

جامعة ابن خلدون - تيارت
University Ibn Khaldoun of Tiaret



M

كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية
Humanities and Social Sciences
قسم علم النفس والفلسفة والأورطفونيا
Department of Psychology, Philosophy and Speech Therapy

مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر الطور الثاني ل.م.د
تخصص: علم النفس العمل والتنظيم وتسيير الموارد البشرية

العنوان

جودة الحياة في العمل وعلاقتها بالإبداع الوظيفي
لدى موظفي المؤسسة العمومية الاستشفائية عبد القادر بونعامه تسمسيلات

إشراف
د. ديدة هوارى

إعداد
■ بلغازي نصيرة

لجنة المناقشة

الصفة	الرتبة	الأستاذ (ة)
رئيساً	أستاذ محاضر ب	أوبراهم ويزة
مشرفاً ومقرراً	أستاذ مساعد أ	هوارى ديدة
مناقشاً	أستاذ تعليم عالي	صدقاوي كمال

السنة الجامعية: 2024/2023

الشكر

الحمد لله رب العالمين حمدا يليق بجلال وجهه وعظيم سلطانه والصلاة والسلام على نبينا

وحبيبنا محمد وعلى آله وصحبه وسلم الحمد لله الذي وفقني لإتمام هذا العمل

وعملا بقول رسول الله ﷺ من لم يشكر الناس لم يشكر الله

أتوجه بجزيل الشكر إلى الاستاذ الفاضل هواري ديدة على قبوله الإشراف على هذه الرسالة

جزاه الله عني كل خير وشكر خاص الى كل من الاساتذة عبد المجيد بكاي والاستاذ بن موسى

سمير و الاستاذ لصفر رضا على دعمهم ومساندتهم

كما أتقدم بخالص الشكر إلى كل أساتذة قسم العلوم الاجتماعية شعبة علم النفس

وايضا اشكر كل عمال وعاملات المؤسسة العمومية الاستشفائية عبد القادر بونعامة بولاية

تسمسيلات على تفاعلهم معي

فجزا الله الجميع كل خير

الإهداء

أهدي ثمرة عملي هذا إلى الذي قال فيهما الله سبحانه وتعالى بعد بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

"وقل ربي ارحمهما كما ربياني صغيرا"

صدق الله العظيم

إلى من كلله الله بالهيبة والوقار

إلى مصدر ثقة و اعتزازي

والذي حفظه الله

إلى بسمه الحياة وسر الوجود

إلى التي غمرتني بحبها وحنانها

امي الغالية

إلى من كانوا لي سنداً و سكنوا قلبي

اخواتي كل باسمها

إلى كل صديقاتي

إليهم جميعاً أهدي هذا العمل

فهرس المحتويات

أ.....	الشكر
ج.....	فهرس المحتويات
و.....	فهرس الجداول
ز.....	فهرس الملاحق
ح.....	الملخص
1.....	مقدمة
3.....	الفصل الاول: تقديم الإطار النظري
4.....	1. الإشكالية
7.....	2. الفرضية العامة
7.....	3. أهداف الدراسة
8.....	4. أهمية الدراسة

الفصل الثاني: جودة الحياة في العمل

10.....	تمهيد
11.....	1.2 مفهوم الجودة
11.....	2.2 مجالات جودة الحياة:
12.....	3.2 بعض المفاهيم التي ترتبط بجودة الحياة
13.....	4.2 نشأة وتطور مفهوم جودة الحياة في العمل
14.....	5.2 مفهوم جودة الحياة في العمل
15.....	6.2 أهمية جودة الحياة في العمل
15.....	7.2 أهداف جودة الحياة في العمل

16.....	8.2 أبعاد جودة الحياة في العمل
17.....	9.2 قياس جودة الحياة في العمل
18.....	10.2 متطلبات نجاح جودة الحياة في العمل
19.....	11.2 عوائق تطبيق برامج جودة الحياة في العمل
20.....	12.2 الجودة في القطاع الصحي
21.....	خلاصة

الفصل الثالث: الإبداع الوظيفي

23.....	تمهيد
24.....	1.3 مفهوم الإبداع
24.....	2.3 خصائص الإبداع
25.....	3.3 العوامل المطلوبة لتشجيع الإبداع في المنظمات
26.....	4.3 أنواع الإبداع
26.....	5.3 مفهوم الإبداع الوظيفي
27.....	6.3 أبعاد الإبداع الوظيفي
27.....	7.3 مراحل الإبداع الوظيفي
28.....	8.3 أهمية الإبداع الوظيفي في المنظمات
28.....	9.3 مبادئ الإبداع الوظيفي
29.....	10.3 مظاهر الإبداع الوظيفي
30.....	11.3 أساليب خلق الإبداع الوظيفي
31.....	12.3 العوامل المساعدة في الإبداع الوظيفي
31.....	13.3 معوقات الإبداع

الفصل الرابع: الإجراءات المنهجية الخاصة بالدراسة

35.....	تمهيد
---------	-------

35.....	1.4 الدراسة الإستطلاعية.....
35.....	1.1.4 المفاهيم الاجرائية.....
35.....	2.1.4 هدفت الدراسة الإستطلاعية.....
35.....	3.1.4 حدود الدراسة الإستطلاعية.....
36.....	4.1.4 خصائص العينة الاستطلاعية.....
36.....	5.1.4 أدوات الدراسة الإستطلاعية.....
37.....	6.1.4 الخصائص السيكمترية لأدوات الدراسة.....
40.....	2.4 الدراسة الأساسية.....
40.....	1.2.4 أهداف الدراسة الأساسية.....
41.....	2.2.4 منهج البحث المتبع في الدراسة.....
41.....	3.2.4 الحدود الزمانية والمكانية لإجراء الدراسة الأساسية:
41.....	4.2.4 مجتمع الدراسة.....
44.....	5.2.4 الأساليب الإحصائية المستخدمة في الدراسة.....

الفصل الخامس: عرض ومناقشة نتائج الدراسة

46.....	1.5 عرض نتائج الدراسة.....
49.....	2.5 مناقشة الفرضية.....
52.....	3.5 استنتاج عام.....
53.....	خاتمة.....
54.....	الإسهامات والاقتراحات.....
56.....	قائمة المصادر والمراجع.....
61.....	قائمة الملاحق.....

فهرس الجداول:

جدول رقم 1	يمثل قائمة المعايير اللازمة لقياس أبعاد جودة الحياة في العمل.....	18
جدول رقم 2	يمثل توزيع عينات الدراسة الاستطلاعية.....	36
جدول رقم 3	يمثل صدق مقياس جودة الحياة في العمل.....	37
جدول رقم 4	يمثل مقياس الإبداع الوظيفي.....	39
جدول رقم 5	يمثل معاملات ثبات مقياس جودة الحياة في العمل.....	40
جدول رقم 6	يمثل معاملات ثبات مقياس الإبداع الوظيفي.....	40
جدول رقم 7	يمثل توزيع عينة الدراسة الأساسية حسب متغير الجنس.....	42
جدول رقم 8	يمثل توزيع عينة الدراسة الأساسية حسب متغير السن.....	42
جدول رقم 9	يمثل توزيع عينة الدراسة الأساسية حسب متغير الأقدمية المهنية.....	42
جدول رقم 10	يمثل توزيع عينة الدراسة الأساسية حسب متغير التخصص.....	43
جدول رقم 11	يمثل معاملات ثبات مقياس جودة الحياة في العمل و الإبداع الوظيفي.....	44
جدول رقم 12	تحليل تباين الانحدار الخاص بالمتغيرات المتنبئة.....	47
جدول رقم 13	تحليل تباين الإنحدار Anova.....	47
جدول رقم 14	معاملات بيتا لمساهمة المتغيرات المتنبئة في التنبؤ بالإبداع الوظيفي.....	48

فهرس الملاحق:

ملحق رقم 1	أداة الدراسة.....	62
ملحق رقم 2	مخرجات SSSP خصائص عينة الاستطلاعية.....	66

الملخص:

هدفت هذه الدراسة إلى الكشف عن العلاقة الموجودة بين جودة الحياة في العمل و الإبداع الوظيفي و ذلك من خلال التعرف عن مدى مساهمة كل بعد من أبعاد جودة الحياة في العمل على الإبداع الوظيفي لدى موظفي المؤسسة الاستشفائية وتم اختيار عينة مكونة من 64 موظفا بطريقة عشوائية بسيطة في المؤسسة العمومية الاستشفائية عبد القادر بونعامة تسميكت بالاعتماد على المنهج الوصفي و استخدام الاستبانة كأداة لجمع البيانات بواسطة مقياس بورزق يوسف 2019 ذو 28 فقرة ومقياس الإبداع الوظيفي لقرني أحمد 2020 ذو 15 فقرة.

وتوصلت هذه الدراسة بعد استخدام تحليل الانحدار الخطي المتعدد إلى أن كل العلاقات الاجتماعية والبيئة المادية تساهم في الإبداع الوظيفي على عكس خصائص الوظيفة والتعويضات ومن بين الإسهامات التي قدمتها الدراسة التعرف على مدى تأثير جودة الحياة في العمل على الإبداع الوظيفي.

الكلمات المفتاحية: جودة الحياة في العمل، الإبداع الوظيفي .

Abstract :

This study aimed to reveal the relationship between quality of life at work and job creativity by identifying the extent to which each dimension of quality of life at work contributes to job creativity among hospital institution employees. A sample of 64 employees was selected in a simple random way in the institution Général Hospital of Abdelkader Bounaama Tsemsilt. Relying on the descriptive approach and using the questionnaire as a tool for collecting data using the Bourezq Youssef scale (2019) with 28 items and the functional creativity scale by Ahmed (2020) with 15 items.

After using multiple linear regression analysis, this study concluded that all social relationship and the physical environment contribute to job creativity in contrast to job characteristics and compensation. Among the contributions made by the study is identifying the extent to which the quality of life at work affects

Key words : Quality of life at work, Job creativity .

مقدمة

مقدمة:

شهد العالم اليوم الكثير من التطورات و التغيرات التي لم يشهدها من قبل فرض على المنظمات جملة من الخصائص لمواكبة هذا التطور و التغير و لتحقيق ذلك وجب عليها توظيف الشخص ذو الكفاءة و الفعالية و الروح الإبداعية لأن المورد البشري هو بمثابة حجر الأساس الذي تبني عليه المنظمة نجاحها و أهدافها باعتباره مصدرا مهما لتحقيق المزايا التنافسية لها لذلك تسعى المنظمات اليوم إلى التركيز على الأساليب الأكثر نفعا في تحقيق أهدافها من خلال توفير جودة حياة عمل داخلها تحتوي على بيئة عمل آمنة صحية و مساهمة العمال في اتخاذ القرار مع توفير أشكال مشاركة العاملين في العمليات الإدارية، لهذا أصبح الحديث اليوم عن جودة الحياة في العمل كأحد الطرق التي تلجأ إليها المنظمات لضمان حياة وظيفية أفضل للعاملين و ضمان رفع معنوياتهم وتعتبر برامج جودة الحياة في العمل التي تطبقها المنظمات أحد عناصر جذب العمال كون تطبيق هذه البرامج يسهم في رفع معنوياتهم مما يشعرهم بالانتماء ويجعلهم مندمجين بوظائفهم و يحقق التوازن بين العاملين و المنظمة و يمكن ان يساهم هذا في رفع أداء الافراد و خلق روح الإبداع التي تساعد على إنتاج أفكار وأساليب جديدة وحلول المشكلات الإدارية لضمان النمو و الإستمرار وتوجيه سلوكهم بما يخدم أهداف المنظمة و باعتبار أن الإبداع الوظيفي هو القوة الكامنة التي تدفع المؤسسة الى بناء مستقبل واعد فلا يمكن ان يكون هناك إبداع الا في حالة توفير بيئة ملائمة من جميع الجوانب المادية والمعنوية هذا ما يؤدي إلى خلق أفكار جديدة وفريدة من نوعها وبما أن المؤسسات الاستشفائية من بين أهم المؤسسات بسبب طبيعة عملها المتمثل في تقديم خدمات علاجية لأفراد المجتمع فإن توفير جودة حياة عمل داخلها ينعكس على تطوير مهارات موظفيها من أطباء وممرضين من خلال ما يقدمونه من جهد إبداعي هذا ما يؤدي إلى التميز و الابتكار ومن هذا المنطلق سنحاول في دراستنا هذه معرفة العلاقة بين جودة الحياة في العمل و الإبداع الوظيفي و كذا معرفة مستوى كل منهما ومدى تأثير كل بعد من أبعاد جودة الحياة في العمل على الإبداع الوظيفي لدى موظفي المؤسسة الاستشفائية العمومية عبد القادر بونعامة تسميلت وذلك من خلال الإحاطة بجميع نواحي الموضوع وتنقسم الدراسة الى خمسة فصول وهي كالآتي :

الفصل الأول: كان بعنوان الإطار النظري للدراسة و تضمن الإشكالية، الفرضيات، أهداف الدراسة، أهمية الدراسة، المفاهيم الإجرائية .

الفصل الثاني : كان بعنوان جودة الحياة في العمل تضمن تمهيد، مفهوم الجودة وجودة الحياة، نشأة وتطور مفهوم جودة الحياة في العمل، مفهوم جودة الحياة في العمل، أهمية جودة الحياة في العمل، أهداف جودة الحياة في العمل، أبعاد جودة الحياة في العمل، قياس جودة الحياة في العمل، متطلبات نجاح جودة الحياة في العمل، عوائق تطبيق برامج جودة الحياة في العمل، الجودة في القطاع الصحي، خلاصة

الفصل الثالث : جاء بعنوان الإبداع الوظيفي تضمن :تمهيد، مفهوم الإبداع، خصائص الإبداع، العوامل المطلوبة لتشجيع الإبداع في المنظمات، أنواع الإبداع، مفهوم الإبداع الوظيفي، مراحل الإبداع الوظيفي، أبعاد الإبداع الوظيفي، أهمية الإبداع الوظيفي، مبادئ الإبداع الوظيفي، مظاهر الإبداع الوظيفي، أساليب خلق الإبداع الوظيفي، العوامل المساعدة في الإبداع الوظيفي، معوقات الإبداع، خلاصة

الفصل الرابع : جاء بعنوان الإجراءات المنهجية للدراسة وتضمن: تمهيد، الدراسة الاستطلاعية، أدوات وأساليب الدراسة الاستطلاعية، أدوات وأساليب الدراسة الأساسية

الفصل الخامس: جاء بعنوان عرض ومناقشة النتائج، عرض نتائج الدراسة مناقشة نتائج الدراسة، خاتمة، قائمة المصادر والمراجع، الملاحق.

الفصل الاول: تقديم الإطار النظري

1. إشكالية الدراسة

2. فرضيات الدراسة

3. أهداف الدراسة

4. أهمية الدراسة

1 - الإشكالية:

يعيش العالم اليوم الكثير من التغيرات في تركيبة المنظمات تتمثل في التطور في جميع الجوانب و خاصة الجانب الاقتصادي و التكنولوجي المتسارع، هذا ما فرض عليها جملة من التحديات لمواكبته من أجل تحسين فعالية الأداء، وجب على كل المنظمات الاهتمام بالعنصر البشري باعتباره أثمن الموارد من خلال الدور الذي يؤديه داخل المنظمة من أجل ضمان بقائها و تطورها و لأهميته ظهرت مفاهيم إدارية حديثة من أبرزها جودة الحياة و الذي تعتبره منظمة اليونسكو على أنه مفهوم شامل يضم كل جوانب الحياة كما يدركها الأفراد لتشمل الإشباع المادي للحاجات الأساسية والإشباع المعنوي الذي يحقق التوافق النفسي (حسن، محرزى إبراهيم، 2006) و إضافة إلى ذلك برز أيضا الاهتمام بمفهوم جودة الحياة لدى المختصين النفسيين في مجال العمل ومن يتمتعون بصلاحيات و سلطات اتخاذ القرارات (مباركي، 2016) من خلال دعمه لبيئة عمل آمنة وصحية ومناسبة تتوافر فيها أشكال مشاركة العاملين في عمليات الإدارة واتخاذ القرار (ديوب، 2014) وإلى جانب توفير حياة وظيفية ملائمة من خلال تحسين العلاقات يعيش العالم اليوم العديد من التغيرات في تركيبة المنظمات تتمثل في التطور في جميع الجوانب وخاصة الجانب الاقتصادي والتكنولوجي المتسارع، هذا ما فرض عليها جملة من التحديات لمواكبته من أجل تحسين فعالية الأداء، وجب على كل المنظمات الاهتمام بالعنصر البشري باعتباره أثمن الموارد من خلال الدور الذي يؤديه داخل المنظمة من أجل ضمان بقائها وتطورها ولأهميته ظهرت مفاهيم إدارية حديثة من أبرزها جودة الحياة والذي تعتبره منظمة اليونسكو على أنه مفهوم شامل يضم كل جوانب الحياة كما يدركها الأفراد لتشمل الإشباع المادي للحاجات الأساسية والإشباع المعنوي الذي يحقق التوافق النفسي (حسن، المحرزى إبراهيم، 2006) وإضافة إلى ذلك برز أيضا الاهتمام بمفهوم جودة الحياة لدى المختصين النفسيين في مجال العمل ومن يتمتعون بين العمال ومشرفيهم وإعطاء دافع للتفاني في العمل بشكل أكثر كفاءة وقدرة على تحقيق التوازن بين الأداء والأدوار المتعددة في العمل (عاطف، 2019) وجودة الحياة في العمل مفهوم شامل يأخذ في الاعتبار العوامل القائمة على العمل مثل الرضا الوظيفي والرضا عن الأجور والعلاقات مع زملاء العمل ويتضمن عوامل تتنبأ بالرضا عن الحياة والشعور العام بالرفاهية (ماضي، بورديمة ، 2021).

