

جودة الحياة الوظيفية وأثرها في تنمية المهارات الإبداعية للعاملين  
- دراسة ميدانية بمؤسسة عمر بن عمر للمصبرات الغذائية بقالة -  
The Quality of Working Life and their impact on the  
Development of Creative Skills for Workers

-A field study of Omar Ben Omar canned food organization in  
Guelma -

أمال يوب<sup>1</sup>

أستاذة محاضرة " أ " / مخبر الاقتصاد المالية وإدارة الأعمال ECOFIMA / جامعة سكيكدة

[a.youb@univ-skikda.dz](mailto:a.youb@univ-skikda.dz)

راضية يوسف

دكتوراه / مخبر الاقتصاد المالية وإدارة الأعمال ECOFIMA / جامعة سكيكدة

[r.yousfi@univ-skikda.dz](mailto:r.yousfi@univ-skikda.dz)

قُدّم للنشر في: 30-09-2020 / قُبِلَ للنشر في: 29-04-2021

**الملخص:**

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على أثر جودة الحياة الوظيفية في تنمية المهارات الإبداعية للعاملين بمؤسسة عمر بن عمر للمصبرات الغذائية بقالة. ولتحقيق هذا الهدف، تم الاعتماد على المنهج الوصفي وتطوير استبانة تكونت من (40) فقرة، تم توزيعها على عينة شملت (90) مفردة، وكان عدد الاستبانات الصالحة للتحليل الإحصائي (75) استبانة، ومن خلال الاستطلاع الميداني وتحليل البيانات باستخدام برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية، توصلت الدراسة إلى وجود أثر معنوي لجودة الحياة الوظيفية في تنمية المهارات الإبداعية للعاملين ويعدّ عنصر الأجور والخوافز ونمط الإشراف الأكثر تأثيراً.

**الكلمات المفتاحية:** جودة الحياة الوظيفية ؛ المهارات الإبداعية ؛ مؤسسة عمر بن عمر.

**تصنيف JEL:** M12 ; L2 ; D23

---

<sup>1</sup>المؤلف المراسل: أمال يوب، [a.youb@univ-skikda.dz](mailto:a.youb@univ-skikda.dz)

## Abstract:

This study aimed to identify the reality of Quality of Working life in Guelma Omar Ben Omar canned food organization, and their impact on the development of creative skills for workers. To achieve this objective; the adoption of analytical and descriptive approach to identifying composed of (40) paragraphs and distributed to a sample of (90) researched, including reclaimed (75) identifying suitable for statistical analysis. Through field reconnaissance and the application of the tool to the members of the sample and analysis using program (SPSS.V24), The study found that there is a statistically significant effect of quality of working life in the development of creative skills for workers, Where the remuneration and incentives and pattern of supervision is the most influential.

**Keywords:** Quality of Working life, Creative skills, Omar Ben Omar organization.

**Jel Classification codes:** D23; L2; M12

## مقدمة :

تشهد المنظمات اليوم تحديات عديدة منها العولمة، التطور التكنولوجي وجدة المنافسة وغيرها من المفاهيم التي باتت تفرض نفسها اليوم في صورة من صور التقدم الحضاري، هذه التحديات أصبحت تمثل للمنظمات أولى العقبات التي يجب تجاوزها بل واختيار أفضل السبل والمناهج لتخطيها. ومما لا شك فيه أن الحاجة لتوظيف المنهج الإبداعي وتوفير البيئة المناسبة لتشجيعه وإيجاد الأشخاص المبدعين والوسائل اللازمة لتنميته مطلب ضروري لكافة المنظمات، وقد أصبح الإبداع سمة مميزة في المنظمات المعاصرة، وهو الأداة الوحيدة القادرة على تقديم أمثل الحلول أمام التحديات التي تواجهها تلك المنظمات. كما أصبحت تنمية الإبداع وسيلة المنظمات لتحقيق التميز والتفوق والسبق في مجال عملها، وذلك من خلال العمل على تنمية الكوادر البشرية وزيادة قدراتها وصقل خبراتها علميا وعمليا فضلا عن تطوير الخطط والاستراتيجيات اللازمة لتحقيق أهداف المنظمة وأساليب العمل مع توفير البيئة التنظيمية التي تشجع على الإبداع والتجديد، لأن إغفال أي عنصر في بيئة العمل الوظيفية سيؤدي حتما إلى التقليل من فرص الإبداع والتميز في المنظمة. وقد أدركت المنظمات أن تحسين جودة الحياة الوظيفية يقود إلى تحسين كفاءة الموظفين وبالتالي تحسين كفاءة العمل، كما أشارت عديد الدراسات أن نوعية الحياة الوظيفية لها دور كبير في التأثير على سلوكيات العاملين مثل الالتزام التنظيمي، الرضا الوظيفي، والهوية التنظيمية والأداء في العمل وبالتالي زيادة الإنتاجية وتعزيز القدرة التنافسية للمنظمة. إذن؛ فتوجه المنظمات إلى تحسين جودة الحياة الوظيفية نابع من حاجة الأفراد العاملين بما إلى ظروف عمل مناسبة، جيدة ومرمجة حتى يقوموا بأداء أدوارهم كما ترغب منظماتهم، لذلك فمهمتها اليوم باتت تنحصر وتتركز في إعداد قوة عمل وموارد بشرية مؤهلة مندفة ومحفزة، ذات كفاءة وعلى درجة عالية من الإبداع في ظل ما توفره منظماتهم من جودة في بيئة العمل.

- إشكالية الدراسة: لمعالجة موضوع الدراسة وتحقيق أهدافها، تم طرح السؤال الرئيس التالي:

هل تؤثر جودة الحياة الوظيفية بمؤسسة عمر بن عمر للمصبرات الغذائية على تنمية المهارات الإبداعية للعاملين ؟

ولإجابة عن هذا السؤال الرئيس؛ تم طرح الأسئلة الجزئية التالية:

1- ما هي تصورات أفراد عينة الدراسة حول واقع جودة الحياة الوظيفية بمؤسسة عمر بن عمر للمصبرات الغذائية بقالة ؟

2- ما مستوى المهارات الإبداعية للعاملين بمؤسسة عمر بن عمر للمصبرات الغذائية بقالة ؟

3- ما أثر توافر عناصر جودة الحياة الوظيفية في تنمية المهارات الإبداعية للعاملين بمؤسسة عمر بن عمر للمصبرات الغذائية بقلمة؟  
- **فرضيات الدراسة:** لمعالجة موضوع الدراسة؛ تم صياغة الفرضيتين التاليتين:  
الفرضية الأولى: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ( $\alpha \geq 0.05$ ) لجودة الحياة الوظيفية في تنمية المهارات الإبداعية بمؤسسة عمر بن عمر للمصبرات الغذائية.

الفرضية الثانية: توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ( $\alpha \geq 0.05$ ) في مستوى المهارات الإبداعية للعاملين بمؤسسة عمر بن عمر للمصبرات الغذائية تعزى للمتغيرات الشخصية (الجنس، العمر، المؤهل العلمي والخبرة).

- **أهمية الدراسة:** أصبحت جودة الحياة الوظيفية من المتطلبات الإدارية الضرورية لنجاح المنظمات بل واستمرارها، وأنّ الدافع الأساس من وراء دراسة موضوع جودة الحياة الوظيفية راجع بالدرجة الأولى إلى ما تواجهه المنظمات اليوم من خطر فقدان مواردها البشرية وخاصة المؤهلة منها، وأنّ من المظاهر التي أدت إلى كثرة الاهتمام بهذا الموضوع هو انتشار بعض الظواهر التنظيمية السلبية كالتهرب الوظيفي؛ الغيابات المتكررة في العمل ودون سبب؛ التأخر عن العمل؛ زيادة عبء العمل (الوظيفة) مقارنة بما يتقاضاه العامل من أجر؛ ارتفاع عدد الشكاوى الوظيفية؛ قلّة الرضا الوظيفي؛ غياب بيئة عمل صحيّة وآمنة ... هذه العوامل وغيرها تشير إلى قلّة نوعية الحياة الوظيفية في مكان العمل، وأنّ توافر مثل هذه المظاهر سينعكس سلباً على مستوى أداء الفرد داخل المنظمة ويقلّل من مستوى المهارات الفكرية والإبداعية له. وباعتبار أنّ المورد البشري أهم مورد في المنظمة، ويعتمد نجاح أي منظمة على كفاءة استخدام هذا المورد فإنّه بات من الضروري ضمان حياة عمل كريمة وبيئة عمل مستقرة وآمنة، والتي يمكن اعتبارها قوّة دافعة تضمن المنظمة من خلالها ارتفاع في مستوى إنجاز الموارد البشرية العاملة بها.

