



وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة كربلاء - كلية الإدارة والاقتصاد
المؤتمر العلمي السادس عشر 2023



جودة حياة العمل وتأثيرها في سلوك العمل الإبداعي للعاملين

دراسة استطلاعية تحليلية لأراء عينة من الموظفين في بعض كليات جامعة كربلاء

Quality of Work Life and its Impact on Innovative Work Behavior of Employees

Analytical Exploratory Study of Opinions of a Sample of Employees in some Faculties of
University of Karbala

الباحثة سعاد جبير سلطان الشبلوي

Suad Jubair Sultan Al-Shablawi
suadalshblawy019@gmail.com

أ.م.د احمد عبد الله امانة الشمري

Ahmed Abdullah Amanah Al-Shammari
Ahmed.a@uokerbala.edu.iq

الباحث ايهاب زياد محمد اللامي

Ihab Ziyad Mohammed Al-Lami
allami613@gmail.com

كلية الإدارة والاقتصاد _ جامعة كربلاء

Economics and Administration College – Karbala University

المستخلص:

هدفت الدراسة الى اختبار تأثير جودة حياة العمل كمتغير مستقل عبر ابعاده في سلوك العمل الابداعي للعاملين كمتغير معتمد. اذ تمثلت مشكلتها في وجود ضعف في توفير بيئة عمل ذات جودة تدعم تنفيذ المهام المطلوبة من العاملين فضلاً عن ضعف اهتمام القيادات الجامعية في توفير بيئة مشجعة للإبداع في مكان العمل. وتتبع أهمية الدراسة عن طريق الدور الذي يؤديه تبني ابعاد جودة حياة العمل في تلبية متطلبات قطاع التعليم العالي والنهوض بمستوى الخدمات المقدمة للجهات ذات العلاقة المتنوعة بطبيعتها وبشكل ابداعي ومبتكر يميزها عن باقي مثيلاتها في بيئة اعمالها. ومن اجل تحقيق ذلك تم اختيار بعض من كليات جامعة كربلاء ميداناً تطبيقياً للدراسة الحالية عبر استمارة استبيان اعدت لهذا الغرض تتكامل فيها ابعاد (جودة حياة العمل مع سلوكيات العمل الابداعية) وفق مقاييس اجنبية رصينة وواقع (190) مستجيب من السادة اعضاء مجالس الكليات عينة الدراسة ومديري الاقسام ومسؤولي الشعب والوحدات العلمية والادارية والفنية والهندسية. وتم تحليل البيانات التي تم الحصول عليها ومعالجتها احصائياً، إذ اعتمدت الدراسة الحالية على عدد من الاساليب الاحصائية للوصول الى النتائج المتعلقة بها ومن أهمها (التحليل العاملي التوكيدي واختبار كرونباخ الفا لإختبار ثبات ومصداقية مقياس الدراسة، ومعامل الارتباط البسيط (Pearson) لإختبار فرضيات الارتباط، ونمذجة المعادلة الهيكلية لإختبار فرضيات التأثير، فضلاً عن التحليلات الوصفية المتمثلة بـ(الوسط الحسابي الموزون، الانحراف المعياري، معامل الاختلاف) وباستخدام البرامج الاحصائية (SPSS, V.25; Amose, V.21). وتوصلت الدراسة الى مجموعة من الاستنتاجات أهمها (وجود علاقة ارتباط وتأثير ذات دلالة معنوية لأبعاد جودة حياة العمل في تعزيز سلوك العمل الابداعي للعاملين في بعض كليات جامعة كربلاء)، وخرجت

الدراسة بمجموعة من التوصيات أبرزها ينبغي على قيادات الجامعة زيادة إدراكها لدور وأهمية جودة حياة العمل في توفير بيئة ابداعية لتنفيذ مهام المؤسسة لعاملها.
الكلمات المفتاحية: جودة حياة العمل، سلوك العمل الابداعي، جامعة كربلاء.

Abstract:

The study aimed to test impact of quality work life as an independent variable through its dimensions on innovation work behavior of employees as a dependent variable. Its problem was represented in weakness in providing a quality work environment that supports implementation of tasks required of workers, as well as weak interest of university leaders in providing an encouraging environment for creativity in workplace. The importance of study stems from role played by adopting dimensions of quality work life in meeting requirements of higher education sector and advancing level of services provided to various related parties by nature and in a creative and innovative way that distinguishes them from rest of their counterparts in their business environment. In order to achieve this, some of faculties of University of Karbala were selected as an applied field for the current study through a questionnaire prepared for this purpose in which dimensions of (quality work life with innovation work behaviors) are integrated according to solid foreign standards and by (190) respondents from members of college councils, the sample of study and directors of study. Departments, divisional officials, and scientific, administrative, technical and engineering units. The obtained data were analyzed and processed statistically, as current study relied on a number of statistical methods to reach related results, most important of which are (confirmatory factor analysis and Cronbach's alpha test to test stability and credibility of study scale, simple correlation coefficient (Pearson) to test correlation hypotheses, and modeling structural equation to test hypotheses of effect, as well as the descriptive analyzes represented by (weighted mean, standard deviation, coefficient of variation) and using statistical programs (SPSS, V.25; Amose, V.21).The study reached a set of conclusions, most important of which is (there is a significant correlation and effect of dimensions of quality work life in enhancing innovation work behavior of employees in some faculties of University of Karbala). The study came out with a set of recommendations, most prominent of which is that university leaders should increase their awareness of role and importance of the quality work life in providing a innovation environment to carry out tasks entrusted to its employees.

Keywords: work life Quality, innovation work behavior, Karbala University.

المقدمة

في ظل التغيرات المتسارعة على مختلف المجالات المحيطة بالمنظمات ولا سيما في ظل جائحة كورونا جعلت من المنظمات أن تطور أعمالها في مختلف الاتجاهات معتمدة بذلك على توفير بيئة عمل ذات جودة ملموسة من لدن العاملين لديها، والقيام بكل ما هو جديد لسوق العمل بما يحقق الاستجابة السريعة لتلك التغيرات وبالوقت نفسه تشجع الابداع والتركيز على السلوكيات الإيجابية في العمل. لذلك أصبح من الواجب امتلاك موارد بشرية موهوبة بدرجة كافية تمكنها من الابتكار والتي تصب جميعها في التغلب على معوقات عمل المنظمات المعاصرة التي أصبحت تبحث عن تقديم خدمات جديدة لتحصل على التميز والحصول على أكثر من ميزة تنافسية في ذلك القطاع، عن طريق تعزيز السلوكيات الإبداعية عن طريق توليد وترويج وتنفيذ الأفكار الإبداعية في تقديم الخدمات المبتكرة التي تضيف قيمة لها ولعاملها ولذلك كان على أي منظمة مهما كان الموقع التنافس لها في الأسواق التي تعمل بها لا بد لها من الاعتماد على الامكانيات والقدرات المتوفرة لديها من اجل النهوض والاستمرار بالعمل في ظل هذه الظروف.

ومن هنا برزت أهمية سلوكيات العمل الإبداعية لدى العاملين في هذه المنظمة المختارة لتتمكن من تقديم جميع الافكار والخطط الحديثة لتكون من الركائز الاساسية في قدرتها على المنافسة وتقديم كل الخدمات التعليمية والاستشارية والبحثية من اجل تحقيق الاهداف التي تأسست من اجلها المنظمة. لذا تم السعي لاعتماد المنهج الوصفي التحليلي لتحديد نوع وقوة العلاقة بين جودة حياة العمل وتأثيرها في السلوك الإبداعي للعاملين في بعض كليات جامعة كربلاء. ومن اجل تحقيق ذلك تمت هيكلة الدراسة الى اربعة مباحث يتناول الاول المنهجية العلمية، والثاني يتطرق الى الاطار النظري للدراسة في ثلاث فقرات تناولت متغيري الدراسة (جودة حياة العمل وسلوك العمل الإبداعي والعلاقة بينهما). وتناول الثالث الاطار التطبيقي للدراسة. واستعرض الرابع اهم الاستنتاجات والتوصيات التي خرجت بها الدراسة.

المبحث الاول/ المنهجية العلمية للدراسة

أولا : مشكلة الدراسة وتساؤلاتها

تبرز مشكلة الدراسة من خلال ان اغلب الجامعات المحلية أصبحت تعاني من فقدان ملاكها الوظيفي المتميز نتيجة التقادم الوظيفي او عدم وجود بيئة ساندة للعاملين ذوي الخبرة المهارة والمعرفة المتراكمة والذين يستخدمون ادغتهم اكثر من أيديهم وبما يعرفون في وقتنا الحاضر بصناع المعرفة، ولذلك استوجب على جامعاتنا المعاصرة توفير مناخ ملائم للعمل بشكل يحافظ على رأس مالها البشري المطلوب، وذلك يمكن تحقيقه عن طريق توفير مناخ ملائم

للعمل يتمثل بجودة حياة العمل السائد في الجامعة مجتمع الدراسة ومن لدن قيادات الإدارة العليا فيها بالتعاون مع الموارد البشرية الكفؤة التي تمتلك الخبرة المكتسبة والمتجدرة ضمن مخزونها المعرفي المتراكم في مختلف المجالات التنظيمية واستثمارها لتعزيز السلوكيات الإبداعية في تنفيذ الاعمال والمهام المناطة بهم وخصوصاً في المنظمات الخدمية ومنها جامعات وكليات التعليم العالي التي تقدم مختلف الخدمات التعليمية والارشادية والتوجيهية والاستشارية والمسؤولية المجتمعية للأفراد والشركات والمجتمع بشكل عام. ومن خلال التعمق في مشكلة الدراسة يمكن تحديد التساؤلات الآتية:

1. هل يتم توفير مناخ ملائم من لدن القيادات العليا في الجامعة مجتمع الدراسة لتأدية الاعمال والمهام؟
2. هل تشجع الجامعة مجتمع الدراسة سلوكيات العمل الإبداعية لدى عاملها في مجال اعمالها؟
3. هل يسهم توفير بيئة عمل ذات جودة في تعزيز السلوك الإبداعي للعاملين في الجامعة مجتمع الدراسة؟
4. هل توجد علاقة ارتباط بين جودة حياة العمل وتعزيز السلوك الإبداعي في الجامعة مجتمع الدراسة؟
5. هل يوجد تأثير لجودة حياة العمل في السلوك الإبداعي في الجامعة مجتمع الدراسة؟

ثانياً: أهمية الدراسة

تتبع أهمية الدراسة من خلال الدور الذي يؤديه تبني ابعاد جودة حياة العمل في تلبية متطلبات قطاع التعليم العالي والنهوض بمستوى الخدمات المقدمة للجهات ذات العلاقة المتنوعة بطبيعتها وبشكل ابداعي ومبتكر يميزها عن باقي مثيلاتها في بيئة اعمالها، ومن النقاط الآتية يمكننا أن نلمس أهمية الدراسة:

1. إنها سلطت الضوء على دور تبني ابعاد جودة حياة العمل في تعزيز سلوكيات العمل الإبداعي في الجامعة مجتمع الدراسة، مما سيضيف لقطاع التعليم العالي الكثير.
2. إبراز مفهوم سلوك العمل الإبداعي كعملية عقلية وسلوكية تؤدي إلى افكار وحلول، تتصف بالثقة والحدائق تضيف قيمة للجامعة مجتمع الدراسة.
3. التعرف على إمكانات وقدرات الجامعة مجتمع الدراسة في المجال التقني والبشري بخصوص متغيرات الدراسة ومدى تطبيقها على الواقع الفعلي داخل الجامعة وكلياتها واقسامها وشعبها ووحداتها.
4. تستمد الدراسة أهميتها من خلال النتائج التي سيتم التوصل إليها والتي ستحدد طبيعة العلاقة والتأثير بين متغيراتها وابعادها، ومدى إفادة الجامعات من هذه النتائج في خططها واستراتيجياتها.

ثالثاً: أهداف الدراسة

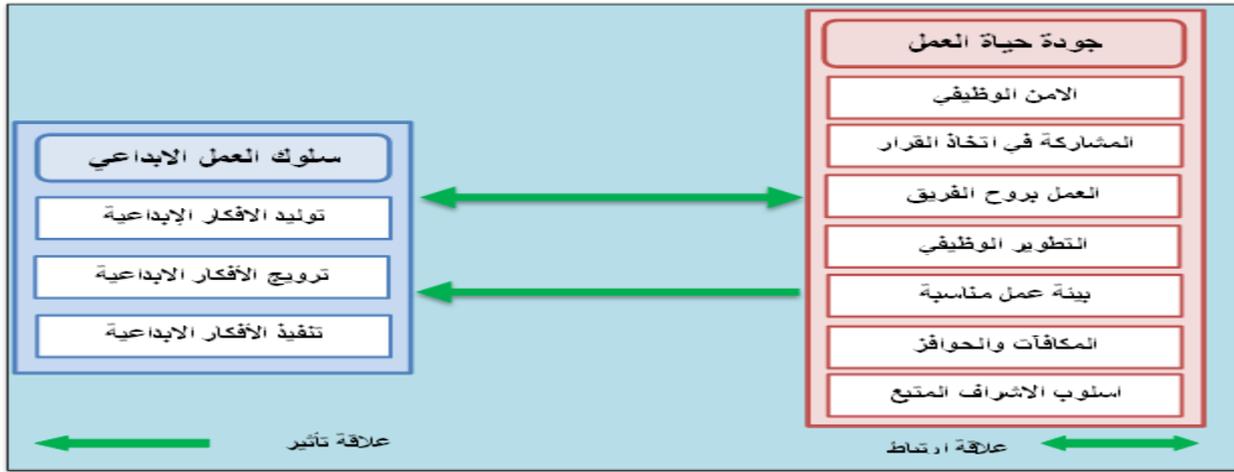
تهدف الدراسة الحالية إلى تحديد تأثير جودة حياة العمل في سلوك العمل الابداعي للعاملين في الجامعة مجتمع الدراسة من خلال الأهداف الفرعية الآتية:

1. تقديم إطار معرفي يتعلق بمتغيرات الدراسة وأبعادها الفرعية.
2. تحديد مستوى ادراك افراد العينة لجودة حياة العمل بأبعاده ومدى تطبيقها في الجامعة مجتمع الدراسة.
3. تحديد مستوى ادراك افراد العينة للسلوك الابداعي بأبعاده ومدى تطبيقه في الجامعة مجتمع الدراسة.
4. تحليل العلاقة بين جودة حياة العمل وسلوك العمل الابداعي للعاملين في الجامعة مجتمع الدراسة.
5. اختبار اتجاهات التأثير لجودة حياة العمل بأبعاده في سلوك العمل الابداعي للجامعة مجتمع الدراسة.
6. بيان مدى مساهمة ابعاد جودة حياة العمل في سلوك العمل الابداعي في الجامعة مجتمع الدراسة.
7. تقديم الاقتراحات والتوصيات المطلوبة في هذا المجال.

رابعاً: المخطط الفرضي للدراسة

في ضوء مشكلة الدراسة وأهدافها، تم بناء مخطط الدراسة الفرضي الذي يبين طبيعة العلاقات بين جودة حياة العمل وأبعاده مع سلوك العمل الابداعي وأبعاده والذي تم تحديده من خلال الاطلاع على الأدبيات الإدارية ذات الصلة بموضوع الدراسة، ويتضمن:

1. المتغير المستقل: ويتمثل بجودة حياة العمل وأبعاده المتمثلة بـ(الامن الوظيفي، المشاركة في اتخاذ القرار، العمل بروح الفريق، التطوير الوظيفي، بيئة عمل مناسبة، المكافآت والحوافز، اسلوب الاشراف المتبع).
2. المتغير المعتمد: ويتمثل بسلوك العمل الابداعي بأبعاده المتمثلة بـ(توليد الافكار الابداعية، ترويج الافكار الابداعية، تنفيذ الافكار الابداعية). ومثلما يبينها شكل (1)



شكل (1) / مخطط الدراسة الفرضي

المصدر: اعداد الباحثين استناداً للأدبيات المذكورة انفاً

خامساً: التعريفات الاجرائية لمتغيرات الدراسة

1. **جودة حياة العمل:** هي مجموعة من الفعاليات والعمليات والبرامج المتناسقة التي تبحث عنها كل منظمة لغرض

توفيرها وتحصيلها للعاملين من اجل زيادة الانتاج وتحقيق رضا العاملين وتحسين العمل وتعميق الانتماء والولاء

للعاملين في المنظمة

2. **سلوك العمل الابداعي:** بانه جميع السلوكيات والاجراءات التي تنتج عنها افكارا جديدة تخدم المنظمة والعمل فيها

وتساهم وتساعد في تطوير الانتاج وتحسين النوعية وزيادة الارباح وتعزيز العلاقات بين العاملين والادارة وازافة

قدرات جديدة للمنظمة للعمل والمنافسة في سوق العمل وبالتالي تحقيق الاهداف الموضوعية من قبل الادارة العليا

في المنظمة.