ومن الأبحاث التي اهتمت بموضوع جودة الحياة في العمل تبرز دراسة (بن خالد عبدالكريم 2017) والتي تناولت أثر جودة حياة العمل في تنمية الثقافة التنظيمية لدى موظفي القطاع الصحي بمدينة أدرار بالجزائر والتي من بين أهم نتائجها توفر عوامل جودة الحياة في العمل وعوامل الثقافة التنظيمية بدرجة متوسطة مع وجود تأثير دال احصائيا لبعض أبعاد جودة الحياة في العمل لدى موظفي القطاع الصحي أما دراسة (بهلاي مفيدة 2019) المعنونة بأثر جودة الحياة في العمل على سلوك المواطنة التنظيمية لدى أساتذة كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة محمد خيضر بسكرة بالجزائر والتي توصلت إلى أن مستوى كل من جودة الحياة العمل السائد وسلوك المواطنة التنظيمية لدى الأساتذة بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير جاء مرتفعين (بن مومن اسماء 2022) لمعرفة العلاقة الموجودة بين جودة الحياة في العمل و الإلتزام التنظيمي لدى موظفي مؤسسة مديتران فلوت كلاس بالبليدة والتي من بين أهم نتائجها أن مستوى جودة الحياة في العمل مرتفع مع وجود علاقة طردية وموجبة دالة احصائيا بين جودة الحياة في العمل بمختلف أبعادها و الإلتزام التنظيمي لدى عمال هذه المؤسسة، (على سبيل المثال دراسة (لفقير سهيلة، 2022) المعنونة بالامتحان في العمل وجودة الحياة في العمل ودورهما في تنمية المهارات المهنية لدى إداريين مؤسسات التعليم العالي بالجزائر والتي توصلت إلى متوسط درجات الامتحان في العمل و متوسط درجات جودة الحياة في العمل عالي لدى إداريين مؤسسات التعليم العالي، وجاءت دراسة indira Kanadasamy 2009 والتي تناولت أثر جودة حياة العمل على الأداء (الوظيفي لدى العاملين في الفنادق والتي توصلت إلى وجود تأثير إيجابي معنوي لجودة الحياة الوظيفية على أداء العاملين مع وجود علاقة بين توقعات العاملين قبل التحاقهم بالعمل وبين جودة الحياة الوظيفية المدركة وهدفت دراسة (Barzegar and AL 2012) الى الكشف عن العلاقة الموجودة بين السلوك القيادي وجودة الحياة العمل وأداء الموارد البشرية (لدى موظفي مستشفى HKc في إيران والتي من بين أهم نتائجها وجود علاقة إيجابية وقوية بين القيادة الإدارية وجودة حياة العمل، كما أن دراسة

(جوا، ديماء، أنجيلا، 2019) فتناولت جودة حياة العمل والأداء التنظيمي شعور العمال بالمساهمة أو عدم المساهمة في إنتاجية المنظمة بالبرتغال وتوصلت إلى الشعور بدعم المشرفين لديهم خلال الإستماع إلى مخاوفهم مع التأثير الإيجابي على شعورهم بالمساهمة

في الأداء التنظيمي بمقابل الإهتمام الذي ذكرناه سابقا تسعى المنظمات أيضا للوصول لأهدافها من خلال تحسين طرق العمل والمهام الوظيفية وصولا لمفهوم الإبداع والابتكار والذي يعتبر أحد عناصر بقاء المنظمة (بوشريط، 2021) بحيث يساهم بشكل أساسي في التعزيز في الرفاهية النفسية للأفراد (Crapley, 2007) بحكم أنه يلعب دورا في معظم الأنشطة بما في ذلك حل المشكلات والتكيف والتعلم والتعايش (علاونة، 2011) كما يمكن للموظف المبدع أن يحل مشاكله الإدارية بأقل قدر من الخسائر وبطرق غير تقليدية في شكل إبداع وظيفي (عكر، 2020) ومن أهم الدراسات التي تناولت الموضوع (حمادات 2008، خير الله، 2009 باهر، 2010، خيري 2012، مسلم 2015)

ومن الأبحاث التي اهتمت بموضوع الإبداع الوظيفي (دراسة بسمه قاسم محمد الدرايسة، 2008) حول الإبداع الإداري و الوظيفي لدى مدرسي التربية الرياضية من وجهة نظر مدراء المدارس في المحافظة أريد والتي توصلت لإظهار مدرسي التربية الرياضية مستويات عالية من الإبداع في المجالين الإداري والوظيفي كما جاءت دراسة (خالد زيب حسن أبو زيد 2010) بعنوان أثر القوة التنظيمية على الإبداع الوظيفي للعاملين في البنوك التجارية الأردنية ومن أهم نتائجها هناك أثر ذا دلالة إحصائية للقوة الرسمية ولقوة المكافأة على الإبداع الوظيفي للعاملين بالبنوك التجارية في الأردن بجميع أبعاده، في حين جاءت دراسة (أمينة مقران، 2017) لمعرفة دور القوة التنظيمية في خلق الإبداع الوظيفي للعاملين في البنك الخارجي الجزائري وبنك الفلاحة والتنمية الريفية أم البواقي والتي أخلصت إلى وجود أثر ذو دلالة إحصائية للقوة التنظيمية في خلق الإبداع الوظيفي وتوليد أفكار جديدة، وتناولت (منى خالد عكر، 2020) أهمية بيئة العمل في تحقيق الإبداع الوظيفي والتي توصلت إلى أن المؤسسات والمنظمات لها التأثير الأكبر على مستوى الابتكار وإبداع الموظفين والعاملين كما تعتبر السلامة والرقابة والوقاية أهم بكثير ما تنتجه المنظمات فالإبداع الوظيفي يبني إذا كانت بيئة العمل أكثر امانا وراحة.

وباعتبار القطاع الصحي من بين أهم القطاعات التي تعتمد على حجم الموارد البشرية العاملة بها مما يميزها عن القطاعات الأخرى لذا فقد تزايدت نسبة الدراسات التي تناولت موضوع جودة الحياة سواء في العمل أو في الصحة أو في الحياة ككل وأصبحت جل المنظمات تسعى إلى تحقيق الجودة والرفاه بعدما كانت تركز فقط على الإنتاج (برجان، 2020)

بحيث تعتبر الخدمات الصحية من بين أهم الخدمات التي يحتاجها الفرد باعتباره بحاجة إليها وبما أن صحة الفرد حق أساسي من حقوق الفرد وعامل للتنمية الاقتصادية والاجتماعية لأي دولة تزايد الاهتمام بها على الصعيد العالمي وضرورة تحسين جودة الخدمة الصحية والارتقاء بها إلى المستوى المطلوب (العايشي، 2020)

وتجدر الإشارة هنا إلى أن مفهوم جودة الحياة في العمل وأهميتها وأبعادها وكيفية تأثيرها على العاملين على عدة أصعدة من بينها الإبداع الإداري والتنظيمي وفي حدود اطلاعنا نجد مجموعة من الدراسات ك (مسغوني نجوى، قدة حياة 2018، عميري 2020، العبيدي 2021، محمد فضل الشهري 2021، البطي 2022) وبناءً عليه فإنه من المهم دراسة العلاقة التي تربط جودة حياة العمل بالإبداع الوظيفي .

وباعتبار متغيري جودة الحياة في العمل والإبداع الوظيفي من بين أهم المواضيع المتداولة في مجال علم النفس الإيجابي فقد برزت مشكلة الدراسة الحالية والتي هدفت إلى التعرف على العلاقة الموجودة بين هذين المتغيرين لدى موظفي المؤسسة الاستشفائية عبد القادر بونعامة بولاية تسمسيلات.

التساؤل الرئيسي:

هل توجد علاقة ارتباطية دالة إحصائية بين جودة الحياة في العمل والإبداع الوظيفي لدى موظفي المؤسسة العمومية الاستشفائية عبد القادر بونعامة تسمسيلات؟

2. الفرضية العامة:

توجد علاقة ارتباطية دالة إحصائية بين جودة الحياة في العمل والإبداع الوظيفي لدى موظفي المؤسسة العمومية الاستشفائية عبد القادر بونعامة تسمسيلات.

3. أهداف الدراسة:

التعرف على مفهوم جودة الحياة في العمل والإبداع الوظيفي وتسليط الضوء على أهميتها
اكتشاف الجانب الميداني لمتغيرات الدراسة واختبارها في الواقع

الكشف عن العلاقة بين جودة الحياة في العمل و الإبداع الوظيفي لدى موظفي المؤسسة العمومية الإستشفائية عبد القادر بونعامة تسمسيلات

4. أهمية الدراسة:

- تساهم نتائج الدراسة في التعرف على العلاقة الموجودة بين جودة الحياة في العمل لدى موظفي المؤسسة العمومية الإستشفائية عبد القادر بونعامة بالإبداع الوظيفي
- تكمن أهمية الدراسة في أهمية متغيراتها فكل من جودة الحياة في العمل والإبداع الوظيفي من بين أهم المواضيع المتداولة في الوقت الراهن داخل المنظمات

الفصل الثاني: جودة الحياة في العمل

1.2 مفهوم الجودة و جودة الحياة

2.2 مجالات جودة الحياة

3.2 بعض المفاهيم التي ترتبط بجودة الحياة

4.2 نشأة وتطور مفهوم جودة الحياة في العمل

5.2 مفهوم جودة الحياة في العمل

6.2 أهمية جودة الحياة في العمل

7.2 أهداف جودة الحياة في العمل

8.2 أبعاد جودة الحياة في العمل

9.2 قياس جودة الحياة في العمل

10.2 متطلبات نجاح جودة الحياة في العمل

11.2 عوائق تطبيق برامج جودة الحياة في العمل

12.2 الجودة في القطاع الصحي

خلاصة

تمهيد

تزايد الاهتمام بمفهوم إدارة الجودة منذ بداية السبعينات من القرن الماضي حيث اتجهت غالبية المنظمات إلى الإهتمام بجودة الحياة في العمل من خلال إعداد مخطط لتحسين أداء العاملين وتوفير بيئة صحية وآمنة يتوفر فيها شروط العمل من شفافية في العمل وروح الفريق بين الأفراد والمشاركة في اتخاذ القرارات و الاهتمام بالأجور والمكافآت بحيث يساهم تطبيق جودة الحياة في العمل في تحسين الإنتاجية وتحقيق أهداف المنظمة وزيادة القدرة التنافسية للمؤسسة حيث سيتم التطرق في هذا المبحث إلى عدة جوانب رئيسية نذكر منها: المفاهيم الأساسية لجودة الحياة في العمل، أهميتها، وأهدافها، أبعادها وكيفية قياسها والعوائق التي تعترض تطبيقها.

1.2 مفهوم الجودة:

تعددت التعاريف التي تناولت الجودة وجودة الحياة نظرا لاختلاف التوجهات والنظريات التي فسرتها لذلك سنحاول ذكر أهمها في ما يلي :

تعتبر الجودة عند المنظور التقليدي على أنها ملائمة ما يطلبه الزبائن من مواصفات بينما تتعدى الجودة الشاملة ذلك إلى ارضاء وتحقيق سبل إشباع حاجات الزبائن وتجاوز توقعاتهم. (خضر، 2010، ص28)

يعرفها المفهوم القديم ويركز اهتمامه حول الخلو من العيوب اي انه ينظر إلى الجودة من منظور مقدم الخدمة فإذا قدمت خدمته تكون في نظر مقدم الخدمة خالية من العيوب فإنها حسب هذا المفهوم تكون عندئذ خدمة ذات جودة. (بشار، 2009، ص 182)

1.1.2 مفهوم جودة الحياة Quality of life

تعرفها منظمة الصحة العالمية إنها إدراك الفرد لمكانته في الحياة وفي المحتوى الثقافي والنظام القيمي الذي يعيش فيه وفي علاقته بالأهداف والتوقعات والمعايير والاهتمامات ويتأثر بشكل معقد بالصحة البدنية والحالة النفسية، الحالة الاجتماعية و العلاقة بالمستقبل الملحوظ لبيئته. (بكر، 2013، ص38)

هي مجموعة من المؤشرات القابلة للملاحظة والقياس المباشر وهي الدرجة التي يحصل عليها تبعا لمقياس جودة الحياة لمنظمة الصحة العالمية. (شيخي، 2014، ص16)

كما أكد فليسي 1997 felce أن جودة الحياة بمفاهيمها المختلفة ترتبط بالقيم الشخصية للفرد التي تحدد معتقداته حول كل ما يحيط به من متغيرات حياتية وما تواجهه من مشكلات للسعي إلى تحقيق الرضا الذاتي (دويده، 2016، ص24)

2.2 مجالات جودة الحياة: لجودة الحياة مجالات عديدة باعتبارها جملة معقدة من المجالات المادية والنفسية والاجتماعية

1.2.2 المجال النفسي لجودة الحياة : بالنسبة لديوار 1998Deware المكون النفسي لجودة الحياة يشمل الانفعالات والحالات الوجدانية الايجابية اما بالنسبة للآخرين فهي مرادف لغياب

الوجدان السلبي وهذا يعني أنها مرادف للصحة النفسية أو للراحة النفسية الذاتية le bien-être subjectif

2.2.2 المجال الفيزيائي لجودة الحياة: تم تصنيف جوانب الصحة البدنية والقدرات الوظيفية، حيث تتمثل الصحة البدنية في الطاقة الحيوية، التعب، الراحة، ومؤشرات البيولوجية، وتتمثل القدرات الوظيفية في: المكانة الوظيفية، النشاطات اليومية.

