



جودة حياة العمل وعلاقتها بالإبداع التنظيمي لدى عمال ورشة صناعة

نسج الحرير والطباعة - سواتين - بمدينة ندرومة

The quality of the work life and its relation to organizational creativity of the workers of the workshop of the weaving and printing industry - Swatin - nedroma

هشام بن أحمد^{1*} ؛ امحمد بن غربي²

¹ جامعة تلمسان - مخبر البحوث في القياس النفسي وتطبيقاته - مبقنت (الجزائر).

البريد الإلكتروني المهني: hicham.benahmed@univ-tlemcen.dz

² جامعة تلمسان (الجزائر).

البريدي الإلكتروني: mhamedbengharbi@gmail.com

تاريخ النشر

2023/06/01

تاريخ القبول

2023/04/10

تاريخ الإيداع

2022/12/06

الملخص: تهدف هذه الدراسة إلى الكشف عن العلاقة بين جودة حياة العمل والإبداع التنظيمي لدى العمال ورشة صناعة نسج الحرير وطباعته بندرومة؛ كما هدفت إلى قياس مستويات جودة الحياة الوظيفية والإبداع التنظيمي والكشف عن الفروق في مستوى الإبداع لديهم رجوعا إلى متغيرات والسن والمستوى التعليمي، استعمل الباحثان المنهج الوصفي، شملت الدراسة 68 عامل بالورشة وبعد ضبط الخصائص السيكمترية للأدوات وتطبيقها، تم تفرغ البيانات باستعمال الأساليب الإحصائية: المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية والنسب المئوية ومعامل بيرسون وتحليل التباين الأحادي (Anova)، وقد توصلنا إلى النتائج التالية:

- مستوى كل من جودة حياة العمل والإبداع التنظيمي منخفض لدى أفراد العينة.
- توجد علاقة ارتباطية طردية بين مستوى جودة حياة العمل والإبداع التنظيمي عند مستوى الدلالة 0.01.

- توجد فروق في مستوى الإبداع لدى أفراد العينة ترجع إلى المستوى التعليمي، السن.

الكلمات المفتاحية: الإبداع التنظيمي ؛ جودة حياة العمل

* المؤلف المرسل

Abstract: The aim of this study is to study the relationship between the quality of work life and creativity of workers and the silk workshop of Bandrum; In order to measure levels of functional quality and organizational creativity and to detect differences in their level of creativity based on sex, age and educational level, the two researchers used the descriptive approach. The study included 68 factors, using statistical methods: arithmetic mean, percentages, Pearson's factor and anova test. We concluded:

- The quality of work life and organizational creativity is low among the sample members.
- There is a correlation between the quality of work life level and organizational innovation at the significance level of 0.01.
- There are differences in the level of creativity of the sample members due to the age, educational level

Keywords: *organizational creativity; quality of work life*

مقدمة:

إن التطورات السريعة التي تشهدها اليوم وفي جميع المجالات وبدون استثناء قد نتج عنها العديد من التغيرات في كافة نظم الحياة، والتي قد استلزمت بشكل مباشر أو غير مباشر حدوث تطور في العلوم الطبيعية والإنسانية على حد سواء، ومن المعلوم أن علم النفس بمختلف تخصصاته يعتبر من أحد العلوم الإنسانية، فقد نال قدرا واضحا من النمو والتطور وهذا من خلال النظريات والبحوث الميدانية التي أجريت عبر التاريخ بهدف تفسير وتطوير السلوك الإنساني.

ومع التراكمات العلمية والمعرفية أكدت العديد من البحوث والدراسات على أن العنصر البشري هو العنصر والمورد الأهم من بقية الموارد المتاحة الأخرى، إذ بواسطته يمكن أداء جميع الوظائف، ونجاح وازدهار أي منظمة مرهون بكفاءة وفعالية المورد البشري، الأمر الذي يتطلب تنميته والحفاظ عليه وتحقيق التكامل والتوازن بينه وبين المنظمة التي ينتمي إليها، وهذا لا يكون إلا من خلال توفير جومن العمل يتسم بالأمن والأمان يجعل العامل ينجز مهامه بإرتياح ويدفعه لبذل أقصى أداء به، وساعيا باستمرار لتقديم الإضافة من خلال إيجاد أفكار او حلول إبداعية تساهم في خلق قيمة مضافة قد تجعل المنظمة التي ينتمي إليها في مصاف المنظمات الرائدة

لذا نجد اليوم منظمات الأعمال التي تحترم نفسها تسعى وراء رعاية عمالها من كل النواحي وتعمل على إشباع حاجاتهم النفسية والمادية على حد سواء من خلال تطبيق برامج جودة حياة العمل، وهذه الرعاية ينظر لها نظرة إستثمار لا نظرة إنفاق عشوائي للمال، والتي من شأنها أن تدر أرباح تفوق قيمة ماتم إنفاقه بأضعاف مضاعفة من خلال إبداع عمالها بمختلف مستوياتهم الإدارية.

الإشكالية:

ظروف العمل الجيدة للعنصر البشري في أي مؤسسة لا بد أن له دورا في تعزيز مظاهر الإبداع والاستقرار الوظيفي وكذا الطموح الوظيفي، كما أن جودة الحياة الوظيفية المثالية، تعتبر المصدر الأساسي للرضا الوظيفي وتقدير الذات لدى الأفراد العاملين مما يؤدي الى تعزيز الكفاءة التنظيمية والإبداع التنظيمي في العمل، هذه الأخيرة التي تسعى إلى معرفة أهم محدداته وما دور جودة الحياة في العمل في تعزيز عوامل الإبداع في المؤسسة كونها أصبحت ذات أهمية وتشكل نقطة فارقة في تجسيد الميزة التنافسية بين المؤسسات والشركات سواء العمومية أو الخاصة، في واقع يتميز بالمنافسة والتغير المستمر، هذه الدراسة التي حاولنا من خلالها الكشف عن العلاقة بين جودة حياة العمل والإبداع المهني لدى عينة من العمال بورشة النسيج ، ومن هنا كان لزاما علينا طرح التساؤلات التالية:

- ماهي مستويات كل من جودة حياة العمل والإبداع التنظيمي ؟
- هل توجد علاقة ارتباطية بين جودة حياة العمل والإبداع التنظيمي لدى أفراد العينة محل الدراسة ؟
- هل توجد فروق في مستوى الإبداع التنظيمي لدى أفراد العينة محل الدراسة تعزى إلى متغير السن؟

- هل توجد فروق في مستوى الإبداع التنظيمي لدى أفراد العينة محل الدراسة تعزى إلى متغير المستوى التعليمي ؟

فرضيات الدراسة:

- مستوى كل من جودة حياة العمل والإبداع التنظيمي لدى عمال ورشة صناعة نسيج الحرير مرتفع.

