



جامعة أحمد دراية أدرار
كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير



قسم علوم التسيير

مذكرة تدخل ضمن متطلبات نيل شهادة الماستر الأكاديمي
تخصص: إدارة الأعمال.

بعنوان

أثر جودة حياة العمل على الإبداع الإداري

**دراسة ميدانية: من وجهة نظر أساتذة كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة
أدرار**

بإشراف: أ. مختاري سعد الله

إعداد الطالبتان

-قادي حياة

-حاسني حنان

لجنة المناقشة

(رئيسا)	أستاذ محاضر-ب	بروكي عبد الرحمان
(مقررا ومشرفا)	أستاذ مساعد- أ	مختاري سعد الله
(ممتحنا)	أستاذ التعليم العالي	بن الدين امحمد

الموسم الجامعي

2021 -2020

بِسْمِ اللّٰهِ الرَّحْمٰنِ الرَّحِیْمِ

إهداء

أهدي هذا العمل المتواضع إلى السيدة العظيمة إحدى نماذج جيلها، إلى أول نور رأيتَه في الوجود، إلى التي غمرتني بعطفها وحنانها فظلت إلينا شعاعا دافقا من النور والأمل.... أُمِّي الغالية.

إلى الذي شق درب الحياة والسعاد الوالد، الذي ظل وسيظل إلينا رمز العطاء ورمز الأبوة الحقة والمثل الأعلى أبي العزيز.

إلى كل إخوتي كل بإسمه.....

إلى كل من قاسمني مشقة الطريق والعناء في هذا البحث.....

إلى كل الأحبة الذين عرفتهم وأحببتهم في أهلي من قريب أو بعيد

إلى كل الأصدقاء في قسم علوم التسيير.....

وشكرا...

حياة

إهداء

أهدي هذا العمل المتواضع إلى السيدة العظيمة إحدى نماذج جيلها، إلى أول نور رأيتَه في الوجود، إلى التي غمرتني بعطفها وحنانها فظلت إلينا شعاعا دافقا من النور والأمل.... أمي الغالية.

إلى الذي شق درب الحياة والسعاد الوالد، الذي ظل وسيظل إلينا رمز العطاء ورمز الأبوة الحقة والمثل الأعلى أبي العزيز.

إلى كل إخوتي كل بإسمه.....

إلى كل من قاسمني مشقة الطريق والعناء في هذا البحث.....

إلى كل الأحبة الذين عرفتهم وأحببتهم في أهلي من قريب أو بعيد

إلى كل الأصدقاء في قسم علوم التسيير.....

وشكرا ...

حنان

شكر وتقدير

الحمدُ لله على إحسانه، والشكرُ لله على توفيقه وإمتهانه، شكراً يليق بجلال وجهه وعظيم سلطانه على رسول الله تعظيماً لشأنه، وبعد:

وعملاً بقول رسول الله صلى الله عليه وسلم، الحمد لله الذي وفقنا لإتمام هذا العمل من لم يشكر الناس لم يشكر الله نتوجه بجزيل الشكر والامتنان إلى كل من ساعدنا من قريب أو من بعيد على إنجاز هذا العمل وفي تذليل ما واجهناه من صعوبات، ولو بالكلمة الطيبة ونخص بالذكر: الأستاذ المشرف "سعد الله مختاري" الذي تفضل بالإشراف على هذا البحث منذ أن كان مجرد فكرة حتى إكتمل في صورته النهائية، ولم يدخر جهداً في مساعدتنا بتوجيهاته ونصائحه القيمة التي كانت عوناً لنا في إتمام هذا العمل.

كما أتقدم بالشكر الموصول لكل من ساهم في تحكيم أداة الدراسة وإبداء الملاحظات السديدة حولها، وأجدد شكري لأساتذة لجنة المناقشة الذين تهمنوا آراءهم حول هذه الدراسة.

ولا أنسى أن أتقدم بجزيل الشكر إلى الأستاذ *مولوديا عبد الغني* على مساعدته لنا في بعض التوجيهات كما نتقدم بالشكر الجزيل لكافة أساتذة كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير وحتى الإداريين منهم الأخت "عائشة، وزهرة".

وأقول لهم بشراكم بقول رسول الله صلى الله عليه وسلم: [إن الله وملائكته وأهل السموات وأهل الأرض حتى النملة في جحرها وحتى الحوت في الماء ليصلون على معلمي الناس الخير]

حنان

حياة

قائمة المحتويات



قائمة المحتويات	
الصفحة	العنوان
-	بسملة
-	اهداء -قادي حياة-
-	اهداء -حاسني حنان -
-	شكر وتقدير
III-I	قائمة المحتويات
IV	قائمة الجداول
V	قائمة الأشكال البيانية
VII	قائمة الملاحق
مقدمة	
أ	تمهيد
ب	إشكالية الدراسة
ب-ج	فرضيات الدراسة
ج	أهمية الدراسة
د	أهداف الدراسة
د-هـ	حدود الدراسة
هـ	المنهج المتبع للدراسة
هـ	صعوبات الدراسة
هـ	تقسيم الدراسة
الفصل الأول: التأسيس النظري والمفاهيمي للدراسة	
15-06	
07	تمهيد الفصل الأول
المبحث الأول: قراءة مفاهيمية في جودة حياة العمل	
11-08	
08	المطلب الأول تعريف جودة حياة العمل
08	المطلب الثاني أبعاد جودة حياة العمل
11	المطلب الثالث أهمية جودة حياة العمل
11	المطلب الرابع أهداف جودة حياة العمل
المبحث الثاني: قراءة مفاهيمية في الإبداع الإداري	
15-12	
12	المطلب الأول تعريف الإبداع الإداري
12	المطلب الثاني أبعاد الإبداع الإداري
14	المطلب الثالث أهمية الإبداع الإداري
14	المطلب الرابع الإبداع في المنظمات

15	خلاصة الفصل الأول	
28-16	الفصل الثاني: الدراسات السابقة المتعلقة بموضوع جودة حياة العمل والإبداع الإداري	
17	تمهيد الفصل الثاني	
21-18	المبحث الأول: الدراسات السابقة المتعلقة بجودة حياة العمل	
18	دراسات عربية سابقة	المطلب الأول
19	دراسات أجنبية سابقة	المطلب الثاني
24-22	المبحث الثاني: الدراسات السابقة المتعلقة بالإبداع الإداري	
22	دراسات عربية سابقة	المطلب الأول
23	دراسات أجنبية سابقة	المطلب الثاني
27-25	المبحث الثالث: التعليق على الدراسات السابقة	
26	التعليق على الدراسات السابقة	المطلب الأول
27	بيان الاستفادة من الدراسات السابقة	المطلب الثاني
28	خلاصة الفصل الثاني	
50-29	الفصل الثالث: الدراسة الميدانية بجامعة أحمد دراية - أدرار - الجزائر	
30	تمهيد الفصل الثالث	
34-31	المبحث الأول: الطريقة والأدوات	
31	الطريقة المتبعة في تحليل الدراسة	المطلب الأول
31	مجتمع وعينة الدراسة	الفرع الأول
31	متغيرات ونموذج الدراسة	الفرع الثاني
34-33	الأدوات المعتمدة في تحليل الدراسة	المطلب الثاني
33	الأدوات المستخدمة في الجمع	الفرع الأول
34	الأدوات الإحصائية المستخدمة في تحليل البيانات	الفرع الثاني
50-35	المبحث الثاني: عرض وتحليل النتائج	
48-35	عرض نتائج الدراسة وتحليلها	المطلب الأول
35	التحليل الوصفي لعينة الدراسة	الفرع لأول
40	التحليل الوصفي لمتغيرات الدراسة	الفرع الثاني
49-42	اختبار فرضيات الدراسة ومناقشتها	المطلب الثاني
42	اختبار الفرضية الرئيسية الأولى (فرضية الارتباط)	الفرع الأول
45	اختبار الفرضية الرئيسية الثانية (فرضية الأثر)	الفرع الثاني
48	اختبار الفرضية الرئيسية الثالثة (فرضية الفروق)	الفرع الثالث
50	خلاصة الفصل الثالث	

52	الخاتمة
55	المصادر والمراجع
59	الملاحق
ملخص البحث	

قائمة الجداول



قائمة الجداول

الصفحة	عنوان الجدول	الرقم
10	أبعاد جودة حياة العمل	01-01
13	أبعاد الإبداع الإداري	02-01
25	ملخص بعض الدراسات السابقة	01-02
33	مقياس ليكارت	01-03
35	توزيع العينة حسب الجنس	02-03
36	توزيع العينة حسب العمر	03-03
37	توزيع العينة حسب المؤهل العلمي	04-03
38	توزيع العينة حسب الدرجة العلمية	05-03
39	توزيع العينة حسب الخبرة المهنية	06-03
40	ألفا كرونباخ لثبات الاداة	07-03
41	الانحراف المعياري ومتوسط أبعاد جودة حياة العمل	08-03
41	الانحراف المعياري ومتوسط أبعاد الإبداع الإداري	09-03
42	معامل الانحدار البسيط لأبعاد جودة حياة العمل	10-03
44	معامل التحديد	11-03
45	جدل الانحدار البسيط للمتغيرين	12-03
46	نتائج تحليل الانحدار الخطي لآثر جودة حياة العمل على الإبداع الإداري	13-03
46	نتائج تحليل الانحدار الخطي لآثر جودة حياة العمل على الإبداع الإداري	14-03
47	نتائج تحليل الانحدار الخطي لآثر جودة حياة العمل على الإبداع الإداري	15-03
48	جدول التباين	16-03

قائمة الأشكال البيانية



قائمة الأشكال البيانية

الصفحة	عنوان الشكل	الرقم
32	النموذج الافتراضي للدراسة	01-02
36	توزيع العينة حسب الجنس	02-02
37	توزيع العينة حسب العمر	03-02
38	توزيع العينة حسب المؤهل العلمي	04-02
39	توزيع العينة حسب الدرجة العلمية	05-02
40	توزيع العينة حسب الخبرة	06-02

قائمة الاختصارات

والرموز



قائمة الاختصارات والرموز

الاختصار / الرمز	الدلالة
Spss	Statistical package for the social sciences
Excel	Microsoft excel

قائمة الملاحق



قائمة الملاحق

الصفحة	العنوان	الرقم
59	قائمة الاساتذة المحكمين	الملحق 01
60	الاستبانة الموجهة للجنة التحكيم	الملحق 02
70	الاستبانة الموجهة للعيينة المدروسة	الملحق 03
77	مخرجات البرنامج الاحصائي spss	الملحق 04

مقدمة



تمهيد:

يشهد العالم اليوم الكثير من التطورات والتغييرات التي لم يشهدها من قبل، فرضت على المنظمة جملة من التحديات والخصائص لمواكبة هذا التطور، لتحسين فعالية الأداء ولتحقيق ذلك فهي بحاجة الى توظيف الشخص الكفاء وذو الروح الإبداعية لخلق التغيير، كما أن دفع المورد البشري نحو الابداع يتوقف بشكل أساسي حول سلوك الفرد داخل المنظمة وكيفية التكيف مع التطورات الخارجية فالعنصر البشري يعتبر من أثنى الموارد بالمنظمة وذلك نظرا للدور الذي يلعبه داخل المنظمة من حيث ضمان بقائها و نموها وكفاءتها، فالمنظمات الحديثة اليوم تسعى الى تحقيق التضافر لجهود العاملين فيها، بل السعي نحوى المزيد من العمل والعطاء بما يفوق أدائهم الرسمي لاستخدام الاستراتيجيات المختلفة لمواجهة المشكلات، مما جعل المنظمات بمختلف انواعها تسعى إلى التركيز على الأساليب الأكثر نفعاً في تحقيق أهدافها، مما لاشك فيه ان تحقيق هذه الاهداف يرتبط بأداء أفرادها، وتعتبر جودة حياة العمل من أهم الأساليب التي تساهم برفع أداء الافراد بالمنظمة وإشباع حاجاتهم وخلق بيئة مناسبة تشعر الفرد بالإنتماء والاستقرار وجعلهم مندمجين بوظائفهم وذلك سيدفع الفرد لرفع روحه المعنوية، وتوجيه سلوكه بما يخدم أهداف المنظمة.

باعتبار أن الإبداع الإداري يعد أحد أسس نجاح المؤسسات الجامعية لدورها المهم في صناعة العقول وبناء الفكر الإنساني وتكوين المورد البشري، وتحقيقاً لهذا الدور فهي تعتمد على ما تمتلكه من قدرات وموارد يتقدمها المورد البشري، باعتباره أهم العناصر الداعمة والفعالة لنجاح الجامعة، وتحقيق أهدافها، والمحرك الرئيسي لكل مواردها التي تفضي إلى تحقيق أفضل النتائج فأهمية وجود حياة العمل داخل الجامعات ينعكس على تطوير قدرات ومهارات الاساتذة من خلال ما يقدمونه من جهد إبداعي، لكونه أحد السبل المهمة التي تساعد على رفع كفاءات وخلق التميز وتحقيق الإبداع.

من خلال ما سبق تتبلور لنا معالم الإشكالية في ما يلي:

الإشكالية الرئيسية للدراسة:

نظراً لأهمية هذا الموضوع وتعدد جوانبه إرتكزت مشكلة الدراسة الحالية على طرح التساؤل الرئيسي وهو كالتالي:

هل تؤثر جودة حياة العمل على الإبداع الإداري لدى أساتذة كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة أحمد دراية -أدرار؟

الأسئلة الفرعية:

ويتفرع من السؤال الرئيسي الأسئلة الفرعية التالية:

- هل توجد علاقة بين أبعاد جودة حياة العمل (إلتزام الإدارة العليا، وثقافة التحسين المستمر، والملموسية واللاملموسية، وكفاية الراتب والأجور) والإبداع الإداري من وجهة نظر أساتذة كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة أدرار؟
- هل يوجد تأثير ذو دلالة معنوية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) لأبعاد جودة حياة العمل مجتمعة معا على الإبداع الإداري من وجهة نظر أساتذة كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة أدرار؟
- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات إستجابات المبحوثين حول جودة حياة العمل وفقا للعوامل الديمغرافية من وجهة نظر أساتذة كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة أدرار؟
- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات إستجابات المبحوثين حول الإبداع الإداري وفقا للعوامل الديمغرافية من وجهة نظر أساتذة كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة أدرار؟

فرضيات الدراسة:

وللإجابة على الاسئلة نفترض الاجابات التالية:

الفرضية الرئيسية الأولى - الارتباط

توجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين أبعاد جودة حياة العمل ومستوى الإبداع الإداري لدى أساتذة كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة أدرار.

الفرضيات الفرعية:

- توجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين بعد التزام الإدارة العليا ومستوى الإبداع الإداري لدى
- أساتذة كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة أدرار.
- توجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين بعد الملموسية واللاملموسية ومستوى الإبداع الإداري

- لدى أساتذة كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة أدرار.
- توجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين بعد كفاية الراتب والعدالة ومستوى الابداع الاداري لدى
- أساتذة كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة أدرار.
- توجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين ثقافة التحسين المستمر ومستوى الابداع الاداري لدى أساتذة كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة أدرار.

الفرضية الرئيسية الثانية - الأثر

يوجد تأثير ذي دلالة إحصائية لأبعاد جودة حياة العمل على مستوى الإبداع الإداري لدى أساتذة كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة أدرار.

الفرضيات الفرعية:

- يؤثر التزام الإدارة العليا إيجابيا على مستوى الابداع الإداري لدى أساتذة كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة أدرار.
- تؤثر الملموسية واللاملموسية إيجابيا على مستوى الابداع الإداري لدى أساتذة كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة أدرار.
- تؤثر كفاية راتب والعدالة إيجابيا على مستوى الابداع الإداري لدى أساتذة كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة أدرار.
- تؤثر ثقافة التحسين المستمر إيجابيا على مستوى الابداع الإداري لدى أساتذة كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة أدرار.

فرضية الفروق:

فرضية المتغير المستقل:

- لا يوجد فروق بين الإجابات المتحصل عليها والتصورات المبحوثين حول مستوى جودة حياة العمل بجامعة أدرار.

فرضية المتغير التابع:

- لا يوجد فروق بين الإجابات المتحصل عليها وتصورات المبحوثين حول مستوى الابداع الاداري لدى أساتذة كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة أدرار.

أهمية الدراسة:

- تتمثل أهمية هذه الدراسة في كونها ستجرى في قطاع التعليم العالي (جامعة أحمد دراية- أدرار) والذي يعد قطاعا حيويا ومهما، تتنافس فيه عدة جامعات لتعزيز حصتها السوقية وخلق ميزة تنافسية وتسعى لإستقطاب أفضل الكفاءات البشرية والمحافظة عليها.
- إن تحسين جودة حياة العمل ستسهم في تحسين الإبداع الإداري، تتبع أهمية الدراسة من أهمية متغيراتها بما يسهم في زيادة دافعية العاملين تجاه العمل ويشجعهم على السعي للتميز في الأداء وزيادة الإنتاجية.

أهداف الدراسة:

تسعى الدراسة إلى تحقيق الهدف الرئيسي الآتي:

- التعرف إلى أثر جودة حياة العمل على الإبداع الإداري في جامعة أدرار من وجهة نظر أساتذة كلية العلوم الإقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة أدرار.
- التعرف إلى مستوى جودة حياة العمل في الجامعة قيد الدراسة من وجهة نظر أساتذة كلية العلوم الإقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة أدرار.
- التعرف على مستوى الإبداع الإداري في الجامعة قيد الدراسة من وجهة نظر أساتذة كلية العلوم الإقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة أدرار.
- التعرف على الفروقات بين جودة حياة العمل بجامعة أدرار ومستوى الإبداع الإداري لدى أساتذة كلية العلوم الإقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة أدرار.
- التعرف على العلاقة التي تربط متغيرات جودة حياة العمل مع متغيرات الإبداع الإداري لدى أساتذة كلية العلوم الإقتصادية والتجارية وعلوم التسيير.

حدود الدراسة:

- الحدود البشرية: الدراسة إستهدفت أساتذة في كلية العلوم الإقتصادية والتجارية وعلوم التسيير في جامعة أدرار.
- الحدود المكانية: جامعة أدرار (كلية العلوم الإقتصادية والتجارية وعلوم التسيير).
- الحدود الزمانية: العام 2021م.

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

المنهج المتبع للدراسة:

في ضوء أهداف الدراسة والأسئلة التي تحاول الإجابة عليها، تطلبت دراستنا هذه إتباع المنهج الوصفي التحليلي، المنهج الوصفي من أجل وصف الظاهرة الاجتماعية المراد دراستها كميًا وكيفيًا، والمنهج التحليلي من أجل تحليل الظاهرة وكشف العلاقات بين أبعادها المختلفة من أجل تفسيرها والوصول إلى استنتاجات تسهم في تحسين الواقع وتطويره.

صعوبات الدراسة:

من أهم الصعوبات التي واجهتنا في بناء هذه الدراسة:

- قلة الكتب والمراجع التي تتضمن موضوع الدراسة.
- واجهتنا صعوبات في توزيع وجمع الاستبانة على الاساتذة الكرام.
- الاجراءات التي وجب علينا اتباعها من أجل عدم تفشي وباء كورونا المستجد كان معيقا في بناء هذه الدراسة.