3.2.2 المجال الاجتماعي لجودة الحياة: يعتبر هذا المجال الأكثر أهمية في جودة الحياة ويتمثل في الحياة الاجتماعية وهي عكس الانعزال في مجالات متعددة كالعائلة، الصداقة والمهنة أو شبكة العلاقات التي تحقق الإدماج الاجتماعي و الوجداني أما فلاناكو 1982 Flanagan فيعتبر أن التقويم الفردي لنشاطاته الاجتماعية تتمثل في تقدير وتحقيق الذات، النجاح والفشل، والذي يعتبر مؤشر على صحة الجانب الاجتماعي (فوطمية، 2018، ص87-88)

3.2 بعض المفاهيم التي ترتبط بجودة الحياة :

1.3.2 الرضا أو الإرتياح في الحياة : تم الإهتمام بمجال الرضى والذي يضم المقارنات بين حياة الفرد و مرجعيته ضمن منظومة المعايير القيم المثالية حسب باووت وآخرون 1991 هذا يعني التقييم الشمولي لحياة الفرد أما بالنسبة دينز 1994 مفهوم الرضا يدل على حكم واع شمولي للفرد عن حياته ويمكن تحليله إلى مجموعة ميادين خاصة [مهنة، عائلة، ذات جماعة،]على تقدير هذا المجال السليم swsh لتقدير الرضى عن الحياة

2.3.2 السعادة : نشأ هذا المفهوم في إطار فلسفي وضل حتى الستينات والذي يقصد به حالة شخص تميزه الوجدانات الايجابية عن السلبية و استبدل هذا المفهوم بمكونات الراحة الذاتية أو الوجود الجيد إضافة إلى غياب الوجدانات السلبية

ومن بين الباحثين الذين أعادوا لهذا المفهوم اعتباره ارجيل 1989 والذي يعتبره استعداد أو حضور شخصي مستقر نسبي يتمثل في الإحساس المتواتر بإحساس وانفعاليه ممتعة وسعيدة

أما 1987 Muss chaganga فيرى أن السعادة مفهوم متعدد يضم ثلاث مكونات أساسية انفعالية إيجابية ممتعة معرفية تقديرية تقدير النجاح وتقدير الأحلام وسلوكية الجودة والإمتياز و

القدرات والكفاءات الشخصية وهذه العناصر توجد عند الأشخاص السعداء ومن أشهر مقاييسها
oscfrod, Hoppines ,inventorier, ohi 1989 الذي يتكون من 29 بند

3.3.2 الراحة أو الوجود الجيد: يضم تفعيلات معرفية كالرضى عن الحياة وتعرف وفقا
لمعايير ثلاث عند ستيفان أونبون

1 ذاتي: لا علاقة له بالظروف الموضوعية

2 مرتبطة بتقدير إيجابي شمولي لحياة الفرد كالرضى عن الحياة

3 لا ينحصر في غياب الانفعالات السلبية التي تقيسها السلام الخاصة بالحصص والإكتئاب

أن مقاييس جودة الوجود عديدة نذكر هنا مقياس GPwB 1984

Duppa وهو مقياس ذاتي مكون من 22 بند يضم ستة أبعاد

ومقياس الوجود jQwBs 1970 و الذي يسمى بإسم statuut. Tmdesc. Hehth-Hsi

يضم قائمة تشمل 23 شكل صحي و 3 مقاييس تحتية (حسايم، 2016، ص 84-85)

4.2 نشأة وتطور مفهوم جودة الحياة في العمل :

ظهر مفهوم جودة الحياة في العمل في أواخر الستينات القرن الماضي ومر بثلاث مراحل
زمنية وهي كالتالي :

1.4.2 نهاية الستينات وبداية السبعينات :

اعتبر الباحثين في تلك الفترة مفهوم جودة الحياة في العمل على أنه مفهوم فلسفي في حين
يرى البعض الآخر أن هذا المفهوم كان يركز على أثر الوظيفية على صحة العامل والتعرف
على الطرق التي تزيد من جودة ونوعية أداء الفرد أثناء العمل وظهر هذا المفهوم نتيجة لزيادة
السلوكيات السلبية في بيئة العمل مثل زيادة معدلات الغياب وزيادة إستياء العاملين إتجاه
مشرفيهم

2.4.2 منتصف السبعينات وبداية الثمانينيات :

في هذه المرحلة انخفض الاهتمام ببرامج تحسين الحياة الوظيفية، وهذا نتيجة زيادة معدلات التضخم وأزمة الطاقة، مما فرض المنظمات الصناعية توجيه جل خططها لمواجهة إرتفاع تكاليف الصناعة، بالإضافة إلى زيادة حدة المنافسة الخارجية للشركات الأمريكية مما أدى إلى انخفاض الاهتمام برضا العمال عن حياتهم الوظيفية وهذا ما جعل برامج جودة وتحسين العمل تحتل مرتبة في تلك الفترة

3.4.2 منتصف الثمانينات و حتى الآن :

تم الاهتمام أكثر ببرامج جودة وتحسين الحياة في العمل، وذلك راجع إلى حاجة المنظمات لمثل هذه البرامج نتيجة لضعف موقفها التنافسي. (لفقير، 2022، ص46-47)

5.2 مفهوم جودة الحياة في العمل :

تعتبر جودة الحياة في العمل بأنها الديمقراطية الصناعية مع زيادة المشاركة العاملين في اتخاذ القرار وعملية صنع القرار (محمد زيدان، 2017، ص48)

كما عرفها Afsar بأنها ليس فقط آراء الموظفين ومواقفهم وتوقعاتهم عن وظائفهم ولكن أيضا توفير كل شروط رضا الموظفين واحتياجاتهم الوظيفية وكذلك تصوره لهذا الإرتياح والظروف. (برويس، هادف، 2018، ص 226)

كما تعتبر توجه من التوجهات التنظيمية والإدارية الحديثة نحو الإهتمام بالعاملين وتحفيزهم ورفع روحهم المعنوية وزيادة رضاهم عن العمل والمنظمة لضمان إلتزامهم والبقاء في المنظمة طوال حياتهم الوظيفية، وذلك فهي تعتبر إحدى وسائل تحقيق الرضا الوظيفي عن العمل. (فكري محمد، 2021)

وحسب قاموس حقوق العمل الفرنسي فإن مفهوم جودة الحياة في العمل Qwl يتصل مع الشعور بالرفاهية في العمل. Un sentiment de bien-être au travail الذي يتم إدراكه جماعيا وفرديا، والذي يشمل المناخ، ثقافة الشركة، الإهتمام بالعمل، ظروف العمل، الشعور بالمشاركة، درجة الاستقلالية والمسؤولية، المساواة، الحق في الخطأ الممنوح للجميع و الإعتراف والتقدير للعمل المنجز. (بلار، 2020، ص52)

كما يمكن اعتبار جودة الحياة في العمل حالة عامة من الرفاهية الأشخاص في محيط عملهم، وتتمثل مؤشراتنا في العلاقات الاجتماعية ومحتوى العمل، والبيئة المادية، وتنظيم العمل، والإنجاز المهني، والتوفيق بين العمل والحياة العامة للفرد. (بن مومن، 2019، ص22)

6.2 أهمية جودة الحياة في العمل :

تظهر أهمية جودة الحياة في العمل من خلال التأثير على الظواهر والسلوكيات الإدارية في المنظمات، وتأثيرها على مجمل حركة المنظمة سواء في أداء مهامها وتحقيق أهدافها وعلاقاتها بالبيئة الخارجية .

فقد أكدت العديد من الدراسات والبحوث التي أجريت أن تحسين نوعية العمل له تأثير على الكثير من المخرجات التنظيمية الهامة مما أوجد علاقات بين نوعية البيئة السائدة ومخرجات المنظمة، لذلك يرى البعض أن قدرة المنظمة وخلق بيئة عمل ملائمة هي درجة نجاح أي منظمة

وتحدد أهمية جودة الحياة في العمل في ما يلي

تقليل صراعات العمل بين العاملين والإدارة وذلك من خلال تهيئة مناخ عمل جيد يساعد في حل المشكلات

زيادة الطمأنينة والانتماء لدى العاملين

تحسين العلاقات الإنسانية في المنظمة ودعمها

إنخفاض معدل الغياب للعاملين في المنظمة

زيادة الفعالية والكفاءة التنظيمية داخل المنظمة

إستثمار أفضل وأمثل للموارد البشرية في المنظمة (بهلاي، 2019، ص 21- 22)

7.2 أهداف جودة الحياة في العمل:

تؤدي جودة الحياة في العمل إلى تحقيق الأهداف الفردية والتنظيمية والمهنية والاجتماعية وذلك كما يلي :

الأهداف الفردية: تتمثل في إشباع حاجات الفرد ورغباته وزيادة مستوى رضاه الوظيفي

الأهداف التنظيمية: حيث تساعد المنظمة في تحقيق أهدافها من خلال

إعداد الفرد للتدريب لمواكبة التغيرات السريعة في العمل و المنظمة

نقل المعرفة والمهارات للموظفين ذوي الخبرة الذين يحتاجون إلى أداء أفضل للوظيفة.

مساعدة الفرد على العمل بصورة أكثر فعالية في أماكن عملهم عن طريق المفاهيم والمعلومات والتقنيات وتطوير المهارات الحديثة التي يحتاجونها في مجال عملهم

بناء خط ثان من العاملين الأكفاء في المنظمة وإعدادهم لشغل مناصب أعلى

الأهداف المهنية : وهي الأهداف التي تحافظ على مستوى مناسب لإحتياجات المنظمة

الأهداف الإجتماعية: فهي مسؤولية إجتماعية تضمنها المنظمة لمواجهة الإحتياجات والتحديات السريعة المتلاحقة (الجمال، 2019، ص 09)

8.2 أبعاد جودة الحياة في العمل:

إقترح كل من : walton &Boisuert, Herrick and Maccoby قائمة من الأبعاد المهمة التي تميز QVT وهذه الجوانب هي:

التعويض العادل والمنصف عن العمل، ظروف عمل صحية وآمنة، فرص التنمية الشخصية الأيمن الوظيفي وفرص التطوير الشخصي، التكامل الإجتماعي في العمل، الديمقراطية في مكان العمل، إضفاء الطابع الفردي على العمل، تقاسم أرباح الشركة، المشاركة في صنع القرار.

وأعتبر trudel &larouche إن قائمة المعايير ينبغي أن تجعل من الممكن تحقيق جودة قيمته أفضل توضح بوضوح الأهمية التي تعلقها على الفرد، من حيث تلبية إحتياجاته ، سواء بمساعدة العوامل الخارجية (وقت العمل، نظام الأجور، هيكل العمل)أو العوامل الجوهرية (إمكانية التطوير الشخصي، المشاركة في القرارات، إضفاء الطابع الفردي على العمل (Larouche &trudel1983,p570,571)

أبعاد جودة الحياة في العمل

اقترح Walton USA: التعويض المناسب والعادل-ظروف عمل آمنة وصحية -فرصة فورية لاستخدام وتطوير القدرات البشرية-فرصة لاستمرار النمو والامن-التكامل الاجتماعي في منظمة العمل -الدستورية في تنظيم العمل-مساحة العمل والحياة الإجمالية -الأهمية الاجتماعية لحياة العمل .

في حين يرى Levine,Taylor and Davis Europe: إحترام المشرف والثقة بقدرات الموظفين-تغيير العمل-تحدي العمل-فرص التطوير المستقبلية-إحترام الذات-عائدات العمل على الحياة-المساهمة في المجتمع من خلال العمل

كما اقترح Mirvis and lawler uk بيئة عمل آمنة-الأجور العادلة-تكافئ فرص العمل فرص التقدم.

ويرى Baba EM& lau RSM الأمن الوظيفي-أنظمة المكافآت-التدريب-فرص التقدم في المسار الوظيفي-المشاركة في صنع القرار (SwamyN, swamy&Rashmi, 2015,p29)

9.2 قياس جودة الحياة في العمل :

إن المتغيرات المستعملة في قياس جودة الحياة في العمل تتمثل في التكوين، الحركية و التطور، سلامة العمال، المكافآت والتعويضات عن العمل، الأجور العادلة في العمل، المسار المهني للعامل والمشاركة في العمل، الإلتزام المهني، تحديات العمل، الإحباط، التغيب الصحة الجسمية ،الأداء المهني....الخ

أما حديثا فإن قياس موضوع جودة العمل يستند على أبعاد خاصة، والجدول التالي يبرز أبعاد قياس الجودة في العمل حسب (Benders, van Delooj, 1994)

جدول رقم 1 يمثل قائمة المعايير اللازمة لقياس أبعاد جودة الحياة في العمل

محتوى العمل	علاقات العمل	ظروف العمل	بيئة العمل
حرية اتخاذ القرارات في العمل	اسلوب القيادة	المرتب	البيئة المادية للعمل
المسؤولية	المشاركة	ساعات العمل	الحرارة
تنوع المهام	العلاقات الاجتماعية	تسهيلات الدراسة والتعليم	الإضاءة
وضوح القواعد و التعليمات	-	الترقية	-

حسب: lawler. 1975 مقياس جودة الحياة في العمل يجب أن

يكون صادقا، يعني أن يقيس الجوانب المهمة للجودة الحياة في العمل

يجب أيضا أن يتسم بالصحة والوضوح حتى يتسنى الإجابة على الإستبيانات التي تستعمل من طرف الباحثين

يجب أن يراعي الفروق الفردية داخل نفس المنظمة (بن خالد، 2017، ص 36، 37)

10.2 متطلبات نجاح جودة الحياة في العمل :

إن نجاح تطبيق برامج جودة الحياة في العمل يعتمد على جهود ثلاثة أطراف مهمة وتتمثل في:

1. إدراك الأفراد العاملين لأهمية برامج جودة الحياة في العمل
2. كفاءة إدارة الموارد البشرية في متابعة وتوجيه البرامج
3. الدعم المالي والمعنوي لبرامج جودة الحياة في العمل من قبل الإدارة العليا

كما أن للفرد دور في نجاح البرامج فإن الإدارة دور في نجاح برامج تحسين جودة الحياة في العمل أيضاً، ومنه يمكن القول أن نجاح البرامج يعتمد على تعاون الطرفين فتحسين العلاقات بين المديرين و العاملين و الاهتمام بمصلحة و حقوق العاملين و اعتماد قنوات الاتصال الواضحة من المتطلبات الأساسية لنجاح هذه البرامج وكون أن إدارة الموارد البشرية هي المسؤولة في المنظمة عن بدأ توجيه برامج تحسين التوعية فإنه يتطلب منح تلك الإدارة الصلاحية لاتخاذ إجراءات النجاح الآتية:

- منح فرص المشاركة في القرارات وقبول الإقتراحات
- تقييم التسهيلات الضرورية للمديرين من حيث المعلومات ومستلزمات الإنتاج الأخرى
- إعادة النظر بأنظمة الرواتب والأجور و الحوافز
- إعادة تصميم الوظائف بما يوفر الفرص لتلبية الحاجات وتحقيق الأهداف
- توفير البيئة المادية المناسبة و التكامل مع الإدارات الأخرى (عميور، 2018، ص 52- 53)

عوائق تطبيق برامج جودة الحياة في العمل :

2.11.1 موقف الإدارة :

من أجل تطبيق برامج جودة الحياة في العمل يتطلب إضفاء الديمقراطية في مكان العمل من خلال رغبة المدراء في مشاركة صلاحية اتخاذ القرارات مع موظفيهم، ومنحهم فرصة التعبير عن آرائهم والمشاركة بفاعلية في جميع أنشطة المنظمة، إلا أن ذلك صعب التنفيذ لأن كثيراً من المدراء يعتبرون أن التخلي عن جزء من صلاحياتهم بمثابة التهديد لوجودهم

كما أن الإدارة تعتقد أن جودة الحياة الوظيفية المتوفرة في المنظمة مرضية و لا حاجة لتحسينها

على الرغم من أن الموظفين يطمحون للوصول لمرحلة الرضا الوظيفي

2.11.2 موقف النقابات و الاتحادية العمالية:

قد يتولد عن الاتحادات و النقابات العمالية شعور بأن برامج جودة حياة العمل تسعى إلى تسريع أداء العمل وتحسين الإنتاجية دون دفع أي عوائد كافية للعاملين أي ان هذه البرامج ماهي إلا وسيلة لاستخراج المزيد من الأداء و الإنتاجية من العاملين

مما فرض على المدراء القيام بعملية الترويج لبرامج جودة حياة العمل، وذلك من خلال تفسير أهداف هذه البرامج والفوائد المرجوة التي ستعود على العاملين .

إن التكلفة الرأسمالية والمصاريف اليومية التشغيلية لبرامج جودة حياة العمل كلها تراها الإدارة على أنها ضخمة و تفوق قدرة المنظمات، علاوة على ذلك لا يوجد ما يضمن فاعلية تطبيق هذه البرامج، هذا ما جعل شح في مصادر التمويل الأمر الذي يدعو إلى التفكير مرارا قبل توفير ظروف عمل ومنح أجور جيدة وتنفيذ برامج جودة الحياة في العمل ما استلزم تطبيق هذه البرامج بعناية لضمان الوصول إلى النتائج المرجوة (بورزق، 2019، ص108 - 109)

12.2 الجودة في القطاع الصحي :

ظهرت مكانة الجودة في المؤسسات الصحية لأول مرة في المرسوم التنفيذي (07-140) من خلال التنظيم الجديد للتسيير على مستوى المؤسسات الصحية، حيث دخل هذا المرسوم حيز التنفيذ سنة 2008 وأعطى أولوية كبيرة لتحسين جودة الخدمات الصحية المقدمة للمواطن وتطويرها

وقد أعطت سياسة الإصلاح مكانة هامة للقطاع الخاص وفتحت المجال أمام الإستثمار الأجنبي في هذا المجال، خاصة في ما يتعلق بإصلاح العتاد وصيانتة، و ما هو مشهود حاليا فتح إستثمار المؤسسات الكوبية المتخصصة في شتى المجالات الصحية لا سيما طب العيون وطب النساء، والتوليد، الأشعة وغيرها

شهدت الجزائر في العقد الاخير مجموعة الإصلاحات شملت مختلف القطاعات لاسيما القطاع الصحي فقد كانت سنة 2002 سنة تحول بالنسبة للصحة الجزائرية حيث اتضح ذلك التغيير جليا في إسم الوزارة لتصبح وزارة الصحة والسكان وإصلاح المستشفيات

ومن بين أهم أهداف مشروع الإصلاح

ضمان الموارد المالية اللازمة لتسيير الحسن للمؤسسات المالية

التأكيد على لحقوق والواجبات للمستعملين وحماية المرضى إعادة التأكيد على الإلتزامات التعاقدية لكل المتدخلين في صحة المواطن. (هالي، عياد، 2015، ص162-163 - 166-168)

خلاصة:

من خلال ما جاء في هذا الفصل تعتبر جودة الحياة في العمل مجموعة من الممارسات التي تتبناها إدارة الموارد البشرية بهدف زيادة رضا العمال عن مؤسساتهم والتي لقيت إهتماما كبيرا من قبل الباحثين، إذ تعتبر الاستراتيجية التي تستخدمها المنظمات لحل مشاكلها حيث جاء مفهوم جودة الحياة في العمل ليوأكب سياسة التغيير والتطوير التنظيمي، ويرقى بالعنصر البشري إلى مستويات أعلى من التقدير والإحترام وذلك من خلال الإهتمام به وتوفير كل وسائل الرفاه النفسي له ولتوفير جودة الحياة في العمل لا بد من تكاتف كل من الإدارة والعمال في سبيل تحقيق ذلك.