- توجد علاقة ارتباطية بين جودة حياة العمل والإبداع التنظيمي لدى عمال ورشة صناعة نسيج الحرير.

- لا توجد فروق في مستوى الإبداع التنظيمي لدى عمال الشركة ورشة صناعة نسيج الحرير تعزى إلى متغير السن.

- لا توجد فروق في مستوى الإبداع التنظيمي لدى عمال الشركة ورشة صناعة نسيج الحرير تعزى إلى متغير المستوى التعليمي.

أهداف الدراسة:

يسعى الباحثان من خلال هذه الدراسة إلى:

- الكشف عن طبيعة ونوع العلاقة بين جودة حياة العمل والإبداع التنظيمي لدى عينة من الموظفين بورشة صناعة نسيج الحرير .

- التعرف على مستوى جودة حياة العمل بمختلف أبعادها لدى أفراد العينة.

- الكشف عن مستوى الإبداع التنظيمي بمختلف مكوناته لدى العمال بالورشة.

- التعرف على درجة الفروق في مستويات الإبداع والتي تعود إلى متغيرات السن والمستوى التعليمي.

أهمية الدراسة:

تتجلى أهمية هذه الدراسة في العديد من النقاط التالية:

- تتبع أهمية الدراسة من أهمية جودة حياة العمل وضرورة دراسة ظروف العمل المادية والمعنوية .
- أهمية المورد البشري وضرورة تعزيز المبادئ السليمة للسلوك التنظيمي .
- أهمية الإبداع التنظيمي بالنسبة للمؤسسة ودوره في تعزيز الفعالية التنظيمية والإنتاجية.
- أهمية دراسة ظروف العمل المادية والمعنوية ومدى تأثيرها في تجسيد الكفاءة والفعالية والإبداع والإبتكار في ميدان العمل.

ضبط التعاريف الإجرائية:

جودة حياة العمل: هي نتاج تفاعل مجموعة من العناصر والبرامج المرتبطة بتحسين وتطوير الحياة الوظيفية للعنصر البشري المتواجد في المؤسسة، حيث تتجلى في ظروف العمل المعنوية ومدى تعزيز العلاقات ، اضافة الى خصائص المهام الوظيفية ونوعية العمل الجماعي ،كما تعتبر انعكاس لأسلوب الإشراف ، ومدى تمكين العمال من اتخاذ القرارات ومشاركتهم فيها ومدى تناسب نظام الأجور والمكافآت مع طبيعة وجودة رأس المال البشري والمهام الموكلة إليه.

الإبداع التنظيمي: عرفه جريوال وزملاءه (Grewal at al (2009) بأنه: "تجسيد أفكار وأساليب إبداعية مبتكرة في إطار تنظيمي، حيث يسمح الإبداع بتطوير الأفكار حول الممارسات والمنتجات والأساليب أو الخدمات الجديدة التي تسمح للمؤسسة بالتطور" (Çekmecelioglu & Günsel, 2013, p258)

1. المحور النظري:

1.1 مفهوم جودة حياة العمل:

يعرف هونت Hunt (1992) مكونات جودة حياة العمل كمدخل يمكن من خلاله إمداد العاملين بالمعلومات والمعرفة والسلطة والمكافآت التي تنمي الأداء وتمنح التعويض بشكل عامل مع الحفاظ على استقرار الأفراد وكرامتهم، مما يدعم ويقوي الثقافة التنظيمية

للمنظمة ويشير كل من Lau وماي 1998 May إلى أن جودة حياة العمل تظهر من خلال استجابة المنظمة لحاجات ومتطلبات العاملين بها، من خلال توفير نظم وآليات تتيح للأفراد المشاركة في اتخاذ القرارات ورسم الأبعاد الوظيفية لبيئة العمل. (المغربي، 2004، صفحة 4-5)

2.1 أبعاد وعوامل جودة حياة العمل:

تناول الباحثون والمختون في مجال علم النفس والإدارة، دراسة نوعية حياة العمل من خلال أبعاد مختلفة، إلا أن الأبعاد الأساسية لنوعية حياة العمل والتي أخذت حيزا من الإهتمام في معظم الدراسات يمكن حصرها بخمسة أبعاد أساسية، وفيما يأتي استعراض لتلك الأبعاد كما يلي:

- التكامل الاجتماعي (Social Integralion) : أن المنظمة هي وحدة العمل في المجتمع، إذ تتكون من عدد من الأشخاص الذين يعملون معا لتنسيق نشاطاتهم تحت اسم وحدة العمل لإنجاز أو تحقيق الأهداف والحصول على نتائج جيدة من العمل المنجز عن طريق جهودهم المنسقة. (Berg, 2011, p29)

-بعد تطوير القدرات (competences development):

تتجلى أهمية هذا البعد بتشجيع العاملين نحو تطوير قابلياتهم ومهاراتهم المعرفية فضلا عن أن هذا البعد يتمثل بالحد الذي يضم فيه العمل نشاطات التخطيط والتنفيذ ، والتي تسمح بالاستقلالية والسيطرة الذاتية من الإدارة والعاملين في المنظمة (Berg,2011,p28)

- النمو الوظيفي (Job Growth):

أن هذا البعد يمثل الفرصة الكبرى لظهور قابليات ومهارات الفرد فضلا عن الارتقاء بمستويات أعلى بالتنظيم داخل المنظمة ككل، على أساس مهارته فيها، إذن فإن هذا البعد يوفر الفرصة للنمو والارتقاء داخل المنظمة من خلال تحفيز العاملين وتشجيعهم

لاظهار مهاراتهم وقدراتهم وتجسيد كفاءاتهم في المنظمة. (العنزي، وصالح، 2009،
صفحة 54)

- المشاركة في اتخاذ القرارات (Participating in Decision-Making):

يشير سميث Smith (1983) ان اتخاذ القرار هو عملية تتضمن تأطير صياغة القضية او
المشكلة وتشخيص مقررات العمل البديلة وتحليل البدائل اعتمادا على المعايير الذاتية
والموضوعية والاختيار من بين تلك البدائل، وهذه العملية تحتاج إلى عمل مشترك لإيجاد
حلول، أن صناعة القرار واتخاذها تعد من العمليات المعقدة كونها تحتاج إلى مهارات
ادراكية وتحليلية متميزة .

