

جودة حياة العمل وأثرها على الإبداع الإداري

- دراسة ميدانية على الجامعة الأسمرية الإسلامية-

د. محمد إبراهيم الأعمى*

أ. أبوبكر حسن الشركسي**

ملخص الدراسة:

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على أثر جودة حياة العمل على الإبداع الإداري في الجامعة الأسمرية الإسلامية من وجهة نظر العاملين فيها من خلال الأبعاد الآتية: (ظروف العمل المعنوية، خصائص الوظيفة، الأجور والمكافآت، جماعات العمل، أسلوب الرئيس في الإشراف، المشاركة في القرارات)، ولتحقيق أهداف الدراسة، اتبعت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، فقد قام الباحثان بتطوير استبانة معتمدان على بعض الدراسات السابقة، حيث تم التأكد من مصداقية معامل الثبات لها، وقد تمثل مجتمع الدراسة في جميع العاملين بالمستويات الإدارية المختلفة بالإدارة العامة للجامعة والبالغ عددهم (221) عاملاً ولتحديد حجم العينة تم الاعتماد على جدول Krejcie and Morgan (1970)، حيث تحدد حجمها بعدد (45) عاملاً، وتم اختيارها بطريقة العينة العشوائية الطبقية، وبعد توزيع الاستبانة تم استرجاع (40) استمارة صالحة للتحليل الإحصائي، ولتحليل بيانات الدراسة تم الاستعانة بالحاسب الآلي واستخدام برنامج إحصائي من خدمة البرمجيات الواردة في (SPSS)، حيث تم التوصل إلى العديد من النتائج يمكن إيجازها فيما يلي: كشف الدراسة أن المستوى العام لجودة حياة العمل لد العاملين بالجامعة الأسمرية الإسلامية جاء مرتفعاً، كما أوضحت الدراسة وجود فروق ذات

* - أستاذ مساعد بقسم إدارة الأعمال/ كلية الاقتصاد والتجارة-الجامعة الأسمرية الإسلامية

a3mamahamd@gmail.com

** - مساعد محاضر بقسم إدارة الأعمال/ كلية الاقتصاد والعلوم السياسية-جامعة مصراتة

abosh8@gmail.com

دلالة إحصائية لآراء المبحوثين لجودة حياة العمل على الإبداع الإداري، وأخيراً قدمت الدراسة مجموعة من التوصيات التي يؤمل اتباعها لتعزيز وتدعيم مستوى جودة حياة العمل لدى العاملين بالجامعة الأسمرية الإسلامية.

1- مقدمة Introduction:

لقد نمت جودة حياة العمل باهتمام بالغ لأسباب متعددة. فكلما أصبح المجتمع أكثر رفاهية فإن نسبة كبيرة ومنتزيدة من قوة العمل تتحول توقعاتها من مجرد الرغبة في الوظيفة إلى الرغبة في مهنة مشبعة وذات معنى.

يهتم موضوع جودة حياة العمل بدراسة وتحليل المكونات والأساليب التي تستند إليها الإدارة في المنظمات بقصد توفير حياة وظيفية أفضل للعاملين بما يساهم في رفع أداء المنظمة وتحقيق الإشباع لحاجاتهم ورغباتهم. فكلما تميزت بيئة العمل بالقبول والرضا من العاملين ساهم ذلك في جعل الأفراد مستغرقين بشكل كامل في وظائفهم بما يؤدي في النهاية للحصول على أداء أفضل.

لذا أصبح الاهتمام بالإبداع ضرورة لنجاح المنظمات وسبباً لقدرتها على البقاء ومواجهة تغيرات البيئة الخارجية، وحتى تضمن منظمات العمل القدرات الإبداعية في محيطها يتوجب عليها أن تشكل نسيج لجودة حياة العمل لتكون داعمة للإبداع والابتكار.

ومن هنا يمكن ملاحظة أن جودة حياة العمل لها تأثير على أنشطة المنظمات ومنها الإبداع الإداري لكونه أحد السبل المهمة التي تساعد على رفع تحسين الكفاءة في المنظمات الخدمية والانتاجية. وأنه إذا تبنت منظمات الأعمال لجودة حياة العمل بنجاح وتميز حيث تخدم كل جوانب المنظمة من موارد بشرية والقادة المسؤولين واستعمال التقنيات الحديثة والمتطورة أدى ذلك إلى الوصول للتميز وتحقيق الإبداع للمنظمات.

ولذلك تأتي هذه الدراسة كمحاولة لسد جزء من النقص، ورفد المكتبة بدراسة قد تكون نقطة انطلاق لعدة دراسات مستقبلية، تسعى لإبراز أبعاد جودة حياة العمل ومدى أهميتها في مجال تحسين الإبداع الإداري في منظمات الأعمال. ومن منطلق أن الإبداع الإداري يعد أساس نجاح وبقاء منظمات الأعمال، فإن الغرض الأساسي من هذه الدراسة، التعرف على أبعاد جودة حياة العمل وبيان أثرها على الإبداع الإداري في الجامعة الأسمرية الإسلامية.

2- مشكلة الدراسة The study Problem:

من المحتم على المنظمات التي ترغب الوصول إلى مستويات مرتفعة من الإبداع الإداري بواسطة جودة حياة العمل أن تبذل جهداً ملحوظاً لتوفير جودة حياة العمل المناسبة والراشدة للإبداع الإداري، بحيث تكون تستجيب دائماً للتطورات والتعديلات من خلال الأفكار والأساليب الجديدة التي تمكن المنظمة من مواجهة المشكلات والتحديات.

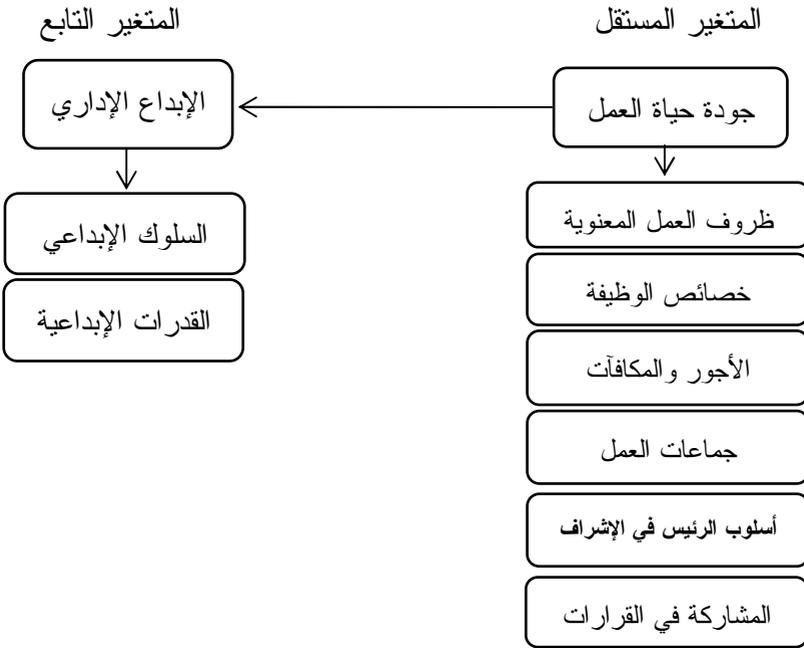
ومن خلال ملاحظة الباحثان الشخصية في العمل بالجامعة قيد الدراسة وأيضاً من خلال إجراء الدراسة الاستطلاعية للكشف عن أهم المظاهر التي تواجه العاملين بالجامعة الأسمرية الإسلامية للتوصل إلى أفكار إبداعية جديدة، تحصل الباحثان على الظواهر الإدارية التالية:

- 1- ضعف عملية تشجيع المبدعين وتدعيم قدراتهم الإبداعية ومن يتبنى عملية الإبداع.
- 2- قبول الوضع الراهن وتفضيل حالة الاستقرار والخوف من عملية التغيير.
- 3- ضعف الحوافز المادية والمعنوية.
- 4- ضعف عام بالمناخ التنظيمي الذي يساعد على إحداث عملية التغيير والتطوير.
- 5- تدني مستوى الاهتمام بتبني براءة الاختراع بالجامعة.

ومن هنا فإن مشكلة الدراسة تتمثل في إيضاح مدى تأثير أبعاد جودة حياة العمل في الجامعة الأسمرية الإسلامية على الإبداع الإداري فيها، وتأسيساً على ذلك تم صياغة مشكلة الدراسة في التساؤل الرئيسي التالي:

ما أثر أبعاد جودة حياة العمل على الإبداع الإداري في الجامعة الأسمرية الإسلامية من وجهة نظر العاملين فيها؟

3- نموذج الدراسة:



المصدر: الشكل من إعداد الباحثان.

4- أهداف الدراسة Objectives of the study:

تسعى الدراسة إلى تحقيق الهدف الرئيسي الآتي:

التعرف إلى أثر جودة حياة العمل على الإبداع الإداري في الجامعة الأسمرية الإسلامية من وجهة نظر العاملين فيها.

وتنبثق عنه الأهداف الفرعية الآتية:

1- التعرف إلى الأهمية النسبية لأبعاد جودة حياة العمل في الجامعة قيد الدراسة من وجهة نظر العاملين فيها.

2- التعرف إلى مستوى الإبداع الإداري في الجامعة قيد الدراسة من وجهة نظر العاملين فيها.

