



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة 20 أوت 1955 سكيكدة



كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير

قسم: علوم التسيير

عنوان الذكرة

أثر جودة الحياة الوظيفية على الأداء الابداعي للعاملين
دراسة ميدانية بالمؤسسة المينائية سكيكدة

مذكرة مكملّة لاستكمال متطلبات نيل شهادة ماستر أكاديمي في علوم التسيير

تخصص: إدارة أعمال

تحت إشراف:

استاذ مشرف عماري سمير

من إعداد الطالبة:

عليش إكرام

أعضاء لجنة المناقشة:

الاسم واللقب	الرتبة	الجامعة	الصفة
بروش فاطمة الزهراء	أستاذة مساعد أ	جامعة 20 أوت 1955 سكيكدة	رئيسا
عماري سمير	أستاذ	جامعة 20 أوت 1955 سكيكدة	مشرفا
بودبزة إكرام	أستاذة محاضرة ب	جامعة 20 أوت 1955 سكيكدة	مناقشا

السنة الجامعية 2026/2025

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

الشكر والتقدير

بسم الله الرحمن الرحيم

"(رَبِّ أَوْزِعْنِي أَنْ أَشْكُرَ نِعْمَتَكَ الَّتِي أَنْعَمْتَ عَلَيَّ وَعَلَى وَالِدَيَّ وَأَنْ أَعْمَلَ صَالِحًا تَرْضَاهُ وَأَدْخِلْنِي

بِرَحْمَتِكَ فِي عِبَادِكَ الصَّالِحِينَ)"

صدق الله العظيم

بدايةً أحمد الله عز وجل الذي بنعمته تتم الصالحات، على جوده وفضله وإحسانه بتوفيقه لي بإنجاز
هذا العمل المتواضع،

وأقدم بخالص الشكر إلى د. عماري سمير الذي كان لي خير مشرف، على المجهود الكبير في
توجيهي لإتمام هذا العمل وعلى المعلومات القيمة التي كان يفيدني بها.

كما أتقدم بجزيل الشكر إلى أعضاء لجنة المناقشة فرداً فرداً لقبولهم مناقشة هذه الدراسة، بالإضافة
للأساتذة المحكمين على نصائحهم القيمة.

كما أتقدم بخالص الشكر والتقدير إلى عمال المؤسسة المينائية لولاية سكيكدة على مجهوداتهم التي
بذلوها من أجل مساعدتي، وخاصة التسهيلات التي قدموها لي لإنجاز الجانب الميداني للدراسة، ولكل
من ساهم من قريب أو بعيد في إتمام هذا العمل وقدم يد المعاونة.

إلى كل هؤلاء جميعاً أوجه خالص الشكر وعظيم الامتنان، وأسأل الله العلي العظيم

أن يجزيهم خير الجزاء



الأهداء

إلى التي جعل الله الجنة تحت أقدامها... أُمي الغالية حفظها الله ورعاها.

إلى سندي في هذه الحياة... أبي العزيز أدام الله في عمره.

إلى من شدّ بهم الله عضدي، إلى أخواتي وإخواني:

رانيا، صالح، وباديس.

إلى من جمعتني بهم صلة الرحم كافة.

إلى صديقاتي الغاليات.

إلى جميع زملائي في الدفعة فرداً فرداً دون استثناء.

إلى كل من علمني ولو حرفاً.

إلى كل من أراد لي التوفيق والنجاح وفرح لفرحي.

أهدي هذا العمل المتواضع.



ملخص

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على أثر جودة الحياة الوظيفية على الأداء الإبداعي للعاملين بالمؤسسة المينائية بسكيكدة. ولتحقيق أهداف الدراسة، تم الاعتماد على الاستبيان كأداة رئيسية لجمع البيانات، حيث جرى توزيع عينة شملت 70 موظفاً، وتم استرجاع كافة الاستبيانات بنسبة استجابة بلغت 100%، وكانت جميعها صالحة للتحليل الإحصائي. وبعد معالجة البيانات وتحليلها باستخدام برنامج التحليل الإحصائي SPSS، توصلت الدراسة إلى وجود أثر ذو دلالة إحصائية لأبعاد جودة الحياة الوظيفية على الأداء الإبداعي للعاملين عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) كما أظهرت النتائج أن المؤسسة محل الدراسة توفر مستواً مقبولاً من جودة الحياة الوظيفية والأداء الإبداعي على حد سواء.

الكلمات المفتاحية: جودة الحياة الوظيفية، الأداء الإبداعي، المؤسسة المينائية بسكيكدة.

Abstract

This study aimed to identify the impact of the quality of work life on the creative performance of workers in the port institution of Skikda. To achieve the objectives of the study, the questionnaire was used as a main tool for data collection. A sample of 70 employees was surveyed, and all questionnaires were retrieved with a response rate of 100%, all of which were valid for statistical analysis. After processing and analyzing the data using the SPSS statistical analysis program, the study concluded that there is a statistically significant impact of the quality of work life dimensions on the creative performance of workers at the significance level of ($\alpha \leq 0.05$). The results also showed that the institution under study provides an acceptable level of both the quality of work life and creative performance.

Keywords: Quality of Work Life, Creative Performance, The Port Institution of Skikda

فهرس المحتويات

البسمة	
الاهداء	
شكر وعرفان	
فهرس المحتويات	
فهرس الجداول	
فهرس الاشكال	
المقدمة	ا + ب + ج

الفصل الأول: الإطار النظري للدراسة

9	المبحث الأول: الإطار النظري لجودة الحياة الوظيفية
9	المطلب الأول: مفهوم جودة الحياة الوظيفية وخصائصها
9	الفرع الأول: مفهوم جودة الحياة الوظيفية
3	رابعاً: الإشكالية والأسئلة الفرعية
11	الفرع الثاني: خصائص جودة الحياة الوظيفية
12	المطلب الثاني: أهمية وأهداف جودة الحياة الوظيفية
12	الفرع الأول: أهمية جودة الحياة الوظيفية
13	الفرع الثاني: أهداف جودة الحياة الوظيفية
14	المطلب الثالث: محددات جودة الحياة الوظيفية
14	الفرع الأول: أبعاد جودة الحياة الوظيفية

16	الفرع الثاني: عوامل نجاح جودة الحياة الوظيفية
16	الفرع الثالث: معوقات تطبيق جودة الحياة الوظيفية
18	المبحث الثاني: أساسيات حول الأداء الإبداعي
18	المطلب الأول: مفهوم الأداء الإبداعي وأهميته
19	المطلب الثاني: مكونات الأداء الإبداعي
19	الفرع الأول: أبعاد الأداء الإبداعي
21	الفرع الثاني: متطلبات الأداء الإبداعي
21	الفرع الثالث: مجالات الأداء الإبداعي
22	المطلب الثالث: العلاقة بين جودة الحياة الوظيفية والأداء الإبداعي
22	الفرع الأول: التأثير المباشر لجودة الحياة الوظيفية على الإبداع
23	الفرع الثاني: دور أبعاد جودة الحياة الوظيفية في دعم الإبداع
23	الفرع الثالث: التفسير النظري للعلاقة
24	المبحث الثالث: الدراسات السابقة وعلاقتها بالدراسة الحالية
24	المطلب الأول: أهم الدراسات السابقة
24	الفرع الأول: الدراسات الوطنية
26	الفرع الثاني: الدراسات العربية
27	الفرع الثالث: دراسات أجنبية
28	المطلب الثاني: علاقة الدراسة الحالية بالدراسات السابقة

28	الفرع الأول: أوجه التشابه
29	الفرع الثاني: أوجه الاختلاف
29	الفرع الثالث: مجال الاستفادة للدراسة الحالية

الفصل الثاني: الدراسة الميدانية

34	المبحث الأول: نشأة وتطور المؤسسة محل الدراسة
34	المطلب الأول: الطريقة المتبعة في الدراسة
34	الفرع الأول: تقديم المؤسسة محل الدراسة
38	الفرع الثاني: مجتمع وعينة الدراسة
38	الفرع الثالث: متغيرات الدراسة
39	المبحث الثاني: الأدوات المستخدمة في الدراسة الميدانية
39	المطلب الأول: أدوات جمع البيانات
41	المطلب الثاني: الأدوات الإحصائية المستخدمة في تحليل البيانات
41	المطلب الثالث: صدق وثبات أداة الدراسة
45	المطلب الرابع: اختبار التوزيع الطبيعي
46	المبحث الثالث: عرض وتحليل نتائج الدراسة الميدانية
46	المطلب الأول: الوصف الإحصائي لعينة الدراسة وفق البيانات الوظيفية
46	الفرع الأول: توزيع العينة حسب متغير الجنس

47	الفرع الثاني: توزيع أفراد العينة حسب متغير المنصب الوظيفي
48	الفرع الثالث: توزيع أفراد العينة حسب متغير المؤهل العلمي
49	الفرع الرابع: توزيع أفراد العينة حسب متغير الخبرة المهنية
50	الفرع الخامس: توزيع أفراد العينة حسب متغير العمر
52	المطلب الثاني: التحليل الإحصائي لمحاور الدراسة
52	الفرع الأول: نتائج التحليل الإحصائي لعبارات محور جودة الحياة الوظيفية
59	الفرع الثاني: نتائج التحليل الإحصائي لعبارات محور الأداء الإبداعي
62	المطلب الثالث: اختبار فرضيات الدراسة ومناقشتها
62	الفرع الأول: اختبار الفرضية الأولى
63	الفرع الثاني: اختبار الفرضية الثانية
63	الفرع الثالث: اختبار الفرضية الثالثة
71	الفرع الرابع: اختبار الفرضية الرابعة
75	الخاتمة
79	قائمة المصادر والمراجع
83	قائمة الملاحق

فهرس الجداول

الرقم	العنوان	الصفحة
01	أبعاد جودة الحياة الوظيفية	14
02	العبارات تقيس أبعاد جودة الحياة الوظيفية	40
	العبارات التي تقيس الأداء الإبداعي	40
03	مقياس ليكارت الخماسي	40
04	صدق الاتساق الداخلي لعبارات محور جودة الحياة الوظيفية	42
05	صدق الاتساق الداخلي لعبارات محور الأداء الإبداعي	43
06	اختبار الصدق البنائي لأبعاد محور جودة الحياة الوظيفية	43
07	اختبار الصدق البنائي لأبعاد الاستبيان	44
08	معامل ألفا كرونباخ لقياس ثبات أداة الدراسة	44
09	اختبار التوزيع الطبيعي	45
10	توزيع العينة حسب متغير الجنس	46
11	توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير المنصب الوظيفي	47
12	توزيع أفراد العينة حسب متغير المؤهل العلمي	48
13	توزيع عينة الدراسة حسب متغير الخبرة المهنية	49
14	توزيع أفراد العينة حسب متغير العمر	50
15	الوسط الحسابي والانحراف المعياري لعبارات بعد الأجور والمكافآت	52
16	الوسط الحسابي والانحراف المعياري لعبارات بعد الاستقرار والأمان الوظيفي	53
17	الوسط الحسابي والانحراف المعياري لعبارات بعد المشاركة في اتخاذ القرار	54
18	الوسط الحسابي والانحراف المعياري لعبارات بعد التدريب وتطوير المهارات	56
19	الوسط الحسابي والانحراف المعياري لعبارات بعد فعالية الاتصال وتبادل المعلومات	57
20	الوسط الحسابي والانحراف المعياري لعبارات بعد التوازن بين العمل والحياة الشخصية	58
21	الوسط الحسابي والانحراف المعياري لعبارات محور الأداء الإبداعي	59

22	اختبار (T) ، المتوسط الحسابي والانحراف المعياري للمحور الأول	62
23	اختبار (T) ، المتوسط الحسابي والانحراف المعياري للمحور الثاني	63
24	تحليل الانحدار الخطي البسيط	64
25	تحليل الانحدار الخطي البسيط	65
26	تحليل الانحدار الخطي البسيط	66
27	تحليل الانحدار الخطي البسيط	67
28	تحليل الانحدار الخطي البسيط	68
29	تحليل الانحدار الخطي البسيط	69
30	نتائج اختبار الانحدار الخطي المتعدد التدريجي (معاملات الارتباط و التحديد) للمتغيرات المستقلة المؤثرة في المتغير التابع	70

فهرس الأشكال

الرقم	العنوان	الصفحة
01	أبعاد الأداء الإبداعي	20
02	الهيكل التنظيمي للمؤسسة المينائية بسكيكدة	35
03	مخطط الدراسة الافتراضي	38
04	توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير الجنس	46
05	توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير المنصب الوظيفي	48
06	توزيع عينة الدراسة حسب متغير المؤهل العلمي	49
07	توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير الخبرة المهنية	50
08	توزيع أفراد العينة حسب متغير العمر	51

فهرس الملاحق

الرقم	العنوان	الصفحة
01	الاستبيان	83
02	أسماء الأساتذة محكمين الاستبيان	84
03	مخرجات برنامج SPSS	85

المقدمة

تمهيد

تُعدّ الموارد البشرية الركيزة الأساسية التي تعتمد عليها المنظمات المعاصرة في تحقيق أهدافها وضمان استمراريته في ظل بيئة تتسم بالتغير والتنافسية الشديدة. ولم يعد نجاح المنظمات مرتبطاً فقط بتوفر الإمكانيات المادية أو التكنولوجية، بل أصبح مرهوناً بمدى اهتمامها بالعنصر البشري وتحسين ظروف عمله، وذلك من خلال توفير بيئة تنظيمية تسهم في تحقيق الرضا الوظيفي وتعزيز الانتماء والدافعية نحو العمل. ومن هذا المنطلق برز مفهوم جودة الحياة الوظيفية باعتباره أحد المفاهيم الإدارية الحديثة التي تهدف إلى تحسين بيئة العمل المادية والمعنوية، بما يحقق التوازن بين متطلبات العمل واحتياجات العاملين.

وتشير جودة الحياة الوظيفية إلى مجموعة السياسات والممارسات التي تعتمد عليها المنظمة لتحسين ظروف العمل، من حيث العدالة في الأجور، والأمن الوظيفي، والمشاركة في اتخاذ القرار، والعلاقات الإنسانية، وفرص النمو والتطوير المهني. ويُعدّ الاهتمام بهذه الأبعاد عاملاً أساسياً في رفع مستوى الرضا الوظيفي وتقوية الروابط بين العامل والمنظمة، الأمر الذي ينعكس إيجاباً على مستوى أدائه وسلوكه التنظيمي.

وفي ظل التوجه الحديث نحو الإبداع والابتكار كمدخل لتحقيق الميزة التنافسية، أصبح الأداء الإبداعي للعاملين ضرورة حتمية لضمان تطور المنظمات واستمرارها. فالإبداع لا يقتصر على تقديم أفكار جديدة فحسب، بل يشمل القدرة على حل المشكلات بطرق مبتكرة، وتحسين أساليب العمل، وتطوير الخدمات والمنتجات بما يتلاءم مع متطلبات البيئة المتغيرة. ومن هنا تبرز أهمية دراسة العلاقة بين جودة الحياة الوظيفية والأداء الإبداعي، باعتبار أن توفير بيئة عمل داعمة ومحفزة يسهم في إطلاق الطاقات الإبداعية الكامنة لدى العاملين.

أولاً: إشكالية الدراسة

انطلاقاً من أهمية جودة الحياة الوظيفية في تحسين ظروف العمل وتعزيز الرضا والانتماء التنظيمي، وأهمية الأداء الإبداعي في تحقيق التميز والابتكار داخل المنظمات، تبرز الحاجة إلى دراسة أثر جودة الحياة الوظيفية على الأداء الإبداعي للعاملين، وذلك من خلال الإجابة على السؤال الجوهرى التالي:

- ما مدى أثر جودة الحياة الوظيفية على الأداء الإبداعي للعاملين داخل المؤسسة المينائية بسكيدة؟

ثانياً: الأسئلة الفرعية

ويتفرع من السؤال الرئيسى الأسئلة الفرعية التالية:

- ما هو مستوى جودة الحياة الوظيفية (بأبعادها: الأجور، الاستقرار والأمان الوظيفي، المشاركة في اتخاذ القرار، التدريب والتطوير، فعالية الاتصال، التوازن بين العمل والحياة الشخصية) لدى العاملين بالمؤسسة المينائية بسكيدة؟

- ما هو مستوى الأداء الإبداعي لدى العاملين في المؤسسة المينائية بسكيكدة؟
- هل يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) لأبعاد جودة الحياة الوظيفية في الأداء الإبداعي للعاملين في المؤسسة المينائية بسكيكدة؟
- هل تختلف إجابات المبحوثين حول (جودة الحياة الوظيفية والأداء الإبداعي) باختلاف خصائصهم الشخصية والوظيفية (مثل: الجنس، السن، والمستوى التعليمي) في المؤسسة المينائية بسكيكدة؟

ثالثاً: فرضيات الدراسة

- **الفرضية الأولى:** يتوفر مستوى مقبول من جودة الحياة الوظيفية لدى العاملين في المؤسسة المينائية بسكيكدة.
- **الفرضية الثانية:** يتمتع العاملون في المؤسسة المينائية بسكيكدة بمستوى مقبول من الأداء الإبداعي.
- **الفرضية الثالثة:** يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) لأبعاد جودة الحياة الوظيفية في الأداء الإبداعي للعاملين في المؤسسة المينائية بسكيكدة، وينبثق عنها الفرضيات التالية:
 - يؤثر نظام (الأجور والمكافآت) إيجابياً في الأداء الإبداعي للعاملين.
 - يؤثر (الاستقرار والأمان الوظيفي) إيجابياً في الأداء الإبداعي للعاملين.
 - يؤثر (المشاركة في اتخاذ القرار) إيجابياً في الأداء الإبداعي للعاملين.
 - يؤثر (التدريب وتطوير المهارات) إيجابياً في الأداء الإبداعي للعاملين.
 - يؤثر (فعالية الاتصال وتبادل المعلومات) إيجابياً في الأداء الإبداعي للعاملين.
 - يؤثر (التوازن بين العمل والحياة الشخصية) إيجابياً في الأداء الإبداعي للعاملين.
- **الفرضية الرابعة:** توجد اختلافات في وجهات نظر العاملين حول متغيرات الدراسة تعود إلى اختلاف (الجنس، السن، المستوى التعليمي، أو الأقدمية).

رابعاً: مبررات اختيار الموضوع

تم اختيار هذا الموضوع بناءً على عدة مبررات موضوعية وذاتية، أهمها:

- ✓ **الأهمية الاستراتيجية:** تزايد الاهتمام بالعنصر البشري كأهم ميزة تنافسية في منظمات الأعمال المعاصرة.
- ✓ **حدثة الموضوع:** الرغبة في تسليط الضوء على مفاهيم جودة الحياة الوظيفية كمدخل حديث للإدارة وليس مجرد نظام أجور.
- ✓ **الحاجة الميدانية:** ملاحظة الحاجة الماسة في المنظمات الجزائرية لتحسين بيئة العمل من أجل تحفيز الموظفين على تقديم أفكار إبداعية خارجة عن النمط التقليدي.

✓ الإثراء الأكاديمي: محاولة الربط بين متغيرين حيويين (جودة الحياة كمتغير مستقل، والأداء الإبداعي كمتغير تابع) لتقديم توصيات عملية للمسيرين.

خامسًا: أهداف الدراسة

تتمثل أهداف الدراسة فيما يلي:

- ✓ تسليط الضوء على واقع جودة الحياة الوظيفية في المؤسسة المينائية بسكيدة.
- ✓ التعرف على مستوى الأداء الإبداعي السائد لدى العاملين في المؤسسة المينائية بسكيدة.
- ✓ إبراز العلاقة والأثر بين أبعاد جودة الحياة الوظيفية (المادية، المعنوية، والبيئية) وبين مستوى الأداء الإبداعي للعاملين.
- ✓ تحديد أي من أبعاد جودة الحياة الوظيفية أكثر مساهمة وتأثيرًا في تحفيز الأداء الإبداعي داخل المؤسسة.
- ✓ طرح مجموعة من المقترحات والتوصيات العلمية والميدانية التي تخدم إدارة المؤسسة المينائية بسكيدة في تحسين بيئة العمل بما يضمن إطلاق الطاقات.

سادسًا: أهمية الدراسة

تتجلى أهمية الدراسة في أنها من الدراسات الحديثة التي تربط بين متغيرين جوهريين في الفكر الإداري المعاصر، حيث يشكل موضوع جودة الحياة الوظيفية أحد المحاور المهمة ضمن أدبيات إدارة الموارد البشرية، والتي أخذت اهتمام الكثير من الباحثين والمختصين نظرًا لكونها المحرك الأساسي للرضا والولاء.

فضلاً عن أهميتها البالغة في وقتنا الراهن باعتبار أن الأداء الإبداعي هو السبيل الوحيد لمنظمات الأعمال لضمان البقاء والاستمرارية في ظل التنافسية الشديدة. ومن المتوقع أن تكون هذه الدراسة بمثابة إضافة جديدة للمادة العلمية من ناحية إبراز كيفية تحويل بيئة العمل التقليدية إلى بيئة داعمة للمبتكرين والمبدعين من خلال تحسين مؤشرات جودة الحياة الوظيفية.

سابعًا: حدود الدراسة

- **الحدود الموضوعية:** ركزت الدراسة على معرفة أثر جودة الحياة الوظيفية (بأبعادها المادية والمعنوية) في تعزيز الأداء الإبداعي.
- **الحدود البشرية:** تستهدف الدراسة عينة من الموظفين والإطارات في المؤسسة المينائية بسكيدة.
- **الحدود المكانية:** تقتصر الدراسة على العاملين بالمؤسسة المينائية بسكيدة.
- **الحدود الزمانية:** تم إنجاز الدراسة في الفترة الممتدة من شهر مارس إلى غاية شهر ماي من سنة 2026.

ثامناً: منهج الدراسة

لدراسة هذا الموضوع ومن أجل الوصول إلى أهداف هذه الدراسة، تم الاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي باعتباره الأكثر توافقاً مع طبيعة الدراسة، حيث تم في الجانب النظري التطرق إلى مختلف المفاهيم المرتبطة بمتغيرات الدراسة والمتمثلة في جودة الحياة الوظيفية والأداء الإبداعي، وذلك من خلال جمع البيانات والمعلومات المتعلقة بالموضوع بالاعتماد على الكتب، والمقالات العلمية، والبحوث المنشورة، والرسائل الجامعية ذات الصلة.

أما في الجانب التطبيقي، فقد تم استخدام الاستبيان كأداة رئيسية لجمع البيانات، نظراً لملاءمته لطبيعة الدراسة وقدرته على تحقيق أهدافها، حيث وُجّه إلى عينة من العاملين في المؤسسة المينائية بسكيكدة، بهدف التعرف على واقع جودة الحياة الوظيفية ومستوى الأداء الإبداعي لديهم، إضافة إلى دراسة العلاقة والأثر بينهما، وذلك من خلال تحليل البيانات باستخدام الأساليب الإحصائية المناسبة.

تاسعاً: صعوبات الدراسة

واجهت هذه الدراسة مجموعة من الصعوبات، من أبرزها:

- صعوبة توزيع الاستبيانات على جميع أفراد العينة واسترجاعها في الوقت المحدد؛
- محدودية تعاون بعض العاملين في الإجابة على الاستبيان، مما أثر على عدد الاستجابات؛
- صعوبة الحصول على بعض المعلومات والبيانات المتعلقة بمتغيرات الدراسة داخل المؤسسة؛
- قلة الدراسات التطبيقية التي تناولت العلاقة بين جودة الحياة الوظيفية والأداء الإبداعي في البيئة الجزائرية؛
- ضيق الوقت المخصص لإنجاز الدراسة الميدانية وتحليل النتائج.

عاشراً: هيكل الدراسة

للإجابة على إشكالية الدراسة وكذا الأسئلة الفرعية، تم تقسيم الدراسة إلى فصلين:

✚ حيث تناولنا في الفصل الأول الإطار النظري لمتغيري الدراسة والمتمثلين في جودة الحياة الوظيفية والأداء الإبداعي، وذلك من خلال تقسيمه إلى ثلاثة مباحث، حيث خصص المبحث الأول لدراسة جودة الحياة الوظيفية من حيث المفهوم، الأبعاد، والأهمية، بينما تناول المبحث الثاني الأداء الإبداعي من حيث مفهومه، خصائصه، وأهم العوامل المؤثرة فيه، أما المبحث الثالث فقد حُصِّص للدراسات السابقة التي تناولت موضوع الدراسة، والتي تم الاعتماد عليها لإثراء الجانب النظري.

✚ أما الفصل الثاني، فقد تم فيه إسقاط الدراسة النظرية على الجانب التطبيقي من خلال دراسة ميدانية على مستوى المؤسسة المينائية بسكيدة، حيث تم تقسيمه إلى ثلاث مباحث، تناول المبحث الأول نشأة وتطور المؤسسة محل الدراسة، والمبحث الثاني الطريقة والأدوات المستخدمة في الدراسة بينما خُصَّص المبحث الثالث لتحليل وتفسير النتائج المتوصل إليها.

الفصل الأول:

الإطار النظري

للدراسة

تمهيد

في ظل التحولات المتسارعة التي تشهدها منظمات الأعمال اليوم، وما يرافقها من منافسة شديدة وتطورات تكنولوجية وتنظيمية متلاحقة، أصبح الاهتمام بالعنصر البشري ضرورة حتمية لتحقيق التميز والاستمرارية. فلم تعد المنظمات تعتمد فقط على الموارد المادية والتقنية، بل باتت تولي أهمية كبيرة لتحسين ظروف العمل وتوفير بيئة تنظيمية ملائمة تساهم في رفع مستوى رضا العاملين وتحفيزهم، وهو ما يجسد مفهوم جودة الحياة الوظيفية الذي يعد من المفاهيم الحديثة في الفكر الإداري المعاصر.

وتكتسي جودة الحياة الوظيفية أهمية بالغة لما لها من دور في تحقيق التوازن بين متطلبات العمل واحتياجات العاملين، من خلال تحسين بيئة العمل، وتعزيز المشاركة في اتخاذ القرار، وتوفير الأمن الوظيفي، ووجود نظم عادلة للحوافز، ويترتب على ذلك انعكاسات إيجابية على سلوكيات العاملين واتجاهاتهم داخل المنظمة. ومن بين أهم النتائج المتوقعة لتحسين جودة الحياة الوظيفية تنمية الأداء الإبداعي للعاملين، الذي أصبح بدوره عنصراً أساسياً في تحقيق الميزة التنافسية، لما يتضمنه من توليد أفكار جديدة، واقتراح حلول مبتكرة، وتحسين مستمر في طرق وأساليب العمل.

ونظراً لأهمية الموضوع أثر جودة الحياة الوظيفية على الأداء الإبداعي للعاملين في منظمات الأعمال، وما يحمله من أبعاد تنظيمية وإنسانية تؤثر في فعالية المنظمة، سيتم في هذا الفصل تناول الإطار النظري لمتغيرات الدراسة، مع عرض أهم المفاهيم والنظريات المرتبطة بها، بالإضافة إلى استعراض مجموعة من الدراسات السابقة ذات الصلة وتحليلها وبيان علاقتها بالدراسة الحالية.

تم تقسيم هذا الفصل إلى المباحث التالية:

المبحث الأول: الإطار النظري لجودة الحياة الوظيفية

المبحث الثاني: أساسيات حول الأداء الإبداعي

المبحث الثالث: الدراسات السابقة وعلاقتها بالدراسة الحالية

المبحث الأول: الإطار النظري لجودة الحياة الوظيفية

تعد جودة الحياة الوظيفية من أهم المفاهيم الحديثة التي حظيت باهتمام متزايد في مجال إدارة الموارد البشرية لما لها من دور محوري في تحقيق التوازن بين متطلبات العمل واحتياجات الأفراد. فهي لا تقتصر على تحسين الظروف المادية للعمل فحسب، بل تمتد لتشمل الجوانب النفسية والاجتماعية التي تؤثر في رضا العاملين وانتمائهم، مما ينعكس إيجاباً على أدائهم ونتاجيتهم داخل المنظمة. ومن هذا المنطلق، أصبح الاهتمام بجودة الحياة الوظيفية ضرورة أساسية لضمان استمرارية المؤسسات وتحقيق أهدافها بكفاءة.

