

Dirassat & Abhath
The Arabic Journal of Human
and Social Sciences



مجلة دراسات وأبحاث
المجلة العربية في العلوم الإنسانية
والاجتماعية

EISSN: 2253-0363
ISSN : 1112-9751

جودة الحياة الوظيفية وأثرها في تنمية السلوك الإبداعي لدى الموارد البشرية –
دراسة ميدانية باتصالات الجزائر بالجلفة-

**the quality of career and its impact on the development of creative
behavior in human resources**

- Field study of Algeria Telecommunications in Djelfa -

بن أحمد لخضر Ben ahmed Lakhdar ، قريمطي وردة Guermiti Ouarda

R.guermiti@univ-djelfa.d lakhdar_benahmed@yahoo.com

جامعة زيان عاشور بالجلفة University of Zian Ashour Djelfa

مخبر الطرق الكمية في العلوم الاقتصادية وعلوم ادارة الأعمال وتطبيقاتها من أجل التنمية المستدامة

السهب Laboratory of rural développement Policy in the steppe

المؤلف المرسل: بن أحمد لخضر Benahmed Lakhdar lakhdar_benahmed@yahoo.com

تاريخ القبول : 2020-09-21

تاريخ الاستلام : 2020-04-22

ملخص:

تهدف الدراسة إلى التعرف على واقع جودة الحياة الوظيفية في تنمية السلوك الإبداعي لدى الموارد البشرية باتصالات الجزائر بالجلفة ولغرض الدراسة تم تصميم استبانة وتم توزيعها على عينة عشوائية ، حيث مثلت نسبة (33.33%) من مجتمع الدراسة ، وباستخدام برنامج spss تم قياس مستوى جودة الحياة الوظيفية والسلوك الإبداعي لدى الموارد البشرية بالمؤسسة محل الدراسة وذلك باستخدام مجموعة من الأدوات الإحصائية كالتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والنسب وكذلك معامل الارتباط ومعامل التحديد . وتوصلت نتائج الدراسة إلى وجود أثر لجودة الحياة الوظيفية في تنمية السلوك الإبداعي لدى الموارد البشرية باتصالات الجزائر بالجلفة ، كما توصلت إلى وجود مستوى متوسط لجودة الحياة الوظيفية والسلوك الإبداعي بالمؤسسة محل الدراسة.

كلمات مفتاحية: جودة الحياة الوظيفية ، السلوك الإبداعي ، اتصالات الجزائر بالجلفة.

Abstract :

The purpose of the study was to identify the reality of quality of life in the development of creative behavior in the human resources in Algeria Telecommunications in Djelfa. For the purpose of the study, a questionnaire was designed and distributed to a random sample, where 33.33% and the creative behavior of human resources in the institution under study, using a set of statistical tools such as arithmetic mean, standard deviations and ratios as well as coefficient of correlation and coefficient of selection. The results of the study found that there is an impact of the quality of the career in the development of creative behavior in the human resources of Algeria Telecommunications in Djelfa. It also found an average level of quality of the career and creative behavior of the institution in question .

Keywords: Quality of career, creative behavior, Algeria Telecommunications in Djelfa.

1. مقدمة:

بالمورد البشري والاحتفاظ به ، من خلال ما توفره من أساليب أساسية تساعد في تحقيق رضاه وولائه واستقراره الوظيفي ، كما تفتح له المجال الواسع من أجل تحرير قدراته وطاقاته ، وتجسيد أفكاره للوصول وتحفيز سلوكه الإبداعي وتحويله إلى واقع ملموس وناتج إبداعي ، حيث يعد هذا الأخير أيضا الركيزة في نجاح وتميز المنظمات وتحسين من فعالية العمليات التنظيمية . من هذا المنطلق تم تحديد الإشكالية من خلال السؤال الرئيسي التالي:

نتيجة للتغيير والتنافس والانفجار المعرفي تحاول المنظمات دائما مواكبة التغييرات الحاصلة في البيئة، حتى تصل إلى أهدافها المنوطة بها ، لكي تحقق المنظمة ما تريد الوصول إليه ما عليها إلا الاهتمام بأهم مورد تمتلكه وهو المورد البشري ، ويعد تحقيق جودة الحياة الوظيفية اللبنة الأساسية في الاهتمام

يكتسب البحث أهميته من خلال تقديم مفهومًا لمتغيرين مهمين في الأدبيات الإدارية وهما جودة الحياة الوظيفية والسلوك الإبداعي وكونهما يتعلقان بأهم مورد تمتلكه المنظمة ألا وهو المورد البشري، كما يكتسب أهميته من خلال دراسة المتغيرين في المؤسسة محل الدراسة ومحاولة تقديم النتائج وبعض التوصيات.

- المنهج المستخدم في البحث :
انطلاقاً من طبيعة الدراسة والمعلومات المراد الحصول عليها فقد استخدمنا المنهج الوصفي التحليلي الذي يهدف إلى وصف ظواهر أو واقع أو أشياء معينة من خلال جمع الحقائق والمعلومات الخاصة بها، كما لا يكتفي المنهج الوصفي بجمع المعلومات المتعلقة بالظاهرة بل يتعداها إلى التحليل والربط والتفسير للوصول إلى استنتاجات يبني عليها التصور المقترح.