3- تقديم توصيات في ضوء نتائج الدراسة تساعد المسؤولين في الجامعة الأسمرية الإسلامية في تحسين الإبداع الإداري من خلال الاهتمام بجودة حياة العمل.

5- أهمية الدراسة Importance of the study:

1- تتبع أهمية هذه الدراسة في كونها ستجرى في قطاع التعليم العالي "الجامعة الأسمرية الإسلامية" والذي يعد قطاعاً حيوياً ومهماً، تتنافس فيه عدة جامعات لتعزيز حصتها السوقية وخلق ميزة تنافسية وتسعى لاستقطاب أفضل الكفاءات البشرية والمحافظة عليها.

2- بالنظر إلى أهمية الإبداع الإداري في الجامعة قيد الدراسة ودوره في دعم القدرة التنافسية لها، فإن تحسين جودة حياة العمل ستسهم في تحسين الإبداع الإداري، ولذلك تتبع أهمية الدراسة من أهمية متغيراتها، بما يسهم في زيادة دافعية العاملين تجاه العمل ويشجعهم على السعي للتميز في الأداء وزيادة الانتاجية.

3- كما تفتح هذه الدراسة الأفق أمام المدراء ومنتخذي القرارات بتطوير الكادر الوظيفي وذلك بتزويدهم بنتائج وتوصيات عليها تكون نقطة انطلاق يهتدى بها.

6- فرضية الدراسة Study Hypothesis:

لا يُوجد أثر ذو دلالة إحصائية لجودة حياة العمل بأبعاده ((ظروف العمل المعنوية، خصائص الوظيفة، الأجور والمكافآت، جماعات العمل، أسلوب الرئيس في الإشراف، المشاركة في القرارات)) على الإبداع الإداري بأبعاده ((السلوك الإبداعي، القدرات الإبداعية)).

7- التعريفات الإجرائية:

أ- جودة حياة العمل: الأنظمة التي تستخدمها إدارة الموارد البشرية بالمنظمات بغرض توفير الحياة الوظيفية الأفضل للعاملين، بحيث تشبع احتياجات العاملين وتسهم في رفع كفاءة الأداء بالمنظمات.

ب- الإبداع الإداري: هو المظلة الرئيسية التي تحت على تفعيل قدرات المنظمة من خلال أنشطتها المختلفة للوصول إلى حالة التميز وتقديم ما هو جديد بشكل مستمر يتولد من خلال ذلك ميزات تنافسية مستدامة.

8- حدود الدراسة The Limitations of the Study:

- الحدود المكانية: الجامعة الأسمرية الإسلامية "الإدارة العامة".

- الحدود الزمانية: العام بداية شهر مارس 2017م.

- الحدود الموضوعية: جودة حياة العمل وأثرها على الإبداع الإداري.

9- منهج الدراسة:

اتبعت هذه الدراسة المنهج الوصفي والتحليلي والذي يتيح اجراء دراسة مستفيضة ومفصلة والكشف عن جوانب عديدة لموضوع الدراسة والوصول إلى مقترحات تسهم في الرفع من مستوى الجامعة وسيتم جمع البيانات بأسلوب الاستبانة.

10- مجتمع وعينة الدراسة:

العاملين بالإدارة العامة للجامعة والبالغ عددهم (221) عاملاً وذلك بأسلوب العينة العشوائية الطبقية وذلك لتجانس المجتمع.

11- وسيلة التحليل المستهدفة:

تم استخدام البرنامج الإحصائي SPSS لتحليل البيانات الكمية من الاستبانات، أي ما نسبته 20% من مجتمع الدراسة وتم توزيع 45 مفردة.

12- الدراسات السابقة:

1- دراسة بدوي (2013)، وكانت بعنوان: نموذج مقترح لأثر التوافق بين التزامات الإدارة والتزامات العاملين على جودة حياة العمل.

وهدفت إلى التعرف على أثر التوافق بين التزامات الإدارة والتزامات العاملين على جودة حياة العمل؛ وكذلك توضيح مفهوم التزامات الإدارة تجاه الموظفين.

وتوصلت إلى نتائج أهمها وجود أثر ذي دلالة معنوية لشعور العاملين بالهدف من الوظيفة كالتزام من جانب الإدارة على جودة حياة العمل.

2- دراسة الخفاجي (2012)، وكانت بعنوان: التأثير التفاعلي بين العدالة والثقة التنظيمية وانعكاسه في تحقيق جودة العمل.

وهدفت إلى اختبار العلاقة التفاعلية بين العدالة والثقة التنظيمية وبيان أثرها في تعزيز جودة حياة العمل.

وتوصلت إلى نتائج أهمها وجود علاقة ذات دلالة معنوية بين إدراك العاملين للعدالة التنظيمية وتحسين جودة حياة العمل.

3- دراسة مرسي (2010)، وكانت بعنوان: أثر مركز التحكم كمتغير وسيط بين القيادة الأصيلة وجودة حياة العمل.

وهدفت إلى تقصي أثر مفردات العينة لسلوكيات القيادة الأصيلة على جودة حياة العمل.

وتوصلت إلى نتائج أهمها وجود علاقة ارتباط إيجابية ذات دلالة احصائية بين أبعاد سلوكيات القيادة الأصيلة متمثلة في الوعي والمعالجة.

4- دراسة جلولي (2013)، وكانت بعنوان: أثر الثقافة التنظيمية على الإبداع الإداري.

وهدفت إلى معرفة اتجاهات العاملين في جامعة بسكرة نحو مستوى الثقافة التنظيمية السائدة ومستوى الإبداع الإداري السائد لديهم.

وتوصلت إلى نتائج أهمها إن مستوى الثقافة التنظيمية السائدة في جامعة بسكرة جاء مرتفعاً، كما كان مستوى الإبداع الإداري لدى العاملين بنفس الجامعة بمستوى مرتفع.

5- دراسة جبريل (2012)، وكانت بعنوان الإبداع الإداري وعلاقته بالنمط القيادي.

وهدفت الدراسة إلى التعرف على طبيعة العلاقة بين الإبداع الإداري وأنماط القيادة السائدة بالمصارف التجارية الليبية العاملة في مدينة درنة.

وتوصلت إلى نتائج أهمها وجود علاقة ذات دلالة احصائية بين الإبداع الإداري والنمط القيادي لدى موظفي فروع المصارف التجارية محل الدراسة.

- ما يميز هذه الدراسة عن الدراسات السابقة:

1- الدراسة الحالية تبحث في موضوع الإبداع الإدارية ومدى تأثير جودة حياة العمل عليه، وتهدف إلى التحقق من مستوى توافر أبعاد جودة حياة العمل في الجامعة الأسمرية الإسلامية وعلاقتها بالإبداع الإداري، في حين ركزت الدراسات السابقة على جودة حياة العمل كمتغير مستقل وتأثيرها على عدة متغيرات تابعة لم يكن من ضمنها الإبداع الإداري.

2- تتمثل بيئة الدراسة في قطاع التعليم العالي "الجامعة الأسمرية الإسلامية" في حين أن الدراسات السابقة استهدفت قطاعات أخرى لم يكن من ضمنها الجامعة الأسمرية الإسلامية.

3- اشتملت الدراسة على متغير مستقل (جودة حياة العمل) واحتوى أبعاد هي: ((ظروف العمل المعنوية، خصائص الوظيفة، الأجور والمكافآت، جماعات العمل، أسلوب الرئيس في الإشراف، المشاركة في القرارات)).

في حين تمثل المتغير المستقل في (الإبداع الإداري) واحتوى على بعدين هما: (السلوك الإبداعي، القرارات الإبداعية) وبذلك فإن الدراسة الحالية قد جمعت بين أبعاد لم تجمع بينها الدراسات السابقة.

الإطار النظري

13- جودة حياة العمل:

13-1- مفهوم جودة حياة العمل:

تعددت آراء الكتاب حول مفهوم جودة حياة العمل، باعتباره يحوي العديد من المبادئ التي تشير إلى أن الأفراد هم أكثر الموارد أهمية في المنظمة، لما لديهم من قدرة على التفكير والإبداع وإضافة قيمة للمنظمة وصولاً لتحقيق أهدافها.

- يعرف Anderson جودة حياة العمل من خلال آثارها المترتبة، حيث يرى أنها تمثل زيادة مشاركة العاملين في القرارات التي كان يقوم بها المديرون كما تنعكس في صورة تحسين الإنتاجية من خلال الاستخدام الأمثل للأفراد بصورة أكثر من الأموال، هذا إضافة إلى تحسين الأمن والصحة الوظيفية ومشاركة العائد وتحسين الرضا الوظيفي. (السالم، 2014، 350).