- **أهداف الدراسة:** تهدف الدراسة في الأساس إلى تحقيق النقاط التالية:

- الوقوف على مستوى جودة الحياة الوظيفية بمؤسسة عمر بن عمر للمصبرات الغذائية؛
- قياس مستوى المهارات الإبداعية لدى موظفي وعمال مؤسسة عمر بن عمر للمصبرات الغذائية؛
- الكشف عن علاقة التأثير لأبعاد جودة الحياة الوظيفية في تنمية المهارات الإبداعية للعاملين بمؤسسة عمر للمصبرات الغذائية؛
- استخلاص مجموعة نتائج وبعض التوصيات والتي نأمل أن تساهم في تطوير الواقع وتحسينه.

## 1- الإطار النظري والدراسات السابقة:

**1-1- جودة الحياة الوظيفية:** جودة حياة العمل أو جودة الحياة الوظيفية؛ مصطلح ظهر لأول مرة عام 1972 خلال المؤتمر الدولي لعلاقات العمل، وحظي باهتمام متزايد بعدما أطلقت مؤسسة "جنرال موتور" برامج نوعية لتحسين وإصلاح العمل (الثنائي، 2016: 35)، نشأ المفهوم في الو.م.أ نتيجة السلوكيات السلبية في بيئة الأعمال الأمريكية مثل: زيادة معدلات الغياب والشكاوى، التخريب المتعمد في العمل، زيادة الشعور السالب للعاملين تجاه المشرفين... الخ. وقد استحوذ مفهوم جودة الحياة الوظيفية أو جودة حياة العمل على مجال واسع من الظواهر التنظيمية سواء في شكله الكلي والموضوعي أو في أحد أبعاده ومكوناته، ويشير المفهوم إلى توفير المنظمة لعوامل وأبعاد حياة وظيفية أفضل للعاملين بها، وفي أغلب الأحيان ينظر إلى جودة حياة العمل على أنّها بناء متعدّد الأبعاد، حيث يشتمل المفهوم على الأمن والسلامة في العمل؛ أنظمة مكافأة أفضل؛ أجر عادل ومنصف؛ مجموعات عمل مشاركة متعاونة وفرص أفضل للنمو (زاهر، 2016: 109). وعلى الرغم من تعدّد تعريفات مفهوم جودة الحياة الوظيفية، إلا أن جميعها جاءت لتوضّح الأبعاد الأساسية لهذا المفهوم، كما أنّها تناقش هدف وحيد هو ضمان بيئة عمل مريحة للعاملين، تعزيز الرضا الوظيفي، الأمن الوظيفي، وتوفير الصّحة والسلامة المهنية، إذن جودة الحياة الوظيفية تناقش بصفة عامة جميع الجوانب الإيجابية التي من شأنها تحقيق رفاهية العاملين داخل المنظمة. وتشمل جودة الحياة الوظيفية على أبعاد مختلفة، يحددها (ملاضي، 2016: 117) في: المشاركة في اتّخاذ القرارات، السلوك القيادي والإشرافي، الالتزام التنظيمي، نظم الترقية والتّقدم الوظيفي، الاستقرار والأمان الوظيفي، برامج

التدريب والتعلم، الأجور والمكافآت، الصحة والسلامة المهنية بالعمل، علاقات العمل والتوازن بين الحياة الشخصية وحياة العمل. وبعد اطلاع الباحثين على الدراسات السابقة المرتبطة بالموضوع، ارتأت تقسيم عناصر جودة الحياة الوظيفية لخمس أبعاد أساسية هي:

- **الأجور والحوافز:** وتشمل عدالة الأجور ونظم الترقيّة والتطور المهني والمكافآت.

- **بيئة العمل:** مدى توفير المنظمة لإجراءات الوقاية والسلامة المهنية ومدى توافر بيئة عمل صحية، آمنة وظروف عمل مستقرة.
- **جماعة العمل:** وتشمل علاقة الموظف بزملائه وعلاقته بالرئيس، والهدف منها خلق تكامل بين الأفراد في المجتمع الوظيفي أساسه التعاون، الثقة المتبادلة والعمل بروح الفريق.

- **نمط الإشراف:** ويشمل أسلوب القيادة الممارس، وهل تتوفر بالمنظمة فرص للمشاركة في صنع القرار، إذ تعد المشاركة في صنع القرار فرصة لإبداء الرأي والشعور بالتواجد ضمن كيان المنظمة، الأمر الذي يزيد من معنويات العاملين والانسجام في بيئة العمل.
- **الرضا الوظيفي:** ويمثل مدى رضا الفرد عن وظيفته.

**2-1- المهارات الإبداعية:** الإبداع ظاهرة انسانية، ولم يُؤل الباحثون اهتمامهم بدراسته بصفة منهجية إلا بعد عام 1950، عندما أشار العالم النفسي Gelfoord إلى قلة الاهتمام بهذا المفهوم، والذي أصبح مؤخرًا من أكثر المصطلحات شيوعًا في أدبيات الإدارة (طرفة ويومدين، 2018: 361). ويعتقد الكثيرون أن هذا المفهوم خاصية موروثية ومتأصلة في بعض الأفراد المحظوظين الذين يولدون بها (Akbar & Haitham, 2014: 1)، بينما يرى (Sternberg) أن الإبداع يشير إلى نوع خاص من المهارات الفكرية، تُمكن من رؤية المشاكل بطريقة جديدة والهروب من حدود التفكير التقليدي (Sternberg, 2006: 88). وهناك من يرى أن الإبداع ينطوي على بعض السمات الشخصية وطبيعة الدافع (Patillon, 2014: 58). أما ستاين (Stein, 1953) كان أول من قدم تعريف قياسي للإبداع بطريقة لا لبس فيها، وعلى عكس أسلافه كان دون شك يتحدث عن الإبداع في حد ذاته، فلم يكن يناقش الأصالة على الرغم من أنها أمر حيوي في الإبداع، كما أنه لم يناقش العبقريّة على الرغم من أنه قدّم وجهة نظر مفيدة بشأنها (Runco & Jaejer, 2012: 95). وقد عرّفه (خير الله، 2009: 7) بأنه "التفوق في فهم الأمور والقدرة على تقديم حلول غير مسبقة لمشكلات قائمة، أو ابتكار وإنجاز أساليب وطرق تُوصِل إلى نتائج متفوقة ومتميزة". وهو "نتائج العقل الفريدة التي تصدر على شكل أفكار وأساليب أو طرق أو سلوكيات وغيرها من المستحدثات التي لم يسبق لها وجود أو تداول في السوق أو المنظمة أو المجتمع" (خصاونة، 2011: 186). ويتكون الإبداع من عدة مهارات إبداعية، يمكن تصنيفها كما يلي:

- **الطلاقة:** هي قدرة الشخص على إنتاج أكبر عدد من الأفكار الإبداعية في فترة زمنية محددة، فالشخص المبدع هو متفوق من حيث كمية الأفكار التي يقترحها في وحدة زمنية ثابتة، مقارنة بغيره، فهو على درجة مرتفعة من القدرة على سيولة الأفكار وسهولة توليدها (واعر، 2015: 86).

- **الأصالة:** هي القدرة على الإتيان بالأفكار الجديدة والمفيدة وغير المرتبطة بتكرار أفكار سابقة، وهي غير المألوف ويعيد المدى، فالمدع الأصلي لا يكرر أفكار المحيطين به، ولا يلجأ إلى الحلول التقليدية للمشكلات (الشيخ، 2017: 61).

- **المرونة:** تشير إلى قدرة الفكر المبدع على الانتقال من موقف إلى آخر والتعامل معها جميعها. والقدرة على إعطاء استجابات متنوعة وتعديل سلوكياته بهدف التوصل إلى حل المشكلات التي تواجهه (عبابنة والشقران، 2013: 471).

- **الحساسية للمشكلات:** وتعني قدرة الفرد على إدراك المشكلات والأزمات في المواقف المختلفة أكثر من غيره، والتحديد الدقيق لأبعاد هذه المشكلة، واستيعاب الآثار المترتبة عنها برؤية واضحة تمكنه من تحديد نواحي القصور وتلافيها، وتدعيم الإيجابيات وذلك لفهمه العميق بطبيعة المشكلة مدار البحث (البدارين، الجداية والعمرى، 2014: 69).

**- روح المخاطرة:** هي مدى شجاعة الفرد في تعريض نفسه للفشل أو النقد والعمل تحت ظروف غامضة، وهنا يميل الشخص المبدع لأخذ زمام المبادرة في تبني الأفكار الجديدة والبحث عن حلول لها، وفي نفس الوقت لديه الاستعداد لتحمل المخاطر الناتجة عن الأعمال التي يقوم بها الفرد عند تبني الأفكار أو الأساليب الجديدة وتبني مسؤولية نتائجها (الشيخ، 2017: 62).