المطلب الأول: مفهوم جودة الحياة الوظيفية وخصائصها

نظراً لتعدد وجهات النظر واختلاف منطلقات الدراسة، تعددت تعريفات جودة الحياة الوظيفية، ومن خلال هذا المطلب سيتم تقديم مفهوم شامل لها مع إبراز أهم خصائصها.

الفرع الأول: مفهوم جودة الحياة الوظيفية

اختلف وتنوع مفهوم جودة الحياة الوظيفية بين الباحثين لتتنوع جوانب الدراسات المتناولة وغرضها حيث يمكن عرض التعاريف التالية:

التعريف (1): عرفها (جاد الرب) بأنها: "مجموعة من العمليات المتكاملة المخططة والمستمرة والتي تستهدف تحسين مختلف الجوانب التي تؤثر على الحياة الوظيفية للموظفين والحياة الشخصية أيضاً، والذي يساهم بدوره في تحقيق الأهداف الاستراتيجية للمنظمة والموظفين فيها والمتعاملين معها".¹

يبرز هذا التعريف الطابع المنهجي والتخطيطي لجودة الحياة الوظيفية، حيث يعتبرها عملية مستمرة تهدف إلى تحسين الجوانب المهنية والشخصية، مع إبراز دورها في تحقيق الأهداف الاستراتيجية للمنظمة والموظفين.

التعريف (2): (المغربي) بأنها: " تلك الأنظمة التي تستخدمها إدارة الموارد البشرية بالمنظمات بغرض توفير الحياة الوظيفية الأفضل للموظفين وتساهم في رفع كفاءة أداء المنظمات".²

يبرز هذا التعريف أهمية الأنظمة التي تعتمد عليها إدارة الموارد البشرية في تحسين جودة الحياة الوظيفية للموظفين، من خلال توفير بيئة عمل ملائمة ومحفزة، بما ينعكس إيجاباً على أدائهم ويساهم في رفع كفاءة أداء المنظمة.

¹ جاد الرب سيد محمد، جودة الحياة الوظيفية في منظمات الأعمال العصرية، دار الفكر العربي للطباعة والنشر، مصر، 2008، ص9.

² كامل محمد المغربي، مفاهيم وأسس سلوك الفرد والجماعة في التنظيم، ط2، دار الفكر العربي للطباعة والنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2020، ص327.

التعريف (3): عرفها (ماضي) بأنها: "مجموع الأنظمة والبرامج المرتبطة بتحسين وتطوير مختلف الجوانب الخاصة برأس المال البشري للمؤسسة، والتي من شأنها أن تؤثر على الافراد وبيئتهم الاجتماعية والثقافية والصحية الأمر الذي بدوره ينعكس إيجاباً على مستوى الأداء الوظيفي للموظفين، ومن ثم يساهم في تحقيق أهداف الفرد وكافة الأطراف ذات العلاقة بالمؤسسة".¹

ينطلق هذا التعريف من تنمية رأس المال البشري، مع إبراز تأثير جودة الحياة الوظيفية على الجوانب الاجتماعية والثقافية والصحية، وانعكاس ذلك على تحسين الأداء وتحقيق الأهداف.

التعريف (4): تعبر جودة الحياة الوظيفية عن الظروف والبيئة الملائمة والجاذبة للعمل، والتي تدعم وتعزز من رضا العامل وذلك من خلال توفير بيئة عمل آمنة، ونظم مناسبة للمكافآت، بالإضافة إلى إتاحة الفرص للنمو والتطور.²

يعكس هذا التعريف أهمية بيئة العمل وظروفه، حيث يرى أن توفير بيئة آمنة ومناسبة، إلى جانب نظم مكافآت عادلة وفرص النمو، يؤدي إلى زيادة رضا العامل وتحفيزه.

التعريف (5): كما تعرف جودة الحياة الوظيفية بوصفها فلسفة إدارية تهدف إلى حفظ كرامة الموظفين والتعديل في ثقافة المؤسسة، والاهتمام بصحة وسلامة العامل من خلال تحقيق النمو والتقدم والوظيفي.³

يركز هذا التعريف على البعد انساني والأخلاق، حيث ينظر إلى جودة الحياة الوظيفية كفلسفة تهتم بكرامة العامل وصحته وسلامته، مع التأكيد على تطوير ثقافة المؤسسة وتحقيق النمو الوظيفي.

التعريف (6): ترتبط جودة الحياة الوظيفية بمدى توافر الظروف المناسبة لدعم وتحقيق الرفاهية للموظفين بما يضمن أحسن نمو للمؤسسة، من خلال تحقيق مجموعة من المتطلبات التي تعزز الرضا الوظيفي كاحتياجات البقاء والاستقرار المادي والوظيفي.⁴

¹ خليل إسماعيل إبراهيم ماضي، جودة الحياة الوظيفية وأثرها على مستوى الأداء الوظيفي للعاملين -دراسة تطبيقية على الجامعات الفلسطينية، أطروحة دكتوراه، كلية التجارة، قسم إدارة الأعمال، جامعة قناة السويس، مصر، 2014، ص 63.

² عماد منصور، أحمد حلاوة، جودة الحياة الوظيفية وأثرها على الأداء الوظيفي-دراسة تطبيقية على موظفي القطاع الحكومي المدينين في قطاع غزة، رسالة ماجستير، كلية التجارة، قسم إدارة الأعمال، الجامعة الإسلامية غزة، فلسطين، 2015، ص 29.

³ أحلام خان، وسيلة جغبو، جودة الحياة الوظيفية كمدخل لتحسين جودة الخدمات الصحية -دراسة ميدانية بالمؤسسة العمومية للصحة الجوارية سيدي عقبة -بسكرة، مجلة أبحاث اقتصادية وإدارية، المجلد 14، العدد 03، جامعة محمد خيضر بسكرة، الجزائر، 2020، ص 425.

⁴ بلواضح محمد أحمد سيف الدين، جلولي محمد، مهدي عمر، أثر التفكير الاستراتيجي على جودة الحياة الوظيفية -دراسة حالة مجموعة من المؤسسات الاقتصادية لولاية المسيلة، مجلة اقتصاد المال والأعمال، المجلد 06، العدد 1، جامعة الدكتور مولاي الطاهر، السعيدة، الجزائر، 2022، ص 121.

يؤكد هذا التعريف على تحقيق الرفاهية والرضا الوظيفي، من خلال توفير متطلبات أساسية كأمان والاستقرار المادي، مع إبراز دورها في تحقيق نمو المؤسسة بشكل أفضل.

وبعد عرض التعاريف السابقة، يمكن تعريف جودة الحياة الوظيفية على أنها:

"مجموعة من العمليات المستمرة التي تهدف إلى تحسين مختلف الجوانب المرتبطة بالحياة الوظيفية والشخصية للموظفين، من خلال السياسات والإجراءات التي تعتمدها المؤسسة بما يساهم في توفير مناخ تنظيمي داعم، ويؤدي إلى رفع كفاءة كل من الموظفين والمؤسسة".

الفرع الثاني: خصائص جودة الحياة الوظيفية

تعد جودة الحياة الوظيفية من المفاهيم الحديثة التي تهدف إلى خلق بيئة عمل تدعم رفاهية الموظف، وتعزز رضاه والتزامه وإنتاجيته، مما يساهم في التقليل من معدلات دوران العمل. ويمكن تفصيل خصائصها كما يلي:¹

1. **بيئة عمل صحية ومريحة:** تشمل توفير مكان عمل نظيف ومريح، يتمتع بإضاءة وتهوية مناسبتين، ويكون آمناً من الناحية الفيزيائية، بما يضمن صحة الموظفين وسلامتهم.
2. **تعويضات عادلة ومجزية:** منح الموظف أجراً مادياً ومعنوياً يتناسب مع جهوده، ويغطي احتياجاته الاقتصادية والعائلية ويحفزه على العطاء.
3. **التوازن بين الحياة العملية والشخصية:** تحقيق قدر من المرونة في ساعات العمل، وتقليل الضغوط المهنية، بما يتيح للموظف وقتاً كافياً للراحة وممارسة حياته الأسرية والاجتماعية.
4. **التطوير المهني المستمر:** توفير برامج تدريبية مستمرة، وإتاحة فرص الترقية، بما يساهم في تنمية مهارات الموظف وتعزيز قدراته المهنية.
5. **المشاركة واتصالات العمل الفعالة:** إشراك الموظفين في اتخاذ القرارات وحل المشكلات، وتعزيز علاقات العمل القائمة على الثقة والاحترام المتبادل داخل المنظمة.
6. **الأمان الوظيفي:** تعزيز شعور الموظف بالاستقرار المهني، وعدم القلق بشأن فقدان الوظيفة، مما يرفع من روح الانتماء والولاء للمؤسسة.
7. **الاستقلالية والتقدير:** منح الموظف درجة مناسبة من الاستقلالية في أداء مهامه، مع الاعتراف بجهوده وإنجازاته، مما يعزز دافعيته للعمل والإبداع.

¹ صيفي حسينة، أثر جودة الحياة الوظيفية على الرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي-دراسة ميدانية بمجموعة مؤسسات جزائرية بولاية قالمه، مجلة، المجلد 14، العدد 1، 2025، ص ص 67-68.

المطلب الثاني: أهمية وأهداف جودة الحياة الوظيفية

الفرع الأول: أهمية جودة الحياة الوظيفية

تكتسي جودة الحياة الوظيفية أهمية بالغة في المؤسسات الحديثة، لما لها من دور فعال في تحقيق العديد من المزايا والفوائد، سواء على مستوى العاملين أو المؤسسة ككل. إذ تساهم في توفير بيئة عمل ملائمة قائمة على العدالة في الأجور والحوافز، وإتاحة الفرص أمام العاملين للمشاركة في اتخاذ القرارات، مما يعزز الإنسانية والتعاونية، ويقوي درجة الولاء والانتماء التنظيمي.

وتتجلى أهمية جودة الحياة الوظيفية في مجموعة من الجوانب، من أبرزها:¹

- تحسين العلاقة بين العاملين وبيئة العمل، من خلال الاهتمام بجودة المناخ التنظيمي وانعكاساته على الأداء الفردي والجماعي، إضافة إلى تعزيز المشاركة في حل المشكلات واتخاذ القرارات.
- تعزيز شعور العاملين بالاستقلالية والمسؤولية، وتنمية الإحساس بالتقدير الذاتي والانتماء، مما ينعكس إيجاباً على مستوى الرضا الوظيفي والقدرة على التكيف مع متغيرات العمل.
- الحد من الصراعات التنظيمية، وتقليل معدلات دوران العمل والغياب، بما يدعم الاستقرار الوظيفي داخل المؤسسة.
- دعم القدرة التنافسية للمنظمة من خلال تحسين كفاءة الموارد البشرية ورفع مستوى أدائها.
- التأثير في السلوكيات والممارسات الإدارية داخل المنظمة، وانعكاس ذلك على طبيعة علاقاتها الداخلية والخارجية، بما يساهم في تحقيق أهدافها بكفاءة.
- تمكين المؤسسة من استقطاب الكفاءات البشرية والمحافظة عليها، والعمل على تطوير قدراتها بما يخدم الأهداف الاستراتيجية.
- المساهمة في تحقيق التوازن بين الأهداف الشخصية للعاملين وأهداف المؤسسة، بما يضمن الانسجام بين الطرفين.

ومن خلال ما سبق، يتضح أن جودة الحياة الوظيفية تمثل عنصراً أساسياً في نجاح المنظمات، نظراً لارتباطها المباشر بالموارد البشري باعتباره المحرك الرئيسي للمنظمة، حيث يؤدي الاهتمام بها إلى تعزيز الرضا الوظيفي وتحسين الأداء وتحقيق التميز والتنافسية.

¹ الدمرداش أحمد محمد، جودة الحياة الوظيفية والأداء الوظيفي، الطبعة الأولى، دار الحكمة، القاهرة، 2018، ص 11.

الفرع الثاني: أهداف جودة الحياة الوظيفية

تسعى برامج جودة الحياة الوظيفية إلى تحقيق مجموعة من الأهداف الاستراتيجية والتنظيمية التي تنعكس إيجاباً على أداء العاملين وفعالية المؤسسة، ومن أهم هذه الأهداف:¹

- معالجة المشكلات التي تواجه العاملين والمؤسسة من خلال اعتماد أسلوب المشاركة، بما يعزز الطابع الديمقراطي داخل المنظمة.
- تنمية القدرات الفكرية والمعرفية للعاملين، وتشجيع الابتكار والتعلم المستمر.
- تحقيق التوازن بين مصالح المؤسسة والعاملين وأصحاب المصالح المرتبطين بها.
- الحد من الإجهاد والضغوط التنظيمية، بما يسهم في تحسين الصحة النفسية والمهنية للعاملين.
- رفع مستوى فعالية المؤسسة وتحسين أدائها العام.
- زيادة الإنتاجية الفردية، وتعزيز روح المسؤولية والالتزام لدى العاملين.
- توفير برامج فعالة لتنمية الموارد البشرية وتطوير مهاراتها.
- تعزيز القدرة التنافسية للمنظمة في بيئة الأعمال.

كما أشار كل من Srivastava وKampur إلى مجموعة من الأهداف الإضافية، من بينها:

- زيادة مستوى الالتزام الوظيفي.
 - تحسين معنويات العاملين.
 - دعم إدارة التغيير المستمر داخل المؤسسة.
 - تحسين العلاقات المهنية داخل العمل وخارجه.
- وفي السياق ذاته أشار (Hunt 1992) إلى أهداف أخرى تتمثل في:

- تعزيز ثقة العاملين.
- تشجيع الاندماج والمشاركة في حل المشكلات.
- رفع مستوى الرضا الوظيفي.

وعليه، يمكن القول إن جودة الحياة الوظيفية لا تقتصر على تحقيق أهداف المؤسسة فقط، بل تسعى كذلك إلى إحداث توازن بين الحياة المهنية والشخصية للعاملين، إضافة إلى تحقيق أهداف تنظيمية قصيرة وطويلة المدى بما يضمن الاستمرارية والنجاح.

¹ تايب أنفال، حرباوي مصطفى، جودة الحياة الوظيفية وعلاقتها بالولاء التنظيمي لدى العاملين بالمؤسسة الجزائرية، رسالة ماجستير، تخصص علم اجتماع تنظيم وعمل، تبسة، 2022، ص 13.

المطلب الثالث: محددات جودة الحياة الوظيفية

الفرع الأول: أبعاد جودة الحياة الوظيفية

تعددت إسهامات الباحثين في تحديد الأبعاد المكونة لجودة الحياة الوظيفية، وذلك باختلاف المدارس الفكرية والفترات الزمنية للدراسات. ويعرض الجدول رقم (1) أهم هذه الأبعاد وفقاً لتسلسلها الزمني لدى مجموعة من الباحثين.¹

الجدول رقم (01): أبعاد جودة الحياة الوظيفية

اسم الباحث	السنة	الأبعاد
محمود إسماعيل إسماعيل عودة	2018	- الأجور والمكافأة العادلة - التدريب - الاستقرار والأمان الوظيفي - التكنولوجيا المستخدمة - ظروف العمل - المشاركة في اتخاذ القرار - التقدم والرقى الوظيفي
عبد الله عبد الخالق الطيب	2019	- عوامل وظيفية: التصميم الوظيفي، الأمان الوظيفي، التوازن بين الحياة الشخصية والوظيفية - عوامل مالية: الأجور العادلة، المكافآت والتعويضات الكافية
عمار حداد شرف الدين سديرة ومحمد الأمين عسول	2020	- الأمن والصحة المهنية - التصميم الوظيفي - الاستقرار والأمان الوظيفي - التقليل من الضغوط في العمل - التوازن بين الحياة والعمل - فرق العمل
		- فرص الترقية والتقدم الوظيفي - الأجور والمكافأة المالية

¹ إبراهيمي هاجر، إبراهيمي ليلي، جودة الحياة الوظيفية ودورها في تحسين أداء العاملين، مذكرة ماستر، جامعة محمد خيضر بسكرة، 2023/2022، ص 44-45.

- العلاقات الاجتماعية - التوازن بين الحياة الشخصية والحياة الوظيفية - المشاركة في اتخاذ القرارات - الاستقرار والأمن الوظيفي	2021	حدة سلطاني
- التوازن بين الحياة والعمل - إتاحة فرص للتقدم والرقى الوظيفي - الأمن والاستقرار الوظيفي	2021	هدى محمد عبد العال محمد
- الرضا عن المهنة - بيئة عمل صحية وأمنة - الدعم المتبادل بين الموظف وزملائه ورؤسائه - إتاحة الظروف البيئية المعنوية المدعمة للعاملين - إعادة تصميم وإثراء الوظائف - المشاركة الفعلية بمفهومها الواسع - الاستقرار والأمن الوظيفي - عدالة نظام الأجور والمكافأة والحوافز المادية والمعنوية - العدالة الاجتماعية وكرامة العاملين	2022	هدى صالح

المصدر: ابراهيمي هاجر، ابراهيمي ليلي مرجع سبق ذكره ص ص 44-45

من خلال تحليل محتوى الجدول رقم (1)، يتضح تطور أبعاد جودة الحياة الوظيفية في الأدبيات بين عامي (2018-2022)، حيث يلاحظ وجود تقاطع جوهري بين آراء عدد من الباحثين، من بينهم (عودة، سلطاني، وغيرهم)، حول مجموعة من الأبعاد الأساسية، مثل الأجر العادل، والاستقرار الوظيفي، وبيئة العمل الآمنة باعتبارها ركائز لا غنى عنها.

ومع تطور الدراسات عبر الزمن، برز توجه متزايد نحو الاهتمام بالجوانب المعنوية والاجتماعية، لاسيما التوازن بين العمل والحياة الخاصة، وتحقيق العدالة التنظيمية، وتعزيز كرامة العاملين. ويعكس هذا التنوع المفاهيمي تحول النظرة إلى المورد البشري من مجرد منفذ للمهام إلى شريك استراتيجي، يتأثر أدائه بمدى إشباع حاجاته المادية والنفسية، وتوفير مناخ تنظيمي محفز يدعم استقراره المهني.

الفرع الثاني: عوامل نجاح جودة الحياة الوظيفية

يتطلب نجاح الحياة الوظيفية توافر عدة عوامل، وذلك بهدف تجنب النفقات التي لا تحقق العوائد المخطط لها من قبل المنظمات، وتتمثل هذه العوامل فيما يلي:¹

➤ **نظم الاتصالات:** تعد نظم الاتصالات ضرورية لضمان حسن سير العمل في الحياة الوظيفية، حيث تتيح للموظفين التعبير عن آراءهم وأفكارهم، كما تستخدم كأداة لتحقيق الفهم المشترك بين مختلف الفاعلين في المنظمة، ونشر المعلومات عبر مختلف مستوياتها، بما يساهم في توحيد الرؤية وبناء علاقات عمل قائمة على التفاهم.

➤ **نظم المقترحات:** تقتض جودة الحياة الوظيفية أن لدى الموظفين أفكارا جديدة، وأن من مسؤولية الإدارة متابعتها باستمرار من خلال ما يعرف بـ "نظم المقترحات"، والتي تعد وسيلة منظمة لجمع أفكار العاملين. حيث يقوم الموظفون بتقديم مقترحاتهم إلى المشرف أو المسؤول المباشر، ليتم بعد ذلك مناقشتها والتعليق عليها. لذا يتعين على كل منظمة تسعى إلى إنجاح برامج جودة الحياة الوظيفية أن تهئ بيئة عمل تحترم فيها جميع الأفكار المطروحة، سواء كانت مجدية أم غير مجدية.

➤ **مجهودات المنظمة في تطوير جودة الحياة الوظيفية:** يشمل مفهوم جودة الحياة الوظيفية مختلف الجهود والأنشطة التي تعتمدها إدارة الموارد البشري بهدف توفير حياة وظيفية أفضل للموظفين من خلال اشباع احتياجاتهم، وتوفير بيئة عمل ملائمة، وإشراكهم في اتخاذ القرارات وضمان الأمن والاستقرار الوظيفي والنفسي، وإتاحة الفرص المناسبة لتحسين أدائهم.

الفرع الثالث: معايير تطبيق جودة الحياة الوظيفية

بالرغم من الإيجابيات التي تقدمها جودة الحياة الوظيفية إلا أن العديد من الأطراف في المنظمات قد لا تتقبلها كما أن الخطط الهادفة إلى تطويرها قد تواجه مقاومة، مما يحد من إمكانية تطبيقها. وتتمثل هذه المعايير فيما يلي:²

➤ **موقف الإدارة:** يتطلب تطبيق برنامج جودة الحياة الوظيفية جو من الديمقراطية في بيئة العمل، حيث ينبغي على المدراء إبداء رغبة حقيقية في مشاركة صلاحيات اتخاذ القرار مع رؤوسهم، ومنحهم فرصة التعبير عن

¹ بلوضاح اسلام، شررح عبد الرؤوف، أثر جودة الحياة الوظيفية على الأداء الوظيفي -دراسة حالة مستشفى رزق البشير بوسعادة، مذكرة لنيل شهادة ماستر أكاديمي في علوم التسيير، تخصص علوم التسيير، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة محمد بوضياف بالمسيلة، الجزائر، 2022/ 2023، ص ص 18-19.

² محروق سمر، بوبلي حليلة، أثر جودة الحياة الوظيفية في الاستغراق الوظيفي لدى الأساتذة الجامعيين -دراسة ميدانية في كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة جيجل، مذكرة ماستر، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، قسم علوم التسيير، تخصص إدارة الموارد البشرية، جامعة محمد الصديق بن يحي جيجل، الجزائر، 2020، ص 37.

آرائهم، والمشاركة الفعالة في مختلف أنشطة المنظمة، إلا أن تحقيق ذلك قد يكون صعبا لأن بعض المدراء يرون في التخلي عن جزء من صلاحياتهم تهديدا لمكانتهم، مما يدفعهم إلى معارضة مثل هذه البرامج.

➤ **موقف الاتحادات والنقابات العمالية:** قد تنظر الاتحادات والنقابات العمالية إلى برامج جودة الحياة الوظيفية على أنها وسيلة لتسريع وتيرة العمل وزيادة الإنتاجية دون تقديم عوائد كافية للموظفين. ولتجاوز هذه المخاوف، يتعين على الإدارة العمل على توضيح أهداف هذه البرامج والترويج لها، مع إبراز الفوائد التي يمكن أن تعود على العاملين نتيجة تطبيقها.

➤ **التكلفة المالية:** ترى بعض الإدارات أن برامج جودة الحياة الوظيفية تنطوي على تكاليف مالية مرتفعة ومصاريف تشغيلية إضافية، إلى جانب غياب ضمانات مؤكدة لفعاليتها ونجاحها، مما يدفع صناع القرار إلى التردد قبل تبنيها، وللتقليل من هذه المخاوف ينبغي تطبيق هذه البرامج بشكل تدريجي ومدرّس، ضمن ميزانية محددة مسبقا بما يضمن تحقيق النتائج المرجوة.

المبحث الثاني: أساسيات حول الأداء الإبداعي

يعد الأداء الإبداعي من المفاهيم الحديثة التي حظيت باهتمام كبير في الدراسات الإدارية المعاصرة، لما له من دور أساسي في تعزيز قدرة المنظمات على التكيف مع المتغيرات وتحقيق التميز التنافسي. وعليه، يتناول هذا المبحث مفهوم الأداء الإبداعي وأهميته، كما يستعرض مكوناته وأبعاده، إضافة إلى إبراز العلاقة بينه وبين جودة الحياة الوظيفية باعتبارها من أهم العوامل المؤثرة في تنميته وتعزيزه داخل منظمات الأعمال.

المطلب الأول: مفهوم الأداء الإبداعي وأهميته

1. مفهوم الأداء

يعد الأداء مفهوماً جوهرياً وهاماً بالنسبة للمنظمة بشكل عام، ويكاد يكون الظاهرة الشمولية والعنصر المحوري لجميع فروع وحقول المعرفة الإدارية فضلاً عن كون البعد الأكثر أهمية لمختلف المؤسسات الذي يتمحور حوله وجود المؤسسة.

كما يرتبط مفهوم الأداء بكل من سلوك الفرد والمنظمة ويحتل مكانة خاصة داخل أية منظمة باعتباره الناتج النهائي لمحصلة جميع الأنشطة بها وذلك على مستوى الفرد والمنظمة والدولة، وقد تعددت تعريفات الأداء: حيث عرف الأداء بأنه: تفاعل سلوك الموظف، وأن ذلك السلوك يتحدد بتفاعل جهده وقدرته.

كما عرف الأداء بأنه: الناتج الذي يحققه الموظف عند قيامه بأي عمل من الأعمال.¹

كما عرفه كل من:

- (Ecclec) أن الأداء هو : "انعكاس لقدرة المؤسسة وقابليتها على تحقيق أهدافها".
- يستند كل من (Miller et Bromiley) إلى منطلقات النظرة المستندة على الموارد في تعريفهم للأداء، ويعدونه: "محصلة قدرة المؤسسة في استغلال مواردها وتوجيهها نحو تحقيق الأهداف المنشودة".²
- كما ورد تعريف الأداء في (Encyclopedic World dictionary) بأنه: "إنجاز الأعمال كما يجب أن تنجز".
- يقول (Angelier) إن أداء المؤسسة: "ينحصر في قدرتها على تنفيذ استراتيجياتها وتمكنها من مواجهة القوى التنافسية".
- وقد عبر (Louis Raymand) عن الأداء بأنه عبارة عن نتيجة وهو يتكون من الكفاءة، الفعالية، الإنتاجية والتنافسية.

¹ أسامة خير، إدارة الابتكارات، دار الراية للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2012، ص39.

² خير الله جمال، الابتكارات الإدارية، الأردن، عمان، درا أسامة، 2008، ص79.

2. مفهوم الأداء الإبداعي

عرف (Oldham & Cummings) الأداء الإبداعي على أنه انتاج منتجات أو أفكار أو إجراءات تفي بشروطين، وهما: جديدة أو أصلية، وتكون ذات صلة أو مفيدة للمنظمة.¹

ويشير (Spence) إلى الأداء الإبداعي على أنه محصلة قرارات متعددة يتخذها الانسان وتبدأ بإدراك الوضع القائم ثم الاهتمام به وجمع المعلومات عنه وإيجاد البدائل وتقييمها ومن ثم تجريب هذه البدائل، وقد ينتهي الأداء الإبداعي برفض فكرة معينة أو تبنيها. فإذا كان الناتج منه شيئاً جديداً غير مألوف اعتبر إبداعاً وإلا عد أداء إبداعياً.²

أي أن الأداء الإبداعي هو مجموعة من القرارات والخطوات التي تتخذها المنظمة أو العمال من أجل تسهيل تطبيق عملية الإبداع داخل المنظمة.