- ويعرفها Havlovic بأنها تعبر عن توفير العوامل البيئية المرضية والمحبة والأمنة بمكان العمل بما يدعم رضا العاملين بالإضافة إلى توفير نظم المكافآت وفرص النمو المناسبة. (العنزي وصالح، 2009، 41).
- ويشير Mayers إلى أن جودة الحياة في العمل تبدو في الممارسات التي تبادر بها الإدارة من خلال الأنشطة الإدارية المتعددة لتحسين كفاءة التنظيم وزيادة الرضا الوظيفي للعاملين. (عيطاني وأبو سلمى، 2014، 390).
- ويعرفها كل من Lewis ، Goodman & Fanclt ، بأنها مجموعة الأنشطة التي تمارسها المنظمات بغية تنمية وتطوير الحياة أثناء العمل بما ينعكس إيجابياً على إنتاجية المنظمة. (الهيثي، 2010، 279).
- ويذكر Fields & Thacker أن جودة حياة العمل تتمثل في الجهود التي يبذلها ممثلو النقابات وإدارة المنظمة لدفع الأفراد للمشاركة في اتخاذ القرارات اليومية في بيئة العمل. (المغربي، 2009، 332).
- كما أشار جاد الرب إلى أن جودة حياة العمل تشير إلى مجموعة من العمليات المتكاملة المخططة والمستمرة والتي تستهدف تحسين مختلف الجوانب التي تؤثر على الحياة الوظيفية للعاملين وحياتهم الشخصية أيضاً والذي يسهم بدوره في تحقيق الأهداف الاستراتيجية للمنظمة والعاملين فيها والمتعاملين معها. (جاد الرب، 2008، 64).
- وفي ضوء التعريفات السابقة يمكن القول أن جودة حياة العمل تعني:
- توفير ظروف عمل جيدة وإشراف جيد، ومراتب ومزايا ومكافآت جيدة، وقدر من الاهتمام والتحدي بالوظيفة، وتدعم العلاقات الجيدة بين العاملين، لإعطاء العاملين فرص أكبر للتأثير على وظائفهم والمساهمة الفعالة على مستوى المنظمة ككل.

13-2- أبعاد جودة حياة العمل:

تتعدد مكونات جودة حياة العمل، فلقد درس الباحثين بجامعة ميتشجان جودة العمل وقدموا الأبعاد التالية: (العزاوي وجواد، 2010، 19).

1- الرضا عن العوائد والمزايا والخدمات: (المزايا والفوائد والإنجاز والاحترام والمشاركة وجودة التعامل مع الزملاء والرؤساء).

2- صفات وخصائص الوظيفة: (المهام والحرية في الأداء وحجم العمل والاستمتاع بالعمل).

3- الأجور والتعويضات: (الرضا عن الأجر وعدالته بمقارنته بالأداء ومقارنته بالغير).

4- فرق وجماعات العمل: (الأهداف الجماعية، والأدوار الواضحة والمحددة، التعاون والثقة، المشاركة والحرص على المصلحة العامة للفريق، الخبرات، والإبداع الجماعي).

5- العمليات الإشرافية: (الرضا عن المشرف بالنسبة لمشاركته في وضع الأهداف واتخاذ القرارات والمعلومات، وعدالة المعاملة والتحفيز والدافعية).

- أما شركة أدولف كورز بولاية كولورادو فتتخذ لجودة حياة العمل أبعاد على النحو التالي: (العزاوي وجواد، 2010، 20)

1- الفخر والاعتزاز: (هوية الشركة وسمعتها، المشاركة المدنية والاجتماعية، الاهتمام البيئي، المواطنة).

2- مشاركة العاملين: (الاستغراق الوظيفي لفرق العمل، الاجتماعات الخاصة بمشاركة العاملين، فرق تحسين وتطوير الجودة).

3- تنمية وتطوير المسار الوظيفي: (الحوافز والتدريب والتعليم وتقييم الأداء، والترقيات داخل الشركة).

- 4- إدارة الصراع: (الباب المفتوح، عمليات الشكوى الرسمية وكيفية التصدي لها).
 - 5- الاتصالات: (المقابلات المباشرة، اللقاءات الجماعية، النشرات، الاجتماعات التي تتم بين واحد ومجموعة أفراد وواحد ومجموعات).
 - 6- الرعاية والعناية الصحية: (المراكز الطبية، مراكز العناية بالأسنان، مركز برامج الصحة، برامج الترفيه، البرامج الاستشارية).
 - 7- الأمن الوظيفي: (لا خطط لتسريح العمال الذين يعملون بنظام الوقت الكامل، برامج تعاقد العاملين).
 - 8- البيئة الآمنة: (لجان الأمان، برامج الأمان الخاصة بفرق الطوارئ).
 - 9- التعويض العادل: (الأجور التنافسية والمزايا).
- 14- الإبداع الإداري:**

14-1- مفهوم الإبداع الإداري:

تتعد مفاهيم الإبداع وتباين وجهات النظر حول تحديد ما هيته، ويعود ذلك إلى تعقد الظاهرة الإبداعية نفسها من جهة وتعدد المجالات التي انتشر فيها مفهوم الإبداع من جهة أخرى، وفيما يلي نذكر هذه المفاهيم من وجهة نظر الباحثين والمهتمين:

- عرف (خير الله) الإبداع: هو مزيج من القدرات والاستعدادات والخصائص الشخصية التي إذا وجدت بيئة مناسبة يمكن أن ترقى بالعمليات العقلية لتؤدي إلى نتائج أصلية ومعقدة للفرد أو المنظمة أو المجتمع. (خير الله، 2009: 6).
- و عرف (بيتر كوك) الإبداع: هو ابتكار جديد دون المبالغة في الاهتمام بفائدة هذه الأفكار. (بيتر كوك، 2008، 16).

- وأشار (الشربيني) للإبداع بأنه: عملية تشير إلى مجموعة من السمات والقدرات والعوامل التي تظهر في سلوك الشخص المبدع بدرجة عالية. (الشربيني، 2002: 109).

- حيث عرف (الدريبي) الإبداع الإداري: هو عبارة عن توظيف أمثل للقدرات العقلية والفكرية التي تتميز بأكثر قدر من الطلاقة والمرونة والأصالة والحساسية للمشكلات، والقدرة على التحليل حيث ينتج عن ذلك تكوين ترابط واكتشاف علاقات جديدة، أو أفكار أو أساليب عمل جديدة. (الدريبي، 2015: 20).

- وعرف (العنزي) الإبداع الإداري: هو مجموعة من العمليات التي يستخدمها الفرد بما هو متواتر لديه من قدرات وبما يحيط به من مؤشرات للتوصل إلى فكرة أو أسلوب يحقق النفع للمنظمة التي يعمل بها. (العنزي، 2005: 34).

وبناءً على ما سبق يمكن القول أن الإبداع الإداري هو:

قدرة ذهنية فكرية أو أسلوب جديد يساعد الفرد على الاكتشاف وخلق أفكار جديدة تعود منفعتها إلى المنظمة والمجتمع، مما تساعده على حل المشاكل التي تواجهه والوصول إلى الأهداف المطلوبة بطرق جديدة غير مألوفة في السابق.

14-2 - أبعاد (مكونات) الإبداع الإداري:

وقد حددها الباحثون في القدرات والسلوكيات الإبداعية ومن أهمها ما يلي: (جلولي، 2013: 72).

- 1- الطلاقة: (ويقصد بها القدرة على إنتاج عدد كبير من الأفكار في فترة زمنية معينة).
- 2- المرونة: (تغيير الحالة الذهنية بتغيير الموقف).
- 3- الأصالة: (القدرة على التجديد والابتكار بأفكار جديدة ونادرة غير مألوفة، أي عدم تكرار أفكار الآخرين).

- 4- الحساسية للمشكلات: (قدرة الفرد على رؤية الكثير من المشكلات في موقف ما الذي لا يرى فيه شخص آخر أي مشكلات).
- 5- القدرة على التحليل: (يقصد القدرة على تجزئة المشاكل الرئيسية إلى مشاكل فرعية).
- 6- القابلية للتغيير: (مدى استعداد الفرد لمناقشة أمور العمل بصراحة مع رؤسائه وحثهم على التغيير).
- 7- سعة الاتصالات: (مدى امتلاك الفرد الفرصة لنقل وتفسير الاتصالات الواردة من أجزاء المنظمة وأقسامها وتوسيع الاتصالات لتشمل جهات خارجية).
- 8- المجازفة (المخاطرة): (الاستعداد لتحمل المخاطر الناتجة عن الأعمال التي يقوم بها الفرد عند تبني الأفكار أو الأساليب الجديدة وتبني مسؤولية نتائجها).
- 9- تشجيع الإبداع: (مدى استعداد الفرد لتقديم المعلومات والمساعدات الأساسية لذوي الأفكار الجديدة في المجموعة).
- ويتطلب تنمية الإبداع الإداري مراعاة متطلبات السلوك الإبداعي التي تتمثل فيما يلي: (سعادة، 2014: 554).
- 1- الانتماء التنظيمي: (يعد من أهم ركائز الإبداع التنظيمي فالفرد الذي يحب منظمته يتفانى في خدمتها وتتوافر لديه دوافع الإبداع أكثر من غيره).
- 2- إدراك العلاقات الاقتصادية والاجتماعية بين الأشخاص: (يعتمد تحقيق الكفاءة والفعالية على حسن استغلال الموارد المتاحة من خلال إدراك تلك العلاقات وحسن توجيهها).
- 3- اتباع المنهج العلمي: (تعتمد عليه الإدارة المبدعة تجنباً للأسلوب العشوائي وأسلوب المحاولة والخطأ الذي يبديد الجهد والوقت والتكلفة).

4- الايمان بالرأي والرأي الآخر: (يسهم توفير المناخ التنظيمي القائم على التشاور والمشاركة في اتخاذ القرارات وتحسين أساليب العمل وتطويرها).

5- الاهتمام بالعنصر الإنساني في الإدارة: (الاهتمام به وتنميته وتطويره يزيد معدلات الولاء للمنظمة).