الفصل الثالث: الإبداع الوظيفي

تمهيد

1.3 مفهوم الإبداع

2.3 خصائص الإبداع

3.3 العوامل المطلوبة لتشجيع الإبداع في المنظمات

4.3 أنواع الإبداع

5.3 مفهوم الإبداع الوظيفي

6.3 مراحل الإبداع الوظيفي

7.3 أبعاد الإبداع الوظيفي

8.3 أهمية الإبداع الوظيفي

9.3 مبادئ الإبداع الوظيفي

10.3 مظاهر الإبداع الوظيفي

11.3 أساليب خلق الإبداع الوظيفي

12.3 العوامل المساعدة في الإبداع الوظيفي

13.3 معوقات الإبداع

خلاصة

تمهيد

تتميز بيئة المنظمات الاقتصادية بالتغير المتسارع مما يتطلب وجود فكر إبداعي يمكنها من القدرة على المنافسة من أجل البقاء، ويعتبر الإبداع الوظيفي من أهم العوامل التي تساهم في تطوير هذه المؤسسات وفي إطار هذا السياق سنسلط الضوء على الإبداع الوظيفي من خلال التطرق إلى مفهوم الإبداع الوظيفي ومراحله وأبعاده وأهميته ومظاهره وأساليبه والعوامل المساعدة في الإبداع الوظيفي ومعوقات الإبداع.

1.3 مفهوم الإبداع :

التعريف اللغوي للإبداع : إن لكلمة إبداع الكثير من التعريفات والتي وردت في الأبحاث والدراسات

فقد أورد ابن المنظور تفسير الكلمة إبداع هي بدع، وبدع الشيء ، مبتدعة، وابتدعه اي انشأه وبدأه واخترعه وإستنبطه، والبدع الشيء الذي يكون أولاً يكون (خيري،2012، ص39)

ويقصد بالإبداع مجموعة من مزيج من القدرات و الإستعدادات والخصائص الشخصية التي إذا وجدت بيئة مناسبة يمكن أن ترقى بالعمليات العقلية لتؤدي إلى نتائج أصيلة ومفيدة للفرد أو الشركة أو المجتمع أو العالم (مسلم، 2015، ص19)

كما عرف جيلفورد بأنه يشير إلى القدرات التي تكون مميزة الأشخاص المبدعين فالقدرات الإبداعية تحدد ما إذا كان الفرد يملك القدرة على إظهار السلوك الإبداعي إلى درجة ملحوظة (حمادات،2008، ص305)

كما أن الإبداع هو تطوير الأفكار (David, 2011,p14)

فالإبداع هو توليد أفكار جديدة و مفيدة (Martims 2018,p6)

الإبداع هو تلك العملية التي تتعلق بالمستجدات الإيجابية والتي تخص المنتجات بمختلف أنواعها وكذلك أساليب الإنتاج، فالإبداع حسب هذا التعريف تشترط فيه الإيجابية أي نعني بها تعديل نهدف من ورائه إلى إيجاد تحسينات تعلقت بالمنتجات أو العمليات بهدف تحسين الأداء أي الكفاءة والفعالية في إستخدام الموارد (فتان، 2015، ص30)

2.3 خصائص الإبداع :

إن الإبداع يأخذ أشكالاً متعددة تتواءم مع المخرجات التي تأتي من عملية الإبداع التي تكون ضمن أشكال متعددة كالتالي :

الإبداع يعني التمايز: وهو الإتيان بما هو مختلف عن المنافسين حيث ينشئ شريحة سوقية من خلال الإستجابة المنفردة بحاجاتها عن طريق الإبداع

الإبداع يمثل الجديد: وهو الإتيان بالجديد كما يمثل مصدر التجدد من أجل المحافظة على حصة الشركة السوقية وتطويرها

الإبداع هو التوليفة الجديدة: وهو وضع اشياء معروفة في توليفة جديدة في نفس المجال أو نقلها إلى مجال آخر لم تستخدم فيه من قبل

الإبداع هو أن تكون المتحرك الأول في السوق: أن يكون صاحب الابداع هو الأول في التوصل إلى الفكرة والمنتج والسوق عن الآخرين وحتى في حالة التحسين يكون صاحب الابداع أسرع من منافسيه في التوصل إلى ما هو جديد

الإبداع هو القدرة على اكتشاف الفرص: هو يمثل نمط من أنماط الابداع الذي يستند على قراءة جديدة للحاجات و التوقعات، ورؤية خلافة لاكتشاف قدرات المنتج الجديد في خلق طلب فعال ولاكتشاف السوق الجديد الذي هو غير موجود حتى الآن، والدلائل على حجمه وخصائصه ولهذا ترى الشركات المبدعة في اكتشاف الفرص مالا تراه الشركات الأخرى المنافسة. (التجاني، 2020، ص38)

3.3 العوامل المطلوبة لتشجيع الإبداع في المنظمات:

من بين أهم العوامل التي ينبغي أن تتوفر في المنظمة لتشجيع أفرادها على الإبداع :

1.3.3 مقابلة/موائمة خبرة الفرد مع واجبات العمل :

Assignment Expertiswith Matching إن الخبرة عنصر أساسيا من عناصر الإبداع لذلك ولكي يتم استثمار هذا العنصر، ينبغي أن يشغل كل فرد من أفراد المنظمة الوظيفة المناسبة لخبراته وإذا تم وضع الموظف في وظيفة تكون أكبر من خبراته فهذا يتسبب له في الكثير من الإحباط وبالتالي فالحاجة هنا تكون مناسبة لمزيد من التدريب والتأهيل لرفع مستواه إلى مستوى متطلبات هذه الوظيفية أو نقله إلى وظيفة أخرى مناسبة لخبراته

2.3.3 توفر المتطلبات أو الموارد اللازمة للإبداع Provide Resourc es for Creatvity

يجب توفير موارد كافية مثل الوقت الكافي-المال -المختبرات -توفير الخبراء والاستشاريين التدريب حتى يكون هناك مبدعون في المنظمة

3.3.3 مكافأة الإبداع: Rewarad creativity يمكن لمدراء تشجيع الإبداع من خلال منح المبدعين المكافآت المناسبة والتي تأخذ اشكالا متعددة دائمة ومؤقتة، مادية ومعنوية .(العريفي، 2013، ص160-161)

4.3 أنواع الإبداع:

نظرا لاختلاف خلفية العلماء العلمية وأهدافهم نتج عنها العديد من التصنيفات لأنواع الإبداع حيث قسمها ماردوسيمون 1958 mard&simon إلى إبداع مبرمج وإبداع غير مبرمج كما صنفها مانسفيلد 1963 mansfielde إلى نوعين إبداع العملية وإبداع المنتج، أما كنايت 1967knight فحدد أربعة انواع الإبداع وتمثلت في إبداع المنتج أو الخدمة وإبداع الإنتاج والإبداع التنظيمي والإبداع الفردي وقسمها إلى إبداع رتيب وإبداع غير رتيب وإبداع بطئ وإبداع ذي مخاطرة

كما ميز دامنبور 1991 Damanpour بين نوعين من الإبداع وهما الإبداع الفني والإبداع الإداري ويقصد بالفني بأنه المنتج مثل السلع في مجال تخصصه ويكون مجاله على مستوى الإدارة الدنيا أما الإبداع الإداري ويكون مرتبط بمستوى الإدارة الوسطى و الإدارة العليا

وهناك أيضا إبداع مادي وإبداع ثقافي وإبداع مرتبط بالعمليات وإبداع تنظيمي وإبداع مرتبط بتطوير المجالات التعاونية وإبداع تغييرى . (قدري، مرجان، 2011، ص733-734)

5.3 مفهوم الإبداع الوظيفي :

هو عملية ذهنية معرفية يتفاعل فيها الفرد مع البيئة التنظيمية ومع البيئة العامة ويتجاوز ما هو مألوف للتوصل إلى شيء جديد غير مألوف وقد يكون هذا الشيء سلعة جديدة أو أسلوب جديد أو عملية جديدة وغيرها يعود تطبيقها بالمنفعة للمنظمة والمجتمع بصورة عامة. (أحمد، دس، ص 10)

-هو القدرات الإبداعية والمهارات والأفكار المبتكرة تتفاوت وتتباين من شخص لآخر وهذا يرجع إلى أنواع الثقافات والتنشئة والتربية والتعليم لدى الناس بشكل عام ،لكن هناك فئة معينة تهتم بإثبات ذاتها وتهوى تحقيق أهدافها ومحبة الابتكار ووضع أفكار جديدة تؤدي إلى الرقي بالمجتمع إلى نحو أفضل وإذا كان هذا الشخص مبدع في مجال معين لا يكفي بعلمه ومعرفته بل يسعى جاهدا لتنميتها وتدريبها وتنشئتها بشكل أفضل (عكر 2020 ، ص31)

-هو توليد طرق جديدة لأداء الوظيفة والتوصل إلى إجراءات مبتكرة وأفكار إبداعية وذلك من خلال تشكيل الأساليب المعروفة وتحويلها إلى بدائل جديدة ويأتي الإبداع الوظيفي من خلال حب الموظف لذلك وتفهمه لمدى الحاجة إليه . (قراش، 2007، ص 08)

6.3 أبعاد الإبداع الوظيفي:

الإبداع الوظيفي Functional Innovation هو الاستخدام الناجح لعمليات أو برامج أو منتجات جديدة

- وهو عملية تطوير وتطبيق الأفكار الجديدة في المنظمة ويتضمن هذان التعريفان ثلاث عناصر رئيسية للإبداع الوظيفي وهي :
- توليد أفكار جديدة: Generation of New Ideas وهي إيجاد وتنفيذ وتنمية الأفكار الجديدة في المنظمة.
- تنفيذ التغيير change implementation هي معرفة متى يلزم إحداث التغيير ومقدار التغيير الذي يجب أن يتم في المنظمة.
- تنفيذ /التغيير يتم إتخاذ القرارات التي تتضمن استخدام القدرات الإدارية والمقنعة لترجمة البديل المختار في العمل.

- حل المشكلات Problem solving يتم جمع المعلومات والتحليل للبدائل لضمان اتخاذ الاختيار المناسب. (ذيب، 2010، ص 50)

7.3 مراحل الإبداع الوظيفي :

7.3.1 مرحلة التصوير: تبدأ بفكرة جديدة أو تصور كامل الإمكانيات والإحتياجات المطلوبة

2.7.3 مرحلة تكوين الفكرة : هي المرحلة الثانية في مراحل الإبداع وهذه الخطوة هي عمل مبدع وخلق لتوحيد كل العوامل المطلوبة ويمثل هذه المرحلة تقييم لصاحب الإبداع .

3.7.3 مرحلة معالجة المشكلة: ترافق هذه الخطوة عملية الإبداع بشكل مستمر حيث يصاحب ذلك ظهور بعض المشكلات أو المعوقات التي يجب أن تتخذ بشأنها المعالجات والحلول الممكنة لمواصلة فعالية الإبداع.

4.7.3 مرحلة الحل : تأتي هذه المرحلة التي يكون الإبداع فيها قد وجد وتحقق النجاح المشروع

5.7.3 مرحلة التطوير: تمثل هذه المرحلة إحدى صور عدم التأكد التي يواجهها المبدع حيث أن إمكانية قياس الحاجة للأفكار الإبداعية تكون معروفة عادة لذلك يحاول المبدع أن يحل المشكلات الناتجة عن عدم التأكد من خلال أخذ نجاح المؤسسة بعين الاعتبار.

(مقران، 2017، ص 27-28)

8.3 أهمية الإبداع الوظيفي في المنظمات:

يعتبر الإبداع من أقدم الظواهر، فالإنسان يبدع ويخترع في شتى المجالات ليتكيف مع الظروف و يحسن ظروفه المعيشية ما جعل المنظمات بحاجة إلى الإبداع الوظيفي، هو الضغوط والتحديات التي نتج عنها ثورة المعلومات والانفجار التكنولوجي وتكمن أهميته من وجهة نظر سبرينة 2015 في :

-يساهم في تقليل الدوران الوظيفي للأفراد العاملين لتحقيق الإستقرار الوظيفي

- كما أنه يساهم في تحقيق الميزة التنافسية للمنظمة

بالإضافة إلى أنه يشكل عاملاً مهماً في تعزيز الإستقرار الوظيفي

كما أنه يساهم في الاستفادة من قدرات الموارد البشرية بأفضل ما يكون في مجال العمل

(موسى جويد، 2023، ص118)

التنظيمي

9.3 مبادئ الإبداع الوظيفي :

قام دراكر بوضع مبادئ الإبداع يجب على المنظمات القيام بها وأطلق عليها theDo's وتتمثل في :

1. أن الإبداع الهادف والمنظم يبدأ بتحليل الفرص وبالتفكير بمصادر الفرص

الإبداعية وعلى الرغم من أهمية كل مصدر فإنه يجب دراسة وتحليل المصادر بشكل

نظامي

2. يجب عدم الإكتفاء بالتفكير في المشكلة بل يجب مقابلة الناس والإستفسار منهم فالمبدعون يجدون طريقة تحليلية لما يجب أن يكون عليه الإبداع الإستفادة من الفرصة
3. يجب أن يكون الإبداع بسيطاً ومركزاً نحو حاجة محددة حتى يكون فعالاً
4. الإبداع الفعال يبدأ صغيراً بحيث لا يتطلب الكثير من الأموال والأفراد وغيرها
- كما أطلق على الممارسات التي يجب على المؤسسة تجنبها *thé Donts* و تتمثل في:

- إظهار الذكاء ومحاولة الوصول إلى إبداع يصعب على الأشخاص العاديين التعامل معه
- محاولة عمل العديد من الأشياء في وقت واحد
- محاولة الإبداع للمستقبل البعيد وليس للحاضر (عطاس، 2022، ص15-16)

10.3 مظاهر الإبداع الوظيفي :

من أهم مظاهر الإبداع الوظيفي ما يلي:

- 1.10.3 الطلاقة : ويقصد بها القدرة على إنتاج أكبر عدد ممكن من الأفكار في فترة زمنية معينة فالشخص المبدع متفوق من حيث الأفكار التي يطرحها عن موضوع معين في فترة زمنية ثابتة مقارنة بغيره فعلى المبدع جمع أكثر عدد ممكن من الأفكار وبعد ذلك يبدأ في بحثها حتى يختار الصالح منها
- 2.10.3 المرونة: ويقصد بها قدرة الشخص على تحويل إتجاه تفكيره و أسلوبه في علاج المشكلة من وضع لآخر و الذي يعي قدرة الفرد على التكيف السريع للتطورات و المواقف الجديدة ويقصد بالمرونة إختلاف وتنوع الأفكار
- 3.10.3 الأصالة: و هي القدرة على التجديد في الأفكار والإتيان بأفكار جديدة وغير مألوفة فالأصالة تعني أن الشخص المبدع لا يكرر أفكار الآخرين فأفكاره جديدة ومميزة
- 4.10.3 الحساسية للمشكلات : ويقصد بها القدرة على مواجهة موقف معين ينطوي على مشكلة أو عدة مشكلات تحتاج الى حل كما يقصد بها ايضا القدرة على إدراك مواطن النقص أو الفجوات في موقف ما (شرفوح ، بن مصابيح ، 2018، ص 34-35-37)

11.3 أساليب خلق الإبداع الوظيفي :

1.11.3 أسلوب العصف الذهني : هو أسلوب يساعد على إيجاد أكبر عدد ممكن من الأفكار في فترة زمنية محددة من مجموعة من الأشخاص تتمثل خصائصه في :

2.11.3 أسلوب لتنمية وتوليد الأفكار بالإضافة إلى أنه يساعد المؤسسة على حل المشكلات سيما المعقدة منها ولتوليد الأفكار الخلاقة يستخدم بشكل جماعي

- وفي هذا الأسلوب يتم تقديم أكبر عدد من الأفكار الغريبة واللاواقعية مع تجنب النقد ومن ثم تدون الأفكار ليتم اختيار الفكرة الأنسب.