- هيكل البحث : تم تقسيم البحث إلى ما يلي :
- المحور الأول : الإطار النظري لجودة الحياة الوظيفية .
- المحور الثاني : الإطار النظري للسلوك الإبداعي.
- المحور الثالث : أثر جودة الحياة الوظيفية في تنمية السلوك الإبداعي لدى الموارد البشرية -دراسة ميدانية باتصالات الجزائر بالجلفة -

2. الإطار النظري لجودة الحياة الوظيفية

1.2 مفهوم جودة الحياة الوظيفية: قد يختلف مفهوم جودة الحياة الوظيفية من شخص إلى آخر ومن منظمة إلى أخرى ، فبالنسبة للعامل في خطوط الإنتاج يعني أجراً عادلاً وظروف عمل آمنة ،ومعاملة حسنة من طرف المشرف أو الرئيس ، في حين قد يعني بالنسبة للموظف الجديد فرص التقدم في الوظيفة والإبداع في العمل ،ويمكن طرح مجموعة من تعاريف جودة الحياة الوظيفية¹، حسب (Anderson) هي زيادة مشاركة العاملين في القرارات ،وتتميز بمجهودات وطاقات العاملين ، إضافة إلى التحسين المستمر للأمن الوظيفي والصحة الوظيفية ، كما عرفت على أنها : تلك الثقافة التنظيمية التي تهدف إلى خلق منظمات وبيئات تنظيمية خالية من الخوف وتساهم في دمج العاملين وتمكينهم وبالتالي زيادة الالتزام والإخلاص المتبادل بين الأفراد والمنظمة²، وأيضاً عرفها (J.Richard & J. Joy) تعني المدى الذي يكون فيه الأعضاء العاملين في المنظمة قادرين على تلبية احتياجاتهم الشخصية من خلال خبراتهم في تلك المنظمة، فضلاً عن كونها تغطي مشاعر الفرد حول كل جوانب العمل بما

هل يوجد أثر لجودة الحياة الوظيفية في تنمية السلوك الإبداعي لدى الموارد البشرية باتصالات الجزائر بالجلفة ؟
ومن خلال السؤال الرئيسي يمكن طرح الأسئلة الفرعية وهي:

- هل يوجد أثر لبعدها خصائص الوظيفة بصفة مستقلة في تنمية السلوك الإبداعي لدى الموارد البشرية باتصالات الجزائر بالجلفة ؟
 - هل يوجد أثر لبعدها الظروف المادية بصفة مستقلة في تنمية السلوك الإبداعي لدى الموارد البشرية باتصالات الجزائر بالجلفة ؟
 - هل يوجد أثر لبعدها الأجور والمكافآت بصفة مستقلة في تنمية السلوك الإبداعي لدى الموارد البشرية باتصالات الجزائر بالجلفة ؟
 - هل يوجد أثر لبعدها فرق العمل بصفة مستقلة في تنمية السلوك الإبداعي لدى الموارد البشرية باتصالات الجزائر بالجلفة ؟
 - هل يوجد أثر لبعدها أسلوب الإشراف بصفة مستقلة في تنمية السلوك الإبداعي لدى الموارد البشرية باتصالات الجزائر بالجلفة ؟
- فرضيات البحث :
وللإجابة على الإشكالية والأسئلة الفرعية يمكن أن طرح الفرضيات التالية:

- لا يوجد أثر لبعدها خصائص الوظيفة بصفة مستقلة في تنمية السلوك الإبداعي لدى الموارد البشرية باتصالات الجزائر بالجلفة .
 - لا يوجد أثر لبعدها الظروف المادية بصفة مستقلة في تنمية السلوك الإبداعي لدى الموارد البشرية باتصالات الجزائر بالجلفة .
 - لا يوجد أثر لبعدها الأجور والمكافآت بصفة مستقلة في تنمية السلوك الإبداعي لدى الموارد البشرية باتصالات الجزائر بالجلفة.
 - لا يوجد أثر لبعدها فرق العمل بصفة مستقلة في تنمية السلوك الإبداعي لدى الموارد البشرية باتصالات الجزائر بالجلفة .
 - لا يوجد أثر لبعدها أسلوب الإشراف بصفة مستقلة في تنمية السلوك الإبداعي لدى الموارد البشرية باتصالات الجزائر بالجلفة .
- أهمية البحث :

3. الإطار النظري للسلوك الإبداعي :

1.3 مفهوم السلوك الإبداعي: قبل التطرق إلى مفهوم السلوك الإبداعي لابد من تعريف الإبداع، فيمكن تعريف الإبداع على أنه القدرة على جمع الأفكار وإخراجها بأسلوب فريد من نوعه أو صنع ترابطات غير اعتيادية بين هذه الأفكار ، وهو قدرة عقلية متقدمة يعالج الفرد فيها الأشياء والمواقف والخبرات والمشكلات بطريقة فردية وغير مألوفة أو بوضع مجموعة حلول سابقة والخروج بحل جديد للمشكلة⁵، أما بالنسبة للسلوك الإبداعي ففي عام 1980 تم اطلاق مصطلح السلوك الإبداعي والذي يعني توليد وترويج وفهم الأفكار الجديدة في إطار دور العمل ، أو مجاميع العمل أو المنظمة من أجل الاستفادة من أداء الأدوار أو المنظمة ، على الرغم من أن الإبداع يرتبط ارتباطاً وثيقاً بالابتكار ، إلا أن السلوك الإبداعي ينطوي على أكثر من كونه مبتكراً، فقد نال مفهوم السلوك الإبداعي اهتمام الكثير من الباحثين والكتاب وقد تعددت وجهات النظر في تعريفه⁶ ، لقد عرفه (Cortese) على أنه عبارة عن إيجاد طرائق جديدة في التفكير والتعلم تغير على نحو رئيسي لعمليات المنظمة ومخرجاتها⁷، كما أن (حمادات) يرى أنه المبادرة التي يبديها الفرد في قدرته على التخلص من السياق العادي للتفكير واتباع نمط جديد من التفكير أو هو عبارة عن مجموعة من السمات العقلية والتي يتمثل أهمها بالطلاقة والمرونة والأصالة أو هو ظهور كل ما من شأنه أن يؤدي إلى إنتاج شيء جديد يمثل خلاصة التفاعل بين الفرد والخبرة⁸.

من خلال طرح هذه التعاريف يمكن استخلاص تعريفاً شاملاً وهي أن "السلوك الإبداعي عبارة عن التصرف أو السلوك الذي يقوم به الفرد أثناء عمله والذي يتسم بالجدة والأصالة والمرونة مما ينتج عنه نواتج إبداعية".