سادساً: فرضيات الدراسة: انطلقت الدراسة الحالية في معالجتها للمشكلة من خلال الفرضيات الآتية :

1. الفرضية الرئيسية الأولى: توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين جودة حياة العمل بأبعادها وسلوك العمل

الابداعي في الجامعة مجتمع الدراسة. وقد انبثقت عنها الفرضيات الفرعية الآتية :

▪ توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين الامن الوظيفي وسلوك العمل الابداعي.

▪ توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين المشاركة في اتخاذ القرار وسلوك العمل الابداعي.

▪ توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين العمل بروح الفريق وسلوك العمل الابداعي.

▪ توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين التطوير الوظيفي وسلوك العمل الابداعي.

- توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين بيئة عمل مناسبة وسلوك العمل الابداعي.
- توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين المكافآت والحوافز وسلوك العمل الابداعي.
- توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين اسلوب الاشراف المتبع وسلوك العمل الابداعي.

2. الفرضية الرئيسية الثانية: توجد علاقة تأثير ذات دلالة معنوية لجودة حياة العمل بأبعادها في سلوك العمل

الابداعي في الجامعة مجتمع الدراسة. وقد انبثقت عنها الفرضيات الفرعية الآتية :

- توجد علاقة تأثير ذات دلالة معنوية للأمن الوظيفي في سلوك العمل الابداعي.
- توجد علاقة تأثير ذات دلالة معنوية للمشاركة في اتخاذ القرار في سلوك العمل الابداعي.
- توجد علاقة تأثير ذات دلالة معنوية للعمل بروح الفريق في سلوك العمل الابداعي.
- توجد علاقة تأثير ذات دلالة معنوية للتطوير الوظيفي في سلوك العمل الابداعي.
- توجد علاقة تأثير ذات دلالة معنوية لبيئة العمل المناسبة في سلوك العمل الابداعي.
- توجد علاقة تأثير ذات دلالة معنوية للمكافآت والحوافز في سلوك العمل الابداعي.
- توجد علاقة تأثير ذات دلالة معنوية لأسلوب الاشراف المتبع في سلوك العمل الابداعي.

سابعاً: حدود الدراسة

1. الحدود المكانية: وتتمثل ببعض كليات جامعة كربلاء - العراق ولـ(4 كليات) (كلية التربية للعلوم الانسانية، كلية

التربية للعلوم الصرفة، كلية الادارة والاقتصاد، رئاسة جامعة كربلاء) لغرض إجراء الجانب الميداني، وقد تم اختيارها كونها من اقدم الكليات تأسيساً واكثرها ملاكاً وظيفياً.

ثامناً: منهج الدراسة

ان طبيعة واهداف الدراسة الحالية تستوجب اعتماد المنهج الوصفي التحليلي إذ إنه يقوم على اساس تحديد خصائص الظاهرة ووصف طبيعتها كميّاً وكيفياً وتحديد طبيعة العلاقات بين متغيراتها واتجاهاتها وما الى ذلك من جوانب تدور حول تشخيص المشكلة والتعرف على حقيقتها على أرض الواقع وتفسير النتائج وتقديم الاستنتاجات والتوصيات التي من شأنها ان تسهم في تعزيز سلوك العمل الابداعي لمنتسبي الجامعة مجتمع الدراسة.

تاسعاً: مجتمع وعينة الدراسة

1. مجتمع الدراسة: يتمثل مجتمع الدراسة بجامعة كربلاء - العراق ولـ(4 كليات) هي (كلية التربية للعلوم الانسانية، كلية التربية للعلوم الصرفة، كلية الادارة والاقتصاد، رئاسة جامعة كربلاء) وتأسست جامعة كربلاء في عام 2002 وكانت تحتوي على 3 كليات في بداية تأسيسها وهي كلية الادارة والاقتصاد وكلية التربية وكلية العلوم وبعد ذلك بدأ العمل فيها على توسعة عدد الكليات لما يخدم المجتمع الكربلائي بشكل خاص والعراق بشكل عام وتم تأسيس واستحداث 16 كلية تختلف بمضامينها العلمية والانسانية وحسب الطلب السائد والحاجة في الاسواق المحلية والعالمية من عام 2002 الى عام 2021 انتهت باستحداث كلية الحاسبات وتكنولوجيا المعلومات اضافة الى فتح جميع انواع الدراسات العليا وفي اغلب الكليات في الجامعة (دبلوم عالي وماجستير ودكتوراه) وتهدف الجامعة بكل كلياتها وخصوصا الكليات التي تم انتقائها في الدراسة الى تخريج ملاكات وظيفية وعلمية وتدرسية تمتاز بالكفاءة التعليمية وفق مناهج علمية رصينة لغرض الوصول الى مصافي الجامعات الرصينة في العالم ويوجد فيها اكثر من 3000 موظف وتدرسي بكافة الشهادات الاولية والعليا والالقب العلمية وبعض الشعب والوحدات والاقسام الرئيسية ومركز للدراسات الاستراتيجية وقسم ابحاث بحيرة الرزازة التابع لكلية التربية للعلوم الصرفة ومستوصف خاص للطلبة والملاك.

2. عينة الدراسة تتمثل عينة الدراسة والتي اختيرت بشكل (قصدي) بـ(210) فرداً بمناصب متنوعة عميد كلية ومعاون عميد ورئيس قسم ومدير شعبة ومسؤول وحدة وبعض العاملين في الجامعة مجتمع الدراسة وزعت الاستبانة بشكل الكتروني واطرافها الى ذلك ورقياً وكان عدد الاستبانة التي تم الاجابة عنها (190) استبانة جميعها صالحة للتحليل اذ بلغت نسبة الاجابة عنها (90%) كما مبين في الجدول (1) في ادناه

جدول(1) / اعداد الاستبانات الموزعة والمسترجعة لعينة الدراسة

مجتمع العينة	الاستبانة	العدد	النسبة المئوية
رئاسة جامعة كربلاء وكلية الادارة والاقتصاد وكلية التربية للعلوم الصرفة وكلية التربية للعلوم الانسانية.	المجتمع المستهدف	210	100%
	العينة المستجيبة	190	90%

المصدر: من اعداد الباحثان

عاشراً: أدوات الدراسة من أجل أن تحقق الدراسة أهدافها، تم اعتماد الأدوات الآتية:

1- أدوات الإطار النظري: وشملت الكتب والدوريات والبحوث والرسائل والاطاريح، والشبكة الدولية للإنترنت.

2- أدوات الإطار الميداني: اعتمدت عدد من أساليب جمع البيانات والمعلومات الخاصة بهذا الجانب وهي :

أ. المقابلة الشخصية: تم إجراء عدد من المقابلات لأفراد عينة الدراسة، بهدف الوقوف على آرائهم بخصوص متغيرات الدراسة، وكذلك توضيح فقراتها من خلال الإجابة على الاستفسارات والتساؤلات التي تطرح، لضمان الحصول على الدقة المطلوبة.

ب. استمارة الاستبانة: اعتمدت أداة رئيسة للدراسة للحصول على البيانات والمعلومات اللازمة، وقد روعيت في صياغتها البساطة والوضوح في تشخيص متغيرات الدراسة، وقد تم اعتماد مقياس ليكرت الخماسي لقياس شدة الاجابة والذي يتراوح مداه بين (1-5) درجات، انظر ملحق (1). ويهدف ضمان الدقة المطلوبة للبيانات التي تم الحصول عليها خضعت استبانة الدراسة بمقاييسها المعتمدة إلى اختبارات المصادقية إذ يشير الصدق إلى قدرة الاستبانة على قياس ما صممت من أجله، ويعد هذا من أهم الشروط الواجب توافرها في بناء المقياس وفقدان هذا الشرط يعني عدم صلاحيته ولاختبار صدق المقياس اعتمد الباحث الآتي:

• **الصدق الظاهري**: الذي يعرف بصدق المحكمين فقد عرضت الاستبانة على المحكمين المختصين في العلوم الإدارية كما في ملحق (2) بهدف التحقق من مدى انتماء الفقرات الى مجالها، وكانت آراؤهم إيجابية لمعظم الفقرات، مع تثبيت بعض الملاحظات في تعديل او إعادة صياغة بعضها. ما ساعد على تقويم صلاحيتها من خلال أخذها بنظر الاعتبار، وإجراء التصحيحات الملائمة.

• **صدق المحتوى**: سيتم مناقشته بالمبحث الثالث من هذه الدراسة بشكل مستفيض.

3. **أدوات التحليل الإحصائي**: تم اعتماد أدوات التحليل الإحصائية المبينة لتحليل فرضيات الدراسة ومخططه واختبارها كالاتي:

أ. **الأساليب الإحصائية الوصفية**: تستخدم للتحقق من تمركز إجابات عينة الدراسة وتشتتها وكالاتي:

- الوسط الحسابي الموزون: لتحديد مستوى استجابة أفراد العينة لمتغيرات الدراسة.
- الانحراف المعياري: لمعرفة مستوى التشتت لقيم الاستجابة عن أوساطها الحسابية.
- معامل الاختلاف: لتحليل نتائج إجابات عينة الدراسة وبيان مقدار الاختلاف القيم عن وسطها الحسابي.

ب. **الأساليب الإحصائية التحليلية**

- معامل الارتباط البسيط: أُستخدم لقياس قوة العلاقة بين متغيرين .
- معامل الانحدار الخطي البسيط: أُستخدم لاختبار أثر المتغيرات المستقلة كلاً على أفراد في المتغير المعتمد.

- معامل التفسير (R^2): أُستَخدم لتوضيح مقدار التغيرات الحاصلة في المتغير المعتمد
- اختبار (t): أُستَخدم لاختبار معنوية علاقات الارتباط .
- اختبار (F): أُستَخدم في اختبار معنوية علاقات التأثير .
- تم استخدام البرامج الإحصائية التالية لمعالجة البيانات (SPSS V.25,Excel,2010,Amos,23).

المبحث الثاني/ الاطار النظري للدراسة

اولاً: جودة حياة العمل

1. مفهوم جودة حياة العمل

ظهر مفهوم جودة حياة العمل QWL وبدء الاستخدام الفعلي له في بداية السبعينات من القرن الماضي وتم تفعيله بعد التسعينات وتعتبر جودة حياة العمل من اهم المفاهيم المهمة في المنظمة لغرض تحقيق الرضا الوظيفي للعاملين. (Mishra,2015:53) كما انها من اهم المحفزات الاساسية التي يعتمد عليها العاملين في المنظمة عن طريق التفاعل في عملهم والحصول على التعويضات المجزية والعادلة التي تساعد العاملين لتلبية التزاماتهم وتطوير قدراتهم التعليمية والشخصية عن طريق التدريب وتهيئة ظروف امنية وصحية فاعلة في العمل. (Swamy et al.,2015:288) في حين بين (Yogesh,2016:297) بأنها تعكس اهتمام المنظمة عن طريق وضع فلسفة تهدف الى الاعتناء بالعاملين من خلال تعديل المناخ العام في عملهم والنظر اليهم بعين انسانية ما يؤدي الى زيادة الانتاجية والارتياح والتعاون بين العاملين والادارة لتحقيق الاهداف الموضوعية من العمل وفي مجال وعي الافراد العاملين. وعرفها (Lolemo et at.,2017:1) بأنها قابلية وعي العاملين في المنظمة وادراكهم حول الية العمل عن طريق معرفتهم ونظرتهم الثاقبة لتحسين العمل وكذلك حياتهم في وقت واحد وبشكل جيد وافضل وعن طريق التطرق لإحتياجات العاملين في اتخاذ القرارات. وان جودة حياة العمل تهتم بالموارد البشرية في العمل وابعادها التي تستند على جودة الارتباط بين الموظف وبيئته وان تطوير مكان العمل وتحسينه يؤدي الى نتيجة ان يكون العمل افضل ونوعية جيدة في المجتمع. (Velayudhan&Yamen,2017:4)

واصبحت جودة حياة العمل تركز بالأساس على الجانب العملي بشكل اقوى في عمل المنظمات لأنها تعتبر العاملين هم القوة المتواجدة والكامنة لنجاح المنظمة بالتعاون مع التكنولوجيا الموجودة في المنظمة وليست التكنولوجيا فقط لأنها تحتاج الى من يعمل عليها (Rahiman&Kodikal,2018:1) وذكرها (Agrawal,2018:12) بأنها استجابة المنظمة لكافة احتياجات الموظفين فيها وذلك لغرض تطويرهم من اجل المشاركة في عملية اتخاذ القرارات

التي تهم حياتهم بالعمل وعن طريق تحقيق رضا العاملين. وعرفها (Lewis,2019:32) بأنها من العناصر الرئيسية لتحديد الالتزام التنظيمي للعاملين وكذلك مقدار الرفاهية ورضاهم عن الوظيفة وامكانية تحديد عمليات دورانهم في المنظمة. و(Daniel,2019: 62) فيرى بأنها البيئة الجيدة التي تكسب وتعزز رضا العاملين على مكان عملهم عن طريق منحهم المكافاة وتوفير الامن الوظيفي وتحقيق النمو الوظيفي. وفيما ذكرها(Camarini et al.,2020:67) بأنها عملية توفير بيئة جيدة عن طريق ايجاد البرامج الخاصة بالرعاية والاجور والمكافئات للعاملين في المنظمة وكذلك توفير فرص لتطوير العمل وتنمية العاملين فيها. ومما تقدم يمكن ان يعرف الباحثان جودة حياة العمل اجرائياً بأنها (هي مجموعة من الفعاليات والعمليات والبرامج المتناسقة التي تبحث عنها كل منظمة لغرض توفيرها وتحصيلها للعاملين من اجل زيادة الانتاج وتحقيق رضا العاملين وتحسين العمل وتعميق الانتماء والولاء للعاملين في المنظمة).

2. اهمية جودة حياة العمل

لقد اوضح (Afsar,2014:129) بأنها تعزز العلاقات بين الافراد العاملين في مختلف مستويات العمل التنظيمية, مع التركيز الجيد على الافراد ذوي الخبرة والكفاءة من خلال توفير ما يحتاجونه, يجب وجود مرونة في العمل بين العاملين والادارة وخصوصاً في ايام تغيب العاملين او الخروج من العمل, وايجاد بيئة صحية وتنظيمية جيدة الاهتمام بالمكافئات والتعويضات لتكون الصلة المناسبة بين الافراد العاملين والمنظمة, مع تحفيز وتعزيز الرضا الوظيفي. اما(Rajasekar,2017:1) فوجد بأنها تعبر عن المفاهيم ذات الالهية ولها الرغبة في المنظمات لغرض تطوير عملها والعاملين فيها, اذ ان تطوير اساليب العمل يؤدي الى زيادة انتاجية الفرد وتحسين النوعية العمل وايقاف التدوير غير الضروري للعاملين في المنظمة. وبصدد ذلك وجد (Tamini&Sennior,2018:93) بأنها توفر بيئة عمل صحية وجيدة لتكون بمثابة رد فعل من العاملين لعملمهم وتكون سببا في ادائهم الجيد والتميز ولها تأثير على شعورهم بالنجاح والسرور ما يعكس ذلك على زيادة الانتاجية وترسيخ قيم العملية التنظيمية في عملهم. وميز (Shrestha et al.,2019:125) ان جودة حياة العمل تكون من الامور المهمة والاساسية في عمل المنظمات بل هي جزء رئيسي من اجزاء الهيكلية في اية منظمة. وعبر عنها (Mayakkannan,2020:347) بان المنظمات التي تتبنى مفهوم (جودة حياة العمل) وترى ان الموارد البشرية هم احد الادوات التي تسهم في تحقيق المعرفة والخبرة وتراكم المهارات فيما بينهم والالتزام منهم في العمل تؤدي هذه الى زيادة الانتاج وتحسين النوعية وتطور المنظمة ونموها وتكامل اهدافها. وترى (الفياض,2020: 17) بان اهمية جودة حياة العمل تكون في تهيئة بيئة عمل مناسبة للعاملين لغرض زيادة

الانتاج والولاء والرغبة بالاستمرار في المنظمة بالإضافة الى تحقيق رضا العاملين فيها والتقليل من حوادث العمل وتركه والابتعاد عن الدوران ومحاولة الحصول على الكفاءات واستقطاب الخبرات. وأوضح (الحجاج، 2020: 31) ان المنظمات التي ترعى وتهتم بجودة حياة العمل للعاملين وتساعدهم وتشجعهم وتحفزهم للحصول على الروح المعنوية لأداء العمل وكسب ما يمتلكون من طاقة وقدرات ومهارة لغرض قيامهم بواجبهم الموجه اليهم مما يؤدي الى تحسين الاداء والتفوق في الاعمال الموكلة اليهم داخل المنظمة مما يجعل المنظمة قادرة على المنافسة في سوق العمل مع الشركات الاخرى الموجودة في السوق. ومما تقدم يمكن بيان اهمية جودة حياة العمل بانها تسهم في جعل المنظمة تعمل بشكل متناسق من خلال الاهتمام بالأيدي العاملة لها وتوفير كل مستلزمات عملهم داخل المنظمة وتوفير البيئة المناسبة للحصول على امكانيات العاملين لغرض تحسين وزيادة انتاجيتهم وتعزيز روح المنافسة فيما بينهم لأجل العمل وتحقيق الاهداف الموضوعة في المنظمة وتنمية الشعور بانهم من اهم ما موجود فيها.