6- الايمان بضرورة التغيير وأهمية التطوير المستمر: (يعد التطوير والتغيير المستمر من أهم عوامل نجاح المنظمات الإبداعية إيمانهم بضرورة التطوير والتحسين المستمر للمنتجات والخدمات التي تقدمها).

15- الجانب العملي:

جدول رقم (1)

يبين عدد الاستبيانات الموزعة والفاقد منها والصالحة للتحليل

الاستمارات الموزعة	المتحصل عليها	الفاقد منها	المستبعد	الخاضع للدراسة	نسبة الاستجابة %
45	42	3	2	40	%89

16- أداة الدراسة :

تم إعداد استبانة حول "جودة حياة العمل وأثرها في الإبداع الإداري" ، حيث اشتملت هذه الاستبانة على متغيرات الدراسة وهي :

أ- متغير جودة حياة العمل : ويمثله الأبعاد التالية :

- البعد الأول: ظروف العمل المعنوية ، ويشتمل على (6) فقرات.
- البعد الثاني: خصائص الوظيفة ، ويشتمل على (6) فقرات.
- البعد الثالث: الأجور والمكافآت ، ويشتمل على (6) فقرات.
- البعد الرابع: جماعة العمل ، ويشتمل على (6) فقرات.
- البعد الخامس: أسلوب الرئيس في الإشراف ، ويشتمل على (6) فقرات.

- البعد السادس: المشاركة في القرارات ، ويشتمل على (6) فقرات.
- ب- متغير الإبداع الإداري : ويمثله البعدين التاليين :
- البعد الأول: السلوك الإبداعي، ويشتمل على (8) فقرات.
- البعد الثاني: القدرات الإبداعية، ويشتمل على (9) فقرات.
- وقد تم استخدام مقياس ليكرت لقياس استجابات المبحوثين لفقرات الاستبانة .
- 17- ثبات الاستبانة:**

تم التحقق من ثبات استبانة الدراسة من خلال معامل ألف كرونباخ وقد كانت نتائج استخدام طريقة ألفا كرونباخ لقياس ثبات الاستبانة كما في الجدول (2).

جدول رقم (2)

نتائج اختبار ألفا كرونباخ لقياس ثبات الاستبانة

م	الفقرة	معامل ألفا كرونباخ
1	ظروف العمل المعنوية	0.870
2	خصائص الوظيفة	0.871
3	الأجور والمكافآت	0.890
4	جماعة العمل	0.846
5	أسلوب الرئيس في الإشراف	0.887
6	المشاركة في القرارات المشاركة في القرارات	0.844
7	السلوك الإبداعي السلوك الإبداعي	0.850
8	القدرات الإبداعية القدرات الإبداعية	0.852
	جميع فقرات الاستبانة	0.879

يتضح من النتائج بالجدول السابق أن قيمة معامل ألفا كرونباخ كانت مرتفعة لكل بعد من ابعاد الاستبانة. كما أن قيمة معامل ألفا كرونباخ لجميع فقرات الاستبانة كانت (0.879)، وهي قيمة مرتفعة.

بهذا فإنه يمكن القول بأن الباحثان على ثقة من صحة الاستبانة وصلاحيتها لتحليل النتائج والإجابة عن تساؤلات الدراسة واختبار فرضياتها.

18- الأساليب الإحصائية المستخدمة في الدراسة:

تم تفرغ وتحليل الاستبانة من خلال الحزمة الإحصائية Statistical Package for the Social Science (SPSS)، وتم استخدام الاختبارات المعلمية واللامعلمية، ومن الأدوات والمقاييس الإحصائية المستخدمة ما يلي:

- (1) اختبار ألفا كرونباخ (Cronbach's Alpha) لمعرفة ثبات فقرات الاستبانة.
 - (2) اختبار T للعينة الواحدة.
 - (3) اختبار فريدمان Friedman Test للرتب.
 - (4) اختبار تحليل الانحدار الخطي البسيط والمتعدد لتحديد ما إذا كان هناك أثر ذو دلالة إحصائية للمتغيرات المستقلة " جودة حياة العمل " على المتغير التابع "الإبداع الإداري" بالجامعة الأسمرية الإسلامية.
- 19- أولاً: قياس اتجاهات الرأي لعينة الدراسة:**

تم إجراء التحليل الإحصائي لجميع متغيرات الدراسة وفقاً لإجابات أفراد العينة المختارة على الفقرات الواردة في الاستبانة، حيث احتسبت المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية، مع الأخذ بعين الاعتبار تدرج المقياس المستخدم في الدراسة، واستناداً إلى ذلك فإن قيم المتوسطات الحسابية التي وصلت إليها الدراسة اعتمدت في تفسير النتائج على المعيار التالي:

جدول رقم (3)

معيار متوسط إجابات المبحوثين

المتوسط الحسابي	درجة الأهمية
1 - 2.49	منخفض
2.50 - 3.49	متوسط
3.5 - 5	مرتفع

وبقياس اتجاهات الرأي يمكن الإجابة عن التساؤلات المطروحة ضمن مشكلة

الدراسة على النحو التالي:

أ- مستوى التطبيق لأبعاد المتغير المستقل جودة حياة العمل:

(1) مستوى تطبيق بُعد ظروف العمل المعنوية:

جدول رقم (4)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتصورات المبحوثين نحو بُعد
ظروف العمل المعنوية

رقم الفقرة	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة التطبيق
1	أعمل في مناخ عمل يتسم بالثقة المتبادلة بين جميع أطرافه	2.98	1.33	متوسط
2	أتمتع بحرية العمل في وظيفتي	2.78	1.14	متوسط
3	توجد علاقات حميمية بيني وبين زملائي في العمل	3.10	1.36	متوسط
4	أشعر باحترام الآخرين لي في منظمتي	3.50	1.16	مرتفع
5	أشعر بالرضا عن الانجاز الذي أحققه في عملي	3.55	1.13	مرتفع
6	أشعر بجودة التعامل مع زملائي في المنظمة	3.00	1.06	متوسط
	المتوسط الكلي لبُعد ظروف العمل المعنوية	3.15	0.79	متوسط

تشير البيانات الواردة في الجدول (4) ومن خلال حساب المتوسطات الحسابية

للفقرات أن الفقرة (5) والتي تنص "أشعر بالرضا عن الانجاز الذي أحققه في عملي"،

جاءت في المرتبة الأولى بمتوسط (3.55) وانحراف معياري (1.13) ويمكن تفسير ذلك بأن العاملين بالجامعة الأسمرية الإسلامية لديهم درجة عالية من الرضا على الأعمال التي ينجزونها وهذا يعكس الجو والظروف التي يتم فيها العمل.

كما أنه ومن خلال إجابة الفقرة الرابعة يتضح بأن أفراد عينة الدراسة يرون بأن أجواء العمل بالجامعة يسودها الاحترام المتبادل على كافة المستويات الإدارية، وكذلك نجد انه لباقي فقرات هذا البعد تكون درجة الأهمية متوسطة مما يشير الى أن ظروف العمل داخل الجامعة الأسمرية الإسلامية ظروف جيدة والعلاقات بين العاملين تتسم بالحميمية والاحترام .

وبحساب المتوسط الحسابي لتصورات الباحثين لبُعد ظروف العمل المعنوية كبعد من أبعاد جودة حياة العمل المؤثرة في الإبداع الإداري، نجده بدرجة متوسطة، حيث بلغ المتوسط الكلي (3.15) وبانحراف معياري (0.79)، وهذا يبين بأن بُعد ظروف العمل المعنوية له مستوى متوسط من الأهمية لدى العاملين بالجامعة الأسمرية الإسلامية.

2) مستوى تطبيق خصائص الوظيفة:

جدول رقم (5)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتصورات الباحثين نحو بُعد

خصائص الوظيفة

رقم الفقرة	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة التطبيق
1	تتميز مهام عملي وأبعاد وظيفتي بالأهمية	3.43	1.20	متوسط
2	أشعر بالمسؤولية عن كل ما أقوم به	3.78	1.33	مرتفع
3	أمتلك المهارات اللازمة لأداء وظيفتي	3.73	1.11	مرتفع

رقم الفقرة	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة التطبيق
4	لدي حرية التصرف في تقرير كل شيء في وظيفتي	3	1.13	متوسط
5	حجم العمل في وظيفتي مناسب	2.83	1.04	متوسط
6	تتميز مهام عملي بالتحدي والمتعة	2.90	1.15	متوسط
	المتوسط الكلي لبعء خصائص الوظيفة	3.28	0.86	متوسط

تشير البيانات الواردة في الجدول (5) أعلاه أن الفقرة (2) والتي تنص على "أشعر بالمسؤولية عن كل ما أقوم به"، جاءت في المرتبة الأولى بمتوسط بلغ (3.78) وانحراف معياري (1.33)، ومن هذا يمكن استنتاج أن الشعور بالمسؤولية عن أي عمل، هو من أهم خصائص الوظيفة، كما نجد أن الفقرة رقم (3) والتي تنص على "أملك المهارات اللازمة لأداء وظيفتي" جاءت في المرتبة الثانية بمتوسط حسابي (3.73) وانحراف معياري (1.11)، وهذا يشير إلى أن العاملين بالجامعة الأسمرية الإسلامية لديهم المهارات اللازمة للقيام بالأعمال الموكلة إليهم وبدرجة عالية من الجودة وهذا يعكس قيام إدارة الجامعة بالدور المطلوب في توظيف العاملين.