**3-1- الدراسات السابقة:** اطلعت الباحثتان على العديد من الدراسات السابقة والتي كان لها الدور في اختيار الموضوع وإثرائه، وكان الهدف من وراء دراستها هو تكامل الأبحاث وتحقيق الفائدة العملية. ومن بين هذه الدراسات:

هدفت دراسة (زاهر، 2016) لمعرفة مدى توافر أبعاد جودة حياة العمل في مركز خدمة المواطن لمحافظة دمشق وعلاقتها بالالتزام التنظيمي. تم توزيع (50) استبياناً بشكل عينة عشوائية على العاملين. أشارت النتائج إلى وجود علاقة إيجابية وذات دلالة إحصائية بين توافر جودة الحياة الوظيفية والالتزام التنظيمي، وتختلف هذه العلاقة بين عناصر جودة الحياة الوظيفية بنسب متفاوتة. وهدفت دراسة (Che Rose, Beh, Uli & Idris, 2006) إلى معرفة العلاقة بين جودة الحياة الوظيفية وبعض المتغيرات التنظيمية. شملت العينة (475) مدير تنفيذي في صناعة الكهرباء والالكترونيات في مناطق التجارة الحرة في ماليزيا من الشركات متعددة الجنسيات والصناعات الصغيرة والمتوسطة. أشارت النتائج إلى أنّ المتغيرات الثلاث: الرضا الوظيفي، الإنجاز الوظيفي والتوازن الوظيفي تفسر ما مقداره (63%) من التباين في جودة الحياة الوظيفية.

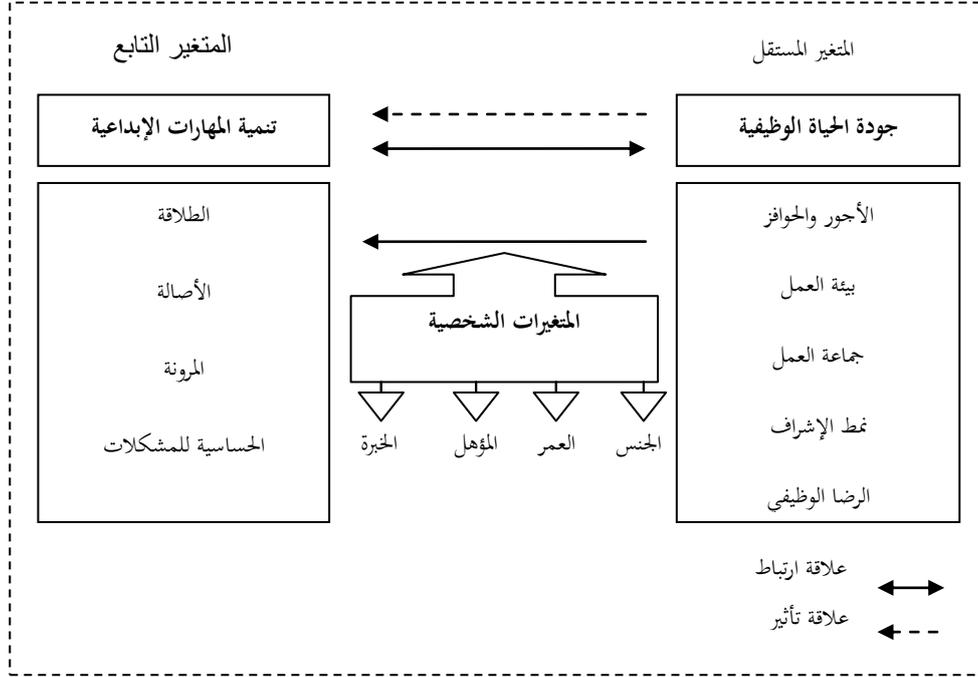
وهدفت دراسة (البدارين، الجدانية والعمرى، 2014) للتعرف على أثر ممارسات إدارة الموارد البشرية في البنوك التجارية الأردنية وهي: الاستقطاب والاختيار والتعيين، التدريب والتحفيز، على اكتشاف وتطوير القدرات الإبداعية للعاملين فيها. شملت العينة (102) موظفاً تم اختيارهم بطريقة عشوائية. توصلت الدراسة إلى وجود أثر لممارسات الاستقطاب والاختيار والتعيين، والتدريب على اكتشاف وتطوير القدرات الإبداعية بينما لا يوجد أثر لممارسة التحفيز على اكتشاف وتطوير القدرات الإبداعية للعاملين. - بعد عرض الدراسات السابقة التي تناولت متغيرات الدراسة وما يرتبط بهما من مفاهيم، تبين أن هذه الدراسات أجريت في بيئات مختلفة كما اختلفت من حيث حجم المجتمع والعينة المدروسة، واختلفت أيضاً من حيث الأهداف والنتائج المتوصل إليها، واتفقت هذه الدراسة مع الدراسات السابقة في المنهج المتبع وهو المنهج الوصفي كمنهج ملائم لمثل هكذا دراسات، كما اتفقت مع هذه الدراسات من خلال الدور الإيجابي الذي تلعبه جودة الحياة الوظيفية في التأثير على بعض المتغيرات التنظيمية، وتعتبر هذه الدراسة الأولى - على حد علم الباحثين - والتي تناولت العلاقة بين متغيري جودة الحياة الوظيفية والمهارات الإبداعية.

## 2- الدراسة الميدانية:

### 1-2- الطريقة والأدوات:

- **أنموذج الدراسة:** يوضح الشكل التالي متغيرات الدراسة:

## شكل 1. أنموذج البحث الافتراضي - متغيرات الدراسة -



- **حدود الدراسة:** الحدود المكانية: مؤسسة عمر بن عمر للمصبرات الغذائية بولاية قلمة. الحدود الزمنية: شهر جوان وجويلية 2018. الحدود البشرية: جميع العاملين بمؤسسة عمر بن عمر وعددهم (321) عاملا بوحدة بوعاتي محمود بولاية قلمة.
- **منهج الدراسة:** تم اعتماد المنهج الوصفي الذي يسمح بوصف الظاهرة المدروسة كما هي في الواقع دون تدخل للباحث، والذي لا يتوقف على جمع المعلومات فقط، بل تحليلها وتفسيرها للوصول إلى نتائج وتوصيات يمكن أن تساهم في تطوير الواقع وتحسينه.
- **مجتمع وعينة الدراسة:** تضم مؤسسة عمر بن عمر للمصبرات الغذائية (832) عاملاً يتوزعون على 8 وحدات عبر التراب الوطني. أما مجتمع الدراسة فشمل جميع العاملين بالوحدة العامة للمصبرات الغذائية الواقعة بمنطقة "بوعاتي محمود" بولاية قلمة وعددهم (321) عاملا، واستهدفت العينة (90) مبحوثا عاملا بالوحدة العامة تم توزيع استبيانات عليهم، استرجع منها (75) استبيانا وكانت كلها صالحة للدراسة بنسبة استرداد بلغت بالتقريب 84 %.
- **أداة الدراسة:** تمثلت أداة الدراسة الرئيسة لجمع البيانات الأولية في الاستبيان، والذي تم تطويره وبنائه بعد الاطلاع على الأدب النظري والدراسات السابقة ذات العلاقة بالموضوع، صممت الأداة لقياس علاقة المتغير المستقل (جودة الحياة الوظيفية) بالمتغير التابع (المهارات الإبداعية) وتضمنت (40) عبارة تم توجيهها إلى العاملين بالمؤسسة محل الدراسة وقسمت إلى ثلاث أجزاء: يتعلق الجزء الأول بالمتغيرات الديموغرافية (الجنس، العمر، المؤهل العلمي والخبرة المهنية) والجزء الثاني يتعلق بأبعاد جودة الحياة الوظيفية ويضم (20) عبارة مرقمة من (1-20)، أما الجزء الثالث فيتعلق بالمهارات الإبداعية ويضم (20) عبارة ومرتقة من (21-40). صُممت الأداة باستخدام مقياس "ليكرت الخماسي" ويتراوح المقياس من 1 إلى 5 أي من غير موافق تماما إلى موافق تماما (انظر الجدول 1):

## جدول 1. درجات مقياس الدراسة

التقدير	غير موافق تماما	غير موافق	محايد	موافق	موافق تماما
الدرجة	1	2	3	4	5

- **صدق أداة الدراسة:** يعد الصدق من أهم الشروط التي ينبغي أن تتوفر في الأداة، وصدق الأداة يعني أن تكون عباراتها مناسبة للغرض الذي وضعت من أجله. ويوضح صدق الاتساق الداخلي درجة ارتباط كل فقرة مع الدرجة الكلية للمجال التابعة له، وبعد حساب معاملات الارتباط "بيرسون" تبين أنها تراوحت بين (0.949؛0.615)، ما يؤكد أنّ جميع العبارات تخدم المجالات التابعة لها. كما يعد الصدق البنائياً أحد مقاييس صدق الأداة ويقاس مدى تحقّق الأهداف التي تريد الأداة الوصول إليها، ويوضح مدى ارتباط كل بُعد من أبعاد الدراسة بالدرجة الكلية للاستبانة، وتراوحت معاملات الارتباط "بيرسون" لمجالات الدراسة بين (0.916؛0.753) أي بين درجة قوية وقوية جداً، ما يؤكد أن جميع مجالات الدراسة صادقة لما وضعت لقياسه.

