إلى حد كبير في الإبداع الشامل، (Bezergianni,2013:1-2). ويعرف الاستكشاف بأنه تجربة لأفكار أو طرق جديدة جذرية للقيام بالأشياء. (Bierly & Daly,2007:494)، وانه قدرة الفرد المبدع على تبني العمليات والمنتجات والخدمات الجديدة الفريدة عن تلك المستخدمة في الماضي. (Yalcinkaya,2007:66). إن

جميع الأفكار الإبداعية تقريباً تتضمن توليد الأفكار واختيار الأفضل منها وتصدر من الموظفين أصحاب المعرفة والخبرة والمهارات والخيال الواسع، ومصادر هذه الأفكار في الغالب تتبع من داخل بيئة المنظمة وهي المصدر الأساس (المصدر الداخلي) إذ تسلط الضوء على مجالات التسويق والمبيعات والإدارة العليا ومدخلات الدراسة والتطوير، ومن المصادر الخارجية في شكل مشاركة من قبل العملاء الذين لديهم رغباتهم واحتياجاتهم وحلولهم للمنتجات الممكنة، وقد يقدم المنافسون أيضاً أفكاراً جديدة. فيمكن أن تحرض معرفة منتج المنافس فريقاً من الموظفين لإنشاء منتج جديد أو تحسين منتج جرى تسويقه بالفعل من قبل المنظمة. ويمكن استخدام الأساليب والأدوات المساعدة في توليد الأفكار والتي تساعد على عدد وجودة الأفكار المتولدة ومن ثم يُعد توليد الأفكار امراً ضرورياً في عملية الإبداع، وتُحدد هذه الأدوات والأساليب من قبل الموظف المبدع وبالاعتماد على ما توفره المنظمة. ويجب ان يُؤخذ بنظر الاعتبار ان الأفكار المتولدة متوائمة مع رسالة ورؤية المنظمة وقيمها ومن هنا يتوضح أهمية بعد توليد الفكرة. (Dorow et al.,2015:52-53). وعلى الإدارات تحديد الموظفين المبدعين في المنظمة وخلق الجو الملائم لهم لتشجيع ابداعاتهم وبناء قاعدة معرفية قوية في كل مجالات المنظمة وكذلك العمل على اشراك العملاء والمستهلكين في توليد الأفكار المتناسبة مع احتياجاتهم ورغباتهم عن طريق عملية منهجية وواضحة ومدروسة. (Bodnar&Cohen,2011:22).

ب- ب. دعم وتنفيذ الفكرة: من المسلم به أنه بدون بطل أو داعم يُظهر المثابرة والإيمان والالتزام، قد لا تُدرك الفكرة الإبداعية إمكاناتها الكاملة إذ يجب أن يصبح الإبداع معياراً في المنظمات وليس حدثاً عرضياً يعتمد على الحدث والفرد القوي التفكير الذي يبذل قدرًا كبيراً من الجهد. والمطلوب دعم كل من الفكرة الفردية وعملية الإبداع. وقد لاحظ بعض الباحثين أن أنواعاً مختلفة من الأبطال ساعدوا في التغلب على مشاكل التنفيذ في مراحل مختلفة من تطور منتج أو العملية الإبداعية. إن وجود هذا البطل يمكن أن يكون مفيد وضروري في تحديد أنواع الجهات الفاعلة التي يجب أن تكون موجودة على منصة الإبداع بمجرد أن يكون هناك رؤية واضحة للقضايا التي تحتاج إلى معالجة. فأولئك الذين لديهم أفكار إبداعية يحتاجون إلى الاستثمار لتطويرها ونشرها. عن طريق إجراء اتصالات مع الداعمين الداخليين والخارجيين ومقدمي موارد المعرفة والبنية التحتية. والبطل الداعم للفكرة هو الذي سيقوم بهذا الدور. وغالباً ما يوصف بطل الإبداع بأنه شخص يربط الأشخاص المتحمسين حول فكرتهم مع الآخرين الذين يمكنهم مساعدتهما قد يكون شخص يدعم على نطاق أوسع عملية الإبداع عن طريق توفير الأدوات والموارد. (Berendsen & Beckett,2015:1-2). يجب تنفيذ الفكرة المدعومة وتطبيقها. وتحول عملية تنفيذ الأفكار الجديدة إلى ابداعات في المنتجات بما في ذلك المنتجات الجديدة أو الخدمات أو الإبداعات الإدارية والأنشطة الجديدة والعمليات الاجتماعية والهياكل وفي أي من نشاطات المنظمة الأخرى وفي هذه الخطوة تظهر السلوكيات الإبداعية للموظفين عندما يقومون ببناء نموذج أولي للإبداع واختباره وتعديله، ثم إطلاق النتائج الإبداعية في الأسواق في نهاية المطاف أو جعل الإبداعات جزءاً منتظماً من العمليات التنظيمية. (Ngo,2018:13).

المبحث الثالث- الإطار التطبيقي للبحث

يتعلق هذا الفصل بالجانب التطبيقي للبحث إذ يتمحور حول ثلاث جوانب أساسية، الجانب الأول يتعلق بفحص اداة قياس البحث واختبارها في حين تعلق الجانب الثاني بالوصف الاحصائي لمتغيرات وابعادها ، واهتم الجانب الثالث باختبار الفرضيات الخاصة بالبحث ولإجراء الجانب التطبيقي اعتمد الباحث على البرنامج الاحصائي (Smart PLS) وهو من البرامج الاحصائية الحديثة التي تعد سهله الاستخدام فضلا عن الوضوح

في مخرجاتها، والذي ساعد الباحثين في العلوم الاجتماعية على تحقيق فاعلية وكفاءة افضل في تحقيق اهداف الدراسات التي يكتبونها، اذ يعالج هذا البرنامج العينات صغيرة الحجم، ويتعامل معها في حالة كون بياناتها تتبع التوزيع الطبيعي ام لا تتبع التوزيع الطبيعي اذ يمكن استخدامه للعينات الصغيرة التي يقل عدد مشاهداتها عن (100) مشاهدة او مستجيب (Hair et al,2017-2018,33) ويستخدم برنامج (Smart PLS) في خطوتين اساسيتين الاولى بناء واختبار نماذج القياس للتأكد من صدق وثبات المقياس والثانية بناء واختبار النموذج الهيكلي.

أولاً: فحص واختبار اداة قياس البحث

1. الترميز والتوصيف: يساعد الترميز الخاص بالفقرات الباحث في عملية تنظيم اسلوب العرض لفقرات القياس اثناء استخدام البرنامج الاحصائي ولسهولة تحديد طبيعة العلاقة بين متغيرات البحث الرئيسية وكما يأتي:

جدول (2) الترميز والتوصيف

المتغير	البعد الفرعي	عدد العبارات	الرمز	المصدر
جودة حياة العمل	1. الرضا الوظيفي	6	JS	Van Laar et al., 2007 ; Akar&Ustuner,2017
	2. الرفاه العام	6	JW	
	3. التوازن بين الحياة والعمل	3	BL	
	4. السيطرة على العمل	5	CW	
	5. ظروف العمل	3	WC	
	6. الاجهاد في العمل	2	WS	
الابداع الوظيفي	1. استكشاف وتوليد الفكرة	5	EG	De Jong &Hartog,2010;Van Minh et al.,2016
	2. دعم وتنفيذ الفكرة	5	CI	

المصدر: اعداد الباحثان باعتماد الادبيات

2. اختبار الصدق والثبات للمقياس: تُقيم مقاييس البحث عن طريق ما يعرف بالصدق (Validity) والثبات (Reliability) اذ يشير الثبات الى درجة امكانية المقياس بالإتيان بنتائج مماثلة عند اعادة الاختبار، لذا فهو يكشف عن اتساق المقياس، اما الصدق فيوضح هل ان المقياس يقيس ما يفترض ان يقيسه، فهو يكشف عن دقة المقياس في تمثيل الظاهرة المراد دراستها (Hair et al, 2013:165-166). واعتمد في تطبيق هذا الاسلوب على البرنامج الاحصائي (Smart-PLS). ولغرض تقييم نموذج القياس فان هناك معايير تستخدم للتقييم وكما يوضحها جدول (3):