بينما نلاحظ أن باقي فقرات هذا البعد جاءت بدرجة متوسطة وكانت الفقرة (5) والتي تنص "حجم العمل في وظيفتي مناسب" جاءت في المرتبة الأخيرة بمتوسط (2.83) وانحراف معياري بلغ (1.04)، أي أن أفراد العينة لا يجدون وضوحاً جيداً في مدى مناسبة حجم العمل في الوظيفة، الأمر الذي قد يساهم في التأثير على الإبداع الإداري بهذه الجامعة.

كما يشير الجدول بأن المتوسط الكلي لبعء خصائص الوظيفة جاء بدرجة متوسطة حيث بلغ المتوسط الحسابي (3.28) وانحراف معياري (0.86).

ويُستدل من هذا بأن أفراد عينة الدراسة يرون بأنه إلى حد ما لا يوجد وضوح في خصائص الوظيفة ولا في خصائص وأهداف الوظيفة نفسها، كما أنهم غير قادرين على تحديد أهمية وإثبات الذات من خلال الاعمال التي يقومون بها.

(3) مستوى تطبيق بُعد الأجور والمكافآت:

جدول رقم (6)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتصورات المبحوثين نحو بُعد الأجور والمكافآت

رقم الفقرة	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة التطبيق
1	أنا سعيد تماماً بما أحصل عليه من دخل من عملي	2.30	11.3	منخفض
2	يعتمد أجري على مقدار انجازي في العمل	2.30	1.47	منخفض
3	أفهم بشكل تام نظام الأجور والمكافآت في منظمتي	2.98	1.31	متوسط
4	أجري عادل بالنظر الى ما يحصل عليه زملائي	2.00	1.20	منخفض
5	أجري عادل بالنظر الى مهاراتي ومجهودي	2.18	1.32	منخفض
6	أدائي الفردي يحدد مقدار أجري ومكافأتي	2.43	1.34	منخفض
	المتوسط الكلي لبُعد الأجور والمكافآت	2.36	0.87	منخفض

يتضح من الجدول السابق وعلى مستوى الفقرات أن تصورات المبحوثين جاءت بدرجة منخفضة في مجملها، حيث كانت الفقرة (4) الأكثر انخفاضاً بمتوسط بلغ (2.00)، ومن خلال هذه الفقرة يمكن استنتاج أن العاملين بالجامعة الأسمرية الإسلامية لا يرون أن أجورهم عادلة مقارنة بزملائهم، كما أنه ومن خلال باقي الفقرات يمكن القول بأن هناك قصور في الموازنة بين الأجور والأعمال التي ينجزها العاملون بالجامعة مما يخلق حالة من عدم الرضا لدى العاملين فيما يخص الأجور

والمكافآت وهذا قد يؤثر سلباً على جودة الأداء والإبداع الإداري، ونلاحظ هنا أن هذا يعكس خللاً في نظام الأجور و المكافآت بالجامعة.

وبالتعمن في النتائج الواردة بالجدول السابق يتبين أن متوسط تصورات المبحوثين للأجور والمكافآت كبعد من أبعاد العامل المستقل المؤثر في الإبداع الإداري جاء بدرجة منخفضة، حيث بلغ المتوسط الكلي (2.36) وانحراف معياري (0.87).

ويستدل من إجابات المبحوثين أن الجامعة الأسمرية الإسلامية تعاني من قصور واضح في وضع سياسات واضحة على أساس صحيح لدفع الأجور والمكافآت بحيث تتناسب مع العمل المنجز وتحقيق العدالة في الأجور والمكافآت المخصصة للعاملين.

(4) مستوى تطبيق بُعد جماعة العمل :

جدول رقم (7)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتصورات المبحوثين نحو بُعد جماعة العمل

رقم الفقرة	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة التطبيق
1	أشعر بأني جزء هام من جماعة عملي	3.33	91.1	متوسط
2	يعبر أفراد فريق عملي عن رأيهم بحرية	3.05	21.3	متوسط
3	لدى كل فرد في فريق عملي فهم كامل عن أهداف العمل	2.80	11.1	متوسط
4	يتبادل أعضاء فريق العمل مشاعرهم بحرية	3.00	21.2	متوسط
5	يشارك أعضاء الفريق في القرارات التي تهمهم	2.95	91.0	متوسط
6	لدى أعضاء فريق عملي خبرات مختلفة ومتكاملة	3.25	201.	متوسط
	المتوسط الكلي لبُعد جماعة العمل	3.06	0.87	متوسط

من خلال الجدول السابق وعلى مستوى الفقرات كانت تصورات المبحوثين جميعاً متوسطة، فجاءت اعلاها الفقرة (1) والتي تنص "أشعر بأني جزء هام من جماعة عملي"، كان المتوسط هو الأكبر حيث بلغ (3.33) مما يدل على أن هناك روح الجماعة بفريق العمل ويعكس حالة الثقة بالنفس التي يتمتع بها العاملین بالجامعة ، الأمر الذي لا شك سيؤثر في أداء العاملین بهذه الجامعة من حيث الإبداع في انجاز الأعمال المطلوبة منهم وأدائها على أحسن وجه. كما يمكن ملاحظة أن الفقرة (3) والتي تنص "لدى كل فرد في فريق عملي فهم كامل عن أهداف العمل" كانت في المرتبة الأخيرة بمتوسط (2.80) وانحراف معياري (1.11)، وهذا يعني أن أفراد عينة البحث يرون ان العاملین بالجامعة الأسمرية الإسلامية ليس لديهم المام تام بأهداف العمل الذي يقومون به ، مما يعكس قصور إدارة الجامعة في توعية العاملین بها بأهمية ما يقومون به والأهداف المنشود تحقيقها منه.

وبالنظر إلى الجدول رقم (7) يتضح أن متوسط تصورات المبحوثين حول بُعد جماعة العمل كُبعد من أبعاد جودة حياة العمل والذي يمثل العامل المستقل في هذه الدراسة، نجده جاء بدرجة متوسطة من الأهمية ، حيث بلغ المتوسط الكلي (3.06) وانحراف معياري (0.87).

من ذلك يمكن القول بأن المبحوثين ليس لديهم تصور واضح وصريح لأهمية جماعة العمل داخل الجامعة الأسمرية الإسلامية ومدى اهتمام ادارة الجامعة بهذا البعد كأحد أبعاد جودة حياة العمل .

(5) مستوى تطبيق بُعد أسلوب الرئيس في الاشراف :

جدول رقم (8)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتصورات المبحوثين نحو بُعد أسلوب الرئيس في الاشراف

رقم الفقرة	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة التطبيق
1	يشجعني رئيسي على المشاركة في اتخاذ القرارات	3.00	1.33	متوسط
2	يمتلك رئيسي قدرة كبيرة على التخطيط المسبق للعمل	2.83	1.14	متوسط
3	يعطي الرئيس معلومات كاملة لمؤوسيه	2.83	1.36	متوسط
4	يعاملنا رئيسنا بعدالة وإنصاف	3.18	1.16	متوسط
5	يوضح لنا رئيسنا أهداف العمل بشكل محفز	2.85	1.13	متوسط
6	يتمتع رئيسنا بقدرة عالية على تحميس مؤوسيه لبذل أقصى جهد ممكن	2.75	1.06	متوسط
	المتوسط الكلي لبُعد أسلوب الرئيس في الاشراف	2.90	1.06	متوسط

تشير البيانات الواردة في الجدول (8) ومن خلال حساب المتوسطات الحسابية لل فقرات أن الفقرة (4) والتي تنص "يعاملنا رئيسنا بعدالة وإنصاف" جاءت في المرتبة الأولى بدرجة متوسطة من الأهمية حيث كان المتوسط (3.18) وانحراف معياري (1.16) ويمكن تفسير ذلك بأن العاملين بالجامعة الأسمرية الإسلامية لديهم نوع من التصالح الوظيفي مع رؤسائهم ويشعرون نوعاً ما بأن رؤسائهم يحفظون لهم حقوقهم ويعاملونهم بكل احترام.

كما أنه وبالنظر الى اجابات كل الفقرات نجد أنها جميعاً جاءت بدرجة متوسطة من الموافقة أو الأهمية وكانت أقلها الفقرة (6) والتي تنص أن "يتمتع رئيسنا بقدرة عالية على تحميس مؤوسيه لبذل أقصى جهد ممكن". بمتوسط (2.75) وانحراف معياري (1.06) ، وهي تعني أن وجهة نظر مفردات عينة البحث تقول أن الرؤساء الإداريين

بالجامعة لديهم المهارات الكافية لتحسيس مرؤوسيههم وتحفيزهم لبذل أقصى جهد وبالتالي الإبداع في إنجاز الأعمال.

وبحساب المتوسط الحسابي لتصورات المبحوثين لبُعد أسلوب الرئيس في الإشراف كبعد من أبعاد جودة حياة العمل المؤثرة في الإبداع الإداري ، نجده بدرجة متوسطة ، حيث بلغ المتوسط الكلي (2.90) وبانحراف معياري (1.06) ، وهذا يبين بأن بُعد أسلوب الرئيس في الإشراف له مستوى متوسط من الأهمية لدى العاملين بالجامعة الأسمرية الإسلامية.