المطلب الثاني: مكونات الأداء الإبداعي

الفرع الأول: أبعاد الأداء الإبداعي

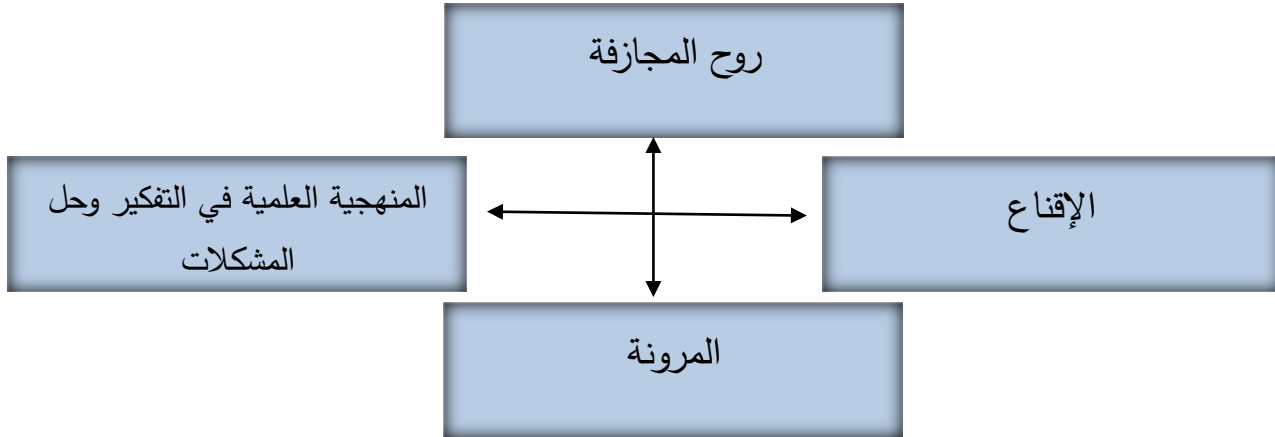
يتجسد الأداء الإبداعي للعاملين من خلال مجموعة من المتغيرات السلوكية والفكرية التي تترجم قدرة الفرد على التجديد والابتكار، ويمكن إيضاح هذه الأبعاد من خلال الشكل الموالي:³

¹ عز جلال مصطفى نصر، عدنان محمد أحمد، إدارة الأصول الفكرية: منظور استراتيجي، دار الفكر، AL Manhal، 2014، ص114.

² Fawaz Ali and others, **Organizational Creativity and Competitive Advantage**, AGCC Perspective, Int J. Econ Manag SCI, Volume 5, Issue 4, University of Buraimi, Sultanate of Oman, Jorden, 2016, p :13.

³ خوشي سفيان، حجاجي منال، أثر العمل الجماعي على الأداء الإبداعي للعاملين بمؤسسة اتصالات الجزائر بورقلة، مذكرة ماستر في إدارة الأعمال، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة قاصدي مرباح ورقلة، الجزائر، 2023/2022، ص ص 28-27.

الشكل رقم (1): أبعاد الأداء الإبداعي



المصدر: من اعداد الطالبة

➤ **روح المجازفة:** قدرة الفرد في أخذ المبادرة وتبني الأفكار والأساليب والطرق الجديدة وإيجاد حلول لها، إضافة إلى ذلك أن الفرد يكون قادرا في تحمل المخاطرة الناتجة من الأعمال التي يقوم بها ويكون قادرا لمواجهة المسؤوليات المترتبة على ذلك.

➤ **المرونة:** استعداد الفرد في قدرته على اتخاذ أساليب مختلفة والتفكير بطرق مختلفة وتغيير وجهة نظره نحو الموقف أو المشكلة التي يعالجها عن طريق النظر إليها من عدة أبعاد، وهذا يعكس التصلب العقلي الذي يحاول الشخص من خلاله أن يتبنى أنماط فكرية جديدة لمواجهة بها مواقفه المختلفة، المرونة واختلاف الأفكار التي يقدمها العامل المبدع والتي يستطيع أن يغير به وجهة نظر عقلية أو موقفا معينا والفرد المبدع يحاول ألا يكون أسيرا لمنهج معين فيه لديه القدرة على التكيف مع الظروف والمواقف البيئية.

➤ **المنهجية العلمية في التفكير وحل المشكلات:** استعداد الفرد ورغبته في استخدام الأساليب العلمية الحديثة في العمل، وقدرته في حل المشكلات واتخاذ القرارات الصائبة المبنية على الدراسات العلمية فالشخص المبدع هو الذي يستطيع رؤية المشكلات وتحديد أوجه القصور والنقص في الموقف الواحد من خلال نظريته للمشكلة نظرة غير مألوفة ومختلفة عن المعتاد.

➤ **الإقناع:** استعداد الفرد في اقناع الآخرين والاستفادة من أفكارهم في تعزيز وجهة نظره.

الفرع الثاني: متطلبات الأداء الإبداعي

تتمثل فيما يلي:¹

- **الانتماء والولاء التنظيمي:** يعد الانتماء والولاء من أهم مرتكزات الأداء الإبداعي، حيث أن الفرد الذي يشعر بالانتماء إلى مؤسسته ويحبها يكون أكثر تقانيا في عمله، كما تتوفر لديه دوافع الإبداع بدرجة أكبر مقارنة بغيره.
- **إدراك العلاقات الاجتماعية والاقتصادية بين الموارد المتاحة وتوظيفها:** يتطلب الأداء الإبداعي قدرة العاملين على إدراك العلاقات الاجتماعية والاقتصادية بين الموارد المتاحة، والعمل على توظيفها بشكل فعال بما يساهم في تحسين جودة المنتجات والخدمات التي تقدمها المنظمة.
- **اتباع المنهج العلمي:** يعد اتباع المنهج العلمي من الركائز الأساسية التي تقوم عليها الإدارة المبدعة، إذ يساعد تجنب الأساليب العشوائية ومنهج المحاولة والخطأ، لما لذلك من أثر في تقليل هدر الوقت والجهد والتكاليف.
- **الإيمان بالرأي والرأي الآخر:** يساهم تقبل الرأي والرأي الآخر في خلق بيئة عمل قائمة على المشاركة في اتخاذ القرارات، وهو ما ينعكس إيجاباً على تحسين الأداء وتطوير أساليب العمل الإداري.

الفرع الثالث: مجالات الأداء الإبداعي

- يتجلى الأداء الإبداعي داخل المنظمات في عدة مجالات أساسية، تعكس قدرة العاملين على تقديم أفكار جديدة وتطبيقها بما يحقق التميز والتطور التنظيمي. ومن أبرز هذه المجالات ما يلي:²
1. **صياغة استراتيجيات وخطط للتنمية والتجديد:** يعد الإبداع عنصراً محورياً في بناء الاستراتيجيات الحديثة، حيث يساهم في وضع رؤية مستقبلية مبتكرة تساعد المنظمة على التكيف مع التغيرات البيئية وتحقيق ميزة تنافسية مستدامة، من خلال اعتماد أساليب تخطيط غير تقليدية.
 2. **الإبداع في إدارة التغيير:** تواجه المنظمات تحديات مستمرة تتطلب التكيف السريع، وهنا يظهر دور الأداء الإبداعي في ابتكار طرق فعالة لإدارة التغيير، بما يقلل من مقاومة العاملين ويعزز من تقبلهم للتحويلات التنظيمية.
 3. **تطوير أنظمة وأساليب ووسائل عمل جديدة:** يساهم الأداء الإبداعي في تحسين طرق العمل من خلال إدخال تقنيات حديثة وأساليب تنظيمية مبتكرة، مما يؤدي إلى رفع الكفاءة الإنتاجية ووسائل عمل جديدة.

¹ عوني بوجمعة، إلياس بن ساسي، أثر العوامل التنظيمية على الأداء الإبداعي للعاملين -دراسة حالة عينة من الأطباء بالمستشفيات العمومية في الجنوب الشرقي الجزائري، المجلة الجزائرية للتنمية الاقتصادية، المجلد 6، العدد 2، 2019، ص23.

² عوجة أزهار مراد، الشخصية الاستباقية وانعكاسها في الأداء الإبداعي للعاملين -دراسة استطلاعية لآراء عينة من ملاك التمريض العاملين في مستشفى فرات الأوسط النجف الأشرف، مجلة الإدارة والاقتصاد، المجلد 7، العدد 25، 2018، ص 18.

4. تنمية وإثراء مهارات وقدرات العاملين: لا يقتصر الإبداع على النتائج فقط، بل يشمل أيضا تطور المورد البشري، حيث يسهم في اكتشاف المواهب وتنمية القدرات الإبداعية لدى العاملين من خلال التدريب والتحفيز وخلق بيئة عمل داعمة.

5. ابتكار سلع وخدمات جديدة: يعتبر هذا المجال من أبرز مظاهر الأداء الإبداعي، إذ يساعد على تقديم منتجات وخدمات جديدة تلبي احتياجات السوق المتغيرة وتنفوق توقعات الزبائن، مما يعزز من مكانة المنظمة في السوق.

6. الحد من المشكلات والأزمات المفاجئة: يمكن للأداء الإبداعي أن يلعب دورا وقائيا من خلال التنبؤ بالمشكلات ووضع حلول مبتكرة لها، إضافة إلى إدارة الأزمات بمرونة وكفاءة عند حدوثها.

7. تضيق الفجوة بين الإبداع الفكري والتطبيقي (التقني): يساعد الأداء الإبداعي في تحويل الأفكار النظرية إلى تطبيقات عملية، من خلال دمج المعرفة العلمية بالتكنولوجيا، مما يضمن الاستفادة الفعلية من الابتكار داخل المؤسسة.

وتتكامل هذه المجالات فيما بينها لتشكل منظومة متكاملة تعزز من قدرة المؤسسة على الابتكار والاستجابة لمتطلبات البيئة التنافسية.

المطلب الثالث: العلاقة بين جودة الحياة الوظيفية والأداء الإبداعي

تعد العلاقة بين جودة الحياة الوظيفية والأداء الإبداعي من الموضوعات في إدارة الموارد البشرية، حيث تشير العديد من الدراسات إلى وجود ارتباط إيجابي بينهما. فكلما تحسنت ظروف العمل والبيئة التنظيمية ازدادت قدرة العاملين على الإبداع والابتكار.

الفرع الأول: التأثير المباشر لجودة الحياة الوظيفية على الإبداع

تؤكد الدراسات أن جودة الحياة الوظيفية تمثل بيئة محفزة للإبداع، نظرا لما توفره للعاملين من راحة نفسية واستقرار مهني، وهو ما ينعكس بشكل مباشر على سلوكهم الإبداعي.

وقد أظهرت بعض الدراسات الميدانية في الجزائر وجود أثر إيجابي لجودة الحياة الوظيفية في تنمية السلوك الإبداعي لدى العاملين، حيث تسهم أبعادها المختلفة مثل التدريب والعلاقات الاجتماعية وظروف العمل، في تعزيز التفكير الابتكاري.

كما بينت دراسات أخرى وجود علاقة طردية بين جودة الحياة الوظيفية والأداء الإبداعي الفعال، بحيث يؤدي ارتفاع مستوى جودة الحياة الوظيفية إلى ارتفاع مستوى الإبداع لدى العاملين.¹

¹ صياغ سارة، بوجميل أحمد، تأثير جودة الحياة الوظيفية على السلوك الإبداعي للعاملين-دراسة حالة المعهد الجزائري للبتترول بيومرداس، مجلة دفاتر البحوث العلمية، المجلد 11، العدد 2، 2023، ص 347-369.

الفرع الثاني: دور أبعاد جودة الحياة الوظيفية في دعم الإبداع

تتكون جودة الحياة الوظيفية من عدة أبعاد، ولكل منها تأثير مباشر أو غير مباشر على الإبداع، ومن أهمها:¹

1. **ظروف العمل:** تسهم البيئة المريحة في تقليل التوتر وزيادة التركيز، مما يساعد على توليد أفكار جديدة؛
2. **الأجور والحوافز:** يسهم التحفيز المادي والمعنوي في تشجيع العاملين على تقديم حلول مبتكرة؛
3. **المشاركة في اتخاذ القرار:** تعزز الشعور بالانتماء، مما يدفع العامل إلى الإبداع؛
4. **العلاقات الاجتماعية:** تعد العلاقات الجيدة داخل العمل من أهم العوامل المؤثرة في السلوك الإبداعي.

كما قد يظهر تأثير جودة الحياة الوظيفية بشكل غير مباشر من خلال متغيرات وسيطية، مثل: الرضا الوظيفي، والدافعية للإنجاز، والالتزام التنظيمي، حيث تؤدي جودة الحياة الوظيفية إلى رفع مستوى رضا العاملين وتحفيزهم، مما ينعكس بدوره على مستوى الإبداع. وقد بينت الدراسات أن بيئة العمل الداعمة والتوازن بين الحياة المهنية والشخصية يساهمان في تعزيز التحفيز والإبداع لدى العاملين.

الفرع الثالث: التفسير النظري للعلاقة

يمكن تفسير العلاقة بين جودة الحياة الوظيفية والأداء الإبداعي من خلال عدة نظريات، من أبرزها:²

1. **نظرية الحاجات (ماسلو):** حيث يؤدي إشباع حاجات الأمان والاستقرار إلى انتقال الفرد نحو تحقيق ذاته من خلال الإبداع؛
2. **نظرية التحفيز:** تفترض أن البيئة المحفزة تشجع العاملين على الابتكار وتحسين الأداء؛
3. **نظرية التبادل الاجتماعي:** تشير إلى أنه كلما وفرت المؤسسة بيئة عمل جيدة، بادر العاملون إلى رد ذلك من خلال الإبداع والتميز في الأداء.

يتضح مما سبق أن جودة الحياة الوظيفية تمثل عاملاً حاسماً في تعزيز الأداء الإبداعي لدى العاملين، سواء بشكل مباشر من خلال توفير بيئة عمل محفزة، أو بشكل غير مباشر عبر رفع مستويات الرضا الوظيفي والدافعية. وعليه فإن اهتمام المنظمات بتحسين جودة الحياة الوظيفية يعد مدخلاً أساسياً لتحقيق التميز والإبداع التنظيمي.

¹ بن أحمد لخضر، قزميطي وردة، جودة الحياة الوظيفية وأثرها في تنمية السلوك الإبداعي لدى الموارد البشرية باتصالات الجزائر بالجلفة، مجلة دراسات وأبحاث، المجلد 13، العدد 1، 2021، ص 431-443.

² السيد رضا، محمد سليمان، علاقة ضغوط العمل التنظيمية وجودة الحياة الوظيفية بالأداء الإبداعي الفعال ودوافع وحاجات العاملين نحو الشركة لدى عينة من الموظفين ببعض الشركات الخاصة، المجلة العلمية للدراسات البيئية والتجارية، المجلد 14، العدد 2، 2023، ص 169.

المبحث الثالث: الدراسات السابقة وعلاقتها بالدراسة الحالية

تعتبر الدراسات السابقة الركيزة الأساسية التي يستند إليها الباحث في بناء خلفيته المعرفية وتحديد الفجوات العلمية التي يسعى لسدها فالباحث العلمي هو مسيرة تراكمية تستفيد فيها كل دراسة مما حققته تلك الدراسات التي سبقتها ولأن جودة الحياة الوظيفية هي البيئة الأساسية التي تحفز طاقات الموظفين فإن فهم أثرها على الأداء الإبداعي يتطلب مراجعة ما توصل إليه الباحثون سابقا في هذا المجال ولهذا سنعرض بعض الدراسات السابقة والتي لها علاقة بالموضوع ومقارنتها مع الدراسة الحالية.

المطلب الأول: أهم الدراسات السابقة

الفرع الأول: الدراسات الوطنية

1. دراسة صياغ سارة وبوجميل أحمد (2023)

"تأثير جودة الحياة الوظيفية على السلوك الإبداعي للعاملين-دراسة حالة المعهد الجزائري للبترول ببومرداس"

هدفت هذه الدراسة إلى تحديد مدى تأثير جودة الحياة الوظيفية على السلوك الإبداعي للموظفين بالمعهد الجزائري للبترول ببومرداس، مع التركيز على أبعاد جودة الحياة الوظيفية المختلفة مثل الأجور والتعويضات، التدريب، الاستقرار الوظيفي، العلاقات الاجتماعية، ظروف العمل، ونمط الإشراف.

اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي، واستخدمت الاستبيان كأداة رئيسية لجمع البيانات من عينة عشوائية مكونة من 47 عاملا، وتم تحليل البيانات باستخدام برنامج SPSS.

وأظهرت النتائج أن مستوى جودة الحياة الوظيفية في المعهد كان متوسطا، حيث تباينت مستويات أبعادها، فالأجور والتعويضات، التدريب، والأمن والاستقرار الوظيفي كانت بمستوى متوسط، بينما العلاقات الاجتماعية، ظروف العمل، ونمط الإشراف كانت بمستوى مرتفع. أما مستوى السلوك الإبداعي للعاملين فكان مرتفعا، غير أن تأثير جودة الحياة الوظيفية على السلوك الإبداعي كان ضعيفا، واقتصرت أهميته على بعد العلاقات الاجتماعية. وأشارت الدراسة إلى أن تعزيز البعد الاجتماعي بين الموظفين يمكن أن يزيد من تأثير جودة الحياة الوظيفية على السلوك الإبداعي.

2. دراسة بلواضح إسلام (2023)

"أثر جودة الحياة الوظيفية على الأداء الوظيفي: دراسة حالة بالمؤسسة الاستشفائية بشير رزيق بوسعادة"،
مذكرة ماجستير، تخصص علوم التسيير، جامعة محمد بوضياف - المسيلة.

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على مدى تأثير أبعاد جودة الحياة الوظيفية (ظروف العمل، الأجور، المكافآت، المشاركة في اتخاذ القرارات، والاستقرار الوظيفي) على مستوى الأداء الوظيفي للعاملين بالمؤسسة الاستشفائية. اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، واستخدمت الاستبيان كأداة رئيسية لجمع البيانات.

وأهم ما تم التوصل إليه هو وجود علاقة ارتباطية طردية وقوية بين أبعاد جودة الحياة الوظيفية والأداء الوظيفي، حيث تبين أن الاستقرار الوظيفي وظروف العمل المادية هما الأكثر تأثيراً على معنويات الموظفين، كما كشفت النتائج أن تدني مستوى الأجور أو غياب المكافآت العادلة يؤدي مباشرة إلى انخفاض مستوى الرضا، مما ينعكس سلباً على جودة الخدمات الصحية المقدمة.

3. دراسة لبعياضي وائل (2023)

"أثر جودة الحياة الوظيفية على الأداء المتميز للعاملين" مذكرة ماستر، تخصص علوم التسيير، جامعة محمد البشير الإبراهيمي - برج بوعرييج.

هدفت الدراسة إلى قياس أثر جودة الحياة الوظيفية بأبعادها (بيئة العمل، الحوافز، التمكين، الاستقرار، والعلاقات الاجتماعية) على الأداء المتميز في منظمات الأعمال. اعتمدت الدراسة المنهج الوصفي، وشملت عينة مكونة من 30 موظفاً، حيث تم الاعتماد على الاستبيان لجمع المعطيات ومعالجتها إحصائياً باستخدام برنامج SPSS.

وأهم ما تم التوصل إليه هو أن جودة الحياة الوظيفية تفسر جزءاً كبيراً من التباين في الأداء المتميز؛ حيث إن الموظف الذي يشعر بالتمكين والتقدير يميل لتقديم أداء يتجاوز المهام التقليدية. كما أثبتت التحليلات أن العلاقات الاجتماعية داخل بيئة العمل تعمل كمتغير وسيط يعزز من الولاء التنظيمي والتميز المهني داخل المؤسسة.

4. دراسة آمال يوب وراضية يوسف (2021)

"جودة الحياة الوظيفية وأثرها في تنمية المهارات الإبداعية للعاملين: دراسة حالة بمؤسسة عمر بن عمر للمصبرات الغذائية - قالمة"، مذكرة ماستر.

هدفت الدراسة إلى استكشاف العلاقة بين جودة الحياة الوظيفية وتنمية المهارات الإبداعية لدى العاملين. اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي باستخدام أداة الاستبيان لجمع البيانات من الميدان.

وأهم ما تم التوصل إليه هو وجود أثر ذو دلالة إحصائية لجودة الحياة الوظيفية في تنمية القدرات الإبداعية (الأصالة، الطلاقة، والمرونة). وأوضحت النتائج أن نظام الأجور والحوافز العادل يلعب دوراً جوهرياً في تحرير الطاقات الإبداعية للعاملين، مما يجعلهم أكثر قدرة على تقديم مقترحات لتطوير خطوط الإنتاج وتقليل الهدر في المؤسسة محل الدراسة.

الفرع الثاني: الدراسات العربية

1. دراسة بسام فتحي الدبابات (2017)

"أثر أبعاد المناخ التنظيمي في تعزيز السلوك الإبداعي للعاملين: دراسة تطبيقية في شركة صناعة الأدوية الأردنية".

هدفت الدراسة إلى التعرف على مدى تأثير أبعاد المناخ التنظيمي (القيادة، الاتصال، الحوافز، الهيكل التنظيمي، والمشاركة في اتخاذ القرار) على السلوك الإبداعي. استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي، واعتمد على الاستبيان كأداة لجمع البيانات من عينة الدراسة.

وأهم ما تم التوصل إليه أن نمط القيادة الداعم ووضوح قنوات الاتصال هما المحركان الأساسيان للسلوك الإبداعي. وبينت الدراسة أن المناخ التنظيمي الذي يتسم بالشفافية يقلل من مقاومة التغيير ويزيد من رغبة الموظفين في تجربة أساليب عمل جديدة، كما وجد أن الهياكل التنظيمية المرنة تساهم في سرعة انتقال الأفكار الإبداعية للإدارة العليا.

2. دراسة هدى صالح الشميسي (2022)

"جودة حياة العمل وعلاقتها بالاستغراق الوظيفي والسلوك الإبداعي لدى أعضاء هيئة التدريس"، جامعة أم القرى - السعودية، منشورة في مجلة كلية التربية.

هدفت الدراسة إلى بحث العلاقة بين جودة حياة العمل وكل من الاستغراق الوظيفي والسلوك الإبداعي، مع الكشف عن الفروق تبعاً لمتغير الجنس. طبقت الدراسة على عينة مكونة من 96 عضواً من أعضاء هيئة التدريس.

وأهم ما تم التوصل إليه هو وجود "تكامل وظيفي"، حيث إن أعضاء هيئة التدريس الذين يتمتعون بجودة حياة عمل مرتفعة يظهرون مستويات عالية من الاستغراق الوظيفي، وهو ما يقود بالضرورة إلى سلوك إبداعي في التدريس. كما أظهرت النتائج عدم وجود فروق جوهريّة تعزى لمتغير الجنس، مما يعني أن تأثير البيئة الوظيفية موحد على كلا الجنسين في الوسط الأكاديمي.

3. دراسة أحمد كرم النجار وإبراهيم السيد رمضان (2019)

"أثر جودة الحياة الوظيفية على السلوك الإبداعي لدى العاملين في قطاع الفنادق: دراسة تطبيقية على فنادق مدينة شرم الشيخ" مصر.

هدفت الدراسة إلى قياس أثر أبعاد جودة الحياة الوظيفية على السلوك الإبداعي للعاملين في القطاع الفندقي. اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي واستخدام الاستبيان كأداة لجمع البيانات.

وأهم ما تم التوصل إليه هو أن تحسين ظروف العمل المادية والعدالة التنظيمية يؤدي لزيادة ميل العاملين لتقديم خدمات فندقية غير تقليدية. وبينت النتائج أن الدعم الإداري المتواصل يعمل كمحفز نفسي يقلل من الاحتراق الوظيفي ويزيد من السلوك الإبداعي في التعامل مع المشكلات الطارئة التي تواجه النزلاء في بيئة العمل الفندقي.

الفرع الثالث: دراسات أجنبية

1. دراسة Mohammad Rafiqul Islam Rubel,"David Min Huat Kee, and Nurul Izzati Rimi (2023):

"Quality of Work Life and Employee Work Outcomes: A Hierarchical Model with Mediation Analysis" نشرت في International Journal of Business and Society.

هدفت هذه الدراسة إلى تحليل أثر جودة الحياة الوظيفية على مخرجات العمل لدى العاملين، مع التركيز على الأداء الوظيفي والسلوكيات المرتبطة به، بما في ذلك الأداء الإبداعي، بالإضافة إلى اختبار الدور الوسيط للرضا الوظيفي. وقد أجريت هذه الدراسة في قطاع الصناعات في بنغلاديش.

اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، حيث استخدم الاستبيان كأداة رئيسية لجمع البيانات، وتم اختيار عينة عشوائية مكونة من 365 موظفًا. كما جرى تحليل البيانات باستخدام البرنامج الإحصائي SPSS، إلى جانب نماذج الانحدار لتحليل العلاقات بين المتغيرات.

وتوصلت الدراسة إلى وجود علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين جودة الحياة الوظيفية والأداء الوظيفي، حيث تسهم بيئة العمل الجيدة في تعزيز مستوى رضا العاملين، مما ينعكس إيجاباً على أدائهم، بما في ذلك الأداء الإبداعي. كما أظهرت النتائج أن الرضا الوظيفي يؤدي دوراً وسيطاً مهماً في تعزيز هذه العلاقة.

وأوصت الدراسة بضرورة اهتمام المؤسسات بتحسين جودة الحياة الوظيفية، من خلال توفير بيئة عمل محفزة، وتعزيز العلاقات الإنسانية داخل العمل، وتقديم الحوافز المادية والمعنوية، لما لذلك من أثر مباشر وغير مباشر في تحسين الأداء الإبداعي للعاملين.

2. دراسة Elamin, Abdallah M., Aldabbas, Hazem, Ahmed, Ahmed Zain Elabdin, & Abdullah, Abdulaziz N. (2024)

“Employee Engagement and Innovative Work Behavior: The Mediating Role of Knowledge-Sharing Behavior in the United Arab Emirates (UAE) Service Context ,”

نشرت في Administrative Sciences (MDPI).

هدفت هذه الدراسة إلى تحليل أثر الارتباط بالعمل (Employee Engagement) على السلوك الابتكاري لدى الموظفين (Innovative Work Behavior)، مع التركيز على الدور الوسيط لسلوك مشاركة المعرفة (Knowledge-Sharing Behavior) في تعزيز العلاقة بين الارتباط بالعمل والسلوك الابتكاري. وقد أجريت الدراسة في قطاع الخدمات بدولة الإمارات العربية المتحدة.

اتبعت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، حيث تم استخدام استبيان لجمع البيانات من 193 موظفاً. كما جرى تحليل البيانات باستخدام نماذج الانحدار الهرمي (Hierarchical Regression) لاختبار الأثر المباشر والوسيط للمتغيرات.

وأظهرت النتائج وجود علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين مستوى ارتباط الموظف بعمله والسلوك الابتكاري، حيث تبين أن زيادة الارتباط بالعمل تعزز سلوكيات الابتكار لدى الموظفين. كما بينت الدراسة أن سلوك مشاركة المعرفة يلعب دوراً وسيطاً مهماً في تعزيز تأثير الارتباط بالعمل على السلوك الابتكاري، أي أن الموظفين الأكثر ارتباطاً يميلون إلى مشاركة المعرفة بشكل أكبر، مما يزيد من قدرتهم على الابتكار.

وأوصت الدراسة بضرورة اهتمام المؤسسات بتطوير سياسات وبرامج تشجع الارتباط المهني ومشاركة المعرفة بين الموظفين، بما يساهم في تعزيز الابتكار وتحسين الأداء الإبداعي في مكان العمل.

المطلب الثاني: علاقة الدراسة الحالية بالدراسات السابقة

تعد الدراسات السابقة من الركائز الأساسية لأي بحث علمي، حيث تمكن الباحث من فهم الخلفية المعرفية لموضوع الدراسة وتحديد الفجوات البحثية التي يمكن معالجتها. وقد كشفت مراجعة الدراسات الوطنية والعربية أن هناك أوجه تشابه واختلاف واستفادة واضحة مع الدراسة الحالية.

الفرع الأول: أوجه التشابه

تظهر أوجه التشابه بين الدراسات السابقة والدراسة الحالية في عدة نقاط أساسية:

➤ **التركيز على جودة الحياة الوظيفية كمتغير أساسي:** جميع الدراسات السابقة ركزت على جودة الحياة الوظيفية، مع تناول أبعادها الرئيسية مثل ظروف العمل، الأجور والحوافز، المشاركة في اتخاذ القرار، والاستقرار الوظيفي.

وهذا هو نفس المحور الذي تتناوله الدراسة الحالية، مع إضافة التركيز على الأداء الإبداعي للعاملين في منظمات الأعمال.