- **ثبات الأداة:** لقياس ثبات أداة الدراسة؛ استخدمت الباحثان معادلة الثبات كرونباخ ألفا والناتج موضحة في الجدول (2):

## جدول (2): قيم معاملات الثبات " كرونباخ ألفا" لأداة الدراسة ومحاورها

المحور	عدد العبارات	معامل الثبات " كرونباخ ألفا "
جودة الحياة الوظيفية	20	0.944
المهارات الإبداعية	20	0.967
الأداة ككل	40	0.975

المصدر: نتائج برنامج (IBM SPSS.V24)

يبين الجدول (2) أن قيم معاملات الثبات لمحاور أداة الدراسة مرتفع جداً، إذ تراوحت بين (0.944 ؛ 0.967)، حيث بلغ معامل الثبات لمحور جودة الحياة الوظيفية (0.944)، وبلغ معامل الثبات لمحور المهارات الإبداعية (0.967)، كما بلغ معامل الثبات الكلي للأداة (0.975)، وهي معاملات ثبات مرتفعة جداً وتؤكد صلاحية الأداة للتطبيق الميداني.

- **أساليب المعالجة الإحصائية للبيانات:** بعد الانتهاء من جمع البيانات، تم معالجة البيانات إحصائياً باستخدام برنامج (SPSS.V24) باستخدام الأدوات الإحصائية التالية: معامل كرونباخ ألفا لإظهار ثبات أداة الدراسة؛ التكرارات والنسب المئوية؛ معامل الارتباط "بيرسون"؛ المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية؛ اختبار تحليل الانحدار المتعدد التدريجي بطريقة Stepwise؛ اختبار T-Test للعينات المستقلة واختبار تحليل التباين الأحادي One Way ANOVA.

## 2-2- عرض النتائج ومناقشتها:

- **وصف عينة الدراسة وفق المتغيرات الشخصية:** أشارت النتائج أن فئة الذكور هي السائدة في المؤسسة المبحوثة بنسبة 77.3%، وفيما يتعلق بمتغير العمر؛ شكلت الفئة العمرية (26-35) سنة العدد الأكبر في العينة المدروسة بتكرار (48) مبحوث وبنسبة 64%، بينما جاءت الفئة التي تتراوح أعمارها ما بين (36-45) سنة في المرتبة الثانية بنسبة 24% تليها الفئة التي أعمارها أقل من 25 سنة بنسبة 8% والفئة التي تزيد أعمارها عن 40 سنة بنسبة 4% بتكرار (3) مبحوثين فقط، وبالنسبة لمتغير المؤهل

العلمي؛ كان العدد الأكبر من المبحوثين لهم مستوى جامعي بنسبة 73.3%، يليه الذين لهم مستوى ثانوي فأقل بنسبة 20%، بينما سجلت النتائج (5) مبحوثين فقط لهم شهادة دراسات عليا (ماجستير ودكتوراه). ويُظهر متغير عدد سنوات الخبرة أن ما نسبته 49.3% لهم خبرة في المؤسسة تتراوح بين (6-15) سنة تليها نسبة 44% للفئة التي لا تتجاوز خبرتها 5 سنوات بتكرار (33) مبحوث ثم الفئة التي تتراوح خبرتها بين (16-25) سنة بنسبة 6.7% بتكرار (5) مبحوثين.

## - التحليل الوصفي لنتائج الدراسة ومناقشتها:

### أ- تحليل ومناقشة نتائج محور جودة الحياة الوظيفية:

لتحليل نتائج هذا المحور ومناقشتها، تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمعرفة تصورات العاملين بمؤسسة عمر بن عمر للمصبرات الغذائية حول مستوى جودة الحياة الوظيفية بهذه المؤسسة، وجاءت النتائج موضحة في الجدول (3)، وقد تم تصنيف المتوسطات الحسابية وإعطائها ثلاث درجات كمعيار للتحكيم كالتالي:

من 1 - 2.33: درجة منخفضة؛ من 2.34 - 3.67: درجة متوسطة؛ من 3.68 - 5: درجة مرتفعة.

### جدول 3. المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمستوى جودة الحياة الوظيفية بالمؤسسة المبحوثة كما يدركها العاملون مرتبة تنازليا وفق المتوسط الحسابي

المستوى	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الرقم في الاستبانة	عدد العبارات	أبعاد جودة الحياة الوظيفية
مرتفع	0.746	3.9667	06-01	06	الأجور والحوافز
مرتفع	0.859	3.9644	20-15	06	الرضا الوظيفي
مرتفع	1.080	3.7600	14-12	03	نمط الإشراف
متوسط	1.183	3.6311	11-09	03	جماعة العمل
متوسط	1.052	3.6000	08-07	02	بيئة العمل
مرتفع	0.845	3.7844	20-01	20	المحور ككل

المصدر: نتائج برنامج (IBM SPSS.V24)

يوضح الجدول (3) أنه لا يوجد تباين كبير في إجابات أفراد العينة حول مستوى جودة الحياة الوظيفية بمؤسسة بن عمر للمصبرات الغذائية، وقد تراوحت متوسطاتها الحسابية بين (3.96-3.60) وجاءت بين درجة متوسطة ومرتفعة، حيث جاء بُعد "الأجور والحوافز" في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (3.96) يليه بُعد "الرضا الوظيفي" بمتوسط حسابي (3.96)، وفي المرتبة الثالثة بُعد "نمط الإشراف" بمتوسط حسابي (3.76) وجاءت هذه الأبعاد الثلاثة بدرجة مرتفعة، ثم بُعد "جماعة العمل" بمتوسط حسابي (3.63) وبدرجة متوسطة وأخيرا بُعد "بيئة العمل" وبلغ متوسطه الحسابي (3.60) وبدرجة متوسطة أيضا، كما بلغ المتوسط الحسابي العام لجودة الحياة الوظيفية (3.78) وبدرجة مرتفعة. ويمكن تفسير هذه النتيجة في ضوء وجهة نظر أفراد العينة، أن هذه النتائج تعطي انطباعاً إيجابياً عن نوعية الحياة داخل هذه المؤسسة، وهو أمر يتنبأ بأن المؤسسة تسعى لتوفير ظروف عمل أفضل للعاملين بها، وبيئة مواتية تمتاز بالقدرة على إشباع حاجاتهم المختلفة، وتقوم جودة الحياة هذه بالدرجة الأولى على ضمان نظام أجور وحوافز جيد، ومن مظاهر ذلك هو أنها تسعى لتوفير أجور ورواتب العمال في وقتها المحدد، وأن يكون ما يحصلون عليه من راتب يتناسب وما يبذلونه من

جهد في العمل، كما تحاول المؤسسة ما استطاعت توفير فرص الترقية لجميع العاملين ودون تمييز بينهم وفي إطار قانوني مبني على أساس النزاهة والشفافية، كما عبّر العاملون أن الحوافز التي تقدّمها لهم مؤسستهم تعتبر عاملاً أساسياً لاستمرارهم بالعمل بها. وأشارت النتائج أيضاً أن العاملين بهذه المؤسسة هم على درجة عالية من الرضا عن مؤسستهم خاصة فيما يتعلق بالعتل السنوية والإجازات الاستثنائية، وأنها تسعى لضمان وظائف دائمة للعاملين لذلك فهم لا يرغبون في مغادرتها حتى وإن توافرت لهم فرصة للعمل بمكان آخر، فهي توفر لهم فرص تدريبية جيّدة وتمنحهم إمكانية توظيف قدراتهم وخبراتهم في العمل كما أشار الباحثون أن مؤسستهم تقدّر ما يبذلونه من جهد لذلك فهم يشعرون بالأمان والاستقرار الوظيفي بهذه المؤسسة. كما يلعب نمط الإشراف أهمية في تحسين جودة الحياة بالمؤسسة محل الدراسة، وتقود النتائج المتحصّل عليها إلى القول بأنّها قيادة ديمقراطية تتيح للعاملين إمكانية المشاركة في صنع واتخاذ القرار كما أنّها داعمة ومساندة للأفكار الجديدة في مجال العمل. ولعلّ من بين أهم العناصر التي تساهم أيضاً في تحسين جودة الحياة الوظيفية هي جماعة العمل والتي ما يميّزها هو العلاقات الاجتماعية الجيدة والوطيدة بين العامل ورئيسه وبين العمال فيما بينهم، كما يُعدّ للبيئة المادية كذلك دور هام في تحسين جودة الحياة الوظيفية، ومن مظاهر ذلك أنّ المؤسسة تضمن ظروف عمل صحية وآمنة للعاملين، بالإضافة إلى أنّها توفر جميع إجراءات الوقاية والسلامة المهنية في العمل وغيرها.