(6) مستوى تطبيق بُعد المشاركة في القرارات :

جدول رقم (9)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتصورات المبحوثين نحو بُعد المشاركة في القرارات.

رقم الفقرة	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة التطبيق
1	لدي الفرصة للتأثير على القرارات التي تمس عملي	2.88	1.20	متوسط
2	أستطيع المشاركة بראي في حل مشكلات عملي	3.13	1.14	متوسط
3	أحصل على معلومات كاملة عن أهداف عملي	2.88	1.11	متوسط
4	أحصل على معلومات مناسبة عن إنجازي في عملي	2.90	1.13	متوسط
5	أستمتع بالتعاون والمشاركة مع زملاء العمل	3.45	1.36	متوسط
6	لدي قدر مناسب من الحرية في أداء عملي	3.28	1.24	متوسط
	المتوسط الكلي لبُعد المشاركة في القرارات	3.08	0.90	متوسط

تشير البيانات الواردة في الجدول (9) ومن خلال حساب المتوسطات الحسابية لل فقرات أن الاجابة لجميع الفقرات جاءت بدرجة متوسطة من الأهمية وكانت الفقرة (5) والتي تنص "أستمتع بالتعاون والمشاركة مع زملاء العمل" جاءت في المرتبة الأولى

بدرجة متوسطة من الأهمية حيث كان المتوسط (3.45) وانحراف معياري (1.36) وهذا يدل ويؤكد على وجود روح الفريق والتعاون والانسجام بين العاملين بالجامعة في أثناء القيام بأعمالهم، وانعكاس هذا الأمر على نفسيات العاملين مما يحفزهم للعمل ويدفعهم الى الإبداع والتألق.

بينما كانت الفقرة (3) والتي تنص أن "أحصل على معلومات كاملة عن أهداف عملي" بمتوسط (2.88) وانحراف معياري (1.11) أي بدرجة متوسطة من الأهمية، وهي تؤكد هنا العجز والقصور لدى العاملين بالجامعة الأسمرية الإسلامية فيما يخص الإلمام والمعرفة الجيدة بأهداف العمل الذي يقومون به أو الخدمات التي يقدمونها، مما قد يسبب عائقاً في طريق الإبداع الإداري.

وبحساب المتوسط الحسابي لتصورات المبحوثين لبُعد المشاركة في القرارات كبعد من أبعاد جودة حياة العمل المؤثرة في الإبداع الإداري، نجده بدرجة متوسطة، حيث بلغ المتوسط الكلي (3.08) وانحراف معياري (0.90)، وهذا يبين أنه لا يوجد تصور واضح لدى المبحوثين لأهمية هذا البعد وفاعليته في التأثير على الإبداع الإداري لدى العاملين بالجامعة الأسمرية الإسلامية.

ب- مستوى التطبيق لأبعاد المتغير التابع الإبداع الإداري:

(1) مستوى تطبيق بعد السلوك الإبداعي:

جدول رقم (10)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتصورات المبحوثين نحو مدى مستوى السلوك الإبداعي

رقم الفقرة	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة التطبيق
1	أعبر عن مقترحاتي وأفكاري الجديدة بثقة	3.43	1.41	متوسط
2	أحرص على إحداث تغييرات في أساليب العمل بين فترة وأخرى	2.98	1.12	متوسط
3	أشعر بالمتعة والإثارة عند التعامل مع مشكلات العمل	2.88	1.20	متوسط
4	أسعى على الحصول على الأفكار والمعلومات التي تساهم في	3.48	1.26	متوسط

رقم الفقرة	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة التطبيق
	حل مشكلات العمل			
5	تطبيق الأفكار التي سبق تطبيقها عند مواجهة مشكلة ما	3.33	1.02	متوسط
6	لا أتردد في تغيير موقفي عندما أفتتح بعدم صحته	3.80	41.4	مرتفع
7	أشعر بالملل من تكرار الاجراءات المتبعة في انجاز العمل	3.33	1.29	متوسط
8	روح المجازفة تثير حماسي لتقديم آراء جديدة	3.15	1.29	متوسط
5-1	المتوسط الكلي لبعء السلوك الإبداعي	3.29	0.94	متوسط

تشير النتائج المتحصل عليها في الجدول (10) إلى أن المتوسط الحسابي لتصورات المبحوثين حول مستوى تطبيق بعد السلوك الإبداعي في الجامعة الأسمرية الإسلامية، جاءت بدرجة متوسطة، حيث بلغ المتوسط الكلي (3.29) بانحراف معياري (0.94) ، أما على مستوى الفقرات فقد تراوحت تصورات أفراد العينة ما بين مرتفعة ومتوسطة، حيث أن الفقرة (6) تحصلت على أكبر قيمة حيث كان متوسطها (3.80) وانحراف معياري (1.44)، وهذه الفقرة تنص على أن "لا أتردد في تغيير موقفي عندما أفتتح بعدم صحته" ، وهذا يعني أن أفراد عينة الدراسة يرون أن العاملين بالجامعة الأسمرية الإسلامية لديهم الليونة الكافية والقدرة على تقبل الآخر لدرجة تغير الموقف في حالة الاقتناع بعدم صحته ، وهذا يعكس جو من الانسجام والتعاون الحقيقي بين العاملين من أجل المصلحة العامة، بينما جاءت باقي الفقرات كلها بدرجة متوسطة من الممارسة وكانت أقلها من حيث درجة الممارسة للفقرة (3) والتي تنص على أن "أشعر بالمتعة والإثارة عند التعامل مع مشكلات العمل"، فقد كانت في المرتبة الأخيرة بدرجة متوسطة من الموافقة من قبل المبحوثين حيث كان المتوسط الحسابي (2.88) وانحراف معياري بلغ

(1.20)، مما يدل على أن الأشخاص لا يشعرون بالمتعة والإثارة عند التعامل مع مشكلات العمل التي تحدث داخل الجامعة.

وبهذا فإنه يمكن القول بأن المبحوثين يتصورون بأن بعد السلوك الإبداعي يحظى بدرجة متوسطة من التطبيق وذلك في حدود الامكانيات المتاحة وظروف العمل بالجامعة الأسمرية الإسلامية.

(2) مستوى تطبيق بعد القدرات الإبداعية:

جدول رقم (11)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتصورات المبحوثين نحو مدى مستوى القدرات الإبداعية

رقم الفقرة	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة التطبيق
1	أنجز ما يسند ليا من أعمال بأسلوب متجدد	3.05	1.15	متوسط
2	نخاف من الفشل في تطبيق أساليب جديدة	2.78	1.41	متوسط
3	لدي القدرة على تقديم حلول جديدة للمشكلات التي تواجهني في العمل	3.55	1.04	مرتفع
4	لدي القدرة على توقع مشكلات العمل قبل حدوثها ونقوم بالتخطيط لمواجهتها	3.45	1.11	متوسط
5	لدي أفكار جديدة غير مألوفة تطرحها لإدارة الجامعة	3.40	1.11	متوسط
6	أمتلك قدرة للنظر الى الأشياء من زوايا مختلفة	3.45	1.18	متوسط
7	توجد برامج تدريبية تساعد على تنمية القدرات الإبداعية	2.15	1.37	منخفض
8	الاستعانة بأفكار الآخرين يساعد على اكتشاف أفكار جديدة	3.40	1.24	متوسط
9	الأفكار المبتكرة تحظى بالقبول من إدارة الجامعة	2.48	1.43	منخفض
5-1	المتوسط الكلي لبعده القدرات الإبداعية	3.08	0.79	متوسط

تشير النتائج المتحصل عليها في الجدول (11) إلى أن المتوسط الحسابي لتصورات المبحوثين حول مستوى تطبيق بعد القدرات الإبداعية في الجامعة الأسمرية الإسلامية، جاءت بدرجة متوسطة، حيث بلغ المتوسط الكلي (3.08) بانحراف معياري (0.79) ، أما على مستوى الفقرات فقد تراوحت تصورات أفراد العينة ما بين مرتفعة ومتوسطة ومنخفضة، فكانت الفقرة (3) في المرتبة الأولى حيث كان متوسطها (3.55) وانحراف معياري (1.04)، وهذه الفقرة تنص على أن "الدي القدرة على تقديم حلول جديدة للمشكلات التي تواجهني في العمل"، وهذا يعني أن أفراد عينة البحث يرون أن العاملين بالجامعة الأسمرية الإسلامية لديهم القدرة على ابتكار الحلول الجديدة للمشكلات التي تواجههم في العمل والتصرف بالشكل المناسب في المواقف المختلفة.

بينما نجد أن الفقرة (7) التي تنص على أن "توجد برامج تدريبية تساعد على تنمية القدرات الإبداعية"، فقد كانت في المرتبة الأخيرة بدرجة منخفضة من الموافقة من قبل المبحوثين حيث كان المتوسط الحسابي (2.15) وانحراف معياري بلغ (1.37)، مما يدل على أن هناك نقص من قبل إدارة الجامعة الأسمرية الإسلامية في العمل على تدريب العاملين وتطوير قدراتهم الإبداعية وتميئتها بالشكل الصحيح.

وبهذا فإنه يمكن القول بأن المبحوثين يتصورون بأن بعد القدرات الإبداعية لدى العاملين بالجامعة الأسمرية الإسلامية يحظى بدرجة متوسطة من التطبيق وأنه على إدارة الجامعة اتخاذ الإجراءات المناسبة للعمل على تطوير القدرات الإبداعية لدى العاملين بها .