➤ **العلاقة الإيجابية بين جودة الحياة الوظيفية والأداء الوظيفي:** أشارت الدراسات السابقة إلى أن تحسين جودة الحياة الوظيفية يؤدي إلى ارتفاع مستوى الأداء والسلوك الوظيفي والإبداعي، وهو ما تسعى الدراسة الحالية إلى تأكيده ضمن بيئة منظمات الأعمال.

➤ **استخدام أدوات البحث نفسها:** اتفقت الدراسات السابقة مع الدراسة الحالية في الاعتماد على الاستبيانات كأداة أساسية لجمع البيانات، ما يعكس قابلية التعميم والمصدقية في القياس.

باختصار، تتفق الدراسات السابقة والدراسة الحالية في تحديد المتغير المستقل (جودة الحياة الوظيفية) والمتغير التابع (الأداء الإبداعي)، وفي الأهمية العلمية لترابطهما.

الفرع الثاني: أوجه الاختلاف

رغم أوجه التشابه، هناك فروق واضحة تعكس خصوصية الدراسة الحالية وفراستها:

➤ **المجال التطبيقي:** ركزت الدراسات السابقة غالباً على المؤسسات الصحية، التعليمية، الجامعات، والفنادق، بينما تركز الدراسة الحالية على مؤسسة اقتصادية ذات طابع خدمي وصناعي، مما يوفر سياقاً تطبيقياً جديداً وأكثر اتساعاً.

➤ **متغير الأداء الإبداعي:** تناولت الدراسات السابقة الأداء الوظيفي التقليدي، أو الأداء المتميز بشكل عام، والسلوك الإبداعي بشكل عام، بينما تهتم الدراسة الحالية بالتركيز على الأداء الإبداعي للعاملين بشكل محدد وواضح، ما يعكس دقة أكبر في قياس النتائج.

➤ **أبعاد جودة الحياة الوظيفية:** اقتصرَت الدراسات السابقة غالباً على أبعاد محدودة مثل ظروف العمل، الأجور والمكافآت، بينما تغطي الدراسة الحالية جميع الأبعاد الأساسية لجودة الحياة الوظيفية بشكل متكامل، بما يتيح فهماً أشمل لتأثيرها على الأداء الإبداعي.

الفرع الثالث: مجال الاستفادة للدراسة الحالية

استفادت الدراسة الحالية من الدراسات السابقة في عدة محاور أساسية:

1. **تحديد المتغيرات الأساسية:** ساعدت الدراسات السابقة في تحديد المتغيرات الرئيسية للدراسة، وخاصة أبعاد جودة الحياة الوظيفية والعلاقة المتوقعة مع الأداء الإبداعي.

2. **المنهجية والأدوات البحثية:** اعتمدت الدراسة الحالية على المنهجيات السابقة، مثل الاستبيانات، التحليل الإحصائي، واختبارات الصدق والثبات، مما يضمن موثوقية النتائج ويعزز مصداقية الدراسة.
 3. **تحديد الأبعاد الأكثر تأثيراً:** أظهرت الدراسات السابقة بعض الأبعاد التي لها تأثير قوي على الأداء والسلوك الوظيفي، مما ساعد الدراسة الحالية في تركيز تحليلها على العوامل الأكثر تأثيراً.
 4. **تطوير الإطار النظري:** وفرت الدراسات السابقة قاعدة معرفية قوية لبناء الإطار النظري للدراسة الحالية، مع دعم العلاقة بين جودة الحياة الوظيفية والأداء الإبداعي، ما أتاح للباحث صياغة فرضيات واضحة ومتناسكة.
 5. **سد الفجوة البحثية:** بفضل الاطلاع على الدراسات السابقة، تمكنت الدراسة الحالية من معالجة الفجوات البحثية، مثل التركيز على الأداء الإبداعي في بيئة منظمات الأعمال، وتغطية جميع أبعاد جودة الحياة الوظيفية بشكل متكامل، وهو ما يجعل الدراسة أكثر أصالة وأهمية علمية.
- وعليه، فإن الاستفادة من الدراسات السابقة شملت الجوانب النظرية والمنهجية والتطبيقية، مما ساهم في تعزيز دقة الدراسة الحالية ومصداقيتها، ومنحها أساساً علمياً متيناً يدعم نتائجها.

خلاصة

تم في هذا الفصل عرض الإطار النظري لموضوع الدراسة بشكل شامل حيث خصص المبحث الأول لتناول مفهوم جودة الحياة الوظيفية وأبعادها المختلفة، مع إبراز دورها في توفير بيئة عمل محفزة تساهم في إشباع الحاجات المادية والمعنوية للعاملين. أما المبحث الثاني فقد عالج أساسيات الأداء الإبداعي ومتطلباته، مع تسليط الضوء على العلاقة القائمة بين تحسين ظروف العمل وتعزيز قدرة المورد البشري على الابتكار وتوليد الأفكار الجديدة. وفي المبحث الثالث، تم استعراض أبرز الدراسات السابقة على مستوى وطني وعربي، وأجنبي مع إجراء قراءة تحليلية لها وربطها بموضوع الدراسة الحالية، مما ساهم في تحديد الفجوة البحثية التي سيتم معالجتها في الجانب الميداني من الفصل الثاني.

الفصل الثاني:

الدراسة الميدانية

تمهيد

بعد أن تم التطرق في الفصل السابق إلى الأدبيات النظرية والدراسات السابقة والعلاقة بين متغيرات الدراسة والتي تمحورت حول جودة الحياة الوظيفية والأداء الإبداعي للعاملين، يأتي هذا الفصل ليتناول بالتحليل الدراسة الميدانية التي تمت على مستوى المؤسسة المينائية بسكيكدة، وهو بمثابة الإسقاط الميداني لما تناوله الفصل السابق، وذلك بهدف الإجابة على إشكالية الدراسة واختبار فرضياتها، بالإضافة إلى تفسير النتائج التي تم التوصل إليها وتقديم جملة من الاقتراحات، ولهذا جاء هذا الفصل متضمناً ثلاث مباحث عناوينهم كالتالي:

المبحث الأول: نشأة وتطور المؤسسة محل الدراسة.

المبحث الثاني: الطريقة والأدوات المستخدمة في الدراسة.

المبحث الثالث: عرض وتحليل نتائج الدراسة.

المبحث الأول: نشأة وتطور المؤسسة محل الدراسة

من خلال هذا المبحث سيتم التطرق إلى الطريقة والأدوات المستخدمة التي تم اعتمادها من أجل الوصول إلى الأهداف.

المطلب الأول: الطريقة المتبعة في الدراسة

الفرع الأول: تقديم المؤسسة محل الدراسة

يتناول هذا المطلب التعريف بالمؤسسة محل الدراسة، وكذا تحديد مجتمع وعينة الدراسة، بالإضافة إلى تحديد متغيرات الدراسة.

1. التعريف بالمؤسسة المينائية بسكيدة

إن قطاع النقل البحري والموانئ يعد من أبرز الدعامات الاقتصادية في الجزائر، وقد شهدت المؤسسة المينائية لولاية سكيكدة تطوراً هيكلياً هاماً منذ إنشائها، حيث تتربع اليوم على مساحة قدرها 30 كلم، وتضم أهم الموانئ الحيوية مثل ميناء سطورة وميناء القل وميناء المرسى، بالإضافة إلى الميناء المزدوج والميناء الجديد المختص في المحروقات.

المؤسسة المينائية بسكيدة (EPS): هي مؤسسة عمومية اقتصادية ذات أسهم مسيرة عن طريق قوانين ونظم متعلقة بالاستقلالية، أنشأت بموجب قرار رقم (254/82) بتاريخ 14 أوت 1982 ضمن برنامج إعادة هيكلة المؤسسات. وفي تاريخ 31 مارس 1989 تحصلت المؤسسة على استقلاليتها، حيث تحولت إلى شركة مساهمة برأس مال قدره 9.000.000.000 دج، وهي فرع من مجموعة (Sogeporth) التي تمتلك جميع الأسهم. المؤسسة حاصلة على شهادات الجودة العالمية (ISO 9001 V 2008) للخدمات، و(ISO 14001) للبيئة، و(ISO 18007) للأمن والوقاية.

الفروع والمساهمات: تحتوي المؤسسة على فروع وشركات ذات أسهم تساهم فيها بنسب مختلفة، ومن بين هذه الفروع:

- مؤسسة تسيير موانئ الصيد (EGPP): بحصة 100%.
- سكيكدة خدمة الحاويات (SCS): بحصة 52.35%.
- شركة الاستثمار الفندقية: بحصة 6.23%.
- الشركة الوطنية للملاحة: بحصة 8.69%.
- شركة النقل وعمليات الرفع: بحصة 20%.

يُعدّ وجود هيكل تنظيمي واضح داخل أي مؤسسة من الأسس الضرورية التي تساهم في تحقيق الأهداف المسطرة، إذ يعتمد على توزيع المهام وتحديد المسؤوليات بما يضمن السير الحسن للعمل. وتضم المؤسسة المينائية بسكيكدة ثمانى مديريات تعمل تحت التوجيه والإشراف المباشر للمديرية العامة.

```
graph TD; A[المديرية العامة] --- B[مسؤول النوعية]; A --- C[الأمانة العامة]; A --- D[مساعد المدير العام]; A --- E[الأمن الداخلي للمؤسسة]; A --- F[مصلحة الصحة والتأمين]; A --- G[المراقبة]; A --- H[مدير مساعد مكلف بالأشغال]; A --- I[مديرية أشغال الشحن والتفريغ]; A --- J[مديرية أشغال الشحن والتفريغ]; A --- K[مديرية السحب البحري]; A --- L[مديرية الصيانة]; A --- M[مديرية الأشغال]; A --- N[مديرية أشغال الشحن والتفريغ]; A --- O[مديرية أشغال الشحن والتفريغ]; A --- P[مديرية أشغال الشحن والتفريغ]; A --- Q[مديرية أشغال الشحن والتفريغ];
```

The organizational chart is structured as follows:

- المديرية العامة** (General Administration)
 - مسؤول النوعية** (Quality Officer)
 - الأمانة العامة** (General Secretariat)
 - مساعد المدير العام** (Deputy General Manager)
 - الأمن الداخلي للمؤسسة** (Internal Security of the Institution)
 - مصلحة الصحة والتأمين** (Health and Insurance Directorate)
 - المراقبة** (Monitoring)
 - مدير مساعد مكلف بالأشغال** (Deputy Manager in Charge of Operations)
 - مديرية أشغال الشحن والتفريغ** (Loading and Unloading Directorate)
 - مديرية أشغال الشحن والتفريغ** (Loading and Unloading Directorate)
 - مديرية السحب البحري** (Maritime Suction Directorate)
 - مديرية الصيانة** (Maintenance Directorate)
 - مديرية الأشغال** (Operations Directorate)
 - مديرية أشغال الشحن والتفريغ** (Loading and Unloading Directorate)
 - مديرية أشغال الشحن والتفريغ** (Loading and Unloading Directorate)
 - مديرية أشغال الشحن والتفريغ** (Loading and Unloading Directorate)
 - مديرية أشغال الشحن والتفريغ** (Loading and Unloading Directorate)

{ 35 }

▽ مكونات الهيكل التنظيمي:

- المديرية العامة
- الأمانة العامة
- الأمن الداخلي للمؤسسة
- المراقبة
- مسؤول النوعية
- مساعد المدير العام
- مصلحة الصحة والتأمين
- المديریات التابعة لمدير مساعد مكلف بالأشغال:
- مديرية أشغال الشحن والتفريغ
- مديرية السحب البحري
- مديرية الصيانة
- مديرية الأشغال
- المديریات التابعة لمدير مساعد مكلف بالإدارة:
- مديرية قيادة الميناء
- مديرية الدراسات
- مديرية الإدارة العامة والموارد
- مديرية المالية والمحاسبة

المصدر: قسم المديرية العامة للميناء بسكيكدة.

3. شرح الهيكل التنظيمي للمؤسسة المينائية بسكيكدة:

تعتمد المؤسسة المينائية بسكيكدة، مثلها مثل باقي المؤسسات الاقتصادية العمومية، على هيكل تنظيمي يهدف إلى توزيع المهام والمسؤوليات بين مختلف المديریات، مع ضمان التنسيق والمتابعة والإشراف فيما بينها، ويتضح ذلك من خلال ما يلي:

- أ. **المديرية العامة:** تُعتبر المديرية العامة الركيزة الأساسية للميناء، حيث تتولى مهام التسيير، والتوجيه، والتنسيق، بالإضافة إلى متابعة مختلف نشاطات المؤسسة عبر المديريات التابعة لها، وتتكون من:
 - **الأمانة العامة:** تتكفل بالبريد الوارد والصادر، إضافة إلى تنظيم المواعيد.
 - **الأمن الداخلي للمؤسسة:** مسؤول عن توفير الأمن داخل مختلف المصالح.
 - **المراقبة:** تعمل على الرقابة والتأكد من تطبيق نظام إدارة الجودة.
 - **مسؤول النوعية:** يسهر على متابعة تطبيق نظام الجودة ويرتبط مباشرة بالإدارة العامة.
 - **مساعد المدير العام:** ينوب عن المدير في حال غيابه.
 - **مصلحة الصحة والتأمين:** تهتم بنظافة محيط العمل، إضافة إلى ضمان الأمن والسلامة المهنية.
 - **مدير عام مساعد مكلف بالإدارة:** يتولى التنسيق والإشراف على أنشطة القيادة، والإدارة العامة، والمالية، والمحاسبة، والدراسات، والتسويق والاتصال.
 - **مدير عام مساعد مكلف بالأشغال:** يشرف على أنشطة الاستغلال، والشحن والتفريغ، والصيانة، والأشغال، والسحب.
- ب. **مديرية الأشغال والشحن والتفريغ (DEMA):** تتكفل بجميع عمليات النقل والتفريغ، كما تعمل تحت تصرف الزبائن من خلال توفير الإمكانيات المادية وتسيير المجال العمومي، إضافة إلى متابعة حركة السلع وتقديم المعلومات الإحصائية.
- ج. **مديرية سحب البواخر (DR):** تتولى مهمة مساعدة السفن أثناء عمليات الدخول إلى الميناء والخروج منه.
- د. **مديرية الصيانة (DM):** تتمثل مهامها في تأمين وصيانة وحفظ مختلف معدات المؤسسة، إلى جانب تسيير المخزن.
- هـ. **مديرية الأشغال (DT):** تتكفل بحفظ الأملاك ومتابعة سير الأشغال.
- و. **مديرية قيادة الميناء (DC):** تُعد القوة الأساسية للمؤسسة المينائية بسكيدة، إذ تسهر على متابعة جميع الأنشطة والعمليات البحرية، بما في ذلك القيادة والإرساء.
- ز. **مديرية الدراسات والتسويق والاتصال (DEMC):** تعمل على تطوير وسائل الإعلام الخاصة بالمؤسسة، كما تتابع تطبيق البرامج، وتشرف على مراقبة التسيير والتسويق والاتصال والمعلوماتية.
- ح. **مديرية الإدارة العامة (DAG):** تتكفل بتسيير المستخدمين والشؤون القانونية، كما تتابع تنفيذ برامج التكوين المهني وإعادة التأهيل.
- ط. **مديرية المحاسبة المالية:** تسهر على متابعة التسيير المالي والمحاسبي للمؤسسة، مع العمل على تحقيق التوازن المالي.

الفرع الثاني: مجتمع وعينة الدراسة

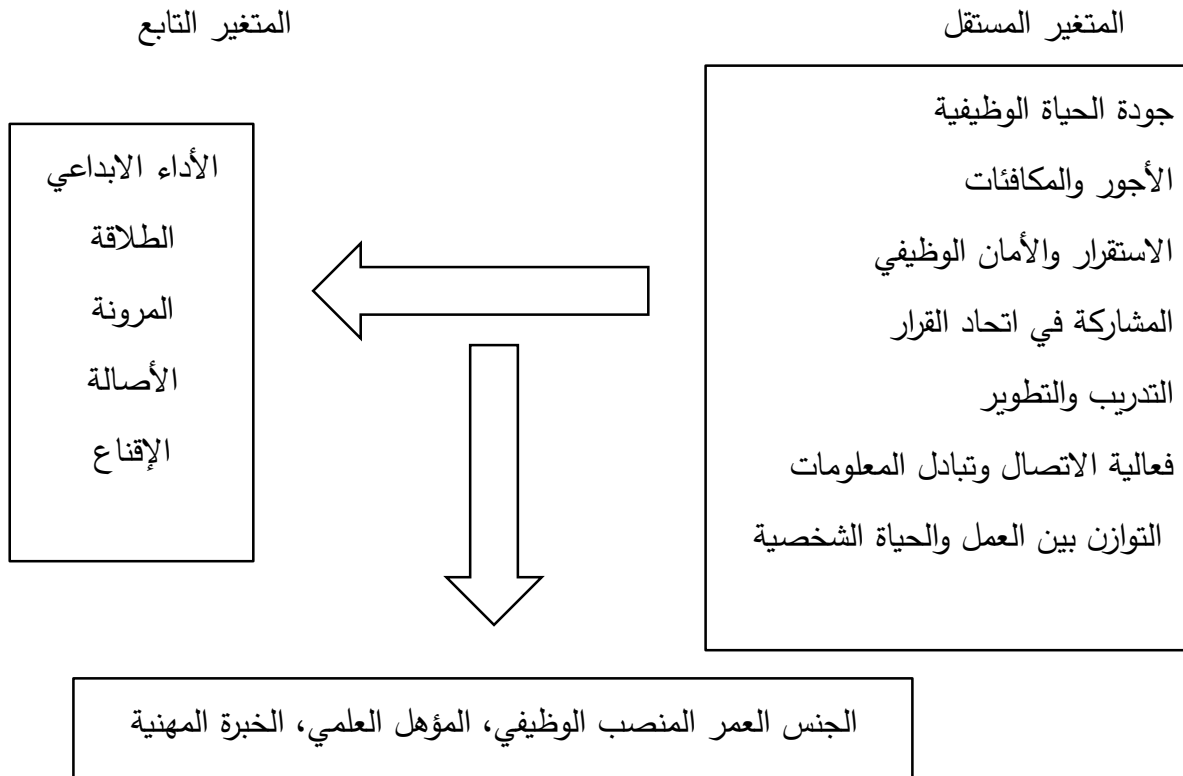
يتمثل مجتمع الدراسة في الموظفين العاملين بالمؤسسة المينائية بسكيدة، إلا أنه ونظرًا لارتباط موضوع الدراسة بالجوانب الإدارية وتسيير الموارد البشرية، تم حصر المجتمع المستهدف في الموظفين العاملين بمصلحة الإدارة والموارد البشرية، حيث بلغ عددهم (126) موظفًا.

ونظرًا لصعوبة دراسة جميع أفراد المجتمع المستهدف، تم الاعتماد على أسلوب العينة العشوائية البسيطة، حيث تم توزيع (70) استبانة على أفراد العينة، وهو ما يمثل نسبة (55%) من إجمالي المجتمع المستهدف، وذلك بهدف الحصول على بيانات تعكس آراء وتوجهات الموظفين محل الدراسة.

الفرع الثالث: متغيرات الدراسة

لمعالجة مشكلة الدراسة وتحقيق أهدافها، تم بناء نموذج افتراضي لها يتضمن متغيرًا مستقلًا يتمثل في جودة الحياة الوظيفية بأبعاده (الأجور والمكافآت، الاستقرار الوظيفي، المشاركة في اتخاذ القرارات، التدريب والتطوير، فعالية الاتصال، والتوازن بين العمل والحياة الشخصية)، ومتغيرًا تابعًا يتمثل في الأداء الإبداعي بأبعاده (الطلاقة، المرونة، الأصالة، الإقناع)، بالإضافة إلى المتغيرات الديموغرافية، وهذا ما يبينه الشكل الموالي:

الشكل رقم (02): مخطط الدراسة الافتراضي



المصدر: من إعداد الطالبة بالاستناد إلى الدراسات السابقة

المبحث الثاني: الأدوات المستخدمة في الدراسة الميدانية

المطلب الأول: أدوات جمع البيانات

للحصول على البيانات الكافية وبالنوعية الجيدة تم الاعتماد على الاستبيان كأداة أساسية في جمعها، ونقصد هنا بالاستبيان مجموعة من الأسئلة المتنوعة والتي ترتبط ببعضها البعض بشكل يحقق الهدف الذي يسعى إليه الباحث من خلال المشكلة التي يطرحها بحثه، ويرسل الاستبيان بالبريد أو بأي طريقة أخرى إلى مجموعة من الأفراد أو المؤسسات التي اختارها الباحث لبحثه لكي يتم تعبئتها ثم إعادتها للباحث، ويكون عدد الأسئلة التي يحتوي عليها الاستبيان كافية وواضحة لتحقيق هدف البحث¹، حيث تم إعداد الاستبيان يضم 38 عبارة بالاعتماد على الأدبيات النظرية والدراسات السابقة ذات الصلة، وتم تحكيمها من طرف أساتذة في الاختصاص وبعد الموافقة عليها تم وضع الاستبيان في شكله النهائي بما يتلاءم مع الدراسة، كما تم الاعتماد على الملاحظة كأداة مساعدة لجمع البيانات الميدانية ودعم وتفسير نتائج الاستبيان من خلال متابعة بعض الظواهر المرتبطة بموضوع الدراسة.

وقد تم تقسيم الاستبيان إلى قسمين كالتالي:

• **القسم الأول:** ويتضمن هذا القسم البيانات الشخصية لـ (الجنس، العمر، المنصب الوظيفي، المؤهل العلمي، الخبرة المهنية).

• **القسم الثاني:** ويتناول هذا القسم محاور الدراسة حيث يتضمن محورين رئيسيين كما يلي:

• **المحور الأول:** يتضمن هذا المحور المتغير المستقل وهو جودة الحياة الوظيفية بأبعاده الستة (بعد الأجور والمكافآت، بعد الاستقرار والأمان الوظيفي، بعد المشاركة في اتخاذ القرار، بعد التدريب وتطوير المهارات، بعد فعالية الاتصال وتبادل المعلومات، بعد التوازن بين العمل والحياة الشخصية).

وقد شملت هذه الأبعاد 22 عبارة موزعة في الجدول كما يلي:

¹ محمد عبيدات، محمد ابونصار، منهجية البحث العلمي، ط2، دار وائل لطباعة ونشر، الأردن، 2008، ص63.

الجدول رقم (01): العبارات تقيس أبعاد جودة الحياة الوظيفية

البيان	رقم العبارة
الأجور والمكافآت	4 - 1
الاستقرار والأمان الوظيفي	7 - 5
المشاركة في اتخاذ القرار	12 - 8
التدريب وتطوير المهارات	15 - 13
فعالية الاتصال وتبادل المعلومات	19 - 16
التوازن بين العمل والحياة الشخصية	22 - 20

المصدر: من إعداد الطالبة وفقاً لمعطيات الدراسة

- **المحور الثاني:** ويتضمن هذا المحور المتغير التابع وهو الأداء الإبداعي ويضم 16 عبارة والجدول التالي يبين العبارات التي تقيس مستوى قدرات الموظفين على التطوير وحل المشكلات بطريقة مبتكرة ومدى تشجيع المؤسسة محل الدراسة للأفكار الإبداعية.

الجدول رقم (02): العبارات التي تقيس الأداء الإبداعي

البيان	رقم العبارة
الأداء الإبداعي	38 - 23

المصدر: من إعداد الطالبة وفقاً لمعطيات الدراسة

وقد تم وضع هذه العبارات وفقاً لسلم ليكارت الخماسي ودرجاته على الشكل التالي:

الجدول رقم (03): مقياس ليكارت الخماسي

الترميز	غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة
	1	2	3	4	5

المطلب الثاني: الأدوات الإحصائية المستخدمة في تحليل البيانات

لتحقيق أهداف الدراسة ومعالجة البيانات التي تم جمعها، تم استخدام برنامج SPSS حيث تم الاعتماد على الأساليب الإحصائية التالية:

1. الأساليب المستخدمة للتحقق من صدق وثبات أدوات الدراسة:

- معامل الارتباط R بيرسون للتأكد من صدق الاتساق الداخلي للأدوات.
- معامل الثبات للتأكد من درجة ثبات الاستبيان كأداة للدراسة.
- اختبار التوزيع الطبيعي.
- النسب المئوية والتكرارات لوصف العينة.
- اختبار الانحدار الخطي المتعدد التدريجي.

2. الأساليب المستخدمة في الإجابة عن تساؤلات الدراسة

- المتوسط الحسابي لقياس مدى مركزية الإجابات.
- الانحراف المعياري لقياس مدى اتفاق وعدم تشتت الإجابات.
- معامل التحديد R^2 الذي يبين نسبة تأثير المتغير المستقل على المتغير التابع.
- اختبار التباين الأحادي ANOVA.
- الانحدار الخطي البسيط.
- اختبار الانحدار الخطي المتعدد التدريجي.

المطلب الثالث: صدق وثبات أداة الدراسة

1. صدق أداة الدراسة: يقصد بصدق الاستمارة مدى صلاحية عباراتها لقياس المحاور التي تم وضعها، وقد تم اختبار صدق أداة الدراسة من خلال الصدق الظاهري والصدق البنائي.

أ. الصدق الظاهري

للتأكد من صدق محتوى الاستبيان تم عرضه على مجموعة من الأساتذة المحكمين من ذوي الاختصاص بجامعة 20 أوت 1955 بسكيكدة، وقد تمثلت مهمة المحكمين في إبداء آرائهم حول مدى وضوح العبارات، سلامتها اللغوية، وانتمائها للمحاور المحددة، وبناءً على ملاحظاتهم تم إجراء التعديلات اللازمة من حذف وإضافة وصياغة لبعض العبارات حتى استقر في صورته النهائية واعتبر صالحاً لقياس ما وضع له.

ب. صدق الاتساق الداخلي

لقد تم حساب صدق الاتساق الداخلي لكل عبارة ضمن المحور الذي تنتمي إليه من خلال حساب معامل الارتباط بيرسون، ويمكن توضيح ذلك من خلال ما يلي:

الجدول رقم (04): صدق الاتساق الداخلي لعبارات محور جودة الحياة الوظيفية.

العبارة	معامل الارتباط (r)	الدلالة	العبارة	معامل الارتباط (r)	الدلالة
عبارة 1	0.479	0.000	عبارة 12	0.820	0.000
عبارة 2	0.593	0.000	عبارة 13	0.745	0.000
عبارة 3	0.608	0.000	عبارة 14	0.634	0.000
عبارة 4	0.606	0.000	عبارة 15	0.701	0.000
عبارة 5	0.494	0.000	عبارة 16	0.869	0.000
عبارة 6	0.620	0.000	عبارة 17	0.673	0.000
عبارة 7	0.601	0.000	عبارة 18	0.698	0.000
عبارة 8	0.680	0.000	عبارة 19	0.594	0.000
عبارة 9	0.841	0.000	عبارة 20	0.784	0.000
عبارة 10	0.857	0.000	عبارة 21	0.733	0.000
عبارة 11	0.795	0.000	عبارة 22	0.758	0.000

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على مخرجات (SPSS V27)

من خلال الجدول يتبين أن جميع عبارات المحور أظهرت علاقة ارتباط موجبة ودالة إحصائية مع المحور الذي تنتمي إليه، إذا جاءت جميع قيم معاملات الارتباط موجبة وذات دلالة إحصائية عند مستوى $\alpha \leq 0.05$ وعليه يمكن القول أن جميع عبارات هذا المحور تتمتع بدرجة مقبولة من الاتساق الداخلي، مما يعزز من صدق الأداة المستخدمة في الدراسة.