3.11.3 أسلوب المجموعات الشكلية أو الصورية : والهدف منه هو التخفيف من حدة سيطرة أفكار أحد أفراد المجموعة على أفكار الآخرين و من أهم الخطوات المتبعة

يقوم كل فرد بتسجيل أفكاره على قصاصة حول المشكلة المراد معالجتها وعندما تنتهي أفراد المجموعة من سرد أفكارهم يتم عرض أفكار رئيس الجلسة يفتح النقاش ويمنع النقد.

- يقوم رئيس الجلسة بعرض الأفكار التي إستحوذت على الإهتمام الأكبر ليعاد التصويت مرة ثانية للوصول إلى قرار نهائي

4.11.3 أسلوب ديلفي: هو عبارة عن سلسلة من الأسئلة ترسل إلى عدد من الخبراء ليبدو آرائهم في مشكلة ما ثم تعاد الإجابات لتصنف وترتب حسب توافق الآراء وتكرر الخطوات السابقة حتى يتفق الجميع على الحلول المطروحة

- حلقات الجودة : آلية تقوم على بناء المجموعات وفرق العمل في المؤسسة ويتميز هذا النمط بالخصائص التالية

- إعطاء الفرصة لكل فرد بأن يبدي رأيه مع إعطاء كل الآراء نفس درجة الأهمية

- الإستماع لوجهات النظر وتشجيع الأفراد على تقديم المزيد من الأفكار

- يعطي القائد الفرصة للآخرين في قيادة المجموعة بالتناوب (بن جبار، 2019، ص 137 - 138)

12.3 العوامل المساعدة في الإبداع الوظيفي :

من بين أهم العوامل المساعدة في الإبداع الوظيفي نذكر ما يلي

وضع الموظف المناسب في المكان المناسب

بناء الثقة بالنفس

عدم بخس جهود الموظف

عدم تكليف الموظف بأعمال خارج اختصاصه

مساعدة الموظف في حل مشاكله الشخصية

تهيئة الجو المناسب في مكان عمل الموظف

إعطاء الموظف الفرصة الإدارية إذا كان مؤهلاً لها

إتباع نظام الحوافز

إرشاد الموظف إلى أسلوب التفكير الإبداعي

التعاون مع الموظف المبدع في تنفيذ أفكاره الإبداعية

إدارة الوقت و تخطيط الأعمال

تنمية الثقافة الوظيفية لدى الموظف

تشكيل مجاميع للمبدعين

فسح مجال التنافس بين الموظفين

تنمية و تطوير مهارات الموظفين (جومرد حقي، 2008، ص 10)

13.3 معوقات الإبداع:

من بين أهم العوائق التي تقف عائقاً في سبيل تنمية الإبداع و إظهاره

1.13.3 المعوقات الشخصية: وهي التي تتعلق بالفرد من حيث تكوين شخصيته وتتمثل في:

الاسلوب العدواني : عند شعور الفرد بتهديد خارجي على ذاته يدفع به إلى السلوك بشكل عنيف إتجاه الآخرين

- الإسقاط: هو أن ينسب الفرد سلوك غير المقبول إلى أشخاص آخرين وإنطواء الفرد ينتج عنه عدم تعاونه مع زملائه في العمل مما قد يعزیه إلى كراهية الآخرين له
أحلام اليقظة: لكي لا يوصف الفرد بالشذوذ والانحراف يلجأ إلى أحلام اليقظة

الكبت اللاشعوري: يحاول الفرد إخفاء مشاعره عندما يتعرض إلى ضغوط خارجية نتيجة لسلوكه الشاذ

الإستبدال لكي يتمكن الفرد من التعايش مع الأسرة أو المجتمع يلجأ إلى تعويض أهدافه بأهداف آخر

2.13.3 المعوقات التنظيمية: هي المعوقات الناتجة عن التنظيم فكل من القوانين والإجراءات والهيكل التنظيمي ونمط السلطة ونظم الإتصال المستخدمة قد تكون عوائق في طريق الإبداع
3.13.3- المعوقات الإجتماعية: وتتضمن كل من العادات والتقاليد و إيديولوجية المجتمع ونظرة المجتمع نحو التغيير وتحمل المخاطرة

4.13.3- المعوقات البيئية : و تتضمن الفقر، البطالة، الوعي نحو السلامة والصحة في العمل. (المغربي، 2004، ص346-347)

خلاصة:

من خلال ما سبق ذكره يمكن القول أن المنظمات التي ترغب في الإستمرار تحتاج إلى أفكار متطورة لتواكب التطور الحاصل في شتى المجالات وخاصة الجانب الإقتصادي والتكنولوجي لذلك فقد أصبح لزاما عليها الأخذ بالإبداع الوظيفي المتمثل في أفكار وأساليب جديدة وإبداعية وذلك من خلال تشجيعه والمساهمة في إنجاحه مما يكسب المنظمة مستوى عال وقدرة على المنافسة.

الفصل الرابع: الإجراءات المنهجية الخاصة بالدراسة

تمهيد

1.4 الدراسة الإستطلاعية

1.1.4 التعاريف الإجرائية

2.1.4 أهداف الدراسة الإستطلاعية

3.1.4 الحدود المكانية و الزمانية للدراسة الإستطلاعية

4.1.4 خصائص عينة الدراسة الإستطلاعية

5.1.4 أدوات الدراسة الإستطلاعية

6.1.4 الخصائص السيكمترية لأدوات الدراسة

2.4 الدراسة الأساسية

1.2.4 أهداف الدراسة الأساسية

2.2.4 المنهج المتبع في الدراسة

3.2.4 الحدود الزمانية والمكانية للدراسة الأساسية

4.2.4 مجتمع الدراسة

5.2.4 الأساليب المستخدمة في معالجة البيانات

خلاصة الفصل

تمهيد :

بعد أن تطرقنا إلى الإطار النظري لمتغيرات الدراسة سننتقل في هذا الفصل إلى الدراسة الميدانية التي تبين علاقة جودة الحياة في العمل والإبداع الوظيفي من خلال أخذ موظفي المؤسسة العمومية الإستشفائية عبد القادر بونعامنة تسميكت باعتبارها عنصر فعالاً فيها بالإضافة إلى التعرف على الخصائص السيكمترية لأداة الصدق و الثبات وصولاً إلى الدراسة الأساسية

ومنهجها و مكان إجراءها وتحديد أدوات الدراسة وكذلك الأساليب الإحصائية

1.4 الدراسة الإستطلاعية:

1.1.4 المفاهيم الاجرائية :

جودة الحياة في العمل:

هي مجموعة الأبعاد المتمثلة في العلاقات الإجتماعية و خصائص الوظيفة والتعويضات والبيئة المادية التي تؤثر على جودة الحياة المهنية للعاملين والتي يستدل عليها من خلال الدرجة التي يتحصل عليها الموظف في مقياس بورزق يوسف 2019

الإبداع الوظيفي :

هو قدرة الموظفين على إنتاج أفكار جديدة ومسايرة التغيرات الحاصلة والتي يستدل عليها من خلال الدرجة التي يتحصل عليها الموظف في مقياس مظاهر الإبداع الوظيفي لحسام قرني أحمد 2020 والذي يشمل الأبعاد المتعلقة بالطلاقة والمرونة الفكرية وقبول المخاطرة

2.1.4 هدفت الدراسة الإستطلاعية إلى:

- تحديد مجتمع وعينة الدراسة
- التعرف على خصائص عينة الدراسة
- التأكد من مدى تطبيق أداة الدراسة
- التحقق من الخصائص السيكمترية لأدوات الدراسة

3.1.4 حدود الدراسة الإستطلاعية :

أ:الحدود المكانية: تم إجراء الدراسة الإستطلاعية بالمؤسسة العمومية الإستشفائية عبد القادر بونعامنة تسميكت

ب:الحدود الزمنية: تم إجراء الدراسة الإستطلاعية من 03 مارس غاية 10 مارس 2024

4.1.4 خصائص العينة الاستطلاعية:

جدول رقم 2 يمثل توزيع عينات الدراسة الاستطلاعية حسب متغير (الجنس، السن، الأقدمية المهنية، التخصص)

المتغير		التكرار F	النسبة المئوية	المجموع
الجنس	ذكر	21	70%	30
	أنثى	09	30%	
السن	أقل من 30	6	20%	30
	30 إلى 40	09	30%	
	أكثر من 40	15	50%	
الأقدمية المهنية	أقل من 05 سنوات	05	16.7%	30
	05 إلى 10	15	50%	
	أكثر من 10 سنوات	10	33.3%	
التخصص	طبي	10	33.3%	30
	شبه طبي	20	66.7%	

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه أن نسبة الذكور مرتفعة بنسبة (70%) مقارنة بنسبة الإناث والتي بلغت (30%) ومنه نلاحظ أن نسبة متغير السن أقل من 30 قدرت ب20% ومن 30 إلى 40 كانت (30%) أما أكثر من 40 فكانت (50%) وهي النسبة المرتفعة مقارنة بالفئات الأخرى كما أن الأقدمية المهنية لفئات أقل من 5 سنوات بلغت (16.7%) أما فئة من 5_10 سنوات فبلغت (50%) أما أكثر من 10 سنوات فبلغت (33.3%) وكانت فئة من 5 إلى 10 سنوات مرتفعة بالنسبة لهما وفي الجدول نفسه نلاحظ أن متغير التخصص لدى فئة طبي كانت نسبته (33.3%) أما نسبة شبه طبي فبلغت (66.7%) وهي مرتفعة مقارنة بها

5.1.4 أدوات الدراسة الإستطلاعية :

وصف مقياس جودة الحياة في العمل :

تم الإعتماد على مقياس جودة الحياة في العمل وذلك من خلال الإعتماد على الجانب النظري والدراسات السابقة

مقياس جودة الحياة في العمل تمثل في إستبيان بورزق يوسف سنة 2019 المتكون من 28 فقرة مقسم على أربعة أبعاد تقيس جودة الحياة في العمل وهي

البعد الأول: خصائص الوظيفة عدد فقراته 07 (1، 5، 9، 13، 17، 21، 25)

البعد الثاني: البيئة المادية عدد فقراته 07 (2، 6، 10، 14، 18، 22، 26)

البعد الثالث: العلاقات الإجتماعية عدد فقراته 07 (3، 7، 11، 15، 19، 23، 27)

البعد الرابع : التعويضات عدد فقراته 07 (4، 8، 12، 16، 20، 24، 28)

وصف مقياس الإبداع الوظيفي :

هو مقياس يقيس مظاهر الإبداع الوظيفي لحسام قرني أحمد 2020 ذو 15 فقرة مقسم على ثلاثة أبعاد يقيس مظاهر الإبداع الوظيفي

البعد الأول: الطلاقة (إنتاج الأفكار) عدد فقراته 05 (1، 2، 3، 4، 5)

البعد الثاني : المرونة الفكرية عدد فقراته 05 (6، 7، 8، 9، 10)

البعد الثالث : قبول المخاطرة عدد فقراته 05 (11، 12، 13، 14، 15)

6.1.4 الخصائص السيكمترية لأدوات الدراسة

تم التحقق من صدق المقياسين من خلال معامل ارتباط الفقرات بأبعادها وإرتباط الأبعاد بالدرجة الكلية بحساب معامل الارتباط بيرسون

1.6.1.4 صدق ادوات الدراسة :

جدول رقم 3 يمثل صدق مقياس جودة الحياة في العمل

البعد	الفقرة	درجة الارتباط بالبعد	درجة الارتباط البعد بالدرجة الكلية
3	1	0.509**	0.907**
	5	0.626**	

	**0.710	9	
	**0.776	13	
	**0.788	17	
	**0.773	21	
	**0.619	25	
**0.941	**0.628	2	البيئة المادية
	**0.375	6	
	**0.750	10	
	**0.686	14	
	**0.562	18	
	**0.596	22	
	**0.735	26	
**0.944	**0.709	3	العلاقات الاجتماعية
	**0.780	7	
	**0.720	11	
	**0.874	15	
	**0.488	19	
	**0.743	23	
	**0.624	27	
**0.860	**0.782	4	التعويضات
	**0.885	8	
	**0.812	12	
	**0.847	16	
	**0.595	20	
	**0.799	24	
	**0.876	28	

دلالة عند 0.05*

دلالة عند 0.01**

نلاحظ من خلال الجدول أن معامل الارتباط قد تحقق في أغلب العبارات عند مستوى الدلالة 0.01 وبمعامل ارتباط ما بين البعد والدرجة الكلية حيث كانت أدنى قيمة 0.86 وأعلى قيمة 0.94 عند مستوى الدلالة 0.01 وهذا ما يؤكد على صدق فقرات أبعاد جودة الحياة في العمل.

جدول رقم 4 يمثل مقياس الإبداع الوظيفي

البعد	الفقرة	درجة الارتباط بالبعد	درجة الارتباط البعد بالدرجة الكلية
الطلاقة	1	**0.612	**0.774
	2	**0.611	
	3	**0.773	
	4	**0.755	
	5	**0.814	
المرونة	6	**0.603	**0.783
	7	**0.686	
	8	**0.603	
	9	**0.530	
	10	**0.478	
قبول المخاطرة	11	**0.735	**0.760
	12	**0.812	
	13	**0.576	
	14	*0.385	
	15	**0.768	

دلالة عند 0.05*

دلالة عند 0.01**

نلاحظ من خلال هذا الجدول الذي يمثل صدق الإتساق الداخلي لأبعاد مقياس الإبداع الوظيفي المتمثلة في (بعد الطلاقة ،بعد المرونة الفكرية وبعد قبول المخاطرة) تختلف حيث كانت أدنى قيمة 0.76 أما أقصى قيمة 0.78 عند مستوى الدلالة 0.01 الى 0.05 وهذا ما يشير إلى صدق فقرات أبعاد الإبداع الوظيفي

2.6.1.4 ثبات أدوات الدراسة:

مقياس جودة حياة العمل:

لقياس مدى ثبات المقياسين إستخدمت معامل ألفا والتأكد من ثبات الأدوات على العينة الأولية المكونة من 30 مفردة بحيث جاءت النتائج كالآتي
جدول رقم 5 يمثل معاملات ثبات مقياس جودة الحياة في العمل

اسم المقياس	عدد البنود	قيمة ألفا كرونباخ Alpha Cronbach
جودة الحياة في العمل	28	0.949

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه أن قيمة معامل ألفا كرونباخ قدرت ب 0.949 وهي قيمة مرتفعة وهو معامل يشير إلى ثبات مقياس جودة الحياة في العمل وصلاحيته للقياس
جدول رقم 6 يمثل معاملات ثبات مقياس الإبداع الوظيفي

اسم المقياس	عدد البنود	قيمة ألفا كرونباخ Alpha Cronbach
الإبداع الوظيفي	15	0.784

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه أن قيمة معامل ألفا كرونباخ قدرت ب 0.784 وهي قيمة مرتفعة وهو معامل يشير إلى ثبات مقياس الإبداع الوظيفي وصلاحيته للقياس

2.4 الدراسة الأساسية:

1.2.4 أهداف الدراسة الأساسية:

التأكد من توفر مفردات العينة وخصائصها للقيام بالدراسة الأساسية
تدارك الأخطاء وإجراء التعديلات اللازمة لأداة الدراسة قبل الشروع في الدراسة الأساسية

التحقق من ملائمة أداتي الدراسة والتأكد من خصائصها السيكمترية

2.2.4 منهج البحث المتبع في الدراسة:

• يجب على الباحث الاعتماد على منهج معين يسير عليه وبالنسبة لدراستنا فإنه

تم الاعتماد على المنهج الوصفي كونه يتناسب مع دراستنا

حيث يقصد بالمنهج الوصفي معرفة ما إذا كان هناك علاقة بين متغير أو أكثر

3.2.4 الحدود الزمانية والمكانية لإجراء الدراسة الأساسية:

1.3.2.4 التعريف بالمؤسسة الإستشفائية:

المؤسسة الإستشفائية عبد القادر بونعامة تسميكت هي مؤسسة عمومية تعود نشأتها إلى

سنة 1925م حيث كانت عبارة عن مصلحة مخصصة لعلاج الأمراض المعدية وفي سنة

1934م تم إنجاز مستشفى جاهز حيث خصص في هذه الفترة للمستعمرين، وفي سنة 1957م

تم إنجاز المستشفى القديم الواقع في الجهة الجنوبية للمنطقة بالطريق المؤدية إلى ولاية الشلف

الذي يتسع ل 54 سرير حيث كان يتكفل بالجيش الفرنسي آنذاك

أما في سنة 1982 قررت الدولة إنجاز مستشفى جاهز بكل الوسائل وتكفلت شركة إسبانية

به ويضم 150 سرير يشمل الاختصاصات التالية:

• الطب الداخلي

• مصلحة الولادة

• طب الجراحة

• طب الأطفال

مصلحة أمراض النساء

2.3.2.4 الحدود الزمانية :

تم إجراء الدراسة الأساسية من 20 مارس 2024 إلى غاية 04 أبريل 2024

4.2.4 مجتمع الدراسة:

تمثل مجتمع الدراسة في موظفي المؤسسة العمومية الإستشفائية عبد القادر بونعامة

تسميكت المتمثل في الأطباء والشبه طبي والمقدر عددهم ب 300 موظف

عينة الدراسة الأساسية

تم تطبيق أدوات الدراسة على عينة تكونت من 70 مفردة (ممرضين، وأطباء) تم إسترجاع 64 إستمارة صالحة للتحليل أختيرت بطريقة عشوائية بسيطة بنسبة 21,33% من المجتمع الأصلي

توزيع أفراد عينة الدراسة الأساسية:

جدول رقم 7 يمثل توزيع عينة الدراسة الأساسية حسب متغير الجنس

الجنس	التكرار f	النسبة %
ذكر	30	46.9
أنثى	34	53.1
المجموع	64	100%

نلاحظ من خلال الجدول أن نسبة الاناث كانت مرتفعة بحيث قدرت ب (53.1%) اما نسبة الذكور فقدرت ب(46.9) من المجموع الكلي

جدول رقم 8 يمثل توزيع عينة الدراسة الأساسية حسب متغير السن

السن	التكرار f	النسبة %
أقل من 30 سنة	36	56.3
من 30 الى 40 سنة	19	29.7
أكثر من 40 سنة	9	14.1
المجموع	64	100%

نلاحظ من خلال الجدول أن نسبة العمال أقل من 30 كانت مرتفعة بحيث قدرت ب56.3 ثم تليها فئة من 30_40 والتي قدرت ب 29.7% وأدنى نسبة هي فئة أكثر من 40 والتي قدرت ب 14.1% من المجموع الكلي.