3. ابعاد جودة حياة العمل

لقد اعتمد الباحثان مقياس (الاشرفي والدليمي، 2013) لقياس متغير جودة حياة العمل كونه من المقاييس الاكثر شيوعاً والتي تتوافق مع بيئة التعليم العالي مجتمع الدراسة الحالية ويتضمن الابعاد الفرعية التالية:

أ. **الامن الوظيفي:** يعرف على أنه طمأنة العاملين في المنظمة على دقة العمل والتزاماتها المختلفة الحالية والمستقبلية مع توافر المعلومات عن المسؤوليات والصلاحيات كذلك من أجل الاستقرار في العمل التنظيمي وكلمة الأمن مأخوذة من الأمان والسلامة هي الطمأنينة والحماية الكاملة التي تدور حولها شعور يشعر به الفرد بارتياح في النفس والعقل. (العتيبي، 2010: 30). ويُعرف أيضاً بأنه يحظر العامل للدوام ويشعر بالأمن والحماية في عمله وتحرره المعقول من الخوف ويتبلور بإخطار السلامة والراحة، والتأكد من استقراره بدافع التحفيز وحرية تكوين الجمعيات والأمن الصناعي والترويج. (عزاوي والعقبي، 2018: 81) ويعرف الشعور بالأمان تلبية الاحتياجات الفسيولوجية والتأكد من الحاجة للأمان ويشمل الحماية من المخاطر الجسدية والصحية والحماية من التدهور الاقتصادي بالإضافة إلى تجنب مخاطر الآخرين المتوقعة. (وهبة ليازيد، 2014: 202-203).

ب. **المكافآت والحوافز:** ان المكافآت والحوافز وفق النظرية الاقتصادية هي المؤثر الرئيس في العمل وان زيادة الانتاجية والرضا الوظيفي للعاملين يكون من خلال تطبيق مبدأ العدالة في توزيعها وهو ما يحصل عليه الافراد في المنظمة جراء ما يبذلونه في عملهم من تعب وجهد. (الجبوري، 2008: 29) اما (الرشيدي، 2010: 30) بين بانها عبارة عن خطط موضوعة من لدن ادارة المنظمة لتكون السبب في تشجيع العاملين لديها بالاهتمام بعملهم كماً

ونوعاً لغرض الحصول عليها مادياً ومعنوياً. وعرفها (المبيضين والاكليبي، 2012: 59) بأنها عملية الاهتمام بالأجور والمكافآت بشكل عادل مما يخلق علاقة جيدة بين الإدارة والافراد العاملين في المنظمة ويسهم في الاستقرار الوظيفي، علماً ان اغلب المشاكل التي توجد داخل المنظمة بين الإدارة والعاملين بسبب عدم وجود عدالة في التوزيع. واكد (عبد الكريم، 2017: 159) ان المكافاة والحوافز هي من اهم المغريات في اداء العمل داخل المنظمة من قبل الافراد العاملين فيها وتكون عمليات توزيعها هو نتيجة لما يتم بذله من عمل وانتاج والارباح وتعتمد على ان اهمية العمل وطبيعته، وضع الفرد، الاداء على مستوى الافراد، الامور القانونية التي تنظم العمل بينهم.

ج. **العمل بروح الفريق:** ان المنظمة هي منظومة اجتماعية تقوم على التبادل بين الافراد فيها بأمر العمل وخصوصاً التجمعات ذات العلاقة في العمل. (الحيالي، 2010: 23) وبين (الاشريفي، 2012: 95) بوجود تصور شامل عن الاهداف والعمل التنظيمي والاهمية له في المنظمة من خلال تواجد الثقة المتبادلة بين الافراد العاملين والإدارة في المنظمة وكذلك توفر التعاون والاحترام المتبادل بينهم للوصول الى توحيد كل الجهود من اجل تحقيق تكامل العمل وتنظيمه. واوضح (نصار 2013: 21) بأنه تعزيز روح الثقة وعملية التعاون بين الافراد العاملين من خلال تنمية مهاراتهم وزيادة وعيهم وتحسين علاقاتهم ببعضهم ومع الرؤساء في العمل وفض كافة الخلافات بين الافراد والمجموعة التي يعملون فيها وتوفير الوضوح لأجزاء عمل المنظمة من خلال استخدام المتاح من الموارد والامكانيات لتحقيق افضل اداء. ويرى (قهيري، 2019: 138) بأنه عمل مجموعة من الافراد داخل تجمعات لغرض العمل داخل المنظمة ويكون منهم عدد يتمتع بالكفاءة والمهارة والخبرة لإنجاز ما يتطلبه العمل مع الاعداد الباقين في التجمع للوصول الى الهدف المطلوب. اما (سلطان، 2020: 69) استنتج انه من اهم الاعمال داخل المنظمة في تحسين العمل من خلال العمل داخل مجموعات يكن فيها رفع الكفاءة والقدرة والمهارة لدى العاملين من اهمها وتعزيز كل الطرائق والاساليب التي تؤدي الى تطور العمل والاداء لتحقيق الاهداف الموضوعية وبالتالي تحسين الحياة المعاشية للعاملين.

د. **بيئة عمل مناسبة:** حددها (Swamy, 2015: 85) بأنها المكان الذي يعمل فيه الفرد ويفترض أن تكون البيئة مهنية واجتماعية، اذ يتفاعل العاملون مع بعضهم البعض، بالإضافة إلى التنسيق في العمل واستمرارية لعرض الخدمات المميزة والتي تقلل من المشاكل في علاقات العمل، وبالتالي تضمن ظروف العمل الممتازة لهم. ويشير (Zween & Al-Hasnawi, 2017: 484) إلى الظروف المعنية للعمل والمحيطة بالعاملين أثناء أداء

اعمالهم من خلال توفير بيئة عمل آمنة للموظفين تحفزهم على بذل قصارى جهدهم في العمل لغرض تحقيق الرضا الوظيفي من اجواء جيدة وكذلك النمو الوظيفي من ناحية أخرى، يساهم في بقاء واستقرار ونمو المنظمة. وعرفها (البياري، 2018: 12) ان بيئة العمل هي كل ما يحيط به الفرد في عمله، ويؤثر على سلوكه وأدائه، وميوله نحو عمله والمجموعة التي يعمل معها والإدارة التابعة له والتنظيم الذي ينتمي إليه وتشمل بيئة العمل جميع الظروف المحيطة بالعاملين في وقت ومكان العمل ، وتشمل: الظروف المادية والمعنوية والمكانية، وتوفير أفضل ظروف العمل للموظفين من حيث الخدمات إن العمل المناسب يحفزهم على تقديم أفضل ما لديهم من قدرات وإمكانيات أثناء ظروف العمل الطمأنينة وانعدام الأمن، وكذلك الضغط النفسي الذي يولده، يؤثر سلباً على رغبة الموظفين في العمل يؤدي إلى مشاكل صحية ونفسية في بيئة العمل مما يخلق توتراً في العلاقات بينهما الإدارة والموظفين، وبالتالي يؤثر على مستوى إنتاجية وسمعة المنظمة.

هـ. **التطوير الوظيفي:** ان عملية تطوير الكفاءات من خلال تحسين وزيادة القدرات والمهارات في مايلزم المنظمة من الاحتياج للتدريب وازافة لذلك عملية توفير الفرص للتحديث العلمي والمهارات باستخدام المصادر الحديثة من بحوث ودراسات ومجلات علمية ذات اختصاص ملائم للمنظمة وعملها وتحفيز العاملين للمشاركة في الدورات والدعم المادي والمعنوي والفكري من قبل المنظمة للعاملين. (Rethinam&Ismail,2008:14) وذكرها (الاشرفي والدليمي، 2012: 95) هي توفر الفرص والخطط لعمل المنظمة من الجانب العلمي والعملية في ضوء المتطلبات التدريبية لتحسين المستوى العلمي والاداري للعاملين ولتلبية الطموح لهم حالياً وفي مستقبلهم بالعمل. اما (Sinha,2012:32) فعرفه بأنه برنامج اساسي لتطوير العاملين وليس فقط لمساعدتهم بل للشعور بان اصحاب العمل يقدمون كل ما يملكونه من الخبرات والمهارات والمعرفة وجميع قدراتهم ليجعلوها في جانب العاملين ويساعدونهم على كيفية ادارة حياتهم في العمل وخارجه. وبين (Jain&Thomas,2016:928) بأنه البرنامج الذي يمكن للعاملين في المنظمة من ممارسة الاعمال بكل حرية وتكون سيطرتهم كافية في العمل لغرض استخدام المهارات والقدرات واجراء التخطيط والتنفيذ للعمل وعملية تطويرهم وتنمية القابليات لديهم والخبرات لأجل تلبية طموحهم مستقبلاً. اما (العامري وآخرون، 2020: 34) هو تهيئة الفرص للتطوير وتنمية مهارات العاملين من خلال اشراكهم بدورات تدريبية وندوات مستمرة لغرض تحقيق طموحات العاملين مستقبلاً ولتطوير اداءهم وتحقيق اهدافهم الشخصية والتنظيمية.

و. المشاركة في اتخاذ القرارات: ان عملية التشاور الذي يجري بين العاملين والادارة يؤدي الى اتخاذ قرار صحيح ومناسب للعمل في المنظمة وتكون هي العملية التي يستطيع العاملين من خلالها تحفيز اداء اعمالهم مع بعضهم البعض للوصول الى ظروف ونتائج جيدة تخدم المنظمة.(العززي والزبيدي،2006: 130) وهي اخر المراحل التي يتبناها المدير لغرض اختيار طريقة تتناسب لإيجاد البدائل اللازمة والحلول لجميع معوقات ومشاكل المنظمة من خلال التعاون في اتخاذ القرار بين المدير والعاملين داخل المنظمة.(الجوفي،2010: 36) وكذلك هي حصول العاملين في المنظمة لجميع المعلومات المرتبطة بعملهم بأسلوب شفاف لعملية المشاركة في جميع القرارات لغرض الحصول على النتائج الموضوعية والاهداف المرسومة من لدن المنظمة ومساهماتهم الفاعلة لتقويم الاداء والعمل داخل المنظمة.(الاشرفي والدليمي،2012: 94) كما انها العملية التي يمارس فيها العاملين اتخاذ القرارات التي ترتبط بشكل مباشر بعملهم في المنظمة من خلال زيادة الانتاج والاجور الممنوحة والاجازات التي يحصلون عليها وكذلك العطل الرسمية اثناء تواجدهم في العمل وخارجه (امين،2017: 32). ومن جهة اخرى ان اشتراك العاملين بجميع مستوياتهم الادارية والفنية في العمل لغرض اتخاذ القرار تعد من الضروريات من خلال التعاون والمساعدة فيما بينهم لإبداء الراي الصائب في عملهم والتعرف على المشاكل وايجاد الحلول المناسبة وتكون هذه الخطوات من اهم الاسس التي تعمل فيها الادارة. (Aiyami&Emanhaif,2020:100) كما تعد مشاركة القرارات من لدن العاملين من اهم الركائز التي تتجس عمل المنظمة والتي بدورها تستطيع من تحقيق اهدافها لوجود روح التعاون والمحبة والالفة بين الافراد العاملين والرؤساء من اجل ايقاف الصراعات الموجودة داخل العمل لتحقيق الرضا الوظيفي. (الفياض،2020: 22).

ز. اسلوب اشراف المتبع: عرف (كول،2014: 644) المشرف او المدير وهو من يملك مجموعة من المعارف والدراية الكاملة عن المنظمة وعملها ولديه المهارات والقدرات ومتطور باستمرار وخبرته في التعامل مع العاملين في المنظمة ونوع العمل وطبيعته وكل ما يتعلق بنقاط القوة والضعف والفرص والتهديدات التي تواجهه في اشرافه في سوق العمل ومعرفته بالقوانين والانظمة المتاحة في عمله وتكون لديه الفاعلية القوية في مواجهة المشاكل والتحديات التي تقع في عمل المنظمة وكيفية حلها وطرق التواصل مع الافراد العاملين وكسب ودهم ومحبتهم لغرض التخلص من جميع المعوقات والازمات بروح الجماعة. وذكر (طه،2021: 146) بان المشرف يكون لديه الخطة والتخطيط الناجح في المنظمة وان يكون يعرف ما يفعله ومتى يفعله واين سيفعل ذلك التخطيط ومتى يبدأ به ولديه النظرات المستقبلية لعمل المنظمة والاستراتيجية الصحيحة لجميع الامور المتعلقة بالعمل الافراد العاملين

بالمنظمة ويتلك الرؤية الشاملة لما يتواجد في محيطه داخل المنظمة وخارجها من الاعمال والهيكليّة الاداريّة والفنية للعاملين والقدرة على حل المشاكل والمواجهة للالتزام وطرق التواصل مع العاملين في المنظمة والمعرفة بأهداف المنظمة والأساليب التي تتبع لغرض الوصول اليها وعمليات الاستكشاف الكامل للعناصر الكفوء وترابط عمله بين الإدارة العليا والعاملين لما يصب في مصلحة العمل.

ثانياً: سلوك العمل الابداعي

1. مفهوم سلوك العمل الابداعي

ويرى (جوال، 2015: 6) هو ما يركز عليه الفرد في المنظمة من خلال توليد الافكار الجديدة وتفعيلها وتطبيقها ميدانياً وعملياً خلال عمله في المنظمة وفي اي مستوى من المستويات الادارية او الفنية داخل المنظمة. ويذكره (سلامة، 2016: 23) هو السلوك والتصرف الجيد الذي يمارسه الفرد في المنظمة ويكون بشكل شخصي او عن طريق مجموعات ينتمي اليها في العمل لغرض المساهمة في تطوير المنتجات والسلع والخدمات والافكار الموجودة لديهم وتحديثها والابداع فيها وكل ذلك يتأثر بالبيئة المحيطة بالمنظمة منها الداخلية والخارجية كذلك. (البناء، 2017: 9) هو عمليات انتاج الافكار الجديدة والحديثة التي تكون لها فائدة للمنظمة من قبل العاملين وكذلك تطوير عملهم لتحقيق سلوك الابداع بشكل فعلي داخل منظمة العمل. (ابراهيم، 2018: 7) يعرفه بأنه تصرف فردي وشخصي يمارسه الافراد العاملين في المنظمة او بشكل جماعات داخل المنظمة من خلال التفكير الايجابي لهم ولا يكون بالضرورة ان ينتج عنهم انتاج جديد او تحسين فيه او زيادة في الخدمات المقدمة على ان يكون تفكيرهم سلوكاً ابداعياً يخدم منظمة العمل. وعرفه (مزهر، 2019: 378) بأنه هو سلوك يتخذه العاملون في المنظمة ويكون خاص لخلق او توليد افكارا او رق جديدة واساليب متعددة حديثة لغرض اكمال الاعمال المكلفين بها وتطوير لهذه الافكار والطرق والاساليب بشكل مستمر لتؤدي الى تحولها الى واقع حال يطبق في العمل داخل المنظمة ولتساعد العاملين والادارة في حل جميع المشاكل التي تواجه عملهم والتي تعاني منها المنظمة وتعزز القابلية في اتخاذ القرارات التي تهدف لصالح المنظمة. ووضح (الشمري واخرون، 2020: 262) بأنه سلوك ينتج عنه مستوى من المعرفة والخبرات والمهارات المكتسبة من خلال سنوات العمل في المنظمة او خارجها في الحياة العامة وبالتالي يكسبون بها قدرات جديدة تضيف لهم ولعملهم داخل المنظمة. ويعرف الباحثان سلوك العمل الابداعي اجرائياً بأنه جميع السلوكيات والعمليات التي تنتج عنها افكارا جديدة تخدم المنظمة والعمل فيها وتساهم وتساعد في تطوير الانتاج وتحسين النوعية وزيادة الارباح

وتعزيز العلاقات بين العاملين والادارة وازضافة قدرات جديدة للمنظمة للعمل والمنافسة في سوق العمل وبالتالي تحقيق الاهداف الموضوعية من قبل الادارة العليا في المنظمة.