الجدول رقم (05): صدق الاتساق الداخلي لعبارات محور الأداء الإبداعي

العبارة	معامل الارتباط (r)	الدلالة	العبارة	معامل الارتباط (r)	الدلالة
عبارة 23	0.671	0.000	عبارة 31	0.401	0.001
عبارة 24	0.649	0.000	عبارة 32	0.529	0.000
عبارة 25	0.668	0.000	عبارة 33	0.319	0.007
عبارة 26	0.431	0.000	عبارة 34	0.557	0.000
عبارة 27	0.529	0.000	عبارة 35	0.627	0.000
عبارة 28	0.562	0.000	عبارة 36	0.699	0.000
عبارة 29	0.723	0.000	عبارة 37	0.678	0.000
عبارة 30	0.577	0.000	عبارة 38	0.785	0.000

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على مخرجات (SPSS V27)

من خلال الجدول يتبين أن جميع عبارات المحور أظهرت علاقة ارتباط موجبة ودالة إحصائية مع المحور الذي تنتمي إليه، إذا جاءت جميع قيم معاملات الارتباط موجبة وذات دلالة إحصائية عند مستوى $\alpha \leq 0.05$ وعليه يمكن القول أن جميع عبارات هذا المحور تتمتع بدرجة مقبولة من الاتساق الداخلي، مما يعزز من صدق الأداة المستخدمة في الدراسة.

مما سبق يمكن القول أن استمارة الاستبيان تتمتع بدرجة عالية من صدق الاتساق الداخلي، مما يعزز من صلاحية هذه الأداة في قياس متغيرات الدراسة بدقة وموضوعية.

الجدول رقم (06): اختبار الصدق البنائي لأبعاد محور جودة الحياة الوظيفية

علاقة الارتباط	معامل الارتباط (r)	مستوى الدلالة
بعد الأجور والمكافآت	0.739	0.000
بعد الاستقرار والأمان الوظيفي	0.637	0.000
بعد المشاركة في اتخاذ القرار	0.876	0.000
بعد التدريب وتطوير المهارات	0.826	0.000
بعد فعالية الاتصال وتبادل المعلومات	0.790	0.000
بعد التوازن بين العمل والحياة الشخصية	0.895	0.000

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على مخرجات (SPSS V27)

تظهر نتائج الجدول أن جميع معاملات الارتباط موجبة ودالة إحصائياً عند مستوى معنوية $\alpha \leq 0.05$ حيث تراوحت قيمها بين (0.637) و (0.895)، وهو ما يدل على قوة الارتباط من متوسط إلى قوي بين الدرجة الكلية للمحور والدرجة الكلية للأبعاد، وعليه يمكن القول أن أبعاد هذا المحور تتمتع بدرجة مقبولة من الصدق البنائي.

الجدول رقم (07): اختبار الصدق البنائي لأبعاد الاستبيان

علاقة الارتباط	معامل الارتباط (r)	مستوى الدلالة
الدرجة الكلية للاستبيان	محور جودة الحياة الوظيفية	0.970
	محور الأداء الإبداعي	0.857
		0.000
		0.000

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على مخرجات (SPSS V27)

تظهر نتائج الجدول أن جميع معاملات الارتباط موجبة ودالة إحصائياً عند مستوى معنوية $\alpha \leq 0.05$ حيث تراوحت قيمها بين (0.857) و (0.970)، وهو ما يعكس قوة الارتباط القوية بين الدرجة الكلية للاستبيان والدرجة الكلية لمحاوره، وعليه يمكن القول إن محاور هذا الاستبيان تتمتع بدرجة مقبولة من الصدق البنائي.

2. ثبات أداة الدراسة: يقصد بثبات الاستبيان أن يعطي نفس النتيجة لو تم توزيعه أكثر من مرة تحت نفس الظروف والشروط، أي بمعنى الاستقرار في نتائجها وقد تم التحقق من ثباتها من خلال حساب معامل ألفا كرونباخ حسب الجدول التالي:

الجدول رقم (08) : معامل ألفا كرونباخ لقياس ثبات أداة الدراسة

عدد العبارات	معامل ألفا كرونباخ	
محور جودة الحياة الوظيفية	0.946	22
محور الأداء الإبداعي	0.859	16
الاستبيان ككل	0.951	38

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على مخرجات (SPSS V27)

أظهرت النتائج الواردة في الجدول أن قيم معامل ألفا كرونباخ لمحاور الاستبيان المختلفة تراوحت بين (0.859) و (0.946)، في حين بلغ معامل الثبات الكلي للأداة (0.951) مما يدل على تمتع الأداة بدرجة مرتفعة من الثبات.

المطلب الرابع: اختبار التوزيع الطبيعي

من أهم شروط الاختبارات المعلمنة أن يكون التوزيع الإحصائي للبيانات المستخدمة هو التوزيع الطبيعي، وللتأكد من ذلك نقوم باختبار كولمجروف-سمونوف كالتالي:

الجدول رقم (09): اختبار التوزيع الطبيعي

Kolmogorov-Smirnov			
Sig	ddI	Statistiques	الاستبيانات
0.2	15	0.121	

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على نتائج برنامج (SPSS V27)

يتضح من خلال نتائج الجدول أن قيمة Sig كانت أكبر من مستوى الدلالة (0.05) لجميع المحاور والاستبيان ككل، وهذا ما يدل على أن البيانات تتبع توزيع طبيعي.

المبحث الثالث: عرض وتحليل نتائج الدراسة الميدانية

ويتم في هذا المبحث التطرق إلى وصف البيانات المتعلقة بعينة الدراسة، وكذا تحديد اتجاهات أفراد العينة نحو محاور الدراسة، إضافة إلى اختبار فرضيات الدراسة.

المطلب الأول: الوصف الإحصائي لعينة الدراسة وفق البيانات الوظيفية

نستعرض من خلال هذا المطلب عرض وتحليل النتائج المتعلقة بالبيانات الشخصية والوظيفية لعينة الدراسة من حيث متغير: الجنس، العمر، المنصب الوظيفي، المؤهل العلمي، والخبرة المهنية.

الفرع الأول: توزيع العينة حسب متغير الجنس

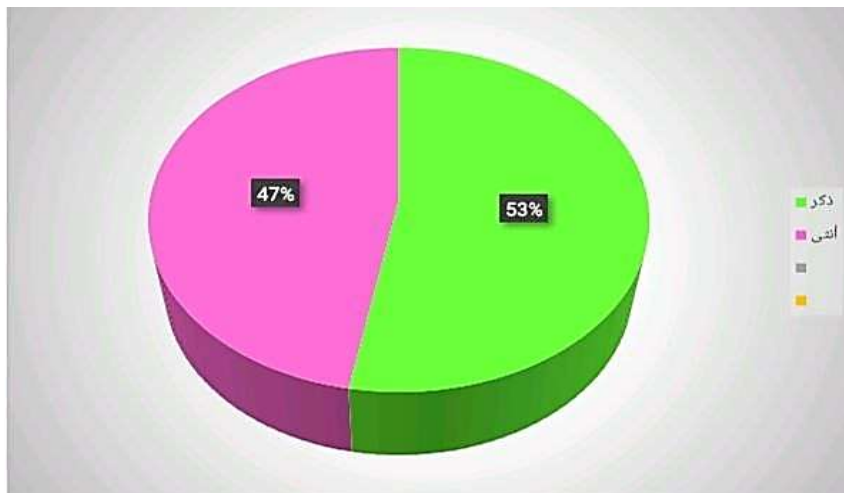
الجدول رقم (10): توزيع العينة حسب متغير الجنس

البيان	المتغير	التكرار	النسبة المئوية(%)
الجنس	ذكر	37	52.9
	أنثى	33	47.1
	المجموع	70	100

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على مخرجات (SPSS V27)

والشكل الموالي يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير الجنس.

الشكل رقم 03: توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير الجنس



من خلال الجدول نلاحظ أن أفراد العينة المدروسة بالمؤسسة المينائية لسكيدة يغلب عليها جنس الذكور بنسبة (52.9%) أما نسبة الإناث فكانت (47.1%) مع وجود تقارب نسبي بين الجنسين من حيث التمثيل.

➤ **الجنس:** ويُفسّر ذلك بطبيعة المناصب والوظائف داخل المؤسسة المينائية التي تستقطب الذكور والإناث بنسب متقاربة، مما يعكس تنوعاً في الموارد البشرية وعدم وجود تفاوت كبير بين الجنسين في العينة المدروسة.

➤ **المنصب:** ويُفسّر ارتفاع نسبة فئة الإطارات بكونها الفئة الأكثر ارتباطاً بالمهام الإدارية والتنظيمية واتخاذ القرارات داخل المؤسسة، مما يجعل تمثيلها أكبر في العينة المدروسة.

➤ **المؤهل العلمي:** ويُفسّر ذلك بكون المؤسسة تعتمد بشكل كبير على توظيف أصحاب الشهادات الجامعية نظراً لحاجتها إلى كفاءات مؤهلة قادرة على أداء المهام الإدارية والفنية بكفاءة.

➤ **الخبرة:** ويفسر ذلك باستقرار اليد العاملة داخل المؤسسة واعتمادها على التوظيف طويل المدى، مما يؤدي إلى تراكم الخبرات المهنية لدى أغلب الموظفين.

➤ **العمر:** ويفسر ذلك بأن طبيعة العمل في المؤسسة المينائية تتطلب خبرة واستقرار مهني وهو ما يتوفر غالباً لدى الفئات العمرية المتوسطة، إضافة إلى أن التوظيف والترقيات داخل المؤسسة يوديان إلى تراكم العامل ذوي السن والخبرة عبر الزمن.

الفرع الثاني: توزيع أفراد العينة حسب متغير المنصب الوظيفي

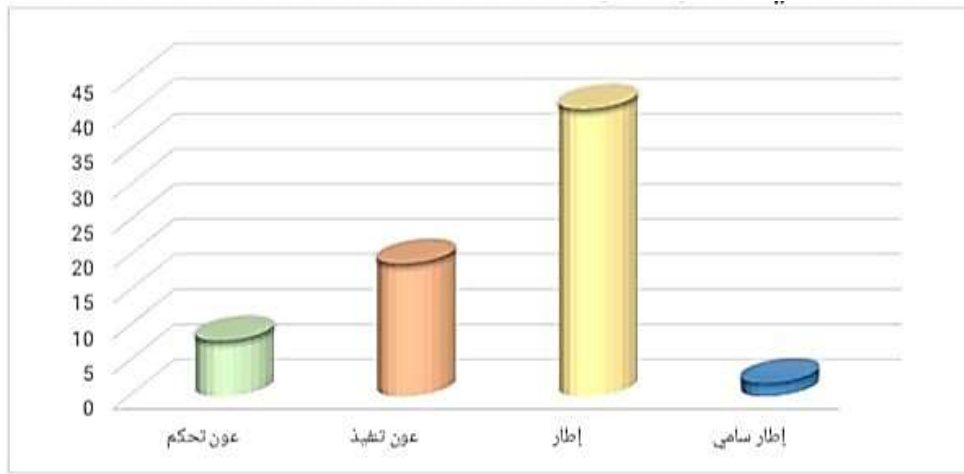
الجدول رقم (11): توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير المنصب الوظيفي

المتغير	التكرار	النسبة المئوية (%)
عون تحكم	8	11.4
عون تنفيذ	19	27.1
إطار	41	58.6
إطار سامي	2	2.9
المجموع	70	100

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على مخرجات (SPSS V27)

والشكل الموالي يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير المنصب الوظيفي.

الشكل رقم (4): توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير المنصب الوظيفي



يتضح من خلال الجدول أن فئة الإطار هي الفئة الأكثر تمثيلاً في عينة الدراسة بنسبة قدرت بـ (58.6%) تليها فئة عون تنفيذ بنسبة (27.1%) في حين جاءت فئة عون تحكم في المرتبة الثالثة بنسبة (11.4%)، أما فئة إطار سامي فقد سجلت أدنى نسبة بـ (2.9%)، وتشير هذه النتائج إلى أن عينة الدراسة يغلب عليها الأفراد المنتمون إلى فئة الإطارات.

الفرع الثالث: توزيع أفراد العينة حسب متغير المؤهل العلمي

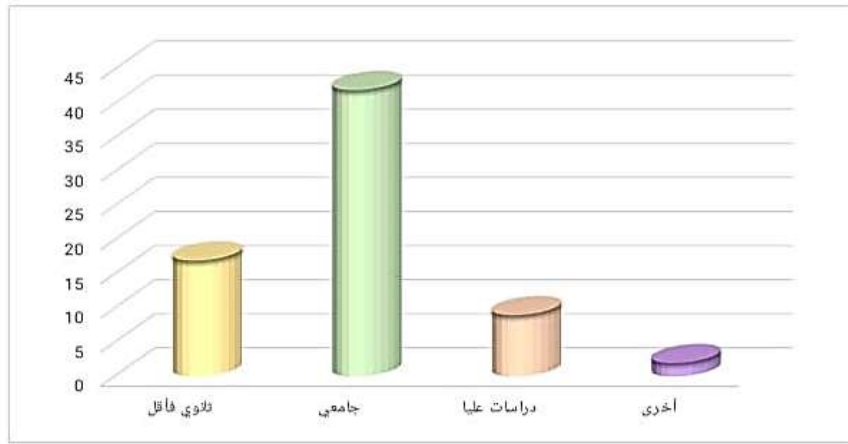
الجدول رقم (12): توزيع أفراد العينة حسب متغير المؤهل العلمي

البيان	المتغير	التكرار	النسبة المئوية (%)
المؤهل العلمي	ثانوي فأقل	17	24.3
	جامعي	42	60.0
	دراسات عليا	9	12.9
	أخرى	2	2.9
	المجموع	70	100

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على مخرجات (SPSS V27)

والشكل الموالي يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير المؤهل العلمي

الشكل رقم (05): توزيع عينة الدراسة حسب متغير المؤهل العلمي



يتضح من خلال الجدول أن أغلبية عينة الدراسة متحصلون على شهادات جامعية بنسبة (60%) ثم تليها نسبة الأفراد الذين لديهم مستوى ثانوي فأقل بنسبة (24.3%)، ثم تليها نسبة الأفراد الذين لديهم شهادات دراسات عليا بنسبة (12.9%)، أما فئة أخرى فقد سجلت أدنى نسبة (2.9%) وتُشير هذه النتائج إلى أن عينة الدراسة يغلب عليها الأفراد الحاصلون على مؤهل علمي جامعي.

الفرع الرابع: توزيع أفراد العينة حسب متغير الخبرة المهنية

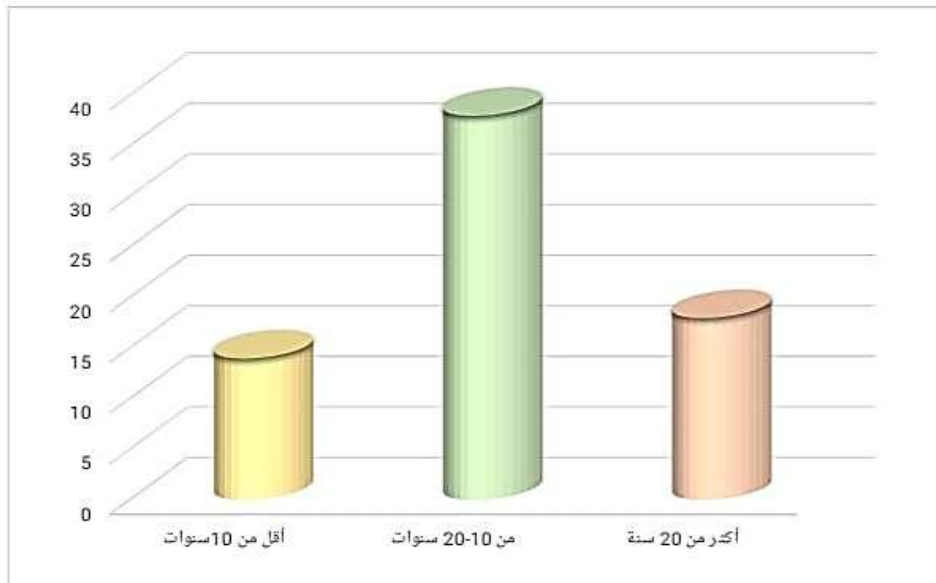
الجدول رقم (13): توزيع عينة الدراسة حسب متغير الخبرة المهنية

البيان	المتغير	التكرار	النسبة المئوية (%)
الخبرة المهنية	أقل من 10 سنوات	14	20.0
	من 10 – 20 سنوات	38	54.3
	أكثر من 20 سنوات	18	25.7
	المجموع	70	100

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على مخرجات (SPSS V27)

والشكل الموالي يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير الخبرة المهنية.

الشكل رقم (06): توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير الخبرة المهنية



يتضح من خلال الجدول أن أغلبية أفراد العينة لديهم خبرة بالمؤسسة من 10 إلى 20 سنة بنسبة (54.3%) ثم تليها نسبة الأفراد ذوي خبرة أكثر من 20 سنة بنسبة (25%) وفي الأخير تأتي نسبة الأفراد الذين يمتلكون خبرة أقل من 10 سنوات بنسبة (20%) وتشير هذه النتائج إلى أن عينة الدراسة يغلب عليها الأفراد ذوي الخبرة للمهنية المتوسطة.

الفرع الخامس: توزيع أفراد العينة حسب متغير العمر

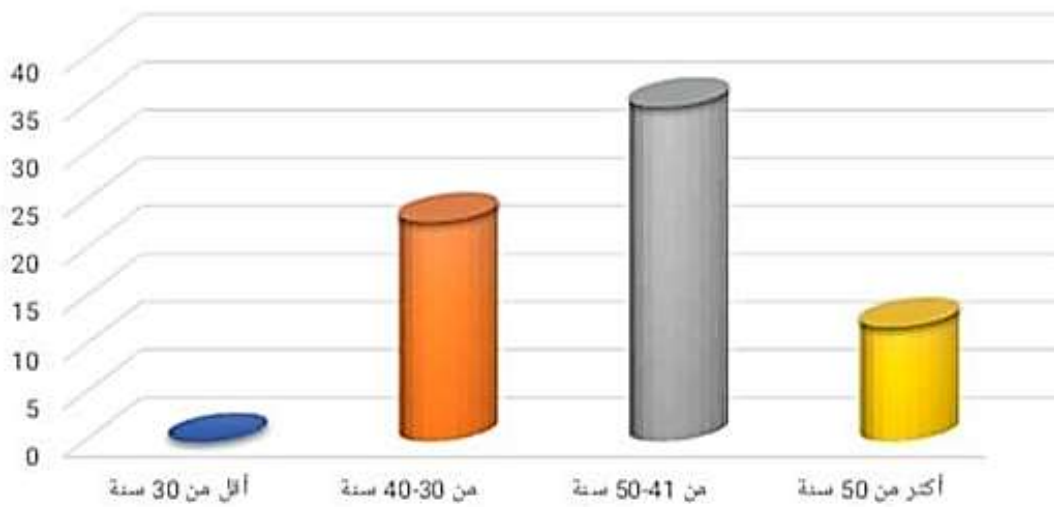
الجدول رقم (14): توزيع أفراد العينة حسب متغير العمر

البيان	المتغير	التكرار	النسبة المئوية
العمر	أقل من 30 سنة	0	0
	من 30 إلى 40 سنة	23	32.9
	من 41 إلى 50 سنة	35	50.0
	أكثر من 50 سنة	12	17.1

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على مخرجات (SPSS V27)

والشكل الموالي يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير العمر.

الشكل رقم (07): توزيع أفراد العينة حسب متغير العمر



يتضح من خلال الجدول أن الفئة العمرية الأكثر تمثيلاً في الدراسة هي فئة من 41 إلى 50 سنة بنسبة (50.0%) تليها فئة من 30 إلى 40 سنة بنسبة (32.9%)، في حين جاءت فئة أكثر من 50 سنة في المرتبة الثالثة بنسبة (17.1%)، أما فئة أقل من 30 سجلت أدنى نسبة، وتشير هذه النتائج إلى أن عينة الدراسة يغلب عليها الأفراد المنتمون إلى الفئات العمرية المتوسطة والمتقدمة نسبياً.

المطلب الثاني: التحليل الإحصائي لمحاور الدراسة

الفرع الأول: نتائج التحليل الإحصائي لعبارات محور جودة الحياة الوظيفية

1. نتائج التحليل الإحصائي لعبارات بعد الأجور والمكافآت

يمكن تلخيص عبارات الأجور والمكافآت فيما يلي:

الجدول رقم (15): الوسط الحسابي والانحراف المعياري لعبارات بعد الأجور والمكافآت

الرقم	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الموافقة	الترتيب
1	تمنح مؤسستكم موظفيها رواتب تتناسب مع جهودهم المبذولة في العمل	3.87	0.658	مرتفعة	1
2	تخصص مؤسستكم مكافآت تشجيعية تمنح للمتميزين في مجال عملهم	3.31	0.910	متوسطة	2
3	تتوافر في مؤسستكم على نظام حوافز ومكافآت فعال وعادل	3.23	0.820	متوسطة	3
4	تكافئ مؤسستكم موظفيها الذين يتميزون بالسلوكيات الأخلاقية في العمل	3.01	0.825	متوسطة	4
الإجمالي	الأجور والمكافآت	3.357	0.620	متوسطة	

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على مخرجات (SPSS V27)

يتضح من خلال الجدول أعلاه:

العبارة رقم 01: بلغ متوسطها الحسابي 3.87 بانحراف معياري 0.658 واحتلت المرتبة الأولى بدرجة قبول مرتفعة من طرف أفراد العينة، ما يدل على أنهم موافقون على أن مؤسستهم تمنحهم رواتب تتناسب مع جهودهم.

العبارة رقم 02: بلغ متوسطها الحسابي 3.31 بانحراف معياري 0.905 واحتلت المرتبة الثانية بدرجة قبول متوسطة من طرف أفراد العينة، ما يدل على أنهم موافقون نوعاً ما على أن مؤسستهم تخصص مكافآت تشجيعية للمتميزين.

العبارة رقم 03: بلغ متوسطها الحسابي 3.23 بانحراف معياري 0.830 واحتلت المرتبة الثالثة بدرجة قبول متوسطة من طرف أفراد العينة، ما يدل على أنهم موافقون نوعاً ما على أن مؤسساتهم تعتمد نظام حوافز ومكافآت فعال وعادل.

العبارة رقم 04: بلغ متوسطها الحسابي 3.01 بانحراف معياري 0.825 واحتلت المرتبة 4 بدرجة قبول متوسطة من طرف أفراد العينة، ما يدل على أنهم موافقون نوعاً ما على أن مؤسساتهم تكافئ موظفيها الذين يتصفون بسلوكيات أخلاقية في العمل.

وبشكل عام بلغ المتوسط الحسابي الإجمالي 3.357 بانحراف معياري 0.626 ووفقاً للمعيار المعمول به فإنه يشير إلى درجة قبول متوسطة، أي أن أفراد العينة في المؤسسة المينائية لسكيدة كان لهم اتجاه محايد نحو بعد الأجور والمكافآت.

2. نتائج التحليل الإحصائي لعبارات بعد الاستقرار والأمان الوظيفي

يمكن تلخيص عبارات الاستقرار والأمان الوظيفي فيما يلي:

الجدول رقم (16): الوسط الحسابي والانحراف المعياري لعبارات بعد الاستقرار والأمان الوظيفي.

الرقم	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الموافقة	الترتيب
5	ظروف العمل بمؤسساتكم آمنة وخالية من المخاطر	3.61	0.748	مرتفعة	2
6	تشعرون بالراحة النفسية وعدم الخوف من مستقبل العمل في مؤسساتكم	3.60	0.710	مرتفعة	3
7	توفر مؤسساتكم بيئة عمل مستقرة لموظفيها	3.71	0.640	مرتفعة	1
الإجمالي	الاستقرار والأمان الوظيفي	3.643	0.625	مرتفعة	

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على مخرجات (SPSS V27)

العبارة رقم 05: بلغ متوسطها الحسابي 3.61 بانحراف معياري 0.748، واحتلت المرتبة الثانية بدرجة قبول مرتفعة من طرف أفراد العينة، مما يدل على أنهم موافقون على أن ظروف العمل في مؤسساتهم آمنة وخالية من المخاطر.

العبارة رقم 06: بلغ متوسطها الحسابي 3.60 بانحراف معياري 0.710، واحتلت المرتبة الثالثة بدرجة قبول مرتفعة من طرف أفراد العينة، مما يدل على أنهم موافقون على أنهم يشعرون بالراحة النفسية وعدم الخوف من مستقبل العمل بالمؤسسة.

العبارة رقم 07: بلغ متوسطها الحسابي 3.71 بانحراف معياري 0.640، واحتلت المرتبة الأولى بدرجة قبول مرتفعة من طرف أفراد العينة، مما يدل على أنهم موافقون على أن مؤسستهم توفر لهم بيئة عمل مستقرة.

وبشكل عام يبلغ المتوسط الحسابي الإجمالي 3.643 بانحراف معياري 0.625، ووفقاً للمعيار المعمول به فإنها تشير إلى نسبة قبول مرتفعة، أي أن أفراد العينة بالمؤسسة المينائية لسكيدة لهم اتجاه إيجابي نحو بعد الاستقرار والأمان الوظيفي.

3. نتائج التحليل الإحصائي للعبارات بعد المشاركة في اتخاذ القرار

يمكن تلخيص عبارات المشاركة في اتخاذ القرار فيما يلي:

الجدول رقم (17): الوسط الحسابي والانحراف المعياري لعبارات بعد المشاركة في اتخاذ القرار

رقم	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الموافقة	الترتيب
8	تمنحك مؤسستكم الفرصة في اتخاذ القرارات الوظيفية التي تخصكم	3.60	0.788	مرتفعة	2
9	تعبرون عن آرائكم بكل حرية ودون ضغوط وظيفية	3.59	0.843	مرتفعة	3
10	تأخذ مؤسستكم اقتراحاتكم بعين الاعتبار عند اتخاذ القرارات المهمة	3.54	0.863	مرتفعة	4
11	تمنح مؤسستكم موظفيها الفرصة للمشاركة في تقييم أدائها	3.59	0.771	مرتفعة	3
12	تشعرون بأن آراءكم مهمة بالنسبة لمؤسستكم	3.61	0.728	مرتفعة	1
	المشاركة في اتخاذ القرار	3.586	0.729	مرتفعة	

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على مخرجات (SPSS V27)

العبارة رقم 08: بلغ متوسطها الحسابي 3.60 بانحراف معياري 0.788، واحتلت المرتبة الثانية بدرجة قبول مرتفعة من طرف أفراد العينة، مما يدل على أنهم موافقون على أن مؤسستهم تمنحهم فرصة في اتخاذ القرارات الوظيفية.

العبارة رقم 09: بلغ متوسطها الحسابي 3.59 بانحراف معياري 0.843، واحتلت المرتبة الثالثة بدرجة قبول مرتفعة من طرف أفراد العينة، مما يدل على أنهم موافقون على أن مؤسستهم تسمح لهم بالتعبير عن آرائهم بحرية.

العبارة رقم 10: بلغ متوسطها الحسابي 3.54 بانحراف معياري 0.863، واحتلت المرتبة الرابعة بدرجة قبول مرتفعة من طرف أفراد العينة، مما يدل على أنهم موافقون على أن مؤسستهم تأخذ اقتراحاتهم بعين الاعتبار.

العبارة رقم 11: بلغ متوسطها الحسابي 3.59 بانحراف معياري 0.771، واحتلت المرتبة الثالثة بدرجة قبول مرتفعة من طرف أفراد العينة، مما يدل على أنهم موافقون على أن مؤسستهم تمنحهم الفرصة للتقييم أدائها.

العبارة رقم 12: بلغ متوسطها الحسابي 3.61 بانحراف معياري 0.728، واحتلت المرتبة الأولى بدرجة قبول مرتفعة من طرف أفراد العينة، مما يدل على أنهم موافقون على أن آراءهم مهمة بالنسبة لمؤسستهم. وبشكل عام يبلغ المتوسط الحسابي الإجمالي 3.586 بانحراف معياري 0.729، ووفقاً للمعيار المعمول به فإنه يشير إلى نسبة قبول مرتفعة، أي أن أفراد العينة في المؤسسة لهم اتجاه إيجابي نحو بعد المشاركة في اتخاذ القرار.