جدول رقم 9 يمثل توزيع عينة الدراسة الأساسية حسب متغير الأقدمية المهنية

الأقدمية المهنية	التكرار f	النسبة %
أقل من 5 سنوات	19	29.7
من 5 الى 10 سنوات	28	43.8

أكثر من 10 سنوات	17	26.6
المجموع	64	%100

من خلال الجدول نلاحظ في متغير الأقدمية المهنية أن فئة من 5- 10 قدرت نسبتها بـ 8،4% وهي نسبة مرتفعة مقارنة بفئة أقل من 5 سنوات التي قدرت بـ 29،7% وفئة أكثر من 10 سنوات التي قدرت بـ 26،6% من المجموع الكلي

جدول رقم 10 يمثل توزيع عينة الدراسة الأساسية حسب متغير التخصص

التخصص	التكرار f	النسبة %
طبي	14	21.9
شبه طبي	50	78.1
المجموع	64	%100

نلاحظ من خلال الجدول في متغير التخصص أن نسبة طبي جاءت منخفضة والتي قدرت بـ 21،9% مقارنة بفئة شبه طبي والتي بلغت نسبتها 78،1% من المجموع الكلي

اسم المقياس	عدد الفقرات	قيمة معامل ألفا (a)
جودة الحياة في العمل	28	0,949
الإبداع الوظيفي	15	0,784

جدول رقم 11 يمثل معاملات ثبات مقياس جودة الحياة في العمل و الإبداع الوظيفي

نلاحظ من خلال الجدول أن قيمة ألفا اظهرت ثبات مرتفع في مقياس جودة الحياة في العمل حيث قدرت ب (0,949) أما مقياس الابداع فتراوحت قيمة ألفا (0,784) وهي قيمة جيدة وبذلك يمكننا الإعتماد على كل من مقياس جودة الحياة في العمل ومقياس الإبداع الوظيفي والذي كانت (0,784) كحد أدنى للثبات

5.2.4 الأساليب الإحصائية المستخدمة في الدراسة:

تم استخدام عدة أساليب إحصائية لأجل وصف عينة الدراسة واستخراج الخصائص السيكومترية لأدوات الدراسة تم استعمال:

1. التكرارات ،النسب المئوية.
2. معامل ألفا كرونباخ (Cronbachs Alpha) للتحقق من ثبات أدوات الدراسة.
3. معامل الارتباط بيرسون.
4. تحليل الإنحدار المتعدد (Multiple Regression) لإختبار تأثير المتغير المستقل على المتغير التابع.
5. اختبار التوزيع الاعتدالي.

الفصل الخامس: عرض ومناقشة نتائج الدراسة

1.5 عرض نتائج الدراسة

2.5 مناقشة نتائج

3.5 الاسهامات و الاقتراحات

4.5 استنتاج عام

قائمة المصادر و المراجع

قائمة الملاحق

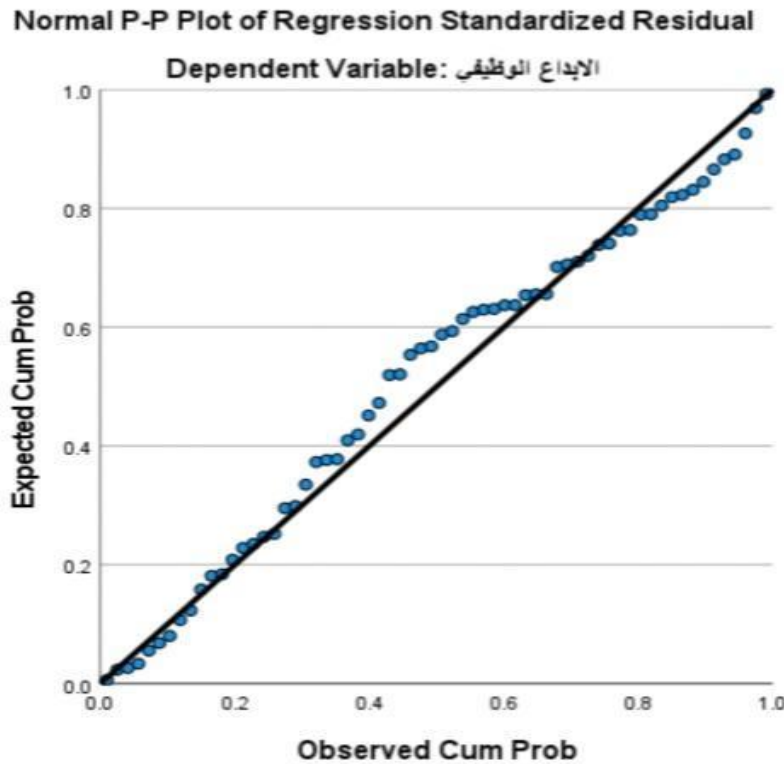
عرض نتائج الدراسة :

عرض نتائج الفرضية: والتي تنص على وجود علاقة ارتباطية دالة احصائيا بين جودة الحياة في العمل والإبداع الوظيفي (لدى موظفي المؤسسة العمومية الاستشفائية عبد القادر بونعامة بولاية تسميلت)

قبل إجراء تحليل الانحدار المتعدد تم التأكد من توفر شروط استخدام الانحدار كالاتي
التوزيع الاعتدالي (فحص اعتدالية التوزيع الاحتمالي للبواقي) وفحص قيمة Durbin (Watson) وهو خاص بفحص الارتباط الذاتي للبواقي والتي تتراوح ما بين (0 - 4) فإذا تراوحت ما بين (0-2) كان الارتباط موجب أما إذا تراوحت ما بين (2-4) فهذا يكون الارتباط سالبا وقد قدرت قيمة Durbin Watson ب 1,997 وجاءت بين القيمتين الاوليتين (0-2)

شكل اعتدالية التوزيع :

شكل رقم 1 التوزيع الطبيعي للبواقي المعيارية لمتغير الإبداع الوظيفي



والإختبار هذه الفرضية تم استخدام تحليل الانحدار المتعدد وظهرت النتائج كما يلي:

ملخص نتائج نموذج تحليل الانحدار المتعدد :

جدول رقم 12 تحليل تباين الانحدار الخاص بالمتغيرات المتنبئة

النموذج	معامل الارتباط R	معامل التحديد R^2	معامل التحديد R^2 مصحح	الخطأ المعياري للتقدير	قيمة اختبار Durbin-Watson
1	^a 0.406	0.164	0.108	0.417	1.997

a. المتغير المستقل: الإبداع الوظيفي

b. عوامل التنبؤ: (الثوابت) العلاقات الإجتماعية، البيئة المادية، خصائص الوظيفة، التعويضات.

نلاحظ من خلال الجدول أن قيمة الارتباط الكلي بين عوامل التنبؤ والتغير التابع (الإبداع الوظيفي) حيث قدر معامل الارتباط ب (0,406) وبعد تربيعه وتصحيحه أصبح يساوي 0,108 أما نسبة الخطأ المعياري للتقدير فتشير إلى نسبة قليلة من الخطأ وقدرت قيمة اختبار

Durbin-Watson ب 1,997 وهذا يدل على وجود ارتباط موجب للبواقي المعيارية

جدول رقم 13 تحليل تباين الانحدار Anova

النموذج ^a	مجموع المتوسطات	درجة الحرية DF	متوسط المربعات	قيمة F	القيمة المعنوية Sig
الانحدار	2.023	4	0.506	2.903	^b 0.029
البواقي	10.278	59	0.174		
المجموع	12.301	63			

a. المتغير المستقل: الإبداع الوظيفي

b. عوامل التنبؤ: (الثوابت) العلاقات الإجتماعية، البيئة المادية، خصائص الوظيفة، التعويضات.

يظهر لنا الجدول أن قيمة F قدرت ب 2,903 عند دلالة تساوي 0,029 وتمثل أكثر من 1% فنلاحظ من خلالها أن الانحدار لا يساوي الصفر وهذا يدل على أن معادلة الانحدار

جيدة مع وجود علاقة بين المتغيرات المتنبئة والمتغير التابع
جدول رقم 14 معاملات بيتا لمساهمة المتغيرات المتنبئة في التنبؤ بالإبداع الوظيفي

عوامل التنبؤ	معامل β	الخطأ المعياري	قيمة المعامل المعياري β	قيمة اختبار T	القيمة المعنوية Sig
الثابت	3.502	0.299		11.713	0.000
خصائص الوظيفة	0.155	0.104	0.224	1.486	0.143
البيئة المادية	-0.360	0.118	-0.570	-3.049	0.003
العلاقات الإجتماعية	0.249	0.116	0.425	0.003	0.035
التعويضات	0.025	0.102	0.041	0.035	0.811

نلاحظ من خلال الجدول أن مساهمة كل من (البيئة المادية العلاقات الإجتماعية) في التنبؤ بالإبداع الوظيفي بقيمة بيتا المعيارية قدرها 3,502 وبما أن قيمة الدلالة للثابت تساوي (sig=0,000) و للبيئة المادية (sig= 0,003) و للعلاقات الإجتماعية (sig=0,035) و هي قيم أقل من مستوى الدلالة الفا 0,05 المعتمد في الدراسة فانه كلما زادت (البيئة المادية) بدرجة نقص مستوى الإبداع الوظيفي بـ 0.360 درجة، وكلما زادت (العلاقات الإجتماعية) بدرجة نتج عنها ارتفاع في الابداع الوظيفي بـ 0.249 درجة.

وعليه يمكن صياغة معادلة الانحدار كآتي :

الإبداع الوظيفي = الثابت (3,502) + العلاقات الإجتماعية (0.249) + البيئة المادية (-0,360) + ε
 ε : الخطأ المعياري

2.5 مناقشة الفرضية:

من خلال الجدول نجد أنه تم التوصل إلى وجود علاقة بين جودة الحياة في العمل والإبداع الوظيفي، حيث تبين أن هناك بعدين للتعقب والذين أدرجا في معادلة الانحدار التي ساهمت في التنبؤ بالإبداع الوظيفي وهذه المتغيرات جاءت وفق كمية مساهمتها فالعلاقات الاجتماعية قدرت نسبة مساهمتها ب 42 % على عكس متغير البيئة المادية والذي جاءا سالبا و قدرت نسبته ب 57-، أما بخصوص الأبعاد الغير متنبئة فهي بعد خصائص الوظيفة الذي قدر 22% وبعد التعويضات والذي قدرت نسبته ب 4% لدى موظفي المؤسسة الإستشفائية (مرضى و أطباء) ترى العلاقات الاجتماعية داخل المؤسسة الإستشفائية العمومية عبد القادر بونعامة وذلك بسبب نشاط هذه المؤسسة المتمثل في تقديم العلاج للأفراد، وهي من بين المؤسسات التي يتميز أفرادها بجودة الحياة في العمل وذلك راجع إلى طبيعة عملهم والمعاملات التي تقدمها لهم هذه المؤسسة من إحترام والإستماع لوجهة نظرهم وتشجيعهم وتقدير ظروفهم الشخصية مما يولد لديهم علاقات في ما بينهم تجعلهم منسجمين يساعدون بعضهم على حل مشاكلهم والمشاكل التي تواجههم في مكان عملهم ، وما تم ملاحظته أن هذه المؤسسة تسعى إلى المحافظة على الجو المناسب لكل من المرضى والأطباء وذلك من خلال دعم العاملين والتركيز على العلاقات الاجتماعية وهذا ما ينتج عنه الراحة أو الوجود الجيد أي الرضا عن الحياة والارتياح والسعادة والذي يعتبر من بين العوامل المساهمة في زيادة جودة الحياة في العمل فلقد بينت بعض الدراسات أن العلاقات الاجتماعية تعمل على زيادة الرضا عن العمل، الاستقرار الوظيفي وزيادة في تقدير الذات والتي يشعر بها الموظف فكلما زادت العلاقات الاجتماعية نتج عنها تنسيق وتبادل المعلومات مما يسهم في إنجاز المهام بسهولة والتمتع بمهارات والانتقال من مهمة إلى أخرى بسلاسة وبطريقة إبداعية ومن بين الدراسات التي اتفقت إلى حد ما مع هذه الدراسة (مفيدة بهلالي) التي أجريت على أساتذة كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير جامعة بسكرة (الجزائر) والتي هدفت إلى معرفة اثر جودة حياة العمل على سلوك المواطن التنظيمية وتوصلت إلى وجود أثر للعلاقات الاجتماعية على سلوك المواطن ، ودراسة (جوا ديماء أنجيلا) التي أجريت لمعرفة العلاقة بين جودة الحياة العملية والأداء التنظيمي شعور العمال بالمساهمة أو عدم المساهمة في إنتاجية المنظمة وتوصلت إلى الشعور بالإحترام كمحترفين وكأشخاص والتأثير الإيجابي على شعورهم بالمساهمة في الأداء التنظيمي.

و يساهم بعد العلاقات الإجتماعية في زيادة جودة الحياة التي تؤدي إلى الإبداع الوظيفي ويكون ذلك عن طريق تطوير الأفكار والإتيان بما هو مختلف و ماهو جديد وتجاوز ما هو مألوف وتوليد طرق جديدة لأداء الوظيفة والتوصل إلى إجراءات مبتكرة مع توليد الأفكار وتنفيذ التغيير وحل المشكلات والرقي بالمؤسسة نحو التطور و الازدهار وتحقيق الميزة التنافسية ومن أهم الدراسات التي اتفقت إلى حد ما مع هذه الدراسة ومن بين الدراسات التي اتفقت إلى حد ما مع دراستنا (بسمه قاسم محمد الدرايسة) والتي أجريت للتعرف إلى مستوى الإبداع الوظيفي وتوصلت إلى إظهار مدرسي التربية الرياضية مستويات عالية من الإبداع

-من خلال الجدول أعلاه نجد ان خصائص الوظيفة تساهم في الإبداع الوظيفي حيث كانت قيمة الاختبار 0.22 بدلالة معنوية 0.14 وهذا ما اتفق مع دراسة (لفقير سهيلة) التي أجريت على اداريين مؤسسات التعليم العالي والتي تقرر بعدم وجود علاقة ارتباطية بين جودة الحياة في العمل بالمهارات المهنية وأن أبعاد جودة الحياة في العمل لا تؤثر على المهارات المهنية وبالتالي فإنها لا تساهم في تنمية المهارات المهنية لدى عينة الدراسة (مؤسسات التعليم العالي) ويمكن تفسير عدم تأثير بعد (خصائص الوظيفة على الإبداع الوظيفي لأن افراد العينة الذين تمثلوا في (الأطباء والممرضين) لأنهم لا يتمتعون بالاستقلالية وحرية تامة هذا ما يجعلهم يقومون بالمهام المحددة لهم فقط وبالتالي لا يكون هناك إبداع و إبتكار لأن طبيعة عملهم لا تتطلب ذلك كونها مهنة إنسانية بدرجة كبيرة كما ان هذه الفئة لا تشارك في اتخاذ القرارات بالإضافة الى ان مهام الأطباء والممرضين تتسم بنوع من الوضوح لكن فيها بعض التعقيدات خاصة وأنهم في احتكاك دائم مع مختلف شرائح المجتمع هذا ما يجعل مهامهم معقدة وصعبة ولأن مهنة التمريض والطب في حقيقة الامر تحتاج لنوع من الإبداع لكن ليس بدرجة كبيرة ويمكن ان يتجسد هذا النوع من الابداع في الجانب السلوكي والنفسي وذلك من خلال التعامل مع المرضى والضغط بطريقة إيجابية كي لا يآثر في مهنتهم لنجد دراسة (بن خالد عبد الكريم) التي أجريت على المؤسسات الإستشفائية عمومية بولاية أدرار والتي خلصت إلى أن خصائص الوظيفة التي تميز مناصب العمل أعلى من المتوسط بالمؤسسات الصحية محل الدراسة ودراسة (بن مومن أسماء)التي هدفت الى معرفة العلاقة الموجودة بين جودة الحياة في العمل والالتزام التنظيمي وتوصلت إلى وجود علاقة طردية موجبة بين جودة الحياة في العمل بمختلف أبعادها في الالتزام التنظيمي .