تقسيم الدراسة:

تطلبت الدراسة إلى تقسيم العمل إلى ثلاثة فصول بحيث:

تضمن الفصل الأول التأسيس النظري والمفاهيمي للدراسة ويتضمن قراءة مفاهيمية لجودة حياة العمل وقراءة مفاهيمية للإبداع الإداري، أما الفصل الثاني يتضمن الدراسات السابقة العربية والدراسات السابقة الأجنبية والتعقيب على الدراسات السابقة، أما الفصل الثالث فقد تضمن الدراسة الميدانية.

الفصل الأول



التأصيل النظري والمفاهيمي للدراسة

تمهيد الفصل الأول:

نظرا لأهمية عنصر البشري الذي يعتبر من أثنى الموارد بالمنظمة وذلك نظرا للدور الذي يلعبه داخل المنظمة من حيث ضمان بقائها و نموها وكفائها وجودتها، فالمنظمات الحديثة اليوم تسعى الى تحقيق التضافر لجهود العاملين بها، بل السعي نحوى المزيد من العمل والعطاء بما يفوق أدائهم الرسمي وذلك من خلال استخدام الاستراتيجيات المختلفة لمواجهة المشكلات، مما جعل المنظمات بمختلف انواعها تسعى الى التركيز على توفير متطلبات جودة حياة العمل لما لها من تأثير على أداء الموظفين من أجل تحقيق التميز والابداع والدخول الى سوق المنافسة.

نحاول من خلال هذا الفصل الأول عرض التأسيس النظري الخاص بمتغيرات الدراسة، جودة حياة العمل والابداع الاداري بحيث يتضمن المطلب الأول قراءة مفاهيمية في جودة حياة العمل الذي سنوضح فيه كل من تعاريف وأهمية وأهداف، أبعاد جودة حياة العمل، أما المطلب الثاني يتمحور حول قراءة مفاهيمية للإبداع الاداري بحيث يتضمن كل من تعريف و اهمية واهداف وابعاد الابداع الاداري.

وعلى العموم سننترق إلى كل هذا من خلال المبحثين التاليين المدرجين في الفصل الأول:

- **المبحث الأول:** قراءة مفاهيمية في جودة حياة العمل.
- **المبحث الثاني:** قراءة مفاهيمية في الابداع الاداري.

المبحث الأول: مفهوم جودة حياة العمل

تعددت آراء الكتاب حول مفهوم جودة حياة العمل بإعتباره يحوي العديد من المبادئ التي تشير بأن الافراد هم أكثر الموارد أهمية في المنظمة لما لديهم قدرة على التفكير والابداع وإضافة قيمة للمنظمة وصولا إلى تحقيق أهدافها ، يندرج تحت هذا المبحث اربعة مطالب من تعريف وأبعاد المتغير المستقل وأهمية ثم أهداف جودة حياة العمل.

المطلب الأول: تعريف جودة حياة العمل

إختلف المفكرين في تعريف جودة حياة العمل وهناك من عرفها على أنها جودة الحياة الوظيفية وهي نفس المعنى، ومن بين مختلف التعاريف تعرف جودة حياة العمل على أنها:

وقبل ذلك تعرف الجودة على أنها الدرجة التي تلبى بها مجموعة من الخصائص الكامنة لمتطلبات (الايزو 9000:2005) ويمكن أن تكون الخصائص على سبيل المثال طبيعية ووظيفية أو عضوية وهي كامنة في المنتج أو العملية أو النظام وتتعلق بأحد المتطلبات، والمتطلب هو الاحتياج أو التوقع تم النص عليه ضمنا أو إلزاميا (القران، 2010).

أما جودة حياة العمل فتعرف بأنها الأنظمة التي تستخدمها الإدارة في الموارد البشرية بالمنظمات بغرض تحسين مختلف الجوانب التي تؤثر على الحياة الوظيفية للعاملين وحياتهم الشخصية أيضا بحيث تشبع إحتياجات العاملين وتسهم في رفع كفاءة الأداء في المنظمات (الغني، 2017).

وتعرف أيضا جودة حياة العمل (Smell, Sherman /berlander) على أنها التغيرات التي تقوم بها المنظمة والتي من شأنها تحسين نوعية الحياة الوظيفية لمستخدميها، وهذه التغيرات تركز على البحث وعن طرق أفضل لجعل بيئة العمل أكثر فائدة وبما يؤدي إلى تخفيض القلق والضغط لدى العاملين (الرب د، 2008).

مما سبق يمكن تعريف جودة حياة العمل: على أنها مجموعة من الأهداف التنظيمية والممارسات السلوكية التي تمكن العاملين في المنظمة الشعور بالأمان والرضا الوظيفي وإمتلاك الفرص المستقبلية للنمو والتطور كأفراد عاملين في المنظمة.

المطلب الثاني: أبعاد جودة حياة العمل

تختلف مكونات وأبعاد جودة حياة العمل من باحث إلى آخر، وتعددت هذه الأبعاد باختلاف طبيعة وحجم العمل والعمالة لكل منظمة من المنظمات الأعمال، إلا إن جميعها تتفق على الهدف المطلوب من تطبيقها وهو إشباع رغبات الفرد لتعزيز مستويات الرضا والإبداع لديه وصولا إلى أهداف المنظمة والسعي إلى تحقيق النجاح.

فقد بينت الدراسة أهم برامج جودة حياة العمل والتي يمكن قياسها وهي: (التزام الإدارة العليا، والملومسية ولاملموسية، كفاية الراتب والعدالة، ثقافة التحسين المستمر)، وفي ما يلي تفصيل لذلك:

- **التزام الإدارة العليا:** تكتسب المنظمة قوتها وفعاليتها من التزام الإدارة العليا التي تعمل على توحيد جهود الأفراد بالاتجاه خدمة المنظمة وتوفير بيئة داخلية متماسكة لضمان أداء أعمالها بكفاءة وفعالية (وآخرون، نظم إدارة الجودة في المنظمات الإنتاجية والخدمية، 2009).
- **الملومسية واللاملموسية:** يشمل العناصر المادية للخدمة والتسهيلات المادية المقدمة تشمل توفر الأجهزة والمعدات والعاملين إضافة لمظهر المنظمة وتصميمها والديكورات والتجهيزات المكتبية....، وكذلك مستوى التكنولوجيا وتوفير البيئة الصحية والأمنة والكفآت والتحفيزات المعنوية والمادية. (الرب د.، 2008).
- **كفاية الراتب والأجور:** هي مقابل الجهد العضلي والفكري الذي يقدمه الفرد من خلال وظيفة، وصاحب العمل يدفع أجر مقابل هذا الجهد، وبالتالي لابد من وجود ما يضمن تحقيق التوازن بين الجهد المبذول والأجر المدفوع (فلاح، 2008-2007).
- **ثقافة التحسين المستمر:** تنمية المهارات للعاملين، وتهيئة الفرصة لاستخدام المعرفة والمهارات الجديدة وتوفير فرص الترقية بالإضافة إلى الاطمئنان على الدخل والأمن الوظيفي (وآخرون، 2009).

الجدول رقم (01-01): أبعاد جودة حياة العمل

يشتمل العناصر المادية للخدمة والتسهيلات المادية المقدمة (أجهزة، معدات ،مستوى تكنولوجيا) إضافة لمظهر المنظمة.	البعد المادي الملموس ولالملموس
هو عنصر أساسي لتنفيذ وتطبيق مبادئ الجودة مما يتطلب من الادارة العليا خلق بيئة تنظيمية تركز على تحسين المستمر وخلق روح التعاون بين العاملين	التزام الادارة العليا
المقياس الحقيقي لقدرة المؤسسات الجامعية على انجاز والتميز هو التزامها بالتحسين المستمر لأنشطتها ومهامها كافة على أفضل وجه	ثقافة التحسين المستمر
يعرف بأنه تعويض الذي يحصل عليها الافراد مقابل وضع نشاطاتهم تحت تصرف وتوجيه الآخرين خلال مدة زمنية محددة أو لقاء أداء محدود قد يكون الاجر حقيقيا أو نقديا -فالاجر النقدي: هو ذلك المبلغ من النقود الذي يحصل عليه الفرد من عمله خلال فترة زمنية معينة (ساعة، يوم ،شهر) -أما الاجر الحقيقي: فهو عبارة عن كمية السلع والخدمات التي يستطيع الفرد الحصول عليها نظير أجره النقدي.	كفاية الراتب

المصدر: من إعداد الطالبتين اعتمادا على المراجع

المطلب الثالث: أهمية جودة حياة العمل

يمكن تحديد أهمية جودة حياة العمل في العناصر التالية:

- قدرة المؤسسة على إستقطاب الكفاءات والإحتفاظ بها وبناء قدراتها لخدمة أهدافها.
- إستثمار الكفاءات والتي تعتبر ميزة تنافسية على المدى البعيد خصوصا بحالة إزدیاد معدل رضا الموظفين مما يحقق الأهداف التنظيمية للمؤسسة.
- القدرة على ربط الاهداف الشخصية للموظفين بأهداف المؤسسة لتحقيق التوازن بينهم.
- توفير بيئة عمل وسياسات وإجراءات مناسبة للموظفين لزيادة الانتاجية بالعمل والرغبة بالبقاء في المؤسسة مما يؤدي إلى جودة الخدمات المقدمة.
- زيادة رضا الموظفين يؤدي إلى تقليل معدلات حوادث العمل والإصابات والغياب و كذلك تقليل معدل دوران العمل .
- تحسين أداء الموظفين وزيادة ولاؤهم للمؤسسة (الرب د.، 2008).

المطلب الرابع: أهداف جودة حياة العمل

جاءت في دراسة (سعيد، 2011)، مجموعة من الأهداف لجودة حياة العمل وهي:

- تحقيق مستويات متميزة من الرضا الوظيفي والولاء التنظيمي للعاملين.
- تحقيق مستويات متميزة من رضا العملاء والبيئة الخارجية للمنظمة.
- تحقيق مستويات متميزة من رضا أصحاب رأس المال (الحكومة).
- وبالتالي القضاء على المشكلات سالفة الذكر التي واجهت المنظمات أوائل التسعينات والتي عادت ويقوة بتعد الأزمة المالية العالمية 2008 ومازالت تباعثها إلى الآن وخاصة في المجال الحكومي الذي يعاني من ترهل الهياكل التنظيمية وضعف أداء الخدمات وترتيبها مما أدى إلى سخط العملاء الداخليين ثم الخارجييين (الغني، أثر القيادة الأخلاقية على جودة حياة العمل، 2017).

المبحث الثاني: مفهوم الإبداع الإداري

تتباين وجهات نظر حول تحديد ماهية الإبداع الإداري ويعود ذلك إلى تعدد الظاهرة الإبداعية نفسها من جهة وتعدد المجالات التي انتشر فيها مفهوم الإبداع من جهة أخرى، وفي مايلي نذكر أهم المفاهيم من وجهة نظر المفكرين والباحثين حيث يندرج تحت هذا المبحث أربعة مطالب من تعريف وأبعاد وأهمية الإبداع الإداري ثم الإبداع في المنظمات.

المطلب الأول: تعريف الإبداع الإداري

الإبداع ظاهرة معقدة جدا، ذات وجوه وأبعاد متعددة، لهذا تباينت الآراء وتعددت وجهات النظر حول تقديم مفهوم محدد وواضح لها.

فالإبداع: هو صفة من الصفات الانسانية التي يؤتها الله العلي القدير لمن يشاء من بني البشر، فقد جاء في محكم كتابه الكريم (يؤتي الحكمة من يشاء، ومن يؤت الحكمة فقد أوتي خيرا كثيرا وما يذكر إلا أولي الألباب) صدق الله العظيم، والحكمة هي أعلى مراحل ومستويات المعرفة والتي تشكل القاعدة الأساسية للإبداع. (الفضل، 2009)

هناك من عرف الإبداع الإداري على أنه قدرة الفرد على تجنب الروتين العادي والطرق التقليدية في التفكير مع إنتاج أصيل وجديد أو غير شائع يمكن تنفيذه أو تحقيقه (هزلة).

وهو ذلك النوع من الإبداع المركز في مجال الإدارة، ويعني تقديم شيء جديد أو قيمة مضافة سواء في المكر الإداري أو الأساليب أو التقنيات (صارم، 2019).

مما سبق يمكن القول بأن الإبداع الإداري هو عبارة عن مبادرة يبديها الموظف أو المدير بقدرته على الخروج عن التسلسل العادي أو التقليدي في التفكير، بحيث تكون له أفكار جديدة وفريدة من نوعها، وكذا يملك قدرة على إكتشاف المشكلة ومعالجتها من أجل تحقيق النفع للمنظمة.

المطلب الثاني: أبعاد الإبداع الإداري

تعددت أبعاد الإبداع الإداري واختلفت باختلاف حجم وطبيعة العمل، وبينت الدراسة بأن أبعاد الإبداع الإداري تتمثل في (الأصالة، الحساسية بالمشكلات، المرونة، القدرة على التحليل، الخروج عن المألوف).

أولا: الأصالة

وهي القدرة على الإتيان بالأفكار الجديدة النادرة والمفيدة وغير المرتبطة بتكرار أفكار سابقة وهي إنتاج غير مألوف وبعيد المدى ويتفق عدد من الباحثين على أن الأصالة هي القدرة على إنتاج إستجابات أصلية أي قليلة

التكرار بالمعنى الصحيح داخل الجماعة التي ينتمي إليها الفرد (مسلم، الإبداع والإبتكار الإداري في التنظيم والتنسيق، 2015).

ثانيا: الحساسية بالمشكلات

القدرة على إكتشاف المشكلات المختلفة في الموقف الواحد فهو يعي الأخطاء ونواحي القصور ويحس بالمشكلات إحساسا مرهفا (الشركسي د.، 2017 يونيو).

ثالثا: المرونة

تعني قدرة الشخص على تحويل إتجاه تفكيره وأسلوب علاج مشكلة من وضع إلى آخر والذي يعني القدرة على التكيف السريع للتطورات والمواقف الجديدة، وتغير الحالة الذهنية بتغير المواقف والظروف (مسلم، الإبداع والإبتكار الإداري، 2015).

رابعا: القدرة على التحليل

يقصد بيه الإنتاج إبداعي أو إبتكاري يتضمن عملية إختيار أو إنتخاب أي عمل جديد إلى وحدات بسيطة ليعاد تنظيمها، فالشخص المبدع يمتاز بإكتفائه بقدر يسير من المعلومات عند أي عمل جديد وذلك لإملاكه القدرة على تبسيط وتنظيم أفكاره والعمل وفق أسس مدروسة (الشركسي د.، يونيو 2017).

خامسا: الخروج عن المألوف

التحرر من النزعة التقليدية والتطورات الشائعة والقدرة على التعامل مع الأنظمة الجامدة وتطويعها لواقع العمل ويتطلب ذلك شجاعة كافية، فالخروج عن المألوف يعني عدم الرغبة في الإلتزام بالقواعد والأنماط السلوكية التي تم العمل بها من قبل في حل المشكلات والرغبة في التجديد والتغيير (المشوط، 2011).

الجدول رقم (01-02): أبعاد الإبداع الإداري

الإصالة	يقصد بها أن الشخص المبدع ذو تفكير أثيل
الحساسية على المشكلات	تتمثل في القدرة على إكتشاف المشكلات المختلفة في المواقف الواحدة يعي الاخطاء ونواحي القصور
المرونة	هي قدرة الشخص على تحويل إتجاه تفكيره في علاج مشكلة من وضع الى اخر وهو القدرة على التكيف السريع للتطورات والمواقف الجديدة
القدرة على التحليل	هي إنتاج إبداعي يتضمن عملية انتخاب وإختيار وثيق أي عمل جديد إلى وحدات بسيطة ليعاد تنظيمها

الخروج عن المألوف	التحرر من النزعة التقليدية والتطورات الشائعة والقدرة على التعامل مع الانظمة الجامدة وتطويعها لواقع العمل ويتطلب ذلك شجاعة كافية
-------------------	---

المصدر: من إعداد الطالبتين بناء على المراجع

المطلب الثالث: أهمية الإبداع الإداري

- القدرة على الاستجابة لمتغيرات البيئة المحيطة، مما يجعل التنظيم في وضع مستقر، بحيث يكون مستعد لأيّة تغير بحيث لا يؤثر على سير العمليات التنظيمية.
- إن توافر البيئة الإبداعية في التنظيم يساعد على تطور وتحسين الخدمات بما يعود بالنفع على التنظيم والأفراد.
- المساهمة في تنمية القدرات الفكرية والعقلية للعاملين في التنظيم.
- الإستغلال الأمثل للموارد المالية عن طريق إستخدام أساليب عملية تتواءم مع التطورات الحديثة.
- القدرة على إحداث التوازن بين البرامج الإنمائية المختلفة والإمكانات المادية والبشرية المتاحة (الخضر، 2009).

المطلب الرابع: الإبداع في المنظمات

من أهم أسباب حاجة المنظمات للإبداع نذكر مايلي:

- الحاجة المستمرة إلى نظم وأساليب إدارية مبتكرة نابعة من خصوصيتنا ومتطلباتنا دون السير خلف نظم منقولة من الآخرين.
- إن الشخصية المبدعة لها أهمية كبيرة حيث تساعد على تقديم الخدمات المميزة للمنظمة، ورفع كفاءتها.
- تساعد في تطوير وتحديث المنظمات الحكومية وتزويدها بالأساليب الحديثة.
- مساندة إتجاهات الدولة في ظل العولمة والإتجاه نحو انقراض السوق.
- يحتم الإبداع الفني والتكنولوجي في مجال السلع والخدمات، وطرق إنتاجها وقصر دورة حياتها على المنظمات أن يستجيبوا لهذه الثورة التكنولوجية، ومايستلزمه ذلك من تغيرات في هيكل المنظمة وأسلوب إدارتها بطرق إبداعية أيضاً، مما يمكنها من زيادة أرباحها وزيادة قدرتها على المنافسة والاستمرار (مسلم، 2014).

خلاصة الفصل الأول:

من خلال دراستنا لهذا الفصل والمتعلق بالتأصيل النظري والمفاهيمي قمنا بتوضيح الإطار المفاهيمي لكل من المتغيرين، بحيث تطرقنا في الإطار المفاهيمي إلى المتغير الأول المستقل المتمثل في (جودة حياة العمل) يمكن ان نعرفها على النحو التالي هي مجموعة من الممارسات التي تتبناها ادارة الموارد البشرية بهدف زيادة رضا العاملين بمؤسستهم، وذلك في سبيل تحقيق الابداع داخل المؤسسة كما قمنا بتوضيح أبعادها التي تمثلت في(التزام الادارة العليا، الملموسية واللاملموسية، كفاية الراتب والعدالة،ثقافة التحسين المستمر) وغيرها من العناصر لتسهيل العمل للأساتذة داخل الجامعة من جهة ولتحقيق أهدافها بكفاءة وفعالية من جهة أخرى. كما عملنا على توضيح أهدافها وأهميتها، أما الاطار المفاهيمي للمتغير التابع المتمثل في (الابداع الاداري) يمكن تعريفه كالآتي هو الذي يعبر عن المبادرة التي يبديها الموظف أو المدير بقدرته على الخروج عن التسلسل العادي أو التفكير التقليدي، وبيننا أهميته داخل الجامعة ومدى تطبيق ابعاده المتمثلة في(الاصاله، الحساسية بالمشكلات، المرونة، القدرة على التحليل، الخروج عن المألوف)، كلما توفرت الحاجات المطلوبة من طرف أساتذة كلية العلوم الاقتصادية التجارية وعلوم التسيير بجامعة أدرار كلما كانت هناك انتاجية ذات كفاءة عالية وتأثير قوي على توجهاتهم بالمؤسسة نحو الافضل والدخول في سوق المنافسة.