4. نتائج التحليل الإحصائي للعبارات بعد التدريب وتطوير المهارات

يمكن تلخيص عبارات التدريب وتطوير المهارات فيما يلي:

الجدول رقم (18): الوسط الحسابي والانحراف المعياري لعبارات بعد التدريب وتطوير المهارات

رقم	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الموافقة	الترتيب
13	تساعد مؤسستكم موظفيها على تطوير مهاراتهم ومعارفهم	4.03	0.978	مرتفعة	2
14	تنظم مؤسستكم دورات تدريبية متنوعة لتطوير أداء موظفيها	4.26	0.755	مرتفعة جداً	1
15	تقوم مؤسستكم بتحديد الاحتياجات التدريبية للموظفين بشكل دوري	3.83	0.680	مرتفعة	3
	التدريب وتطوير المهارات	4.038	0.680	مرتفعة	

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على مخرجات (SPSS V27)

يتضح من خلال الجدول أعلاه :

العبارة رقم 13: بلغ متوسطها الحسابي 4.03 بانحراف معياري 0.978، واحتلت المرتبة الثانية بدرجة قبول مرتفعة من طرف أفراد العينة، مما يدل على أنهم موافقون على أن مؤسستهم تساعد موظفيها على تطوير معارفهم ومهاراتهم.

العبارة رقم 14: بلغ متوسطها الحسابي 4.26 بانحراف معياري 0.755، واحتلت المرتبة الأولى بدرجة قبول مرتفعة جداً من طرف أفراد العينة، مما يدل على أنهم موافقون وبشدة على أن مؤسستهم تنظم دورات تدريبية.

العبارة رقم 15: بلغ متوسطها الحسابي 3.83 بانحراف معياري 0.680، واحتلت المرتبة الثالثة بدرجة قبول مرتفعة من طرف أفراد العينة، مما يدل على أنهم موافقون على أن مؤسستهم تقوم بتحديد الاحتياجات التدريبية للموظفين بشكل دوري.

وبشكل عام يبلغ المتوسط الحسابي الإجمالي 4.038 بانحراف معياري 0.680، ووفقاً للمعيار المعمول به فإنه يشير إلى نسبة قبول مرتفعة، أي أن أفراد العينة بالمؤسسة المينائية لسكيدة لهم اتجاه إيجابي نحو بعد التدريب وتطوير المهارات.

5. نتائج التحليل الإحصائي للعبارات بعد فعالية الاتصال وتبادل المعلومات

يمكن تلخيص عبارات فعالية الاتصال وتبادل المعلومات فيما يلي:

الجدول رقم (19): الوسط الحسابي والانحراف المعياري لعبارات بعد فعالية الاتصال وتبادل المعلومات

رقم	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الموافقة	الترتيب
16	تتميز عملية الاتصال في مؤسستكم بالوضوح في التعليمات والاجراءات	3.81	0.597	مرتفعة	2
17	يتم تبادل المعلومات في مؤسستكم بكل سهولة	3.80	0.628	مرتفعة	3
18	قنوات الاتصال بمؤسستكم واضحة وفعالة	3.80	0.580	مرتفعة	3
19	يتم توفير المعلومات الصحيحة لمتخذي القرار بمؤسستكم	3.83	0.538	مرتفعة	1
	فعالية الاتصال وتبادل المعلومات	3.811	0.527	مرتفعة	

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على مخرجات (SPSS V27)

يتضح من خلال الجدول أعلاه:

العبرة رقم 16: بلغ متوسطها الحسابي 3.81 بانحراف معياري 0.597، واحتلت المرتبة الثانية بدرجة قبول مرتفعة من طرف أفراد العينة، مما يدل على أنهم موافقون على أن عملية الاتصال في مؤسستهم تتميز بالوضوح.

العبرة رقم 17: بلغ متوسطها الحسابي 3.80 بانحراف معياري 0.628، واحتلت المرتبة الثالثة بدرجة قبول مرتفعة من طرف أفراد العينة، مما يدل على أنهم موافقون على أن تبادل المعلومات في مؤسستهم يتم بسهولة.

العبرة رقم 18: بلغ متوسطها الحسابي 3.80 بانحراف معياري 0.580، واحتلت المرتبة الثالثة بدرجة قبول مرتفعة من طرف أفراد العينة، مما يدل على أنهم موافقون على أن قنوات الاتصال بمؤسستهم واضحة وفعالة.

العبرة رقم 19: بلغ متوسطها الحسابي 3.83 بانحراف معياري 0.538، واحتلت المرتبة الأولى بدرجة قبول مرتفعة من طرف أفراد العينة، مما يدل على أنهم موافقون على أنه يتم توفير معلومات صحيحة لمتخذي القرار بمؤسستهم.

وبشكل عام يبلغ المتوسط الحسابي الإجمالي 3.811 بانحراف معياري 0.527، ووفقاً للمعيار المعمول به فإنه يشير إلى نسبة قبول مرتفعة، أي أن أفراد العينة بالمؤسسة لديهم اتجاه إيجابي نحو بعد فعالية الاتصال وتبادل المعلومات.

6. نتائج التحليل الإحصائي للعبارات بعد التوازن بين العمل والحياة الشخصية

يمكن تلخيص عبارات التوازن بين العمل والحياة الشخصية فيما يلي:

الجدول رقم (20): الوسط الحسابي والانحراف المعياري لعبارات بعد التوازن بين العمل والحياة الشخصية

رقم	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الموافقة	الترتيب
20	أوقات العمل بمؤسستكم مرنة ومناسبة لكم	3.71	0.783	مرتفعة	1
21	تستطيعون التوفيق بين العمل بمؤسستكم وانشغالاتكم الشخصية خارج المؤسسة	3.59	0.893	مرتفعة	2
22	لا يفرض العمل في مؤسستكم ضغطاً تؤثر على وقت الراحة والحياة العائلية للموظفين	3.56	0.879	مرتفعة	3
	التوازن بين العمل والحياة الشخصية	3.619	0.721	مرتفعة	

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على مخرجات (SPSS V27)

العبرة رقم 20: بلغ متوسطها الحسابي 3.71 بانحراف معياري 0.783، واحتلت المرتبة الأولى بدرجة قبول مرتفعة من طرف أفراد العينة، مما يدل على أنهم موافقون على أن أوقات العمل مناسبة ومرنة في مؤسستهم.

العبرة رقم 21: بلغ متوسطها الحسابي 3.59 بانحراف معياري 0.893، واحتلت المرتبة الثانية بدرجة قبول مرتفعة من طرف أفراد العينة، مما يدل على أنهم موافقون حول قدرتهم على التوفيق بين العمل وحياتهم الشخصية.

العبرة رقم 22: بلغ متوسطها الحسابي 3.56 بانحراف معياري 0.879، واحتلت المرتبة الثالثة بدرجة قبول مرتفعة من طرف أفراد العينة، مما يدل على أنهم موافقون على أن العمل في مؤسستهم لا نوع من ضغوط (لا يسبب ضغوطاً).

وبشكل عام يبلغ المتوسط الحسابي الإجمالي 3.619 بانحراف معياري 0.721، ووفقاً للمعيار المعمول به فإنه يشير إلى نسبة قبول مرتفعة، أي أن أفراد العينة في المؤسسة لهم اتجاه إيجابي نحو بعد التوازن بين العمل والحياة الشخصية.

الفرع الثاني: نتائج التحليل الإحصائي لعبارات محور الأداء الإبداعي

يمكن تلخيص عبارات الأداء الإبداعي فيما يلي:

الجدول رقم (21): الوسط الحسابي والانحراف المعياري لعبارات محور الأداء الإبداعي

رقم	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الموافقة	الترتيب
23	تثق مؤسستكم في قدرتكم على تحقيق أهدافها	3.74	0.630	مرتفعة	8
24	تعتقدون بأن تنفيذ المهام خطوة بخطوة هو أفضل وسيلة لحل المشكلات	3.94	0.478	مرتفعة	2
25	لديكم القدرة على تغيير أساليب عملكم حسب الظروف التي تواجهكم	3.89	0.363	مرتفعة	4
26	لديكم القدرة على التعامل مع المشكلات الصعبة لفترات طويلة	3.76	0.523	مرتفعة	7
27	تحاولون إيجاد الحلول لأكثر من مشكلة في الوقت نفسه	3.91	0.408	مرتفعة	3
28	تحاولون إيجاد أكثر من حل للمشكلة التي تواجهكم	3.84	0.470	مرتفعة	5
29	لديكم القدرة على تطوير أفكاركم في مجال عملكم	3.89	0.435	مرتفعة	4
30	تتظرون إلى الأشياء من زوايا عديدة	3.81	0.546	مرتفعة	6
31	تضطرون في بعض الأحيان الى عدم الالتزام بقواعد عملكم	3.51	0.756	مرتفعة	13
32	لديكم احساس قوي بالرغبة في التغيير والتطوير	3.70	0.729	مرتفعة	9

33	من المهم فعل ما تعتقدون انه صحيح بدلاً من محاولة تأييد الآخرين	3.99	0.752	مرتفعة	1
34	تشجعكم مؤسساتكم على حل المشكلات التي تواجههم بأنفسهم دون رجوع إليها	3.77	0.663	مرتفعة	7
35	تشجعكم مؤسساتكم على توليد الأفكار الإبداعية المرتبطة بواقع عملكم	3.67	0.653	مرتفعة	10
36	توفر لكم مؤسساتكم الأساليب الجديدة في إنجاز الأعمال	3.63	0.663	مرتفعة	12
37	تشجعكم مؤسساتكم على تحمل مسؤولياتكم كاملة في العمل	3.64	0.615	مرتفعة	11
38	تخصص مؤسساتكم ميزانية كافية لبرامجها التدريبية في مجال الإبداع	3.71	0.640	مرتفعة	8
إجمالي محور الأداء الإبداعي		3.776	0.338	مرتفعة	

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على مخرجات (SPSS V27)

العبارة رقم 23: بلغ متوسطها الحسابي 3.71 بانحراف معياري 0.630 واحتلت المرتبة 8 بدرجة قبول مرتفعة من طرف أفراد العينة، ما يدل على أنهم موافقون على أن مؤسساتهم تثق في قدراتهم على تحقيق أهدافها.

العبارة رقم 24: بلغ متوسطها الحسابي 3.94 بانحراف معياري 0.478 واحتلت المرتبة الثانية بدرجة قبول مرتفعة من طرف أفراد العينة، ما يدل على أنهم موافقون على أن تنفيذ المهام خطوة بخطوة هو أفضل وسيلة لحل المشكلات.

العبارة رقم 25: بلغ متوسطها الحسابي 3.89 بانحراف معياري 0.363 واحتلت المرتبة الرابعة بدرجة قبول مرتفعة من طرف أفراد العينة، ما يدل على أنهم موافقون على امتلاكهم لفترة في تغيير أساليب عملهم حسب الظروف التي تواجههم.

العبارة رقم 26: بلغ متوسطها الحسابي 3.76 بانحراف معياري 0.523 واحتلت المرتبة السابعة بدرجة قبول مرتفعة من طرف أفراد العينة ما يدل على أنهم موافقون على قدرتهم في التعامل مع المشكلات الصعبة لفترات طويلة.

العبارة رقم 27: بلغ متوسطها الحسابي 3.91 بانحراف معياري 0.408 واحتلت المرتبة الثالثة بدرجة قبول مرتفعة من طرف أفراد العينة، ما يدل على أنهم موافقون على مرونتهم في إيجاد حلول متعددة للمشكلات التي تواجههم في الوقت نفسه.

العبارة رقم 28: بلغ متوسطها الحسابي 3.84 بانحراف معياري 0.470 واحتلت المرتبة الخامسة بدرجة قبول مرتفعة من طرف أفراد العينة ما يدل على أنهم موافقون على إيجاد حلول متعددة للمشكلة التي تواجههم.

العبارة رقم 29: بلغ متوسطها الحسابي 3.89 بانحراف معياري 0.435 واحتلت المرتبة الرابعة بدرجة قبول مرتفعة من طرف أفراد العينة، ما يدل على أنهم موافقون على أنهم قادرون على تطوير أفكارهم في مجال عملهم.

العبارة رقم 30: بلغ متوسطها الحسابي 3.81 بانحراف معياري 0.546 واحتلت المرتبة السادسة بدرجة قبول مرتفعة من طرف أفراد العينة، ما يدل على أنهم موافقون على نظرتهم للأشياء من زوايا متعددة.

العبارة رقم 31: بلغ متوسطها الحسابي 3.51 بانحراف معياري 0.756 واحتلت المرتبة الثالثة عشر بدرجة قبول مرتفعة من طرف أفراد العينة، ما يدل على أنهم موافقون على عدم الالتزام بقواعد عملهم في بعض الأحيان.

العبارة رقم 32: بلغ متوسطها الحسابي 3.70 بانحراف معياري 0.729 واحتلت المرتبة التاسعة بدرجة قبول مرتفعة من طرف أفراد العينة، ما يدل على أنهم موافقون على رغبتهم في التغيير والتطوير.

العبارة رقم 33: بلغ متوسطها الحسابي 3.99 بانحراف معياري 0.752 واحتلت المرتبة الأولى بدرجة قبول مرتفعة من طرف أفراد العينة، ما يدل على أنهم موافقون حول فعل ما يعتقدونه صحيح بدلاً من المحاولة لتأييد الآخرين.

العبارة رقم 34: بلغ متوسطها الحسابي 3.77 بانحراف معياري 0.663 واحتلت المرتبة السابعة بدرجة قبول مرتفعة من طرف أفراد العينة، ما يدل على أنهم موافقون حول أن مؤسستهم تشجعهم في حل المشكلات التي تواجههم بأنفسهم.

العبارة رقم 35: بلغ متوسطها الحسابي 3.67 بانحراف معياري 0.653 واحتلت المرتبة العاشرة بدرجة قبول مرتفعة من طرف أفراد العينة، ما يدل على أنهم موافقون أن مؤسستهم تشجعهم على توليد الأفكار الإبداعية.

العبارة رقم 36: بلغ متوسطها الحسابي 3.63 بانحراف معياري 0.663 واحتلت المرتبة الثانية عشر بدرجة قبول مرتفعة من طرف أفراد العينة، ما يدل على أنهم موافقون أن مؤسستهم توفر لهم أساليب جديدة في إنجاز العمل.

العبارة رقم 37: بلغ متوسطها الحسابي 3.64 بانحراف معياري 0.615 واحتلت المرتبة إحدى عشر بدرجة قبول مرتفعة من طرف أفراد العينة، ما يدل على أنهم موافقون أن مؤسستهم تشجعهم على تحمل المسؤولية كاملة في العمل.

العبارة رقم 38: بلغ متوسطها الحسابي 3.71 بانحراف معياري 0.640 واحتلت المرتبة الثامنة بدرجة قبول مرتفعة من طرف أفراد العينة، ما يدل على أنهم موافقون أن مؤسستهم تخصص ميزانية كافية لبرامجها التدريبية في مجال الإبداع.

وبشكل عام يبلغ المتوسط الحسابي الإجمالي 3.716 بانحراف معياري 0.338 ووفقاً للمقياس المعمول به فإنه يشير إلى نسبة قبول مرتفعة، أي أن أفراد العينة بالمؤسسة المينائية لسكيدة لهم اتجاه إيجابي نحو محور الأداء الإبداعي.

المطلب الثالث: اختبار فرضيات الدراسة ومناقشتها

من خلال هذا المطلب سيتم اختبار فرضية الرئيسة والفرضيات الفرعية من خلال الاعتماد على مجموعة من المعايير كما يلي:

الفرع الأول: اختبار الفرضية الأولى

تنص الفرضية على أنه: يتوفر مستوى مقبول من جودة الحياة الوظيفية لدى العاملين في المؤسسة المينائية بسكيدة.

ولاختبار هذه الفرضية تم الاعتماد على اختبار (T) لعينة واحدة لقياس دلالة الفروق مع الاستعانة بكل من المتوسط الحسابي والانحراف المعياري كما هو مبين في الجدول التالي:

الجدول رقم (22): اختبار (T) ، المتوسط الحسابي والانحراف المعياري للمحور الأول

الفرضية	المتوسط الفرضي	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	النتيجة	اختبار (T)	df	sig
الأولى	3	3.659	0.524	موافق	10.527	69	0.000

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على مخرجات (SPSS V27)

يتبين من الجدول أعلاه أن المتوسط الحسابي يساوي 3.659 والانحراف المعياري 0.524 وهو ما يدل على وجود اتجاه إيجابي لدى أفراد العينة نحو هذا المحور كما بلغت قيمة اختبار (T) (10.527) عند درجة حرية (69) وبمستوى معنوية 0.000 وهي أقل من (0.05) وعليه يتوفر مستوى مقبول من جودة الحياة الوظيفية لدى العاملين في المؤسسة المينائية بسكيدة.

الفرع الثاني: اختبار الفرضية الثانية

تنص الفرضية على أنه يتمتع العاملون في المؤسسة المينائية بسكيدة بمستوى مقبول من الأداء الإبداعي. ولاختبار هذه الفرضية تم الاعتماد على اختبار (T) لعينة واحدة لقياس دلالة الفروق مع الاستعانة بكل من المتوسط الحسابي والانحراف المعياري كما هو مبين في الجدول التالي:

الجدول رقم (23): اختبار (T) ، المتوسط الحسابي والانحراف المعياري للمحور الثاني

الفرضية	المتوسط الفرضي	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	النتيجة	اختبار (T)	df	Sig
الثانية	3	3.776	0.338	موافق	19.230	69	0.000

تبين من الجدول أعلاه أن المتوسط الحسابي يساوي 3.716 وانحراف معياري 0.338 وهو ما يدل على وجود اتجاه إيجابي لدى أفراد العينة نحو هذا المحور كما بلغت قيمة اختبار (T) (19.230) عند درجة حرية (69) وبمستوى معنوية (0.000) وهي أقل من (0.05) وعليه يتمتع العاملون في المؤسسة المينائية بسكيدة بمستوى مقبول من الأداء الإبداعي.

الفرع الثالث: اختبار الفرضية الثالثة

تنص الفرضية على أنه يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0.05$ لأبعاد جودة الحياة الوظيفية في الأداء الإبداعي للعاملين في المؤسسة المينائية بسكيدة، وينبثق عنها الفرضيات الجزئية التالية:

1. اختبار الفرضية الجزئية الأولى للفرضية الثالثة

تنص الفرضية على أنه: يؤثر نظام الأجور والمكافآت إيجابياً في الأداء الإبداعي للعاملين في المؤسسة المينائية بسكيدة، أي:

- الفرضية العدمية H_0 : لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لنظام الأجور والمكافآت في الأداء الإبداعي للعاملين في المؤسسة المينائية بسكيدة عند مستوى $\alpha \leq 0.05$.
- الفرضية البديلة H_1 : يوجد أثر إيجابي ذو دلالة إحصائية لبعء الأجور والمكافآت في الأداء الإبداعي للعاملين في المؤسسة المينائية بسكيدة.

وللاختبار هذه الفرضية يتم الاستعانة بتحليل الانحدار الخطي البسيط.

الجدول رقم (24): تحليل الانحدار الخطي البسيط

المتغيرات	معامل الارتباط (R)	معامل التحديد (R ²)	قيمة (F)	دلالة (F)
الأجور والمكافآت	0.455	0.207	17.722	0.000
/	القيمة			Sig
الثابت (b)	2.953			0.000
معامل الانحدار (a)	0.245			0.000

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على مخرجات (SPSS V27)

يتبين من الجدول أعلاه أثر نظام الأجور والمكافآت في الأداء الابداعي بالمؤسسة محل الدراسة حيث أظهرت النتائج أنه تؤثر نظام الأجور والمكافآت ايجابياً وبدلالة احصائية في الأداء الابداعي بالمؤسسة محل الدراسة اذ بلغ معامل الارتباط (0.455) عند مستوى دلالة 0.000 أقل من 0.05 ومعامل تحديد 0.207 أي ما قيمته (20.7%) من التغيرات في مستوى الأداء الابداعي ناتجة عن التغير في مستوى الأجور والمكافآت كما بلغت قيمة درجة التأثير (0.245) وهذا يعبر عن أن الزيادة في الاهتمام بنظام الأجور والمكافآت تؤدي الى زيادة ايجابية في مستوى الأداء الابداعي وما يثبت معنوية هذا الأثر قيمة F والتي بلغت (17.722) وقيمة T والتي بلغت 4.210 عند مستوى معنوية أقل من 0.05 وعليه نرفض الفرضية الصفرية ونقبل الفرضية البديلة التي تنص على أنه: " يؤثر نظام الأجور والمكافآت ايجابياً في الأداء الابداعي للعاملين في المؤسسة المينائية بسكيكة".

2. اختبار الفرضية الجزئية الثانية للفرضية الثالثة

تنص الفرضية على أنه يؤثر بعد الاستقرار والأمان الوظيفي إيجابياً في الأداء الابداعي للعاملين في المؤسسة المينائية بسكيكة، أي:

- الفرضية العدمية H_0 : لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لبعء المشاركة في اتخاذ القرار في الأداء الابداعي للعاملين في المؤسسة المينائية بسكيكة عند مستوى $\alpha \leq 0.05$.
- الفرضية البديلة H_1 : يوجد أثر إيجابي ذو دلالة إحصائية لبعء الاستقرار والأمان الوظيفي في الأداء الابداعي للعاملين في المؤسسة المينائية بسكيكة.

وللاختبار هذه الفرضية يتم الاستعانة بتحليل الانحدار الخطي البسيط.

الجدول رقم (25): تحليل الانحدار الخطي البسيط

المتغيرات	معامل الارتباط (R)	معامل التحديد (R ²)	قيمة (F)	دلالة (F)
الاستقرار والأمان الوظيفي	0.538	0.290	27.715	0.000
				الأداء الابداعي
/	القيمة			Sig
الثابت (b)	2.717			0.000
معامل الانحدار (a)	0.291			0.000

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على مخرجات (SPSS V27)

يتبين لجدول أعلاه أثر الاستقرار والأمان الوظيفي في الأداء الابداعي بالمؤسسة محل الدراسة حيث أظهرت النتائج أنه يؤثر بعد الاستقرار والأمان الوظيفي ايجابياً وبدلالة احصائية في الأداء الابداعي للعاملين، اذ بلغ معامل الارتباط (0.538) عند مستوى دلالة 0.000 وهو أقل من 0.05 ومعامل تحديد (0.290) اي ما نسبته (29%) من التغيرات التي تطرأ على مستوى الاداء الابداعي الناتجة عن التغير في مستوى الاستقرار والامان الوظيفي، كما بلغت درجة التأثير (0.291) وهذا يعبر عن أن الزيادة في مستوى الاستقرار والامان الوظيفي تؤدي الى زيادة ايجابية في مستوى الاداء الابداعي.

وما يبين معنوية هذا الأثر قيمة (F) والتي بلغت (27.715) عند مستوى معنوية 0.000 أقل من (0.05) وعليه نرفض الفرضية الصفرية ونقبل الفرضية البديلة التي تنص على أنه: يؤثر بعد الاستقرار والأمان الوظيفي في الأداء الابداعي للعاملين في المؤسسة المينائية بسكيدة.

3. اختبار الفرضية الجزئية الثالثة للفرضية الثالثة

تنص الفرضية على أنه يؤثر بعد المشاركة في اتخاذ القرار ايجابياً في الأداء الابداعي للعاملين في المؤسسة المينائية بسكيدة أي:

- الفرضية العدمية H_0 : لا يوجد أثر ذو دلالة احصائية للبعد المشاركة في اتخاذ القرار في الأداء الابداعي للعاملين في المؤسسة المينائية بسكيدة عند مستوى $\alpha \leq 0.05$.
- الفرضية البديلة H_1 : يوجد أثر إيجابي ذو دلالة إحصائية لبعد المشاركة في اتخاذ القرار في الأداء الابداعي للعاملين في المؤسسة المينائية بسكيدة.

وللاختبار هذه الفرضية يتم الاستعانة بتحليل الانحدار الخطي البسيط.

الجدول رقم (26): تحليل الانحدار الخطي البسيط

المتغيرات	معامل الارتباط (R)	معامل التحديد (R^2)	قيمة (F)	دلالة (F)
المشاركة في اتخاذ القرار	0.644	0.415	48.239	0.000
الأداء الابداعي				
/	القيمة	قيمة (T)	Sig	
الثابت (b)	2.706	17.223	0.000	
معامل الانحدار (a)	0.298	6.945	0.000	

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على مخرجات (SPSS V27)

يتبين لجدول أعلاه أثر المشاركة في اتخاذ القرار في الأداء الابداعي بالمؤسسة محل الدراسة حيث أظهرت النتائج أنه تؤثر المشاركة في اتخاذ القرار ايجابياً وبدلالة احصائية في الأداء الابداعي بالمؤسسة محل الدراسة، اذ بلغ معامل الارتباط (0.644) عند مستوى دلالة 0.000 أقل من 0.05 ومعامل تحديد (0.415) أي ما نسبته (41.5%) من التغيرات في مستوى الأداء الابداعي ناتجة عن التغير في مستوى المشاركة في اتخاذ القرار، كما بلغت قيمة درجة التأثير (0.298) وهذا يعبر عن أن الزيادة في الاهتمام بالمشاركة في اتخاذ القرار تؤدي الى زيادة إيجابية في مستوى الأداء الإبداعي.

وما يثبت معنوية هذا الأثر قيمة F والتي بلغت (48.239) وقيمة (T) التي بلغت (6.945) عند مستوى معنوية أقل من 0.05 وعليه نرفض الفرضية الصفرية ونقبل الفرضية البديلة التي تنص على أنه "يؤثر بعد المشاركة في اتخاذ القرار ايجابياً في الأداء الابداعي للعاملين في المؤسسة المينائية بسكيكة".

4. اختبار الفرضية الجزئية الرابعة للفرضية الثالثة

تنص الفرضية على أنه: يؤثر بعد التدريب وتطوير المهارات إيجابي في الأداء الابداعي للعاملين في المؤسسة المينائية بسكيكة أي:

- الفرضية العدمية H_0 : لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للبعد التدريب وتطوير المهارات في الأداء الابداعي للعاملين في المؤسسة المينائية بسكيكة عند مستوى $(\alpha \leq 0.05)$.
- الفرضية البديلة H_1 : يوجد أثر إيجابي ذو دلالة إحصائية لبعد التدريب وتطوير المهارات في الأداء الابداعي للعاملين في المؤسسة المينائية بسكيكة.

وللاختبار هذه الفرضية يتم الاستعانة بتحليل الانحدار الخطي البسيط.

الجدول رقم (27): تحليل الانحدار الخطي البسيط

المتغيرات	معامل الارتباط (R)	معامل التحديد (R ²)	قيمة (F)	دلالة (F)
التدريب وتطوير المهارات	0.649	0.422	49.595	0.000
/	القيمة			Sig
الثابت(b)	2.474			0.000
معامل الانحدار(a)	0.322			0.000

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على مخرجات (SPSS V27)

يتبين من الجدول أعلاه أثر بعد التدريب وتطوير المهارات في الأداء الإبداعي في المؤسسة محل الدراسة حيث أظهرت النتائج أنه يؤثر التدريب وتطوير المهارات إيجاباً وبدلالة إحصائية في الأداء الإبداعي، إذ بلغ معامل الارتباط (0.649) عند مستوى دلالة (0.00) وهي أقل من 0.05 ومعامل تحديد 0.422 أي ما نسبته (42.2%) من التغيرات في مستوى الأداء الإبداعي ناتجة عن التغير في مستوى التدريب وتطوير المهارات كما بلغت قيمة درجة التأثير (0.322) وهذا يعبر عن أن زيادة الاهتمام بمحتوى التدريب وتطوير المهارات تؤدي إلى زيادة إيجابية في مستوى الأداء الإبداعي وما يثبت معنوية هذا الأثر درجة F والتي بلغت (49.595) وقيمة T التي بلغت (7.042) عند مستوى معنوية أقل من 0.05 وعليه نرفض الفرضية العدمية ونقبل الفرضية البديلة التي تنص على أنه: "يؤثر بعد التدريب وتطوير المهارات إيجابياً في الأداء الإبداعي للعاملين في المؤسسة المينائية بسكيكة".