2.3 أبعاد السلوك الإبداعي : يرتبط السلوك الإبداعي بالقدرات الإبداعية ، إذ ليس كل من يمتلك تلك القدرات بمبدع إلا إذا ظهرت تلك القدرات معبرة بناتج فعلي ويظهر هذا الناتج الإبداعي عند توافر المثيرات المناسبة لها ، ويمكن تمثيل معايير أو أبعاد السلوك الإبداعي كالآتي⁹ :

- القدرة على حل المشكلات وصنع القرار : يختلف الأفراد في قدراتهم وتفكيرهم في سد الفجوة التي تظهر عند المقارنة بين النتائج المتوقعة والمحقة فعلا ، والتي تتطلب تحديدها ووضع

في ذلك المكافآت والحوافز المادية والمعنوية ، الاستقرار والأمان ، شروط العمل والعلاقات التنظيمية والشخصية الداخلية والتي تحمل في طياتها معاني كبيرة في حياة الفرد العامل³.

من خلال طرح هذه التعاريف يمكن استخلاص تعريفاً شاملاً وهي أن جودة الحياة الوظيفية هي توفير وتحقيق مجموعة من العوامل الإيجابية للعاملين كمشاركهم القرارات وزيادة الأجور والمكافآت ، تحسين الظروف المادية وغيرها من العوامل التي من شأنها تعمل على تحسين المستوى المهني للعاملين وتحقيق رضاهم وهذا بدوره يزيد من إخلاصهم وتفانيهم للعمل والتزامهم نحو المؤسسة.

2.1 أهمية جودة الحياة الوظيفية : يمكن الوقوف على أهمية جودة الحياة الوظيفية من خلال المنافع التي تعود على المؤسسة من خلال تطبيقها ، والتي منها ما يلي⁴ :

- حل المشكلات جميعها سواء التي تواجه العاملين أو المنظمة بأسلوب المشاركة كما في حلقات الجودة؛
- تصميم أنظمة أجور ومكافآت تجعل العاملين أكثر رضا عن عملهم وتحسين بيئة العمل من خلال تقليل ساعات العمل ، والحفاظ على سلامة العاملين بالمنظمة؛
- إعادة هيكلة الأنشطة ليصبح العمل أكثر رضا لهم ؛
- السعي لإيجاد بيئة عمل آمنة وظيفياً عن طريق الاهتمام بحقوق العاملين في المنظمة؛
- العمل على تجديد التطوير الفكري وزيادة المعرفة؛
- تقليل الصراعات بين العاملين من خلال تطوير مناخ تنظيمي تسود فيه روح التعاون ، وتبني فيه علاقات تسعى إلى زيادة الإنتاجية .

3.1 أبعاد جودة الحياة الوظيفية: قد اختلف الباحثون في تحديد أبعاد جودة حياة الوظيفية كل بحسب ما يخدم بحثه ، إلا أن أغلبهم يتفقون على تحديد أهم الأبعاد في الآتي : توفير بيئة عمل صحية وأمنة: توفير متطلبات الأمان والاستقرار الوظيفي ؛ إعادة تصميم الوظائف لإشباع طموحات العاملين؛ المشاركة الفعلية في صنع القرارات؛ الأجور والمكافآت والحوافز تلبي حاجات العاملين؛ إتاحة فرص الترقية والتقدم الوظيفي؛ إتاحة الظروف الملائمة لتحسين الإنتاجية والكفاءة: تشكيل فرق عمل متكاملة: العدالة الاجتماعية والحفاظ على كرامة العاملين وخصوصياتهم.

بعد استعراض أهم المفاهيم النظرية الخاصة بكل من متغيري الدراسة ، المتغير المستقل " جودة الحياة الوظيفية " و المتغير التابع " السلوك الإبداعي " سنحاول في هذا المحور إسقاط الدراسة النظرية وإبراز واقع جودة الحياة الوظيفية وأثرها في تنمية السلوك الإبداعي لدى الموارد البشرية باتصالات الجزائر بالجلفة.

1.4 الإطار المنهجي للدراسة :

1.1.4 أنموذج الدراسة : يقصد بأنموذج الدراسة اعطاء تصور واضح للمتغيرات المكونة للبحث. وهذه الدراسة تتكون من متغيرين ، متغير مستقل يتمثل في جودة الحياة الوظيفية الذي تم اختيار أبعاده من خلال الدراسات السابقة لدراساتها والتي تتمثل في (خصائص الوظيفة ، الظروف المادية ، الأجور والمكافآت ، فرق العمل ، أسلوب الإشراف) ، أما بالنسبة للمتغير التابع الذي يتمثل في السلوك الإبداعي تم اختيار أبعاده لدراساتها كالتالي (القابلية للتغيير ، حل المشكلات وصنع القرار ، روح المجازفة ، الاتصالات) ، والشكل الآتي يمثل أنموذج الدراسة:

البدائل المناسبة كلها ثم تقييمها من خلال القدرة على التوصل إلى اتخاذ القرارات الملائمة لظروفه:

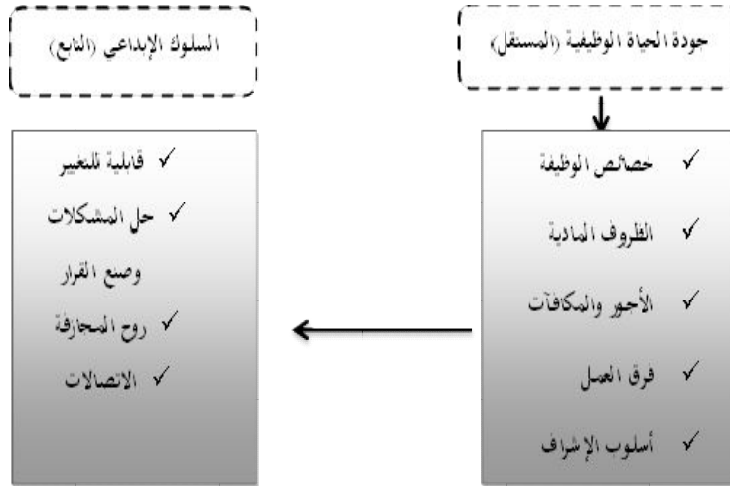
- القدرة على التغيير: كل فرد يمتلك مجموعة من القدرات الفكرية والذهنية القادرة على تغيير الوضع الحالي نحو الأحسن ، وتنمو هذه القدرة عندما يتحرر الفرد من القيود الذاتية والخارجية المفروضة على هذه القدرات وبالتالي سيصبح حاجاته النفسية والفكرية ، ويحقق ذاته الإبداعية في الإفصاح عن آرائه والتميز على الآخرين:

- روح المجازفة : هي القدرة على اقتحام المجهول والغامض اعتماداً على الاستقلالية في التفكير والممارسة ، وتبي إثارة الفكرة من أجل الخوض في المسائل الصعبة والغامضة بهدف اكتشافها وتنظيمها ، والمجازفة تؤدي إلى سلوك إبداع فعلي:

- سعة الاتصالات: إن تنمية القدرات الإبداعية للأفراد تعتمد على قدرتهم في الحصول على المعلومات من مصادرها المختلفة وإمكانية التفاعل والاستجابة لتأثيراتها مما يمكنهم من إدراك الأحداث وتحليلها للوصول إلى حلول لمعالجة مشاكلها.

4. أثر جودة الحياة الوظيفية في تنمية السلوك الإبداعي لدى الموارد البشرية -دراسة ميدانية باتصالات الجزائر بالجلفة -

الشكل رقم 01: أنموذج الدراسة



المصدر : من إعداد الباحثان بناءً على الدراسات السابقة

2.1.4 مجتمع وعينة الدراسة : يتمثل المجتمع في دراستنا من موظفين مديرية اتصالات الجزائر بالجلفة والبالغ عددهم 120 موظف، أما بالنسبة للعينة للدراسة تم اختيار عينة عشوائية بلغت 40 موظف أي ما نسبته 33.33% من مجتمع الدراسة، تم توزيع 40 استبانة لكن تم استرجاع 39 استبانة ، وتم تحليل 34 استبانة منها كانت صالحة للدراسة.

2.4 اتساق وثبات أداة الدراسة: قبل استعراض نتائج الدراسة الميدانية وتحليلها لابد من التأكد أن البيانات المستخرجة تتبع التوزيع الطبيعي ومعرفة مدى اتساق وثبات أداة الدراسة.

1.2.4 اختبار التوزيع الطبيعي: من أجل التأكد من أن البيانات المستخرجة تتبع التوزيع الطبيعي قمنا بإجراء اختبار Kolmogorov-Smirnov Test (K-S)

الجدول رقم 01: نتائج اختبار التوزيع الطبيعي لمجالات الدراسة

المجال	القيمة الاحتمالية (sig)
مجال جودة الحياة الوظيفية	<u>0.560</u>
مجال السلوك الإبداعي	<u>0.587</u>
جميع مجالات الاستبانة	<u>0.968</u>

المصدر: من إعداد الباحثان بناءً على مخرجات (SPSS)

يتضح من خلال الجدول رقم (01)، أن القيمة الاحتمالية (sig) لجميع مجالات الدراسة كانت أكبر من مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$)، وعليه يمكننا القول بأن بيانات الدراسة تخضع للتوزيع الطبيعي، الأمر الذي يسمح لنا بإجراء مختلف الاختبارات المعلمية للإجابة على أسئلة وفرضيات الدراسة.

2.2.4 الاتساق الداخلي: من أجل القيام بهذا الاختبار قمنا بحساب معامل ارتباط بيرسون بين فقرة من فقرات محاور الاستبانة والدرجة الكلية للمحور، النتائج المبينة في الجداول الآتية:

جدول رقم 02: معاملات الارتباط بين درجات فقرات محور جودة الحياة الوظيفية مع الدرجة الكلية

بعد أسلوب الإشراف		بعد فرق العمل		بعد الأجور والمكافآت		بعد الظروف المادية		بعد خصائص الوظيفة	
معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة
**0.818	13	**0.647	10	**0.776	07	**0.546	04	**0.674	01
**0.918	14	**0.927	11	**0.848	08	**0.536	05	**0.668	02
**0.881	15	**0.829	12	**0.761	09	**0.763	06	**0.830	03
** دال إحصائياً عند مستوى معنوية 0.01									

المصدر: من إعداد الباحثان بناءً على مخرجات (SPSS)

يتضح من الجدول (02) أن معاملات الارتباط بين درجة كل فقرة والدرجة الكلية للمحور الخاص بمتغير جودة الحياة الوظيفية موجبة وتراوحت بين (0.927) في حدها الأعلى أمام الفقرة (11) في حين بلغت (0.536) أمام العبارة رقم (05) كأدنى حد، كما يتضح أن جميع الفقرات كانت دالة إحصائياً عند مستوى معنوية يساوي (0.01).

جدول رقم 03: معاملات الارتباط بين درجات فقرات محور السلوك الإبداعي مع الدرجة الكلية للمحور

بعد الاتصالات		بعد روح المجازفة		بعد حل المشكلات وصنع القرار		بعد قابلية للتغيير	
معامل	رقم	معامل	رقم	معامل	رقم	معامل	رقم
الارتباط	العبارة	الارتباط	العبارة	الارتباط	العبارة	الارتباط	العبارة
**0.893	10	*0.376	07	**0.898	04	**0.728	01
**0.945	11	**0.788	08	**0.830	05	**0.913	02
**0.785	12	**0.885	09	**0.713	06	**0.817	03

المصدر: من إعداد الباحثان بناءً على مخرجات (SPSS)

يتضح من الجدول (03) أن معاملات الارتباط بين درجة كل فقرة والدرجة الكلية

للمحور الخاص السلوك الإبداعي موجبة وتراوح بين (0.945) في حدها الأعلى أمام الفقرة (11) في حين بلغت (0.376) أمام العبارة رقم (07) كأدنى حد ، كما يتضح أن جميع الفقرات كانت دالة إحصائياً عند مستوى معنوية يساوي (0.01) ماعدا العبارة رقم (07) غير دالة إحصائياً عند 0.01 لكن لا يمكن استبعادها لأنها موجبة.