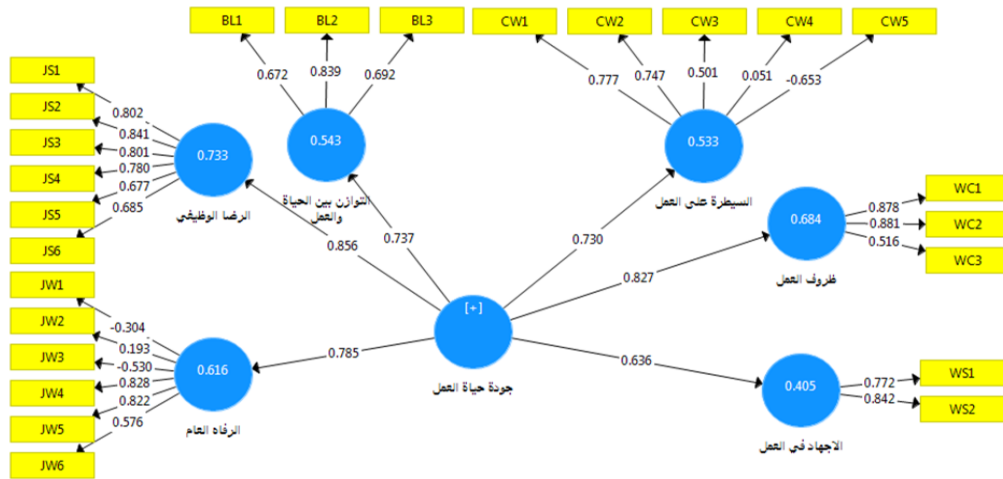
جدول (3) معايير تقييم نموذج القياس

ت	المعيار	الحد المقبول
1	ثبات الاتساق الداخلي	الثبات المركب $0.60 \leq$, كرونباخ الفا $0.70 \leq$
2	ثبات المؤشر	التشبع المعياري للمؤشر $0.70 \leq$
3	الصدق التقاربي	متوسط التباين المستخلص (AVE) $0.50 \leq$
4	الصدق التمييزي	اختبار استقلالية الفقرات Cross Loading اختبار عدم تداخل الأبعاد (Variable Correlation-Root Square of AVE)

المصدر: اعداد الباحث باعتماد (Hair et al, 2017)

3. تقييم نموذج القياس لمتغير جودة حياة العمل: لغرض تقييم نموذج القياس الخاص بمتغير جودة حياة العمل أُستُخدم برنامج Smart-PLS اذ يبين الشكل (2) تشبعتات الفقرات وهي الارقام الظاهرة على الاسهم التي تنتج من المتغيرات الكامنة الى المتغيرات المقاسة (الفقرات) او ما يسمى (ثبات المؤشر) (الفقرة) والذي يشير الى مربع التشبعتات الخارجية المعيارية للمؤشر ويعرض كمية تفسير التباين في المؤشر للمتغير, لذا فهو يشير ايضا الى التباين المستخلص من المؤشر, ويُقيم ثبات المؤشر عن طريق حساب التشبع الخارجي (Outer Loadings) لفقرات (مؤشرات) المقياس, ويبين (Hair et al,2017:94) وجود ثلاث حالات يمكن الاعتماد عليها لتقييم تشبع الفقرات (المؤشرات) وكالاتي:

اولاً: إذا كان تشبع الفقرة أكبر او يساوي (0.70) فهي تمثل البعد ولهذا يجري الاستبقاء عليها. ثانياً: إذا كان تشبع الفقرة بين (0.40-0.70) فان على الباحث التأكد من تأثير حذف هذه الفقرة على رفع قيمة بقية معايير نموذج القياس (كرونباخ الفاء، الثبات المركب، AVE) وإذا لم يكن هناك تأثير لها على المعايير فيجري الاستبقاء عليها. ثالثاً: إذا كان تشبع الفقرة يقل عن (0.40) فتُحذف. اذ يتضح ان الفقرات (JW1.JW2,JW3,CW5) كانت تشبعتاتها اقل من المعيار المحدد (0.40) مما يستوجب حذفها من النموذج، اما الفقرات المتبقية والتي تنحصر تشبعتاتها بين (0.40-0.70) فيكون على الباحث تجربة حذفها او الاستبقاء عليها بناء على مدى تأثير حذف تلك الفقرات على قيم المؤشرات الاخرى (كرونباخ الفاء، والثبات المركب، واختبار (AVE) وكما يوضحها الشكل (2) والجدول (4).



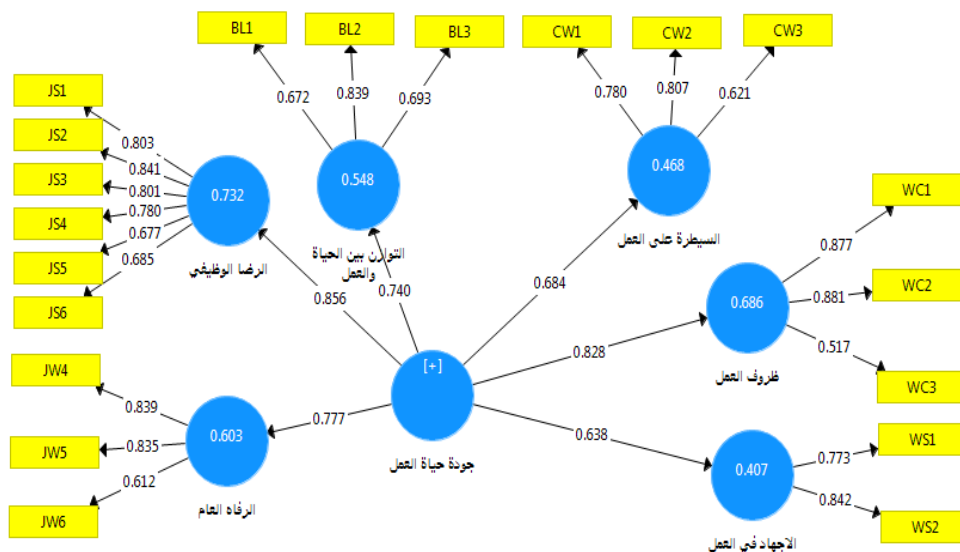
شكل (2) نموذج القياس لمتغير جودة حياة العمل

جدول (4) نتائج تقييم نموذج القياس لمتغير جودة حياة العمل

ت	الابعاد	الفقرات	التشبعات	كرونباخ الفا	الثبات المركب	AVE	ت	الابعاد	الفقرات	التشبعات	كرونباخ الفا	الثبات المركب	AVE
1	الرضا الوظيفي	JS1	0.802	0.858	0.391	0.368	4	السيطرة على العمل	CW1	0.777	-	0.895	0.588
		JS2	0.841						CW2	0.747			
		JS3	0.801						CW3	0.501			
		JS4	0.780						CW4	0.051			
		JS5	0.677						CW5	-0.653			
		JS6	0.685										
2	الرفاه العام	JW1	-0.304	-0.311	0.790	0.653	6	الاجهاد في العمل	WC1	0.878	0.753	0.392	0.351
		JW2	0.193						WC2	0.881			
		JW3	-0.530						WC3	0.516			
		JW4	0.828						WS1	0.772			
		JW5	0.822						WS2	0.842			
		JW6	0.776										
3	التوازن بين الحياة والعمل	BL1	0.672	0.583	0.813	0.604	5	ظروف العمل				0.780	0.545
		BL2	0.839										
		BL3	0.692										

المصدر: مخرجات برنامج Smart-PLS

اذ يتضح من الجدول (4) ان هناك بعض الفقرات كانت تشبعاتها اقل من المعيار المحدد لقبولها التام (0.70)، فضلا عن الابعاد (الرفاه العام والسيطرة على العمل) كانت لها قيم كرونباخ الفا والثبات المركب و (AVE) منخفضة عن المعيار المحدد، مما يوجب حذف تلك الفقرات بالتوالي لمعرفة مدى تأثير حذفها على قيم المؤشرات الاخرى (كرونباخ الفا، والثبات المركب، واختبار (AVE) وعندما يتبين ان حذف فقرة ما لا يؤثر على القيم فيجري استبقائها. إذ بعد القيام بعملية الحذف وتحسين النموذج يوضح الشكل (3) والجدول (5) ان النموذج الخاص بجودة حياة العمل يحقق المعايير المطلوبة للمصادقية والثبات.