5. اختبار الفرضية الجزئية الخامسة للفرضية الثالثة

تنص الفرضية على أنه يؤثر بعد فعالية الاتصال وتبادل المعلومات إيجابياً في الأداء الإبداعي للعاملين في المؤسسة المينائية بسكيكة أي:

- الفرضية العدمية H_0 : لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للبعد فعالية الاتصال وتبادل المعلومات في الأداء الإبداعي للعاملين في المؤسسة المينائية بسكيكة عند مستوى $\alpha \leq 0.05$.
- الفرضية البديلة H_1 : يوجد أثر إيجابي ذو دلالة إحصائية للبعد فعالية الاتصال وتبادل المعلومات في الأداء الإبداعي للعاملين في المؤسسة المينائية بسكيكة.

وللاختبار هذه الفرضية يتم الاستعانة بتحليل الانحدار الخطي البسيط

الجدول رقم (28): تحليل الانحدار الخطي البسيط

المتغيرات	معامل الارتباط (R)	معامل التحديد (R^2)	قيمة (F)	دلالة (F)
فعالية الاتصال وتبادل المعلومات	0.524	0.275	25.758	0.000
الأداء الابداعي				
/	القيمة	قيمة (T)	Sig	
الثابت (b)	2.497	9.817	0.000	
معامل الانحدار (a)	0.336	5.075	0.000	

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على مخرجات (SPSS V27)

يتبين من الجدول أعلاه أثر بعد فعالية الاتصال وتبادل المعلومات في الأداء الابداعي بالمؤسسة محل الدراسة حيث أظهرت النتائج أنه يؤثر فعالية الاتصال وتبادل المعلومات ايجابياً وبدلالة احصائية في الأداء الابداعي، اذ بلغ معامل الارتباط (0.524) عند مستوى دلالة 0.000 أقل من 0.05 ومعامل تحديد 0.275 أي ما قيمته (27.5%) من التغيرات في مستوى الأداء الابداعي ناتجة عن التغير في مستوى فعالية الاتصال وتبادل المعلومات كما بلغت قيمة درجة التأثير (0.336) وهذا يعبر عن أن زيادة في الاهتمام بفعالية الاتصال وتبادل المعلومات تؤدي الى زيادة ايجابية في مستوى الأداء الابداعي.

وما يثبت معنوية هذا الأثر قيمة F والتي بلغت (25.758) وقيمة T التي بلغت (5.075) عند مستوى معنوية أقل من 0.05 وعليه نرفض الفرضية الصفرية ونقبل الفرضية البديلة التي تنص على أنه: يؤثر بعد فعالية الاتصال وتبادل المعلومات ايجابياً في الأداء الابداعي للعاملين في المؤسسة المينائية بسكيكة.

6. اختبار الفرضية الجزئية السادسة للفرضية الثالثة

تنص الفرضية على أنه يؤثر بعد التوازن بين العمل والحياة الشخصية إيجابياً في الأداء الإبداعي للعاملين في المؤسسة المينائية بسكيكة.

- الفرضية العدمية H_0 : لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لبعد التوازن بين العمل والحياة الشخصية في الأداء الإبداعي للعاملين بالمؤسسة المينائية بسكيكة.

- الفرضية البديلة H_1 : يوجد أثر إيجابي ذو دلالة إحصائية لبعد التوازن بين العمل والحياة الشخصية في الأداء الإبداعي للعاملين في المؤسسة المينائية بسكيكة.

ولاختبار هذه الفرضية يتم الاستعانة بتحليل الانحدار الخطي البسيط.

الجدول رقم (29): تحليل الانحدار الخطي البسيط

المتغيرات	معامل الارتباط (R)	معامل التحديد (R^2)	قيمة (F)	دلالة (F)
التوازن بين العمل والحياة الشخصية الأداء الإبداعي	0,562	0,316	31,449	0.000
/	القيمة		قيمة (T)	Sig
الثابت (b)	2.823		16,290	0.000
معامل الانحدار (a)	0,263		5,608	0.000

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على مخرجات (SPSS V27)

يتبين من الجدول أعلاه أثر بعد توازن بين العمل والحياة الشخصية في الأداء الإبداعي في المؤسسة محل الدراسة حيث أظهرت النتائج أنه يؤثر بعد التوازن بين العمل والحياة الشخصية ايجابيا و بدلالة احصائية في الأداء الإبداعي ، اذ بلغ معامل الارتباط (0,562) عند مستوى دلالة 0,000 و هي أقل من 0,05 او معامل تحديد 0,316 اي ما نسبته (31,6%) من التغيرات في مستوى الأداء الإبداعي ناتجة عن التغير في مستوى التوازن بين العمل والحياة الشخصية، كما بلغت قيمة درجة التأثير (0,263) و هذا يعبر عن أن زيادة التوازن بين العمل والحياة الشخصية تؤدي الى زيادة ايجابية في مستوى الأداء الإبداعي او ما يثبت معنوية هذا الأثر قيمة F والتي بلغت (31,449) و قيمة (T) التي بلغت (5,608) عند مستوى معنوية اقل من 0,05 وعليه نرفض الفرضية العدمية ونقبل الفرضية البديلة التي تنص على "يؤثر التوازن بين العمل والحياة الشخصية ايجابيا في الأداء الإبداعي للعاملين بالمؤسسة المينائية بسكيكة ."

"ولغرض تحديد الأبعاد الأكثر تأثيراً في تفسير التغير الحاصل في الأداء الإبداعي، تم الاعتماد على الانحدار الخطي المتعدد التدريجي (Stepwise Regression)."

الانحدار الخطي المتعدد التدريجي

تنص الفرضية الرئيسة على أنه يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) لأبعاد جودة الحياة الوظيفية في الأداء الإبداعي للعاملين في المؤسسة المينائية بسكيكة، وللتحقق من صحة هذه الفرضية وتحديد الأبعاد الأكثر تأثيراً، تم تطبيق تحليل الانحدار الخطي المتعدد التدريجي (Stepwise Regression)، حيث يظهر الجدول التالي مراحل دخول المتغيرات المستقلة أبعاد جودة الحياة الوظيفية في نموذج التنبؤ بالأداء الإبداعي، وجاءت النتائج كما يلي:

الجدول رقم (30): نتائج اختبار الانحدار الخطي المتعدد التدريجي (معاملات الارتباط و التحديد) للمتغيرات المستقلة المؤثرة في المتغير التابع

Sig	F	معامل التحديد	معامل الارتباط	محتويات النموذج
0,000	49,595	0,422	0,649	بعد التدريب وتطوير المهارات
0,000	32,223	0,490	0,7	بعد التدريب وتطوير المهارات + بعد المشاركة في اتخاذ القرار
0,000	25,820	0,540	0,735	بعد التدريب وتطوير المهارات + بعد المشاركة في اتخاذ القرار + بعد الاستقرار والأمان الوظيفي

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على مخرجات (SPSS V27)

يتبين من الجدول السابق أن ثلاث متغيرات مستقلة لها علاقة ذو دلالة إحصائية مع المتغير التابع حيث جاء في المرتبة الأولى بعد التدريب وتطوير المهارات وبلغت قيمة معامل الارتباط له (0,649) ما يؤكد وجود ارتباط طردي قوي مع المتغير التابع كما بلغ معامل التحديد (0,422) والذي يدل على أن بعد التدريب وتطوير المهارات استطاع أي يفسر لوحده (42%) من التغيرات الحاصلة في المتغير التابع، وتؤكد معنوية هذا النموذج قيمة (F) المحسوبة البالغة (49,595) عند مستوى دلالة (0,000)، وهي أقل من مستوى الدلالة المعتمدة (0,05).

وجاء "بعد المشاركة في اتخاذ القرار" في المرتبة الثانية من حيث قوة العلاقة، حيث بلغ معامل الارتباط بعد إضافته مع البعد الأول (0,7) وهو ما يؤكد وجود ارتباط طردي قوي بين البعدين والمتغير التابع، كما بلغت قيمة معامل التحديد لهما (0,490) ، وهو يدل على أن بعد التدريب وتطوير المهارات" و "بعد المشاركة في اتخاذ القرار" استطاعا معا تفسير (49%) من التغيرات الحاصلة في المتغير التابع، وتؤكد معنوية هذا النموذج قيمة (F) المحسوبة البالغة (32,223)، عند مستوى دلالة (0,000)، وهي أقل من مستوى الدلالة المعتمدة (0,05).

وفي المرتبة الثالثة والأخيرة، جاء "بعد الاستقرار والأمان الوظيفي" ليضاف إلى النموذج، حيث ارتفع معامل الارتباط الإجمالي ليصل إلى (0,735) مشيرا إلى ارتباط طردي قوي جدا بين المتغيرات الثلاثة مجتمعة والمتغير التابع، كما بلغت قيمة معامل التحديد الإجمالية (0,540)، وهو ما يدل على أن المتغيرات الثلاثة بعد التدريب وتطوير المهارات"، "بعد المشاركة في اتخاذ القرار"، و"بعد الاستقرار والأمان الوظيفي" تستطيع مجتمعة تفسير (54%) من التغيرات الحاصلة في المتغير التابع، وتؤكد معنوية هذا النموذج قيمة (F) المحسوبة البالغة (25,820)، عند مستوى دلالة (0,000) ، وهي أقل من مستوى الدلالة المعتمدة (0,05).

في حين تعود النسبة المتبقية والبالغة (46%) إلى عوامل أخرى لم تدخل في هذا النموذج، ومنها أبعاد جودة الحياة الوظيفية المستبعدة إحصائياً لعدم معنوية أثرها الإضافي وهي: الأجور والمكافآت، فعالية الاتصال وتبادل المعلومات والتوازن بين العمل والحياة الشخصية، أو إلى الخطأ العشوائي.

الفرع الرابع: اختبار الفرضية الرابعة

تنص الفرضية على انه توجد اختلافات في وجهات نظر العاملين حول متغيرات الدراسة تعود إلى اختلاف (الجنس، السن، المستوى التعليمي، أو الأقدمية).

البيان	المتغير	التكرار	(%)	Khi-carré	sig
الجنس	ذكر	37	52,9	0,229	0,633
	انثى	33	47,1		
العمر	أقل من 30 سنة	0	0	11,343	0,003
	من 30-40 سنة	23	32,9		
	من 41-50 سنة	35	50,0		
	أكثر من 50 سنة	12	17,1		
المنصب الوظيفي	عون تحكم	8	11,4	50,571	0,000
	عون تنفيذ	19	27,1		
	إطار	41	58,6		
	إطار سامي	2	2,9		
المؤهل العلمي	ثانوي فأقل	17	24,3	52,171	0,000
	جامعي	42	60,0		
	دراسات عليا	9	12,9		
	أخرى	2	2,9		
الخبرة المهنية	أقل من 10 سنوات	14	20,0	14,171	0,000
	من 10-20 سنوات	38	54,3		
	أكثر من 20 سنة	18	25,7		

من خلال الجدول نلاحظ أن مستوى الدلالة الإحصائية بالنسبة لمتغيرات (العمر، المنصب الوظيفي، المؤهل العلمي، والخبرة المهنية) هو على التوالي (0.003، 0.000، 0.000، 0.001)، وهي قيم كلها أقل من

مستوى الدلالة المعتمد في الدراسة (0.05)، وبالتالي توجد فروق ذات دلالة إحصائية في إجابات المبحوثين تعزى لمتغيرات (العمر، المنصب الوظيفي، المؤهل العلمي، والخبرة المهنية) في المؤسسة محل الدراسة.

بينما نلاحظ أن مستوى الدلالة بالنسبة لمتغير الجنس بلغ (0.633) وهو أكبر من 0.05، وبالتالي هو غير دال إحصائياً عند مستوى معنوية 0.05، ومن ثَمَّ لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في إجابات المبحوثين حول متغيرات الدراسة تعزى لمتغير الجنس.

وعليه، فإن الفرضية تتحقق جزئياً؛ حيث ثبت وجود اختلافات جوهرية في وجهات النظر بناءً على الخلفية الوظيفية والعمرية والتعليمية للمبحوثين، في حين لم يكن لمتغير الجنس أي أثر في خلق اختلافات في وجهات نظرهم."

خلاصة

من خلال هذا الفصل، تم إسقاط الجانب النظري المتعلق بالعلاقة بين جودة الحياة الوظيفية والأداء الإبداعي للعاملين على أرض الواقع، وذلك عبر دراسة حالة المؤسسة المينائية بسكيكدة. وقد ركزت الدراسة على قياس مستوى جودة الحياة الوظيفية بأبعادها الستة والمتمثلة في: الأجور والمكافآت، الاستقرار والأمان الوظيفي، المشاركة في اتخاذ القرار، التدريب وتطوير المهارات، فعالية الاتصال وتبادل المعلومات، والتوازن بين العمل والحياة الشخصية، إضافة إلى دراسة أثر هذه الأبعاد على الأداء الإبداعي للعاملين.

ولتحقيق أهداف الدراسة، تم الاعتماد على الاستبيان كأداة رئيسية لجمع البيانات، كما تم استخدام البرنامج الإحصائي SPSS V27 والاستعانة بمجموعة من الأساليب الإحصائية المناسبة لتحليل البيانات واختبار فرضيات الدراسة. وقد تم في البداية التأكد من صدق وثبات أداة الدراسة، ثم تحليل إجابات أفراد العينة للإجابة عن إشكالية الدراسة والتساؤلات الفرعية المنبثقة عنها.

وتوصلت الدراسة الميدانية إلى وجود مستوى مقبول من جودة الحياة الوظيفية لدى العاملين بالمؤسسة المينائية بسكيكدة، إضافة إلى تمتع أفراد العينة بمستوى مقبول من الأداء الإبداعي. كما أظهرت النتائج الإحصائية وجود أثر ذي دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة لأبعاد جودة الحياة الوظيفية على الأداء الإبداعي، مما يؤكد المساهمة الإيجابية لكل من نظام الأجور والمكافآت، والاستقرار والأمان الوظيفي، والمشاركة في اتخاذ القرار، والتدريب وتطوير المهارات، وفعالية الاتصال، والتوازن بين العمل والحياة الشخصية في تعزيز وتطوير الأداء الإبداعي للعاملين بالمؤسسة.

الخاتمة

من خلال هذه الدراسة، تم التعرف على دور جودة الحياة الوظيفية في تعزيز وتطوير الأداء الإبداعي للعاملين بالمنظمة. حيث تمت معالجة إشكالية الدراسة من الجانب النظري؛ من خلال التطرق إلى مختلف المفاهيم النظرية التي تتعلق بمتغيري الدراسة، والجانب التطبيقي لإسقاط هذه المفاهيم على أرض الواقع، من خلال دراسة حالة المؤسسة المينائية بسكيكدة.

أولاً: النتائج النظرية

أظهرت المعالجة النظرية لموضوع الدراسة ما يلي:

- ✓ تؤكد الأدبيات والدراسات السابقة أن جودة الحياة الوظيفية تُعد من أهم العوامل المؤثرة في تحسين أداء العاملين داخل المؤسسات.
- ✓ يرتبط الأداء الإبداعي ارتباطاً وثيقاً بوجود بيئة عمل محفزة تقوم على الأمان الوظيفي، التحفيز، والمشاركة في اتخاذ القرار.
- ✓ تشير معظم الدراسات إلى وجود علاقة إيجابية مباشرة بين جودة الحياة الوظيفية وتنمية السلوك الإبداعي لدى العاملين.

ثانياً: النتائج الميدانية

- بناءً على تحليل بيانات الدراسة الميدانية بالمؤسسة المينائية بسكيكدة، تم التوصل إلى النتائج التالية:
- ✓ بينت النتائج أن مستوى جودة الحياة الوظيفية داخل المؤسسة المينائية بسكيكدة جاء بمستوى مقبول، وهو ما يعكس توفر بعض الأبعاد الأساسية لهذه الجودة مثل الاستقرار الوظيفي والتدريب والاتصال، مع وجود مجالات تحتاج إلى تحسين خاصة فيما يتعلق بنظام التحفيز والمكافآت.
 - ✓ بينت النتائج أن مستوى الأداء الإبداعي لدى العاملين داخل المؤسسة جاء أيضاً بمستوى مقبول، مما يدل على وجود قدرات إبداعية لدى الموظفين لكنها تحتاج إلى دعم وتطوير أكبر من خلال بيئة عمل أكثر تحفيزاً.
 - ✓ بينت النتائج وجود أثر إيجابي ذو دلالة إحصائية لجودة الحياة الوظيفية على الأداء الإبداعي، حيث تبين أن تحسين أبعاد جودة الحياة الوظيفية يساهم في رفع مستوى الإبداع لدى العاملين، وذلك من خلال الأبعاد التالية:

- نظام الأجور والمكافآت
- الاستقرار والأمان الوظيفي
- المشاركة في اتخاذ القرار
- التدريب وتطوير المهارات
- فعالية الاتصال وتبادل المعلومات
- التوازن بين العمل والحياة الشخصية

✓ أثبتت النتائج وجود أثر إيجابي ذو دلالة إحصائية لأبعاد جودة الحياة الوظيفية على الأداء الإبداعي، حيث دخلت ثلاثة أبعاد أساسية في نموذج التنبؤ بنسبة تفسير إجمالية بلغت (54%) بعد التدريب وتطوير بعد المشاركة في اتخاذ القرار وبعد الاستقرار والأمان الوظيفي.

✓ أثبتت النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية في إجابات المبحوثين تعزى للمتغيرات المهنية والشخصية (العمر، المنصب الوظيفي، المؤهل العلمي، والخبرة المهنية)، في حين لم يكن لمتغير الجنس أي أثر في خلق هذه الفروق، مما يعني تحقق فرضية الفروق جزئياً.

ثالثاً: الاقتراحات والتوصيات

1. مقترحات كلية

- ضرورة تبني استراتيجية شاملة ومتكاملة تهدف إلى تحسين جودة الحياة الوظيفية باعتبارها مدخلاً رئيسياً لتعزيز الأداء الإبداعي داخل المؤسسة.
- تعزيز ثقافة تنظيمية قائمة على التحفيز والمشاركة والابتكار بما يدعم الأداء الإبداعي ويضمن استمراريته.
- العمل على بناء بيئة عمل محفزة توازن بين متطلبات المؤسسة وحاجات العاملين النفسية والمهنية.

2. مقترحات جزئية

- تطوير نظام التدريب بشكل مستمر بما يتماشى مع متطلبات تنمية الإبداع لدى العاملين.
- تحسين نظام الأجور والمكافآت وربطه بمستوى الأداء والمبادرات الإبداعية.
- تعزيز الاستقرار والأمان الوظيفي داخل المؤسسة.
- توسيع مشاركة العاملين في اتخاذ القرار.
- تحسين قنوات الاتصال وتبادل المعلومات بين مختلف المصالح.
- دعم التوازن بين الحياة المهنية والحياة الشخصية للعاملين.

رابعاً: آفاق الدراسة المستقبلية

في ضوء نتائج الدراسة، يمكن اقتراح الآفاق البحثية التالية:

- ✚ دراسة أثر جودة الحياة الوظيفية على أبعاد أخرى للأداء مثل الأداء التنظيمي أو الأداء الوظيفي العام.
- ✚ بحث دور جودة الحياة الوظيفية في تعزيز الإبداع التنظيمي داخل المؤسسات الاقتصادية والخدمية.
- ✚ دراسة العلاقة بين جودة الحياة الوظيفية والأداء الإبداعي في قطاعات أخرى للمقارنة (مثل المؤسسات الصناعية أو الإداري).
- ✚ تحليل أثر أبعاد محددة من جودة الحياة الوظيفية على كل بعد من أبعاد الأداء الإبداعي بشكل منفصل.

قائمة المصادر

والمراجع

أولاً: المراجع باللغة العربية

1. الكتب

- جلال مصطفى نصر، عز؛ أحمد، عدنان محمد، إدارة الأصول الفكرية: منظور استراتيجي، دار الفكر، عمان، 2014.
- خير الله، جمال، الإبداع الإداري، دار أسامة، عمان، الأردن، 2008.
- الدمرداش، أحمد محمد، جودة الحياة الوظيفية والأداء الوظيفي، الطبعة الأولى، دار الحكمة، القاهرة، مصر، 2018.
- سيد محمد، جاد الرب، جودة الحياة الوظيفية في منظمات الأعمال العصرية، دار الفكر العربي للطباعة والنشر، القاهرة، مصر، 2008.
- عبيدات، محمد؛ ابونصار، محمد، منهجية البحث العلمي، الطبعة الثانية، دار وائل للطباعة والنشر، عمان، الأردن، 2008.
- خيري، أسامة، إدارة الإبداع والابتكارات، دار الزاوية للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2012.
- المغربي، كامل محمد، مفاهيم وأسس سلوك الفرد والجماعة في التنظيم، الطبعة الثانية، دار الفكر العربي للطباعة والنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2020.

2. الأطروحات والرسائل الجامعية

- إبراهيم ماضي، خليل إسماعيل، جودة الحياة الوظيفية وأثرها على مستوى الأداء الوظيفي للعاملين -دراسة تطبيقية على الجامعات الفلسطينية، أطروحة دكتوراه، كلية التجارة، قسم إدارة الأعمال، جامعة قناة السويس، مصر، 2014.
- إبراهيمي، هاجر؛ إبراهيمي، ليلى، جودة الحياة الوظيفية ودورها في تحسين أداء العاملين، مذكرة ماستر، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة محمد خيضر بسكرة، الجزائر، 2022/2023.
- بلوضاح، إسلام؛ شرحح، عبد الرؤوف، أثر جودة الحياة الوظيفية على الأداء الوظيفي -دراسة حالة مستشفى رزيق البشير بوسعادة، مذكرة ماستر أكاديمي في علوم التسيير، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة محمد بوضياف بالمسيلة، الجزائر، 2022/2023.
- تايب، أنفال؛ حرباوي، مصطفى، جودة الحياة الوظيفية وعلاقتها بالولاء التنظيمي لدى العاملين بالمؤسسة الجزائرية، رسالة ماجستير، تخصص علم اجتماع تنظيم وعمل، جامعة تبسة، الجزائر، 2022.

- **خوخي، سفيان؛ حجاجي، منال،** أثر العمل الجماعي على الأداء الإبداعي للعاملين بمؤسسة اتصالات الجزائر بورقلة، مذكرة ماستر في إدارة الأعمال، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة قاصدي مرباح ورقلة، الجزائر، 2022/2023.
- **محروق، سمر؛ بوبلي، حليلة،** أثر جودة الحياة الوظيفية في الاستغراق الوظيفي لدى الأساتذة الجامعيين - دراسة ميدانية في كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة جيجل، مذكرة ماستر، تخصص إدارة الموارد البشرية، قسم علوم التسيير، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة محمد الصديق بن يحي جيجل، الجزائر، 2020.
- **منصور، عماد؛ حلاوة، أحمد،** جودة الحياة الوظيفية وأثرها على الأداء الوظيفي -دراسة تطبيقية على موظفي القطاع الحكومي المدنيين في قطاع غزة، رسالة ماجستير، كلية التجارة، قسم إدارة الأعمال، الجامعة الإسلامية غزة، فلسطين، 2015.

3. المجلات والدوريات

- **بن أحمد، لخضر؛ قريمطي، وردة،** "جودة الحياة الوظيفية وأثرها في تنمية السلوك الإبداعي لدى الموارد البشرية باتصالات الجزائر بالجلفة"، مجلة دراسات وأبحاث، المجلد 13، العدد 1، 2021، ص 431-443.
- **بلواضح، محمد أحمد سيف الدين؛ جلولي، محمد؛ مهدي، عمر،** "أثر التفكير الاستراتيجي على جودة الحياة الوظيفية -دراسة حالة مجموعة من المؤسسات الاقتصادية لولاية المسيلة"، مجلة اقتصاد المال والأعمال، المجلد 06، العدد 1، جامعة الدكتور مولاي الطاهر، السعيدة، الجزائر، 2022، ص 121.
- **حلام، خان؛ جغبلو، وسيلة،** "جودة الحياة الوظيفية كمدخل لتحسين جودة الخدمات الصحية -دراسة ميدانية بالمؤسسة العمومية للصحة الجوارية سيدي عقبة -بسكرة"، مجلة أبحاث اقتصادية وإدارية، المجلد 14، العدد 03، جامعة محمد خيضر بسكرة، الجزائر، 2020، ص 425.
- **السيد، رضا؛ محمد، سليمان،** "علاقة ضغوط العمل التنظيمية وجودة الحياة الوظيفية بالأداء الإبداعي الفعال ودوافع وحاجات العاملين نحو الشركة لدى عينة من الموظفين ببعض الشركات الخاصة"، المجلة العلمية للدراسات البيئية والتجارية، المجلد 14، العدد 2، 2023، ص 169.
- **صياغ، سارة؛ بوجميل، أحمد،** "تأثير جودة الحياة الوظيفية على السلوك الإبداعي للعاملين -دراسة حالة المعهد الجزائري للبتروكيمياويات"، مجلة دفاتر البحوث العلمية، المجلد 11، العدد 2، 2023، ص 347-369.

- صيفي، حسينة، "أثر جودة الحياة الوظيفية على الرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي -دراسة ميدانية بمجموعة مؤسسات جزائرية بولاية قالمة"، مجلة، المجلد 14، العدد 1، 2025، ص ص 67-68.
- عوجة، أزهار مراد، "الشخصية الاستباقية وانعكاسها في الأداء الإبداعي للعاملين -دراسة استطلاعية لآراء عينة من ملاك التمريض العاملين في مستشفى فرات الأوسط النجف الأشرف"، مجلة الإدارة والاقتصاد، المجلد 7، العدد 25، 2018، ص 18.
- عوني، بوجمعة؛ بن ساسي، إلياس، "أثر العوامل التنظيمية على الأداء الإبداعي للعاملين -دراسة حالة عينة من الأطباء بالمستشفيات العمومية في الجنوب الشرقي الجزائري"، المجلة الجزائرية للتنمية الاقتصادية، المجلد 6، العدد 2، 2019، ص 23.

ثانياً: المراجع باللغة الأجنبية

- **Fawaz, Ali; and others**, "Organizational Creativity and Competitive Advantage, AGCC Perspective", Int J. Econ Manag SCI, Volume 5, Issue 4, University of Buraimi, Sultanate of Oman, Jordan, 2016, **p: 13**.

قائمة الملاحق

جامعة 20 أوت 1955 بسكيكدة

كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير

قسم علوم التسيير



تحية طيبة وبعد:

في إطار إعداد مذكرة تخرج مكملة لنيل شهادة: ماستر أكاديمي في علوم التسيير، تخصص: إدارة الأعمال، بعنوان:
"أثر جودة الحياة الوظيفية على الأداء الإبداعي للعاملين: دراسة حالة

تهدف هذه الدراسة إلى استطلاع آراء أفراد عينة الدراسة حول أثر جودة الحياة الوظيفية على الأداء الإبداعي للعاملين.

جودة الحياة الوظيفية: ترتبط بتحسين بيئة العمل بالمؤسسة وبمدى توافر الظروف المناسبة لتحقيق أهدافها، كما ترتبط كذلك بتوفير مجموعة المتطلبات التي تعزز الرضا الوظيفي للعاملين بها.

الأداء الإبداعي: إعطاء العاملين سلطة التصرف في إطار عملهم دون الرجوع للإدارة مع إسناد المسؤولية لهم من أجل الإبداع في أدائهم بما ينعكس إيجاباً على المؤسسة ككل ويسهم في تحقيق أهدافها بكفاءة وفعالية.

يرجى منكم التكرم بقراءة كل عبارة قراءة متأنية، ثم تحديد إجاباتكم الموافقة لرأيكم متوخين في ذلك الموضوعية والصرامة، علماً أنّ المعلومات التي ستدّلون بها سيتم التعامل معها بسرية ولن تستخدم إلا لأغراض البحث العلمي فحسب.