- الموازنة بين العمل والحياة (Work-Life Balance):

وتعني الى أي مدى تركز المنظمة اهتمامها لمساعدة الأفراد العاملين وتسعى في
تقديم ممارسات وأنشطة تحقق من خلالها الموازنة بين الحياة العملية وتلبية المسؤوليات
العائلية، أن تحقيق التوازن بين الأسرة والعمل له أثر ايجابي قوي للحد من التسرب
الوظيفي وكذلك علاقته الايجابية بالرضا الوظيفي وتخلق حالة من التوازن أو ما يسمى
بالارتياح الوظيفي (Radhuan et. al .2006:p62)

3.1 مفهوم الإبداع التنظيمي:

تناولت الأدبيات والدراسات مفهوم الإبداع وقد ظهر عدد من الباحثين في هذا المجال
ليعرفوا الإبداع كل حسب وجهة نظره المستوحاة من دراساته واتجاهاته فالإبداع من
الناحية العلمية هو ظاهرة معقدة جدا ذات محاور وأبعاد متباينة وعديدة وهذا بسبب تعقد
الظاهرة الإبداعية نفسها، وتعدد عناصرها ومقوماتها إضافة إلى اختلاف المجالات التي
انتشر فيها مفهوم الإبداع وكذلك اختلاف اجتهادات العلماء والباحثين واختلاف اهتماماتهم
ومناهجهم العلمية والثقافية ومدارسهم الفكرية، فمنهم من ينظر إليه على أساس أنه عملية،
ومنهم من ينظر إليه على أساس السمات والخصائص التي تميز المبدعين، ومنهم من

ينظر إليه على أساس أنه منتج، وهذا كله أدى إلى عدم وصول العلماء والمهتمين إلى تعريف محدد ودقيق للإبداع التنظيمي (عساف، 1995، صفحة 269).

وعلى الرغم من هذا فإنه يمكننا حصر معظم التعاريف الخاصة بالإبداع التنظيمي في عدة محاور هي:

1- في هذا المحور ينظر للإبداع من زاوية كونه عملية وبناءا عليه يمكن تعريف الإبداع بأنه عملية ينتج عنها عمل جديد يرضي الجماعة وتقبله على أنه مفيد.

2- يركز هذا المحور على الإنتاج الإبداعي وحل المشكلات. وبناءا عليه يمكن تعريف الإبداع الإداري بأنه يسعى لتحقيق إنتاج يتميز بالجدة والملائمة وإمكانية التطوير.

3- يركز على السمات والخصائص أو القدرات التي تميز الأفراد المبدعين وهناك طائفة من بعض الباحثين تركز على سمات معينة من المخاطرة والاستقلال، وهناك طائفة أخرى تركز على سمات معينة مثل الطلاقة والأصالة.

4- يركز على الإمكانيات الإبداعية والاستعدادات النفسية الكامنة للإبداع ويعرف الإبداع أنه الاستعداد الكامن للتفوق أو التميز .

5- ويركز على المراحل الأساسية التي يمر بها العمل الإبداعي والذي يتم من خلال أربع مراحل: مرحلة الإعداد، مرحلة الاختمار، مرحلة الإشراق، ومرحلة التحقق. وقد يسبق هذه المراحل مرحلة إحساس المبدع بالمشكلة . (الحقباني، 1997، صفحة 12)

كما عرف الإبداع التنظيمي بأنه قدرة الموظف على الإنتاج بأسلوب عمل جديد أو فكرة جديدة، أو حل مميز لمشكلة ما حيث يتم هذا الإنتاج بقدر من الطلاقة الفكرية والمرونة الذهنية والأصالة والقدرة على التحليل والربط والحساسية للمشكلات. (العنقري، 2011، صفحة 15).

4.1 عناصر الإبداع التنظيمي:

هناك العديد من عناصر الإبداع التنظيمي ولكن نذكر أهم هذه العناصر:

الطلاقة: يقصد بها إنتاج أكبر قدر ممكن من الأفكار حول موضوع معين في وحدة زمنية معينة.

المرونة: يقصد بها القدرة على تغيير الحالة الذهنية بتغيير الموقف.

الأصالة: ويقصد بها القدرة على إنتاج الحلول الجديدة، فالمبدع بهذا المعنى لا يكرر أفكار المحيطين به، ولا يلجأ إلى الحلول التقليدية كي يستكشف الأفكار الأصلية.

الحساسية للمشكلات: تتمثل في قدرة الفرد على اكتشاف المشكلات المختلفة في المواقف المختلفة فشخص المبدع يستطيع رؤية كثير من المشكلات في الموقف الواحد فهو يعي الأخطاء ونواحي القصور ويحس بالمشكلات احساس مرهفا.

التحليل: يقصد به إنتاج إبداعي أو ابتكاري يتضمن عملية انتخاب أو اختيار وتجزئ عمل جديد إلى وحدات بسيطة ليعاد تنظيمها.

المخاطرة: يقصد بها أخذ زمام المبادرة في تبني الأفكار والأساليب الجديدة، والبحث عن حلول لها في الوقت نفسه الذي يكون فيه الفرد على استعداد لتحمل المخاطرة الناتجة عن الأعمال التي يقوم بها ولديه الاستعداد لتحمل المسؤوليات المترتبة على ذلك الخروج عن المألوف: يقصد به القدرة على التحرر من النزعة التقليدية والتطورات الشائعة، والقدرة على التعامل مع الأنظمة الجامدة وتطويعها لواقع العمل ويتطلب ذلك شجاعة كافية (عيسى، 2011، صفحة 53).

2. المحور التطبيقي:

1.2 مجتمع وعينة الدراسة:

تكون مجتمع الدراسة من عمال مصنع النسيج والحرير المتكون من حوالي 142 موظف، من ذكور واناث من مختلف الفئات السنية والرتب الوظيفية، ونظرا لعدم تجانس مجتمع الدراسة، تم اختيار أسلوب المعاينة على طريقة العينة العشوائية الطبقية، حيث توزعت أفراد عينة الدراسة على عمال ورشات صناعة النسيج والحرير.