الفصل الثاني



الدراسات السابقة المتعلقة
بالدراسة

تمهيد الفصل الثاني:

نظرا لاهمية الدراسات السابقة واعتبارها مصدرا غنيا وتراثا مهما، يساعد الباحثين اللاحقين في في تكوين خلفيات علمية عن موضوع دراساتهم وأبحاثهم، فقد استفدنا منها وإرتأينا أن نسلط الضوء على الهدف الرئيسي للدراسات وأهم النتائج التي توصلت إليها، كما إرتأينا أن نلخص بعض الدراسات السابقة في جدول من اجل تحديد المتغير المستقل وابعاده لكل دراسة على حدى ومعرفة حدودها الزمانية والمكانية، ثم التعليق عليها مع ذكر الاضافة التي تطرقت اليها الدراسة الحالية.

يتناول هذا الفصل ثلاث مباحث:

المبحث الاول: الدراسات السابقة المتعلقة بجودة حياة العمل

المبحث الثاني: الدراسات السابقة المتعلقة بالابداع الاداري

المبحث الثالث: التعليق على الدراسات السابقة المتعلقة بالدراسة

المبحث الأول: الدراسات السابقة المتعلقة بجودة حياة العمل العربية والاجنبية

هناك العديد من الدراسات السابقة العربية والاجنبية التي تطرقت إلى موضوع جودة حياة العمل او جودة حياة الوظيفة وتناولته من زوايا مختلفة، وسوف نعرض بعض الدراسات التي تم الاستفادة منها مع الاشارة الى أهم النتائج والهدف منها.

المطلب الأول : الدراسات السابقة العربية المتعلقة بجودة حياة العمل

نذكر في مايلي أهم الدراسات السابقة العربية التي تم الاستفادة منها في هذه الدراسة الحالية.

أ-دراسة (قريشي هاجر وباديسي فهيمة، 2016)، بعنوان: جودة الحياة الوظيفية على الأداء الوظيفي دراسة حالة بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة عبد الحميد مهري، جامعة قسنطينة 02، مجلة دراسات اقتصادية، العدد 03.

بعد تقديم مفهوم جودة حياة الوظيفة كعامل مؤثر داخل المؤسسة من شأنه دعم الإستقرار وتحقيق أحسن النتائج التنظيمية والوظيفية والاجتماعية في إتجاهات الموارد البشرية وكذا سلوكياتهم بما ينعكس على أدائهم الوظيفي وتأكيد المقاربة وجود تأثير لجودة حياة الوظيفة على الأداء الوظيفي جاءت الدراسة الميدانية أين تم تحليل آراء الموظفين الإداريين والذين بلغ عددهم 40 مفردة لقد توصلت الدراسة إلى النتائج:

- أهمها أن هناك إنخفاض نسبي في مستوى جودة الحياة الوظيفية بالكلية كما.
- بينت النتائج وجود ارتباط إيجابي بين أبعاد جودة الحياة الوظيفية ومستوى الأداء الوظيفي.
- وخلصت الدراسة إلى أن تحسين الأداء الوظيفي يتطلب تبني الكلية لمفهوم جودة الحياة الوظيفية وذلك من خلال الإهتمام بجميع أبعادها(فهيمة، 2016).

ب-دراسة(د.محمد إبراهيم الأعمى وأبو بكر حسن الشركسي، 2017)، بعنوان: أثر جودة حياة العمل على الإبداع الإداري دراسة ميدانية في الجامعة الأسمرية الإسلامية من وجهة نظر العاملين فيها، مجلة العلوم الاقتصادية والسياسية، العدد التاسع، يونيو 2017.

أهداف الدراسة:

أتبعت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، فقد قام الباحثان بتطوير الإستبانة معتمدان على بعض الدراسات السابقة، حيث تم التأكد من مصداقية الثبات لها وقد تمثل مجتمع الدراسة في جميع العاملين بالمستويات الإدارية المختلفة بالإدارة العامة للجامعة.

النتائج المتوصل إليها نذكر منها:

▪ كشفت الدراسة أن المستوى العام لجودة حياة العمل لدى العاملين بالجامعة الأسمرية الإسلامية جاء مرتفعاً.

▪ كما أوضحت الدراسة وجود فروق ذات دلالة إحصائية لأراء المبحوثين لجودة حياة العمل على الإبداع الإداري(الشركسي، 2017).

ج-دراسة(محمد الأمين أحمد فواتيح، أ.د.بوحفص مباركي، 2016)، بعنوان: **جودة حياة العمل في ظل إدارة الجودة الشاملة، دراسة ميدانية، كلية العلوم الاجتماعية، جامعة وهران 02، مجلة تنمية الموارد البشرية، العدد الثاني عشر، جوان 2016.**

هدفت الدراسة إلى:

▪ إختبار جودة حياة العمل في ظل إدارة الجودة الشاملة في مؤسستين تابعتين للقطاع العام الجزائري حاصلتين على شهادة الايزو (9001:2008).حيث تم تجميع البيانات من 100 فرد بإستخدام إستبيانين.

أظهرت النتائج:

▪ وجود علاقة إرتباطية موجبة دالة إحصائيا بين إدارة الجودة الشاملة والمؤشر العام لجودة حياة العمل.

▪ بينت النتائج أن إدارة الجودة الشاملة لها علاقة إرتباطية موجبة دالة إحصائيا مع أبعاد جودة حياة العمل.

▪ خلصت الدراسة إلى أن تنفيذ إدارة الجودة الشاملة يؤدي إلى إرتفاع مستوى جودة حياة العمل، وإن كان هناك خلل في تنفيذ إدارة الجودة الشاملة سوف يترتب عليه إنخفاض مستوى جودة حياة العمل للموظفين (مباركي، جوان 2016).

المطلب الثاني: الدراسات السابقة الأجنبية المتعلقة بجودة حياة العمل

أ- (Joao leitão, Dina Pereira, Angela goncalve,2019): **Quality of work life and organization al performance workers feeling of contributing or not to the organization's productivity, Portugal.**

-دراسة(جوا، ديما، انجيلا2019)، بعنوان: **جودة حياة العملية والاداء التنظيمي شعور العمال بالمساهمة أو عدم المساهمة في إنتاجية المنظمة مجلة الدولية للبيئة والصحة العامة 16(20)2019، برتغال.**

هدفت هذه الدراسة:

- العلاقة بين جودة الحياة العملية وتصور الموظف لمساهمته في الأداء التنظيمي يكشف النقاب عن أهمية المكونات الذاتية والسلوكية لجودة الحياة العلمية.
- وتأثيرها على تكوين رغبة الفرد المتعاون في المساهمة في تعزيز إنتاجية المنظمة.
- تشير النتائج التي تم الحصول عليها إلى أنه بالنسبة للعاملين:
- الشعور بدعم المشرفين لديهم من خلال الاستماع إلى مخاوفهم والإستشعار بأنهم يأخذونها على متن سفينة.
- الإدماج في بيئة عمل جيدة.
- والشعور بالإحترام كمحترفين وكأشخاص.
- التأثير الإيجابي على شعورهم بالمساهمة في الاداء التنظيمي.
- النتائج مهمة بشكل خاص بالنظر إلى الوزن المتزايد للخدمات في سوق العمل، جنباً إلى جنب مع الرقمنة لوظائف المتعاونين (João leitão, 2019) .

(Sharilyn chiramizu and Amarjit singh, 2007), leadership to improve Quality within a organization. Leadership and management in Engineering volum 07, issue 04, October 2007.

- (شارلين شيراميزي، أمارجيت سينغ، 2007)، بعنوان: القيادة لتحسين الجودة داخل المنظمة، مجلة القيادة والادارة في الهندسة، مجلد 07-العدد04، اكتوبر2007.

نظراً للاختلافات بين الثقافتين البيانية والأمريكية فإن تنفيذ عمليات الجودة البيانية الراسخة قد لا يكون له نفس التأثيرات على المنظمات الامريكية من أهدافها:

- تحديد الجودة وماذا تعني لمختلف الناس.
 - مقارنة الفلسفات الأمريكية والبيانية بشأن الجودة.
 - تحديد ماهو مهم للمؤسسة لتحسين الجودة.
 - تحديد كيف يمكن للمؤسسة الحفاظ على الجودة .
- إستنتاجات الدراسة يمكن تحقيق الريادة من أجل الجودة من خلال إتخاذ ثلاث خطوات أساسية:
- الإلتزام بالجودة .
 - الإستثمار في الجودة.

- ترسيخ القيم الأساسية للجودة، تحقيق الجودة لا يحدث بين عشية وضحاها سيستغرق وقتا وجهدا كبيرا تلعب القيادة دورا كبيرا عند تشجيع الموظفين على العمل بجودة عالية (singh, 2007) .

المبحث الثاني: الدراسات السابقة المتعلقة بالإبداع الإداري

تعددت الدراسات العربية والاجنبية السابقة المتعلقة بمفهوم الابداع الاداري وأبعاده واختلاف المجالات التي تناولته نظرا للدور الذي يؤديه في المنظمات بمختلف مجالاتها وأنواعها، يندرج تحت هذا المبحث مطلبين على التوالي مطلب الدراسات السابقة العربية المتعلقة بالمتغير التابع الابداع الاداري والدراسات الاجنبية للمتغير التابع.

المطلب الأول: الدراسات السابقة العربية المتعلقة بالإبداع الإداري

لقد اختلف المفكرين في أبعاد الابداع الاداري، نذكر أهم الدراسات العربية المتعلقة بالإبداع الإداري التي استفادت منها الدراسة:

أ-دراسة (نادر محمد جوارنة، فوزية مسعد، 2020) بعنوان: واقع الابداع الاداري وأثره على الاداء الوظيفي دراسة تطبيقية جامعة جدارا، المجلة الدولية للتأهيل النفسي والاجتماعي، الاردن.

لتحقيق الهدف من الدراسة تم إعداد إستبيان وتوزيعه على 100 موظف إداري وتم دعم 88 إستبانة وأجريت spss جاهزة للتحليل وتم دعم 88% كنسبة عائد، تم تحليل البيانات بإستخدام البرنامج الإحصائي الإختبارات الإحصائية المناسبة للوصول إلى نتائج الدراسة أظهرت نتائج الدراسة:

▪ أن هناك علاقة إيجابية بين القدرات الإبداعية (الأصالة، القدرة على التحليل، قبول المخاطرة، الطلاقة، المرونة الذهنية، والأداء الوظيفي) (مسعد يونيو 2020).

ب- دراسة (محمد بن عامر نتيفات، 2006)، بعنوان: (المتغيرات التنظيمية وعلاقتها بمستوى الابداع الاداري في الاجهزة الامنية دراسة ميدانية على الضباط العاملين في شرطة مدينة الرياض) مقدمة لاستكمال متطلبات الحصول على درجة الماجستير في العلوم الادارية، جامعة نايف العربية للعلوم الامنية، كلية الدراسات العليا قسم العلوم الادارية، برنامج الماجستير في العلوم الادارية.

اهداف البحث:

- تبيان مستوى الابداع الاداري لدى الضباط العاملين بشرطة مدينة الرياض.
- التعرف على درجة المركزية السائدة في بيئة شرطة مدينة الرياض حسب وجهة نظر الضباط العاملين.
- التعرف على مدى درجة اتباع الصيغ الرسمية.

نتائج البحث:

- إرتفاع مستوى الابداع الاداري لدى الضباط العاملين بشرطة مدينة الرياض.
 - تدني درجة المركزية السائدة حسب وجهة نظر الضباط العاملين.
 - ان درجة اتباع الصيغ الرسمية تظهر عندما تطرأ اي مشكلة فالعاملين يلجؤون لرئيسهم لحلها.
- لايوجد اختلاف في مستوى الابداع الاداري باختلاف العمر، المؤهل العلمي، الحالة الاجتماعية، الرتبة العسكرية، سنوات الخدمة (النتيفات، 2006).

المطلب الثاني: الدراسات السابقة الاجنبية المتعلقة بالابداع الاداري

تعددت الدراسات الاجنبية باختلاف زوايا نظر المفكرين في مختلف المجالات التي اعتمدت موضوع الابداع الاداري من أهم الدراسات السابقة الاجنبية نذكر:

أ-(Onzeme Umto, and other, 2019), Entitle improving Teacher creativity thorough leadership and Management of principls in Indunesia, journal leadersgip, n23 , 2019.

-يهدف الباحثون (اونزيمي أومتو واخرون، 2019) بعنوان: تحسين إبداع المعلم من خلال القيادة وادارة المديرين في أندونيسيا، مجلة أكاديمية القيادة التربوية، العدد23، 2019.

-تهدف هذه الدراسة إلى فحص ما إذا كان هناك تأثير لمديري ومديري الإدارة على إبداع المعلم. نتائج الدراسة:

- غالبًا ما يرتبط انخفاض جودة التعلم في المدارس بإبداع المعلم، يصبحون عاملاً محددًا لنجاح عملية تفاعل التعلم لأنهم يتمتعون بكفاءات معينة وبالطبع يتقنون مجالاتهم .
- يحتاج المعلم أيضًا إلى دعم المديرين من خلال القيادة والإدارة المهنية التي تشجع على تحقيق الجودة التعليمية.
- أظهرت النتائج تأثير قيادة المدير على إبداع المعلم بنسبة 46.7%، وتأثير إدارة المدير على إبداع المعلم بنسبة 58.9%، وتأثير قيادة المديرين وإدارتهم معًا على إبداع المعلم بنسبة 59% (amtu، 2019).

ب-(Chris Bilton ;2006), entitled : Management and creativity from creative industries to creative Management, Blaquill, Publishing house, first edition2006,ISBN, America.

-دراسة (كريس بيلتون، 2006)، كتاب بعنوان الادارة والابداع من الصناعات الابداعية إلى إدارة الابداعية، دار النشر بلاكويل، إصدار أول 2006، ردمك 10، امريكا.

- يستكشف هذا الكتاب العلاقة بين إدارة الابداع والمناهج الابداعية للادارة.

- يتحدى التعارض النمطي بين "المبدعين" و "البدلات".
- يعتمد على عمل منطري الإدارة مثل مينتزيج وبورتر ومنظرين الإبداع مثل أمابيل ويودن.
- يعتمد على الخبرة العملية للأفراد العاملين في الصناعات الإبداعية.
- تبحث في مكانة المنظمات الإبداعية وإدارة الأعمال الإبداعية في اقتصاد إبداعي جديد قائم على الأفكار والصور والمعلومات. (بيلتون، الإصدار الأول 2006).

ج-(Patrick plissingri, lundas watts), titled(creative learning in higher education , first edition, publishing house royalej ISBN10,America.

-دراسة(باتريك بليسنجرولينداس واتس)، بعنوان: **التعلم الإبداعي في التعليم العالي**، إصدار أول، دار النشر روتليج، ردمك 10، 2016، أمريكا.

يوفر هذا الكتاب لأعضاء هيئة التدريس والإداريين في التعليم العالي مورداً علمياً حول الجوانب الأكثر بروزاً والاتجاهات الناشئة في التعلم الإبداعي في التعليم العالي اليوم. يستكشف المساهمون الدوليون طرقاً لتعزيز الإبداع لدى أي طالب ، بغض النظر عن الانضباط الأكاديمي أو الخصائص الديموغرافية ويثبتون أن الإبداع هو مهارة يمكن لجميع الطلاب تعلمها ويجب عليهم تعلمها. تحلل الفصول كيف تنفذ البلدان والثقافات المختلفة التعلم الإبداعي ، وتستكشف قضايا التدريس والتقييم ، وفي النهاية كيف تعمل هذه الممارسات على تحويل التعلم. يساعد هذا الكتاب المهم المتخصصين في التعليم العالي على فهم التعلم الإبداعي وتتميته عبر التخصصات في أي كلية وجامعة (بليسنجر، 2016).

المبحث الثالث: التعليق على الدراسات السابقة

تعددت الدراسات السابقة العربية والاجنبية المتعلقة بالمتغير المستقل (جودة حياة العمل) والمتعلقة بالمتغير التابع(الإبداع الإداري)، لما لكل منهما دور في تنمية وتطوير المنظمات، يندرج تحت هذا المبحث مطلبين متمثلين في التعقيب على الدراسات السابقة وبيان الاستفادة من هذه الدراسات التي سبقت دراستنا.

المطلب الأول: التعقيب على الدراسات السابقة

يمكننا ان نلخص الدراسات السابقة في الجدول الموالي:

الجدول رقم(02-01): ملخص الدراسات السابقة

الرقم	عنوان الدراسة	المتغير المستقل وأبعاده	المتغير التابع وأبعاده	حدود الدراسة
01	جودة الحياة الوظيفية ودورها في تحسين الاداء الوظيفي	جودة الحياة الوظيفية، لا يوجد ابعاد	الاداء الوظيفي، المتغيرات المستقلة الفرعية، الابعاد الوظيفية، الابعاد التنظيمية، الابعاد النفسية والاجتماعية	(2016-جامعة قسنطينة 02
02	جودة حياة العمل واثرها على الابداع الاداري	جودة حياة العمل، ابعادها (ظروف العمل المعنوية، خصائص الوظيفة، الاجور والمكافآت، جماعات العمل، اسلوب الرئيس في الاشراف، المشاركة في القرارات)	الابداع الاداري، ابعاده (السلوك الابداعي، القدرات الابداعية)	(2017-الجامعة الاسمية) (الاسلامية)
03	جودة حياة العمل في ظل ادارة الجودة الشاملة	جودة حياة العمل، ابعادها (حاجات الصحة والامان والاجتماعية، الاقتصادية العائلية، تحقيق وتقدير الذات، المعرفية والجمالية)	ادارة الجودة الشاملة، ابعادها (ممارسات ادارة الجودة الشاملة المعنوية، ممارسات ادارة الجودة المادية).	(2016-جامعة وهران 02)

		والابداعية)		
04	واقع الابداع الاداري واثره على الاداء الوظيفي	الابداع الاداري، أبعاده (الاصالة،المرونة الذهنية، القدرة علة التحليل، قبول المخاطرة، الطلاقة)	الاداء الوظيفي، لايوجد أبعاد	(2020-الاردن)
05	المتغيرات التنظيمية وعلاقتها بمستوى الابداع الاداري في الاجهزة الامنية مدينة الرياض	الابداع الاداري، ابعاده(الحساسية بالمشكلات، الطلاقة، المرونة	المتغيرات التنظيمية، لايوجد متغيرات	(2006-الرياض)

المصدر: من أعداد الطالبان بناء على الدراسات السابقة

من خلال الجدول رقم(02-02) نلاحظ بان معظم الدراسات كانت دراستها في المنظمات الاقتصادية او مؤسسة الامن أو حتى التعليم العالي لكن ليس من وجهة نظر الاساتذة وان كان ذلك فلم يدرس من وجهة نظر اساتذة كلية العلوم الاقتصادية التجارية وعلوم التسيير ومنه يمكن القول:

- إشتزكت معظم الدراسات في أبعاد جودة حياة العمل وأشارت على أنها ذات أهمية وتأثير على الإبداع الإداري.
- وظفت معظم الدراسات المنهج الوصفي التحليلي لوصف الظاهرة، وإستخدمت الاستبانة لدراسة جميع البيانات، وتحديد نقاط القوة والضعف وعلاج القصور.
- هنالك بعض الدراسات درست جودة الحياة الوظيفية وهناك من درست جودة حياة العمل أي في نفس المعنى وتأثيرها على الإبداع الإداري.
- تم الاطلاع على الخطوات التي تتبعها تلك الدراسات وكيفية تصميم دراستنا الحالية.
- كما استفادنا من الدراسات السابقة من النتائج التي ستؤول إليها الدراسة الحالية تفسيراً علمياً.
- تختلف الدراسات السابقة عن الدراسة الحالية من خلال النتائج المتحصل عليها ودرجة التأثير.
- تم الإستفادة من الدراسات السابقة في الجانب النظري (تعريف، أبعاد المتغيرات ...إلخ).