2. اهمية سلوك العمل الابداعي

لقد بين (ابو ناموس، 2016: 64) بأن اهمية السلوك الابداعي تبرز من خلال الاهتمام الشخصي بالفرد من قبل المنظمة التي يعمل فيها اذ يقوم الفرد باستخدام كل الجوانب العلمية والعملية في عمله من اجل تحسين قدراته على المستوى الشخصي وتعزيز اسلوب حياته من خلال اتباع السلوك الابداعي في العمل ومعاصرة تطورات العمل وما يحيطه عملهم مع الافراد الاخرين وما يوجد خارج اسوار المنظمة لتقديم الامثل في تحقيق اهداف المنظمة التي وضعتها الإدارة العليا وكذلك عملية التعامل بين العاملين وادارتهم وكمية التفاعل بينهم وتحملهم مع بعضهم المخاطر المحيط بالعمل كانت داخلية او خارجية او مادية او بشرية والاسهام المستمر في تطوير اعمالهم التي يمارسونها هناك وتطوير انفسهم. ويرى (عبد الحكيم وصلاح الدين، 2016: 33) حتى تتمكن المنظمات من تحقيق الإداء المتميز ينبغي ان يكون لديها منهجاً سلوكياً في الابداع يساعدها على التحديث والتطور والاستمرار للنجاح وتأتي الاهمية من خلال:

- أ. تطوير القدرة للفرد لغرض ابتكاره لأفكار جديدة ومساهمته في الوصول الى الحلول السريعة الناجحة للمشاكل وبالطرق الصحيحة داخل العمل في الانظمة.
- ب. الاستجابة السريعة لمعالجة المشاكل والاذخ بكل الفرص المتاحة لمواجهة كل المتغيرات التي تطرأ على عمل المنظمة وما يحيطها من تحديات ومسؤوليات والانفتاح على خلق افكاراً جديدة وحديثة لمواجهة لما يجري من اية عمليات او فعاليات لعمل المنظمة.
- ج. التنمية للمواهب والمهارات يسهم بطريقة افضل وادراك العمل ومتطلباته من تطوير المنتجات والخدمات وتحقيق الذات الشخصية للأفراد العاملين في المنظمة واحساسهم بالمسؤولية لديهم.
- د. التعلم والتطوير المستمر يعد من المهارات الحياتية التي يجب ان يمارسها الافراد العاملين في المنظمة لكي يتم الوصول الى كل ما يتطلب منهم في اعمالهم الموكلين للعمل بها.
- هـ. توفير البيئة المناسبة للعمل من قبل المنظمة لجميع عاملها لكي يعزز الاجواء الملائمة للعمل ولغرض اكتشاف المواهب وكذلك التطوير وتنمية المهارات للعاملين من خلال اشراكهم في دورات وتعلمهم لبرامج متخصصة في عملهم لغرض حصول المنظمة في النهاية لجميع المكتسبات وتحقيق الاهداف.

اما (سعيد،2018: 395) جاء الاهمية لديه بالسلوك الابداعي من خلال مجموعة نقاط نتطرق اليها:

- أ. تفعيل المساهمة واجراء التغييرات للأفكار ونشرها داخل المنظمة للاستفادة منها في العمل.
- ب. عدم الخضوع في العمل الى الاوامر التي توقف من حد التفكير والابداع ومنع الرتابة في العمل من خلال توليد الافكار الجديدة وخلق الابداع لما فيه الفائدة للمنظمة وعملها.
- ج. التكيف والمرونة والقدرة على العمل داخل المنظمة.
- د. الرغبة في الاكتشاف والاطلاع على ما يواجهه عمل المنظمة الداخلي والخارجي من خلال تفعيل الاتصال بين الافراد العاملين والادارة .
- هـ. استخدام وتوظيف كل الطرق الممكنة في العمل واستعمال الاساليب الجديدة لحل المشاكل التي تحدث في العمل داخل المنظمة.
- و. الاشتراك في حل جميع المشاكل وتحمل المخاطر التي تواجه العمل والعاملين في المنظمة .

يكون الهدف الرئيس لدراسة سلوك العمل الابداعي هو اختبار الامكانية في توظيف هذا السلوك لدى القيادات العليا في المنظمة وكذلك العاملين وعن طريقه يتم التعرف على مستوى الابداع لديهم وكذلك التعرف على طبيعة العمل داخل المنظمة وتأثيره على العاملين من افراد و رؤساء(رشيد ومزهر،2018: 9). ومما تقدم يمكن ابراز اهمية سلوك العمل الابداعي بانها عملية مواكبة للتطورات والتحديات من خلال الالتزام مع العاملين المتميزين الذين لديهم افكارا متطورة ومتجددة لغرض تحقيق الاهداف التي اسست من اجلها المنظمة والقابلية على المنافسة في الاسواق من خلال توفير ما تحتاجه الاسواق والاستمرار بالتطور والتحدث لمواكبة هذه الخدمات والمنتجات ويجاد البيئة الجيدة والملائمة للعمل وتحسين خدماتهم وتحويل استثماراتهم داخل المنظمة بشكل امثل لذلك اصبح السلوك الابداعي من اهم ما يميز منظمات الاعمال .

3. ابعاد سلوك العمل الابداعي

لقد استند الباحث على مقياس (Janson,2000) في تحديد ابعاد متغير سلوك العمل الابداعي كونه مقياس معتمد من لدن العديد من الكتاب والباحثين ويتوافق مع بيئة التطبيق وكالاتي:

- أ. توليد الافكار الابداعية: يبدأ السلوك الابداعي من بداية توليد الافكار وهي القدرة على البناء للطرائق الجديدة لتستطيع تلبية الاحتياجات وتتكون من الجمع والاعادة والتنظيم للمعلومات والمفاهيم المتوفرة لحل جميع المشاكل في المنظمة وتحسين اداء العاملين فيها(Dejong,2007:26-27). وهي مقدرة الافراد القيام بالبحث عن الطرق

والتقنية او الادوات لتنفيذ الاعمال وتكون جديدة وحديثة وتوليد الافراد للحلول الاصلية للمشاكل ودعم الطرائق الجديدة المتبعة في العمل(Oukes,2010:29). وهي امر ضروري لإيجاد الحلول بالاعتماد على الابداع النشط للأفراد العاملين وتوليد الافكار الجديدة من قبلهم من خلال الانفتاح على بيئة العمل وتوفر كميات كبيرة من المعلومات وتواجد الحلول المناسبة الجديدة للمشاكل التي تواجه المنظمة (Pukiene,2016:14). ومن خلال قيام الافراد العاملين في المنظمة بدراسة الطرائق والتقنيات والادوات لاستخدامها في العمل الجديد وتوليد الفكرة الجديدة وايجاد حلول اصلية للمشكلات وتوف جميع الطرق والمدخلات الجديدة لتنفيذ المهام الموكلة اليهم(رشيد ومزهر،2018: 13). وهي ايضاً توليد للأفكار الجديدة المفيدة في مجالات متعددة من قبل المهتمين بالأفكار الجديدة ويكونون هؤلاء الافراد العاملين المبدعين في العمل الذين يتمكنوا من حل جميع المشاكل او الفجوات والنظر اليها من مجموعة زوايا تختلف من خلال تجميع المعلومات والفهم لها وكذلك التحسين للأداء الفعلي للعمل في المنظمة(الخالدي،2018: 76). وهي عملية تشجيع للأفكار الجريئة والمحاولة لاكتشاف الافراد الخلاقين للأفكار وتشجيعهم وتقييمهم في عملهم للاستفادة منهم في العمل وكذلك التبني المستمر لبرامج التنمية والابداع وخلق المناخ المناسب للأفراد الذين يجدون الحلول المناسبة للمشاكل في العمل وبشكل دائم(مزهر،2019: 379).

ب. ترويج الافكار الابداعية: وهي مرحلة الاهتمام والسعي لكي يتم تبني الفكرة ليتم اتخاذ القرار بالقبول للفكرة او رفضها وتكون من خلال السعي لجمع الموارد المتاحة اللازمة من جهود ووقت والموارد المادية والبشرية لتطبيق الفكرة وتطويرها والاستفادة منها لحل المشاكل في المنظمة(Agbim et al.,2013:2). او تكون عملية الحصول على الدعم المناسب عندما تتولد الفكرة داخل المنظمة من قبل الافراد العاملين من خلال التعزيز لها وعمليات تطبيقها في العمل واقناع العاملين الاخرين والادارة فيها ليصبحوا جزءا منها والتعامل معها بحرية والمحاولة لتطويرها (Kroes,2015:6). وهي اختيار للإفراد الذين سيوفرون الدعم للفكرة ويتبنون الفكرة بقوة لتنفيذها وعليه يجب ان يكون صاحب الفكرة العامل في المنظمة واثقاً من نفسه ومن النجاح للفكرة وتكوين الحلفاء الذين سيجعلون الادارة والرؤساء واعضاؤها بقبول الترويج للفكرة (Pukiene,2016:16). وهي كذلك اقناع إدارة المنظمة واعضاؤها الفاعلين حتى يكونوا مستعدين تجاه الافكار الابداعية المتوفرة امامهم من خلال ان يكون صاحب الفكرة اجتماعياً ولديه القدرة والقابلية على تحشيد المؤيدين له وفكرته وتكوين جماعات قوية تهتم وترعى الفكرة وتنفيذها داخل المنظمة (الشمري واخرون،2020: 263).

ج. تنفيذ الأفكار الابداعية: وهي عملية تحويل الافكار التي تم تولدها في المنظمة حتى تكون جزءاً من العمل وتحويل كل الطرائق في العمل لكي يتم تنفيذها عن طريق الاختبار والتعديل للنموذج الموجود فيها لتصبح جاهزة للعمل (Nijenhuis,2015:15). لا بد من وجود مجموعة من النشاطات لإجراء التنفيذ مثل عمل القالب او الشكل الجديد او النموذج للمنتوج وتجهيز استخدام التكنولوجيا لبدا مرحلة العمل الجديد والطرق التي سيتبعها عمل المنظمة في العمل والاساليب الخاصة لهذا العمل والبيئة الجديدة التي ستستخدمها المنظمات الداخلية والخارجية لتجهيز المنتجات الجديدة والسلع والخدمات (مزهري، 2017: 14). وهي عملية اكمال للفكرة عن طريق جعلها من ضمن التطبيق المتبع في عمل المنظمة والاستفادة منها بشكل شخصي او فكري لكي يتم التعامل معها وفق منظور المنظمة لتخدم الاهداف الموجودة لديها(الخالدي، 2018: 77).

ثالثاً: العلاقة بين متغيرات الدراسة (جودة حياة العمل ، سلوك العمل الإبداعي)

سيتم التركيز في هذه الفقرة على العلاقة بين متغيري الدراسة وهما جودة حياة العمل وسلوك العمل الابداعي من خلال ارتباط ابعاد جودة حياة العمل بسلوك العمل الابداعي لدى العاملين وكالاتي.

1. العلاقة بين الامن الوظيفي وسلوك العمل الابداعي: ان الشعور بالأمان هو أحد المتطلبات الأساسية والمهمة

للاغاية للأفراد للتمتع بالصحة العقلية والضرورية لأن القلق وانعدام الراحة يمكن أن يؤثر سلباً على الفرد ويحد من قدرته على إيجاد شخصية إيجابية لذلك ، فإن الإحساس بالأمان لدى موظفي المنظمة هو أحد أهم العوامل المؤثرة انتاجيته لذلك يعد الأمن الوظيفي أحد أهم ركائز النجاح في المنظمة عمل غير ناجح لديها إنتاجية عالية لكنها تحقق الأمن الوظيفي ويتمتع بها جميع الموظفين وعدم توفر الامن الوظيفي في المنظمة يؤدي الى الفشل في تحقيق الاهداف وتنعكس سلامة العمل وانخفاض مستواه في المنظمة دائماً في إنتاجيتها ونجاحها، حتى لو تضمنت على درجة عالية من الكفاءة والمهنية في مجال عملهم لكن ان توفرت ما تم ذكره اعلاه من ميزات للعاملين سيدفع العاملين في استخدام سلوكيات الابداع في العمل وتجهيز وتحديث جميع الافكار الجديدة التي تخدم المنظمة وعملهم لوجود الامان والرضا بذلك(المنيع، الجوهرة بنت عبد الرحمن، 2020: 20).

2. العلاقة بين المكافآت والحوافز وسلوك العمل الابداعي: ان الحوافز والمكافآت، تثير الحماس والتحفيز والرغبة في

العمل للعامل، والتي لها تأثير إيجابي على سلوك العمل الإبداعي العام وزيادة الإنتاجية تساعد الإجراءات التحفيزية أيضاً على تحقيق التفاعل بين الأفراد والمنظمات، وتشجع الموظفين على بذل قصارى جهدهم لتحقيق

أهدافهم ويمكن للمكافآت والحوافز غير المحددة للمؤسسة أن تمنع الناس من الشعور بالإحباط عند خلق جو ، سواء كان ذلك مادي أو أخلاقي ومفيد للعامل للالتزام بالعمل والعمل بكفاءة ، لأن الدافع هو أحد العوامل المهمة التي يجب توافره لأي جهد منظم يهدف إلى تحقيق مستويات عالية من الأداء ، تعتبر الحوافز مهمة جدًا للتأثير على مستوى السلوك الإبداعي (المسكري، 2010: 119).

3. **العلاقة بين العمل بروح الفريق وسلوك العمل الإبداعي:** ان شعور العاملين في المنظمة بانهم يعملون معا في جميع وحدات المنظمة وبشكل جماعي يكون لديهم الفرصة في حل جميع المشاكل التي تواجههم في العمل ويكون تطوير الفريق بعملهم الجماعي من اجل العمل وتقديم التوجيهات لهم وتشجيعهم المستمر بعملهم كمجموعة وتنمية المهارات فيما بينهم من خلال استخدام السلوك الابداعي لديهم في تجديد وتطوير الافكار الموجودة سابقا او توليد افكارا جديدة بروح الفريق الواحد يؤدي الى تطوير الانتاج وتحسين العمل وتحفيز لطاقتهم في عملهم وتبادل المعلومات الخاصة سيكون ذلك من اجل الوصول الى الاهداف الموضوعية من قبل ادارة المنظمة وشعورهم بعدم التقييد ويكون لهم الحرية في التفكير والتحديث للأفكار يصب في مصلحة ما تم انشاء المنظمة من اجله (Knight&Turve,2006: 320) .

4. **العلاقة بين بيئة العمل وسلوك العمل الإبداعي:** ان عملية تهيئة بيئة عمل و تكون بجودة عالية مؤكدا انها ستساهم في الرضا الوظيفي للعاملين في المنظمة والتوازن بين العمل والحياة الشخصية للعاملين داخل المنظمة وخارجها من خلال تحسين الرفاهية لهم وتبسيط امورهم الحياتية والتقليل من الضغوطات في العمل مما ينعكس عليهم ويكونون باستعداد دائم لإبراز سلوكهم الابداعي في العمل من تطوير وتحسين المنتجات والخدمات والسلع المقدمة من قبلهم في عملهم داخل المنظمة وعدم التهرب او التغيب عن العمل لما موجود لديهم من شعور بانتمائهم للمكان (Raykov,2014: 16).

5. **العلاقة بين التطوير الوظيفي وسلوك العمل الإبداعي:** ان عملية التطوير الوظيفي تعتمد على مجموعة من الاساليب والطرق تكون مستوحاة من سلوك الابداع للعاملين في المنظمة وتكون مصممة على زيادة الانتاج وتحسين قدرة المنظمة بإنتاجها افكارا تخدم العمل والعاملين من قبل مسؤولي الادارة في المنظمة والاستعداد لتقبل التغييرات الحاصلة في بيئة عملها لتستطيع من زيادة الفعالية والاكتشافات للأفكار من قبل عاملها وتطويرهم وتدريبهم لتقادي المشاكل والابتعاد عن الاساليب والافكار القديمة في العمل من خلال استخدام التكنولوجيا الحديثة

في العمل واتباع قواعد وارشادات محدثة لذلك والاهتمام بالعاملين علميا وعمليا لتطوير قابليتهم للحصول على افضل النتائج من هذا التطوير (المغربي وابو زيد، 2010: 47).