20- ثانياً: اختبار فرضيات الدراسة:

بما أن هذه الدراسة قد اشتملت على عدة فرضيات منها فرضية رئيسية و اثني عشر فرضية فرعية ، سنقوم فيما يلي باختبار هذه الفرضيات ابتداءً بالفرضية الرئيسية ومن ثم بالفرضيات الفرعية للتأكد فيما إذا كان هناك تأثير للمتغير المستقل

المتمثل في جودة حياة العمل بأبعاده الستة (ظروف العمل المعنوية ، خصائص الوظيفة ، الأجور و المكافآت، جماعات العمل ، أسلوب الرئيس في الإشراف ، المشاركة في القرارات) على المتغير التابع المتمثل في الإبداع الإداري ببعديه (السلوك الإبداعي و القدرات الإبداعية) لدى العاملين بالجامعة الأسمرية الإسلامية ، وسيتم اختبار هذه الفرضيات باستخدام تحليل الانحدار الخطي.

قبل تطبيق تحليل الانحدار لاختبار فرضيات الدراسة، تم إجراء بعض الاختبارات وذلك من أجل ضمان ملائمة البيانات لافتراضات تحليل الانحدار وذلك على النحو التالي :

للتأكد من افتراض عدم وجود ارتباط عالي بين المتغيرات المستقلة سنقوم بإيجاد "معامل التباين Variance Inflation Factor – VIF" واختبار التباين المسموح به "Tolerance" لكل متغير من المتغيرات المستقلة

وكما يشير الجدول (12) الذي يحتوي على المتغيرات المستقلة وقيمة معامل التضخم للتباين والتباين المسموح به لكل متغير، يمكن ملاحظة أن قيمة معامل التضخم لجميع المتغيرات كانت أقل من (10) وتتراوح ما بين (1.32-4.29) كما نلاحظ أن قيمة التباين المسموح لجميع المتغيرات كانت أكبر من (0.05) وتتراوح ما بين (0.23-0.76) ولذلك يمكن القول أنه لا توجد مشكلة حقيقية تتعلق بوجود ارتباط ذاتي عالٍ بين المتغيرات المستقلة.

جدول رقم (12)

نتائج اختبار معامل تضخم التباين والتباين المسموح به ومعامل الالتواء

الأبعاد	التباين المسموح به Tolerance	معامل تضخم التباين (VIF)	معامل الالتواء Skewness
ظروف العمل المعنوية	0.57	1.76	0.12
خصائص الوظيفة	0.59	1.68	-0.26
الأجور و المكافآت	0.76	1.32	0.83

معامل الالتواء Skewness	معامل تضخم التباين (VIF)	التباين المسموح به Tolerance	الأبعاد
=0.37	3.69	0.27	جماعات العمل
0.18	1.38	0.72	أسلوب الرئيس في الإشراف
-0.17	4.29	0.23	المشاركة في القرارات

وللتأكد من افتراض التوزيع الطبيعي للبيانات فقد تم ذلك باحتساب قيمة معامل الالتواء للمتغيرات، وكما هو موضح في الجدول السابق فإن قيمة معامل الالتواء لجميع المتغيرات كانت أقل من (1) وبالتالي فإنه يمكن القول بعدم وجود مشكلة تتعلق بتوزيع بيانات الدراسة توزيعاً طبيعياً.

ومن أجل التأكد من أن البيانات تتوزع توزيعاً طبيعياً سيتم إجراء اختبار Kolmogorove-Smirnov والذي كانت نتائجه على النحو الآتي:

جدول رقم (13)

نتائج اختبار Kolmogorove-Smirnov

الأبعاد	درجات الحرية df	مستوى المعنوية المحسوب P-value
جميع الأبعاد	40	0.200

نلاحظ من الجدول السابق أن قيمة مستوى المعنوية المحسوبة كانت (0.200) وهي أكبر من مستوى المعنوية المعتمد في الدراسة (0.05)، وبالتالي فإننا نقبل فرضية عدم الفائلة بأن هذه البيانات تتبع التوزيع الطبيعي.

(1) الفرضية الرئيسية:

هناك أثر ذو دلالة إحصائية لجودة حياة العمل في الإبداع الإداري للعاملين بالجامعة الأسمرية الإسلامية.

ويمكن إعادة صياغة هذه الفرضية كالتالي :

- الفرضية الصفرية H_0 : لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لجودة حياة العمل على الإبداع الإداري للعاملين بالجامعة الأسمرية الإسلامية.
- الفرضية البديلة H_1 : يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لجودة حياة العمل على الإبداع الإداري للعاملين بالجامعة الأسمرية الإسلامية.

عند إجراء اختبار تحليل الانحدار المتعدد كانت النتائج على النحو التالي :

جدول رقم (14)

نتائج تحليل التباين للانحدار للتأكد من صلاحية النموذج لاختبار الفرضية الرئيسية

المصدر	درجات الحرية	معامل التحديد R^2	مجموع المربعات	متوسط المربعات	قيمة F المحسوبة	مستوى دلالة F
الانحدار	6	0.832	18.601	3.100	27.186	0.00
الخطأ	33		3.763	0.114		
الكلية	39		22.364			

يوضح الجدول (14) صلاحية نموذج اختبار فرضية الدراسة الرئيسية وذلك نظراً لأن مستوى الدلالة المحسوبة كان (0.00) وهو أقل من مستوى الدلالة المعتمد في الدراسة (0.05)، ومن خلال قيمة معامل التحديد فإن جودة حياة العمل بأبعاده الأربعة تفسر (83.2%) من التباين في متغير (الإبداع الإداري)، وهذا يؤكد وجود تأثير للمتغير المستقل على المتغير التابع، وبناء على ما سبق يتم رفض الفرضية الصفرية والتي تنص على أنه : لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لجودة حياة العمل على الإبداع الإداري للعاملين بالجامعة الأسمرية الإسلامية ، وقبول الفرضية البديلة التي تنص على أنه يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لجودة حياة العمل على الإبداع الإداري للعاملين بالجامعة الأسمرية الإسلامية.

جدول رقم (15)

نتائج تحليل الانحدار المتعدد لاختبار أثر كل بعد من أبعاد متغير جودة حياة العمل على الإبداع الإداري بالجامعة محل الدراسة

أبعاد المتغير المستقل	B	الخطأ المعياري	Beta	قيمة t المحسوبة	مستوى دلالة t
ظروف العمل المعنوية	0.013	0.091	0.014	0.146	0.885
خصائص الوظيفة	0.145	0.082	0.164	1.771	0.086
الأجور و المكافآت	0.098	0.072	0.112	1.369	0.180
جماعات العمل	0.243	0.119	0.279	2.036	0.050
أسلوب الرئيس في الإشراف	0.073	0.060	0.101	1.206	0.236
المشاركة في القرارات	0.383	0.124	0.457	3.088	0.004

يتبين من النتائج الإحصائية الواردة في الجدول السابق (15)، ومن متابعة قيم اختبار (t) أن هناك بعدين للمتغير المستقل جودة حياة العمل لهما تأثير فعلي على المتغير التابع الإبداع الإداري هما (المشاركة في القرارات، جماعات العمل)، حيث بلغت قيم (t) المحسوبة (3.088، 2.036) على التوالي، وهي قيم معنوية عند مستوى دلالة ($\alpha = 0.05$)، ومن الواضح أن بعد (المشاركة في القرارات) يأتي في المرتبة الأولى في أهمية تأثيره على المتغير التابع (الإبداع الإداري) يليه بعد (جماعة العمل) بينما كان تأثير باقي الأبعاد ضعيف وغير معنوي عند مستوى دلالة ($\alpha = 0.05$).

الفرضية الفرعية الأولى:

هناك أثر ذو دلالة إحصائية لجودة حياة العمل على السلوك الإبداعي، ويمكن

صياغة هذه الفرضية كالتالي :

- الفرضية الصفرية H_0 : لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لجودة حياة العمل على السلوك

الإبداعي .

- الفرضية البديلة H_1 : يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لجودة حياة العمل على السلوك الإبداعي.

عند إجراء الاختبار المذكور تحصلنا على النتائج التالية:

جدول رقم (16)

نتائج تحليل التباين للانحدار للتأكد من صلاحية النموذج لاختبار الفرضية الفرعية الأولى

المصدر	درجات الحرية	معامل التحديد R^2	مجموع المربعات	متوسط المربعات	قيمة F المحسوبة	مستوى دلالة F
الانحدار	1	0.604	20.707	20.707	*58.026	0.000
الخطأ	38		13.560	0.357		
الكل	39		34.267			

يوضح الجدول (16) صلاحية نموذج اختبار الفرضية الفرعية الأولى وذلك نظراً لأن مستوى الدلالة المحسوبة كان (0.000) وهو أقل من مستوى الدلالة المعتمد في الدراسة (0.05)، ومن خلال قيمة معامل التحديد فإن متغير (جودة حياة العمل) يفسر ما قيمته (60.4%) من التباين على متغير (السلوك الإبداعي)، ومما سبق يقتضي ما يلي:

رفض الفرضية الصفرية والتي تنص على أنه: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لجودة حياة العمل في السلوك الإبداعي، وقبول الفرضية البديلة التي تنص على أنه يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لجودة حياة العمل على السلوك الإبداعي للعاملين بالجامعة الأسمرية الإسلامية.