- كما إستفدنا من الدراسات السابقة في بناء الإستبانة.
- إختلفت الدراسة الحالية على الدراسات السابقة في الدراسة الميدانية(أساتذة كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير.جامعة أدرار) والعينة التي أجريت عليها الدراسة.

المطلب الثاني: بيان الاستفادة من الدراسات السابقة

من خلال الاستعانة و الاطلاع على الدراسات السابقة استنتجنا مايلي:

- تحديد الأثر بين جودة حياة العمل والإبداع الإداري دراسة ميدانية من وجهة نظر اساتذة كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة أدرار .
- ركزت الدراسة الحالية على ابعاد جودة حياة العمل ومدى تأثيرها على الابداع الاداري لما لها اهمية ودور في تحقيق التميز ودخول سوق المنافسة.
- تميزت الدراسة الحالية على الدراسات السابقة من حيث اختلاف العينة المدروسة (أساتذة كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير بجامعة أدرار).
- اختلاف طبيعة وتنفيذ الابعاد المرتبطة بجودة حياة العمل من مؤسسة لآخرى ومن بيئة عمل لآخرى.

خلاصة الفصل الثاني:

هناك إختلاف بين العلماء والباحثين فيما يتعلق بأبعاد المتغيرات التي تم التركيز عليها من جانب كل دراسة مما جعل الباب مفتوحا لأي باحث بسد هذه الثغرات البحثية، والإسهام في سد الجانب المعرفي والتطبيقي في موضوع جودة حياة العمل والإبداع الإداري، كما ان هذا التنوع او الاختلاف يثري المعرفة في جوانب العمل الإداري ويساهم في حرص الادارة العليا على الارتقاء وتحسين أدائها ورفع جودة خدماتها.

اما الدراسة الحالية فاعتمدت على أبعاد المتغير المستقل جودة حياة العمل(التزام الادارة العليا، الملموسية واللاملموسية، كفاية الراتب والعدالة، ثقافة التحسين المستمر)، أما أبعاد المتغير التابع الإبداع الإداري(الاصالة، الحساسية بالمشكلات، المرونة، القدرة على التحليل، الخروج عن المألوف).

الفصل الثالث



الدراسة الميدانية

بجامعة أدرار

تمهيد الفصل الثالث:

بعد أن تطرقنا في الفصل الأول إلى التأصيل النظري والمفاهيمي للبحث، والفصل الثاني الذي أشرنا فيه إلى أهم الدراسات السابقة للموضوع وكذا بيان الاستفادة منها.

بحيث سنتطرق في هذا الفصل إلى الدراسة الميدانية التي تبين أثر جودة حياة العمل على الإبداع الإداري أدرار، وقد وقع اختيارنا على أساتذة كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير باعتبارهم عنصرا فعالا ومهما في الجامعة.

يتناول هذا الفصل عرض النتائج التي توصلت إليها الدراسة وتحليلها وتفسيرها وهذا في مبحثين: المبحث الأول ويتضمن الأدوات والطريقة، أما المبحث الثاني النتائج والمناقشة.

يتناول هذا الفصل مبحثين كالتالي:

المبحث الأول: الطريقة والأدوات

المبحث الثاني: النتائج والمناقشة

المبحث الاول: الطريقة والادوات

من خلال هذا المبحث سندرج بالترتيب والتفصيل كل من مجتمع الدراسة والعينة التي تمت عليها الدراسة وكذا نموذج الدراسة بحيث تضم كل من النموذج المعمول به لإتمام ما جاء في هذه الدراسة ومتغيراتها ووضحنا بعدها أدوات وخطوات الدراسة الميدانية بحيث يحتوي هذا الجانب على أدوات جمع البيانات "الإستبانة والمقابلة الشخصية والشفهية والكتب والرسائل والمجلات بشقيها العربي والأجنبي، وسنوضح الخطوات المتبعة في إجراءات الدراسة الميدانية بحيث عملنا على وصف مراحل تطور الإستبانة فيها وكذا اختبار فرضيات الدراسة.

المطلب الاول: الطريقة المتبعة في تحليل الدراسة

هناك عدة طرق من اجل تحليل الدراسة واعتمدنا الطريقة التالية في جمع البيانات والمعلومات وتحليلها.

الفرع الاول: مجتمع وعينة الدراسة

أولا-مجتمع العينة

أجريت الدراسة على العينة التالية: أساتذة كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة أدرار - أحمد دراية- لقد وزعنا 60 إستبانة واستلمنا 30 إستبانة وهذا لسنة 2021.

ثانيا-عينة الدراسة

تكونت من جميع أساتذة كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة أدرار للعام الدراسي 2021 أي عينة الدراسة هي مجتمع العينة نفسه، وزعت الاستبانة على 60 أستاذ واستلمنا 30 استبيان بنسبة بلغت 50% خضعت بكاملها للتحليل الاحصائي.

الفرع الثاني: متغيرات ونموذج الدراسة

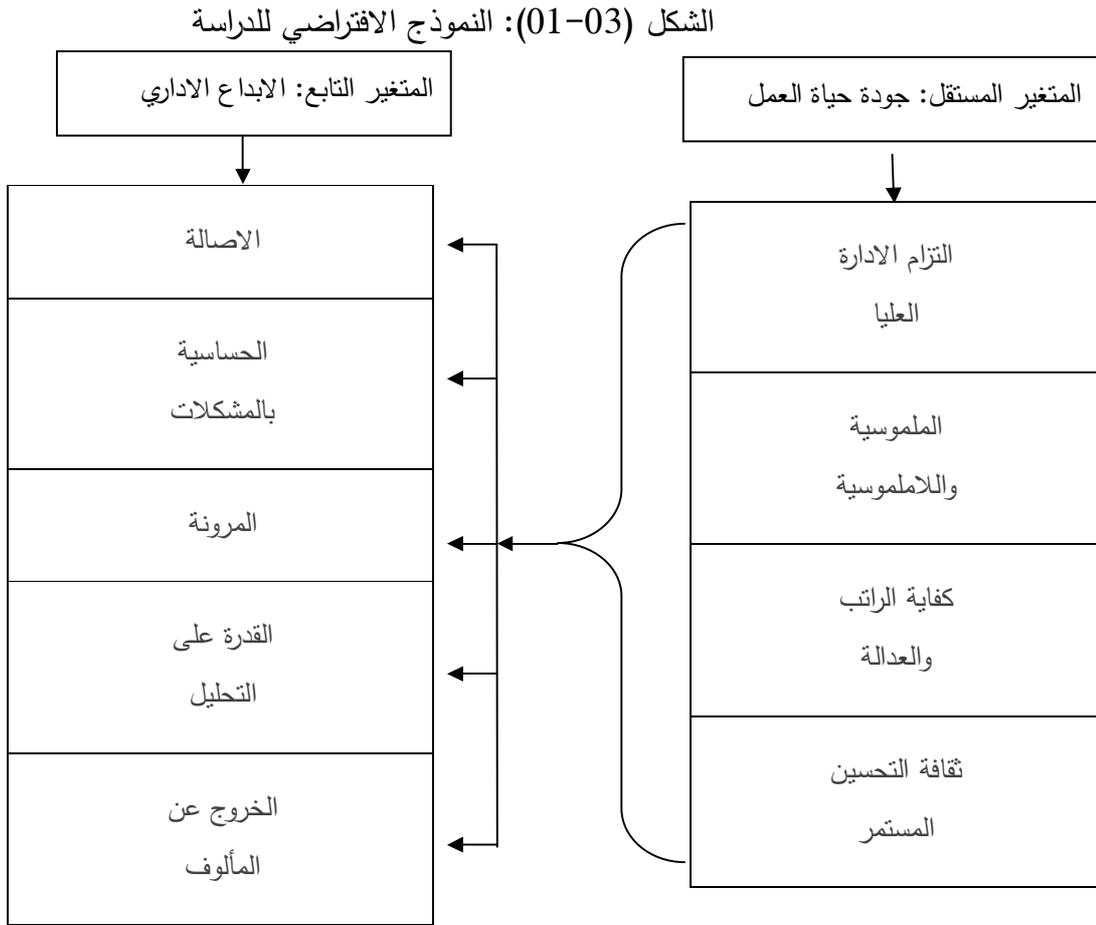
أولا-متغيرات الدراسة

تشمل الدراسة متغيرين: المتغير المستقل (جودة حياة العمل)، المتغير التابع (الابداع الاداري)

أ-المتغير المستقل (جودة حياة العمل): تمثل مجموعة من الاهداف التنظيمية والممارسات السلوكية التي تمكن العاملين في المنظمة، الشعور بالامان والرضا الوظيفي وإمتلاك الفرص المستقبلية للنمو والتطور كأفراد عاملين في المنظمة، ابعاد المتغير المستقل (التزام الادارة العليا، الملموسية واللاملموسية، كفاية الراتب والعدالة، ثقافة التحسين المستمر).

ب- المتغير التابع (الابداع الاداري): عبارة عن المبادرة التي يبديها الموظف أو المدير بقدرته على الخروج عن المألوف أو التقليد في التفكير ابعاد المتغير التابع (الاصالة، الحساسية بالمشكلات، المرونة، القدرة على التحليل، الخروج عن المألوف).

ثانيا- النموذج الافتراضي للدراسة



الشكل (01): من إعداد الطالبان بناء على الدراسات السابقة

يوضح الانموذج ان الدراسة ستقتصر على بحث أثر جودة حياة العمل بأبعادها (التزام الادارة العليا، الملموسية واللاملموسية، كفاية الراتب والعدالة، ثقافة التحسين المستمر)، على الابداع الاداري وفق ابعاده (الاصالة، الحساسية بالمشكلات، المرونة، القدرة على التحليل، الخروج عن المألوف).

المطلب الثاني: الأدوات المعتمدة في تحليل الدراسة

بعد الاطلاع على الادبيات النظرية ومشكلة الدراسة، والدراسات السابقة، قام الباحث بتصميم أداة الدراسة وهي الاستبانة وتم توزيعها على عينة الدراسة وتم تحليلها باستعمال برنامج spss.

الفرع الاول: الأدوات المستخدمة في الجمع

تم الاعتماد على المعلومات التالية:

تجلت المعلومات الثانوية من خلال المصادر ومراجع الكتب العلمية والمجلات الخاصة في مجال الدراسة والمذكرات لنيل درجة الماجستير والدكتوراه في مجال الدراسة النظرية، اما المعلومات الاولية بهدف الدراسة الميدانية تم اعتماد الاستبانة مكونة من ثلاثة محاور، المحور الاول يتضمن البيانات الشخصية والوظيفية، المحور الثاني يحتوي على المتغير المستقل (جودة حياة العمل) وتتكون من الابعاد التالية: (التزام الادارة العليا، الملموسية واللاملموسية، كفاية الراتب والعدالة، ثقافة التحسين المستمر) واما المحور الثالث فيحتوي البعد التابع (الابداع الاداري) ويتكون من الابعاد التالية: (الاصالة، الحساسية بالمشكلات، المرونة، القدرة على التحليل، الخروج عن المألوف)، بهدف قياس المتغيرات وتعديل الفقرات لتتلاءم مع طبيعة الدراسة.

تم استعمال مقياس ليكارت الخماسي حيث تم تقسيم الدرجات من (1-2-3-4-5) بدءا بعبارة أوافق بشدة، موافق، محايد، غير موافق، غير موافق بشدة.

الجدول رقم: (03-01) مقياس ليكارت

غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة
----------------	-----------	-------	-------	------------

- لتعديل المتوسط الحسابي في اي فئة يتم ذلك من خلال إيجاد المدى.
- المدى=أكبر قيمة-أصغر قيمة (5-1=4)، ثم قسمة المدى على عدد الفئات.
- تم تحديد الفقرات التي تقع تحت المجال.
- تم مراجعة الاستبانة من قبل المشرف.
- تم عرض الاستبانة على 04 أساتذة محكمين من أعضاء هيئة التدريس في جامعة أدرار.
- في ضوء آراء المحكمين تم تعديل بعض فقرات الاستبانة مع الاستاذ المشرف لتستقر في شكلها النهائي.

الفرع الثاني: الأدوات الإحصائية المستخدمة في تحليل البيانات

من أجل تحليل هذه الدراسة اعتمدنا على مجموعة من الأساليب بهدف التحقق من ثبات وصدق الاداة واختبار فرضياتها بحيث تم ذلك بواسطة الرزمة الإحصائية spss والتي تتمثل في:

- **إختبار تحليل التباين One Way Anova:** يستخدم تحليل التباين في أبسط حالاته لفحص مساواة متوسطين أو أكثر، وقد تستخدم الرسم البياني لتوضيح نتائج المقارنة بين متوسط أكثر من عينتين من العينات المستقلة وهو نوعان تحليل التباين الأحادي، وتحليل التباين الثنائي.
- **إختبار معامل الارتباط بيرسون:** هو عبارة عن قوة العلاقة بين متغيرين وهو أحد أنواع العلاقات بين المتغير التابع والمتغير المستقل بحيث تتحدد بعض المشاهدات المتغير التابع في ضوء المتغير المستقل بحيث X : المتغير المستقل، Y : المتغير التابع. ودرجة الارتباط تقاس بعدد يتراوح بين (-1، 1) مروراً بالصفر.
- **إختبار الانحدار البسيط:** يعتمد مفهوم الانحدار على دراسة تأثير المتغيرات المستقلة على المتغير التابع بهدف التنبؤ بدرجات المتغير التابع من خلال درجات المتغيرات المستقلة، ويعتمد الانحدار على الارتباط فالانحدار يهدف إلى الإفادة من الارتباط في التنبؤ.
- التكرارات والنسب المئوية لوصف خصائص أفراد العينة.
- إختبار ثبات الاداة بواسطة ألفا كرونباخ لثبات أداة الدراسة ومقدار الاتساق الداخلي.
- المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية بغرض تحديد أهمية الدراسة وإستجابة أفراد العينة.

المبحث الثاني: النتائج والمناقشة

من أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة بواسطة الرزمة الاحصائية spss، وتحليلها ومناقشتها

المطلب الاول: عرض نتائج الدراسة وتحليلها

التحليل الوصفي لعينة الدراسة والتحليل الوصفي لجودة حياة العمل والابداع الاداري

الفرع الاول: التحليل الوصفي لعينة الدراسة

قسمنا عينة الدراسة الى ثلاثة محاور وهي كالاتي:

المحور الاول: المعلومات الشخصية:

تم تحديد المعلومات الشخصية كمايلي: الجنس، العمر، المؤهل العلمي، الدرجة، الخبرة.

اولا-الجنس

الجدول رقم (03-02): توزيع العينة حسب الجنس

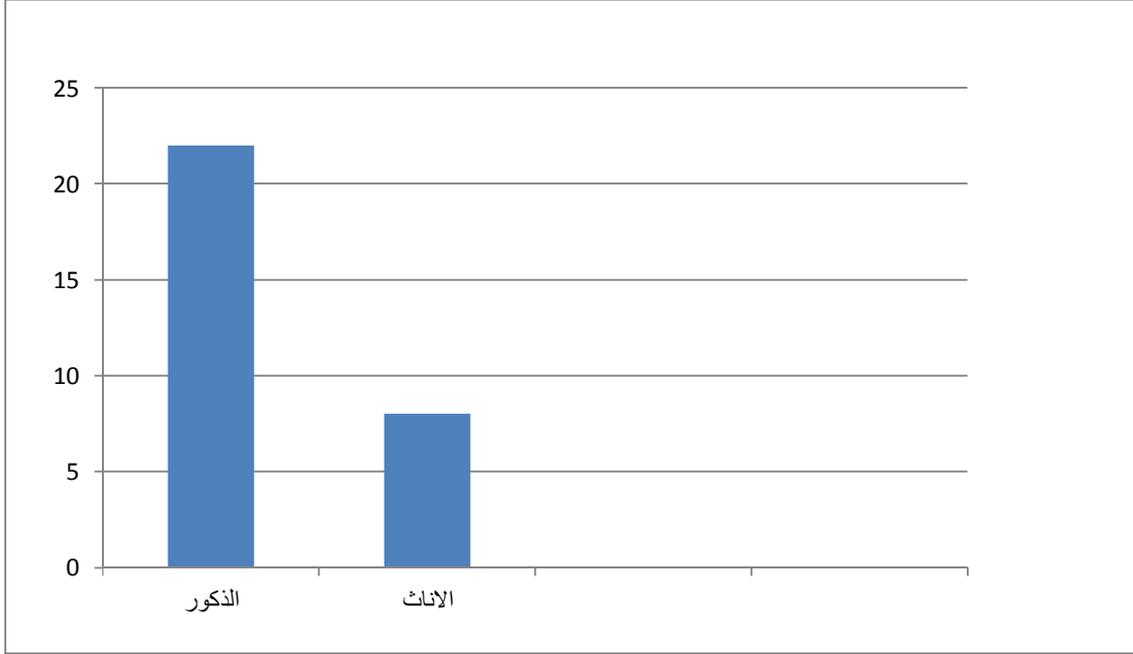
النسبة	التكرار		
73,3	22	ذكر	المتغير
26,7	8	أنثى	
100,0	30	المجموع	

المصدر: من اعداد الطالبتان بناء على مخرجات spss

من خلال الجدول رقم (02) يتضح أن عدد الذكور أكثر من الإناث حيث بلغ نسبة الذكور 73.3% مقارنة بالإناث بنسبة 26.7% وهذا يدل على ان نسبة الاساتذة الذكور أكثر من الاناث في كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة أدرار.