كما بين الجدول أعلاه كذلك ان بعد التعويضات لا يساهم في الإبداع الوظيفي حيث كانت قيمة الاختبار 0.04 وهي قيمة ضعيفة جدا بدلالة 0.03 يمكن تفسير عدم تأثير بعد التعويضات على الإبداع الوظيفي اذ ان الاطباء والمرضى والذين هم فئة مهمة في المجتمع والإهتمام بها أمر ضروري من شتى النواحي في الجانب المادي والمعنوي وبما أن هذه المؤسسة الاستشفائية العمومية عبد القادر بونعامة تركز فقط على التعويضات المادية وإهمالها للجانب المعنوي والنفسي على الرغم ان فئة الممرضين والأطباء هم بأمر الحاجة إلى التعويضات المعنوية والإهتمام النفسي اكثر من الإهتمام بالجانب المادي وذلك بسبب طبيعة مهامهم التي هي إنسانية بالدرجة الاولى ولهم مكانة كبيرة ومهمة في المجتمع كونهم معرضون لضغوط كبيرة على غرار المهن الأخرى لذا عدم إهتمام المستشفى بالجانب النفسي لديهم هذا ما جعل التعويضات لا يؤثر في الإبداع الوظيفي لدى افراد العينة وهذا ما إتفق مع (دراسة منى خالد عكر) والتي هدفت إلى أهمية بيئة العمل بالنسبة للموظفين والعاملين داخل المؤسسة الوظيفة على زيادة وتطوير الإبداع الوظيفي في العمل وتوصلت هذه الدراسة إلى أن المنظمات لها التأثير الأكبر على مستوى الابتكار وإبداع الموظفين والمنظمات التي لا يمكنها أن تقدم أقل القليل للموظفين سوى الرواتب هي سوف تسقط لتتعارض مع دراسة (خالد ذيب حسن أبو زيد) والتي توصلت إلى أن هناك أثر لقوة المكافأة على الإبداع الوظيفي.

بالنسبة لبعء البيئة المادية لدى الموظفين داخل المؤسسة الإستشفائية العمومية عبد القادر بونعامة نلاحظ أنه هناك علاقة عكسية فكلما زادت جودة الحياة في العمل في بعدها المتعلق بالبيئة المادية أدى إلى إنخفاض في الإبداع الوظيفي وكلما إنخفضت جودة الحياة في العمل في بعدها المتعلق بالبيئة المادية أدى إلى زيادة في الإبداع الوظيفي وذلك ناتج عن كلما كانت ساعات العمل مناسبة مع الإضاءة وأنظمة التكييف والتدفئة وإتسام المؤسسة بالهدوء مع توفرها على وسائل تكنولوجية أدى إلى عزوف الموظفين عن التفكير أي ما يسمى بالخمول الإبداعي.

3.5 استنتاج عام:

حاولنا من خلال هذه الدراسة الإشارة إلى العلاقة بين جودة الحياة في العمل و الابداع الوظيفي ومعرفة مدى مساهمة كل من أبعاد جودة الحياة في العمل المتمثلة في العلاقات الإجتماعية وخصائص الوظيفة والتعويضات والبيئة المادية على الإبداع الوظيفي في المؤسسة العمومية الإستشفائية عبد القادر بونعامة تسمسيلات

وفي الأخير نستنتج وجود علاقة بين جودة الحياة في العمل والابداع الوظيفي وأن مساهمة ابعاد جودة الحياة في العمل على الإبداع الوظيفي لا تتوقف على عامل واحد وإنما تتداخل مجموعة من العوامل فإن كل من العلاقات الإجتماعية مهما كان هناك تفاعل بين العمال و تقدير ظروفهم الشخصية والمعاملات التي يكسبونها من المؤسسة كل هذا يكسب الموظفين القدرة على حل كل المشاكل التي تواجههم، كما أنه كلما زادت جودة الحياة في العمل في بعدها المتعلق بالبيئة المادية نتج عنه خمول إبداعي لدى الموظفين

و منه فإنه من الضروري الاهتمام بجودة حياة الموظفين في القطاع الصحي ذلك بأنها عامل مهم في تحديد مستويات الإبداع الوظيفي لديهم

الخاتمة

خاتمة:

من خلال دراستنا لموضوع جوده الحياة في العمل وعلاقتها بالإبداع الوظيفي يمكن القول بأن تجسيد معايير جودة الحياة في العمل في المؤسسة العمومية الإستشفائية عبد القادر بونعامة، من بين أهم العوامل التي أسهمت في الإبداع الوظيفي وذلك من خلال توفير بيئة عمل آمنة وصحية ومراعاة الظروف الشخصية وظروف العمل وتحسين العلاقات الإجتماعية وتحسين نظام الأجور و الحوافز.

وأثناء قيامنا بهذه الدراسة واجهتنا بعض الصعوبات منها قلة المراجع ، صعوبة إيجاد مؤسسة لإجراء الدراسة، امتناع بعض الموظفين من الإجابة عن الاستبيانات بسبب عبء العمل

4.5 الإسهامات والاقتراحات:

تعتبر هذه الدراسة من الدراسات التي أسهمت في دعم العلاقة بين جودة الحياة في العمل و الإبداع الوظيفي لدى موظفي المؤسسة الإستشفائية عبد القادر بونعامة تسميـلت ومن أهم التوصيات:

- تعزيز مستوى جودة الحياة في العمل لدى موظفي المؤسسة الاستشفائية.
- تصميم أماكن عمل آمنة وصحية من خلال برنامج الأمن والسلامة المهنية.
- تطوير برامج وأساليب قياس جودة الحياة في العمل في القطاع الصحي.
- الاهتمام بتحسين الأجور والمكافآت وذلك من خلال إعادة هيكلة نظم الأجور والمكافآت.
- التأكيد على أهمية ظروف العمل المادية.
- إجراء دراسات بنفس متغيرات الدراسة في بيئات مختلفة.
- تحسين جودة الحياة في العمل والإبداع الوظيفي.
- تعزيز روح الإبداع.
- معالجة المعوقات التي تحد من الإبداع الوظيفي.

قائمة المصادر والمراجع

قائمة المصادر والمراجع:

- أحمد علي البطي، محمد ياسين دبنون، مصباح سالم العماري، سعد ابريك أبو رميلة (2022): أثر إدارة الجودة الشاملة على الإبداع الإداري. مجلة الدراسات الاقتصادية المجلد 05 العدد 01
- أسامة محمد خيرى (2012): إدارة الإبداع والابتكارات، دار الرواية للنشر والتوزيع ط.1.الأردن .عمان
- أسماء العياشي ، نجدا زينب (2020): تطبيق إدارة الجودة الشاملة ودورها في تحسين جودة الخدمة الصحية في المؤسسات الاستشفائية العمومية ،رسالة لنيل شهادة ماستر الجزائر
- أسماء بن مومن (2019): جودة الحياة في العمل كمدخل لتحقيق الرفاه النفسي، مجلة الوقاية و الارغونوميا ،المجلد 07 العدد 01 جامعة الجزائر 02
- أسماء موسى جويد (2023): دور الصراع التنظيمي في تعزيز الإبداع الوظيفي، مجلة المثني للعلوم الإدارية والاقتصادية. المجلد 13 العدد 01
- إسماعيل جومرد حقي (2008): العوامل المساعدة في الإبداع الوظيفي، سلسلة الثقافة الوظيفية، اليمن
- أسية دويد (2016): جودة الحياة وعلاقتها بفعالية الذات ،دراسة مقارنة في ظل متغيري الجنس والمستوى الأكاديمي، رسالة ماجستير .جامعة البليدة 02 الجزائر
- امانى محمد زيدان (2017): أثر جودة حياة العمل في مستوى الولاء التنظيمي، دراسة حالة مشفى الأسد الجامعي ،ماجستير في إدارة الأعمال، كلية الاقتصاد جامعة دمشق
- أمينة مقران (2017): دور القوة التنظيمية في خلق الإبداع الوظيفي للعاملين، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر ، ام البواقي
- أيمن حسن ،ديوب (2014) : تمكين العاملين كمدخل لتحسين جودة الحياة الوظيفية في قطاع الاتصالات ،مجلة جامعة دمشق .مجلد 30 .العدد الأول
- بسمة قاسم محمد الدرايسة (2008): مستوى الإبداع الإداري والوظيفي لدى مدرسي التربية الرياضية من وجهة نظر مدراء المدارس في محافظة اريد ، رسالة ماجستير جامعة اليرموك

- بوحفص مباركى ، احمد فواتيح محمد الأمين (2016): جودة حياة العمل في ظل إدارة الجودة الشاملة، دراسة ميدانية جامعة وهران 02 ،مجلة تنمية الموارد البشرية، العدد الثاني عشر
- جمال خبر الله (2009) : الإبداع الاداري .دار أسامة للنشر والتوزيع ،ط1 الأردن عمان
- جوان اسماعيل بكر (2013): جودة الحياة وعلاقتها بالانتماء والقبول الاجتماعيين ، دار الحامد للنشر ،ط1،الأردن
- حسن عبد الحميد، بن سيف المحرزي ،راشد إبراهيم ،محمود محمد (2006) : جودة الحياة وعلاقتها بالضغط النفسية واستراتيجيات مقاومتها ، واقع ندوة علم النفس وجودة الحياة، جامعة السلطان قابوس مسقط.
- خديجة غطاس ،مروة دردوري (2022): أخلاقيات الأعمال ودورها في تعزيز مظاهر الابداع الوظيفي، مذكرة ماستر تخصص إدارة الأعمال ورقلة، الجزائر
- دوح التجاني (2020) : سلوكيات القيادة التحويلية و أثرها على الإبداع التنظيمي .اطروحة دكتوراه في العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير . غرداية ،الجزائر
- ذيب حسن أبو زيد خالد (2010) : أثر القوة التنظيمية على الإبداع الوظيفي للعاملين في البنوك التجارية الأردنية، رسالة ماجستير .جامعة الشرق الأوسط
- رانيا قدري احمد مرجان (2011) : مقومات الإبداع لدى طلبة الجامعة دراسة نظرية ،مجلة كلية التربية .العدد العاشر .الجزائر
- سهيلة بن جبار، مصطفى بياض، سعيدة طيب (2019): الإبداع الوظيفي كمدخل لتحسين أداء الموارد البشرية في ظل التغيرات البيئية لمنظمات الأعمال، مجلة أفق علوم الإدارة والاقتصاد، المجلد 03 العدد 02 .الجزائر
- سهيلة لفقير (2022) : الامتتان في العمل وجودة الحياة في العمل ودورهما في تنمية المهارات المهنية لدى إداريين مؤسسات التعليم العالي، اطروحة دكتوراه جامعة الجزائر 02
- شفيق فلاح علاونة (2011) : الابداع نظرياته وموضوعاته البحث والتطور و الممارسة . الطبعة الأولى، مكتبة العبيكان ، المملكة العربية السعودية

- شرفوخ خيرة ، بن مصابيح حنان (2018) : الإبداع الوظيفي وعلاقته بأداء الموارد البشرية ، مذكرة ماستر
- الطيب فتان (2015) : دور إدارة الإبداع في تعزيز تنافسية المؤسسات الجزائرية اطروحة دكتوراه في العلوم الاقتصادية تخصص إدارة الأعمال، سيدي بلباس الجزائر
- عبد القادر عمر طلال العبيدي (2021): دور الإبداع التنظيمي في تحسين جودة الخدمات الصحية دراسة استطلاعية في مستشفى الموصل العام ،رسالة الدبلوم العالي التخصصي في إدارة الجودة .
- عبد الكريم بن خالد(2017) : جودة حياة العمل وأثرها في تنمية الثقافة التنظيمية لدى موظفي القطاع الصحي، دراسة ميدانية بالمؤسسات الاستشفائية العمومية بولاية ادرار، جامعة وهران 02 ، اطروحة دكتوراه.
- عبد الله حسن مسلم (2015): الابداع و الابتكار الإداري في التنظيم والتنسيق ، دار المعتر للنشر والتوزيع ،ط1.الأردن عمان
- عبد الهادي باهر (2010) : مترجم عن كارول جومان الابداع في العمل دليل عملي في التفكير الإبداعي، دار المعرفة للتنمية البشرية، الرياض .ط1
- عفاف قراش (2007): قياس العوامل المؤثرة في الإبداع الوظيفي لدى العاملين دراسة ميدانية في مصارف ولاية الجلفة الجزائرية ،رسالة ماجستير ،عدن اليمن
- عيد الحميد امين احمد ،دس .أثر رأس المال النفسي على الإبداع الوظيفي بالتطبيق على البنوك الخاصة في مدينة المنصورة ،معهد مصر العالي للتجارة والحسابات
- فواظمية محمد (2018) : الاتصال التنظيمي وتأثيره على جودة الحياة لدى معلمي التعليم الابتدائي ،اطروحة دكتوراه تخصص علم نفس العمل والصحة العقلية، مستغانم الجزائر
- كاظم حمود ،خيضر منير الشيخ روان (2010) : إدارة الجودة في المنظمات المتميزة، دار صفاء للنشر والتوزيع ،ط1 ، عمان
- كامل محمد المغربي (2004) : السلوك التنظيمي مفاهيم وأسس سلوك الفرد والجماعة في التنظيم .طبعة الثالثة ،دار الفكر للنشر ،الأردن
- كيسة حسايم (2016) : تأثير جودة الحياة على الأداء المعرفي لدى المسنين مذكرة مكملة لنيل درجة الماجستير ،علم النفس المعرفي ،جامعة البليدة 02

- ماضي سارة ، بورديمة سعيدة (2021) : جودة حياة العمل كمتغير وسيط في العلاقة بين التمكين والإبداع الإداري .مجلة نماء الاقتصاد والتجارة ،المجلد 05 العدد 01
- محمد الياس بوشريط ، كريم موزاوي (2021): أثر المناخ الوظيفي على الإبداع الوظيفي، المستودع الرقمي لجامعة المدينة
- محمد حسن محمد حمادات (2008) : السلوك التنظيمي والتحديات المستقبلية في المؤسسات التربوية .دار حامد ،ط1 عمان
- محمد عاطف الجمال (2019) : جودة حياة العمل والمسار الوظيفي ،ماجستير صحة نفسية
- محمد عميري (2020): دور التمكين في تنمية الإبداع الإداري في القطاع الصحي بولاية البلدية ، مجلة اقتصاديات شمال أفريقيا، المجلد 16 .العدد 23 ،ص 493-506
- محمد فكري محمد (2021) : مدى العلاقة بين أبعاد جودة حياة العمل ومستوى الرضا والأداء الوظيفي للعاملين داخل المنظمات ،مقالة المجلة المصرية للدراسات التجارية
- مريم بلار (2020): التصورات الاجتماعية للطبيب المختص حول جودة الحياة في العمل على مستوى المؤسسات الاستشفائية العمومية والمؤسسات الاستشفائية المتخصصة ،اطروحة دكتوراه. قسنطينة الجزائر
- مريم شيخي (2014) : طبيعة العمل وعلاقتها بجودة الحياة دراسة ميدانية في ظل بعض المتغيرات ،مذكرة لنيل شهادة ماجستير جامعة أبي بكر بلقايد ،تلمسان الجزائر
- مريم محمد فضل الشهري (2021) : جودة الحياة الوظيفية و علاقتها بالإبداع الإداري لدى الموظفين الإداريات في جامعة الأمير سلطان بالرياض، مقالة . مجلة كلية التربية بنها
- مسغوني نجوى، قدة حياة (2018) : دور الإبداع التنظيمي في تحقيق الميزة التنافسية في المؤسسة الاقتصادية، مذكرة لاستكمال متطلبات شهادة ماستر، الجزائر
- مفيدة بهلالي (2019) : أثر جودة حياة العمل على سلوك المواطنة التنظيمية، مذكرة لنيل شهادة الماستر جامعة محمد خيضر ،بسكرة
- منصور محمد إسماعيل العريقي (2013): السلوك التنظيمي دار الكتاب الجامعي .الطبعة 2 . صنعاء