## ب- تحليل ومناقشة نتائج محور المهارات الإبداعية:

لتحليل نتائج هذا المحور ومناقشتها؛ تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمعرفة مستوى توافر المهارات الإبداعية لدى العاملين بمؤسسة عمر بن عمر للمصنّبات الغذائية، وجاءت النتائج موضحة في الجدول (4):

### جدول 4. المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ومدى توافر المهارات الإبداعية لدى العاملين بمؤسسة عمر بن عمر مرتبة تنازلياً وفق المتوسط الحسابي

المستوى	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الرقم في الاستبانة	عدد العبارات	المهارات الإبداعية
مرتفع	0.873	3.9947	25-21	05	الطلاقة الفكرية
مرتفع	0.949	3.7933	29-26	04	الأصالة الفكرية
مرتفع	0.923	3.7500	37-34	04	الحساسية للمشكلات
مرتفع	0.999	3.7467	40-38	03	روح المخاطرة
متوسط	0.895	3.6767	33-30	04	المرونة الفكرية
مرتفع	0.867	3.7923	40-21	20	المحور ككل

المصدر: نتائج برنامج (IBM SPSS.V24)

تشير نتائج الجدول (4) أنّ هناك مستوى مرتفع من الإبداع لدى العاملين بمؤسسة عمر بن عمر للمصنّبات الغذائية، وأنهم يتمتعون بمهارات إبداعية مرتفعة، حيث تراوحت المتوسطات الحسابية لهذا المحور ما بين (3.67 ؛ 3.99)، وجاء بعد الطلاقة الفكرية أولاً بمتوسط حسابي بلغ (3.99)، يليه بعد الأصالة بمتوسط حسابي (3.79) وفي المرتبة الثالثة بعد الحساسية للمشكلات بمتوسط حسابي (3.75) ثم بعد روح المخاطرة وبلغ متوسطه الحسابي (3.74) وجاءت جميع هذه الأبعاد بدرجة مرتفعة، عدا بعد المرونة فقد جاء بدرجة متوسطة وبلغ متوسطه الحسابي (3.67). كما يتضح من خلال نتائج الجدول أن العاملين بالمؤسسة محل الدراسة لديهم قدرات إبداعية متميزة ومرتفعة، ومن مظاهر بعد الطلاقة الفكرية في هذه المؤسسة هو قدرة العاملين على إنتاج أكبر عدد من الأفكار خلال فترة زمنية قصيرة كما يتمتعون بالقدرة على اقتراح حلول سريعة لمشكلات العمل بالإضافة إلى قدرتهم الفائقة

على معالجة مشاكل العمل وتحليلها بشكل دقيق ... أما فيما يتعلق بمدى تمتع أفراد العينة بالأصالة الفكرية هو أنّ لديهم القدرة على إنتاج أفكار جديدة ولم يتوصل إليها أحد قبلهم، كما أنّهم يتعدون عن تقليد الآخرين في إنجاز أعمالهم وحل مشاكل عملهم وتقديم حلول فريدة ومتميزة لتلك المشاكل كما يسعون دائما إلى أداء المهام المسندة إليهم بطريقة متجددة ومتطورة ... كما يتمتع هؤلاء العاملين كذلك بمهارة الحساسية للمشكلات التي يمكن أن تواجههم في العمل، ومظاهر ذلك هو أنّ لديهم القدرة على توقع واكتشاف المشكلة قبل حدوثها في العمل والقدرة على معرفة وتحليل الأسباب المؤدية إليها ... وما يميّز هؤلاء الأفراد أيضا أنّ لديهم روح المخاطرة؛ ويتجسد ذلك من خلال دأبهم الشديدي لتبني الأفكار الجديدة والحرص الدائم لتطبيقها في العمل مهما كانت النتائج، بالإضافة إلى أنّهم على استعداد دائم لتحمل النتائج المترتبة عن القرارات التي يتخذونها في العمل، فهم يبادرون بتجريب كل جديد ويتقبلون الفشل باعتباره التجربة التي تسبق النجاح.. ولا يمكن أن نستثني من ذلك بُعد المرونة الفكرية، والتي من مظاهرها أنّ العاملين يهتمون كثيراً بمعرفة الآراء المخالفة لأرائهم الخاصة ويحاولون الاستفادة منها، كما أنّهم على استعداد دائم لتغيير موقفهم إذا اقتنعوا بعدم صحته إضافة إلى قدرتهم على أداء نفس العمل بأكثر من طريقة وغيرها من القدرات الإبداعية.

### 3-2- اختبار الفرضيات:

#### - اختبار الفرضية الأولى:

- تنص الفرضية الأولى على "يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ) لجودة الحياة الوظيفية في تنمية المهارات الإبداعية بمؤسسة عمر بن عمر للمصنّات الغذائية". واختبار صحة هذه الفرضية تمّ اتباع الطريقة التدرّجية لمناجعة تدّرج دخول المتغيرات المستقلة في معادلة خط الانحدار وفحص أي من تلك المتغيرات المستقلة (الأجور والحوافز، بيئة العمل، جماعة العمل، نمط الإشراف والرضا الوظيفي) أكثر تنبؤاً بالمتغير التابع (تنمية المهارات الإبداعية) ولصياغة النموذج الرياضي النهائي لمعادلة الانحدار تمّ استخدام اختبار تحليل الانحدار المتعدد التدرّجي (Stepwise Multiple Regression).

إنّ اتباع الطريقة التدرّجية Stepwise ما هي إلا خطوة لبناء نموذج يمثل التوليفات ذات التأثير المعنوي للمتغيرات المستقلة في المتغير التابع أكثر منه لمعالجة العلاقات الخطية لأنّ اتباع هذه الطريقة يضمن بالأصل حذف المتغيرات التي تسبّب مشكلة العلاقة الخطية، ومنه فإنّه يمكن القول على أنّ افتراض عدم وجود مشكلة العلاقات الخطية المتداخلة أيضاً محقق. ويوضح الجدول (5) ترتيب دخول المتغيرات المستقلة السابقة في معادلة خط الانحدار:

#### جدول 5. معامل الارتباط لتحديد أهمية أبعاد جودة الحياة الوظيفية في التنبؤ بتنمية المهارات الإبداعية للعاملين باستخدام طريقة Stepwise

Model Summary <sup>c</sup>				
Model	R (معامل الارتباط)	R <sup>2</sup> (معامل التحديد)	Adjusted R <sup>2</sup> (معامل التحديد المعدل)	Std. of the Estimate
1	.804 <sup>a</sup>	.646	.642	.51906
2	.872 <sup>b</sup>	.761	.754	.43012
a Predictors: (Constant), الأجر والحوافز، المتغير المستقل - الأجر والحوافز، (Constant)				
b Predictors: (Constant), الأجر والحوافز ونمط الإشراف، المتغيرات المستقلة - الأجر والحوافز ونمط الإشراف، (Constant)				

c Dependent Variable, المتغير التابع (المهارات الإبداعية)

المصدر: نتائج برنامج (IBM SPSS.V24).

يشير الجدول (5) إلى وجود نموذجين لمعادلة الخط الانحدار، ويظهر من خلال النموذج رقم (1) من الجدول أن متغير "الأحور والحوافز" كان أول متغير مستقل يدخل معادلة الانحدار الخطي المتعدد، حيث يفسر متغير "الأحور والحوافز" ومعنوية ما مقداره (64.6%) من التباين في المتغير التابع (تنمية المهارات الإبداعية). بينما يُظهر النموذج رقم (2) من الجدول ذاته ارتفاع قيمة معامل التحديد إلى القيمة (0.761)، أي ما مقداره (76.1%) بسبب دخول متغير ثانٍ في معادلة الانحدار هو متغير "نمط الإشراف"، بمعنى أن المتغير المستقل الثاني "نمط الإشراف" يفسر ومعنوية ما مقداره (76.1%) من التباين في المتغير التابع (تنمية المهارات الإبداعية) ولكن هذا مع ثبات المتغير المستقل الأول "الأحور والحوافز" أي أن التفسير عائد للمتغيرين معاً. ويمكن تفسير ذلك أن أكثر من (76%) من إبداع العاملين بالمؤسسة محل الدراسة يعود إلى المتغيرين المستقلين (الأحور والحوافز) ونمط الإشراف) علماً أن الفضل الأكبر يعود لمتغير الأحور والحوافز، لأنه ولوحده يضمن ارتباط خطي بنسبة (80.4%) مع المتغير التابع ويفسر لوحده ما مقداره (64.6%) من التباين الحقيقي في المتغير التابع (تنمية المهارات الإبداعية).