وهذا ما يوضحه الشكل التالي:

الشكل (02-03): يمثل توزيع العينة حسب الجنس



المصدر: من اعداد الطالبتان اعتمادا على المعلومات أعلاه

ثانيا-العمر

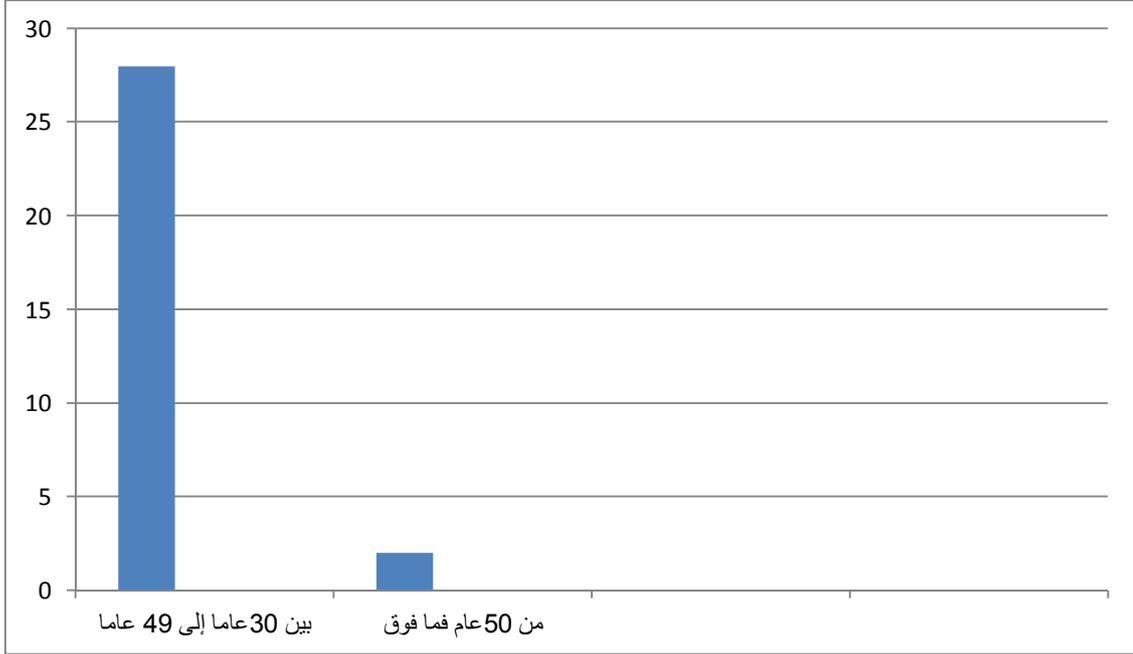
جدول رقم (03-03): توزيع العينة حسب العمر

النسبة	التكرار	المتغير
93,3	28	بين 30 الى 49 عاما
6,7	2	من 50 عاما فما فوق
100,0	30	المجموع

المصدر: من إعداد الطالبتان بناء على مخرجات برنامج spss

من خلال الجدول رقم 03 يتضح أن جل المبحوثين من الفئة العمرية من 30- إلى 40 سنة بنسبة 93.3% مقارنة بالفئة العمرية من 50 عام فما فوق بنسبة 6.7%، أما الأقل من 30 عاما غير موجودين تماما.

الشكل رقم (03-03): توزيع العينة حسب العمر



المصدر: من إعداد الطالبان بناء على مخرجات برنامج spss

ثالثا-المؤهل العلمي

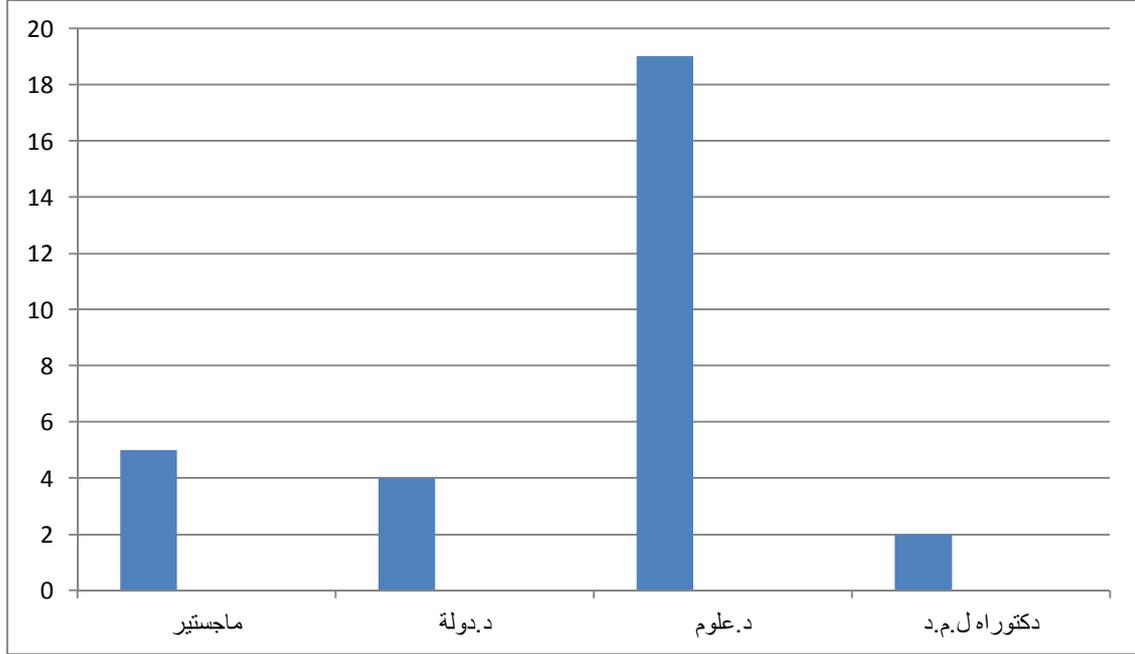
الجدول رقم (03-04): توزيع العينة حسب المؤهل العلمي

النسبة	التكرار		
16,7	5	ماجستير	المتغير
13,3	4	دكتوراة دولة	
63,3	19	دكتوراة علوم	
6,7	2	دكتوراة ل.م.د.	
100,0	30	المجموع	

المصدر: من اعداد الطالبان بناء على مخرجات برنامج spss

من خلال الجدول رقم (04) يتضح أن جل المبحوثين من درجة دكتوراه علوم بنسبة 63.3% تليها رتبة ماجستير 16.7% ثم رتبة دكتوراه دولة 13.3%، وفي الأخير دكتوراه ل.م.د 6.7%.

الشكل رقم (03-04): توزيع العينة حسب المؤهل العلمي



المصدر: من اعداد الطالبان بناء على مخرجات برنامج SPSS

رابعا-الدرجة العلمية

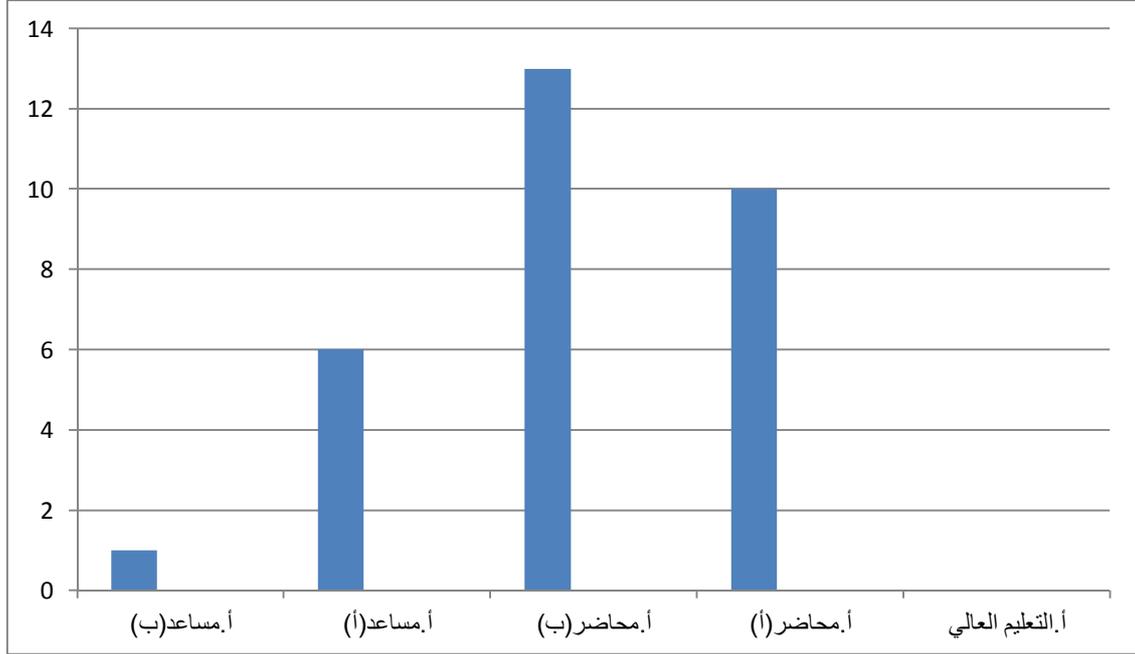
الجدول رقم (03-05): توزيع العينة حسب الدرجة العلمية

المتغير	التكرار	النسبة
استاذ مساعد ب	1	3,3
استاذ مساعد أ	6	20,0
استاذ محاضر ب	13	43,3
استاذ محاضر ا	10	33,3
المجموع	30	100,0

المصدر: من اعداد الطالبان بناء على مخرجات برنامج SPSS

من خلال الجدول رقم 05 يتضح أن جل المبحوثين من رتبة أستاذ محاضر(ب) بنسبة 43.3% ثم تليها نسبة 33.3% رتبة أستاذ محاضر(أ) ثم تليها رتبة أستاذ مساعد(أ) بنسبة 20.0% ثم في الاخير رتبة أستاذ مساعد(ب) بنسبة 3.3% وذلك ينعكس ايجابا .

الشكل رقم (03-05) توزيع العينة حسب المؤهل العلمي



المصدر: من اعداد الطالبتان بناء على مخرجات برنامج spss

خامسا -الخبرة المهنية

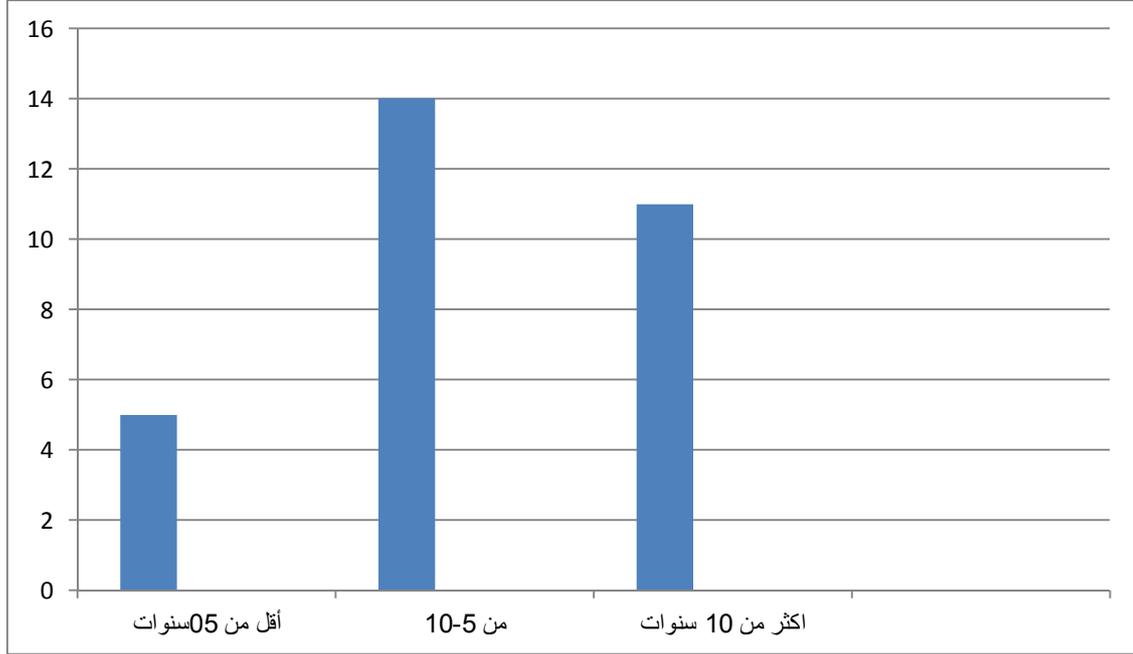
الجدول رقم (03-06): توزيع العينة حسب الخبرة المهنية

النسبة	التكرار	الخبرة المهنية	المتغير
16,7	5	اقل من 05 سنوات	المتغير
46,7	14	من 05 الى 10 سنوات	
36,7	11	أكثر من 10 سنة	
100,0	30	Total	

المصدر: من اعداد الطالبتان بناء على مخرجات برنامج spss

من خلال الجدول رقم 06 معظم المبحوثين يملكون خبرة ميدانية من 05 إلى 10 سنوات بنسبة 46.7% ثم تليها الأكثر من 10 سنوات بنسبة 36.7% ثم في الاخير نسبة 16.7% لأقل من 05 سنوات وهذا يبين بان جل الاساتذة يملكون خبرة في التعليم مما يؤثر إيجابيا على الدراسة.

الشكل (03-06): توزيع العينة حسب الخبرة المهنية



المصدر: من اعداد الطالبان بناء على مخرجات برنامج spss

الفرع الثاني: التحليل الوصفي لمتغيرات الدراسة

أولاً: حساب قيمة ألفا كرونباخ لثبات الاداة

الجدول رقم(03-07): معامل الفا كرونباخ

معامل الثبات	
0,506	مستوى_الجودة
0,573	مستوى_الابداع
0,999	المجموع

المصدر: من اعداد الطالبان بناء على مخرجات برنامج spss

من خلال الجدول رقم (07) يتضح أن قيمة ألفا كرونباخ بلغ قيمة معامل الثبات للإستبيان ب 0.99 أي بنسبة 99% في حين بلغت قيمة محور مستوى جودة حياة العمل 0.50 وهي قيمة فوق 50 % كما أن محور مستوى الابداع بلغ 0.57 أي بقيمة 57.3% مما يفسر ثبات الاستبانة وإمكانية الاعتماد عليها في الدراسات المقبلة اي انها قيمة محققة وصادقة.

ثانيا: الانحراف المعياري والمتوسط الحسابي

المحور الثاني: مستوى الجودة

الجدول رقم (03-08): الانحراف المعياري ومتوسط ابعاد جودة حياة العمل

الانحراف المعياري	المتوسط	
3,88276	15,4000	التزام الادارة العليا
6,75559	19,5000	الملموسية ولالموسية
2,95483	14,4000	كفاية الراتب والعدالة
4,74657	17,2333	ثقافة التحسين المستمر
8,83072	66,5333	مستوى جودة حياة العمل

المصدر: من إعداد الطالبان بناء على مخرجات برنامج spss

من خلال الجدول رقم(08) أعلاه يتضح بأنه قد بلغت درجة الموافق بقيمة المتوسط الحسابي الاجمالي 66.53 بانحراف معياري 8.83، فيما بلغت أعلى قيمة لبعده الملموسية والاملوسية بمتوسط حسابي قدر بـ 19.5 بانحراف معياري قدر بـ 6.75، يليها بعد ثقافة التحسين المستمر بمتوسط حسابي بلغ 17.23 بانحراف معياري قدر بـ 4.74 ثم التزام الادارة العليا بانحراف معياري قدر بـ 3.83 ومتوسط حسابي بلغ 15.40 وفي الأخير كفاية الراتب بمتوسط حسابي قدر بـ 14.40 وانحراف معياري بـ 2.95.

المحور الثالث: مستوى الابداع

الجدول رقم (03-09): الانحراف المعياري ومتوسط ابعاد الابداع الاداري

الانحراف المعياري	المتوسط	
1,06620	16,0333	الاصالة
2,82212	13,6333	الحساسية_بالمشكلات
2,42591	15,6667	المرونة
10,68467	26,1000	القدرة_على_التحليل

الخروج_عن المؤلف	17,8667	2,76347
مستوى_الابداع الاداري	89,3000	9,91046

المصدر: من اعداد الطالبتان بناء على مخرجات برنامج spss

من الجدول (09) أعلاه يتضح أن أبعاد المحور الثاني بلغت قيمة المتوسط الحسابي الاجمالي ب 89.30 وبتحرف معياري قدر ب 9.91، حيث بلغت قيمة بعد القدرة على التحليل 26.10 متوسط حسابي وبتحرف معياري قدر ب 10.68 ثم بعد الخروج عن المؤلف بمتوسط حسابي قدر ب 17.86 وانحرف معياري قدر ب 2.76 ثم الاصاله بمتوسط حسابي قدر ب 16.03 وانحرف معياري قدر ب 1.06، ثم بعد المرونة بمتوسط حسابي قدر ب 15.66 بانحرف معياري قدر ب 2.42 لتأتي في الأخير الحساسية بالمشكلات بمتوسط حسابي قدر ب 13.63 بانحرف معياري 2.82.

المطلب الثاني: إختبار فرضيات الدراسة ومناقشتها

يتناول هذا المطلب اختبار الفرضيات الرئيسية الثلاثة بفروعها وذلك باستعمال الجداول الموالية التي تفسر وتثبت صحة الفرضية او نفيها، يندرج تحت هذا المطلب ثلاثة فروع وهي كمايلي:

الفرع الأول: إختبار الفرضية الرئيسة-الارتباط:

- توجد علاقة إرتباطية بين جودة حياة العمل ومستوى الابداع الاداري.

جدول رقم (03-10): معامل الانحدار البسيط لابعاد جودة حياة العمل

مستوى الدلالة	قيمة T	معامل الانحدار	
0,001	3,615	55,926	مستوى_الابداع
0,093	1,747	0,854	التزام_الادارة_العليا
0,066	-1,925	-0,438	الملموسية_لاملموسية
0,260	2,715	2,879	كفاية_الراتب_العدالة
0,260	-1,152	-0,737	ثقافة_التحسين_المستمر

المصدر: من اعداد الطالبتان بناء على مخرجات spss

من خلال الجدول (10) يتضح معامل الانحدار البسيط لأبعاد مستوى جودة الحياة العمل مع مستوى الإبداع الإداري من الشكل التالي:

$$Y=0.854x_1-0.438x_2+2.879x_3-0.737x_4+55.92$$

حيث أن:

- Y هو المتغير التابع لمستوى الإبداع الإداري
- X_1 التزام الإدارة العليا
- X_2 الملموسية واللاملموسية
- X_3 كفاية الراتب والعدالة
- X_4 ثقافة التحسين المستمر

من خلال النتائج المتحصل عليها يتضح أن قيمة b بلغت قيمة موجبة مما يفسر أن مستوى الإبداع الإداري يرتبط مع أبعاد مستوى جودة حياة العمل بقيمة بلغت 3.61 بمستوى الدلالة بلغت 0.01 وهي تساوي 0,01 اذن نقبل الفرضية الصفرية ونرفض الفرضية البديلة التي تفرض لايوجد علاقة ارتباط ذي دلالة احصائية بين أبعاد جودة حياة العمل والابداع الاداري.

إختبار الفرضية الفرعية الاولى:

من خلال جدول (10) نجد أن:

كما نلاحظ أن قيمة $\text{sig}=0,093$ أكبر من 0.01 و على هذا الأساس إذن نقبل الفرضية الصفرية ونرفض الفرضية البديلة التي تفترض بأنه لا يوجد علاقة ارتباط ذا دلالة إحصائية لبعد التزام الادارة العليا والابداع الاداري ذات دلالة إحصائية عند مستوى 1%.

إختبار الفرضية الفرعية الثانية:

من خلال جدول (10) نجد أن:

كما نلاحظ أن قيمة $\text{sig}=0,066$ أكبر من 0.01 و على هذا الأساس إذن نقبل الفرضية الصفرية ونرفض الفرضية البديلة التي تفترض بأنه لا يوجد علاقة ارتباط ذا دلالة إحصائية لبعد الملموسية واللاملموسية والابداع الاداري ذات دلالة إحصائية عند مستوى 1%.