- منى خالد عكر (2020): أهمية بيئة العمل في الإبداع الوظيفي، مجلد الأول العدد 11.المجلة الدولية لنشر البحوث والدراسات جامعة الجنان لبنان
- عميور خديجة (2018) : اثر جودة حياة العمل في الولاء التنظيمي ، مذكرة ماستر ، ادارة الموارد البشرية .الجزائر
- هلالي احمد، عياد ليلي ، (2015) : قراءة في إصلاحات المنظومة الصحية في الجزائر .مجلة البديل الاقتصادي ،العدد الخامس ،جامعة أدرار
- وردة بركان (2022): واقع جودة الحياة في القطاع الصحي الجزائري ،اطروحة دكتوراه ،جامعة مولود معمري تيزي وزو ،الجزائر
- وردة برويس ،ساسي هادف نجاة (2018) : أبعاد جودة حياة العمل وعلاقتها بفاعلية اتخاذ القرارات الإدارية بالمؤسسة .المجلة العربية للآداب والدراسات الإنسانية
- الوليد بشار (2009): المفاهيم الإدارية الحديثة ، ط1 دار الراية للنشر ، عمان الأردن
- يوسف بورزق (2019): التمكين الوظيفي للعاملين وعلاقته بجودة الحياة في العمل ،اطروحة دكتوراه علم النفس العمل والتنظيم جامعة الجزائر 02
- المراجع باللغة الاجنبية
- Arthur crapley ,2007 functional creativiti : Aconcept of sorially. Useful creativiti. Baltic Journal of Psychology
- -David H kaufman, james craply Arthur j Measuring creativity for innovation Mamagement Journal of technology Mamagement &nnovation, vol 6 num 3 ,2011pp 13-29 universidad Alberto, Hurtado Santiago chihe
- -Devappa Renuka Swamy TS Nanjindes waras wamy srimivas Rashmi 2015 Quality of work life :scale development, and validation International Journal of caring sciences ,May au gust 2015 ,vol 8 issue 2 page 281-300
- momwork emrichment the mediating cole of meaningfulness at work Dissertation submitted as partial requirement of the conferral of the Master .IBS -Iscte Business ,school
- -Viateur larouche et johanne trudel (1983) la qualité de vie au travail et l'horaire variable Relations industrielles/imdustrial Relati vol 38 N3.568:597

قائمة الملاحق

ملحق رقم 1 أداة الدراسة

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي جامعة ابن خلدون تيارت

كلية العلوم الاجتماعية والانسانية

قسم العلوم الاجتماعية

تخصص علم النفس العمل والتنظيم

سيدي الفاضل/ سيديتي الفاضلة

في إطار إعداد مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر بعنوان جودة الحياة في العمل وعلاقتها بالإبداع الوظيفي نضع بين يديك هذا الاستبيان راجين منك قراءة كل فقرة بدقة وبناية بوضع علامة (x) في الخانة الملائمة وتأكد أنه لا توجد إجابة صحيحة وأخرى خاطئة وستكون إجابتك في غاية السرية ولن تستخدم إلا لغرض علمي.

المحور الأول :

البيانات الشخصية

الجنس ذكر ☐ أنثى ☐
العمر أقل من 30 ☐ من 30 - 40 ☐ 40 فأكثر ☐
الأقدمية المهنية أقل من 05 سنوات ☐ 5 - 10 ☐ من 10 سنوات ☐
التخصص: طبيب ☐ ممرض ☐

السنة الجامعية:

2024/2023

غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة	الفقرات
					1- تتميز مهام عملي بالتنوع والتحدي و المتعة.
					2- ساعات العمل مناسبة ولا تصيبني بالملل والاجهاد.
					3- تعاملني 'دارة المستشفى بعدالة واحترام.
					4- الأجر الذي أتقاضاه يتناسب مع جهدي المبذول في العمل.
					5- تتسم المهام والمسؤوليات المكلف بها بالوضوح.
					6- الإضاءة مناسبة في مكان العمل.
					7- تستمتع إدارة المؤسسة لوجهة نظري في الأمور المتعلقة بتطوير العمل.
					8- الأجر الذي أتقاضاه يتناسب مع مستوى المعيشة.
					9- يتناسب العمل الذي أمارسه مع مهارتي.
					10-تتناسب أنظمة التكيف والتدفئة مع مواجهة ظروف العمل.
					11-تتمتع إدارة المؤسسة بقدرة عالية على تشجيعنا لبذل أقصى جهد.
					12-أشعر بعدالة الأجور التي أتقاضاها مقارنة بمن يؤدون العمل في المستشفيات الخاصة.
					13-أشعر بالاستقلالية والحرية في أداء عملي.
					14-إن تجهيزات المؤسسة وتقنياتها كافية لأداء العملية الطبية على أكمل وجه.
					15-تقدر إدارة المؤسسة الظروف الشخصية للموظفين.
					16-تقدم وزارة الصحة حوافز للموظفين ذوي الأداء المتميز.
					17-أشعر بأني جزء مهم في المؤسسة التي أعمل بها.

					18- يتسم موقع المؤسسة بالهدوء وعدم الضجيج.
					19- أشعر بقدر كبير من الانسجام والتعاون مع زملائي بالعمل.
					20- تؤمن وظيفتي فرص لتأمين المستقبل من خلال (التقاعد، التأمين، الخ
					21- توفر لي إدارة المؤسسة المعلومات عن نقاط القوة و الضعف لدي.
					22- توفر المؤسسة وسائل إيضاح تكنولوجية حديثة.
					23- تساعدني إدارة المؤسسة على حل أي مشكلة تواجهني في عملي.
					24- يمكنني عملي من الحصول على خدمات طبية مجانية.
					25- تقوم 'دارة المؤسسة بمشاركة موظفيها في اتخاذ أي قرار يتعلق بالعملية الطبية.
					26- تتوفر المستشفى على قاعات علاج تستوعب عدد المرضى
					27 - يساعدني زملائي على حل أي مشكلة تواجهني في عملي
					28 -يمكنني عملي من الحصول على خدمات ترفيهية (ملاعب مسابح، نوادي، الخ)

غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة	الفقرات
					1- أمتلك المهارات الكافية التي من خلالها أستطيع إقناع الادرة بأفكاري.
					2- لدي القدرة على طرح الأفكار والحلول السريعة لمواجهة مشكلات العمل.
					3- لدي القدرة على إنتاج أكبر عدد ممكن من الأفكار ذات المعنى الواحد للدلالة على فكرة.
					4- لدي القدرة على التعبير عن أفكاري بطلاقة وصياغتها في كلمات مفيدة.
					5- أحرص على تقديم الأفكار الجديدة للعمل.
					6- لدي القدرة على تقديم الأفكار الجديدة لتطوير العمل بتلقائية ويسر.
					7- لأطبق أساليب جديدة لحل أية مشكلة واجهها في العمل.
					8- أهتم بالآراء التي تخالف رأيي للاستفادة من آراء الآخرين.
					9- لدي القدرة على رؤية المواقف من زوايا مختلفة.
					10- لا أتردد في تغيير موقفي عندما أقتنع بعدم صحته.
					11- أقترح أساليب جديدة لأداء العمل رغم علمي بالمخاطر المترتبة على ذلك.
					12- أهتم بتقديم أفكار مستحدثة بالعمل حتى ولو لم تطبق.
					13- لا أتردد في تطبيق أساليب جديدة لأداء العمل.
					14- لدي القدرة على توقع مشكلات العمل قبل حدوثها.
					15- عادة ما أفضل الأعمال الصعبة عن الأعمال الروتينية البسيطة.

ملحق رقم 2 مخرجات SSSP خصائص عينة الاستطلاعية

الجنس

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ذكر	21	70.0	70.0	70.0
	أنثى	9	30.0	30.0	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

السن

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	سنة 30 من أقل	6	20.0	20.0	20.0
	سنة 40 الى 30 من	9	30.0	30.0	50.0
	سنة 40 من أكثر	15	50.0	50.0	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

الخبرة

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	سنوات 5 من أقل	5	16.7	16.7	16.7
	سنوات 10 الى 5 من	15	50.0	50.0	66.7
	سنة 10 من أكثر	10	33.3	33.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

التخصص

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	طبي	10	33.3	33.3	33.3
	طبي شبه	20	66.7	66.7	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

ارتباط أبعاد جودة الحياة بالدرجة الكلية

Correlations

		الوظيفة خصائص	المادية البيئة	الاجتماعية العلاقات	التعويضات	العمل حياة جودة
الوظيفة خصائص	Pearson Correlation	1	.849**	.828**	.681**	.907**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000
	N	30	30	30	30	30
المادية البيئة	Pearson Correlation	.849**	1	.901**	.706**	.941**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000
	N	30	30	30	30	30
الاجتماعية العلاقات	Pearson Correlation	.828**	.901**	1	.738**	.944**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000
	N	30	30	30	30	30
التعويضات	Pearson Correlation	.681**	.706**	.738**	1	.860**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000
	N	30	30	30	30	30
العمل حياة جودة	Pearson Correlation	.907**	.941**	.944**	.860**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	30	30	30	30	30

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

يمثل ارتباط أبعاد الابداع الوظيفي بالدرجة الكلية

Correlations

		الطاقة	الفكرية المرونة	المخاطرة قبول	الوظيفي الابداع
الطاقة	Pearson Correlation	1	.566**	.258	.774**
	Sig. (2-tailed)		.001	.169	.000
	N	30	30	30	30
الفكرية المرونة	Pearson Correlation	.566**	1	.389*	.783**
	Sig. (2-tailed)	.001		.034	.000
	N	30	30	30	30
المخاطرة قبول	Pearson Correlation	.258	.389*	1	.760**
	Sig. (2-tailed)	.169	.034		.000
	N	30	30	30	30
الوظيفي الابداع	Pearson Correlation	.774**	.783**	.760**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	30	30	30	30

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

يمثل الثبات العام للإبداع الوظيفي

يمثل الثبات لجودة الحياة في العمل

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.949	28

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.784	15

خصائص العينة الأساسية

الجنس

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ذكر	30	46.9	46.9	46.9
	أنثى	34	53.1	53.1	100.0
	Total	64	100.0	100.0	

السن

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	سنة 30 من أقل	36	56.3	56.3	56.3
	سنة 40 الى 30 من	19	29.7	29.7	85.9
	سنة 40 من أكثر	9	14.1	14.1	100.0
	Total	64	100.0	100.0	

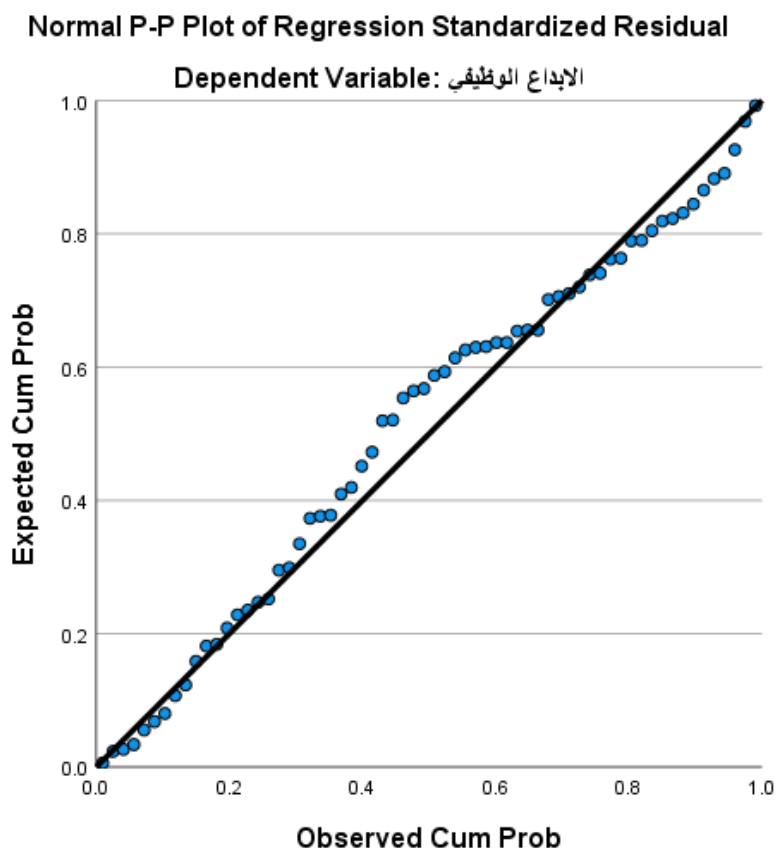
الخبرة

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	سنوات 5 من أقل	19	29.7	29.7	29.7
	سنوات 10 الى 5 من	28	43.8	43.8	73.4
	سنة 10 من أكثر	17	26.6	26.6	100.0
	Total	64	100.0	100.0	

التخصص

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	طبي	14	21.9	21.9	21.9
	طبي شبه	50	78.1	78.1	100.0
	Total	64	100.0	100.0	

يمثل اعتدالية التوزيع الطبيعي للبواقي المعيارية لمتغير الابداع الوظيفي



يمثل معاملات بيتا لمساهمة المتغيرات المتنبئة في التنبؤ بالإبداع الوظيفي:

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	3.502	.299		11.713	.000
	الوظيفة خصائص	.155	.104	.224	1.486	.143
	المادية البيئة	-.360	.118	-.570	-3.049	.003
	الاجتماعية العلاقات	.249	.116	.425	2.152	.035
	التعويضات	.025	.102	.041	.240	.811

a. Dependent Variable: الابداع الوظيفي

Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	3.1477	4.0349	3.6993	.17919	64
Residual	-1.04585	1.01051	.00000	.40391	64
Std. Predicted Value	-3.078	1.873	.000	1.000	64
Std. Residual	-2.506	2.421	.000	.968	64

a. Dependent Variable: الوظيفي الابداع



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة ابن خلدون - تيارت -



كلية العلوم الانسانية والاجتماعية
قسم علم النفس والفلسفة والارطوفونيا
رقم القيد: 192.../ق ع ن .أ.ف/2024

إلى السيد المحترم: مدير...
بندر بونما...
بسم الله

الموضوع: طلب ترخيص لإجراء دراسة ميدانية

تحية طيبة وبعد:

في إطار تامين وترقية البحث العلمي لطلبة قسم علم النفس والفلسفة والأرطوفونيا، يشرفني أن أتمس من سيادتكم الترخيص لطلبة السنة الثانية  تخصص علم النفس العمل والتنظيم وتسيير الموارد البشرية الآتية أسماؤهم:

- دلیلیا زید منجیہ ...

.....

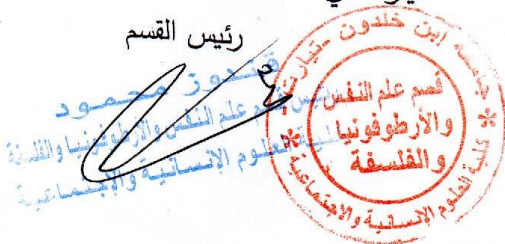
في الأخير نقبلو منا أسمى عبارات الاحترام والتقدير.

8. فيفري 2024

18 فيفري 2024

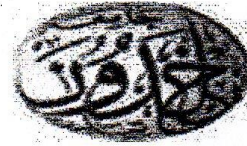
تیار تھی:

رئيس القسم





جامعة ابن خلدون - تيارت
كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية
قسم علم النفس والأرطوفونيا والفلسفة



تصريح شرفي

خاص بالالتزام بقواعد النزاهة العلمية لإنجاز بحث

(ملحق القرار الوزاري رقم 1082 المؤرخ في 2020/12/27 المتعلق بالوقاية ومحاربة السرقة العلمية)

أنا الممضي أدناه،

السيد(ة) بيلمانزايا نصير

الحامل لبطاقة التعريف الوطنية رقم : 809779995 والصادرة بتاريخ 2023/11/12

المسجل(ة) بكلية : العلوم الإنسانية والاجتماعية قسم : علم النفس والأرطوفونيا والفلسفة

و المكلف بإنجاز أعمال بحث مذكرة التخرج ماستر عنوانها :

جودة الحياة في العمل وعندها سيعالج موضوع الوظيفية

أصرح بشرفي أنني ألتزم بمراعاة المعايير العلمية والمنهجية ومعايير الأخلاقيات المهنية للنزاهة الأكاديمية المطلوبة في إنجاز البحث المذكور أعلاه.

12 ماي 2024

التاريخ

إمضاء المعني

نظرا للمصادقة الفعلية من طرف

السيد(ة) : الحما

لرجام في : 12 ماي 2024

رئيس المجلس الشعبي البلدي

رئيس المجلس الشعبي البلدي

مختار

مختار

مختار