3.2.4 ثبات أداة الدراسة : من أجل معرفة مدى ثبات أداة الدراسة قمنا باستخدام معامل كرونباخ ألفا كما هو مبين في الجدول الآتي:

الجدول رقم 04: معاملات الثبات لمحاور الدراسة باستخدام طريقة ألفا كرونباخ

معامل الثبات	عدد الفقرات	محاور الدراسة
<u>0.850</u>	15	جودة الحياة الوظيفية
<u>0.853</u>	12	السلوك الإبداعي
<u>0.916</u>	27	الدراسة ككل

المصدر: من إعداد الباحثان بناءً على مخرجات (SPSS)

يتضح من خلال الجدول (04) أن معامل الثبات للمحور الأول الخاص بجودة الحياة الوظيفية كانت قيمته (0.850) ، أما معامل الثبات للمحور الثاني الخاص السلوك الإبداعي بالمؤسسة محل الدراسة فقد كانت قيمته (0.853) ، أما معامل الثبات للدراسة ككل فقد كانت قيمته (0.916) وهي قيمة تدل على ثبات بدرجة ممتازة تتمتع به الدراسة ككل، أي يوجد اتساق وثبات في الإجابات من فرد لآخر بدرجة ممتازة.

3.2 الخصائص الشخصية والوظيفية للعينة الدراسة:

الجدول رقم 05: توزيع عينة الدراسة

النسبة	التكرار	البيان	النوع الاجتماعي
52.9%	18	ذكر	
47.05%	16	أنثى	

2.9%	01	25 سنة فأقل	العمر
44.1%	15	26 - 35 سنة	
35.3%	12	36- 45 سنة	
17.6%	06	أكثر من 45 سنة	
11.8%	04	ثانوي فأقل	المؤهل العلمي
29.4%	10	تكوين مهني	
58.8%	20	جامعي	
8.8%	03	5 سنوات فأقل	الخبرة
47.1%	16	6-10 سنوات	
8.8%	03	11-15 سنة	
35.3%	12	أكثر من 15 سنة	

المصدر: من إعداد الباحثان بناءً على مخرجات (SPSS)

يتضح من خلال الجدول (05) أن عينة الدراسة كان أغلبها الذكور بنسبة بلغت 52.9%، في حين النسبة الباقية من الإناث بنسبة 47.05%. كما يتضح من خلال نتائج الجدول أن الفئة العمرية الغالبة في عينة الدراسة هي (من 26 إلى 35 سنة) بنسبة مئوية بلغت 44.1%. خلال هذه النسب نستخلص أن الفئة العمرية السائدة هي فئة الشباب مما يعني أن المؤسسة موظفيها فئة الشباب والقادرين على العمل والإبداع أكثر، أما بالنسبة للمؤهل العلمي نستنتج من خلال نتائج الجدول أن المؤهل العلمي الغالب على أفراد عينة الدراسة هو جامعي حيث بلغت نسبته في عينة الدراسة 58.8%، أي أن المؤسسة تستقطب ذوي الشهادات العليا أكثر، ونستنتج أيضا من خلال الجدول أن فئة سنوات الخبرة الغالبة على أفراد عينة الدراسة هي (06 إلى 10 سنوات) بنسبة مئوية بلغت 47.1% أي أن المؤسسة تمتلك موظفين لا يزالون في بداية مساهمهم الوظيفي.

4.4 مستوى جودة الحياة الوظيفية والسلوك الإبداعي باتصالات الجزائر بالجلفة:

سنقوم بدراسة ميولات واتجاهات أفراد عينة الدراسة وذلك عن طريق المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية.

الجدول رقم 06: يوضح المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ومستويات الموافقة لأبعاد جودة الحياة الوظيفية والسلوك

الإبداعي

المحور	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	الاتجاه
خصائص الوظيفة	3.696	0.6428	03	مرتفع

الظروف المادية	3.402	0.5240	05	متوسط
الأجور والمكافآت	3.803	0.7390	02	مرتفع
فرق العمل	3.509	0.7708	04	متوسط
أسلوب الإشراف	3.872	0.6817	01	مرتفع
جودة الحياة الوظيفية	3.656	0.4924	/	متوسط
قابلية للتغيير	3.578	0.6425	03	متوسط
حل المشكلات وصنع القرار	3.637	0.6269	02	متوسط
روح المجازفة	3.205	0.8124	04	متوسط
الاتصالات	3.686	0.7868	01	مرتفع
السلوك الإبداعي	3.527	0.0537	/	متوسط

المصدر: من إعداد الباحثان بناءً على مخرجات (SPSS)

من خلال الجدول رقم (06) يتضح أن مستوى وواقع جودة الحياة الوظيفية باتصالات الجزائر بالجلفة كان متوسطا ، إذ بلغ المتوسط الحسابي المرجح له (3.656) بانحراف معياري بلغ (0.4924)، ومن حيث مستوى أبعادها كان مستوى الأبعاد خصائص الوظيفة والأجور والمكافآت وأسلوب الإشراف مرتفعة إذ بلغت المتوسطات الحسابية المرجح على التوالي (3.696-3.803-3.872) بانحرافات معيارية بلغت (0-68170.7390-0.6428) أما باقي الأبعاد فرق العمل والظروف المادية فكانت متوسطة. أما بالنسبة لمتغير مستوى السلوك الإبداعي لدى الموارد البشرية باتصالات الجزائر بالجلفة كان متوسطا إذ بلغ المتوسط الحسابي المرجح له (3.527) بانحراف معياري بلغ (0.0537) ، ومن حيث مستوى أبعاده جاء مستوى بعد الاتصالات في المرتبة الأولى إذ بلغ المتوسط الحسابي المرجح له (3.6863) بانحراف معياري بلغ (0.7868) وكان مرتفعا، وأما بالنسبة لباقي الأبعاد قابلية للتغيير وحل المشكلات وصنع القرار، وروح المجازفة جاءت متوسطة .