شكل (3) نموذج القياس لمتغير جودة حياة العمل بعد التعديل

جدول (5) نتائج تقييم نموذج القياس لمتغير جودة حياة العمل بعد التعديل

ت	الابعاد	الفقرات	التشعبات	كرونباخ الفأ	الثبات المركب	AVE
1	الرضا الوظيفي	JS1	0.803	0.858	0.895	0.588
		JS2	0.841			
		JS3	0.801			
		JS4	0.780			
		JS5	0.677			
		JS6	0.685			
2	الرفاه العام	JW1	تم حذفها	0.701	0.810	0.591
		JW2	تم حذفها			
		JW3	تم حذفها			
		JW4	0.839			
		JW5	0.835			
		JW6	0.612			
3	التوازن بين الحياة والعمل	BL1	0.672	0.583	0.780	0.545
		BL2	0.839			
		BL3	0.693			
4	السيطرة على العمل	CW1	0.780	0.712	0.783	0.549
		CW2	0.807			
		CW3	0.621			
		CW4	تم حذفها			
		CW5	تم حذفها			
5	ظروف العمل	WC1	0.877	0.753	0.813	0.604
		WC2	0.881			
		WC3	0.517			
6	الاجهاد في العمل	WS1	0.773	0.771	0.790	0.653
		WS2	0.842			

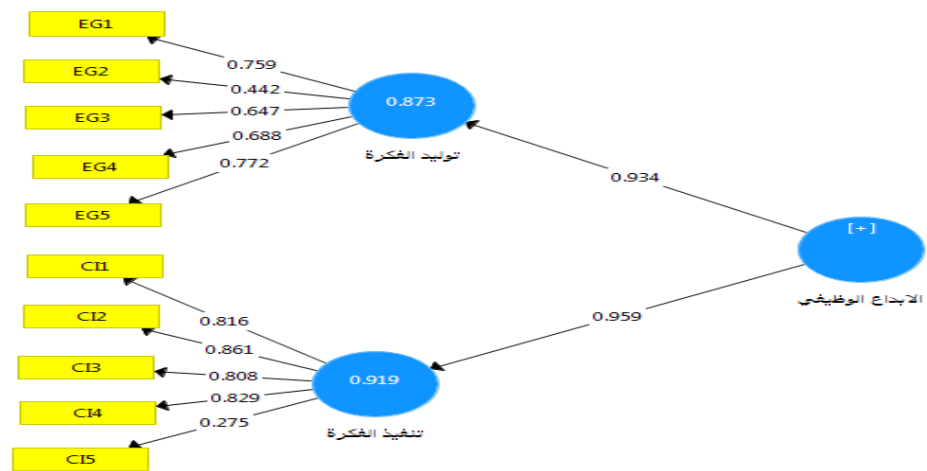
المصدر: مخرجات برنامج Smart-PLS

3. تقييم نموذج القياس لمتغير الابداع الوظيفي اذ يتضح ان الفقرات (C15) كانت تشعباتها اقل من المعيار المحدد (0.40) مما يستوجب حذفها من النموذج، اما الفقرات المتبقية والتي تنحصر تشعباتها بين (0.40-0.70) فيكون على الباحث تجربة حذفها او الاستبقاء عليها بناء على مدى تأثير حذف تلك الفقرات على قيم المؤشرات الاخرى (كرونباخ الفأ، والثبات المركب، واختبار (AVE) وكما يوضحها الشكل (4) والجدول (6). اذ يتضح ان هناك بعض الفقرات كانت تشعباتها اقل من المعيار المحدد لقبولها التام (0.70)، فضلا عن قيمة كرونباخ الفأ و (AVE) (لبعد تنفيذ الفكرة) كانت منخفضة عن المعيار المحدد، مما يوجب حذف اول الفقرات التي قلت قيمة تشعبها عن (0.40) ثم تجربة حذف الفقرات التي تنحصر تشعبتها بين (0.40-0.70) على التوالي لمعرفة مدى تأثير حذفها على قيم المؤشرات الاخرى (كرونباخ الفأ، والثبات المركب، واختبار (AVE) وعندما يتبين ان حذف فقرة ما لا يؤثر على القيم فيجري استبقائها وكما يوضحها الشكل (5) والجدول (7).

جدول (6) نتائج تقييم نموذج القياس لمتغير الابداع الوظيفي

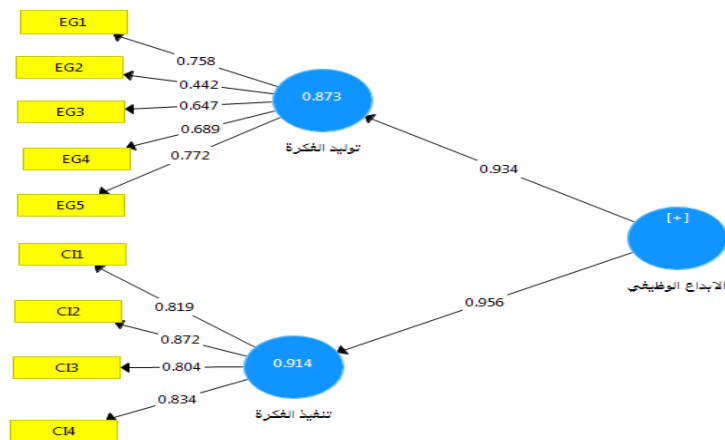
ت	الابعاد	الفقرات	التشبعات	كرونباخ الفا	الثبات المركب	AVE
1	استكشاف وتوليد الفكرة	EG1	0.759	0.781	0.855	0.565
		EG2	0.442			
		EG3	0.647			
		EG4	0.688			
		EG5	0.772			
2	دعم وتنفيذ الفكرة	CI1	0.816	0.691	0.800	0.452
		CI2	0.861			
		CI3	0.808			
		CI4	0.829			
		CI5	0.275			

المصدر: مخرجات برنامج Smart-PLS



شكل (4) انموذج القياس لمتغير الابداع الوظيفي

وبعد القيام بعملية الحذف وتحسين النموذج يوضح الشكل (5) والجدول (7) ان النموذج الخاص بالابداع الوظيفي يحقق المعايير المطلوبة للمصادقية والثبات.