في حين بلغت : عند بعد الملموسية اللاملموسية قيمة α سالبة 0.43 - مما فسر ان هذا البعد يتماشى عكسيا مع مستوى الإبداع أي كلما نقص بعد الملموسية نقص الإبداع ب 0.43 ، اي علاقة طردية.

اختبار الفرضية الفرعية الثالثة:

من خلال جدول (10) نجد أن:

كما نلاحظ أن قيمة $\text{sig} = 0,260$ أكبر من 0.01 و على هذا الأساس إذن نقبل الفرضية الصفرية ونرفض الفرضية البديلة التي تفترض بأنه لا يوجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية لبعء كفاية الراتب والعدالة ذات دلالة إحصائية عند مستوى 1% .

اختبار الفرضية الفرعية الرابعة:

من خلال جدول (10) نجد أن:

كما نلاحظ أن قيمة $\text{sig} = 0.260$ أكبر من 0.01 و على هذا الأساس إذن نقبل الفرضية الصفرية ونرفض الفرضية البديلة التي تفترض بأنه لا يوجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية ثقافة التحسين المستمر ذات دلالة إحصائية عند مستوى 1% . وبما ان قيمة الانحدار جاءت سالبة يفسر وجود علاقة طردية بين بعد ثقافة التحسين المستمر مع الابداع الاداري.

جدول رقم (03-11): معامل التحديد

المتغير	معامل الارتباط R	معامل التحديد	الخطأ المعياري
مستوى الابداع الاداري	0,134 ^a	0, 18	9,99540
جودة حياة العمل			

المصدر: من اعداد الطالبان بناء على مخرجات برنامج spss

من الجدول المبين اعلاه يتضح ان قيمة الارتباط بين مستوى الابداع الاداري وجودة حياة العمل بلغت 0.13 وهي قيمة موجة واكثر من الصفر مما يفسر بانه هناك ارتباط بمعامل تحديد بلغت 0.18 أى بنسبة 18% مما يؤكد صحة الفرضية .

▪ توجد علاقة ذات دلالة احصائية إرتباطية بين مستوى الابداع الاداري وجودة حياة العمل

الفرع الثاني: إختبار الفرضية الرئيسة الثانية-الاثر:

يوجد أثر بين جودة حياة العمل ومستوى الابداع الاداري

جدول رقم (03-12): جدول الانحدار البسيط للمتغيرين

مستوى الدلالة	قيمة تقديرات	معامل الانحدار	
0,000	5,624	79,321	مستوى_الابداع
0,481	0,714	0,150	جودة الحياة

المصدر: من اعداد الطالبتان بناء على مخرجات spss

من الجدول اعلاه نستخلص معادلة الانحدار البسيط بين مستوى الابداع وجودة الحياة حيث قيمة $\alpha = 0.15$ وقيمة $\beta = 79.32$.

حيث يعتبر:

▪ x مستوى الابداع

▪ y جودة الحياة

$$أي \quad y = 79.32 + 0.15x$$

بما أن المعادلة قد بلغت قيمة $\alpha = 0.15$ وقيمة $\beta = 79.32$ وهي قيمة موجبة مما يدل على أن متغير الدراسة يتماشى طرديا بحيث كلما زادت درجة مستوى الابداع كلما تزيد جودة الحياة بـ 0.15 .

اما من الناحية الاحصائية فان مستوى الدلالة لقيمة α بلغت 0.48 وهي أكبر من 0.05 فهي غير دالة احصائيا في حين بلغت قيمة مستوى الدلالة ل β قيمة 0.00 وهي دالة احصائيا بقيمة قد بلغت 5.62 مما يفسر:

▪ وجود علاقة دلالة احصائية بين مستوى الابداع وجودة الحياة وهي علاقة طردية

نتائج اختبار الفرضية الرئيسة الثانية-الاثر:

لإظهار نتيجة الفرضية الرئيسة الالى يجب المرور بدراسة الانحدار في مستوى جودة حياة العمل على الابداع الاداري وفق الآتي:

الجدول (03-13) رقم : نتائج تحليل الانحدار الخطي لأثر جودة حياة العمل على الابداع الاداري

معامل الارتباط البسيط (R)	R-deux معامل التفسير	R-deux ajusté معامل التفسير المعدل	Erreur standard de l'estimation الخطأ المعياري
0.783 ^a	0.613	0.555	6.63837

المصدر: من إعداد الباحثين بناءً على مخرجات برنامج (SPSS).

جدول رقم(03-14) : نتائج تحليل معادلة الانحدار الخطي لأثر جودة حياة العمل على الابداع الاداري

مستوى الدلالة (Sig)	اختبار (T)	معادلة الانحدار		المتغيرات
		الخطأ المعياري	المعاملات (B)	
0.000	5.624	14.103	79.321	الثابت (باقي العوامل الأخرى)
0.481	0.714	0.210	0.150	جودة حياة العمل

المصدر: من إعداد الباحثين بناءً على مخرجات برنامج (SPSS).

يتضح من الجدول رقم (12) ما يلي:

معامل التحديد (R-deux) قد بلغ 0.613 و معامل التحديد المعدل (R-deux ajusté) قد بلغ 0.555، في حين أن الخطأ المعياري التقديري بلغ 6.63837 و تفسر قيمة معامل التحديد 50 % من تغير الابداع الاداري (المتغير التابع) يمكن أن يفسر العلاقة الخطية بين جودة حياة العمل على الابداع الاداري والنسبة المتبقية 50 % ترجع إلى عوامل أخرى تؤثر على الابداع الاداري.

يتضح من الجدول رقم (13) ما يلي:

كما نلاحظ أن قيمة $0.84 = sig$ أكبر من 0.01 و على هذا الأساس إننا نقبل الفرضية الصفرية ونرفض الفرضية البديلة التي تفترض بأنه لا يوجد علاقة أثر ذات دلالة احصائية.

نتائج اختبار الفرضيات الفرعية للفرضية الرئيسية الثانية:

لاختبار الفرضيات الفرعية تم إجراء اختبار الانحدار لدراسة تأثير أبعاد جودة حياة العمل والابداع الاداري و هي كالآتي:

جدول رقم (03-15): نتائج تحليل معادلة الانحدار الخطي لأثر جودة حياة العمل على الابداع الاداري

مستوى الدلالة sig	أقيمة	المعامل المعياري Bêta	معاملات غير معيارية		المتغير المستقل
			الخطأ المعياري	B	
0.001	3.615		15.471	55.926	نموذج ثابت
0.039	1.747	0.335	0.489	0.854	العليا_الادارة_التزام
0.066	-1.925	-0.298	0.227	-0.438	لاملموسية_الملموسية
0.012	2.715	0.859	1.060	2.879	العدالة_الراتب_كفاية
0.260	-1.125	-0.353	0.640	-0.737	المستمر_التحسين_ثقافة

المصدر: من إعداد الطالبان بناء على مخرجات برنامج (spss).

نتائج اختبار الفرضية الفرعية الأولى:

من خلال جدول (14) نجد أن:

كما نلاحظ أن قيمة sig أكبر من 0.01 و على هذا الأساس إذن نقبل الفرضية الصفرية ونرفض الفرضية البديلة التي تفترض بأنه لا يوجد علاقة أثر ذا دلالة إحصائية لبعء التزام الادارة العليا والابداع الاداري ذات دلالة إحصائية عند مستوى 1%.

نتائج اختبار الفرضية الفرعية الثانية:

من خلال جدول (14) نجد أن:

كما نلاحظ أن قيمة sig أكبر من 0.01 و على هذا الأساس إذن نقبل الفرضية الصفرية ونرفض الفرضية البديلة التي تفترض بأنه لا يوجد علاقة أثر ذا دلالة إحصائية لبعء الملموسية واللاملموسية والابداع الاداري ذات دلالة إحصائية عند مستوى 1%.

نتائج اختبار الفرضية الفرعية الثالثة:

من خلال جدول (14) نجد أن:

كما نلاحظ أن قيمة sig=0.012 أكبر من 0.01 و على هذا الأساس إذن نقبل الفرضية الصفرية ونرفض الفرضية البديلة التي تفترض بأنه لا يوجد علاقة أثر ذا دلالة إحصائية لبعء كفاية الراتب والعدالة ذات دلالة إحصائية عند مستوى 1%.

نتائج اختبار الفرضية الفرعية الرابعة:

من خلال جدول (14) نجد أن:

كما نلاحظ أن قيمة sig= 260 أكبر من 0.01 و على هذا الأساس إذن نقبل الفرضية الصفرية ونرفض الفرضية البديلة التي تفترض بأنه ليوحد علاقة أثر ذا دلالة إحصائية لبعء ثقافة التحسين المستمر ذات دلالة إحصائية عند مستوى 1%.

الفرع الثالث: اختبار الفرضية الرئيسية الثالثة - الفروق:

جدول رقم (03-16): جدول التبيان F

مستوى الدلالة	درجة الحرية	قيمة F	المتغير
0.481 ^b	1	0,509	مستوى_الابداع
	28		جودة الحياة

المصدر: من اعداد الطالبتان بناء على مخرجات برنامج spss

من الجدول السابق نلاحظ أن قيمة F بلغت 0.50 بينما درجة الحرية 1 و 28 وبمستوى دلالة بلغت 0.48 وهي قيمة اكبر من 0.05 مما يدل انها غير دالة احصائيا وعليه يتم قبول الفرضية الصفرية ورفض الفرضية

البديلة بأنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات المبحوثين ومستوى جودة حياة العمل ومستوى الإبداع الإداري.

من خلال النتائج الظاهرة في الجدول اعلاه نجد أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية $\alpha = 0.05$ بين استجابات المبحوثين حول جودة حياة العمل والتي تعزى إلى المتغيرات الشخصية والوظيفية (الجنس، العمر، المؤهل العلمي، خبرة المهنة)، مما يعني أن جميع أفراد عينة الدراسة باختلاف أجناسهم وأعمارهم ومؤهلاتهم العلمية وكذلك عدد سنوات الخدمة لديهم في الجامعة يتوافقون في وجهة نظرهم على اتجاه فقرات محور جودة حياة العمل.

وبناءً على النتائج المحصل عليها نرفض الفرضية البديلة التي تنص على أنه "توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية $\alpha = 0.05$ بين استجابات المبحوثين حول جودة حياة العمل تعزى إلى الخصائص الشخصية والوظيفية (الجنس، العمر، المؤهل العلمي، الخبرة المهنية)" ونقبل الفرضية الصفرية H_0 التي تنص على أنه "لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية $\alpha = 0.05$ بين استجابات المبحوثين حول جودة حياة العمل تعزى إلى الخصائص الشخصية والوظيفية (الجنس، العمر، المؤهل العلمي، الخبرة المهنية)".

خلاصة الفصل الثالث:

تناول هذا الفصل الطريقة المتبعة في تحليل الدراسة والادوات وعرض النتائج التي تم التوصل اليها ونتائج اختبار صحة الفروض ودلالات الدراسة وأخيرا تم مناقشتها وتم التوصل لوجود علاقة ذات دلالة احصائية ارتباطية بين مستوى الابداع وجودة الحياة

من أجل الوصول الى معرفة اذا كان هناك جودة حياة العمل في المؤسسة محل الدراسة قمنا بإجراء دراسة ميدانية على كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة أدرار ولمعرفة مستوى أبعاد جودة حياة العمل في الجامعة وتأثيرها على الإبداع الإداري تطرقنا إلى (منهج الدراسة وإجراءاتها، بداية بتعريف مجتمع الدراسة وعينتها بالإضافة إلى الأدوات المستخدمة في هذه الدراسة لجمع البيانات الإحصائية المستخدمة في تحليل البيانات. ولمعرفة علاقة وأثر جودة حياة العمل على الابداع الاداري بالمؤسسة محل الدراسة، بحيث تم عرض مختلف البيانات المستخرجة من استمارة البحث بمختلف محاورها.

والنتائج التي خلصنا إليها:

- ❖ بالنسبة إلى الفرضية الأولى أثبتنا صدقها من خلال استخدام معامل للارتباط وتوصلنا إلى أنه توجد علاقة طردية بين ابعاد جودة حياة العمل (التزام الادارة العليا، الملموسية ولا ملموسية، كفاية الراتب والعدالة، ثقافة التحسين المستمر) على الابداع الاداري بجامعة أدرار.
- ❖ بالنسبة للفرضية الثانية أثبتنا صدقها من خلال نتائج الانحدار المتعدد بحيث تبين أنه يوجد أثر ذو دلالة إحصائية بين ابعاد جودة حياة العمل (التزام الادارة العليا، الملموسية ولا ملموسية، كفاية الراتب والعدالة، ثقافة التحسين المستمر) على الابداع الاداري بجامعة أدرار.
- ❖ أما بخصوص الفرضية الثالثة أثبتنا أنها لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات الباحثين حول مستوى جودة حياة العمل والابداع الاداري.

خاتمة



خاتمة

بعد إنتهاء الدراسة بشقيها النظري والعملي حول أثر جودة حياة العمل على الإبداع الإداري لأساتذة كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، توصلنا بأن جودة حياة العمل تمثل الركيزة الأساسية التي يجب توفيرها في المؤسسة بأبعادها التالية(التزام الادارة العليا،الملموسية واللاملموسية، كفاية الراتب والعدالة، ثقافة التحسين المستمر)، وهذا ما يؤدي إلى إبداع المورد البشري في المؤسسة وتمثلت أبعاد الإبداع الإداري(الإصالة، الحساسية بالمشكلات، المرونة، القدرة على التحليل، الخروج عن المألوف)وسوف يتم تناول أهم ما توصلت إليه الدراسة من نتائج وذلك من خلال تحليل البيانات، وكذلك سوف عرض أهم التوصيات التي يمكن فيها معالجة نقاط الضعف وتحقيق الأهداف المرجوة من الدراسة.

ومن خلال الجانب النظري والتطبيقي لهذه الدراسة توصلنا إلى العديد من النتائج نوجزها فيما يلي:

أولاً: النتائج النظرية

توصلت الدراسة النظرية إلى النتائج أهمها:

- استنتجنا بأن جودة حياة العمل هي أمر مهم لا يمكن إهماله من طرف الادارة العليا في المؤسسة محل الدراسة .
- وقد بينت لنا الدراسة من الجانب النظري أيضا بأن إهمال أي بعد من أبعاد جودة حياة العمل يؤدي إلى عدم كفاءة المؤسسة محل الدراسة.
- كما تمثلت أبعاد جودة حياة العمل في:(التزام الادارة العليا، الملموسية واللاملموسية ، كفاية الراتب، ثقافة التحسين المستمر).
- استنتجنا ايضا بأنه كل ما توفرت أبعاد جودة حياة العمل في المؤسسة كلما كان هناك إبداع الموظفين والتأثير في توجهاتهم نحو التطور ومواكبة التكنولوجيا الحديثة.
- أما بخصوص أبعاد الإبداع الإداري (الإصالة، الحساسية بالمشكلات، المرونة، القدرة على التحليل، الخروج عن المألوف)، كلما توفرت الحاجات المطلوبة من طرف أساتذة كلية العلوم الاقتصادية التجارية وعلوم التسيير بجامعة أدرار كلما كانت هناك انتاجية ذات كفاءة عالية وتأثير قوي على توجهاتهم السير نحو الأفضل.

ثانياً: النتائج التطبيقية

توصلت الدراسة التطبيقية إلى عدد من النتائج أهمها:

- فصحت الدراسة أن المستوى العام لجودة حياة العمل لدى أساتذة كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة أدرار جاء مرتفعا.
- بينت الدراسة أن مستوى بعد الملموسية واللاملموسية حظي بالترتيب الأول على أبعاد جودة حياة العمل، تلاه بعد ثقافة التحسين المستمر بمستوى مرتفع، ثم بعد إلتزام الادارة العليا فقد حظي بالمرتبة الثالثة بدرجة ممارسة متوسطة، أما كفاية الراتب والعدالة فقد حظي بالترتيب الأخير بدرجة ممارسة متوسطة.
- أظهرت الدراسة على أنه يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية لجودة حياة العمل على الابداع الاداري للأساتذة كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير محل الدراسة .
- كما أظهرت الدراسة وجود بعدين للمتغير المستقل جودة حياة العمل لهما تأثير فعلي على المتغير التابع الابداع الاداري هما (الملموسية واللاملموسية، ثقافة التحسين المستمر).
- بينت الدراسة أنه يوجد علاقة طردية ذات دلالة إحصائية لجودة حياة العمل على الابداع الاداري للأساتذة محل الدراسة.

توصيات الدراسة :

- من خلال النتائج التي توصلت إليها الدراسة تقدم مجموعة من التوصيات التي يؤمل إتباعها والمتمثلة في الآتي:
- تعزيز مستوى جودة حياة العمل لدى الأساتذة بالجامعة محل الدراسة، وذلك من خلال نشر ثقافة مؤسسة تشجع وتعزز سلوكيات جودة حياة العمل.
 - ترسيخ مفهوم جودة حياة العمل بأبعادها المختلفة لدى الاساتذة بالجامعة محل الدراسة من خلال إلتزام الادارة العليا كفاية الراتب والعدالة حيث جاءت بدرجة متوسطة، ويجب تأكيد أهميتها وأيجابيتها، من أصحاب القرار بالجامعة قيد الدراسة.
 - تمكين الاساتذة بالجامعة قيد الدراسة من العمل بحرية مما يساعدهم على إستخدام قدراتهم الابداعية في التوجه العمل نحو الافضل وإنتاج طلبة ذوي كفاءات عالية وبالتالي منافسة الجامعات الاخرى.
 - الاهتمام بتحسين الاجور والمكافآت والتعويضات بالجامعة قيد الدراسة وضمان عدالتها لاستمرارية الاساتذة ورفع مستوى معنوياتهم وأدائهم.
 - لاهتمام بظروف العمل المادية التي يحتاجها الاساتذة بالجامعة قيد الدراسة، مما ينعكس على سلوكه الابداعي.

المصادر والمراجع



قائمة الكتب والمراجع

- د ،سيد محمد جاد الرب. (2008). مراجع إدارة الاعمال ،جودة الحياة الوظيفية QWL في منظمات الاعمال العصرية. جامعة قناة السويس : كلية التجارة الاسماعيلية.
- د ،قريشي هاجر/د ،باديسي فهيمة. (2016). جودة الحياة الوظيفية ودورها في تحسين الاداء الوظيفي. جامعة قسنطينية 2 عبد الحميد المهري: مجلة دراسات إقتصادية.
- د ،محمد أبراهيم الاعمى / د/أبو بكر حسن الشركسي. (يونيو ، 2017). جودة حياة العمل وأثرها على الابداع الاداري.
- د ،مؤيد عبد الحسين الفضل. (2009). الابداع في إتخاذ القرارات الإدارية. الاردن، جامعة الكوفة كلية الادارة والاقتصاد ،العراق، مكتبة الجامعة ،الشارقة: إثراء للنشر والتوزيع.
- د.بلغماري مولاي ابراهيم .د.كويد سفيان. (08 06 ،2019). اثر راس المال الفكري على بناء استراتيجية المؤسسة. المركز الجامعي عين تموشنت.
- د.سيدجاد محمد الرب. (2008). مراجع إدارة الاعمال ،جودة الحياة الوظيفية QWL في منظمات الأعمال العصرية . قناة السويس : كلية التجارة الاسماعيلية ،جامعة قناة السويس .
- د.مداح لخضر. (2009). الإبداع أساس التميز في أداء المنظمات. مجلة الإقتصاد الدولي والعولمة ، 05.
- د/إسماعيل أبراهيم القزاز. (2010). تدقيق أنظمة الجودة 2002. عمان: دار الدجلة الطبعة الاولى.
- د،جلول بن قشوة استاذ محاضر تسويق. (2015). دور استراتيجية التسويق الاجتماعي في تغيير السلوكيات الصحية دراسة حالة. العراق : مجلة كلية بغداد للعلوم الاقتصادية .
- د،سيدمحمد جاد الرب. (2008). مراجع إدارة الأعمال ،جودة حياة الوظيفية QWL في منظمات الأعمال العصرية. جامعة قناة السويس: دار النهضة العربية للنشر والتوزيع.
- د،ماريا فلاح. (2007-2008). دراسة تحليلية وتقييمية لنظام الأجور في المؤسسات العمومية ذات الطابع الصناعي والتجاري حالة قطاع البريد. جامعة منتوري قسنطينة: جامعة منتوري قسنطينية كلية العلوم الإقتصادية والتسيير .
- د،محمد إبراهيم الأعمى /أ،أوبكر حسن الشركسي. (2017 يونيو). جودة حياة العمل وأثرها على الابداع الاداري دراسة ميدانية على الجامعة الاسمرية الاسلامية . مجلة العلوم الإقتصادية والسياسية ، 197.