5.4 اختبار فرضيات الدراسة : ومنه نسي إلى اختبار صحة فرضية الدراسة الميدانية ، والتي جاءت على النحو التالي :

"لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) لجودة الحياة الوظيفية في تنمية السلوك الإبداعي لدى الموارد البشرية باتصالات الجزائر بالجلفة."

ومن أجل تحقيق ذلك قمنا بتقسيم هذه الفرضية الرئيسية إلى أربع فرضيات ، وقد ارتأينا اختبار كل فرضية فرعية والفرضية الرئيسية عن طريق تحليل الانحدار الخطي البسيط .

- الفرضية الفرعية الأولى: H_{01} : لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية $\alpha \leq 0.05$ لبعده خصائص الوظيفة بصفة مستقلة في تنمية السلوك الإبداعي لدى الموارد البشرية باتصالات الجزائر بالجلفة

الجدول رقم 07: نتائج تحليل الانحدار الخطي البسيط بين بعد خصائص الوظيفة والسلوك الإبداعي

المتغيرات	R	R ²	F دلالة	المحسوبة t	دلالة t	اختبار الفرضية
خصائص الوظيفة	0.675	0.445	0000.	5.172	0.000	H ₁₁ نقبل

المصدر: من إعداد الباحثان بناءً على مخرجات (SPSS)

من خلال الجدول (07) أعلاه نجد أن قيمة معامل التحديد $R^2=(0.445)$ وهذا يعني أن التغير في بعد خصائص الوظيفة يفسر التغير في المتغير السلوك الإبداعي بنسبة (44.5%) ونسبة (55.5%) تفسره متغيرات أخرى. كما نلاحظ من خلال الجدول أن دلالة اختبار فيشر F تساوي (0.000) وبالتالي هي أقل من (0.05) وهذا يدل على النموذج صالح لاختبار الفرضية ، كما أن قيمة معامل الارتباط $R=(0.675)$ وهي إيجابية أي توجد علاقة طردية بين المتغيرين ، أما بالنسبة لدلالة t تساوي (0.000) وبالتالي هي أقل من (0.05) ومنه نرفض فرضية العدم H₀₁ ونقبل الفرضية البديلة H₁₁

وهي: « يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية $\alpha \leq 0.05$ لبعده خصائص الوظيفة بصفة مستقلة في تنمية السلوك الإبداعي لدى الموارد البشرية باتصالات الجزائر بالجلفة».

- الفرضية الفرعية الثانية: H₀₂: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية $\alpha \leq 0.05$ لبعده الظروف المادية بصفة مستقلة في تنمية السلوك الإبداعي لدى الموارد البشرية باتصالات الجزائر بالجلفة.
الجدول رقم 08: نتائج تحليل الانحدار الخطي البسيط بين بعد الظروف المادية والسلوك الإبداعي

المتغيرات	R	R ²	F دلالة	المحسوبة t	دلالة t	اختبار الفرضية
الظروف المادية	0.504	0.254	0200.	5.172	0200.	H ₁₂ نقبل

المصدر: من إعداد الباحثان بناءً على مخرجات (SPSS)

من خلال الجدول (08) أعلاه نجد أن قيمة معامل التحديد $R^2=(0.254)$ وهذا يعني أن التغير في بعد الظروف المادية يفسر التغير في المتغير السلوك الإبداعي بنسبة (25.4%) ونسبة (74.6%) تفسره متغيرات أخرى . كما نلاحظ من خلال الجدول أن دلالة اختبار فيشر F تساوي (0.002) وبالتالي هي أقل من (0.05) وهذا يدل على النموذج صالح لاختبار الفرضية ، كما أن قيمة معامل الارتباط $R=(0.504)$ وهي إيجابية أي توجد علاقة طردية بين المتغيرين ، أما بالنسبة لدلالة t تساوي (0.002) وبالتالي هي أقل من (0.05) ومنه نرفض فرضية العدم H₀₂ ونقبل الفرضية البديلة H₁₂ وهي: « يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية $\alpha \leq 0.05$ لبعده الظروف المادية بصفة مستقلة في تنمية السلوك الإبداعي لدى الموارد البشرية باتصالات الجزائر بالجلفة».

- الفرضية الفرعية الثالثة: H₀₃: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية $\alpha \leq 0.05$ لبعده الأجور والمكافآت بصفة مستقلة في تنمية السلوك الإبداعي لدى الموارد البشرية باتصالات الجزائر بالجلفة.
الجدول رقم 09: نتائج تحليل الانحدار الخطي البسيط بين بعد الأجور والمكافآت والسلوك الإبداعي

المتغيرات	R	R ²	F دلالة	المحسوبة t	دلالة t	اختبار الفرضية
الأجور والمكافآت	0.543	0.295	0100.	3.661	0100.	H ₁₃ نقبل

المصدر: من إعداد الباحثان بناءً على مخرجات (SPSS)

من خلال الجدول (09) أعلاه نجد أن قيمة معامل التحديد $R^2=(0.295)$ وهذا يعني أن التغير في بعد الأجور والمكافآت يفسر التغير في المتغير السلوك الإبداعي بنسبة (29.5%) ونسبة (70.5%) تفسره متغيرات أخرى. كما نلاحظ من خلال الجدول أن دلالة اختبار فيشر F تساوي (0.001) وبالتالي هي أقل من (0.05) وهذا يدل على النموذج صالح لاختبار الفرضية ، كما أن قيمة معامل الارتباط $R=(0.543)$ وهي إيجابية أي توجد علاقة طردية بين المتغيرين ، أما بالنسبة لدلالة t تساوي (0.001) وبالتالي هي أقل من (0.05) ومنه نرفض فرضية العدم H_{03} ونقبل الفرضية البديلة H_{13} وهي : « يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية $\alpha \leq 0.05$ لبعدها الأجور والمكافآت بصفة مستقلة في تنمية السلوك الإبداعي لدى الموارد البشرية باتصالات الجزائر بالجلفة».