شكل (5) انموذج القياس لمتغير الابداع الوظيفي بعد التعديل

جدول (7) نتائج تقييم نموذج القياس لمتغير الابداع الوظيفي بعد التعديل

ت	الابعاد	الفقرات	التشبعات	كرونباخ الفا	الثبات المركب	AVE
1	استكشاف وتوليد الفكرة	EG1	0.759	0.781	0.855	0.565
		EG2	0.442			
		EG3	0.647			
		EG4	0.688			
		EG5	0.772			
2	دعم وتنفيذ الفكرة	C11	0.816	0.852	0.900	0.693
		C12	0.861			
		C13	0.808			
		C14	0.829			
		C15	تم حذفها			

المصدر: مخرجات برنامج Smart-PLS

5. اختبار الصدق التمييزي : لغرض اختبار الصدق التمييزي أستخدم برنامج (Smart-PLS) اذ يشير الصدق التمييزي (Discriminant Validity) الى درجة كون المتغير لا يرتبط مع مقاييس خاصة بمتغيرات مختلفة عنه (Hair et al, 2016:120) ويُقاس الصدق التمييزي عن طريق السمة المغايرة الى السمة الاحادية (Heterotrait-Monotrait) (Ratou) والذي هو معدل ارتباطات الفقرات عبر متغيرات اخرى (سمة مغايرة) الى معدل ارتباطات الفقرات في المتغير ذاته (سمة احادية)، أي تباعد وتنافر الاسئلة بشكل منطقي أي يجب أن نتأكد أن الاسئلة ليس فيها تكرار ولا تداخل وليس هناك تداخل بينهم ولا مع متغيرات اخرى ويتكون من شقين اساسيين هم (Cross Loading) الذي يقيس هل ان الاسئلة تقيس فقط المتغير المعني بها وذلك عن طريق قيم الفقرات التي تكون للبعد المعني اعلى من قيمها في باقي الابعاد وهذا يعني انها تمثل فعلا البعد الذي تنتمي اليه، اما الشق الثاني (Variable correlations-Root Square of AVE) فيستهدف التأكد من ان البعد المعني يختلف كلياً عن باقي الابعاد الاخرى بحيث يكون البعد مع نفسه بالمصفوفة اعلى من باقي القيم مع الابعاد الاخرى. وعليه فان اختبار الصدق التمييزي يتضمن اختبارين الاول اختبار عدم تداخل الابعاد والثاني اختبار استقلالية الفقرات.

أ- اختبار عدم تداخل الابعاد لمتغير جودة حياة العمل: اذ يبين الجدول (8) ان جميع الابعاد (الرضا الوظيفي، والرفاه العام، والتوازن بين الحياة والعمل، والسيطرة على العمل، وظروف العمل، والاجهاد في العمل) قد حققت قيمة مع نفسها اعلى من قيمها مع باقي الابعاد مما يعني ان هذه الابعاد تمتاز بعدم التداخل لكل منها مع باقي الابعاد ضمن متغير جودة حياة العمل مما يؤكد الصدق التمييزي للابعاد.

جدول (8) نتائج اختبار عدم تداخل ابعاد جودة حياة العمل بتقنية (Variable correlations-Root Square of AVE)

AVE

الابعاد	الرضا الوظيفي	الرفاه العام	التوازن بين الحياة والعمل	السيطرة على العمل	ظروف العمل	الاجهاد في العمل
الرضا الوظيفي	0.767					
الرفاه العام	0.546	0.769				
التوازن بين الحياة والعمل	0.507	0.545	0.738			
السيطرة على العمل	0.442	0.471	0.485	0.741		
ظروف العمل	0.592	0.552	0.632	0.579	0.777	
الاجهاد في العمل	0.502	0.444	0.370	0.326	0.51	0.808

المصدر: مخرجات برنامج Smart-PLS

ب- اختبار استقلالية الفقرات لأبعاد متغير جودة حياة العمل: يبين جدول (9) ان جميع فقرات الابعاد الخاصة بمتغير جودة حياة العمل تمتاز بالاستقلالية والانتماء للبعد الذي تمثله لان جميع قيمها للبعد الممثلة له اعلى من القيم لذاتها في الابعاد الاخرى، ونتيجة لاختبار الاستقلالية وعدم تداخل الابعاد فان متغير جودة حياة العمل يمتاز بالصدق التمييزي.

جدول (9) اختبار استقلالية الفقرات لجودة حياة العمل بتقنية (Cross Loading)

الاجهاد في العمل	ظروف العمل	السيطرة على العمل	التوازن بين الحياة والعمل	الرفاه العام	الرضا الوظيفي	الفقرات	الابعاد
0.435	0.361	0.353	0.353	0.343	0.803	JS1	الرضا الوظيفي
0.406	0.499	0.334	0.455	0.468	0.841	JS2	
0.32	0.363	0.284	0.327	0.288	0.801	JS3	
0.456	0.603	0.375	0.398	0.473	0.78	JS4	
0.233	0.473	0.292	0.346	0.213	0.677	JS5	
0.419	0.401	0.378	0.428	0.658	0.685	JS6	
0.403	0.419	0.447	0.362	0.839	0.505	JW4	الرفاه العام
0.402	0.391	0.34	0.277	0.835	0.396	JW5	
0.201	0.464	0.282	0.634	0.612	0.341	JW6	
0.174	0.338	0.142	0.672	0.336	0.297	BL1	التوازن بين الحياة والعمل
0.388	0.482	0.323	0.839	0.568	0.319	BL2	
0.231	0.545	0.547	0.693	0.288	0.485	BL3	
0.252	0.509	0.780	0.453	0.395	0.254	CW1	السيطرة على العمل
0.325	0.469	0.807	0.4	0.402	0.495	CW2	
0.063	0.238	0.621	0.127	0.184	0.137	CW3	
0.361	0.877	0.552	0.613	0.543	0.544	WC1	ظروف العمل
0.346	0.881	0.587	0.523	0.482	0.457	WC2	
0.594	0.517	0.091	0.277	0.187	0.372	WC3	
0.773	0.45	0.163	0.281	0.244	0.408	WS1	الاجهاد في العمل
0.842	0.382	0.351	0.316	0.457	0.405	WS2	

المصدر: مخرجات برنامج Smart-PLS

ت. اختبار عدم تداخل الابعاد لمتغير الابداع الوظيفي: اذ يبين الجدول (10) ان جميع الابعاد (توليد الافكار، وتنفيذ الافكار) قد حققت قيما مع نفسها اعلى من قيمها مع باقي الابعاد مما يعني ان هذه الابعاد تمتاز بعدم التداخل لكل منها مع باقي الابعاد ضمن متغير الابداع الوظيفي مما يؤكد الصدق التمييزي للأبعاد.

جدول (10) نتائج اختبار عدم تداخل ابعاد الابداع الوظيفي بتقنية (Variable correlations-Root Square of AVE)

الابعاد		تنفيذ الفكرة	توليد الفكرة
استكشاف وتوليد الفكرة		0.792	
دعم وتنفيذ الفكرة		0.672	0.833

المصدر: مخرجات برنامج Smart-PLS

ث. اختبار استقلالية الفقرات لأبعاد متغير الابداع الوظيفي: يبين جدول (11) ان جميع فقرات الابعاد الخاصة بمتغير الابداع الوظيفي تمتاز بالاستقلالية والانتماء للبعد الذي تمثله لان جميع قيمها للبعد الممثلة له

اعلى من القيم لذاتها في الابعاد الاخرى، ونتيجة لاختبار الاستقلالية وعدم تداخل الابعاد فان متغير الابداع الوظيفي يمتاز بالصدق التمييزي.