توزعت العينة بنسب متفاوتة على ورشات مصنع النسيج والحريير، حيث تكونت من 68 موظف من مختلف المستويات والفئات السنية.

الجدول رقم (01): توزيع أفراد العينة حسب السن

النسبة المئوية	عدد الأفراد	السن
21%	14	أقل من 30 سنة
26%	18	من 30 إلى 39 سنة
53%	36	40 سنة فما فوق
100%	68	الكل

المصدر: (من إعداد الباحثين)

تفاوتت نسب توزيع العينة حسب الفئات السنية حيث بلغت نسبة الأفراد في سن أقل من 30 سنة 21% وبلغت نسبة ذوى الفئة السنية من 30 إلى 39 سنة حوالي 26 % أما فئة 40 سنة فما فوق بلغت 53 % أكبر بقليل من الفئة الأولى والثانية وهذا ما يعكس التوازن والتنوع في المؤسسة وكذا سياسة التوظيف التي يعتمدها المصنع.

الجدول رقم (02): توزيع أفراد العينة حسب المستوى التعليمي

النسبة المئوية	عدد الأفراد	المستوى التعليمي
25%	17	جامعي
41%	28	ثانوي
34%	23	متوسط
100%	68	الكل

المصدر: (من إعداد الباحثين)

اختلفت نسب توزيع العينة حسب المستوى التعليمي، حيث بلغت نسبة الأفراد اللذين يملكون مستوى جامعي ما نسبته 25% وبلغت نسبة الموظفين ذوى ومستوى ثانوي 41% في حين بلغت فئة ذوى مستوى التعليم المتوسط 34% وهذا ما يعكس توجه المؤسسة إلى إستراتيجية استقطاب ذوى الخبرة المهنية وتعزيز دور ذوى الأقدمية في المؤسسة واستغلال أصحاب الشهادات الجامعية والتكوين الأكاديمي العالي.

2.2 منهج الدراسة:

في بحثنا هذا استخدمنا المنهج الوصفي بناء على طبيعة البحث وأهدافه، وهذا باعتباره أحد أساليب البحث العلمي إذ يسير وفق الخطوات الرئيسية للبحث العلمي من الشعور بالمشكلة وتحديدها، وضع الفروض، اختيار العينة التي ستجرى عليها الدراسة، اختيار أدوات البحث، جمع البيانات والمعلومات المطلوبة بطريقة منظمة وواضحة ودقيقة، إلى غاية الوصول الى النتائج وتحليلها وصياغة التوصيات المطلوبة للدراسة. (ملحم، 2002، صفحة، 355)

3.2 أدوات الدراسة:

تم اعتماد الإستبيان كأداة لجمع معطيات الدراسة، كونها من أنسب أدوات البحث العلمي لا سيما في الدراسات الوصفية حيث تم اعتماد:
- مقياس جودة حياة الوظيفية للباحث "عبد الفتاح المغربي 2004" الذي كان اعتمادا على مقياس ميتشيجان لجودة الحياة الوظيفية، تم تكيفه حسب متطلبات الدراسة، حيث تكون من 36 بندا كلها إيجابية، يقيس كل من الأبعاد التالية:

الجدول رقم (03) يوضح: توزيع فقرات وبنود استبيان جودة حياة العمل

الأبعاد	الفقرات
ظروف العمل المعنوية	11-10-9-4-3-2
خصائص الوظيفة	13-12-8-7-6-5
الأجور والمكافآت	21-20-16-15-14-1
جماعة العمل	24-23-22-19-18-17
أسلوب الرئيس في الإشراف	27-26-25-32-31-30
المشاركة في اتخاذ القرارات	36-35-34-33-29-28

المصدر: (من إعداد الباحثين)

من خلال الجدول رقم (03) يتضح لنا بأن عدد الفقرات قد توزع بشكل متوازن

على أبعاد الإستبيان المخصص لقياس جودة حياة العمل

- مقياس الإبداع التنظيمي من تصميم الباحثين، يتكون من 20 بنداً، صممت الأداة الحالية بهدف قياس متغير الإبداع التنظيمي، ولجأ الباحثان لبناء هذه الأداة حتى تتلاءم مع خصائص العينة ومع طبيعة المهام التي يقوم بها الموظف في الورشة، وتساعد في نفس الوقت في تحقيق أهداف الدراسة، وقد تم تصميم المقياس في صورته الأولية الاستفادة من خبرة ذوي الاختصاص وذلك بعد إجراء مقابلات مع موظفين لديهم خبرة في مجال الإدارة، كما تمت الاستفادة من الإطار النظري، خاصة الدراسات السابقة ذات العلاقة بالموضوع، ومن هذه الدراسات دراسة (حاتم، 2003)، (أنجود، 2008)، (عموم، 2014) وبمراعاة خصائص العينة والمهام التي تؤديها تم تحديد أربعة أبعاد وهي:

الجدول رقم (04) يوضح: توزيع فقرات وبنود استبيان جودة حياة العمل

الأبعاد	الفقرات
الطلاقة	10-9-3-2-1
المرونة	12-11-6-5-4
الحساسية للمشكلات	18-17-16-8-7
المرونة	20-19-15-14-13

المصدر: (من إعداد الباحثين)

من خلال الجدول رقم (04) يتضح لنا بأن عدد الفقرات قد توزع بشكل متوازن على أبعاد الإستبيان المخصص لقياس الإبداع التنظيمي على مجموع الأبعاد البالغ أربعة.

-الخصائص السيكومترية:

أولاً: الصدق

* صدق الإتساق الداخلي:

الجدول رقم (05) يوضح: معاملات ارتباط درجة العبارات والدرجة الكلية للمقياسين.

الأداة	عدد العبارات	معامل الإرتباط	مستوى الدلالة
جودة حياة العمل	36	محصور بين 0.42 و 0.57	0.01
الإبداع التنظيمي	20	محصور بين 0.30 و 0.44	0.05

المصدر: (من إعداد الباحثين من خلال مخرجات برنامج Spss)

يتضح من خلال الجدول السابق أن عبارات الأدوات مقبولة، حيث كانت معاملات الارتباط بينها وبين الدرجات الكلية أكبر من (0.25) وبمستوى دلالة (0.05) و(0.01) لكلا المقياسين، وهذا ما يؤكد صدق الأدوات.