إن الزيادة في معامل التحديد المعدل (والتي جاءت نتيجة لإضافة متغير "نمط الإشراف" هي زيادة معنوية حيث انعكس الأمر على نتائج الجدول (6) والذي يظهر أن النموذج رقم (2) يشير إلى جدوى متابعة دراسة معاملات الانحدار الجزئية لكلا المتغيرين المستقلين (الأحور والحوافز، ونمط الإشراف) لتبيان أثر كل منهما في المتغير التابع (تنمية المهارات الإبداعية)، إذ بلغت قيمة (F) لذلك النموذج (114.348) مع درجات حرية (df= 2,72) والقيمة الاحتمالية (P-Value) تساوي (SIG= 0.000) وهي أصغر من مستوى المعنوية (0.05).

وبالتالي فإنه باستخدام طريقة Stepwise في تحليل الانحدار المتعدد أدى إلى خروج (استبعاد) ثلاث متغيرات مستقلة من معادلة الانحدار هي: بيئة العمل؛ جماعة العمل والرضا الوظيفي، والتي لم يكن لها تأثير معنوي في المتغير التابع (تنمية المهارات الإبداعية) مع الاحتفاظ بمتغيرين مستقلين واللذان ساهما في بناء معادلة الانحدار وهما: عنصر الأحور والحوافز وعنصر نمط الإشراف.

## جدول 6. تحليل التباين لأنموذج التأثير بين أبعاد جودة الحياة الوظيفية وتنمية المهارات الإبداعية للعاملين باستخدام طريقة Stepwise

ANOVA <sup>a</sup> (تحليل التباين)						
	Model	مجموع المربعات	Df	متوسط المربعات	F	Sig
1	Regression	35.962	1	35.962	133.479	.000 <sup>b</sup>
	Residual	19.668	73	.269		
	Total	55.629	74			
2	Regression	42.309	2	21.155	114.348	.000 <sup>c</sup>
	Residual	13.320	72	.185		
	Total	55.629	74			

a. Dependent Variable: المتغير التابع (المهارات الإبداعية)
b. Predictors: (Constant): النموذج (1): المتغير المستقل (الأجور والحوافز)
c. Predictors: (Constant): النموذج (2): المتغيرين المستقلين (الأجور والحوافز، ونمط الإشراف)

المصدر: نتائج برنامج (IBM SPSS.V24).

أما بخصوص الجدول (7)؛ فما يُلاحظ هو التأثير المعنوي والإيجابي لكل من المتغيرين المستقلين (الأجور والحوافز، ونمط الإشراف)، وبلغ مقدار تأثير هذين المتغيرين في المتغير التابع (المهارات الإبداعية) على التوالي (55.5%، 37.7%)، حيث كانت القيمة الاحتمالية (P-Value) لهذين المتغيرين (0.000؛ 0.000) على التوالي وكلها أقل من مستوى المعنوية المعتمد (0.05). ويمكن ترجمة هذه النتائج كما يلي: كلما ازدادت درجة اعتماد عنصر "الأجور والحوافز" بالمؤسسة المبحوثة بوحدة واحدة كلما ازدادت المهارات الإبداعية للعاملين بنسبة (55.5%) وكلما ازدادت درجة اعتماد عنصر "نمط الإشراف" بوحدة واحدة كلما ازدادت المهارات الإبداعية للعاملين بنسبة (37.7%). ويمكن توضيح النتائج السابقة في الجدول (7):

### جدول 7. معاملات الانحدار الجزئية لقوة تأثير أبعاد جودة الحياة الوظيفية في تنمية المهارات الإبداعية باستخدام طريقة Stepwise

Coefficients <sup>a</sup>							
Model	معاملات لا معلمية			معاملات معلمية	(t)	Sig	
	B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	a	.087	.326	.268	.790	
	x <sub>1</sub>   الأجور والحوافز	b <sub>1</sub>	.934	.081	.804	11.553	.000
2	(Constant)	a	.174	.271	.642	.523	
	x <sub>1</sub>   الأجور والحوافز	b <sub>1</sub>	.555	.093	.478	5.956	.000
	x <sub>4</sub>   نمط الإشراف	b <sub>4</sub>	.377	.064	.470	5.857	.000

a. Dependent Variable: المتغير التابع (المهارات الإبداعية)

المصدر: نتائج برنامج (IBM SPSS.V24).

من خلال النتائج المتوصل إليها في الجدول رقم (7)، ولتمثيل العلاقات السابقة، فإنه يمكن صياغة النموذج الرياضي النهائي لمعادلة خط الانحدار كما يلي:

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + b_3x_3 + b_4x_4 + b_5x_5$$

ولأنه تم استبعاد ثلاث متغيرات مستقلة (بيئة العمل، جماعة العمل والرضا الوظيفي) من النموذج لعدم وجود أثر معنوي لها أو لارتباطها القوي مع باقي المتغيرات المستقلة، فإنه يوجد متغيرين مستقلين اثنين يؤثران بشكل معنوي وإيجابي في المتغير التابع Y (المهارات الإبداعية) ويتمثل هذين المتغيرين المستقلين في: X<sub>1</sub> ويمثل بُعد الأجور والحوافز، X<sub>4</sub> ويمثل بُعد نمط الإشراف، فتصبح المعادلة:

$$Y = a + b_1x_1 + b_4x_4$$

a: ثابت، ويمثل مقطع خط الانحدار ويساوي القيمة (0.174).  
 $b_1$ : ميل خط الانحدار بالنسبة للمتغير المستقل "الأجور والحوافز" ويساوي القيمة (0.555).  
 $b_4$ : ميل خط الانحدار بالنسبة للمتغير المستقل "نمط الإشراف" ويساوي القيمة (0.377).  
 ومنه تصبح المعادلة النهائية لخط الانحدار وفق النموذج الرياضي التالي:

$$Y = 0.174 + 0.555x_1 + 0.377x_4$$

(نمط الإشراف) 0.377 + (أجور وحوافز) 0.555 + 0.174 = تنمية المهارات الإبداعية

في ضوء معادلة الانحدار السابقة؛ يمكن القول أنه كلما تبنت المؤسسة محل الدراسة نظام أجور وحوافز عادل وجيد وكلما كان نمط الإشراف أو الأسلوب القيادي مرنا ويتيح إمكانية المشاركة في صنع القرار كلما انعكس ذلك إيجابا على تنمية المهارات الإبداعية للعاملين. أي أن عنصري الأجور والحوافز، ونمط الإشراف هما العنصران الأكثر مساهمة في تنمية المهارات الإبداعية للعاملين بمؤسسة عمر بن عمر للمصبرات الغذائية وأن المساهمة الأكبر تعود لعنصر الأجور والحوافز ثم تليها مساهمة عنصر نمط الإشراف.

#### - اختبار الفرضية الثانية:

تنص الفرضية الثانية على "توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ) في مستوى المهارات الإبداعية لدى العاملين بمؤسسة عمر بن عمر للمصبرات الغذائية تعزى للمتغيرات الشخصية (الجنس، العمر، المؤهل العلمي والخبرة)". ولاختبار صحة هذه الفرضية؛ تم استخدام اختبار T-Test للعينات المستقلة لمعرفة الفروق حسب متغير الجنس لكون المجموعتين ذكور وإناث مستقلتين، بينما تم استخدام اختبار تحليل التباين الأحادي One Way ANOVA لمعرفة الفروق في إجابات أفراد العينة حسب متغيرات (العمر، المؤهل العلمي، الخبرة المهنية) وجاءت النتائج موضحة في الجدولين (8) و(9):

**أ- الفروق باختلاف متغير "الجنس":** تم استخدام اختبار T للعينات المستقلة باستخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمعرفة التباين في مستوى المهارات الإبداعية للعاملين تبعاً لاختلاف متغير "الجنس". وقبل إجراء هذا الاختبار تم التأكد من تساوي التباين بين المجموعتين (ذكور وإناث) وذلك باستخدام اختبار Levene's Test حيث بلغت القيمة الاحتمالية (SIG) القيمة (0.135) وهي أعلى من مستوى الدلالة (0.05) وبالتالي تحقق شرط اتساق التباين بين المجموعتين (ذكور وإناث).

#### جدول (8). نتائج اختبار T-Test للعينات المستقلة للفروق بين المتوسطات في إجابات أفراد العينة حول مستوى المهارات الإبداعية لدى العاملين تبعاً لاختلاف متغير الجنس

مستوى الدلالة	درجات الحرية	(t)	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد	الجنس	
0.933 غير دالة	73	-0.085	0.82380	3.7876	58	ذكر	المهارات
			1.02899	3.8080	17	أنثى	الإبداعية

المصدر: نتائج برنامج (IBM SPSS.V24).