جدول (11) اختبار استقلالية الفقرات لمتغير الابداع الوظيفي بتقنية (Cross Loading)

الابعاد	الفقرات	توليد الفكرة	تنفيذ الفكرة
استكشاف وتوليد الفكرة	EG1	0.758	0.593
	EG2	0.442	0.266
	EG3	0.647	0.448
	EG4	0.689	0.517
	EG5	0.772	0.726
دعم وتنفيذ الفكرة	CI1	0.708	0.819
	CI2	0.693	0.872
	CI3	0.628	0.804
	CI4	0.603	0.834

المصدر: مخرجات برنامج Smart-PLS

ثانياً. عرض نتائج البحث وتحليلها- الوصف الاحصائي

يتعلق هذا المبحث بفقراته بعملية العرض الاحصائي لنتائج البحث التطبيقية مع تحليل وتفسير هذه النتائج. وينقسم هذا المبحث الى جانبين اساسيين، الاول يتعرض الى متغير جودة حياة العمل بأبعاده الستة (الرضا الوظيفي، والرفاه العام، التوازن بين الحياة والعمل، والسيطرة على العمل، وظروف العمل، والاجهاد في العمل) والجزء الثاني يتعلق بالابعاد الوظيفي بأبعاده الاثنتين (توليد الافكار، وتنفيذ الافكار). وشمل كل الجوانب عرض للمتوسطات الحسابية لفقرات الاستبانة وانحرافات المعيارية والاهمية النسبية ومستوى الاجابة والاهمية الترتيبية. وُحِدَ مستوى الاستجابات في ضوء المتوسطات الحسابية عن طريق تحديد انتماءها لأي فئة. ولان استبانة البحث تعتمد على مقياس ليكرت الخماسي (اتفق بشدة - لا اتفق بشدة) فان هنالك خمس فئات تنتمي لها المتوسطات الحسابية. وتحدد الفئة عن طريق ايجاد طول المدى (4=1-5)، ومن ثم قسمة المدى على عدد الفئات (5) (0.80=5\4). وبعد ذلك يضاف (0.80) الى الحد الادنى للمقياس (1) او يطرح من الحد الاعلى للمقياس (5)، وتكون الفئات (1 - 1.80 منخفض جداً، 1.80 - 2.60 منخفض، 2.60 - 3.40 معتدل، 3.40 - 4.20 مرتفع، 4.20 - 5.00 مرتفع جداً) (Dewberry, 2004: 15):

ويلاحظ عن طريق بيانات الجدول (13) الأنف الذكر بان بعد الاجهاد في العمل حصل على المرتبة الاولى بدرجة الاهمية الترتيبية حسب اجابات عينة البحث اما اقل بعد فقد كان من نصيب بعد ظروف العمل، وبشكل عام كان المتوسط الحسابي العام لمتغير جودة حياة العمل مرتفع (3.65) وبانحراف معياري عام بلغ (0.881). وبشدة اجابة بلغت (0.73) والشكل (6) يوضح المتوسطات الحسابية لكل بعد من ابعاد جودة حياة العمل.

وكما يلاحظ بان بُعِدَ تنفيذ الفكرة على المرتبة الاولى بدرجة الاهمية الترتيبية حسب اجابات عينة البحث اما اقل بُعِدَ فقد كان من نصيب بعد توليد الفكرة، وبشكل عام كان المتوسط الحسابي العام لمتغير الابداع الوظيفي مرتفع (3.92) وبانحراف معياري عام بلغ (0.697). وبشدة اجابة بلغت (0.78) والشكل (7) يوضح المتوسطات الحسابية لكل بعد من ابعاد الابداع الوظيفي.

جدول (13)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ودرجة الاجابة والاهمية الترتيبية للأبعاد الرئيسة لمتغير جودة حياة العمل
(n=97)

الاهمية الترتيبية	مستوى الاجابة	شدة الاجابة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	البعد الرئيسي
الرابع	مرتفع	0.73	0.93	3.68	1. الرضا الوظيفي
الثالث	مرتفع	0.74	0.784	3.71	2. الرفاه العام
الخامس	مرتفع	0.70	0.88	3.55	3. التوازن بين الحياة والعمل
الثاني	مرتفع	0.76	0.87	3.80	4. السيطرة على العمل
السادس	معتدل	0.68	0.990	3.38	5. ظروف العمل
الاول	مرتفع	0.76	0.829	3.82	6. الاجهاد في العمل
-	مرتفع	0.73	0.881	3.65	المعدل العام لمتغير جودة حياة العمل
الثاني	مرتفع	0.76	0.71	3.82	1. استكشاف وتوليد الفكرة
الاول	مرتفع	80.5	0.685	4.02	2. دعم وتنفيذ الفكرة
-	مرتفع	0.78	0.697	3.92	المعدل العام لمتغير الابداع الوظيفي

ثالثاً: اختبار الفرضيات

اعتمد الباحثان لاختبار الفرضيات الخاصة بالارتباط على معامل ارتباط (Pearson) فيما أُستخدمت نمذجة المعادلة الهيكلية لاختبار فرضيات التأثير باستخدام برنامج (Smart PLS).

أولاً: الفرضية الرئيسة الأولى: التي تنص على (توجد علاقة ارتباط موجبة ذات دلالة احصائية بين متغير جودة حياة العمل ومتغير الابداع الوظيفي). اذ يظهر الجدول (16) مصفوفة معاملات الارتباط البسيط (Pearson) بين متغير القيادة المحاورة والابداع الوظيفي. ويُحكّم على مقدار قوة معامل الارتباط في ضوء قاعدة (Saunders, et al, 2009,459) وكالاتي:

جدول (15) تصنيف مستويات علاقات الارتباط

ت	مستوى علاقة الارتباط	مقدار الارتباط R
1	علاقة ارتباط منخفضة ايجابية او سلبية	اذا كان معامل الارتباط اقل من 0.00-0.30
2	علاقة ارتباط قوية ايجابية او سلبية	اذا كان قيمة معامل الارتباط بين 0.31-0.70
3	علاقة ارتباط قوية جدا (او تامة) ايجابية او سلبية	اذا كان معامل قيمة الارتباط اعلى من 0.71-0.99
4	لا توجد علاقة ارتباط	اذا كان معامل قيمة الارتباط 0
5	علاقة ارتباط تامة(سالبة او موجبة)	±1

المصدر: اعداد الباحث باعتماد الادبيات الإحصائية

إذ يشير الجدول (16) الى وجود علاقة ارتباط موجبة ومعنوية بين متغير جودة حياة العمل ومتغير الابداع الوظيفي، إذ بلغت قيمة معامل الارتباط البسيط بينهما (0.613^{**}). وتشير هذه القيمة الى قوة العلاقة الطردية بين متغير جودة حياة العمل ومتغير الابداع الوظيفي، وإن ما يدعم ذلك معنوية علاقة الارتباط التي ظهرت عند مستوى معنوية (1%) وبدرجة ثقة بلغت (99%) والجدول (47) يوضح تلك العلاقة، اذ يتضح قبول الفرضية الرئيسة الأولى.

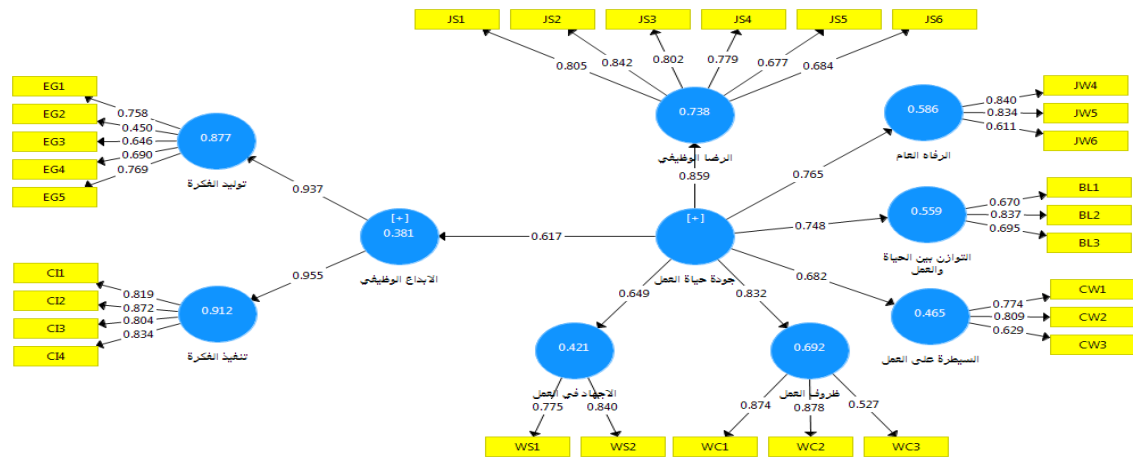
جدول (47) مصفوفة معاملات الارتباط بين متغير جودة حياة العمل والابداع الوظيفي