- الفرضية الفرعية الرابعة: H_{04} : لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية $\alpha \leq 0.05$ لبعدها فرق العمل بصفة مستقلة في تنمية السلوك الإبداعي لدى الموارد البشرية باتصالات الجزائر

الجدول رقم 10: نتائج تحليل الانحدار الخطي البسيط بين بعد فرق العمل والسلوك الإبداعي

المتغيرات	R	R^2	دلالة F	المحسوبة t	دلالة t	اختبار الفرضية
فرق العمل	0.650	0.423	0000.	4.843	0000.	H_{14} نقبل

المصدر: من إعداد الباحثان بناءً على مخرجات (SPSS)

من خلال الجدول (10) أعلاه نجد أن قيمة معامل التحديد $R^2=(0.423)$ وهذا يعني أن التغير في بعد فرق العمل يفسر التغير في المتغير السلوك الإبداعي بنسبة (42.3%) ونسبة (57.7%) تفسره متغيرات أخرى. كما نلاحظ من خلال الجدول أن دلالة اختبار فيشر F تساوي (0.000) وبالتالي هي أقل من (0.05) وهذا يدل على النموذج صالح لاختبار الفرضية ، كما أن قيمة معامل الارتباط $R=(0.650)$ وهي إيجابية أي توجد علاقة طردية بين المتغيرين ، أما بالنسبة لدلالة t تساوي (0.000) وبالتالي هي أقل من (0.05) ومنه نرفض فرضية العدم H_{04} ونقبل الفرضية البديلة H_{14} وهي : « يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية $\alpha \leq 0.05$ لبعدها فرق العمل بصفة مستقلة في تنمية السلوك الإبداعي لدى الموارد البشرية باتصالات الجزائر بالجلفة».

- الفرضية الفرعية الخامسة: H_{05} : لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية $\alpha \leq 0.05$ لبعدها أسلوب الإشراف بصفة مستقلة في تنمية السلوك الإبداعي لدى الموارد البشرية باتصالات الجزائر بالجلفة.

الجدول رقم 11: نتائج تحليل الانحدار الخطي البسيط بين بعد أسلوب الإشراف والسلوك الإبداعي

المتغيرات	R	R^2	دلالة F	المحسوبة t	دلالة t	اختبار الفرضية
أسلوب الإشراف	0.538	0.289	0100.	3.610	0100.	H_{15} نقبل

المصدر: من إعداد الباحثان بناءً على مخرجات. (SPSS)

من خلال الجدول (11) أعلاه نجد أن قيمة معامل التحديد $R^2=(0.289)$ وهذا يعني أن التغير في بعد أسلوب الإشراف يفسر التغير في المتغير السلوك الإبداعي بنسبة (28.9%) ونسبة (71.1%) تفسره متغيرات أخرى. كما نلاحظ من خلال الجدول أن دلالة اختبار فيشر F تساوي (0.001) وبالتالي هي أقل من (0.05) وهذا يدل على النموذج صالح لاختبار الفرضية ، كما أن قيمة معامل الارتباط $R=(0.538)$ وهي إيجابية أي توجد علاقة طردية بين المتغيرين ، أما بالنسبة لدلالة t تساوي (0.001) وبالتالي هي أقل من (0.05) ومنه نرفض فرضية العدم H_{05} ونقبل الفرضية البديلة H_{15} وهي : « يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية $\alpha \leq 0.05$ لبعدها أسلوب الإشراف بصفة مستقلة في تنمية السلوك الإبداعي لدى الموارد البشرية باتصالات الجزائر بالجلفة».

- الفرضية الرئيسية: H_0 : لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية $\alpha \leq 0.05$ لجودة الحياة الوظيفية في تنمية السلوك الإبداعي لدى الموارد البشرية باتصالات الجزائر بالجلفة.

الجدول رقم 12: نتائج تحليل الانحدار الخطي البسيط بين جودة الحياة الوظيفية والسلوك الإبداعي

المتغيرات	R	R ²	F دلالة	المحسوبة t	دلالة t	اختبار الفرضية
جودة الحياة الوظيفية	7990.	6390.	0000.	7.520	0000.	H_1 نقبل

المصدر: من إعداد الباحثان بناءً على مخرجات (SPSS)

- مستوى السلوك الإبداعي لدى الموارد البشرية بمديرية اتصالات الجزائر بالجلفة كان متوسطا.

- وجود أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية $\alpha \leq 0.05$ لبعد خصائص الوظيفة بصفة مستقلة في تنمية السلوك الإبداعي لدى الموارد البشرية بمديرية اتصالات الجزائر بالجلفة.

- وجود أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية $\alpha \leq 0.05$ لبعد الظروف المادية بصفة مستقلة في تنمية السلوك الإبداعي لدى الموارد البشرية بمديرية اتصالات الجزائر بالجلفة.

- وجود أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية $\alpha \leq 0.05$ لبعد الأجور والمكافآت بصفة مستقلة في تنمية السلوك الإبداعي لدى الموارد البشرية بمديرية اتصالات الجزائر بالجلفة.

- وجود أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية $\alpha \leq 0.05$ لبعد فرق العمل بصفة مستقلة في تنمية السلوك الإبداعي لدى الموارد البشرية بمديرية اتصالات الجزائر بالجلفة.