ثانياً: الثبات

* ثبات " ألفا كرونباخ":

الجدول رقم (06) يوضح: نتائج ثبات ألفا كرونباخ للمقياسين:

الأداة	عدد الفقرات	ألفا كرونباخ
جودة حياة العمل	36	0.82
الإبداع التنظيمي	20	0.78

المصدر: (من إعداد الباحثين من خلال مخرجات برنامج Spss)

من خلال الجدول السابق نلاحظ أن قيمة ألفا كرونباخ بلغت (0.82) لمقياس جودة حياة العمل و(0.78) لمقياس الإبداع التنظيمي، وهي قيم مرتفعة تدل على أن الأداة ثابتة. تم اعتماد مقياس "ليكرت" الخماسي للإجابة عن الفقرات طبقاً للبدائل التالية: (موافق بشدة، موافق، محايد، غير موافق، غير موافق تماماً).

3. النتائج:

ونستعرضها بالشكل التالي:

أولاً: قياس مستوى متغير جودة حياة العمل والإبداع التنظيمي لدى أفراد العينة المستهدفة: تم قياس مستوى متغير جودة حياة العمل والإبداع التنظيمي باستخدام المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والمتوسط النظري (الفرضي) كما هو مبين في الجدول التالي:

الجدول رقم (07): مستوى متغير جودة حياة العمل والإبداع التنظيمي لدى أفراد العينة :

المتغيرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الفرضي	القرار
جودة حياة العمل	87	6.25	108	منخفض
الإبداع التنظيمي	51	4.93	60	منخفض

المصدر: (من إعداد الباحثين من خلال مخرجات برنامج Spss)

من خلال الجدول رقم (07) يتبين لنا أن قيمة المتوسط الحسابي لمتغير جودة حياة العمل يبلغ 87 بانحراف معياري مقداره 6.25 ، أما المتوسط النظري يقدر ب108، ومنه يمكن القول أن مستوى جودة حياة العمل منخفض، أما بالنسبة لمتغير الإبداع التنظيمي، فقيمة المتوسط الحسابي يبلغ 51 بانحراف معياري مقداره 4.93، أما المتوسط النظري يقدر ب60، ومنه يمكن القول أن مستوى الإبداع التنظيمي منخفض، ومن هنا نرفض الفرض البديل ونقر بالفرض الصفري القائل: مستوى جودة حياة العمل والإبداع التنظيمي لدى أفراد العينة محل الدراسة منخفضان.

ثانياً: عرض نتائج الفرضية الثانية: التي تنص على وجود علاقة ذات دلالة احصائية بين مستوى جودة حياة العمل والإبداع التنظيمي لدى عينة من الموظفين بورشة النسيج والحريير عند مستوى الدالة (a= 0.01)، وللتحقق من صحة هذا الفرض قمنا بحساب معامل الارتباط بيرسون (RP) للكشف عن مستوى الارتباط بين درجات جودة حياة العمل ودرجات الإبداع التنظيمي ، كما هو موضح في الجدول التالي:

الجدول رقم (08): يوضح مدى ونوع الارتباط بين درجات جودة الحياة والعمل والإبداع التنظيمي

الدلالة الإحصائية a	القرار		القيمة المعنوية	قيمة المعامل Rp	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العينة N	المتغير
	نوع الارتباط	مستوى الارتباط						
0.01	طردى	مرتفع	0.002	0.73	6.25	87	68	جودة حياة العمل
					4.93	51		الإبداع التنظيمي

المصدر: (من إعداد الباحثين من خلال مخرجات برنامج Spss)

من خلال الجدول رقم (08) يتضح أن المتوسط الحسابي لمتغير جودة حياة العمل يقدر ب 87 وانحراف معياري 6.25 درجة، كما يظهر لنا الجدول أن المتوسط الحسابي لمتغير الإبداع التنظيمي بلغ 51 بانحراف معياري 4.93 ، ويتضح من الجدول رقم (08) أيضاً أن قيمة معامل الارتباط (Rp) قدرت ب0.73 وبالتالي هي قيمة مرتفعة، وبما أن القيمة المعنوية sig=0.002، فإن الارتباط بين درجات جودة حياة العمل والإبداع التنظيمي دال عند مستوى الدلالة a=0.01، ومن هذا المنطلق فإننا نقبل الفرض البديل

القائل: توجد علاقة ارتباطية دالة احصائيا بين مستوى جودة حياة العمل ومستوى الإبداع التنظيمي لدى الموظفين بورشة النسيج والحرير بمدينة ندرومة.
ثالثا: عرض نتائج الفرضية الثالثة: والتي تنص على أنه توجد فروق دالة احصائيا في مستوى الإبداع التنظيمي تعزى لمتغير السن عند مستوى الدلالة 0.01 .
للتحقق من صحة هذا الفرض قمنا بحساب معامل الفروق (One-way-Anova) للكشف عن مستوى الفروق في مستوى الإبداع التنظيمي لدى الفئات السنوية أقل من 30 سنة وفئة من 30 إلى 39 سنة و 40 سنة فما فوق، والجدول التالي يوضح النتائج:

الجدول رقم (09): الفروق في مستوى الإبداع التنظيمي بين أفراد العينة تبعا لمتغير السن.

المتغير	السن	العينة N	المتوسط	قيمة الاختبار F	الانحراف المعياري	القيمة المعنوية	القرار	الدلالة الاحصائية
الإبداع التنظيمي	أقل من 30 سنة	14	80	-0.60	9.05	0.005	توجد فروق	دال عند 0.01
	من 30 إلى 39 سنة	18	48		11.01			
	40 سنة فما فوق	36	25		5.92			

المصدر: (من إعداد الباحثين من خلال مخرجات برنامج Spss)

من خلال نتائج الجدول رقم (09) يتضح أن متوسط درجات الإبداع التنظيمي لدى فئة أقل من 30 سنة والمقدرة بـ 80 مع انحراف معياري يساوي 9.05 أعلى بكثير من متوسط درجات فئة من 30 سنة إلى 39 المقدر بـ 48 بانحراف معياري يساوي 11.01، نفس الشيء بالنسبة لفئة 40 سنة فما فوق إذ بلغ متوسط درجات 25 بانحراف بلغ 5.92، كما يوضح الجدول رقم (09) أن القيمة المعنوية Sig=0.005 أقل من 0.01 فإننا من خلال هذه النتائج نرفض الفرض الصفري ونقبل الفرض البديل القائل: توجد فروق ذات دلالة في مستوى الإبداع التنظيمي لدى أفراد العينة محل الدراسة تعزى الى متغير السن عند مستوى الدلالة 0.01.