		جودة حياة العمل	الابداع الوظيفي
جودة حياة العمل	Pearson Correlation	1	.613**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	97	97
الابداع الوظيفي	Pearson Correlation	.613**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	97	97

ثانياً. اختبار الفرضية الرئيسية الثانية (يوجد أثر ذو دلالة إحصائية بين جودة حياة العمل بأبعاده ومتغير الابداع الوظيفي)

اعتمد الباحثان في اختبار فرضيات التأثير المباشرة بالاعتماد على النموذج الهيكلي Structural Model باستخدام معادلة النمذجة الهيكلية عن طريق استخدام برنامج (Smart PLS. V.20). والشكل (8) هو النموذج الهيكلي للبحث الذي يوضح المتغير المستقل (جودة حياة العمل) والمتغير المعتمد (الابداع الوظيفي) اما الاسهم ذات الاتجاه الواحد من المتغيرات المستقلة الى المتغير المعتمد فتتمثل علاقة التأثير (قيمة B) اما القيمة الظاهرة في الدائرة لمتغير الابداع الوظيفي فتتمثل معامل التفسير (معامل التحديد) التي تسمى بالمعاملات المعيارية (تستخدم لاختبار الفرضيات) (R^2) ولغرض تفسير مستوى تلك التأثيرات ومدى مطابقة النموذج اعتمدنا على معايير لتقييم الانموذج الهيكلي وفق اسلوب نمذجة المربعات الصغرى PLS-SEM وكما يأتي: التقييم الكلي لجودة مطابقة الانموذج: حيث اشار (Hair et al, 2017) الى ان معيار التأكد من جودة مطابقة النموذج وفق (PLS) هو معيار الجذر التربيعي المتوسط الموحد (SRMR) (Standardized Root Mean Square Residual) فاذا كانت قيمته صفراً فهي اشارة الى تطابق مثالي، وكلما كانت قيمته اقل من (0.08) فهو تطابق مقبول (Henseler et al, 2016:9). تقييم الارتباط الخطي: تشير قيمة هذا المؤشر الى اختبار الارتباط الخطي عندما يكون هناك ارتباط عالي بين متغيرين مستقلين اما إذا حصل ارتباط بين أكثر من متغيرين مستقلين فعندها يسمى ارتباط خطي متعدد وكان التحقق من ذلك عن طريق قيمة (Variance Inflation Factor) والتي يجب ان تكون قيمتها اقل من 5 طبقاً لقاعدة (Hair et al, 2017). معاملات المسار: وتشير الى العلاقة الفرضية بين المتغيرات والتي يطلق عليها ايضا بالتأثيرات المباشرة والتي تكون قيمها المعيارية بين قيمتي (-1- +1) وكلما اقتربت القيمة من الواحد بالاتجاه الموجب فهو دليل على علاقة ايجابية والعكس صحيح ويمكن التأكد معنوية هذه القيم عن طريق الخطأ المعياري الذي يكون الحصول عليه من خلال اختبار (Bootstrapping) والذي يوجد ضمن حزمة (Smart-PLS) وعن طريقها تُحسب قيمة t والتي يجب ان تكون قيمتها أكبر من 1.96 عند مستوى معنوية قدره (0.05). (Hair et al, 2017:195). معامل التحديد R^2 : يشير معامل التفسير او التحديد الى قدرة المتغير المستقل على تفسير التغيرات التي تحدث في المتغير التابع ويشير (Chin,1998) الى مستويات قبول قيمتها كما يلي إذا كانت قيمته اقل من 0.19 تكون القدرة التفسيرية مرفوضة وإذا كانت تتراوح بين 0.33-0.19 فهي قدرة ضعيفة اما إذا كانت القيمة تتراوح بين 0.67-0.33 فهي قيمة معتدلة اما إذا كانت أكبر من 0.67 فهي قيمة عالية. حجم التأثير f^2 : يحتاج حساب قيمة التفسير الى معرفة حجم التأثير للمتغيرات المستقلة في المتغير التابع لمعرفة مدى المساهمة لكل متغير او بعد وقد اشار (Cohen, 1988) تصنيف قيمة التأثير وفق الاتي: عندما تكون القيمة اقل من 0.02 فهذا يعني عدم وجود تأثير، اما إذا كانت القيمة محصورة بين 0.15-0.02 فهو حجم تأثير قليل، اما إذا كانت بين 0.35-0.15 فهو حجم تأثير معتدل، اما إذا كانت أكبر من 0.35 فهو حجم تأثير كبير.

ويتضح من الشكل (8) ان متغير جودة حياة العمل قادر على تفسير ما نسبته (38%) من التغيرات التي تطرأ على متغير الابداع الوظيفي في كلية الادارة والاقتصاد جامعة كربلاء اما النسبة المتبقية والبالغة (62%) فتعزى لمساهمات متغيرات اخرى غير داخلية في نموذج البحث وهي قيمة تفسير معتدلة. وكما يتضح من الجدول (17) والشكل (8) بان قيمة معامل الميل الحدي (β) البالغ (0.617). توضح بان زيادة مستويات توافر جودة حياة العمل بمقدار وحدة واحدة من الانحرافات المعيارية سيؤدي إلى زيادة مستويات الابداع الوظيفي بنسبة (62%) من وحدة انحراف معياري واحد. وشكل (8) وجدول (17) يوضح النموذج الهيكلي المختبر ومسارات الانحدار. شكل (8) المسار الانحداري الخاصة بالفرضية الثانية وفق اسلوب معادلة النمذجة الهيكلية



وكما يوضح جدول (17) بان معيار الجذر التربيعي المتوسط الموحد (SRMR) قد بلغت قيمته للنموذج الهيكلي (0.064) وهي اقل من المعيار المحدد (0.08) في حين كانت قيم المعنوية للاختبار ($t=7.954, P<0.01$) مما يعني معنوية العلاقة وبالتالي قبول الفرضية الرئيسية الثانية اما عن حجم التأثير للمتغير المستقل في المتغير المعتمد يتبين عن طريق الجدول (17) ان حجم التأثير بلغ (0.616) وهو حجم تأثير ضمن مستوى عالي فضلا عن قيمة (VIF) التي ظهرت اقل من المعيار المحدد لقبولها.

جدول (17) تقديرات نموذج التأثير بين متغير جودة حياة العمل ومتغير الابداع الوظيفي

معامل التحديد R^2	S.R.W	حجم التأثير f^2	P value	T value	VIF	المسار	جودة المطابقة SRMR
0.381	0.617	0.616	0.000	7.954	1	جودة حياة العمل -> الابداع الوظيفي	0.064

المصدر: اعداد الباحث باعتماد مخرجات برنامج Smart-PLS

المبحث الرابع - الاستنتاجات والتوصيات

أولاً: الاستنتاجات

في هذا المبحث سوف نستعرض ما توصل اليه البحث من استنتاجات وتوصيات حول كلية الإدارة والاقتصاد / جامعة كربلاء استناداً الى النتائج التي جرى الحصول عليها وكالاتي:

1. كان لدى الافراد المدروسين موقفاً ايجابياً تجاه حقيقة وجود بيئة عمل مناسبة إذ يتضح ان الكلية لديها تركيز لا بأس به على الأنشطة والسياسات التي يمكن ان تعزز من متطلبات البيئة المادية والتعليمية التي يجب توافرها لتحقيق النجاح في مجال عمل الكلية رغم الظروف وقلّة التخصيصات للكلية وسيادة بعض الثقافة البيروقراطية تجاه احتياجات الكلية الا ان الوضع القائم لم يمنع إدارة الكلية من العمل قدر المستطاع لتوفير بيئة عمل تتمتع بجودة مستوى مقبول.
2. أوضحت نتائج الوصف لأبعاد متغير جودة حياة العمل ان الافراد يملكون تصور بمستوى مرتفع عن مدى اهتمام إدارة الكلية بأشعار التدريسين لديها بالاحترام والتقدير بما يقدموه من تنفيذ لمتطلبات العمل، بحيث يشعر التدريسين بان بيئة العمل تحقق لهم جانباً جيداً من الرفاه وتمثل ما خطط له وتمنى ان يحققه في حياته، فالتدريسي في الكلية لديه اطمئنان نفسي بانه فرد مؤثر في مجريات عمل الكلية فهو يمتلك سيطرة بنسبة جيدة في العمل. كما يوجد مستوى معتدل من قناعة التدريسين في الظروف الملائمة للقيام بالعمل وتحقيق الاستقرار النفسي، فالتدريسين يشعرون بأنهم يمتلكون المرونة في التعامل مع ساعات العمل الخاصة بأداء واجباتهم المهنية وهم بذلك لديهم استراتيجية لتحقيق التوازن بين ما يُطلب منهم في العمل وما تتطلبه طبيعة حياتهم العائلية والاجتماعية، وانعكس ذلك اجمالاً على الشعور بعدم الضغط النفسي والجسدي في العمل ومن ثم انخفاض مستويات التوتر مما يحقق مستوى تفاعل وأداء جيد.
3. تتوافر في التدريسين القدرة المرتفعة من تشكيلة واسعة من السلوكيات والادوار في المواقف المختلفة لغرض أداء متطلبات العمل ، أي ان التدريسين لا يقتصرون على ممارسة سلوك محدد بنمط معين في التعامل مع المواقف و الافراد بمختلف المسميات فهم يلجؤون الى محفظة واسعة من السلوكيات التي يركز بعضها على تقديم الأفكار الإبداعية وتنفيذها لأداء المهام الرئيسية و الرسمية وأخرى تهتم بدعم مجال العمل عن طريق الجوانب الاجتماعية وغيرها بحيث يشكل هاجس التفوق و الابداع في أداء المهام الوظيفية والأولوية لأكثر اهمية في المنظومة الاعتقادية للتدريسين .
4. تسهم جودة حياة العمل المتوفرة في كلية الإدارة و الاقتصاد / جامعة كربلاء في تعزيز مستوى الأبداع الوظيفي ضمن حيز التفسير المعتدل لذلك الاسهام مما يوضح ان التدريسين يمتلكون اعتقاد معتدل على ان جودة حياة العمل المتوفرة في الكلية يمكن ان تبعث فيهم دوافع الابداع في العمل و هذا قد يعود سببه في بعض الاحيان على عدم القدرة الكافية لإدارة الكلية في توصيل مجمل الصورة للعمل الذي تؤديه تجاه الكلية والتدريسين وسعيها لإيجاد بيئة عمل ملائمة سواءً بسبب الروتين او قلّه التخصيصات وغيرها من المعوقات لتحقيق الجودة في بيئة العمل بما يتناسب والمعايير الدولية لعمل المؤسسات الأكاديمية .
5. تسهم ابعاد جوده حياة العمل (الرضا الوظيفي ، والرفاه العام ، والتوازن بين الحياة والعمل ، و السيطرة على العمل، و ظروف العمل، والاجهاد في العمل) في تفسير التغيرات في الابداع الوظيفي بمستوى معتدل وينسب تأثير مختلفة للأبعاد على الابداع داخل الكلية ، اذ اسهم بعد الاجهاد في العمل في اعلى نسبة تأثير على الابداع مما يوحي بان التدريسين يهتمون بتوفير أوقات الراحة و المرونة و عدم الضغط في العمل لأنها تشكل الدافع الأول لديهم لتحقيق الابداع اما بقية الابعاد فكان تأثيرها بشكل غير كبير ما عدا بعد

ظروف العمل الذي كان تأثيره سلبي على الابداع، و قد يؤثر هذا التفاوت في تأثير الابعاد على مستوى من عدم الادراك المتزن و السنظم لدى التدريسين عن ماهية انعكاسات توافر تلك الأبعاد في تعزيز قدراتهم المهنية والابداعية في أداء مهامهم الوظيفية .

ثانياً: التوصيات

1. ابعاد الغموض عن الإجراءات وطرق التعامل التي تعتمد على إدارة الكلية في التواصل مع التدريسين ليكون هناك إدراك واعى من قبل التدريسين بطبيعة سلوكيات التحاور التي تعتمد على الإدارة مما يرسخ حب العمل والتفاني لدى التدريسين تجاه كليتهم ويكون ذلك عن طريق تجسير العلاقات بشكل جيد بين الإدارة في الكلية والتدريسين وذلك بهدف تنفيذ القرارات بشكل صائب وذلك في اطار الفهم الدقيق من قبل التدريسين لجوهر هذه القرارات والذي يُبنى على أساس النقاشات المستمرة والعمل المشترك ، مما يصب في تعميق مستوى التفاعل بين القيادة والمرؤوسين.
2. العمل على توفير البيئة المادية والمناخ التنظيمي الملائم للتدريسين من قبل إدارة الكلية من حيث سعة المكان والشعور بالأمان والهدوء اثناء العمل فضلاً عن الجوانب الإيجابية الأخرى لما لذلك من دور مهم في إدراك التدريسين لوجود جودة في حياة العمل ومن ركائز ذلك العمل على رفع مستوى الرضا الوظيفي للتدريسين باعتماد سياسات عمل وأجور ومكافآت مجزية تجعلهم منغمسين في عملية التحليل والتفكير العلمي الذي يطور مجالات عمل الكلية المختلفة.
3. العمل على إرساء قواعد متينة تعزز من أسس المتطلبات المادية للعمل وخاصة فيما يتعلق بتعزيز الموارد والقدرات التي تُعد عناصر تنظيمية لا غنى عنها في تحقيق ابداع وتميز في أداء المهام ومحاولة ابراز أهمية كل عنصر مادي من هذه العناصر على المستوى الداخلي للعمل في الكلية وما هي ادوارها الممكنة في تحقيق الابداع الوظيفي.
4. أهمية التركيز على ظروف العمل الداخلية عن طريق العمل على إرساء قواعد متينة لتعزيز مستوياتها ومستوى العمل بها وإدراكها من قبل التدريسين عن طريق بناء ثقافة تنظيمية قائمة على تطوير متطلبات العمل المادية باستمرار ومتابعتها فضلاً عن الاهتمام المستمر ببناء علاقات سليمة بين التدريسين والإدارة في الكلية تهدف الى التشاور وتبادل الآراء وتعريف التدريسين بأهمية ادوارهم ايضاً في الحفاظ على موارد الكلية وقدراتها.
5. التحول من النظرة التقليدية لدور التدريسين والمبني على ان التدريسين لديهم وظيفة التدريس فقط وبأي طريقة تؤدي بغض النظر عن قناعاتهم واهتماماتهم بما يزعجهم وما يرضيهم، الى النظر إليهم بأنهم ركائز حاسمة وبالغة الأهمية، تسهم بشكل كبير في تأهيل الكلية وملاكاتها الوظيفية المختلفة فضلاً عن تأهيل الطلبة الدارسين فيها وضرورة ان تشعروهم إدارة الكلية بأنهم شركاء استراتيجيين في عملية تحقيق أهدافها.