6. العلاقة بين المشاركة باتخاذ القرارات وسلوك العمل الابداعي: ان ارتباط المشاركة في اتخاذ القرارات وسلوك

العمل الابداعي للعاملين تأتي من خلال طرح الافكار واحترامها بين الادارة والعاملين والتشجيع عليها وتحسين التواصل والتبادل لكل المعلومات المتوفرة بين العاملين في المنظمة والاهتمام بدعمهم ماديا ومعنويا والاستفادة من كل ما يتم خلقه او توليد للأفكار لمعرفة حقيقتها والتواصل المستمر لتوجيههم لغرض طرحهم لها (الفياض، 2020: 33). اما (احمد وياسين، 2019: 18) يميل الأفراد العاملون في المنظمات إلى مساندة ودعم القرارات التي يشاركون فيها من قبل قيادة وإدارة المنظمة، بشرط أن تكون هذه المشاركة بناءة وتكون لصياغة حلول للمشكلات، وإتمام المهام الموكلة إليهم، وخلق فرص لتحسين العمل بالإضافة إلى تحسين كفاءة الأداء على المستويين الفردي والتنظيمي من خلال استخدامهم للسلوك الابداعي في العمل.

7. العلاقة بين اسلوب الاشراف المتبع وسلوك العمل الابداعي: يعد استخدام السلوك الابداعي للمشرفين في العمل

او المدراء من اهم الابعاد في جودة حياة العمل وذلك لأنه يرتبط مباشرة بعمله من خلال تحديد المشكلة بالدقة المطلوبة وان تكون لديه القدرة على حلها لما يحمله من افكار متعددة وايضا مقدرته على استخدام الامثل لموارد المنظمة المادية والبشرية في العمل بالاتجاه الذي يخدم مصلحة المنظمة في عملها وعاملها من خلال تحسين الانتاج وتحسين النوعية واساليب تطويرها وتعزيز الخدمات المقدمة من قبله كمشرف او مدير للعمل داخل المنظمة وان يمتلك المهارات والقابليات ولديه بعض الصفات التي تؤهله لان يكون مشرفا ومنتجا لسلوك ابداع متجدد وصفات ابداعية مثل (الميزات العقلية، تفكيره واسع ومتجدد ولا يكون طابعه قديم والشخصية والدافعية، يمتلك شخصية قوية ومؤثرة بين العاملين ولديه الرغبة في العمل ومنذفع للقيادة ومستخدم الافكار في تحديث وتجديد متطلبات العمل و المعرفة الجيدة بالعمل، يمتلك الخبرات والاجراءات التي ستواجهه في عمله وملم بتفاصيل كل ما موجود في المنظمة (عساف وبلواني، 2008: 18)

المبحث الثالث/ الإطار التطبيقي للدراسة

أولاً: اختبار وتطوير مقاييس الدراسة

1. اختبار الصدق البنائي التوكيدي: ان التحليل العاملي التوكيدي (CFA) يعد جزء من نمذجة المعادلة الهيكلية (SEM) وهو يستخدم بشكل متزايد في أبحاث العلوم الاجتماعية، التي تتمثل إحدى الفوائد الرئيسية له في أنه يسمح للباحثين بتقديم دليل على صحة بنية العوامل الداخلية لمقاييس الدراسة المعتمدة، على وجه الخصوص يمكن استخدام التحليل العاملي التوكيدي لتقديم دليل على صحة التأكيد على فرضية ما يتبناها الباحثين بخصوص مقياس معين كما ان التحليل العاملي التوكيدي يحدد نموذج القياس الخاص بمتغير معين والذي يمكن ان يعرف أيضًا باسم هيكل العامل، وهو وصف لكيفية تمثيل العناصر وارتباطها ببعضها البعض، والتحليل العاملي التوكيدي هو أداة تحاول التأكيد على الوصول لأفضل نموذج للبيانات التي تجمع الارتباطات بين استجابات العينة، وان اهم ما يقدمه التحليل العاملي التوكيدي هو التأكد من ان نماذج القياس كما هي مقترحة في المصادر من حيث العوامل وعدد فقرات القياس وهناك معيارين للتحقق من الانموذج الهيكلية الناتج عن مخرجات تحليل (CFA) هما تقديرات المعلمة التي يجب ان تكون اكبر من (0.40) والتي تعرف بمعاملات الصدق وهي عبارة عن قيم الأوزان الانحدارية المعيارية التي تظهر على الاسهم التي تربط المتغيرات الكامنة (المتغيرات التي تكون غير قابلة للقياس) مع كل فقرة من فقرات المقياس اما المعيار الثاني هو التأكد من مؤشرات جودة مطابقة الانموذج اي مدى التوافق بين البيانات التي تخضع للتحليل والانموذج المفترض بالنمذجة الهيكلية ويوضح جدول (2) التالي تلك المؤشرات.

جدول (2) / مؤشرات وقاعدة جودة المطابقة لمعادلة النمذجة الهيكلية

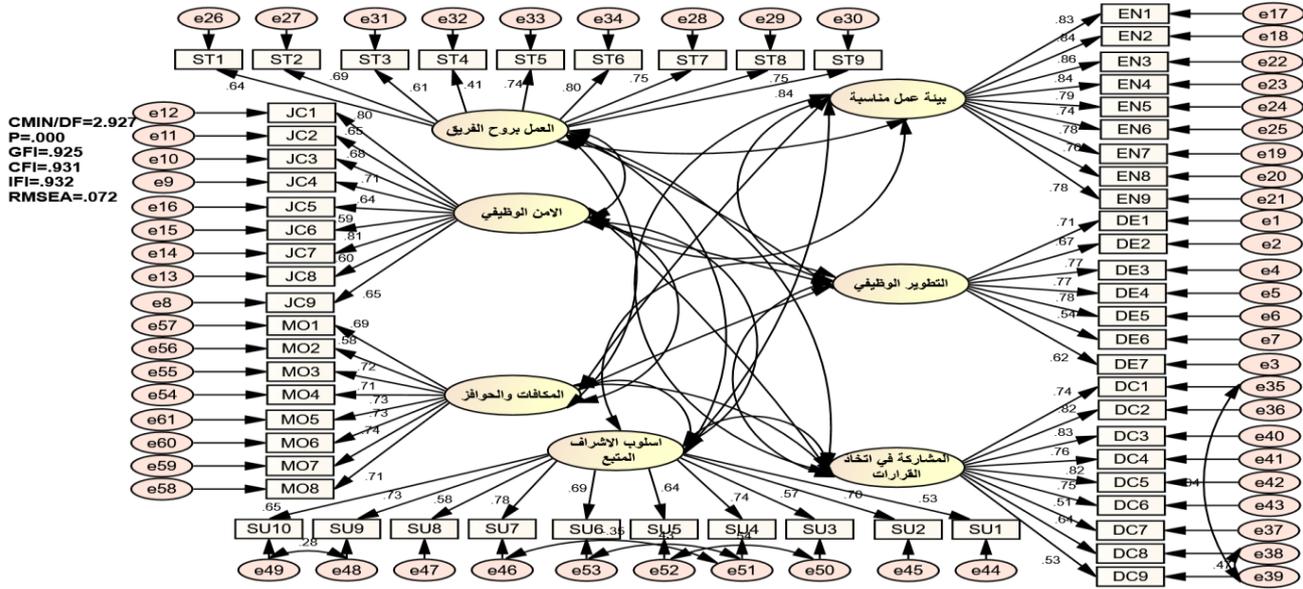
ت	المؤشرات	نسبة جودة المطابقة
1	النسبة بين قيم χ^2 ودرجات الحرية df	اقل من او يساوي 5
2	مؤشر حسن المطابقة (Goodness of Fit Index (GFI)	اكبر من او يساوي 0.90
3	مؤشر المطابقة المتزايدة (Incremental Fit indices (IFI)	اكبر من او يساوي 0.90
4	مؤشر المطابقة المقارن (Comparative Fit Index (CFI)	اكبر من او يساوي 0.95
5	مؤشر جذر متوسط مربع الخطأ التقريبي: Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA)	بين 0.05-0.08

المصدر: (Chan et al.,2007)

وبناء على ما سبق يقسم هذا الاختبار الى جانبين يهتم الاول منها باستكشاف الصدق البنائي التوكيدي لمقياس جودة حياة العمل، والثاني يخص الصدق البنائي التوكيدي لمقياس سلوك العمل الابداعي وكما يلي:

أ. التحليل العاملي التوكيدي لمتغير جودة حياة العمل

لقد تم قياس متغير جودة حياة العمل عن طريق سبع ابعاد فرعية هي (بعد الامن الوظيفي(9) فقرات، بعد المكافآت والحوافز(8) فقرات، بعد العمل بروح الفريق(9) فقرات، بعد بيئة عمل المناسبة(9)، التطوير الوظيفي(7)، بعد المشاركة في اتخاذ القرارات(9)، اسلوب الاشراف المتبع(10)، اذ يتضح من الشكل(2) ان جميع التقديرات المعيارية (التشبعات) اكبر من المعيار المحدد (0.40) وهي مقبولة احصائياً فضلاً عن مؤشرات جودة المطابقة للنموذج مع وجود فرصة لتحسينها احصائياً عن طريق مؤشرات التعديل التي يقترحها البرنامج، وبناء عليه فان الفقرات ال(61) عبارة تقيس بنية جودة حياة العمل(متغير متعدد الابعاد). لان تشبعاتها اكبر من (0.40) وهي مقبولة احصائياً. فضلاً عن مقبولية مؤشرات جودة المطابقة المظاهرة في النموذج المختبر والتي توضح ان الفقرات تقيس متغير متعدد الابعاد وهذا ان البيانات المختبرة مطابقة لنموذج القياس المتمثل هنا بمقياس جودة حياة العمل.



شكل(2) / الصدق البنائي التوكيدي لمقياس جودة حياة العمل

المصدر: مخرجات برنامج AMOS.V.23

ويبين جدول(3) تقديرات النموذج وهي معنوية عند ($P < .001$) وان النسبة الحرجة اكبر من (1.96) وهي

تحقق الشرط المطلوب.

جدول (3) / تقديرات نموذج متغير جودة حياة العمل

المعنوية	النسبة الحرجة	الخطأ المعياري	التقدير	S.R. W	الابعاد	المسار	الفقرات
***	9.137	.147	1.340	.802	الامن الوظيفي	<---	JC1
***	7.713	.117	.902	.653	الامن الوظيفي	<---	JC2
***	7.984	.150	1.198	.680	الامن الوظيفي	<---	JC3
***	8.281	.150	1.240	.711	الامن الوظيفي	<---	JC4
***	7.602	.162	1.228	.643	الامن الوظيفي	<---	JC5
***	7.085	.131	.929	.593	الامن الوظيفي	<---	JC6
***	9.212	.171	1.571	.810	الامن الوظيفي	<---	JC7
***	7.161	.113	.813	.600	الامن الوظيفي	<---	JC8
			1.000	.649	الامن الوظيفي	<---	JC9
***	8.723	.110	.963	.694	المكافآت والحوافز	<---	MO1
***	7.363	.102	.753	.584	المكافآت والحوافز	<---	MO2
***	9.090	.102	.927	.724	المكافآت والحوافز	<---	MO3
***	8.915	.091	.815	.710	المكافآت والحوافز	<---	MO4
***	9.160	.097	.888	.730	المكافآت والحوافز	<---	MO5
***	9.117	.110	1.001	.726	المكافآت والحوافز	<---	MO6
***	9.342	.112	1.044	.745	المكافآت والحوافز	<---	MO7
			1.000	.705	المكافآت والحوافز	<---	MO8
			1.000	.640	العمل بروح الفريق	<---	ST1
***	8.030	.142	1.143	.692	العمل بروح الفريق	<---	ST2
***	7.267	.133	.970	.614	العمل بروح الفريق	<---	ST3
***	5.043	.117	.590	.409	العمل بروح الفريق	<---	ST4
***	8.431	.140	1.178	.735	العمل بروح الفريق	<---	ST5
***	8.985	.150	1.350	.797	العمل بروح الفريق	<---	ST6
***	8.556	.150	1.287	.749	العمل بروح الفريق	<---	ST7
***	8.576	.132	1.135	.751	العمل بروح الفريق	<---	ST8
***	9.363	.153	1.437	.841	العمل بروح الفريق	<---	ST9
			1.000	.829	بيئة عمل مناسبة	<---	EN1
***	13.798	.074	1.022	.842	بيئة عمل مناسبة	<---	EN2
***	14.412	.082	1.183	.865	بيئة عمل مناسبة	<---	EN3
***	13.642	.083	1.128	.836	بيئة عمل مناسبة	<---	EN4
***	12.599	.068	.859	.794	بيئة عمل مناسبة	<---	EN5
***	11.376	.075	.857	.741	بيئة عمل مناسبة	<---	EN6

EN7	<---	بيئة عمل مناسبة	.775	.928	.076	12.146	***
EN8	<---	بيئة عمل مناسبة	.761	.866	.073	11.821	***
EN9	<---	بيئة عمل مناسبة	.778	.889	.073	12.209	***
DE1	<---	التطوير الوظيفي	.714	1.000			
DE2	<---	التطوير الوظيفي	.669	.860	.101	8.476	***
DE3	<---	التطوير الوظيفي	.774	1.028	.105	9.801	***
DE4	<---	التطوير الوظيفي	.768	.992	.102	9.732	***
DE5	<---	التطوير الوظيفي	.778	1.179	.120	9.854	***
DE6	<---	التطوير الوظيفي	.539	.666	.098	6.826	
DE7	<---	التطوير الوظيفي	.622	.870	.110	7.877	***
DC1	<---	المشاركة في اتخاذ القرارات	.743	1.442	.210	6.849	***
DC2	<---	المشاركة في اتخاذ القرارات	.823	1.633	.222	7.340	***
DC3	<---	المشاركة في اتخاذ القرارات	.833	1.697	.230	7.384	***
DC4	<---	المشاركة في اتخاذ القرارات	.760	1.382	.196	7.052	***
DC5	<---	المشاركة في اتخاذ القرارات	.816	1.669	.228	7.307	***
DC6	<---	المشاركة في اتخاذ القرارات	.755	1.521	.216	7.025	***
DC7	<---	المشاركة في اتخاذ القرارات	.506	.831	.152	5.476	***
DC8	<---	المشاركة في اتخاذ القرارات	.636	1.203	.139	8.642	***
DC9	<---	المشاركة في اتخاذ القرارات	.531	1.000			
SU1	<---	اسلوب الاشراف المتبع	.527	1.000			
SU2	<---	اسلوب الاشراف المتبع	.701	1.287	.190	6.767	***
SU3	<---	اسلوب الاشراف المتبع	.571	.989	.165	5.975	***
SU4	<---	اسلوب الاشراف المتبع	.740	1.465	.210	6.962	***
SU5	<---	اسلوب الاشراف المتبع	.635	1.261	.197	6.390	***
SU6	<---	اسلوب الاشراف المتبع	.688	1.369	.205	6.691	***
SU7	<---	اسلوب الاشراف المتبع	.783	1.255	.175	7.171	***
SU8	<---	اسلوب الاشراف المتبع	.584	.773	.127	6.061	***
SU9	<---	اسلوب الاشراف المتبع	.732	1.154	.167	6.929	***
SU10	<---	اسلوب الاشراف المتبع	.650	1.108	.171	6.473	***

المصدر: مخرجات برنامج AMOS.V.23

ب. التحليل العاملي التوكيدي لمتغير سلوك العمل الابداعي للعاملين

لقد تم قياس متغير سلوك العمل الابداعي عن طريق ثلاث ابعاد فرعية هي (توليد الافكار الابداعية الذي

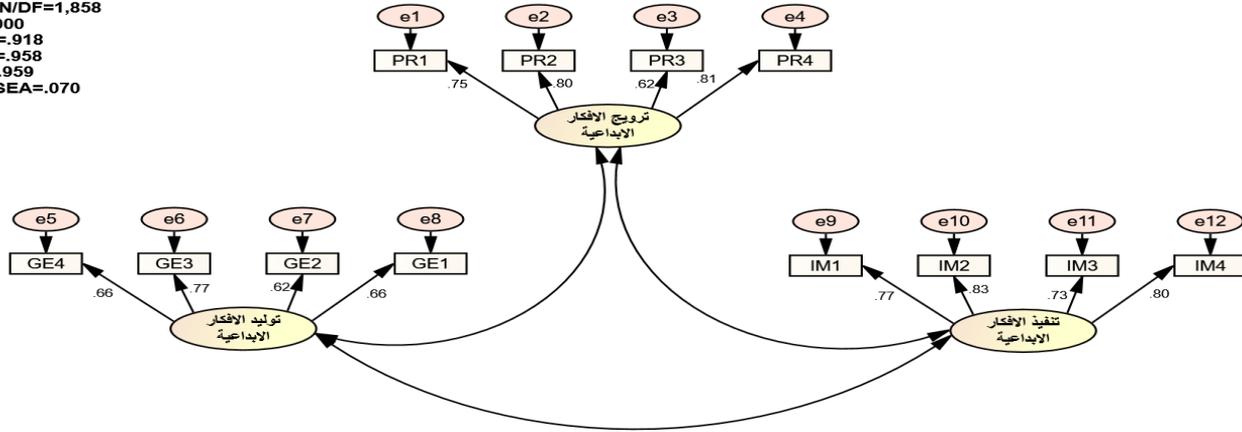
يقاس بـ(4) فقرات، ترويج الافكار الابداعية الذي يقاس بـ(4) فقرات، تنفيذ الافكار الابداعية الذي يقاس بـ(4) فقرات) اذ

يتضح من الشكل(3) ان جميع التقديرات المعيارية (التشبعات) كانت اكبر من المعيار المحدد (0.40) وهي مقبولة

احصائياً فضلاً عن مؤشرات جودة المطابقة للنموذج، وبناء عليه فان الفقرات الـ(12) عبارة تقيس بنية سلوك العمل

الابداعي للعاملين (متغير متعدد الابعاد). لان تشبعاتها اكبر من (0.40) وهي مقبولة احصائياً. فضلاً عن مقبولة مؤشرات جودة المطابقة الظاهرة في النموذج المختبر والتي توضح ان الفقرات تقيس متغير متعدد الابعاد وبهذا فان البيانات المختبرة مطابقة لنموذج القياس المتمثل هنا بمقياس سلوك العمل الابداعي.