رابعا : عرض نتائج الفرضية الرابعة والأخيرة : والتي تنص على أنه توجد فروق دالة احصائيا في مستوى الإبداع التنظيمي تعزى لمتغير المستوى التعليمي عند مستوى الدلالة 0.01 .

للتحقق من صحة هذا الفرض قمنا بحساب معامل الفروق (One-way-Anova) للكشف عن مستوى الفروق في مستوى الإبداع التنظيمي التي تعزى إلى متغير المستوى التعليمي

الجدول رقم (10): الفروق في مستوى الإبداع التنظيمي بين أفراد العينة تبعاً لمتغير المستوى التعليمي.

المتغير	امستوى التعليمي	العينة N	المتوسط	قيمة الإختبار F	الانحراف المعياري	القيمة المعنوية	القرار	الدلالة الإحصائية
الإبداع التنظيمي	جامعي	17	73	-0.38	10.16	0.000	توجد فروق	دال عند 0.001
	ثانوي	28	58		8.20			
	متوسط	23	22		3.69			

المصدر: (من إعداد الباحثين)

من خلال نتائج الجدول رقم (10) يتضح أن متوسط درجات الإبداع التنظيمي لدى الجامعيين والمقدرة بـ73 مع انحراف معياري يساوي 10.16 أكبر نسبياً من متوسط درجات ذوى المستوى الثانوي المقدر بـ 58 بانحراف معياري يساوي 8.20، في حين بلغت درجات فئة التعليم المتوسط 22 بانحراف بلغ 3.69، كما يوضح الجدول رقم (10) أن القيمة المعنوية Sig=0.000 أصغر من 0.001 وبالتالي فإننا من خلال هذه النتائج نرفض الفرض الصفري ونقبل الفرض البديل القائل: هناك فروق ذات دلالة في مستوى لدى أفراد العينة محل الدراسة تعزى إلى متغير المستوى التعليمي.

4. مناقشة النتائج:

1- مستوى جودة حياة العمل والإبداع التنظيمي لدى عمال ورشة صناعة النسيج والطباعة منخفض:

إن الإبداع التنظيمي يركز على جودة حياة العمل، أي كلما توفرت جودة حياة العمل زاد الإبداع التنظيمي عند العمال في المؤسسة. فإن عمال ورشة صناعة النسيج يعيشون ضغوطات كبيرة متمثلة في عدم توفر مناخ سليم للعمل يتسم بالنفقة المتبادلة بين أطراف الهيئات التنظيمية فهم لا يشعرون بعدالة في نظام التعويضات بما فيها الأجور

الحوافز والمكافآت، والتقدم والترقية وتوفير نظام الامن والرعاية الصحية والاجتماعية، عدم القدرة على القيام بعلاقات التعاون والتشارك بين الزملاء، خلل في التوازن بين العمل والحياة والمشاركة في اتخاذ القرارات اي العلاقة بين الرؤساء والمرؤوسين، فالإبداع التنظيمي لن يتحقق الا في بيئة عمل ذات جودة تسمح بتفجير هذه الطاقات البشرية، وقد سارت على نفس النهج بعض الدراسات السابقة على غرار دراسة (مباركي وصخري،2021) بعنوان " جودة الحياة الوظيفية من وجهة نظر موظفي مؤسسة اتصالات الجزائر" وقد خلصت الدراسة إلى وجود مستويات منخفضة من رضا الموظفين حول الأجور وكذا غياب المشاركة في اتخاذ القرارات مما أدى إلى معدلات منخفضة في جودة حياة العمل لديهم، من جهة أخرى خلصت دراسة (مدروس ومزياني،2021) بعنوان " أثر جودة الحياة الوظيفية في تحقيق الإلتزام التنظيمي" خلص الباحثان إلى وجود استجابة عالية لأبعاد جودة حياة العمل لدى موظفي القطاع العمومي، متمثلة في بعد المشاركة في اتخاذ القرارات والتحفيز المادي والإستقرار وغيرها من متطلبات جودة حياة العمل، من خلال هذه الدراسات نستنتج أن جودة حياة العمل تعبر عن الظروف البيئية والصحية المشجعة لمكان العمل والتي تدعم وترقي رضا الموظفين عن طريق توفير بيئة امنة، وأنظمة ملائمة للمكافآت وفرص متاحة للنمو، نفس الشيء بالنسبة لممارسات الإبداع التنظيمي الذي لا يتحقق من خلال الاهتمام بالنواحي الإنسانية في مكان العمل لضمان تحسين الإنتاجية من خلال اتاحة فرص لأفراد من اجل استخدام إمكانياتهم وقدراتهم وإبداعاتهم وتطوير مواهبهم وابتكاراتهم وتشجيعها والعمل على تطويرها، فنجاح المؤسسة مرهون بالإبداع، ومن خلال هذه الدراسة لاحظنا غياب مظاهر الإبداع في الواقع نظرا لغياب الأساليب الإبتكارية في التسيير وغياب مهارات حل المشكلات بالإضافة إلى غياب برامج التكوين والتدريب، اتفقت هذه الدراسة مع (حميمش وآخرون،2017) في دراستهم بعنوان " استراتيجيات الجودة الشاملة كأسلوب لتجسيد الإبداع

والإبتكار الإداري" حيث خلصت نتائج الدراسة إلى غياب مظاهر الإبداع والإبتكار لدى العمال بالمؤسسات الجزائرية، نظرا لغياب عوامل التدريب على الإبداع وحل المشكلات من جهة أخرى خلصت دراسة (هواري و خليل، 2006) بعنوان " الإبداع في القطاع الحكومي الجزائري" إلى أن مظاهر الإبداع تتجسد في مظاهر كمرونة المشرف وحسن معاملته ودعم الإبداع في المؤسسة وكذا مظاهر الإعتراف بجهود الموظفين مما يرفع من مستويات الإبداع لديهم، والعديد من الدراسات الأخرى تباينت نتائجها وهذا راجع حتما إلى خصائص العينة والظروف المحيطة.