الكم منا خالص التقدير لحسن تعاونكم.

إشراف الأستاذ:

د. عماري سمير

إعداد الطالبة:

عليش إكرام

السنة الجامعية 2025-2026

القسم الأول: البيانات الشخصية والوظيفية

الرجاء وضع العلامة (X) في المكان المناسب:

1. الجنس:

أنثى	ذكر

2. العمر:

أقل من 30 سنة	من 30-40 سنة	من 41-50 سنة	أكثر من 50 سنة

3. المنصب الوظيفي:

عون تحكم	عون تنفيذ	إطار	إطار سامي	أخرى (حدد):
				

4. المؤهل العلمي:

ثانوي فأقل	جامعي	دراسات عليا	أخرى

5. الخبرة المهنية:

أقل من 10 سنوات	من 10-20 سنوات	أكثر من 20 سنة

القسم الثاني / الخاص بمحاور الاستبيان

المحور الأول/جودة الحياة الوظيفية بالمؤسسة محل الدراسة:

فيما يلي مجموعة من العبارات حول جودة الحياة الوظيفية بمؤسستكم، من واقع عملكم الرجاء وضع علامة (×) أمام كل عبارة وفق ما ترونه مناسباً من بين الخيارات المتاحة.

الرقم	العبارات	درجات الموافقة			
		غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق بشدة
بعد الأجور والمكافآت					
1	تمنح مؤسستكم موظفيها رواتب تتناسب مع جهودهم المبذولة في العمل.				
2	تخصص مؤسستكم مكافآت تشجيعية تمنح للمتميزين في مجال عملهم.				
3	تتوافر مؤسستكم على نظام حوافز ومكافآت فعال وعادل.				
4	تكافئ مؤسستكم موظفيها الذين يتمتعون بالسلوكيات الأخلاقية في العمل.				
بعد الاستقرار والأمان الوظيفي					
5	ظروف العمل بمؤسستكم آمنة وخالية من المخاطر.				
6	تشعرون بالراحة النفسية وعدم الخوف من مستقبل العمل في مؤسستكم.				
7	توفر مؤسستكم بيئة عمل مستقرة لموظفيها.				
بعد المشاركة في اتخاذ القرار					
8	تمنحكم مؤسستكم الفرصة في اتخاذ القرارات الوظيفية التي تخصكم.				
9	تعبرون عن آراءكم بكل حرية ودون ضغوط وظيفية.				

					10	تأخذ مؤسستكم اقتراحاتكم بعين الاعتبار عند اتخاذ القرارات المهمة.
					11	تمنح مؤسستكم موظفيها الفرصة للمشاركة في تقييم أدائها.
					12	تشعرون بأن آراءكم مهمة بالنسبة لمؤسستكم.
بعد التدريب وتطوير المهارات						
					13	تساعد مؤسستكم موظفيها على تطوير مهاراتهم ومعارفهم.
					14	تنظم مؤسستكم دورات تدريبية متنوعة لتطوير أداء موظفيها.
					15	تقوم مؤسستكم بتحديد الاحتياجات التدريبية للموظفين بشكل دوري.
بعد فعالية الاتصال وتبادل المعلومات						
					16	تتميز عملية الاتصال في مؤسستكم بالوضوح في التعليمات والإجراءات
					17	يتم تبادل المعلومات في مؤسستكم بكل سهولة
					18	قنوات الاتصال بمؤسستكم واضحة وفعالة
					19	يتم توفير المعلومات الصحيحة لمتخذي القرار بمؤسستكم
بعد التوازن بين العمل والحياة الشخصية						
					20	أوقات العمل بمؤسستكم مرنة ومناسبة لكم
					21	تستطعون التوفيق بين العمل بمؤسستكم وانشغالاتكم الشخصية خارج المؤسسة
					22	لايفرض العمل في مؤسستكم ضغوطا تؤثر على وقت الراحة والحياة العائلية للموظفين

المحور الثاني/ الأداء الإبداعي بالمؤسسة محل الدراسة:

فيما يلي مجموعة من العبارات حول واقع الأداء الإبداعي للعاملين بمؤسستكم، من واقع عملكم الرجاء وضع علامة (x) أمام كل عبارة وفق ما ترونه مناسباً من بين الخيارات المتاحة.

الرقم	العبارات	درجات الموافقة				
		غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة
23	تثق مؤسستكم في قدرتكم على تحقيق أهدافها.					
24	تعتقدون بأن تنفيذ المهام خطوة بخطوة هو أفضل وسيلة لحل المشكلات.					
25	لديكم القدرة على تغيير أساليب عملكم حسب الظروف التي تواجهكم.					
26	لديكم القدرة على التعامل مع المشكلات الصعبة لفترات طويلة.					
27	تحاولون إيجاد الحلول لأكثر من مشكلة في الوقت نفسه.					
28	تحاولون إيجاد أكثر من حل للمشكلة التي تواجهكم.					
29	لديكم القدرة على تطوير أفكاركم في مجال عملكم.					
30	تتظرون إلى الأشياء من زوايا عديدة.					
31	تضطرون في بعض الأحيان إلى عدم الالتزام بقواعد عملكم.					
32	لديكم إحساس قوي بالرغبة في التغيير والتطوير.					

					من المهم فعل ما تعتقدون أنه صحيح بدلا من محاولة تأييد الآخرين.	33
					تشجعكم مؤسساتكم على حل المشكلات التي تواجههم بأنفسهم دون الرجوع إليها.	34
					تشجعكم مؤسساتكم على توليد الأفكار الإبداعية المرتبطة بواقع عملهم.	35
					توفر لكم مؤسساتكم الأساليب الجديدة في إنجاز أعمالهم.	36
					تشجعكم مؤسساتكم على تحمل مسؤولياتكم كاملة في العمل.	37
					تخصص مؤسساتكم ميزانية كافية لبرامجها التدريبية في مجال الإبداع.	38

الملحق رقم 02: أسماء أساتذة محكمين الاستبيان

العدد	اسم الاستاذ	الدرجة	الجامعة
1	سلطان كريمة	أستاذة محاضرة أ	جامعة 20 أوت 1955 سكيكدة
2	مرقع أمال	أستاذة محاضرة أ	جامعة 20 أوت 1955 سكيكدة
3	طويل ياسمينة	أستاذة محاضرة ب	جامعة 20 أوت 1955 سكيكدة
4	عماري سمير	أستاذة محاضرة أ	جامعة 20 أوت 1955 سكيكدة

البيانات الشخصية:

الجنس

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	ذكر	37	52,9	52,9	52,9
	انثى	33	47,1	47,1	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

العمر

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	من 40-30 سنة	23	32,9	32,9	32,9
	من 50-41 سنة	35	50,0	50,0	82,9
	أكثر من 50 سنة	12	17,1	17,1	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

المنصب الوظيفي

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	عون محكم	8	11,4	11,4	11,4
	عون تنفيذ	19	27,1	27,1	38,6
	إطار	41	58,6	58,6	97,1
	إطار سامي	2	2,9	2,9	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

المؤهل العلمي

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	ثانوي فأقل	17	24,3	24,3	24,3
	جامعي	42	60,0	60,0	84,3
	دراسات عليا	9	12,9	12,9	97,1
	أخرى	2	2,9	2,9	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

الخبرة المهنية

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	أقل من 10 سنوات	14	20,0	20,0	20,0
	من 20-10 سنوات	38	54,3	54,3	74,3
	أكثر من 20 سنة	18	25,7	25,7	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

تحليل الاستبيان:

Statistiques descriptives

	N	Moyenne	Ecart type
عبارة 1	70	3,87	,658
عبارة 2	70	3,31	,910
عبارة 3	70	3,23	,820
عبارة 4	70	3,01	,825
بعد الأجور والمكافآت	70	3,3571	,62637
عبارة 5	70	3,61	,748
عبارة 6	70	3,60	,710
عبارة 7	70	3,71	,640
بعد الاستقرار والأمان الوظيفي	70	3,6429	,62508
عبارة 8	70	3,60	,788
عبارة 9	70	3,59	,843
عبارة 10	70	3,54	,863
عبارة 11	70	3,59	,771
عبارة 12	70	3,61	,728
بعد المشاركة في اتخاذ القرار	70	3,5857	,72896
عبارة 13	70	4,03	,978
عبارة 14	70	4,26	,755
عبارة 15	70	3,83	,680
بعد التدريب وتطوير المهارات	70	4,0381	,67992
عبارة 16	70	3,81	,597
عبارة 17	70	3,80	,628
عبارة 18	70	3,80	,580
عبارة 19	70	3,83	,538
بعد فعالية الاتصال وتبادل المعلومات	70	3,8107	,52722
عبارة 20	70	3,71	,783
عبارة 21	70	3,59	,893
عبارة 22	70	3,56	,879
بعد التوازن بين العمل والحياة الشخصية	70	3,6190	,72072
محور جودة الحياة الوظيفية	70	3,6591	,52382
N valide (liste)	70		

Statistiques descriptives

	N	Moyenne	Ecart type
عبارة 23	70	3,74	,630
عبارة 24	70	3,94	,478
عبارة 25	70	3,89	,363
عبارة 26	70	3,76	,523
عبارة 27	70	3,91	,408
عبارة 28	70	3,84	,470
عبارة 29	70	3,89	,435
عبارة 30	70	3,81	,546
عبارة 31	70	3,51	,756
عبارة 32	70	3,70	,729
عبارة 33	70	3,99	,752
عبارة 34	70	3,77	,663
عبارة 35	70	3,67	,653
عبارة 36	70	3,63	,663
عبارة 37	70	3,64	,615
عبارة 38	70	3,71	,640
محور الأداء الإبداعي	70	3,7759	,33758
N valide (liste)	70		

قائمة الملاحق

الصدق:

[illegible]

قائمة الملاحق

		Corrélations																	
		محور جودة الحياة الوظيفية	محور 23	محور 24	محور 25	محور 26	محور 27	محور 28	محور 29	محور 30	محور 31	محور 32	محور 33	محور 34	محور 35	محور 36	محور 37	محور 38	
محور جودة الحياة الوظيفية	Corrélation de Pearson	1	,871	,848	,668	,431	,529	,582	,723	,577	,401	,529	,318	,557	,627	,899	,878	,785	
	Sig. (bilatérale)		<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	,037	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	
	N		70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	
محور 23	Corrélation de Pearson	,871	1	,888	,377	,572	,139	,382	,387	,112	,282	,271	-,038	,482	,358	,886	,858	,714	
	Sig. (bilatérale)			<,001	,001	,556	,253	,011	,002	,366	,818	,823	,752	<,001	,003	<,001	<,001	<,001	
	N			70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	
محور 24	Corrélation de Pearson	,848	,888	1	,380	,234	,272	,811	,595	,403	,283	,487	,158	,324	,078	,252	,423	,561	
	Sig. (bilatérale)				,001	,852	,823	<,001	<,001	<,001	,218	<,001	,189	,008	,520	,835	<,001	<,001	
	N				70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	
محور 25	Corrélation de Pearson	,668	,377	,380	1	,463	,520	,318	,558	,403	,376	,387	,386	,131	,280	,423	,334	,818	
	Sig. (bilatérale)					<,001	<,001	,037	<,001	<,001	,801	,810	,086	,281	<,001	<,001	,885	<,001	
	N					70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	
محور 26	Corrélation de Pearson	,431	,572	,234	,463	1	,512	,255	,449	,346	,864	,324	,192	,047	,272	,238	,897	,178	
	Sig. (bilatérale)						<,001	,033	<,001	,040	,600	,982	,483	,703	,023	,649	,474	,137	
	N						70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	
محور 27	Corrélation de Pearson	,529	,139	,272	,520	,512	1	,533	,515	,383	,804	,253	,080	,087	,382	,363	,281	,182	
	Sig. (bilatérale)				<,001	<,001		<,001	<,001	,001	,874	,834	,858	,473	,001	,802	,819	,131	
	N				70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	
محور 28	Corrélation de Pearson	,582	,382	,811	,318	,255	,533	1	,888	,280	,108	,387	-,088	,208	,348	,275	,354	,378	
	Sig. (bilatérale)						<,001		<,001	,019	,373	,882	,467	,083	,003	,021	,810	,001	
	N						70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	
محور 29	Corrélation de Pearson	,723	,387	,595	,558	,449	,515	,888	1	,681	,181	,438	,083	,209	,325	,383	,333	,557	
	Sig. (bilatérale)									<,001	,124	<,001	,482	,082	,008	,811	,885	<,001	
	N									70	70	70	70	70	70	70	70	70	
محور 30	Corrélation de Pearson	,577	,139	,272	,520	,512	,533	,515	,383	1	,859	,385	,392	,321	,814	,247	,186	,343	
	Sig. (bilatérale)										,827	,813	,031	,007	,008	,839	,119	,004	
	N										70	70	70	70	70	70	70	70	
محور 31	Corrélation de Pearson	,401	,283	,283	,376	,864	,804	,188	,181	,099	1	,128	,084	,084	,142	,128	,387	,338	
	Sig. (bilatérale)											,388	,588	,598	,242	,288	,810	,004	
	N											70	70	70	70	70	70	70	
محور 32	Corrélation de Pearson	,529	,271	,487	,307	,324	,253	,387	,438	,295	,126	1	,238	,128	,216	,188	,178	,278	
	Sig. (bilatérale)								<,001	,013	,388		,855	,299	,079	,124	,141	,019	
	N								70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	
محور 33	Corrélation de Pearson	,318	,038	,158	,208	,102	,080	-,088	,083	,382	,864	,230	1	,284	,079	,106	-,811	,852	
	Sig. (bilatérale)										,885	,855		,017	,518	,385	,827	,871	
	N										70	70	70	70	70	70	70	70	
محور 34	Corrélation de Pearson	,882	,482	,324	,131	,047	,087	,288	,209	,321	,864	,128	,284	1	,493	,430	,285	,424	
	Sig. (bilatérale)														<,001	<,001	,812	<,001	
	N														70	70	70	70	
محور 35	Corrélation de Pearson	,827	,385	,879	,380	,272	,382	,348	,325	,814	,142	,216	,078	,493	1	,584	,425	,388	
	Sig. (bilatérale)															<,001	<,001	<,001	
	N															70	70	70	
محور 36	Corrélation de Pearson	,899	,886	,252	,423	,238	,383	,275	,303	,247	,128	,188	,188	,438	,584	1	,885	,888	
	Sig. (bilatérale)																<,001	<,001	
	N																70	70	
محور 37	Corrélation de Pearson	,878	,858	,423	,334	,887	,281	,284	,333	,188	,307	,178	-,011	,285	,425	,885	1	,788	
	Sig. (bilatérale)																	<,001	
	N																	70	
محور 38	Corrélation de Pearson	,785	,714	,561	,419	,179	,182	,378	,557	,343	,328	,378	,852	,424	,288	,888	,788	1	
	Sig. (bilatérale)																		
	N																		

Corrélations

		محور جودة الحياة الوظيفية	بعد الأجور والمكافآت	بعد الاستقرار والأمان الوظيفي	بعد المشاركة في اتخاذ القرار	بعد التدريب وتطوير المهارات	بعد فعالية الاتصال وتبادل المعلومات	بعد الوارث بين العمل والحياة الشخصية
محور جودة الحياة الوظيفية	Corrélation de Pearson	1	,739	,637	,876	,826	,790	,895
	Sig. (bilatérale)		<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001
	N	70	70	70	70	70	70	70
بعد الأجور والمكافآت	Corrélation de Pearson	,739	1	,250	,611	,450	,523	,600
	Sig. (bilatérale)		<,001	,037	<,001	<,001	<,001	<,001
	N	70	70	70	70	70	70	70
بعد الاستقرار والأمان الوظيفي	Corrélation de Pearson	,637	,250	1	,400	,514	,532	,559
	Sig. (bilatérale)		<,001	,037	<,001	<,001	<,001	<,001
	N	70	70	70	70	70	70	70
بعد المشاركة في اتخاذ القرار	Corrélation de Pearson	,876	,611	,400	1	,707	,517	,758
	Sig. (bilatérale)		<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001
	N	70	70	70	70	70	70	70
بعد التدريب وتطوير المهارات	Corrélation de Pearson	,826	,450	,514	,707	1	,640	,674
	Sig. (bilatérale)		<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001
	N	70	70	70	70	70	70	70
بعد فعالية الاتصال وتبادل المعلومات	Corrélation de Pearson	,790	,523	,532	,517	,640	1	,691
	Sig. (bilatérale)		<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001
	N	70	70	70	70	70	70	70
بعد الوارث بين العمل والحياة الشخصية	Corrélation de Pearson	,895	,600	,559	,758	,674	,691	1
	Sig. (bilatérale)		<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001
	N	70	70	70	70	70	70	70

Corrélations

		الاستبيان ككل	محور جودة الحياة الوظيفية	محور الأداء الإبداعي
الاستبيان ككل	Corrélation de Pearson	1	,970	,857
	Sig. (bilatérale)		<,001	<,001
	N	70	70	70
محور جودة الحياة الوظيفية	Corrélation de Pearson	,970	1	,707
	Sig. (bilatérale)	<,001		<,001
	N	70	70	70
محور الأداء الإبداعي	Corrélation de Pearson	,857	,707	1
	Sig. (bilatérale)	<,001	<,001	
	N	70	70	70

النتائج:

Statistiques de fiabilité		Statistiques de fiabilité		Statistiques de fiabilité	
Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments	Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments	Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
,946	22	,859	16	,951	38

Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Partie 1	Valeur	,893
		Nombre d'éléments	19 ^a
	Partie 2	Valeur	,913
		Nombre d'éléments	19 ^b
	Nombre total d'éléments		
Corrélation entre les sous-échelles			,941
Coefficient de Spearman-Brown	Longueur égale		,969
	Longueur inégale		,969
Coefficient de Guttman			,968

- a. Les éléments sont : عبارة 1, عبارة 3, عبارة 5, عبارة 7, عبارة 9, عبارة 11, عبارة 13, عبارة 15, عبارة 17, عبارة 19, عبارة 21, عبارة 23, عبارة 25, عبارة 27, عبارة 29, عبارة 31, عبارة 33, عبارة 35, عبارة 37.
- b. Les éléments sont : عبارة 2, عبارة 4, عبارة 6, عبارة 8, عبارة 10, عبارة 12, عبارة 14, عبارة 16, عبارة 18, عبارة 20, عبارة 22, عبارة 24, عبارة 26, عبارة 28, عبارة 30, عبارة 32, عبارة 34, عبارة 36, عبارة 38.

الفرضية 1 + 2:

Statistiques sur échantillon uniques

	N	Moyenne	Ecart type	Moyenne d'erreur standard
محور جودة الحياة الوظيفية	70	3,6591	,52382	,06261
محور الأداء الإبداعي	70	3,7759	,33758	,04035

Test sur échantillon unique

Valeur de test = 3

	t	df	Sig. (bilatérale)	Différence moyenne	Intervalle de confiance de la différence à 95 %	
					Inférieur	Supérieur
محور جودة الحياه الوظيفيه	10,527	69	<,001	,65909	,5342	,7840
محور الأداء الإبداعي	19,230	69	<,001	,77589	,6954	,8564

الفرضية 3:

Récapitulatif des modèles ^b				
Modèle	R	R-deux	R-deux ajusté	Erreur standard de l'estimation
1	,538 ^a	,290	,279	,28662
a. Prédictors : (Constante), بعد الاستقرار والأمان الوظيفي				
b. Variable dépendante : محور الأداء الإبداعي				

ANOVA^a

Modèle		Somme des carrés	ddl	Carré moyen	F	Sig.
1	Régression	2,277	1	2,277	27,715	<,001 ^b
	de Student	5,586	68	,082		
	Total	7,863	69			

a. Variable dépendante : محور الأداء الإبداعي

b. Prédictors : (Constante), بعد الاستقرار والأمان الوظيفي

Coefficients^a

Modèle		Coefficients non standardisés		Coefficients standardisés	t	Sig.
		B	Erreur standard	Bêta		
1	(Constante)	2,717	,204		13,321	<,001
	بعد الاستقرار والأمان الوظيفي	,291	,055	,538	5,264	<,001

Récapitulatif des modèles^b

Modèle	R	R-deux	R-deux ajusté	Erreur standard de l'estimation
1	,455 ^a	,207	,195	,30287

a. Prédictors : (Constante), بعد الأجور والمكافآت

b. Variable dépendante : محور الأداء الإبداعي

ANOVA^a

Modèle		Somme des carrés	ddl	Carré moyen	F	Sig.
1	Régression	1,626	1	1,626	17,722	<,001 ^b
	de Student	6,238	68	,092		
	Total	7,863	69			

a. Variable dépendante : محور الأداء الإبداعي

b. Prédictors : (Constante), بعد الأجور والمكافآت

Coefficients^a

Modèle		Coefficients non standardisés		Coefficients standardisés	t	Sig.
		B	Erreur standard	Bêta		
1	(Constante)	2,953	,199		14,859	<,001
	بعد الأجور والمكافآت	,245	,058	,455	4,210	<,001

Récapitulatif des modèles^b

Modèle	R	R-deux	R-deux ajusté	Erreur standard de l'estimation
1	,538 ^a	,290	,279	,28662

a. Prédictors : (Constante), بعد الاستفراغ والأمان الوظيفي
b. Variable dépendante : محور الأداء الإبداعي

ANOVA^a

Modèle		Somme des carrés	ddl	Carré moyen	F	Sig.
1	Régression	2,277	1	2,277	27,715	<,001 ^b
	de Student	5,586	68	,082		
	Total	7,863	69			

a. Variable dépendante : محور الأداء الإبداعي

b. Prédictors : (Constante), بعد الاستفراغ والأمان الوظيفي

Coefficients^a

Modèle		Coefficients non standardisés B	Erreur standard	Coefficients standardisés Bêta	t	Sig.
1	(Constante)	2,717	,204		13,321	<,001
	بعد الاستفراغ والأمان الوظيفي	,291	,055	,538	5,264	<,001

Récapitulatif des modèles^b

Modèle	R	R-deux	R-deux ajusté	Erreur standard de l'estimation
1	,649 ^a	,422	,413	,25859

a. Prédictors : (Constante), بعد التدريب وتطوير المهارات

b. Variable dépendante : محور الأداء الإبداعي

ANOVA^a

Modèle		Somme des carrés	ddl	Carré moyen	F	Sig.
1	Régression	3,316	1	3,316	49,595	<,001 ^b
	de Student	4,547	68	,067		
	Total	7,863	69			

a. Variable dépendante : محور الأداء الإبداعي

b. Prédictors : (Constante), بعد التدريب وتطوير المهارات

Coefficients^a

Modèle		Coefficients non standardisés B	Erreur standard	Coefficients standardisés Bêta	t	Sig.
1	(Constante)	2,474	,187		13,198	<,001
	بعد التدريب وتطوير المهارات	,322	,046	,649	7,042	<,001

Récapitulatif des modèles^b

Modèle	R	R-deux	R-deux ajusté	Erreur standard de l'estimation
1	,524 ^a	,275	,264	,28960

a. Prédictors : (Constante), بعد فعالية الاتصال وبتبادل المعلومات

b. Variable dépendante : محور الأداء الإبداعي

ANOVA^a

Modèle		Somme des carrés	ddl	Carré moyen	F	Sig.
1	Régression	2,160	1	2,160	25,758	<,001 ^b
	de Student	5,703	68	,084		
	Total	7,863	69			

a. Variable dépendante : محور الأداء الإبداعي

b. Prédictors : (Constante), بعد فعالية الاتصال وبتبادل المعلومات

Coefficients^a

Modèle		Coefficients non standardisés		Coefficients standardisés	t	Sig.
		B	Erreur standard	Bêta		
1	(Constante)	2,497	,254		9,817	<,001
	بعد فعالية الاتصال وبتبادل المعلومات	,336	,066	,524	5,075	<,001

Récapitulatif des modèles^b

Modèle	R	R-deux	R-deux ajusté	Erreur standard de l'estimation
1	,562 ^a	,316	,306	,28119

a. Prédicteurs : (Constante), بعد الفوازن بين العمل والحياة الشخصية

b. Variable dépendante : محور الأداء الإبداعي

ANOVA^a

Modèle		Somme des carrés	ddl	Carré moyen	F	Sig.
1	Régression	2,487	1	2,487	31,449	<,001 ^b
	de Student	5,377	68	,079		
	Total	7,863	69			

a. Variable dépendante : محور الأداء الإبداعي

b. Prédicteurs : (Constante), بعد الفوازن بين العمل والحياة الشخصية

Coefficients^a

Modèle		Coefficients non standardisés		Coefficients standardisés	t	Sig.
		B	Erreur standard	Bêta		
1	(Constante)	2,823	,173		16,290	<,001
	بعد الفوازن بين العمل والحياة الشخصية	,263	,047	,562	5,608	<,001

Récapitulatif des modèles^b

Modèle	R	R-deux	R-deux ajusté	Erreur standard de l'estimation
1	,707 ^a	,499	,492	,24065

a. Prédictors : (Constante), محور جودة الحياة الوظيفية

b. Variable dépendante : محور الأداء الإبداعي

ANOVA^a

Modèle		Somme des carrés	ddl	Carré moyen	F	Sig.
1	Régression	3,925	1	3,925	67,782	<,001 ^b
	de Student	3,938	68	,058		
	Total	7,863	69			

a. Variable dépendante : محور الأداء الإبداعي

b. Prédictors : (Constante), محور جودة الحياة الوظيفية

Coefficients^a

Modèle		Coefficients non standardisés		Coefficients standardisés	t	Sig.
		B	Erreur standard	Bêta		
1	(Constante)	2,110	,204		10,322	<,001
	محور جودة الحياة الوظيفية	,455	,055	,707	8,233	<,001

Tests statistiques

	الجنس	العمر	المنصب الوظيفي	المؤهل العلمي	الخبرة المهنية
Khi-carré	,229 ^a	11,343 ^b	50,571 ^c	52,171 ^c	14,171 ^b
df	1	2	3	3	2
Sig. asymptotique	,633	,003	<,001	<,001	<,001

- a. 0 cellules (,0%) ont des fréquences théoriques inférieures à 5. La fréquence théorique minimum d'une cellule est 35,0.
- b. 0 cellules (,0%) ont des fréquences théoriques inférieures à 5. La fréquence théorique minimum d'une cellule est 23,3.
- c. 0 cellules (,0%) ont des fréquences théoriques inférieures à 5. La fréquence théorique minimum d'une cellule est 17,5.

Récapitulatif des modèles^d

Modèle	R	R-deux	R-deux ajusté	Erreur standard de l'estimation
1	,649 ^a	,422	,413	,25859
2	,700 ^b	,490	,475	,24458
3	,735 ^c	,540	,519	,23412

a. Prédictors : (Constante), بعد التدريب وتطوير المهارات

b. Prédictors : (Constante), بعد التدريب وتطوير المهارات، بعد المشاركة في اتخاذ القرار

c. Prédictors : (Constante), بعد التدريب وتطوير المهارات، بعد المشاركة في اتخاذ القرار، بعد الاستقرار والأمان الوظيفي

d. Variable dépendante : محور الأداء الإبداعي

ANOVA^a

Modèle		Somme des carrés	ddl	Carré moyen	F	Sig.
1	Régression	3,316	1	3,316	49,595	<,001 ^b
	de Student	4,547	68	,067		
	Total	7,863	69			
2	Régression	3,855	2	1,928	32,223	<,001 ^c
	de Student	4,008	67	,060		
	Total	7,863	69			
3	Régression	4,246	3	1,415	25,820	<,001 ^d
	de Student	3,618	66	,055		
	Total	7,863	69			

a. Variable dépendante : محور الأداء الإبداعي

b. Prédicteurs : (Constante), بعد التدريب وتطوير المهارات

c. Prédicteurs : (Constante), بعد التدريب وتطوير المهارات, بعد المشاركة في اتخاذ القرار

d. Prédicteurs : (Constante), بعد التدريب وتطوير المهارات, بعد المشاركة في اتخاذ القرار, بعد الاستقرار والأمان الوظيفي