CMIN/DF=1,858
P=.000
GFI=.918
CFI=.958
IFI=.959
RMSEA=.070



شكل (3) / الصدق البنائي التوكيدي لمقياس سلوك العمل الابداعي للعاملين

المصدر: مخرجات برنامج AMOS.V.23

ويبين جدول (4) تقديرات النموذج وهي معنوية عند ($P < .001$) وان النسبة الحرجة كانت اكبر من (1.96) وهي

تحقق الشرط المطلوب.

جدول (4) / تقديرات نموذج متغير سلوك العمل الابداعي

الفقرات	المسار	الابعاد	S.R.W	التقدير	الخطأ المعياري	النسبة الحرجة	المعنوية
PR1	<---	ترويج الافكار الابداعية	.755	1.000			
PR2	<---	ترويج الافكار الابداعية	.796	1.182	.113	10.422	***
PR3	<---	ترويج الافكار الابداعية	.617	.841	.106	7.929	***
PR4	<---	ترويج الافكار الابداعية	.806	1.146	.108	10.560	***
GE4	<---	توليد الافكار الابداعية	.658	1.000			
GE3	<---	توليد الافكار الابداعية	.768	1.666	.192	8.682	***
GE2	<---	توليد الافكار الابداعية	.616	1.073	.149	7.205	***
GE1	<---	توليد الافكار الابداعية	.663	1.432	.187	7.676	***
IM1	<---	تنفيذ الافكار الابداعية	.770	1.000			
IM2	<---	تنفيذ الافكار الابداعية	.826	1.103	.100	11.028	***

IM3	<---	تنفيذ الافكار الابداعية	.732	1.147	.119	9.660	***
IM4	<---	تنفيذ الافكار الابداعية	.798	1.295	.122	10.636	***

المصدر: مخرجات برنامج AMOS.V.23

2. اختبار معامل الثبات: يمثل اختبار معامل الثبات الدرجة التي يمكن ان تقاس فيها الفروق الفردية بانسجام وتجانس عند الاجابة عن مقياس معين، ويعد المقياس ثابتاً عندما يقيس ما بني من اجله، وللتحقق من ثبات اداة القياس اعتمدت الدراسة اكثر الاساليب شيوعاً وهو كرونباخ الفاء، الذي تعد قيمته معتمدة كلما تجاوز نسبة (0.70) على مستوى البحوث السلوكية اذ نلاحظ من جدول(5) أن قيم معامل كرونباخ الفاء لمتغيرات الدراسة الرئيسة وابعادها الفرعية قد تراوحت بين (0.98 - 0.76) وتعد هذه القيم مقبولة ومعتمدة وذات مستوى ثبات ممتاز في الدراسات الوصفية كونها قيم عالية بالمقارنة مع قيم كرونباخ ألفا المعيارية، وبذلك أصبحت أداة الدراسة ومقاييسها صالحة للتطبيق النهائي كونها تتصف بالدقة والثبات.

جدول(5) / الثبات البنائي لأداة القياس

المتغير الرئيس	الابعاد	معامل كرونباخ الفاء للبعد	معامل كرونباخ الفاء للمقياس
جودة حياة العمل	الامن الوظيفي	0.89	0.98
	المكافآت والحوافز	0.88	
	العمل بروح الفريق	0.89	
	بيئة عمل مناسبة	0.94	
	تطوير وظيفي	0.87	
	المشاركة في اتخاذ القرارات	0.90	
	اسلوب الاشراف المتبع	0.89	
سلوك العمل الابداعي	توليد الافكار الابداعية	0.76	0.91
	ترويج الافكار الابداعية	0.83	
	تنفيذ الافكار الابداعية	0.86	

المصدر : اعداد الباحثان بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS.V.25

ثانياً: وصف وتشخيص مقاييس الدراسة وتحليل نتائجها

1. وصف وتشخيص ابعاد متغير جودة حياة العمل: يتضمن وصف وتشخيص متغير جودة حياة العمل وصف

وتشخيص فقرات ابعاد هذا المتغير تفصيلاً ومن ثم وصف وتشخيص المتغير اجمالياً، وكالاتي: اذ يظهر جدول

(6) نتائج الاحصاءات الوصفية لمتغير جودة حياة العمل والذي يقاس بسبع ابعاد ميدانية، اذ بلغ الوسط الحسابي الكلي لهذا المتغير (3.78) وبلغ الانحراف المعياري (0.955) وبلغت الاهمية النسبية (76%) ، وتشير هذه النتائج الاحصائية الى ان متغير جودة حياة العمل قد حاز على درجة مرتفعة من الاهمية حسب اجابات الافراد المبحوثين، مما يدل على ان ادارة الجامعة عينة الدراسة تهتم بجودة حياة العمل على مستوى بيئتها الوظيفية. اما بالنسبة الى ترتيب ابعاد جودة حياة العمل الفرعية ميدانياً على مستوى الجامعة عينة الدراسة فقد جاء ترتيبها كالاتي (الامن الوظيفي، المكافآت والحوافز، التطوير الوظيفي، المشاركة في اتخاذ القرارات، اسلوب الاشراف المتبع، بيئة العمل المناسبة، العمل بروح الفريق) على التوالي حسب اجابات افراد العينة المبحوثة.

جدول (6) /المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ودرجة الاجابة والاهمية الترتيبية للأبعاد جودة حياة العمل

البعد الرئيسي	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الاهمية النسبية	مستوى الاجابة	الاهمية الترتيبية
1. الامن الوظيفي	4.03	0.889	0.81	مرتفع	الاول
2. المكافآت والحوافز	3.92	0.902	0.78	مرتفع	الثاني
3. العمل بروح الفريق	3.72	0.931	0.74	مرتفع	السابع
4. بيئة عمل مناسبة	3.75	1.066	0.75	مرتفع	السادس
5. التطوير الوظيفي	3.78	0.928	0.76	مرتفع	الثالث
6. المشاركة في اتخاذ القرارات	3.77	0.921	0.75	مرتفع	الرابع
7. اسلوب الاشراف المتبع	3.76	0.946	0.75	مرتفع	الخامس
المعدل العام لمتغير جودة حياة العمل	3.82	0.940	0.76	مرتفع	-

المصدر: اعداد الباحث وفقاً لمخرجات برنامج SPSS V.25

2. وصف وتشخيص متغير سلوك العمل الابداعي للعاملين: يتضمن وصف وتشخيص متغير سلوك العمل الابداعي للعاملين وصف وتشخيص فقرات وابعاد هذا المتغير تفصيلاً ومن ثم وصف وتشخيص المتغير اجمالياً، وكالاتي: اذ يظهر الجدول (7) نتائج الاحصاءات الوصفية لمتغير سلوك العمل الابداعي للعاملين والذي يقاس بثلاث ابعاد ميدانية، اذ بلغ الوسط الحسابي الكلي لهذا المتغير (3.93) وبلغ الانحراف المعياري (0.913) وبلغت الاهمية النسبية (79%)، وتشير هذه النتائج الاحصائية الى ان متغير سلوك العمل الابداعي للعاملين قد حاز على درجة مرتفعة من الاهمية حسب اجابات الافراد المبحوثين، مما يدل على ان ادارة الجامعة عينة الدراسة تهتم بسلوك العمل الابداعي للعاملين على مستوى اداء وظيفتها اما بالنسبة الى ترتيب ابعاد سلوك العمل الابداعي للعاملين الفرعية ميدانياً على مستوى الجامعة عينة الدراسة فقد جاء ترتيبها كالاتي (توليد الافكار الابداعية، ترويج الافكار الابداعية، تنفيذ الافكار الابداعية) على التوالي حسب اجابات افراد العينة المبحوثة.

جدول (7) // المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ودرجة الاجابة والاهمية الترتيبية للأبعاد سلوك العمل

الابداعي

الاهمية الترتيبية	مستوى الاجابة	الاهمية النسبية	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	البعد الرئيسي
الاول	مرتفع	0.80	0.908	4.00	1. توليد الافكار الابداعية
الثاني	مرتفع	0.80	0.869	3.98	2. ترويج الافكار الابداعية
الثالث	مرتفع	0.79	0.908	3.93	3. تنفيذ الافكار الابداعية
-	مرتفع	0.80	0.895	3.97	المعدل العام لمتغير سلوك العمل الابداعي

المصدر: اعداد الباحث وفقاً لمخرجات برنامج SPSS V.25

ثالثاً: اختبار فرضيات الدراسة

1. اختبار فرضيات الارتباط: بهدف الوقوف على مدى التلازم بين متغيري الدراسة (جودة حياة العمل، سلوك العمل الابداعي) سيتم استخدام معامل الارتباط البسيط (Pearson) لاستكشاف مستوى الارتباط بينها واتجاههما طردي ام عكسي اذ يتضح ذلك من خلال جدول (8) الذي يشتمل على المعاملات الخاصة بالارتباط البسيط للمتغيرات والابعاد في الدراسة الحالية، فضلاً عن احتوائه على المستوى الخاص بمعنوية علاقات الارتباط والتي يرمز لها اختصاراً (Sig.) فضلاً عن بيان حجم المعينة التي تختبر اجاباتها والتي يشار لها بالحرف (n). ولغرض تحديد مستوى الارتباط المتحقق بين المتغيرات سيتم اللجوء الى معيار (Saunders) للحكم عليها والذي يشتمل على خمس فئات:

جدول (8) / فئات تفسير مستوى معامل الارتباط

ت	تفسير علاقة الارتباط	قيمة معامل الارتباط
	لا توجد علاقة ارتباط	$r = 0$
	تامة موجبة او سالبة	$r = \pm 1$
	ضعيفة ايجابية او سلبية	$\pm (0.00-0.30)$
	قوية ايجابية او سلبية	$\pm (0.31-0.70)$
	قوية جدا ايجابية او سلبية	$\pm (0.71-0.99)$

Source: Saunders, M., Lewis, P., & Thornhill, A. (2009) "*Research methods for business students*" 5th ed, Pearson Education Limited, Prentice Hall, England,

P:459.

اختبار الفرضية الرئيسية الأولى: تهتم هذه الفقرة ببيان علاقة الارتباط بين المتغير المستقل جودة حياة العمل والمتغير المعتمد سلوك العمل الابداعي والتي محتواها (توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين جودة حياة العمل وسلوك العمل الابداعي للعاملين في جامعة كربلاء) اذ تبين نتائج علاقات الارتباط الظاهرة في جدول (9) الى وجود علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين جودة حياة العمل وسلوك العمل الابداعي وبمستوى ارتباط (0.898^{**}) اذ توضح هذه النتيجة قوة التلازم بين المتغيرين والتي تعني ان توافر جودة حياة العمل يتلازم مع ارتفاع في سلوك العمل الابداعي للعاملين علماً ان هذه النتيجة تعد مقبولة احصائياً وعلمياً كون مستوى معنويتها كان ضمن المعايير الاحصائية المقبولة الذي كان ($Sig=0.01$) اي ان نتيجة العلاقة بينهما مقبولة بمستوى ثقة (99%) ومن خلال النتائج اعلاه يمكن الحكم على عدم رفض الفرضية الرئيسية الاولى المتعلقة بعلاقة الارتباط بين جودة حياة العمل وسلوك العمل الابداعي. وبناءً على ما تقدم يمكن تفسير ما سبق بوجود علاقة ارتباط طردية قوية بين المتغيرين تعكس مدى توافر جودة حياة العمل مما يؤشر انعكاس طردي بنسبة قوية جدا يؤدي الى زيادة سلوك العمل الابداعي لدى العاملين في جامعة كربلاء مجتمع الدراسة.

جدول(9)/مصفوفة معاملات الارتباط بين جودة حياة العمل وسلوك العمل الابداعي للعاملين

جودة حياة العمل	اسلوب الاشراف المتبع	المشاركة في اتخاذ القرارات	التطوير الوظيفي	بيئة عمل مناسبة	العمل بروح الفريق	المكافآت والحوافز	الامن الوظيفي		
.832**	.749*	.689*	.701*	.644*	.669*	.781*	1	Pearson Correlation	الامن الوظيفي
.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		Sig. (2-tailed)	
190	190	190	190	190	190	190	190	N	
.898**	.755*	.762*	.754*	.768*	.794*	1	.781*	Pearson Correlation	المكافآت والحوافز
.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	Sig. (2-tailed)	
190	190	190	190	190	190	190	190	N	
.903**	.773*	.769*	.740*	.860*	1	.794*	.669*	Pearson Correlation	العمل بروح الفريق
.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	Sig. (2-tailed)	
190	190	190	190	190	190	190	190	N	
.915**	.792*	.821*	.756*	1	.860*	.768*	.644*	Pearson Correlation	بيئة عمل مناسبة
.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	Sig. (2-tailed)	
190	190	190	190	190	190	190	190	N	

.864**	.678*	.758*	1	.756*	.740*	.754*	.701*	Pearson Correlation	التطوير الوظيفي
.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	Sig. (2-tailed)	
190	190	190	190	190	190	190	190	N	
.910**	.864*	1	.758*	.821*	.769*	.762*	.689*	Pearson Correlation	المشاركة في اتخاذ القرارات
.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	Sig. (2-tailed)	
190	190	190	190	190	190	190	190	N	
.900**	1	.864*	.678*	.792*	.773*	.755*	.749*	Pearson Correlation	اسلوب الاشراف المتبع
.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	Sig. (2-tailed)	
190	190	190	190	190	190	190	190	N	
.898**	.820*	.770*	.708*	.771*	.776*	.931*	.839*	Pearson Correlation	سلوك العمل الابداعي
.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	Sig. (2-tailed)	
190	190	190	190	190	190	190	190	N	