يوضح الجدول (8) أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05) بين إجابات أفراد العينة الذكور والإناث في مستوى توافر المهارات الإبداعية لديهم، حيث بلغت (t) القيمة (-0.085) وهي ليست ذات دلالة إحصائية حيث بلغ مستوى الدلالة لها القيمة (0.933) وهي أكبر من مستوى الدلالة (0.05)، حيث بلغ المتوسط الحسابي للذكور (3.7876) وانحراف معياري (0.82380) في حين بلغ المتوسط الحسابي للإناث (3.8080) بانحراف معياري (1.02899) وهنا يتضح عدم وجود فرق في إدراك أفراد العينة حول مدى تمتعهم بالمهارات والقدرات الإبداعية الأنف ذكرها تبعاً لاختلاف متغير الجنس.

- **الفروق باختلاف متغيرات (العمر، المؤهل العلمي والخبرة المهنية):** تم استخدام اختبار تحليل التباين الأحادي لمعرفة الفروق الإحصائية بين المتوسطات الحسابية في إجابات أفراد عينة الدراسة حول مستوى المهارات الإبداعية لدى العاملين.

### جدول 9. نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي One Way ANOVA للفروق بين المتوسطات في إجابات أفراد العينة حول مستوى المهارات الإبداعية لدى العاملين تبعاً لاختلاف متغير (العمر، المؤهل العلمي، والخبرة المهنية)

مستوى الدلالة	قيمة (F)	متوسط المربعات	درجات الحرية	مجموع المربعات	مصدر التباين	
0.207 غير دالة	1.558	1.145	3	3.436	بين المجموعات	العمر
		0.735	71	52.193	داخل المجموعات	
*0.020 دالة	3.477	2.375	3	7.126	بين المجموعات	المؤهل العلمي
		0.683	71	48.503	داخل المجموعات	
0.624 غير دالة	0.475	0.362	2	0.724	بين المجموعات	الخبرة المهنية
		0.763	72	54.906	داخل المجموعات	

المصدر: نتائج برنامج (IBM SPSS.V24).

يبين الجدول رقم (9) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05) في المتوسطات الحسابية حول مدى توافر المهارات الإبداعية لدى العاملين بالمؤسسة محل الدراسة تعزى لمتغيري (العمر والخبرة)، حيث أن مستوى الدلالة لقيمة (F) بلغت على التوالي (1.558) و (0.475) وهي غير دالة إحصائياً لأنها أكبر من مستوى الدلالة (0.05)، في حين أشارت النتائج إلى وجود فروق إحصائية بين المتوسطات عند مستوى دلالة (0.05) حول المهارات الإبداعية تعزى لمتغير (المؤهل العلمي). ولبيان دلالة الفروق الإحصائية بين المتوسطات الحسابية تم استخدام الاختبارات البعدية بطريقة (LSD) كما هو موضح بالجدول (10)، وقد تم التأكد من أنّ هناك تجانس فيما بين المجموعات من خلال استخدام اختبار "Levene test" حيث بلغت القيمة الاحتمالية (P-value) القيمة (SIG = 0.531) وهي أكبر من مستوى الدلالة 5% ما يدل على أنّ التباين متحقق فيما بين المجموعات.

ولمعرفة أي المستويات التصنيفية لمتغير المؤهل العلمي يوجد بها فروق ذات دلالة إحصائية في أبعاد المهارات الإبداعية (الطلاقة، الأصالة، المرونة، حل المشكلات، روح المخاطرة) والمهارات الإبداعية ككل فإن الجدول رقم (10) يوضح ذلك.

**جدول رقم (10): نتائج اختبار المقارنات البعدية بطريقة "LSD" لأثر المؤهل العلمي على أبعاد المهارات الإبداعية والمهارات الإبداعية ككل لدى العاملين بالمؤسسة محل الدراسة**

المتغير	المستوى	المتوسط الحسابي	ثانوي فأقل	جامعي	ماجستير	دكتوراه
الطلاقة	ثانوي فأقل	3.2800	-	0.87636*	-	* -1.22000
	جامعي	4.1564	0.87636*	-	-	-
	ماجستير	4.2667	-	-	-	-
	دكتوراه	4.5000	1.22000*	-	-	-
الأصالة	ثانوي فأقل	3.2333	-	0.63939*	1.43333*	-
	جامعي	3.8727	0.63939*	-	-	-
	ماجستير	4.6667	1.43333*	-	-	-
	دكتوراه	4.5000	-	-	-	-
المرونة	ثانوي فأقل	3.1833	-	0.58939*	-	-
	جامعي	3.7727	0.58939*	-	-	-
	ماجستير	4.0000	-	-	-	-
	دكتوراه	4.2500	-	-	-	-
الحساسية للمشكلات	ثانوي فأقل	3.0500	-	-0.86364*	-	-
	جامعي	3.9136	0.86364*	-	-	-
	ماجستير	3.9167	-	-	-	-
	دكتوراه	4.2500	-	-	-	-
روح المخاطرة	ثانوي فأقل	3.3333	-	-	-1.44444*	-
	جامعي	3.7818	-	-	-	-
	ماجستير	4.7778	1.44444*	-	-	-
	دكتوراه	4.3333	-	-	-	-
المهارات الإبداعية ككل	ثانوي فأقل	3.2160	-	-0.68345*	-1.10956*	-
	جامعي	3.8995	0.68345*	-	-	-
	ماجستير	4.3256	1.10956*	-	-	-
	دكتوراه	3.7923	-	-	-	-

المصدر: نتائج برنامج (IBM SPSS.V24).

يتضح من النتائج المبينة في الجدول رقم (10) ما يلي:

- وجود فروق دالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05) بين المتوسطات الحسابية لحاملي مؤهل علمي "ثانوي فأقل" هذا من جهة وبين حاملي مؤهل علمي "جامعي" و"دكتوراه" من جهة ثانية وتعود الفروق لصالح حملة مؤهل علمي "جامعي" و"دكتوراه" كوخما حازا على متوسط حسابي (4.1564) و(4.5000) على التوالي وهما أكبر من المتوسط الحسابي لحاملي مؤهل "ثانوي فأقل" (3.2800)، أي أن حاملي مؤهل علمي "جامعي" و"دكتوراه" هم على درجة أعلى من الإبداع من الذين لهم مؤهل علمي "ثانوي فأقل" وهذا فيما يخص بُعد الطلاقة الفكرية.

- وجود فروق دالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05) بين المتوسطات الحسابية لحاملي مؤهل علمي "ثانوي فأقل" هذا من جهة وبين حاملي مؤهل علمي "جامعي" و"ماجستير" من جهة ثانية، وتعود الفروق لصالح حملة مؤهل علمي "جامعي" و"ماجستير" كوخما حازا على متوسط حسابي (3.8727) و(4.6667) على التوالي وهما أكبر من المتوسط الحسابي لحاملي مؤهل "ثانوي فأقل" (3.2333)، أي أن حاملي مؤهل علمي "جامعي" و"ماجستير" هم على درجة أعلى من الإبداع من الذين لهم مؤهل علمي "ثانوي فأقل" وهذا فيما يخص بُعد الأصالة الفكرية.

- وجود فروق دالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05) بين المتوسطات الحسابية لحاملي مؤهل علمي "ثانوي فأقل" من جهة وبين حاملي مؤهل علمي "جامعي" من جهة ثانية، وتعود الفروق لصالح حملة مؤهل علمي "جامعي" كونه حاز على متوسط حسابي (3.7727) وهو أكبر من المتوسط الحسابي لحاملي مؤهل "ثانوي فأقل" (3.1833)، أي أن حاملي مؤهل علمي "جامعي" على درجة أعلى من الإبداع من الذين لهم مؤهل "ثانوي فأقل" وهذا فيما يخص بُعد المرونة.

- وجود فروق دالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05) بين المتوسطات الحسابية لحاملي مؤهل علمي "ثانوي فأقل" من جهة وبين حاملي مؤهل علمي "جامعي" من جهة ثانية، وتعود الفروق لصالح حملة مؤهل "جامعي" كونه حاز على متوسط حسابي (3.9136) وهو أكبر من المتوسط الحسابي لحاملي مؤهل "ثانوي فأقل" (3.0500)، أي أن حاملي مؤهل "جامعي" على درجة أعلى من الإبداع من الذين لهم مؤهل "ثانوي فأقل" وهذا فيما يخص بُعد الحساسية للمشكلات.

- وجود فروق دالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05) بين المتوسطات الحسابية لحاملي مؤهل علمي "ثانوي فأقل" هذا من جهة وبين حاملي مؤهل "ماجستير" من جهة ثانية، وتعود الفروق لصالح حملة مؤهل "ماجستير" كونه حاز على متوسط حسابي (4.7778) وهو أكبر من المتوسط الحسابي لحاملي مؤهل "ثانوي فأقل" (3.3333)، أي أن حاملي مؤهل علمي "ماجستير" على درجة أعلى من الإبداع من الذين لهم مؤهل "ثانوي فأقل" وهذا فيما يخص بُعد روح المخاطرة.