1. Ahmed, S., & Ahmed, A. (2015). **Employee innovation: management practices affecting the innovative behavior at workplace.** In 3rd Islamic Countries Conference on Statistical Sciences (ICCS-13): Statistics for Better Life.
2. Akar, H., & Ustuner, M. (2017). **Turkish adaptation of work-related quality of life scale:** Validity and reliability studies. Inonu University Journal of the Faculty of Education, 18(2), 159-176.
3. Bakotic, D., & Babic, T., (2013), **Relationship between working conditions and job satisfaction:** The case of croatian shipbuilding company, International journal of business and social science, 4(2).
4. Barzegar, M., Afzal, E., Tabibi, S. J., & Delgoshaei, B., (2012). **Relationship between leadership behavior, quality of work life and human resources productivity:** data from Iran.
5. Berendsen, G., & Beckett, R. C. (2015), **the adaptable innovation champion:** Exploring the interaction between multiple roles.
6. Bierly III, P. E., & Daly, P. S. (2007), **Alternative knowledge strategies,** competitive environment, and organizational performance in small manufacturing firms, Entrepreneurship theory and practice, 31(4), 493-516.
7. Bodnar, K., & Cohen, J. L. (2011). **The B2B social media book: Become a marketing superstar by generating leads with Blogging,** LinkedIn, Twitter, Facebook, Email, and more. John Wiley & Sons.
8. Cerinsek, G., & Dolinsek, S. (2009). **Identifying employees' innovation competency in organisations,** International Journal of Innovation and Learning, 6(2), 164-177.
9. Chin, W. W. (1998). **The partial least squares approach to structural equation modeling,** Modern methods for business research, 295(2), 295-336.
10. Cohen, J. (1988). **Statistical Power Analysis for the Behavioral Sciences** (2ed ed). New York: Lawrence Erlbaum Associates.
11. De Jong, J. P., & Den Hartog, D. N. (2007), **How leaders influence employees' innovative behavior,** European Journal of innovation management.
12. De Jong, J., & Den Hartog, D. (2010). **Measuring innovative work behavior. Creativity and innovation management,** 19(1), 23-36.

13. Dewberry, C. (2004), **Statistical Methods for Organizational Research: Theory and practice** First published, Published in the Taylor & Francis.
14. Duffy, M., & O'Rourke, B. K. (2015), **Dialogue in strategy practice: A discourse analysis of a strategy workshop**, International Journal of Business Communication, 52(4), 404-426.
15. Haar, J. M., Russo, M., Suñe, A., & Ollier-Malaterre, A., (2014), **Outcomes of work-life balance on job satisfaction, life satisfaction and mental health: A study across seven cultures**. Journal of Vocational Behavior, 85(3), 361-373.
16. Hair, J., Celsi, M., Money, A., Samouel, Ph., and Page, M, (2016), **Essentials Of Business Research Methods** :3rd ed, Routledge, Taylor & Francis Group, New York and London.
17. Hair, J, Celsi, M, Ortinau, D, and Bush, R. (2013), **Essentials of marketing research**, New York, NY: Mc Graw-Hill/Irwin.
18. Hair, J, Huult, T, Ringle, C, and Sarstedt, M. (2017), **A primer on partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM)**, Los angeles: Sage.
19. Alharbi, (2019), **Exploring the Relationships Between Organizational Culture, Management Control System and Organizational Innovation**, Global Business Review.
20. Henseler, J, Hubona, G and Ray, P.A. (2016), **Using PLS path modeling in new technology research: updated guidelines**, Industrial management and data system, 116(1), 2-20.
21. Harari, M. B., Reaves, A. C., & Viswesvaran, C. (2016), **Creative and innovative performance: A meta-analysis of relationships with task, citizenship, and counterproductive job performance dimensions**. European Journal of Work and Organizational Psychology, 25(4), 495-511.
22. Huang, T. C., Lawler, J., & Lei, C. Y. (2007), **The effects of quality of work life on commitment and turnover intention**, Social Behavior and Personality: an international journal, 35(6), 735-750.
23. Johnson, R. R. (2012), **Police officer job satisfaction: A multidimensional analysis**, Police Quarterly, 15(2), 157-176.
24. Konrad, A. M., & Mangel, R., (2000), **The impact of work-life programs on firm productivity**, Strategic management journal, 21(12), 1225-1237.

25. Lapiere, L. M., & Allen, T. D., (2012), **Control at work, control at home, and planning behavior: Implications for work–family conflict**, Journal of Management, 38(5), 1500–1516.
26. Leitao, J., Pereira, D., & Gonçalves, A., (2019), **Quality of Work Life and Organizational Performance: Workers' Feelings of Contributing, or Not, to the Organization's Productivity**, International journal of environmental research and public health, 16(20), 3803.
27. Lewis, J., (2019), **effects of the dimesions of quality of work life on turnover intention of millennial employees in the us.**
28. Lukes, M., & Stephan, U., (2017), **Measuring employee innovation: a review of existing scales and the development of the innovative behavior and innovation support inventories across cultures**, International Journal of Entrepreneurial Behavior and Research, 23(1), 136–158.
29. Mishra, Swayambhu, (2015), **quality of work life (QWL):concept and litera ture review**, Journal of Research Innovation and Management Science, Vol.–I Issue–I.
30. Mohanty, A., & Jena, L. K., (2016), **Work–life balance challenges for Indian employees: socio–cultural implications and strategies.** Journal of Human Resource and Sustainability Studies, 4(1), 15–21.
31. Ngo, P., (2018), **The impact of organizational culture on employee innovativeness.**
32. AL Omari, K., & Okasheh, H., (2017), **The influence of work environment on job performance: A case study of engineering company in Jordan**, International Journal of Applied Engineering Research, 12(24), 15544–15550.
33. Raykov, M., (2014), **Employer support for innovative work and employees' job satisfaction and job–related stress**, Journal of occupational health, 12–0192.
34. Saunders, M., Lewis, P., & Thornhill, A., (2009), **Research methods for business students**, Essex. Financial Times/Prentice Hall, 1–2.
35. Shrestha, S., Thapa, S., Mangrati, L., Devkota, P., Rai, R., & Adhikari, K., (2019), **Quality of work life (QWL) situation in the Nepalese corporate sector**, Quest Journal of Management and Social Sciences, 1(1), 119–145.
36. Singh, M. M., Amiri, M., & Sabbarwal, S., (2019), **Role of Job Stress on Job Satisfaction**, International Journal of Management Studies, 6(4), 57–60.

37. Smith, A. P., (2005), **The concept of well-being**: relevance to nutrition research. British journal of nutrition, 93(S1), S1-S5.
38. Stenberg, A., (2017), **What does Innovation mean—a term without a clear definition?**
39. Suleman, Q., & Hussain, I., (2018), **Job Satisfaction among Secondary-School-Heads**: A Gender Based-Comparative Study, Education Sciences, 8(1), 28.
40. Valk, R., & Srinivasan, V., (2011), **Work-family balance of Indian women software professionals**: A qualitative study, IIMB Management Review, 23(1), 39-50.
41. Van Laar, D., Edwards, J. A., & Easton, S., (2007), **The Work-Related Quality of Life scale for healthcare workers**, Journal of advanced nursing, 60(3), 325-333.
42. Walton, R. E., (1973), **Quality of working life: what is it**, Sloan management review, 15(1), 11-21.
- Wen, F., Wang, L., Fang, Z., Zhu, J., & Zhang, Y., (2020), **The Chinese version of the Work Control Scale for nurses**: Modifying the translation and psychometric testing, Asian Nursing Research. .43
- Wong, I. L. K., & Lam, P. S., (2013), **Work stress and problem gambling among Chinese casino employees in Macau**, Asian journal of gambling issues and public health, 3(1), 7. .44
- Yalcinkaya, G., Calantone, R. J., & Griffith, D. A., (2007), **An examination of exploration and exploitation capabilities**: Implications for product innovation and market performance. Journal of International Marketing, 15(4), 63-93. .45