2- توجد علاقة ارتباطية طردية بين جودة حياة العمل والابداع التنظيمي لدى عمال ورشة النسيج والطباعة :

ان تحسين مستمر لجودة حياة العمال في المؤسسة واهتمام بجميع ابعاد جودة حياة العمل يزيد من الابداع التنظيمي لديهم ،الذي يعتبر احد مقومات المؤسسة من خلال اهتمام بالبحث والتطوير وتشجيع المواهب وتجسيد الابتكارات وتسويقها واحتضانها ،فإن القدرات العمل الإبداعية تتأثر بعلاقة بين الرؤساء العمل وطبيعة العمل وجميع ظروف ومشاكل العمل، فكلما كان هناك تشجيع على حل المشاكل والتصدي لها وعرض حلولها بشكل متفتح زاد من دافعية ورغبة في الابداع، لذلك فان رؤساء العمل هم قدوة للموظفين في التفكير المتجدد والراقي، والابتعاد عن طرق التقليدية، والقيام بتكوينات معرفية وتقنية للعمال من اجل التدريب والتعلم واعطائهم فرص الممارسة في الوظائف التي تتضمن مهارات متنوعة ومتكاملة ذات أهمية قياسا بمؤهلاتهم ، أيضا الأجور تتناسب مع الجهود المبذولة للعمال وتشبع حاجاتهم مما يسمح لهم بشعور بالرضا عن عملهم وشعورهم بالسعادة والأمان والاستقرار الوظيفي، وقيام بواجباتهم على اكمل وجه، لذلك كلما توفرت ابعاد جودة الحياة زاد ابداع العمال والوصول بالمؤسسة الى التقدم والازدهار، توافقت هذه الدراسة مع دراسة (أبو اليزيد، 2015) تحت عنوان " جودة حياة الوظيفية

وعلاقتها بالإبداع الإداري لدى العاملين بالإتحاد المصري للكراتيه" خلصت هذه الدراسة إلى وجود علاقة ارتباطية طردية بين جودة حياة العمل والإبداع وقد ظهر جليا علاقة عوامل البيئة الصحية والظروف المعنوية المناسبة وفرق العمل المتكاملة إضافة إلى عدالة الأجور بارتفاع مستويات الإبداع لدى العمال، كما اتفقت دراسة (مصطفى، 2019) بعنوان " جودة الحياة الوظيفية وعلاقتها بالإبداع التنظيمي" مع مخرجات هذه الدراسة، حيث خلصت إلى وجود علاقة ارتباطية بين كلا المتغيرين، بالتحديد أبعاد خصائص الوظيفة وجماعة العمل والعلاقات والتعاون، هذه الدراسة التي كانت قد طبقت على القطاعين العام والخاص .

4- توجد فروق في مستوى جودة حياة العمل والابداع التنظيمي لدى عمال ورشة النسيج والطباعة تعزى لمتغير السن:

ان الفئات العمرية للعمال تختلف من فرد لآخر وذلك حسب سنوات العمل وسنة التوظيف فالعامل ذوسن الصغير يختلف عن العامل الكبير سنا والذي يحتاج أجر وتعويضات مناسبة لعمره وطبيعة عمله لكثرة مسؤولياته. اختلفت هذه النتائج مع دراسة الباحثين (عواطف وعروب، 2022) بعنوان "الإبداع الإداري للقادة الأكاديمين ودوره في تنمية رأس المال الفكري" التي طبقت على مجموعة من أعضاء هيئة التدريس، خلصت النتائج في الأخير وجود عدم وجود فروق ذات دلالة في مستوى الإبداع التنظيمي تعزى إلى متغير الفئات السنية، لذلك فالسن يلعب دورا بارزا في عملية الابداع التنظيمي كلما كان العامل صغير كان قادر على الابتكار وتطوير مواهبه والقيام بأعماله بأحسن صورة وقادر على الإنتاج بأسلوب جيد وجديد وتبني افكار مناسبة، فالإبداع مرهون بقدرات العمال وعمرهم من وجهة نظر الباحثين .

5- توجد فروق في مستوى جودة حياة العمل والابداع التنظيمي لدى عمال ورشة النسيج والطباعة تعزى لمستوى التعليمي:

ان مستوى التعليمي يلعب دورا بالغا وأساسيا في زيادة الابداع لدى العمال ،العامل ذو شهادة جامعية يختلف عن العامل ذو مستوى ثانوي او أساسي، فذو شهادة عالية يحتاج الى كل ابعاد جودة حياة العمل من اجر وترقيه وتعويضات وتربصات ، والعلاقة الايجابية بين العامل ورئيسة للوصول الى رضا مهني يسمح له بالابتكار والابداع وتطوير مواهبه ووصول بها الى حد كبير والمشي نحو التغيير الإيجابي للمؤسسة، واختلفت هذه النتائج مع دراسة، كما توافقت هذه الدراسة مع دراسة (عواطف وعروب،2022) بعنوان "الإبداع الإداري للقادة الأكاديمين ودوره في تنمية رأس المال الفكري" التي طبقت على مجموعة من أعضاء هيئة التدريس، خلصت النتائج في الأخير وجود فروق ذات دلالة في مستوى الإبداع التنظيميتعزى إلى المؤهل العلمي .

5. خاتمة:

لقد أسهمت هذه الدراسة في قياس مستويات الرضا والرفاه المهني لدى موظفي مصنع النسيج من خلال قياس مستوى جودة حياة العمل من منطلق الأبعاد المكونة لها، كما هدفنا إلى قياس مظاهر وسلوكيات الإبداع في المؤسسة، كلا متغيرين لهما وقع كبير على المؤسسة والموظف على حد سواء لذا حاولنا الكشف عن العلاقة فيما بينهما وما اذا كان احدهما يؤثر على الآخر، كما أسهمت الدراسة في ابراز الفروق في مستوى الإبداع بالنظر لمتغيرات السن والمستوى التعليمي والشيء المؤكد من خلال مناقشة النتائج وتحليلها أن جودة الحياة أثناء اداء العمل تزيد حتما من مدى استعداد الموظف على الإبداع والابتكار والعكس من ذلك وهذا ماتجسد في دراستنا هذه حيث ان الابداع التنظيمي مرتبط بتوفر ابعاد جودة حياة العمل، فالاهتمام بجودة حياة العمل وتطويرها وتحسينها لأفضل قد ينعكس بالإيجاب على الابداع التنظيمي، ومن بين الاقتراحات التي نقدمها في هذه الدراسة ما يلي:

- الإهتمام بعوامل الموازنة بين الحياة والعمل وعلاقتها بالإبداع التنظيمي

- دراسة أثر عوامل التمكين التنظيمي والتكنولوجي على الإبداع في العمل
- دراسة معوقات الإبداع التنظيمي في المؤسسات والمعامل الحكومية
أما بالنسبة للإدارة نقدم التوصيات التالية:
- ضرورة اعداد المسؤولين المباشرين للعمال وتكوينهم من اجل التعامل مع مختلف المواقف التي يواجهونها في أعمالهم، خاصة من حيث أساليب اشرافهم على العمال.
- الاهتمام ببرامج التدريب والتعلم المستمر للعمال وفقا لاحتياجاتهم، والذي من شأنه ان يطور مستواهم من حيث القدرة والفعالية في انجاز المهام .
- تشجيع العمال الذي يقدمون حلول الإبداعية للمؤسسة والعمل على رفع من اجورهم لكي يكون حافز لهم .
- الاهتمام ببرامج الأمن والصحة المهنية باستمرار .
- ضرورة توطيد العلاقات الاجتماعية بين العمال من خلال خلق أنشطة اجتماعية تسمح لهم بتبادل الأفكار والمشاورات .
- الاهتمام بجودة حياة العمل وتطويرها لأفضل بشكل مستمر ودائم الامر الذي ينعكس بالإيجاب على الابداع التنظيمي.
- خلق أجواء التنافس الإيجابي بين العاملين لإظهار ابداعاتهم
- توسيع آفاق الرقمنة والاتصال بين الإدارة والعمال

6. قائمة المراجع:

- أبو اليزيد، أحمد محمد أحمد. (2015). جودة الحياة الوظيفية وعلاقتها بالإبداع الإداري لدى العاملين بالاتحاد المصري للكراتي، مجلة أسبوط لعلوم وفنون التربية الرياضية، 41، 386 - 430.
- الحقباني، تركي عبد الرحمان (1997). أثر المتغيرات التنظيمية على الإبداع الإداري في الأجهزة الحكومية في الرياض. [رسالة ماجستير غير منشورة]. جامعة الملك سعود. المملكة العربية السعودية.

- العنزي، سعد علي وصالح، أحمد علي (2009). إدارة الموارد رأس المال الفكري في منظمات الأعمال. دار يازوري للنشر والتوزيع.
- العنقري، غادة عبد الرحمان (2011). علاقة السلوك القيادي بالإبداع الإداري للمرؤوسين. [رسالة ماجستير منشورة]. جامعة الملك سعود. المملكة العربية السعودية.
- أنجود، شحادة بلوان (2008). دور الإدارة المدرسية في تنمية الإبداع في المدارس الحكومية في محافظة شمال فلسطين من وجهة نظر مديريها. جامعة النجاح الوطنية بغزة، فلسطين.
- حاتم، علي حسن رضا (2003). الإبداع الإداري وعلاقته بأداء الوظيفي - دراسة تطبيقية على الأجهزة الأمنية بمطار الملك عبد العزيز الدولي. أكاديمية نايف العربية للعلوم الأمنية. السعودية
- حميمش، نرجس وولد باحمو، سمير وعوماري، عائشة. (2017). استراتيجيات الجودة الشاملة كأسلوب لتجسيد الإبداع والابتكار الإداري في المؤسسات الجزائرية. مجلة الإقتصاد وإدارة الأعمال. (1). 76-66.
- سامي الحميد عبد الفتاح، المغربي (2004). جودة حياة العمل وأثرها في تنمية الإستغراق الوظيفي. مجلة الدراسات والبحوث التجارية، (2)، 2-52.
- عساف، عبد المعطي (1995). مقومات الإبداع الإداري في المنظمات المعاصرة. معهد الإدارة العامة، 17، (62)، 29-54.
- عموم، رمضان (2014). علاقة الأنماط القيادية بمستوى الإبداع الإداري والتطوير التنظيمي للمؤسسة - دراسة وفق نموذج الشبكة الإدارية لبلان وموتون. [رسالة دكتوراه غير منشورة]. جامعة قاصدي مرباح. الجزائر.
- عيسى، إيمان السيد عبد الفتاح (2011). مهارة إدارة الوقت وعلاقتها بالإبداع الإداري لدى مديري المدارس الإعدادية. مجلة كلية التربية، (9)، 502-529.
- لعوفي، عواطف علي السيف، والجبر، عروب عبدالرحمن عبدالله. (2022). الإبداع الإداري للقادة الأكاديميين ودوره في تنمية رأس المال الفكري من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بجامعة القصيم مجلة كلية التربية، 38، (2)، 225-289.
- مباركي، صفاء وصخري، عبد الوهاب. (2021). جودة الحياة الوظيفية من وجهة نظر موظفي مؤسسة اتصالات الجزائر. مجلة الدراسات الإقتصادية المعاصرة. 06. (02). 161-182.
- محمد، ملحم (2002). مناهج البحث في التربية وعلم النفس، (ط2). دار المسيرة للنشر والتوزيع.
- مدروس، نادية ومزياني، حنان. (2021). أثر جودة الحياة الوظيفية في تحقيق الإلتزام التنظيمي "دراسة حالة متوسطة عباد بوزيان مغنية". مجلة البحوث الإقتصادية والمالية. 8. (2). 703-727.

هواري، معراج و خليل، عبد الرزاق. (2006). الإبداع في القطاع الحكومي الجزائري-دراسة ميدانية حول صفات ومعوقات ومحفزات الإبداع بالمنطقة الصناعية بغرداية.مجلة العلوم الإقتصادية وعلوم التسيير. (06). 63-83.

يسن، مصطفى محمد عبد النبي. (2019). جودة الحياة الوظيفية وعلاقتها بالإبداع التنظيمي بالتطبيق على القطاعين العام والخاص في مصر.المجلة العلمية للاقتصاد والتجارة، (1)، 601 - 718.

المراجع باللغة الأجنبية:

- Berg ،Y. ،V. ،D. ،(2011).The relationship between organizational trust and quality of work life .master thesis .industrial and organizational psychology .university of south Africa.
- G.Çekmecelioglu, H, & Günsel, A. (2013). The effects of individual creativity and organizational climate on firm innovativeness. *Procedia - Social and Behavioral Sciences* , 257-264.
- Radunan ،C ,Loosee, B, jegak,U , & khairuddin, I, (2006)"Quality of work life :Implications of career dimensions" ,*Journal of social sciences*, 2(02) ,61-67.