- د،يوسف حجيم الطائي وآخرون. (2009). نظم إدارة الجودة في المنظمات الإنتاجية والخدمية . عمان ،الأردن: اليازوري.
- سعيد حجال ،أسامة هزلة. (بلا تاريخ). أثر الإبداع الإداري على الأداء الوظيفي لمدرء البلديات الجزائرية " دراسة ميدانية على عينة من بلديات ولاية الوادي ". الملتقى العلمي الدولي الثاني حول:آليات تطوير أداء الإدارة المحلية ودورها في تحقيق التنمية المستدامة ، 06.
- سميرعبد الحميد رضوان. (1996). أسواق الاوراق المالية ودورها في تمويل التنمية الاقتصادية. المعهد العالمي للفكر الاقتصادي.
- صونية كيلاني. (2006-2007). مساهمة في تحسين الاداء التسويقي للمؤسسات الاقتصادية بتطبيق الادارة الاستراتيجية دراسة حالة مجمع صيدال لصناعة الادوية خلال الفترة (2000-2005) . بسكرة: كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير -جامعة محمد خيضر .
- عبد الله حسن مسلم. (2015). الإبداع والإبتكار الإداري في التنظيم والتنسيق. الأردن ،عمان: دار المعنز للنشر والتوزيع.
- عمرو محمد مؤمن عبد الغني. (2017). أثر القيادة الاخلاقية على جودة حياة العمل دراسة تطبيقية على مصلحة الضرائب المصرية (قطاع الضرائب على الدخل). مصر: كلية التجارة ،جامعة عين شمس.
- قريشي ود ،هاجر ،باديسي د ،فهيمة. (2016). جودة الحياة الوظيفية ودورها في تحسين الاداء الوظيفي. جامعة قسنطينية02 عبد الحميد المهري: مجلة دراسات إقتصادية.
- محمد الامين أحمد فواتيح ،أ-د-بوحفص مباركي. (جوان 2016). جودة حياة العمل في ظل ادارة الجودة الشاملة -دراسة ميدانية كلية العلوم الاجتماعية بوهران 2. مجلة التنمية الموارد البشرية-العددالثاني عشر .
- محمد بن عامر النتيقات. (2006). المتغيرات التنظيمية وعلاقتها بمستوى الابداع الاداري في الاجهزة الامنية دراسة ميدانية على ضباط العاملين في شرطة مدينة الرياض. الرياض: جامعة نايف العربية للعلوم الامنية كلية الدراسات العليا ، قسم العلوم الادارية برنامج الماجستير في العلوم الادارية.
- محمد سعد فهد المشوط. (2011). أثر بيئة العمل على الإبداع الإداري دراسة تطبيقية على أكاديمية سعد العبد الله العلوم الأمنية في دولة الكويت. قدمت هذه الرسالة إستكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في إدارة الأعمال ،قسم إدارة الأعمال: جامعة الشرق الأوسط.

- مسعد بن م. يونيو (2020) الإبداع الإداري والأداء الوظيفي دراسة تطبيقية في جامعة جدارا . المجلة الدولية للتأهيل النفسي والاجتماعي .
- نجم عبود نجم. (2020). ادارة اللاملموسات :ادارة مالايقاس. جامعة الزيتونة الاردنية : دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع .
- ندى صارم. (2019). دور إدارة المعرفة في تحقيق الابداع الاداري. برنامج الاغذية العالمي واللجنة الدولية للصليب الاحمر: الجامعة الافتراضية السورية.

قائمة المراجع الاجنبية:

- onisimus amtu .(2019). تحسين إبداع المعلم من خلال القيادة وإدارة المديرين . مجلة أكاديمية القيادة التربوية، المجلد 23-01 العدد.
- كريس بيلتون. (الاصدار الاول 2016). الادارة والابداع من الصناعات الابداعية الى الادارة الابداعية . امريكا: وايلي بلاكويل، ردمك10.
- لينداس واتس، باتريك بليسنجر. (2016). التعلم الابداعي في التعليم العالي . امريكا: روتليج .
- Dna pereira,Angela gonçalves Joào leitào .(2019). Quality of work life and orgoizational performance workers ;feelings of contributing; or not;to the organization'sproductivity .portogal: ics–institutio de ciencias sociais .
- Sharily shiramizy and amanjit singh .(2007). leadership to improve australia: leadership and management in .QUALITYWITHIN an organization .engineering

الملاحق



قائمة أساتذة لجنة تحكيم الاستبيان

اسم ولقب المحكم	الدرجة العلمية	التخصص	المهنة
د-قالون الحبلالي	دكتوراه في علوم التسيير	تسويق	أستاذ التعليم العالي
د-بن وسعد زينة	دكتوراه في العلوم الاقتصادية	اقتصاد كمي	أستاذ محاضر ب
د-تياقوي العربي	دكتوراه في العلوم الاقتصادية	إدارة الاعمال	أستاذ التعليم العالي
د-هداجي عبد الجليل	دكتوراه في العلوم الاقتصادية	مالية وإدارة الاعمال	أستاذ محاضر أ-

 <p>جامعة أحمد دراية أدرار الجزائر Université Ahmed DRAÏA, Adrar-Algérie</p>	<p>جامعة أحمد دراية – أدرار كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير قسم علوم التسيير</p>		
السنة الجامعية: 2021/2020	المستوى والتخصص: ثانية ماستر إدارة أعمال	حاسني حنان	قادي حياة

الموضوع: طلب تحكيم الاستبيان

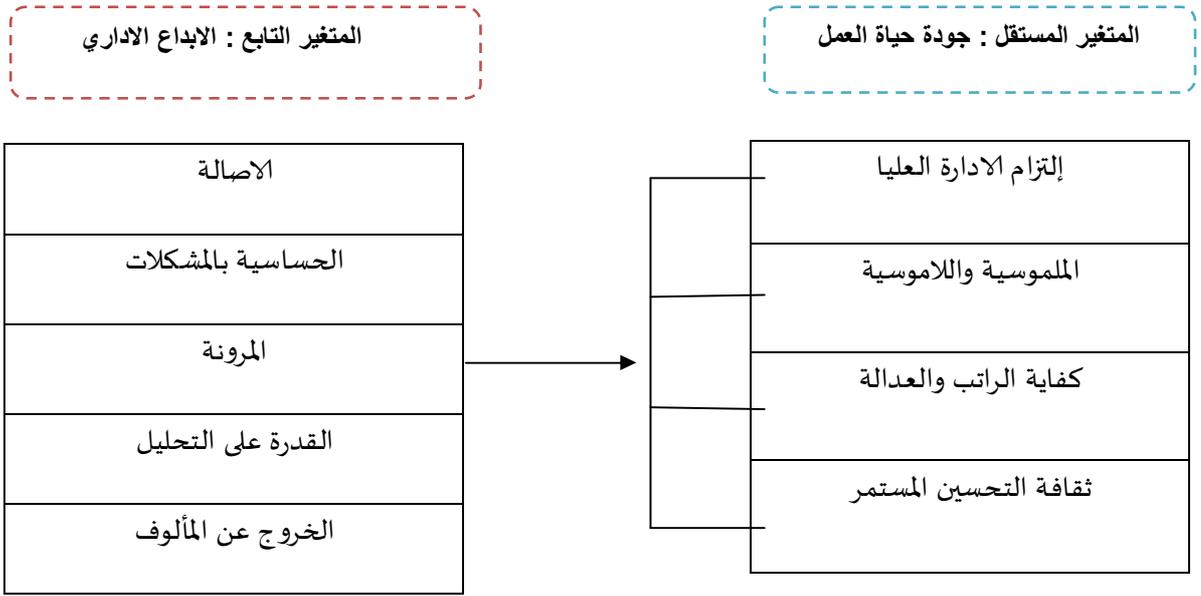
الأستاذ الدكتور الفاضل:
السلام عليكم ورحمة الله وبركاته

تقوم الطالبتان بإجراء دراسة حول مدى الاثرين " جودة حياة العمل والابداع الاداري"، وذلك للحصول على درجة الماستر أكاديمي في علوم التسيير. لذا قام الطالبتان بتطوير استبيان لقياس أثر جودة حياة العمل على الابداع الاداري بـ: جامعة أحمد دراية-أدرار- وستوجه إلى عينة من أساتذة كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير- الجامعة.

لذا نرجو من سيادتكم، التكرم بإبداء رأيكم السديد ومقترحاتكم بشأن فقرات الاستبيان فيما إذا كان صالحًا أو غير صالح، ومدى انتماء كل فقرة للبعد المحدد لها، وبنائها اللغوي، وأية اقتراحات أو تعديلات ترونها مناسبة لتحقيق هدف الدراسة الحالية علمًا بأن بدائل الإجابة على الفقرات هي: أوافق بشدة، أوافق/محايد/لا أوافق/ لا أوافق بشدة.

كل الاحترام والتقدير لشخصكم الكريم

النموذج الافتراضي للدراسة



الإشكالية الرئيسية للدراسة وتساؤلاتها الفرعية

1. الإشكالية الرئيسية:
إلى أي مدى يمكن أن تؤثر جودة حياة العمل على الإبداع الإداري من وجهة نظر أساتذة كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة أدرار؟
2. التساؤلات الفرعية:
 - ماهو مستوى جودة حياة العمل و مستوى الإبداع الإداري لدى أساتذة كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير بجامعة أدرار؟
 - هل توجد علاقة بين جودة حياة العمل والإبداع الإداري؟
 - ماتأثير جودة حياة العمل على الإبداع الإداري لأساتذة كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير؟
 - هل يوجد إختلافات أو فروق بين مستوى جودة حياة العمل بجامعة أدرار ومستوى الإبداع الإداري لدى أساتذة كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير

فروض الدراسة:

1. الفرضية الرئيسية الأولى -الارتباط-:
 - توجد علاقة ارتباط بين متغيرات جودة حياة العمل ومتغيرات الإبداع الإداري.

الفرضيات الفرعية:

1. توجد علاقة ارتباط بين التزام الإدارة العليا ومستوى الإبداع لدى أساتذة كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة أدرار.
2. توجد علاقة ارتباط بين الملموسية واللاملموسية ومستوى الإبداع الإداري لدى أساتذة كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير.
3. توجد علاقة ارتباط بين كفاية الراتب والعدالة ومستوى الإبداع الإداري لدى أساتذة كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير.
4. توجد علاقة ارتباط بين ثقافة التحسين المستمر ومستوى الإبداع الإداري .
5. الفرضية الرئيسية الثانية -الأثر-:
 - يوجد تأثير ذات دلالة إحصائية بين جودة حياة العمل وإبداع أساتذة كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة أدرار.
 - الفرضيات الفرعية:
 - يؤثر التزام الإدارة العليا إيجابيا على مستوى الإبداع لدى أساتذة كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير.
 - تؤثر الملموسية واللاملموسية إيجابيا على مستوى الإبداع لدى أساتذة كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة أدرار.
 - تؤثر كفاية راتب والعدالة إيجابيا على مستوى الإبداع لدى أساتذة كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير.

3. فرضية الفروق:
 - فرضية المتغير المستقل:
 - يوجد فروق بين الاجابات المتحصل عليها والتصورات المبحوثين حول مستوى جودة حياة العمل بجامعة أدرار.
 - فرضية المتغير التابع:
 - يوجد فروق بين الاجابات المتحصل عليها وتصورات المبحوثين حول مستوى الإبداع الإداري لدى أساتذة كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة أدرار.

أهداف الدراسة

1. التعرف على مستوى جودة حياة العمل والإبداع الإداري بجامعة أدرار.
2. التعرف على العلاقة التي تربط متغيرات جودة حياة العمل مع متغيرات الإبداع الإداري .
3. التعرف على مستوى جودة حياة العمل بجامعة أدرار وبيان أثرها على الإبداع الإداري لاساتذة كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير.

- التعرف على الفروقات بين مستوى جودة حياة العمل بجامعة أدرار ومستوى الابداع الادراي لدى أساتذة كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير .

المحور الأول: البيانات الشخصية والوظيفية

اقتراحات وتعديلات					
01	الجنس:	<input type="checkbox"/> ذكر	<input type="checkbox"/> أنثى		
02	العمر:	<input type="checkbox"/> من 25-34	<input type="checkbox"/> من 35-44	<input type="checkbox"/> من 45-55	<input type="checkbox"/> أكثر من 56
03	المؤهل العلمي	<input type="checkbox"/> ماجستير	<input type="checkbox"/> دكتوراه دولة	<input type="checkbox"/> دكتوراه علوم	<input type="checkbox"/> دكتوراه ل م د
04	الصفة لوظيفة	<input type="checkbox"/> أستاذ مساعد ب	<input type="checkbox"/> أستاذ مساعد أ	<input type="checkbox"/> محاضر ب	<input type="checkbox"/> محاضر أ
		<input type="checkbox"/> أستاذ التعليم العالي ب	<input type="checkbox"/> أستاذ التعليم العالي أ		
05	عدد سنوات الخبرة:	<input type="checkbox"/> أقل من 6-10	<input type="checkbox"/> من 11-15	<input type="checkbox"/> من 16-20	<input type="checkbox"/> أكثر من 20

المحور الثاني: جودة حياة العمل بجامعة أدرار

البعد الأول: إلتزام الادارة العليا						
الرقم	العبارة	مدى وضوح العبارة		مدى ملائمة العبارة للبعد والمحور		
		واضح	غ/واضح	يقيس	لا يقيس	إلى حد ما
01	تعتمد الادارة العليا المرونة أثناء إعداد إستراتيجية التخطيط					
02	تعمل الادارة العليا على ترسيخ مبدأ التعاون بين موظفيها					
03	تعمل الادارة العليا على ترسيخ مبدأ ثقافة المشاركة					
04	تعمل الادارة العليا على مبدأ الكفاءة في الأرتقاء المهني					
05	تعمل الادارة العليا على تبني الشفافية كمبدأ في ممارستها					

البعد الثاني: الملموسية واللاملموسية						
الرقم	العبارة	مدى وضوح العبارة		مدى ملائمة العبارة للبعد والمحور		
		واضح	غ/واضح	يقيس	لا يقيس	إلى حد ما
01	يتوفر بالجامعة البنية التحتية اللازمة التي تتناسب مع نشاطها					
02	تعمل الجامعة على توفير التجهيزات والمعدات المتطورة واللازمة لأداء العمل					
03	تتوفر الجامعة على قاعدة بيانات متكاملة تساعد على إتخاذ القرار					
04	توفر الجامعة مناخ صحي					

						لموظفيها (نظافة، تهوية، إضاءة.....)
						05 تعمل الجامعة على إدخال تكنولوجيا المعلومات الحديثة قصد تطوير وعصرنة أدوات العمل

البعد الثالث: كفاية الراتب والعدالة						
الرقم	العبارة	مدى وضوح العبارة		مدى ملائمة العبارة للبعد والمحور		
		واضح	غ/واضح	يقيس	لا يقيس	إلى حد ما
01	تعتمد الجامعة نظام أجور قائم على مبدأ الكفاءة (الشهادة، الخبرة)					
02	تنواءم العلاوات الفردية المتضمنة في نظام الأجور مع الجهد المبذول من طرف الاساتذة					
03	تقوم العلاوات الجماعية المتضمنة في نظام الأجور على مبدأ العدالة في التقسيم لدى الجامعة					
04	تسعى الجامعة إلى تحقيق الانسجام بين اجراءات وقواعد الأجور بجامعة					

البعد الرابع: ثقافة التحسين المستمر						
الرقم	العبارة	مدى وضوح العبارة		مدى ملائمة العبارة للبعد والمحور		
		واضح	غ/واضح	يقيس	لا يقيس	إلى حد ما

01	تضع ادارة الجامعة سياسات وأهداف متعددة الوظائف								
02	تسعى الجامعة إلى وضع المعايير والحفاظ عليها ورفع مستوى الاساتذة								
03	ترفع ادارة الجامعة الروح المعنوية وتحسين الاتصالات								
04	تطور الجامعة قدراتها الذاتية لحل مشكلات العمل الطارئة								
05	تبرمج الجامعة تقنيات وطرق التعلم مواكبة للتطور التكنولوجي								

المحور الثالث: مستوى الابداع الاداري بجامعة أدرار

البعد الأول: الأصالة									
الرقم	العبارة	مدى وضوح العبارة			مدى ملائمة العبارة للبعد والمحور			اقتراحات وتعديلات	
		واضح	غ/واضح	يقيس	لا يقيس	إلى حد ما			
01	أوظف تقنيات متطورة غير مألوقة في عملي								
02	أوظف أساليب متجددة تميزني عن غيري في مجال العمل								
03	أعمل على تطوير مهاراتي لمواكبة التطور التكنولوجي والحدثة								
04	أحرص على التغيير المستمر والعصرنة في تقديم عملي								
البعد الثاني: الحساسية بالمشكلات									
الرقم	العبارة	مدى وضوح العبارة			مدى ملائمة العبارة للبعد والمحور			اقتراحات وتعديلات	
		واضح	غ/واضح	يقيس	لا يقيس	إلى حد ما			

						01	أتمتع بقدرة كبيرة على التنبؤ بالمشكلات المتعلقة بالعمل قبل وقوعها
						02	أملك درجة عالية من الوعي بنقاط الضعف المتعلقة بأنظمة العمل
						03	أعد خطط خاصة لمواجهة الازمات المتوقعة في العمل
						04	أمتلك رؤية دقيقة لإكتشاف المشكلات التي يعاني منها الآخرون في العمل

البعد الثالث: المرونة

الرقم	العبارة	مدى وضوح العبارة		مدى ملائمة العبارة للبعد والمحور		
		واضح	غ/واضح	يقيس	لا يقيس	إلى حد ما
01	أوجه أسلوب عملي لمواجهة المواقف الطارئة التي تحدث معي في العمل					
02	أحرص على معرفة الرأي المخالف لرأيي والاستفادة منه					
03	أتخلى عن أسلوب العمل في ظل إختلاف الظروف الطارئة					
04	أملك القدرة على رؤية الاشياء من زوايا مختلفة					