- أما فيما يخص المهارات الإبداعية ككل؛ فتشير النتائج إلى وجود فروق دالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05) بين المتوسطات الحسابية لحاملي مؤهل علمي "ثانوي فأقل" هذا من جهة وبين حاملي مؤهل "جامعي" و"ماجستير" من جهة ثانية وتعود الفروق لصالح حملة مؤهل علمي "جامعي" و"ماجستير" كوخما حازا على متوسط حسابي (3.8995) و(4.3256) على التوالي، وهما أكبر من المتوسط الحسابي لحاملي مؤهل "ثانوي فأقل" (3.2160)، أي أن حاملي مؤهل علمي "جامعي" و"ماجستير" هم على درجة أعلى من الإبداع من الذين لهم مؤهل علمي "ثانوي فأقل".

ويمكن تفسير هذه النتائج في ضوء وجهة نظر أفراد العينة، أن العاملين والموظفين الذين لهم مؤهل علمي "ثانوي فأقل" أقل قدرة على الإبداع ويفتقدون للمهارات الإبداعية المتمثلة ب (الطلاقة، الأصالة، المرونة، الحساسية للمشكلات وروح المخاطرة) والمهارات الإبداعية ككل مقارنة بغيرهم الذين لهم مؤهل علمي "جامعي"، "ماجستير" و"دكتوراه"، وهنا يتضح أنّ لتغيير المؤهل العلمي دور هام في تنمية المهارات الإبداعية للعاملين بالمؤسسة محل الدراسة.

## الخاتمة:

كان الهدف من هذه الدراسة هو التعرف على واقع جودة الحياة الوظيفية بمؤسسة عمر بن عمر للمصبرات الغذائية بولاية قالة وأثر ذلك في تنمية المهارات الإبداعية للعاملين، وقد توصلت الدراسة بعد عملية التحليل إلى جملة من النتائج أهمها:

- مستوى جودة الحياة الوظيفية بمؤسسة بن عمر للمصبرات الغذائية جاء مرتفعا بمتوسط حسابي بلغ (3.78)، وتتجسد بالدرجة الأولى في الأجور والحوافز التي تمنحها المؤسسة للعاملين حيث حاز هذا البُعد على أعلى متوسط حسابي (3.96)؛
- يمتلك العاملون بالمؤسسة محل الدراسة مهارات إبداعية مرتفعة، وأهم مهارة يتميز بها هؤلاء العاملون هي الطلاقة الفكرية إذ حصلت على أعلى متوسط حسابي وقدر ب (3.99)؛
- وجود أثر معنوي وإيجابي لجودة الحياة الوظيفية في تنمية المهارات الإبداعية للعاملين بالمؤسسة المبحوثة، ويرجع هذا الأثر بالدرجة الأولى لبُعد الأجور والحوافز ثم نمط الإشراف؛
- وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى المهارات الإبداعية للعاملين بالمؤسسة محل الدراسة تعزى لمُتغير المؤهل العلمي وتعود الفروق لحاملي مؤهل "ثانوي فأقل". أي أنه كلما قامت المؤسسة بضمان جودة في الحياة الوظيفية للعاملين وكلما كان هؤلاء الموظفين لهم مؤهلات علمية عالية (جامعي، ماجستير، دكتوراه) كلما ساهم ذلك في الرّفع من قدراتهم الإبداعية، بينما الذين لا يحملون هذا المؤهل العلمي، فإنّه مهما وقّرت لهم مؤسستهم حياة وظيفية جيّدة فإن ذلك لا يساهم في زيادة قدراتهم الإبداعية.
- **توصيات الدراسة:** في ضوء ما تم التوصل إليه من نتائج؛ يمكن تقديم التوصيات التالية:
- توعية قيادة المؤسسات بضرورة تبني نمط قيادي مناسب يقوم على أساس العدالة والاحترام والعلاقات الانسانية والديمقراطية في صنع واتخاذ القرارات خاصة المتعلقة بالعاملين؛
- الاهتمام أكثر بنظام الحوافز في العمل خاصة فيما يتعلق بالأجور وفرص الترقية باعتبارهما أهم عوامل الشعور بالرضا الوظيفي وبالتالي المساهمة في رفع الروح المعنوية للعاملين؛
- تكييف النظم التدريسية والحرص على مبدأ العدالة في توزيعها، بحيث لا يجب أن تكون متاحة لفئات معينة دون غيرها وذلك لزيادة فرص التعلّم واكتساب المهارات الإبداعية؛
- تنمية العلاقات الإيجابية بين قيادة المؤسسة والعاملين، والعمل على بناء مجتمعات وظيفية أساسها روح الحوار، وإرساء مبدأ الاحترام والتعاون بين العاملين والعمل بروح الفريق الواحد؛
- إجراء بحوث مستقبلية خاصة في ضوء النتيجة المتوصل إليها والتي تفيد بالدور الذي يلعبه "نظام الأجور والحوافز" و"نمط الإشراف" في تنمية المهارات الإبداعية، بتقديم دراسات تتناول أثر هذين المتغيرين وبخاصة "نمط القيادة" في تنمية القدرات الإبداعية للعاملين.

## قائمة المراجع :

- 1- أماني الشيخ. (2017). الدور الوسيط للرضا الوظيفي في العلاقة بين القيادة التحويلية والإبداع التنظيمي بالمصارف التجارية بالخرطوم، أطروحة دكتوراه في إدارة الأعمال، جامعة الخرطوم.
- 2- تيسير زاهر. (2016). «أثر جودة حياة العمل في الالتزام التنظيمي: دراسة ميدانية على مركز خدمة المواطن (النافذة الواحدة) محافظة دمشق»، مجلة جامعة تشرين للبحوث والدراسات العلمية، المجلد 38، العدد 1، ص. 103-118.
- 3- جمال خير الله . (2009). الإبداع الإداري، الطبعة الأولى، عمان: دار أسامة للنشر والتوزيع.

- 4- خليل ماضي. (2016). «الممارسات الاستراتيجية والمهارات الفكرية للقيادات الجامعية ودورها في تحسين جودة الحياة الوظيفية للعاملين في الجامعة الإسلامية»، مجلة جامعة القدس المفتوحة للأبحاث والدراسات الإدارية والاقتصادية، المجلد 2، العدد 5، ص. 105-138.
- 5- رامي عباينة، رامي الشقران. (2013). «درجة ممارسة الإبداع الإداري لدى القادة التربويين في مديريات التربية والتعليم في محافظة إربد»، مجلة العلوم التربوية والنفسية، المجلد 14، العدد 2، ص. 459-486.
- 6- رانيا البدارين وآخرون. (2014). «أثر ممارسات إدارة الموارد البشرية على اكتشاف وتطوير القدرات الإبداعية للعاملين: دراسة تطبيقية على البنوك العاملة في إقليم الشمال»، مجلة رؤى اقتصادية، العدد 07، ص. 63-85.
- 7- عاكف خصاونة. (2011). إدارة الإبداع والابتكار في منظمات الأعمال، الطبعة الأولى، عمان: دار الحامد للنشر والتوزيع.
- 8- محمد طرفة، يوسف بومدين. (2018). «إدارة المعرفة كمقاربة فكرية في تطوير الإبداع الإداري: دراسة حالة مؤسسة اتصالات الجزائر بولاية عين الدفلى»، مجلة الاستراتيجية والتنمية، المجلد 8، العدد 1، ص. 351-373.
- 9- محمود الشنطي. (2016). «أثر ممارسة أساليب القيادة التحويلية في جودة الحياة الوظيفية: دراسة تطبيقية على وزارة الصحة الفلسطينية»، المجلة الأردنية في إدارة الأعمال، المجلد 12، العدد 1، ص. 31-57.
- 10- وسيلة واعر. (2015). دور الأنماط القيادية في تنمية الإبداع الإداري: دراسة حالة مجمع صيدال، أطروحة دكتوراه علوم في العلوم الاقتصادية، جامعة بسكرة.
- 11- Akbar, F., Haitham, O. A. (2014), «Explaining the Relationship between Creativity, innovation and entrepreneurship», International Journal of Economy, Management and Social Sciences, Vol. 3, n°12, p. 1-4.
- 12- Che Rose. R, Beh, L., Uli, J., & Idris, K. (2006), «An Analysis of Quality of Work Life (QWL) and Career-Related Variables», American Journal of Applied Sciences, Vol. 3, n°12, p. 2151-2159.
- 13- Patillon, T. V. (2014), Créativité, adaptabilité et compétences à s'orienter tout au long de la vie, Thèse de Doctorat en Psychologie, Université Cnam, Paris, France.
- 14- Sternberg, R. J. (2006), «The Nature of Creativity», Creativity Research Journal, Vol. 18, n°1, p. 87-98.
- 15- Runco, M. A., Jaejer, G. (2012), «The Standard Definition of Creativity», Creativity Research Journal, Vol. 24, n°1, p. 92-96.