المصدر: اعداد الباحث استناداً لمخرجات برنامج SPSS. V.25

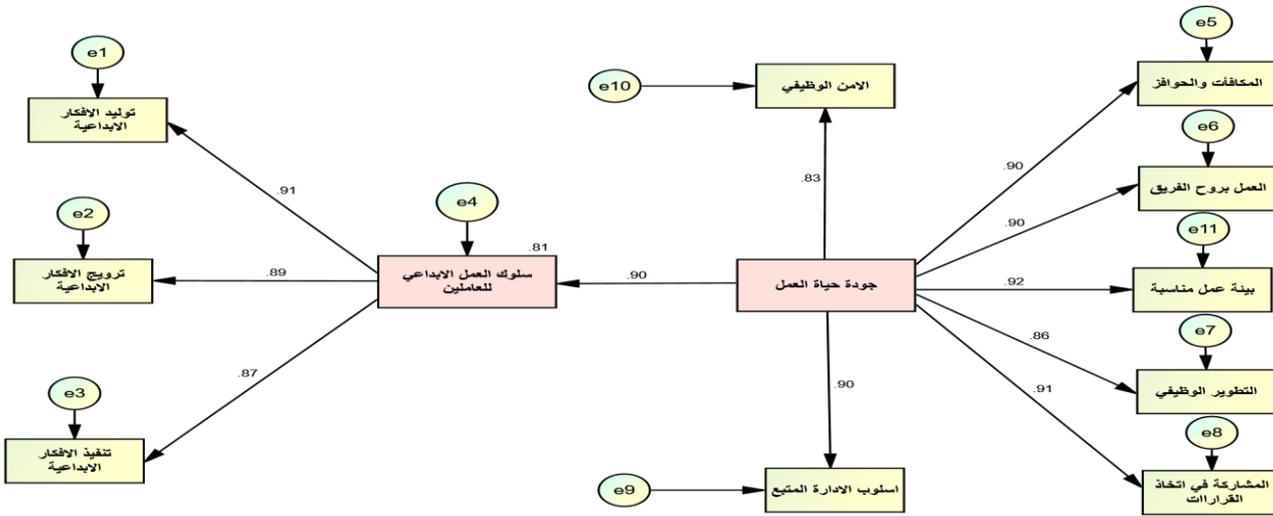
وتتنبثق من فرضية الارتباط الرئيسة سبع فرضيات فرعية يمكن تفسير ما سبق بانها علاقة ارتباط ايجابية طردية وتشير الى ان الامن الوظيفي لدى عينة الدراسة يساهم في زيادة القدرة على زيادة سلوك العمل الابداعي لدى العاملين في جامعة كربلاء مجتمع الدراسة. كما يمكن تفسير ما سبق بانها علاقة ارتباط ايجابية طردية وتشير الى ان المكافآت والحوافز لدى عينة الدراسة تساهم في زيادة القدرة على تحسين سلوك العمل الابداعي لدى العاملين في جامعة كربلاء مجتمع الدراسة. كما يمكن تفسير ما سبق بانها علاقة ارتباط ايجابية طردية وتشير الى ان العمل بروح الفريق لدى عينة الدراسة يساهم في زيادة القدرة على تحسين سلوك العمل الابداعي لدى العاملين في جامعة كربلاء مجتمع الدراسة. كما يمكن تفسير ما سبق بانها علاقة ارتباط ايجابية طردية وتشير الى ان بيئة العمل المناسبة لدى عينة الدراسة يساهم في زيادة القدرة على تحسين سلوك العمل الابداعي لدى العاملين في جامعة كربلاء مجتمع الدراسة. كما يمكن تفسير ما سبق بانها علاقة ارتباط ايجابية طردية وتشير الى ان التطوير الوظيفي لدى عينة الدراسة يساهم في زيادة القدرة على تحسين سلوك العمل الابداعي لدى العاملين في جامعة كربلاء مجتمع الدراسة. كما يمكن تفسير ما سبق بانها علاقة ارتباط ايجابية طردية وتشير الى ان المشاركة في اتخاذ القرارات لدى عينة الدراسة يساهم في زيادة القدرة على تحسين سلوك العمل الابداعي لدى العاملين في جامعة كربلاء مجتمع الدراسة. كما يمكن تفسير ما سبق بانها علاقة ارتباط ايجابية طردية وتشير الى ان المشاركة في اتخاذ القرارات لدى عينة الدراسة يساهم في زيادة القدرة

على تحسين سلوك العمل الابداعي لدى العاملين في جامعة كربلاء مجتمع الدراسة. واعتماداً على ما تقدم يمكن قبول الفرضيات الفرعية السبعة المنبثقة عن الفرضية الرئيسية الاولى.

2. اختبار فرضيات التأثير: تهتم هذه الفقرة باختبار التأثير المباشر بين المتغير المستقل جودة حياة العمل والمتغير المعتمد سلوك العمل الابداعي للعاملين فضلاً عن الاختبار المتعدد بين ابعاد جودة حياة العمل ومتغير سلوك العمل الابداعي، اذ سيتم اختبار تلك الفرضيات التي تم بناءها عن متغيرات الدراسة الحالية بأسلوب نمذجة المعادلة الهيكلية (SEM) وهي احدى خصائص برنامج التحليل الاحصائي المتقدم (Amos, V.23) اذ اصبحت من اهم الادوات التي يمكنها الوصول إلى سلسلة من العلاقات المترابطة بين المتغيرات المستقلة والتابعة بطريقة قابلة للقياس، وإن (SEM) تقنية إحصائية شاملة تدرس فرضيات العلاقات بين المتغيرات الملاحظة والكامنة، بالإضافة إلى ذلك تجدر الإشارة إلى أن تقنية SEM أكثر قيمة بكثير من تحليلات الانحدار المتعدد، لا سيما في حالة المتغيرات المقاسة، وبذلك فإن SEM أسلوب فاعل للغاية من حيث تمثيل التأثيرات المباشرة للمتغيرات الكامنة على العوامل المقاسة في النموذج الافتراضي وبذلك يمكن تحديد مستوى التأثير المباشر بين المتغيرات عن طريقها، وكما يأتي:

اختبار الفرضية الرئيسية الثانية: تهتم هذه الفرضية باختبار التأثير المباشر بين المتغير المستقل (جودة حياة العمل) والمتغير المعتمد (سلوك العمل الابداعي) والتي يعبر عن محتواها ب(يوجد تأثير ذو دلالة معنوية لجودة حياة العمل في سلوك العمل الابداعي للعاملين في جامعة كربلاء) اذ يمكن الاستدلال من خلال شكل(4) بوجود تأثير ايجابي ذو دلالة معنوية لجودة حياة العمل في سلوك العمل الابداعي، كما يتضح ان قيمة معامل التأثير المعياري بيتا(B) قد بلغت(0.90) اذ توضح هذه النتيجة ان جودة حياة العمل عندما يتغير بمقدار وحدة واحدة فان سلوك العمل الابداعي يتغير بمقدار (90%) لدى العاملين في جامعة كربلاء مجتمع الدراسة وحتى يعتد بهذه القيمة الاحصائية الظاهرة فانه يجب ان تكون هذه القيمة معنوية عن طريق مقارنتها بقيمة النسبة الحرجة (C.R.) الظاهرة في جدول(10) والبالغة(27.796) وهي تعد قيمة معنوية عند مستوى معنوية($P\text{-Value} < 0.01$) الظاهر عمود المعنوية (P). ويبين ايضا الشكل (4) ان القدرة التفسيرية لمتغير جودة حياة العمل للتغيرات التي تطرأ على سلوك العمل الابداعي كانت قدرة عالية اذ اوضح معامل التفسير (R^2) ان (0.81) من التغيرات التي تحدث لسلوك العمل الابداعي للعاملين يعود سببها لجودة حياة العمل لدى العاملين في جامعة كربلاء مجتمع الدراسة أما النسبة المتبقية

والبالغة (19%) فتعود لمتغيرات أخرى غير داخلية في أنموذج الدراسة. واعتماداً على ما تقدم يمكن قبول الفرضية الرئيسية الثانية والمتعلقة بتأثير جودة حياة العمل في سلوك العمل الابداعي للعاملين.



شكل (4) المسار الانحداري الخاصة بالفرضية الرئيسية الثانية وفق اسلوب نمذجة المعادلة الهيكلية

المصدر: من اعداد الباحثان استناداً لمخرجات برنامج Amos V.23

كما يوضح جدول (10) التقديرات الخاصة بالنموذج واختبار معنويتها والتي كانت جميعها ضمن مستوى معنوية تحت ($P < .001$) فضلا عن النسبة الحرجة C.R. التي كانت اكبر من (1.96) وهي ضمن المستوى المطلوب احصائيا لقبول النتائج.

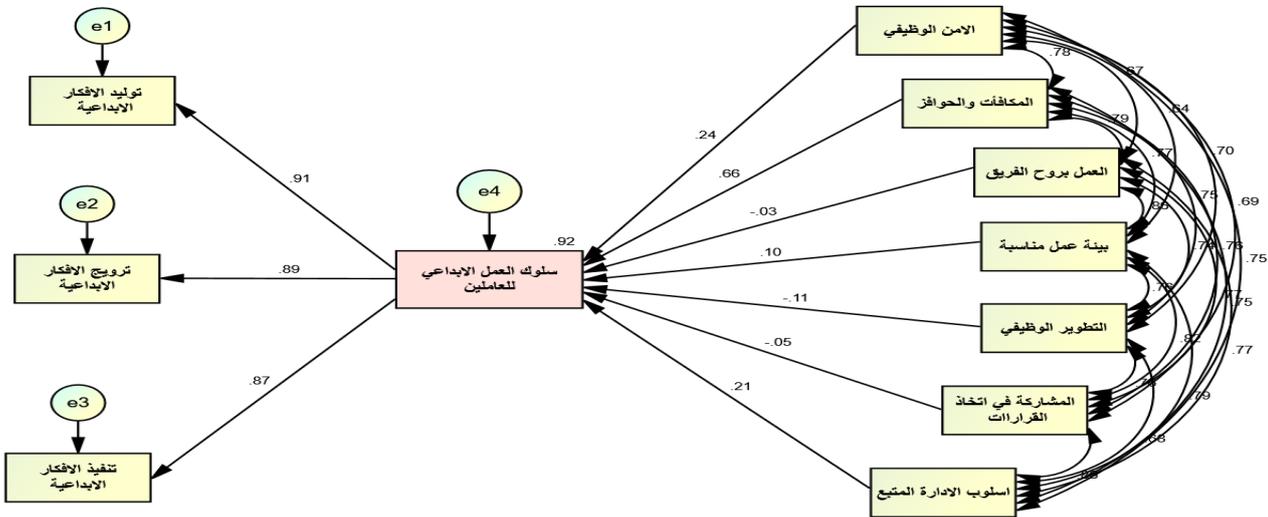
جدول (10) تقديرات نموذج التأثير بين متغير جودة حياة العمل ومتغير سلوك العمل الابداعي للعاملين

P	C.R.	S.E.	Estimate	S.R.W.	المتغير المستقل	المسار	المتغير المعتمد
***	28.085	.033	.919	.898	جودة حياة العمل	<---	سلوك العمل الابداعي
***	20.577	.041	.854	.832	جودة حياة العمل	<---	الامن الوظيفي
***	28.121	.034	.955	.898	جودة حياة العمل	<---	المكافآت والحوافز
***	28.835	.034	.985	.903	جودة حياة العمل	<---	العمل بروح الفريق
***	31.272	.041	1.284	.915	جودة حياة العمل	<---	بيئة عمل مناسبة
***	24.045	.040	.955	.864	جودة حياة العمل	<---	التطوير الوظيفي
***	30.250	.033	1.000	.910	جودة حياة العمل	<---	المشاركة في اتخاذ القرارات
***	28.430	.034	.979	.900	جودة حياة العمل	<---	اسلوب الادارة المتبع
***	30.113	.033	.992	.910	سلوك العمل الابداعي	<---	توليد الافكار الابداعية
***	24.193	.043	1.029	.869	سلوك العمل الابداعي	<---	ترويج الافكار الابداعية
***	27.297	.036	.979	.893	سلوك العمل	<---	تنفيذ الافكار الابداعية

					الابداعي		
--	--	--	--	--	----------	--	--

المصدر: من اعداد الباحث استناداً لمخرجات برنامج Amos V.23

وتتفرع من هذه الفرضية سبع فرضيات فرعية يتبين ان المسارات التي حققت تأثير في المتغير المعتمد هي المسارات بين بعد الامن الوظيفي الى سلوك العمل الابداعي، وبعد المكافآت والحوافز الى سلوك العمل الابداعي، وبعد بيئة العمل المناسبة الى سلوك العمل الابداعي، وبعد اسلوب الادارة المتبع الى سلوك العمل الابداعي، الا ان مسار بعد العمل بروح الفريق الى سلوك العمل الابداعي، وبعد التطوير الوظيفي الى سلوك العمل الابداعي، وبعد المشاركة في اتخاذ القرارات الى سلوك العمل الابداعي، لم تحقق تأثيراً معنوياً وفي ضوء ما تقدم فإن هذه النتيجة تقدم دعم جزئي تجاه قبول الفرضيات الفرعية.



شكل (5) المسارات الانحداري الخاصة بالفرضيات الفرعية للفرضية الرئيسية الثانية وفق اسلوب نمذجة المعادلة

الهيكلية

المصدر: من اعداد الباحث استناداً لمخرجات برنامج Amos V.23

كما يوضح جدول (11) التقديرات الخاصة بالنموذج واختبار معنويتها والتي كانت جميعها ضمن مستوى معنوية تحت ($P < 0.001$) فضلاً عن النسبة الحرجة C.R. التي كانت اكبر من (1.96) وهي ضمن المستوى المطلوب احصائياً لقبول النتائج.

جدول (11) // تقديرات نموذج التأثير بين ابعاد متغير جودة حياة العمل ومتغير سلوك العمل الابداعي

P	C.R.	S.E.	Estimate	S.R.W.	المتغير المستقل	المسار	المتغير المعتمد
***	6.333	.038	.239	.239	الامن الوظيفي	<---	سلوك العمل الابداعي
***	15.253	.041	.633	.657	المكافآت والحوافز	<---	سلوك العمل الابداعي
.448	-.758	.043	-.032	-.035	العمل بروح الفريق	<---	سلوك العمل الابداعي
.042	2.030	.035	.071	.098	بيئة عمل مناسبة	<---	سلوك العمل الابداعي
.074	-1.821	.056	-.102	-.108	التطوير الوظيفي	<---	سلوك العمل الابداعي
.356	-.922	.046	-.042	-.045	المشاركة في اتخاذ القرارات	<---	سلوك العمل الابداعي
***	4.270	.046	.195	.207	اسلوب الادارة المتبع	<---	سلوك العمل الابداعي
***	30.113	.033	.992	.910	سلوك العمل الابداعي	<---	توليد الافكار الابداعية
***	24.193	.043	1.029	.869	سلوك العمل الابداعي	<---	ترويج الافكار الابداعية
***	27.297	.036	.979	.893	سلوك العمل الابداعي	<---	تنفيذ الافكار الابداعية

المصدر: من اعداد الباحث استناداً لمخرجات برنامج Amos V.23

المبحث الرابع/ الاستنتاجات والتوصيات

أولاً: الاستنتاجات

1. وجود اتفاق افراد العينة حول ابعاد جودة حياة العمل (المتغير المستقل) (الامن الوظيفي، المكافآت والحوافز، العمل بروح الفريق، بيئة عمل مناسبة، التطوير الوظيفي، المشاركة في اتخاذ القرارات، اسلوب الاشراف المتبع). مما يدل على وجود ادراك كافي لهذا المتغير في الجامعة مجتمع الدراسة.
2. وجود اتفاق افراد العينة حول ابعاد سلوك العمل الابداعي (المتغير المعتمد) (توليد الافكار الابداعية، ترويج الافكار الابداعية، تنفيذ الافكار الابداعية). مما يدل على وجود ادراك كافي لهذا المتغير في الجامعة مجتمع الدراسة.
3. اظهرت نتائج الدراسة الميدانية ان الوسط الحسابي العام لجودة حياة العمل مرتفع ومتقارب مع الوسط الحسابي العام لسلوك العمل الابداعي ما يعني ان ابعادهما قد لاقى قبولاً من افراد العينة وان هناك اهتماماً جدياً بمتغيرات الدراسة في ضل مؤشراتهما المعتمدة.
4. تبين ان متغير جودة حياة العمل اسهمت في اغناء المتغير التابع سلوك العمل الابداعي عن طريق ابعاده الفرعية.
5. تبين اتفاق اغلب افراد العينة على اهمية جودة حياة العمل (المتغير المستقل) واسهام بعد الامن الوظيفي في اغناء المتغير المستقل بنسبة اتفاق عالية.

6. تبين اتفاق اغلب افراد العينة على اهمية سلوك العمل الابداعي (المتغير المعتمد) واسهام بعد توليد الافكار الابداعية في اغناء المتغير المعتمد بنسبة اتفاق عالية.
7. تشير معطيات الدراسة الميدانية الى ان ابعاد جودة حياة العمل ترتبط ارتباطاً ايجابياً بمؤشرات سلوك العمل الابداعي في الجامعة مجتمع الدراسة والذي يسهم في تحقيق فرضيات الارتباط.
8. اتضح ان هناك علاقات تأثير معنوية لأغلب أبعاد جودة حياة العمل مجتمعة في الابعاد التابعة والمتمثلة بمؤشرات سلوك العمل الابداعي الذي يسهم في تحقيق جزئي لفرضيات التأثير الدراسة.
9. ان بعدي (الامن الوظيفي والمشاركة باتخاذ القرارات) لم تحقق علاقات تأثير معنوية في متغير سلوك العمل الابداعي مما يدل على عدم استثمارهما بشكل كافي في الجامعة مجتمع الدراسة.