- وجود أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية $\alpha \leq 0.05$ لبعد أسلوب الإشراف بصفة مستقلة في تنمية السلوك الإبداعي لدى الموارد البشرية بمديرية اتصالات الجزائر بالجلفة.

- وجود أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية $\alpha \leq 0.05$ لجودة الحياة الوظيفية في تنمية السلوك الإبداعي لدى الموارد البشرية بمديرية اتصالات الجزائر بالجلفة.

التوصيات:

- على مؤسسة اتصالات الجزائر بالجلفة الاهتمام أكثر على راحة ورفاهية الموظفين، وذلك بالحرص أكثر على توفير بيئة عمل مادية أحسن ترضي الموظفين بشكل تام.

- الاهتمام بتشكيل فرق العمل ومحاولة إعطائهم حرية التعبير عن آرائهم داخل المؤسسة.

- يجب على المديرين الفهم الجيد لجودة الحياة الوظيفية ومحاولة تطبيق وتبني برامجها على أرض الواقع.

من خلال الجدول (12) أعلاه نجد أن قيمة معامل التحديد $R^2 = (0.639)$ وهذا يعني أن التغير في المتغير جودة الحياة الوظيفية يفسر التغير في المتغير السلوك الإبداعي بنسبة (63.9%) ونسبة (36.1%) تفسره متغيرات أخرى. كما نلاحظ من خلال الجدول أن دلالة اختبار فيشر F تساوي (0.000) وبالتالي هي أقل من (0.05) وهذا يدل على النموذج صالح لاختبار الفرضية، كما أن قيمة معامل الارتباط $R = (0.799)$ وهي إيجابية أي توجد علاقة طردية بين المتغيرين، أما بالنسبة لدلالة t تساوي (0.00) وبالتالي هي أقل من (0.05) ومنه نرفض فرضية العدم H_0 ونقبل الفرضية البديلة H_1 وهي: « يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية $\alpha \leq 0.05$ لجودة الحياة الوظيفية في تنمية السلوك الإبداعي لدى الموارد البشرية باتصالات الجزائر بالجلفة ».

5. الخاتمة:

تعد جودة الحياة الوظيفية السائدة في المنظمات إحدى مصادر وأسباب رضا الموارد البشرية داخل المنظمة، كما تعد الركيزة الأساسية في تحفيزها وذلك بما تحققه من أساسيات تساعد المورد البشري على التكيف مع العمل وتفجير طاقاته الإبداعية، حيث يعد الإبداع محور تميز أي منظمة، وبالتالي فإن تبني برنامج فعال لتحسين جودة الحياة الوظيفية أصبح من الضروريات لنجاح أي منظمة تهدف إلى النجاح، كما له دور وأثر فعال في تنمية السلوك الإبداعي. ومن أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة:

- مستوى تبني جودة الحياة الوظيفية بمديرية اتصالات الجزائر بالجلفة كان متوسطا.

-الاهتمام بشكل أكثر بتنمية وتحفيز السلوك الإبداعي وإطلاق الطاقات الإبداعية الكامنة.
6. قائمة المراجع :

- على مؤسسة اتصالات الجزائر بالجلفة التشجيع على التغيير لمواكبه التطورات الحاصلة في البيئة، بالإضافة إلى تشجيع الموظفين على تغيير طرق عملهم وتطبيق طرق جديدة .
-لا بد من محاولة تشجيع الموظفين على المشاركة في اتخاذ القرارات لأن هذا يساهم في زيادة رضاهم وتعزيز قدراتهم وبالتالي تنمية سلوكهم الإبداعي.
- تشجيع الموظفين على التعاون في حل مشاكلهم مع بعضهم البعض.

- ¹- علي، خالد، جودة حياة العمل كمتغير وسيط في العلاقة التفاعلية بين القيادة الأخلاقية وإبداع العاملين -دراسة استطلاعية على موظفي الإدارة العمومية بولاية تبسة-، مجلة الاصلاحات الاقتصادية والاندماج في الاقتصاد العالمي، 2018، ص:03
- ²- بومجان ، عادل و آخرون، جودة الحياة الوظيفية وأثرها على الأداء الوظيفي-دراسة حالة كلي العلوم والتكنولوجيا بجامعة بسكرة، مجلة العلوم الانسانية، 2018، ص:124.
- ³- حمدي، أبو قاسم و آخرون،دراسة العلاقة بين نموذج جودة حياة العمل وأبعاد المسار المهني (الموظف الياباني أنموذجا)، مجلة إدارة الاعمال والدراسات الاقتصادية ،المجلد(05)،العدد (01) ، 2019، ص:229.
- ⁴- عقون شرف، جودة حياة العمل بالبنوك التجارية -دراسة حالة بنك الفلاحة والتنمية الريفية لولاية ميللة-، مجلة المعارف ،العدد20 ، 2016، ص:353.
- ⁵-Robbins ,S.P , **Organizational Behavior** ,⁹ed, New Delhi ,San Digo State University, 2001,p:105 .
- ⁶- خيرية عبد الفضل الخالد ، التمكين النفسي وتأثيره على السلوك الإبداعي -دراسة تطبيقية في مديرية بيئة القادسية -، مجلة المثنى للعلوم الادارية، المجلد (08)،العدد(01)،2018، ص:10.
- ⁷- حمود عبد الله النواسيه ، أثر جودة تكنولوجيايات نظام المعلومات الإدارية المدركة في السلوك الإبداعي لدى مستخدمي نظام المعلومات في جامعة البلقاء، مجلة دراسات في العلوم الادارية، المجلد (36) ،العدد(02)،2009، ص:340.
- ⁸- محمد حسن حمادات ،السلوك التنظيمي، الاسكندرية: دار الحامد للنشر والتوزيع ،2007، ص:360.
- ⁹- محمد عبد الوهاب العزاوي ، أثر أبعاد رأس المال الفكري في السلوك الإبداعي للعاملين، مجلة الإدارة والاقتصاد ، العدد(64) ،2013، ص:320.