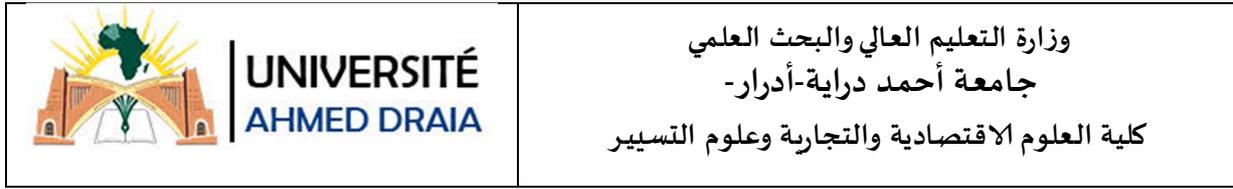
البعد الرابع: القدرة على التحليل

الرقم	العبارة	مدى وضوح العبارة		مدى ملائمة العبارة للبعد والمحور		
		واضح	غ/واضح	يقيس	لا يقيس	إلى حد ما

	حد ما	يقيس					
01						أملك القدرة على إقتراح حلول سريعة لمواجهة مشاكل العمل	
02						أملك القدرة على تنظيم أفكارى	
03						أستطيع المزج بين وجهات النظر المختلفة لتوليد أفكار جديدة	
04						أملك القدرة على مواكبة التكنولوجيا والحدثة في أسلوب العمل	
05						أملك القدرة على تطوير قدراتى المعرفية	

البعد الخامس: الخروج عن المألوف						
الرقم	العبارة	مدى وضوح العبارة		مدى ملائمة العبارة للبعد والمحور		
		واضح	غ/واضح	يقيس	لا يقيس	إلى حد ما
01	أنجز محاضراتي بأسلوب متجدد دائماً					
02	أكون في مقدمة الذين يحاولون تجربة أي فكرة أو طريقة عمل جديدة					
03	أرغب في الحصول على موقع ذي مكانة وإمتياز أعلى					
04	أشعر بالملل من تكرار الاجراءات المتبعة في إنجاز العمل					
05	أعبر بصراحة عن وجهة نظري حتى ولو كانت تتعارض مع وجهة نظر الأعلى مني					

الملحق 03



استبيان موجه للأساتذة كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة أدرار

سيدي الفاضل، سيدي الفاضلة

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته

استكمالاً لنيل متطلبات شهادة الماستر تخصص: إدارة الأعمال، بجامعة أحمد دراية-أدرار-، وبصدد التحضير لمذكرة التخرج بعنوان: **"أثر جودة حياة العمل على الإبداع الإداري"**، بإشراف الأستاذ: سعد الله مختاري

نحاول في هذه الدراسة الإجابة على الإشكالية الرئيسة الآتية:

مامدى تأثير جودة حياة العمل على الإبداع الإداري لدى أساتذة كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة أدرار؟

نضع بين أيديكم هذه الاستبانة باعتباركم طرفاً فاعلاً في إنجاح هذه الدراسة وكُننا أملٌ في تعاونكم ، لذا فإننا نرغب منكم التكرم بالإجابة على الأسئلة مع مراعاة ما يأتي:

الحرية في الإجابة وتوخي الصراحة والأمانة.

الرجاء تحديد الإجابة (ردة فعلك) التي تشعر بها.

الإجابة على هذه الاستبانة محاطة بالسرية التامة بحيث لا تستخدم إلا في غرض الدراسة فقط.

شاكرين لكم سيدي -سيديتي- مُقدماً على ما تفضلتم به من إجابات وما بذلتموه من جهد في إنجاز هذه الاستبانة، وما خصصتموه لهذه الدراسة من وقتكم الثمين، من أجل الوصول إلى أفضل النتائج، راجين من الله أن يراكم ويحفظكم.

مع تمنياتنا لكم بالمزيد من التميز والإبداع والريادة.

الطالبة: قادي حياة- حاسني حنان

لمحور الأول: المعلومات الشخصية والوظيفية

النوع:	<input type="checkbox"/> ذكر	<input type="checkbox"/> أنثى	
العمر:	<input type="checkbox"/> أقل من 30 عامًا	<input type="checkbox"/> بين 30 إلى 49 عامًا	<input type="checkbox"/> من 50 عامًا فما فوق
المؤهل العلمي:	<input type="checkbox"/> ماجستير	<input type="checkbox"/> دكتوراه دولة	
	<input type="checkbox"/> دكتوراه علم	<input type="checkbox"/> دكتوراه م د	
الدرجة العلمية:	<input type="checkbox"/> أستاذ مساعد - ب	<input type="checkbox"/> أستاذ مساعد - أ	<input type="checkbox"/> أستاذ محاضر - ب
	<input type="checkbox"/> أستاذ محاضر - أ	<input type="checkbox"/> أستاذ التعليم العالي	<input type="checkbox"/>
عدد سنوات الخدمة بجامعة أدرار:			
<input type="checkbox"/> أقل من 05 سنوات	<input type="checkbox"/> من 05 إلى 10 سنوات	<input type="checkbox"/> أكثر من 10 سنوات	

المحور الثاني: مستوى جودة حياة العمل بجامعة أدرار

تعريف جودة حياة العمل: تمثل مجموعة من الأهداف التنظيمية والممارسات السلوكية التي تمكن العاملين في المنظمة للشعور بالأمان والرضا الوظيفي وإمتلاك الفرص المستقبلية للنمو والتطور كأفراد عاملين في المنظمة.

البعد الأول: إلزام الإدارة العليا					
الرقم	فقرات البعد الأول	غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق بشدة
01	تعتمد رئاسة الجامعة المرونة أثناء إعداد إستراتيجية التخطيط				
02	تعمل رئاسة الجامعة على ترسيخ مبدأ التعاون بين موظفيها				
03	تعمل رئاسة الجامعة على ترسيخ مبدأ ثقافة المشاركة				
04	تعمل رئاسة الجامعة على مبدأ الكفاءة في الإرتقاء المهني				
05	تعمل رئاسة الجامعة على تبني الشفافية كمبدأ في ممارستها				

البعد الثاني: الملموسية وللملموسية					
الرقم	فقرات البعد الثاني	غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق بشدة
01	يتوفر بالجامعة البنية التحتية اللازمة التي تتناسب مع نشاطها				
02	تعمل رئاسة الجامعة على توفير التجهيزات والمعدات المتطورة والازمة لأداء العمل				
03	تتوفر الجامعة على قاعدة بيانات متكاملة تساعدها على إتخاذ القرار				
04	توفر الجامعة مناخ صحي لموظفيها (النظافة، تهوية، إضاءة...)				
05	تعمل رئاسة الجامعة على إدخال تكنولوجيا المعلومات الحديثة قصد تطوير وعصرنة أدوات العمل				

البعد الثالث: كفاية الراتب والعدالة					
الرقم	فقرات البعد الثالث	غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق بشدة
01	تعتمد الجامعة نظام أجور قائم على مبدأ الكفاءة (الشهادة				

					،والخبرة)
					02 تتواءم العلاوات الفردية المتضمنة في نظام الأجور مع الجهد المبذول
					03 تقوم العلاوات الجماعية المتضمنة في نظام الأجور على مبدأ العدالة في التقسيم
					04 تسعى رئاسة الجامعة بتلبية مختلف حاجيات الأساتذة الخاصة مقابل الأجر المحصل

البعد الرابع: ثقافة التحسين المستمر					
الرقم	فقرات البعد الرابع	غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق بشدة
01	تصنيف رئاسة الجامعة سياساتها وأهدافها بما يتماشى مع متطلبات السوق الحالية والمستقبلية				
02	تسعى رئاسة الجامعة إلى وضع المعايير والحفاظ عليها ورفع مستوى الأساتذة				
03	ترفع رئاسة الجامعة الروح المعنوية وتحسين الإتصالات				
04	تطور رئاسة الجامعة من مواردها لحل مشكلات العمل الطارئة				
05	تبرمج رئاسة الجامعة تقنيات وطرق التعلم مواكبة للتطور التكنولوجي				

المحور الثالث: مستوى الإبداع الإداري بجامعة أدرار

تعريف الإبداع الإداري: عبارة عن المبادرة والتي يبديها الموظف أو المدير بقدرته على الخروج عن التسلسل العادي أو التقليدي في التفكير

البعد الأول: الأصالة					
الرقم	فقرات البعد الأول	غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق بشدة
01	أستخدم تقنيات متطورة في عملي				
02	أوظف أساليب تميزني عن غيري في مجال العمل				
03	أعمل على تطوير معارفي التقنية لمواكبة التطورات التكنولوجية				
04	أحرص على تغيير أساليب العمل باستمرار تماشيا مع المتطلبات الجديدة				

البعد الثاني: الحساسية بالمشكلات					
الرقم	فقرات البعد الثاني	غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق بشدة
01	أتمتع بقدرة على التنبؤ بالمشكلات المتعلقة بالعمل قبل وقوعها				
02	أملك درجة عالية من الوعي بنقاط الضعف المتعلقة بأنظمة العمل				
03	أعد خطط خاصة لمواجهة الأزمات المتوقعة في العمل				
04	أمتلك رؤية دقيقة لإكتشاف المشكلات التي يعاني منها الآخرون في العمل				

البعد الثالث: المرونة					
الرقم	فقرات البعد الثالث	غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق بشدة
01	أكيف أسلوب عملي لمواجهة المواقف الطارئة التي تحدث معي في العمل				
02	أحرص على معرفة الرأي المخالف لرأيي والإستفادة منه				

					أتحلى على أسلوب العمل في ظل إختلاف الظروف الطارئة	03
					أملك القدرة على رؤية الأشياء من زوايا مختلفة	04

البعد الرابع: القدرة على التحليل						
الرقم	فقرات البعد الرابع	غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة
01	أملك القدرة على إقتراح حلول لمواجهة مشاكل العمل					
02	أملك القدرة على تنظيم أفكارى					
03	أستطيع المزج بين وجهات النظر المختلفة لتوليد أفكار جديدة					
04	أملك القدرة على مواكبة التكنولوجيا والحداثة في أسلوب العمل					
05	أملك القدرة على تطوير قدراتي المعرفية					

البعد الخامس: الخروج عن المألوف						
الرقم	فقرات البعد الخامس	غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة
01	أؤدي مهامى بأسلوب متجدد دائما					
02	أكون فى مقدمة الذين يحاولون تجربة أى فكرة أو طريقة عمل جديدة					
03	أرغب فى الحصول على موقع ذى مكانة وإمتياز أعلى					
04	أشعر بالملل من تكرار الإجراءات المتبعة فى إنجاز العمل					
05	أعبر بصراحة عن وجهة نظرى حتى ولو كانت تتعارض مع وجهة نظر الأعلى منى					

ملحق (04)

Item–Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item–Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
الجنس	311,6667	798,368	–,009	,794
الجودة_مستوى	246,4000	517,214	,506	,636
مستوى_الابداع	223,6333	457,413	,573	,589
المجموع	157,1000	199,679	,999	,175

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
312,9333	798,340	28,25492	4

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
العليا_الادارة_التزام	15,4000	3,88276	30
الملموسية_لاملموسية	19,5000	6,75559	30

العدالة_الراتب_كفاية	14,4000	2,95483	30
_التحسين_ثقافة المستمر	17,2333	4,74657	30
الجودة_مستوى	66,5333	8,83072	30

Correlations

		_الادارة_التزام العليا	_الملموسية لاملموسية	_الراتب_كفاية العدالة	_التحسين_ثقافة المستمر	_مستوى الجودة
العليا_الادارة_التزام	Pearson Correlation	1	-,329	-,114	,268	,294
	Sig. (2-tailed)		,076	,550	,152	,114
	N	30	30	30	30	30
لاملموسية_الملموسية	Pearson Correlation	-,329	1	-,309	-,229	,394*
	Sig. (2-tailed)	,076		,096	,225	,031
	N	30	30	30	30	30
العدالة_الراتب_كفاية	Pearson Correlation	-,114	-,309	1	,819**	,488**
	Sig. (2-tailed)	,550	,096		,000	,006
	N	30	30	30	30	30
_التحسين_ثقافة المستمر	Pearson Correlation	,268	-,229	,819**	1	,755**

	Sig. (2-tailed)	,152	,225	,000		,000
	N	30	30	30	30	30
الجودة_مستوى	Pearson Correlation	,294	,394*	,488**	,755**	1
	Sig. (2-tailed)	,114	,031	,006	,000	
	N	30	30	30	30	30

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

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

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
الاصالة	16,0333	1,06620	30
الحساسية بالمشكلات	13,6333	2,82212	30
المرونة	15,6667	2,42591	30
على_القدرة التحليل	26,1000	10,68467	30
الخروج عناالمألوف	17,8667	2,76347	30
الابداع_مستوى	89,3000	9,91046	30

Correlations

		الاصالة	الحساسية بالمشكلات	المرونة	على_القدرة التحليل	الخروج عنالمألوف	مستوى الابداع
الاصالة	Pearson Correlation	1	,726**	,311	,100	,704**	,694**
	Sig. (2-tailed)		,000	,094	,601	,000	,000
	N	30	30	30	30	30	30
الحساسية بالمشكلات	Pearson Correlation	,726**	1	,752**	-,256	,949**	,535**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,172	,000	,002
	N	30	30	30	30	30	30
المرونة	Pearson Correlation	,311	,752**	1	-,818**	,883**	-,143
	Sig. (2-tailed)	,094	,000		,000	,000	,450
	N	30	30	30	30	30	30
على_القدرة التحليل	Pearson Correlation	,100	-,256	-,818**	1	-,509**	,674**
	Sig. (2-tailed)	,601	,172	,000		,004	,000
	N	30	30	30	30	30	30
الخروج عنالمألوف	Pearson Correlation	,704**	,949**	,883**	-,509**	1	,292
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,004		,117
	N	30	30	30	30	30	30
الابداع_مستوى	Pearson Correlation	,694**	,535**	-,143	,674**	,292	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,002	,450	,000	,117	

N	30	30	30	30	30	30
---	----	----	----	----	----	----

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

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,783 ^a	,613	,551	6,63837

a. Predictors: (Constant), لاملموسية_الملموسية, المستمر_التحسين_ثقافة, العدالة_الراتب_كفاية, العليا_الادارة_التزام

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1746,602	4	436,651	9,909	,000 ^b
Residual	1101,698	25	44,068		
Total	2848,300	29			

a. Dependent Variable: الابداع_مستوى

b. Predictors: (Constant), العليا_الادارة_التزام, لاملموسية_الملموسية, المستمر_التحسين_ثقافة, العدالة_الراتب_كفاية

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	55,926	15,471		3,615	,001
العليا_الادارة_التزام	,854	,489	,335	1,747	,093
لاملموسية_الملموسية	-,438	,227	-,298	-1,925	,066
العدالة_الراتب_كفاية	2,879	1,060	,859	2,715	,012
_التحسين_ثقافة المستمر	-,737	,640	-,353	-1,152	,260

a. Dependent Variable: الابداع_مستوى

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,134 ^a	,018	-,017	9,99540

a. Predictors: (Constant), الجودة_مستوى

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	50,877	1	50,877	,509	,481 ^b
Residual	2797,423	28	99,908		
Total	2848,300	29			

a. Dependent Variable: الابداع_مستوى

b. Predictors: (Constant), الجودة_مستوى

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	79,321	14,103		5,624	,000
الجودة_مستوى	,150	,210	,134	,714	,481

a. Dependent Variable: الابداع_مستوى

ملخص الدراسة



أثر جودة حياة العمل على الإبداع الإداري-دراسة ميدانية -بجامعة أدرار
The Impact of the Quality of work life or Adiministrative Creativity

Par: Kadi hayat, Hasni hanane

Director: Saadullah Mokhtari

ملخص الدراسة:

هدفت الدراسة للتعرف على مدى أثر جودة حياة العمل على الإبداع الإداري من وجهة نظر أساتذة كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير-دراسة ميدانية بجامعة أدرار، وقد تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي للدراسة، حيث تم تصميم إستبانة الدراسة كوسيلة لجمع البيانات اللازمة وتم توزيعها على عينة الدراسة بحيث تضمنت ثلاث محاور: الأول وشمل المعلومات الشخصية والوظيفية، أما المحور الثاني يتضمن أبعاد جودة حياة العمل (التزام الإدارة العليا، الملموسية واللاملموسية، كفاية الراتب والعدالة، ثقافة التحسين المستمر)، وفي المحور الثالث والأخير يتضمن أبعاد الإبداع الإداري (الأصالة، الحساسية بالمشكلات، المرونة، القدرة على التحليل، الخروج عن المألوف)، مجموع عدد فقراتها 41 فقرة. تم توزيع 60 إستبانة وتم اعتماد 30 إستبانة وتم استخدام الرزمة الاحصائية spss من أجل تحليل الظاهرة

من أهم النتائج المتوصل إليها: أظهرت النتائج بأن جودة حياة العمل تؤثر على الإبداع الإداري لدى أساتذة كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة أدرار. مستوى جودة حياة العمل لدى أفراد العينة جاءت مرتفعة. مستوى الإبداع الإداري لدى أفراد العينة جاء مرتفع. توصلت الدراسة إلى أن هناك علاقة طردية بين مستوى جودة حياة العمل ومستوى الإبداع الإداري بجامعة أدرار. تبين الدراسة بأنه لا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية بين تصورات الباحثين وأثر جودة حياة العمل على الإبداع الإداري. استنتجت الدراسة وجود علاقة إيجابية بين أبعاد مستوى جودة حياة العمل (التزام الإدارة العليا، الملموسية واللاملموسية، كفاية الراتب والعدالة، ثقافة التحسين المستمر) وأبعاد الإبداع الإداري (الأصالة، الحساسية بالمشكلات، المرونة، القدرة على التحليل، الخروج عن المألوف).

الكلمات المفتاحية: جودة حياة العمل، الإبداع الإداري.

Abstract

The study aimed to identify the impact of the quality of work life on administrative creativity from the point of view of the professors of the Faculty of Economics, Business and Management Sciences. A field study at the University of Adrar. The descriptive analytical approach was used for the study, where the study questionnaire was designed as a means of collecting the necessary data and it was distributed to the study sample, which included three axes: The first includes personal and job information, The second axis includes the dimensions of quality of work life (Senior management commitment, Tangibility and tangibility, Adequacy of salary and fairness, A culture of continuous improvement), In the third final axis, it includes the dimensions of administrative creativity: (Originality, Allergy problems, Flexibility ability, Analytical ability, Out of the ordinary, the total number of paragraphs of the questionnaire 41 paragraphs. 60 questionnaires were distributed, 60 questionnaires were distributed, and the spss statistical package was used. On of the most important result obtained: The results showed that the quality of work life affected the administrative creativity of the professors of the faculty of Economics, Commercial and Management Sciences at the university of Adrar. The level of quality of work life among the sample members was high. The level of administrative creativity among the sample members was high. The study concluded that there is a direct relationship between the level of quality of work life and the level of administrative creativity at Adrar University. The study shows that there are no statistically significant differences between the respondents perceptions and the impact of quality of work life on administrative creativity. The study concluded that there is positive relationship between the dimensions of quality of work life and the dimension of administrative creativity.

Key words: Quality of work life, administration creativity.