ثانياً: التوصيات

1. ينبغي على ادارة الجامعة مجتمع الدراسة ان تهتم بجودة حياة العمل بشكل اكبر عن طريق تحقيق ابعادها في بيئة الجامعة بشكل يعزز من تحقيق العمل الابداعي فيها.
2. ينبغي على ادارة الجامعة مجتمع الدراسة ان تهتم بسلوكيات العمل الابداعية للعاملين بشكل اكبر عن طريق تمكين تلك السلوكيات في بيئة الجامعة التي تعد غنية برأس مال فكري قادر على توليد وترويج وتنفيذ الافكار الابداعية عند انجاز المهام الموكلة اليهم.
3. ضرورة التركيز على بعد المشاركة في اتخاذ القرارات لإغناء متغير جودة حياة العمل في البيئة الجامعية عن طريق اشراك العاملين في اتخاذ القرارات والاجتماعات وتبني افكارهم الابداعية وتنفيذها بشكل يعزز الاداء الابداعي في الجامعة مجتمع الدراسة.
4. ضرورة التركيز على تحقيق بعد الامن الوظيفي لإغناء متغير جودة حياة العمل في البيئة الجامعية عن طريق توفير بيئة عمل امنة لا سيما اننا في خضم تداعيات جائحة كورونا.
5. ضرورة التركيز على تحقيق بعد العمل بروح الفريق لإغناء متغير جودة حياة العمل في البيئة الجامعية عن طريق توفير بيئة عمل امنة لا سيما اننا في خضم تداعيات جائحة كورونا.
6. على الجامعة تشجيع عاملها لرفع روحهم المعنوية وتقليل ضغوط العمل من اجل الارتقاء بالأداء الجامعي وتوفير مناخ ملائم يزيد من الرضا الوظيفي.

7. ايلاء ادارة الجامعة الاهتمام بتطوير قدرات العاملين من خلال اقامة دورات تدريبية بهدف زيادة مهاراتهم وخبراتهم ليسخرها في التعامل مع التقنيات الحديثة والتي تتميز بتطورها السريع لتمكينهم من مقابلة المتطلبات الجديدة للعمل.

المصادر

أولاً: المصادر العربية

أ. الكتب

1. كول، جيرالد (2014) "الادارة في النظرية والتطبيق"، دار فرقد للنشر والتوزيع والطباعة، دمشق-سوريا.

ب. الرسائل والاطاريح

1. ابراهيم، بن ترباح (2018) "اثر التمكين الاداري على السلوك الابداعي لدى العاملين: دراسة ميدانية بمؤسسة الاتصالات في الجزائر، رسالة ماجستير اكاديمي، تخصص ادارة موارد بشرية، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة - الجزائر.

2. ابو ناموس، رائدة علي (2016) "فاعلية القيادة وعلاقتها بالسلوك الابداعي لدى العاملين بالخدمات الطبية العسكرية في محافظة غزة، جامعة الاقصى، رسالة ماجستير، غزة-فلسطين.

3. احمد، فوج وياسين شعشوعة (2019) "جودة الحياة الوظيفية وتأثيرها على الاداء الوظيفي"، رسالة ماجستير في ادارة الاعمال، جامعة الجيلالي، الجزائر.

4. البناء، محمد احمد عرابي (2017) "الانماط القيادية وعلاقتها بالسلوك الابداعي العاملين في جهاز الامن الداخلي قطاع غزة"، رسالة ماجستير في جامعة الاقصى، البرنامج المشترك بين اكااديمية الادارة والسياسة للدراسات العليا وجامعة الاقصى، برنامج القيادة والادارة، غزة - فلسطين.

5. البياري، سمر سعيد، (2018) "جودة الحياة الوظيفية وأثرها على الالتزام التنظيمي لموظفي وزارتي العمل والتنمية الاجتماعية في قطاع غزة"، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الاقتصاد والعلوم الادارية، الجامعة الاسلامية، غزة

6. جوال، محمد سعيد (2015) "التمكين واثره على تنمية السلوك الابداعي المؤسسة الاقتصادية - دراسة ميدانية بمديرية توزيع الكهرباء والغاز لولاية جلفة"، اطروحة دكتوراه في علوم التسيير، جامعة حسيبة بن بو علي الشلف، الجزائر.

7. عبد الحكيم، ريموش وصلاح الدين، بولعراوي (2016) "اثر النمط القيادي على السلوك الابداعي للمرؤوسين: دراسة حالة الشركة الافريقية للزجاج"، شهادة ماجستير نظام LMD في علوم التسيير بادارة اعمال المؤسسات، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير جامعة العربي التبسي، الجزائر.
 8. عبد الكريم، بن خالد (2017) "جودة حياة العمل واثرها في تنمية الثقافة التنظيمية لدى موظفي القطاع"، اطروحة دكتوراه في ادارة الاعمال، جامعة وهران - الجزائر.
 9. عساف، محمود عبد المجيد والهور، وفاء جمال (2018) "جودة حياة العمل في المدارس الأساسية الخاصة بمحافظة غزة من وجهة نظر المعلمين"، فلسطين.
 10. الفياض، غفران رحيم دخل (2020) "جودة حياة العمل وتأثيرها في الاداء الابداعي للعاملين"، رسالة دبلوم عالي في ادارة الجودة، قسم ادارة الاعمال، كلية الادارة والاقتصاد - جامعة كربلاء.
 11. قهيري، فاطنة (2019) "اثر الانماط القيادية الحديثة على جودة الحياة الوظيفية من خلال توسيط العدالة التنظيمية: دراسة حالة مديرية توزيع الكهرباء والغاز بولاية الجلفة، اطروحة دكتوراه غير منشورة ، كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية، جامعة زيان عاشور الجلفة ، الجزائر.
 12. مزهر ورشيد (2018) "توظيف سلوكيات القيادة البارعة لتعزيز سلوك العمل الابداعي"، بحث في جامعة القادسية - العراق.
 13. نصار، ايمان حسن جمعة (2013) "جودة حياة العمل وثرها على تنمية الاستغراق الوظيفي دراسة مقارنة بين دائرة التعليم في وكالة الغوث ووزارة التربية والتعليم الحكومي"، رسالة ماجستير غير منشورة ، كلية التجارة ، الجامعة الاسلامية ، غزة .
 14. وهيبه ليازيد (2014) "فعالية اساليب التحفيز في استقرار الموارد البشرية"، اطروحة دكتوراه، جامعة خيضر - بسكرة، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة ابو بكر - بلقاية، الجزائر.
- ج. البحوث والدوريات
1. الاشرفي، رياض احمد اسماعيل والدليمي، ذاكر محمود خلف (2012) "جودة حياة العمل في اتحادات الرياضية الفرعية لكرة السلة من وجهة نظر ملاكاتها الادارية والتدريبية والتحكيمية"، مجلة الراقدين للعلوم الرياضية ، مجلد 19 العدد 62.

2. امين، حلا فازع داغر (2019) "واقع تطبيق برامج جودة حياة العمل (QWL) من وجهة نظر القيادات الادارية في مستشفى السلام بالموصل"، مجلة جامعة كركوك للعلوم الادارية والاقتصادية ، مجلد 9 العدد 1.
3. الجبوري، ميسر ابراهيم احمد و خزعل، بصير خليف (2017) "تمودج مقترحات لمؤشرات الاداء الجوهرية في اطار جودة حياة العمل ومعايير الجودة: دراسة اختبارية في عدد من مدارس التعليم الثانوية التابعة في كركوك، مجلة جامعة كركوك للعلوم الادارية والاقتصادية المجلد (7) العدد (1).
4. حجي، بفرين عارف وعلي محمد، شلير عبد الرحمن (2019) "دور العوامل التنظيمية في تحسين جودة حياة العمل: دراسة استطلاعية لآراء عينة من رؤساء الاقسام في عدد من كليات جامعة دهوك"، مجلة تنمية الراءفين العدد 122، المجلد 38.
5. الخالدي، خيرية عبد فضل (2018) "التمكين النفسي وتأثيره على السلوك الابداعي: دراسة تطبيقية في بيئة القادسية"، مجلة المثنى للعلوم الادارية والاقتصادية، المجلد 8 ، العدد 1.
6. سعيد، هدى قاسم (2018) "تعزيز ثقافة الجودة وتأثيرها على السلوك الابداعي: بحث استطلاعي لعينة من مديري شركة زين للاتصالات المتنقلة في العراق"، مجلة الجامعة العراقية، العدد 3/41.
7. سلامة، سالم محمد وليد (2016) "اثر ابعاد التمكين الاداري على السلوك الابداعي للموظفين في شركة الاتصالات الفلسطينية، مجلة جامعة القدس ادية ، المفتوحة للابحاث والدراسات الادارية والاقتصاد ، المجلد (2) العدد(6) .
8. الشمري، احمد عبد الله امانة والحكيم، ليلي محسن والقره غولي، حسين علي عبد الله (2020) " دور القيادة الريادية في تعزيز السلوك الابداعي للعاملين: دراسة استطلاعية تحليلية لآراء عينة من موظفي الكليات الاهلية في محافظة كربلاء المقدسة"، المجلة العراقية للعلوم الادارية، المجلد (16) ، العدد(66).
9. طه، ايمن عصمت (2021) " السمات القيادية للمدير وتأثيرها في جودة اداء المنظمة: دراسة استطلاعية لآراء عينة من مديري الوحدات والشعب في ممثلية وزارة التربية في اربيل"، مجلة تكريت للعلوم الادارية والاقتصادية، المجلد (17)، العدد(52)، ج1.
10. العامري، سارة علي سعيد واخرون (2020) "دور جودة حياة العمل والسعادة التنظيمية في تحسين ادارة علاقات الزبون: بحث تحليلي في عينة من فنادق الدرجة الممتازة في بغداد"، مجلة كلية بغداد للعلوم الاقتصادية الجامعة، العدد الثالث والستون.

11. قرشي، هاجر وبديسي، فهيمة (2016) "جودة الحياة الوظيفية ودورها في تحسين الأداء الوظيفي: دراسة حالة كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التيسير"، مجلة الدراسات الاقتصادية، المجلد (2) العدد (3)، الجزائر.
12. مزهر، رمزي عطية محمد (2019) "اثر ابعاد المنظمة المتعلمة في السلوك الابداعي للعاملين جامعة فلسطين نموذجاً"، مجلة كلية فلسطين التقنية للأبحاث والدراسات، العدد السادس.
13. المسكري، مجد سليمان ناصر (2019) "اثر الحوافز على العاملين في القطاع الصحي في امانة ابي ظبي"، المجلة العربية للنشر العلمي، العدد (12)، الامارات.
14. المنيع، الجوهرة بنت عبد الرحمن (2020) "اثر الامان الوظيفي على انتاج موظفي القطاع العام في المملكة العربية السعودية"، كلية التربية، جامعة الاميرة نورة بنت عبد الرحمن، السعودية، مقال منشور في الانترنت.

ثانياً: المصادر الاجنبية

A. Book

1. Dewberry, C. (2004) "Statistical Methods for Organizational Research: Theory and practice", First published, Taylor & France.
2. Cooper, D.R. & Schindler, P.S. (2014) "Business research methods", 12th edition, McGraw-Hill, Boston.
3. Singh, Vedant (2016) "Perceptions of emission reduction potential in air transport: a structural equation modeling approach", Springer Science+Business Media New York.
4. Sunders, Mark; Lewis, Philp; Thornhill, Andrian (2009) "Research methods for business students", Prentice Hall.

B. Thesis & Dissertation

1. Kroes, Bouke (2015) "The relationship between Transformational Leadership and Innovate work Behavior: The role of Self-Efficacy and the effect of perceived Organizational Support on Innovative work Behavior", Thesis for master, human resource studies faculty of social and behavioral

2. Pukiene, Aiste (2016) "Innovative work Behavior – The role of Human Resource Management and Affective Commitment", Thesis for Master, University Management and Economics.
3. Nijenhuis, K. (2015) "Impact factors for innovative work behavior in the public sector: The case of the Dutch Fire Department", Master thesis of Business Administration, University of Twente.
4. Lewis, J., (2019) "effects of the dimensions of quality of work life on turnover intention of millennial employees in the U.S, . Human Resource Development **Theses** and **Dissertations**.

C. Journals

1. Afsar, S.T., (2014) "Impact of the Quality of Work Life on Organizational Commitment: AA Comparative Study on Academicians Working For State and Foundation universities in Turkey", International Journal of Social Sciences, Vol.3, No.4.
2. Agbim, K. C., Oriarewo, G. O. and Omattah, A. (2013) "An exploratory study of the relationship between innovation and change management", International Journal of Scientific and Research Publications, Vol. 3, Issue 6, pp:1–7.
3. Agrawal, A. (2018) "To Examine the Relationship between Quality of work Life measures, Work Engagement, Job Satisfaction and Organizational performance", Vol. 11, Issue 2, pp:1133–1150.
4. Alayoubi, M. M., Shobaki, M. J., & Abu–Naser, S. S., (2020) "Requirements for Applying the Strategic Entrepreneurship as an Entry Point to Enhance Technical Innovation: Case Study", Palestine Technical College–Deir al–Balah, Vol. 9, Issue. 3, pp: 01–17.

5. Camarini, G., Pereira Leite Jr, J. A., Perez, J. F., & Chamon, E. M. (2020) "Quality of Work Life: A Study on Civil Construction Workers", International Journal of Social Science Studies, Vol. 8, No.4, pp:66–81
6. Daniel, C. O. (2019) "Analysis of Quality Work Life on Employees Performance", International Journal of Business and Management Invention (IJBMI), Vol.8, No.10, pp:60–65.
7. Jain , Yogesh & Thomas, Renil (2016) "A study on quality of work life among the employees of a leading pharmaceuticals limited company of Vadodara district", International Journal of Applied Research, Vol.2, No.5, pp:926–934.
8. Lolemo Kelbiso, Admasu Belay, and Mirkuzie Woldie (2017) "Determinants of Quality of Work Life among Nurses Working in Hawassa Town Public Health Facilities South Ethiopia: A Cross–Sectional Study, Nursing Research and Practice.
9. Mayakkannan, R. (2020) "Impact on quality of work life of doctors with special to Chennai district", Purakala (UGC Care Journal), Vol.31, No.8, pp:346–352
10. Mishra, Swayambhu, (2015) "quality of work life (QWL): concept and literature review", Journal of Research Innovation and Management Science, Vol.–I Issue–I.
11. Rahiman, U. H., & Kodika, R. (2018) "Quality of work life: An Empirical review", research journal of commerce & behavioral science, Vol.07, No. 07, pp:1–10.
12. Rajasekar, D., (2017) "an empirical research on quality of work life among executive level employees in shipping industry", ELK Asia Pacific Journals, Vol. 33, Issue. 4, pp.1–13.
13. Raykov, M., (2014) "Employer support for innovative work and employees' job satisfaction and job–related stress", Journal of occupational health, Vol. 78, Issue. 6, pp:12–0192.

14. Shrestha, S., Thapa, S., Mangrati, L., Devkota, P., Rai, R., & Adhikari, K. ,(2019) "Quality of work life (QWL) situation in the Nepalese corporate sector", Journal of Management and Social Sciences, 1(1), pp:119–145.
15. Swamy, D. R., Nanjundeswaraswamy. T. S., Rashmi.S (2015) "Quality of Work Life: Scale Development and Validation" International Journal of Caring Sciences, Vol.8, No.2, pp:281–300.
16. Tamini, B. K & Senior, N K ,C., (2018) "Emotional Intelligence and Quality of Work Life between Iranian and Indian University Employees: A Cross–Cultural Study", International Journal of Psychology, Vol.12, No.1, pp.91–117.
17. Velayudhan, D. T. M., & Yameni, M. D. (2017) "Quality of Work Life–A Study", In IOP Publishing IOP Conf. Series: Materials Science and Engineering, Vol. 197, pp:1–14.
18. Yogesh , (2016) "Client satisfaction Exit Interviews: Assessing Quality of public Health Institutions Through Generated Feedback", The journal for Diction Makers, 40, 1. pp:42–61.
19. Zween, Ammar Abdul Amir and Al–Hasnawi, Russell Karim (2017) "The effect of quality of work life on the psychological empowerment of workers: an exploratory study at the upper holy threshold / Najaf Al–Ashraf", Iraqi Journal of Administrative Sciences, Volume 13, No. 53.