الفرضية الفرعية الثانية:

هناك أثر ذو دلالة إحصائية لجودة حياة العمل في القدرات الإبداعية، ويمكن صياغة هذه الفرضية كالتالي:

- الفرضية الصفرية H_0 : لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لجودة حياة العمل على القدرات الإبداعية .
- الفرضية البديلة H_1 : يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لجودة حياة العمل على القدرات الإبداعية.

عند إجراء الاختبار المذكور تحصلنا على النتائج التالية :

جدول رقم (17)

نتائج تحليل التباين للانحدار للتأكد من صلاحية النموذج لاختبار الفرضية الفرعية الثانية

المصدر	درجات الحرية	معامل التحديد R^2	مجموع المربعات	متوسط المربعات	قيمة F المحسوبة	مستوى دلالة F
الانحدار	1	0.648	14.196	14.196	*69.962	0.000
الخطأ	38		0.203	7.710		
الكلية	39			21.906		

يوضح الجدول (17) صلاحية نموذج اختبار الفرضية الفرعية الثانية وذلك نظراً لأن مستوى الدلالة المحسوبة كان (0.000) وهو أقل من مستوى الدلالة المعتمد في الدراسة (0.05)، ومن خلال قيمة معامل التحديد فإن متغير (جودة حياة العمل) يفسر ما قيمته (64.8%) من التباين في متغير (القدرات الإبداعية) ، وبناءً على كل ما سبق فإنه يتم رفض الفرضية الصفرية والتي تنص على أنه "لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لجودة حياة العمل على القدرات الإبداعية"، وقبول الفرضية البديلة التي تنص على أنه "يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لجودة حياة العمل على القدرات الإبداعية للعاملين بالجامعة الأسمرية الإسلامية".

خلاصة نتائج الدراسة:

من خلال التحليل الإحصائي لبيانات الدراسة، واختبار فرضيتها تم التوصل إلى العديد من النتائج يمكن إيجازها فيما يلي:

1- أفصحت الدراسة أن المستوى العام لجودة حياة العمل لدى العاملين بالجامعة الأسمرية الإسلامية جاء مرتفعاً.

2- بينت الدراسة أن مستوى بُعد خصائص الوظيفة حظي بالترتيب الأول على أبعاد جودة حياة العمل، تلاه بُعد ظروف العمل المعنوية بمستوى مرتفع، ثم بُعد المشاركة في القرارات، وجاء بدرجة ممارسة مرتفعة، تلاه بُعد جماعة العمل، فقد احتل المرتبة الرابعة بدرجة مرتفعة، أما بُعد أسلوب الرئيس في الإشراف، فقد حظي بالمرتبة الخامسة بدرجة ممارسة متوسطة، أما الأجور والمكافآت فقد حظي بالترتيب الأخير بدرجة ممارسة متوسطة.

3- أظهرت الدراسة وجود أثر ذو دلالة إحصائية لجودة حياة العمل على الإبداع الإداري للعاملين بالجامعة محل الدراسة.

4- كما أظهرت الدراسة وجود بعدين للمتغير المستقل جودة حياة العمل لهما تأثير فعلي على المتغير التابع الإبداع الإداري هما "المشاركة في القرارات، جماعات العمل".

5- بينت الدراسة أنه يوجد أثر ودلالة إحصائية لجودة حياة العمل على السلوك الإبداعي والقدرات الإبداعية للعاملين بالجامعة محل الدراسة.

توصيات الدراسة:

من خلال النتائج التي توصلت إليها الدراسة تُقدم مجموعة من التوصيات التي يؤمل اتباعها والمتمثلة في الآتي:

1- تعزيز مستوى جودة حياة العمل لدى العاملين بالجامعة محل الدراسة، وذلك من خلال

نشر ثقافة مؤسسة تشجع وتعزز سلوكيات جودة حياة العمل.

2- ترسيخ مفهوم جودة حياة العمل بإبعاها المختلفة لدى العاملين بالجامعة محل الدراسة من خلال أسلوب الرئيس في الإشراف والأجور والمكافآت حيث جاءت بدرجة متوسطة، وتؤكد لهم أهميتها وإيجابيتها، من أصحاب القرار بالجامعة قيد الدراسة.

3- تعميق ووعي العاملين بالجامعة بأهمية الالتزام العام، وذلك من خلال إيجاد الآليات المناسبة، كإصدار الأدلة والكتيبات الرسمية التي تؤكد أهمية جودة حياة العمل بالشكل الذي يجعل جودة حياة العمل في أعلى سلم القيم التنظيمية.

4- العمل على اعتبار جود حياة العمل أحد المعايير الهامة لغايات منح الجدارة وإشغال المناصب الوظيفية بالجامعة الأسمرية الإسلامية.

5- تمكين الموارد البشرية العاملة في الجامعة الأسمرية قيد الدراسة من العمل بحرية أكبر لما تتمتع به من صحوه ضمنية، وكياسة، وطوعية مشاركة تؤهلها لاستخدامها في التطوير والإبداع.

المصادر والمراجع

- 1- جلولي، أسماء، أثر الثقافة التنظيمية على الإبداع الإداري لدى العاملين في مؤسسات التعليم العالي، الجزائر: جامعة محمد خضير، رسالة ماجستير غير منشورة، 2013.
- 2- خير الله، جمال أنيس، الإبداع الإداري، عمان، دار أسامة للنشر والتوزيع، 2009.
- 3- الدريبي، شريفة صالح بن عبدالله، واقع الإبداع الإداري وعلاقته ببيئة العمل الداخلية لدى القيادات النسائية بجامعة الأميرة نورة بنت عبدالرحمن، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض، 2015.
- 4- سعادة، يوسف وآخرون، إدارة منظمات الأعمال (التحديات العالمية المعاصرة). واقع الإبداع الإداري لدى إدارة المصارف العامة في الضفة الغربية، الجزء الثاني، عمان، مكتبة المجمع العربي للنشر والتوزيع، 2014.
- 5- الشربيني، زكريا، وصادق، يسرية، أطفال عند القمة (الموهبة، التفوق العقلي، الإبداع) القاهرة، دار الفكر العربي 2002.
- 6- كوك، بيتر، ترجمة خالد العامري، إدارة الإبداع، الطبعة العربية (دار الفاروق للنشر والتوزيع ومؤسسة محمد بن راشد آل مكتوم، القاهرة، 2008).
- 7- العنزي، بسام بن مناور، الثقافة التنظيمية والإبداع الإداري، رسالة ماجستير غير منشورة (جامعة الملك سعود، الرياض، 2005).
- 8- مرسي، ميرفت محمد (2010)، أثر مركز التحكم كمتغير وسيط على العلاقة بين القيادة الأصيلة وجودة حياة العمل. المجلة العلمية للاقتصاد والتجارة، (4)، 333-360، جامعة عين شمس، القاهرة، جمهورية مصر العربية.

- 9- الخفاجي، حاكم جبوري (2012) التأثير التفاعلي بين العدالة والثقة التنظيمية وانعكاسه في تحقيق جودة حياة العمل. مجلة القادسية للعلوم الإدارية والاقتصادية، 14 (3)، 8-29.
- 10- بدوي، شيرين شريف (2013) نموذج مقترح لأثر التوافق بين التزامات الإدارة والتزامات العاملين على جودة العمل. المجلة العلمية للاقتصاد والتجارة (3)، 555-573.
- 11- جلولي، أسماء (2013). أثر الثقافة التنظيمية على الإبداع الإداري لدى العاملين في مؤسسات التعليم العالي الجزائرية؛ جامعة محمد خضير، رسالة ماجستير غير منشورة بسكرة، الجزائر.
- 12- جبريل، منصف خالد رشيد (2012). الإبداع الإداري وعلاقته بالنمط القيادي، رسالة ماجستير غير منشورة (الأكاديمية الليبية، بنغازي).
- 13- جاد الرب، سيد محمد (2008). جودة الحياة الوظيفية في منظمات الأعمال العربية. جمهورية مصر العربية، المنصورة: مطبعة العشري.
- 14- السالم، مؤيد سعيد (2014). إدارة الموارد البشرية: مدخل استراتيجي تكاملي (ط3). الأردن، عمان: إثراء للنشر والتوزيع.
- 15- العنزي، سعد علي، وصالح، أحمد علي (2009). إدارة رأس المال الفكري في منظمات الأعمال. الأردن عمان: دار اليازوردي للنشر.
- 16- عيطاني، مراد سليم، وأبو سلمى، عبدالله جميل (2014). أثر ممارسة أخلاقيات إدارة الموارد البشرية على تحقيق رضا العاملين: دراسة ميدانية في شركات الاتصالات الخلوية في الأردن مجلة دراسات العلوم الإدارية. 41 (2)، 388-401 الجامعة الأردنية، عمان، الأردن.

- 17- الهيتي، خالد عبدالرحيم (2010). إدارة الموارد البشرية: مدخل استراتيجي (ط3). الأردن، عمان: دار وائل للنشر.
- 18- المغربي، عبدالحמיד عبدالفتاح (2009). المهارات السلوكية والتنظيمية لتنمية الموارد البشرية جمهورية مصر العربية، المنصورة، المكتبة العصرية للنشر والتوزيع.