

العلاقة بين نوعية حياة العمل والإبداع التنظيمي (بحث تطبيقي في ديوان وزارة التخطيط)

م.د. نسرين جاسم محمد
الباحث/عبد الرحمن طاهر شنيتر
كلية الادارة والاقتصاد/ جامعة بغداد/ قسم الادارة العامة

المستخلص

يهدف البحث الحالي إلى اختبار العلاقة بين نوعية حياة العمل والإبداع التنظيمي في ديوان وزارة التخطيط ، ولبلوغ الهدف المذكور وبناء على معطيات البحث الاستطلاعي للباحث بني أنموذج الفرضي للبحث الذي ضم المتغير المستقل والمعتمد، واعتماداً على حركية الأنموذج صيغت فرضيتان، واختبار صحة الفرضيات وجمع المعلومات من عينة البحث البالغة (100) مدير يمثلون مركز القرار في ديوان وزارة التخطيط، ولقد اعتمد البحث على مجموعة من الوسائل أهمها: الاستبانة والمقابلات والتقارير الرسمية، وعولجت البيانات بمجموعة من الأساليب الإحصائية لتحديد طبيعة العلاقة ومستوى متغيرات البحث وإبعاده وهي نوعية حياة العمل بأبعاده (التكامل الاجتماعي، تطوير المقدرات، النمو الوظيفي، المشاركة في اتخاذ القرارات والموازنة بين العمل والحياة)، ثم الإبداع التنظيمي بأبعاده (القدرة على اتخاذ القرارات، قدرة او سعة الاتصال، روح المجازفة والمخاطرة، القدرة على التغيير الابداعي وتشجيع الابداع) وفي ضوء نتائج البحث وتحليلاته تم التوصل إلى مجموعة من الاستنتاجات كان من بينها وجود علاقات ارتباط وتأثير بين متغيرات البحث. اما من بين التوصيات التي توصل إليها البحث هي تبني وزارة التخطيط فلسفة خاصة في مجال تعزيز آليات تحسين نوعية حياة العمل تنسجم مع الآثار التي تحقق التغيرات الجذرية في مجال الإبداع التنظيمي حصراً.

المصطلحات الرئيسية للبحث: نوعية حياة العمل ، الإبداع التنظيمي .



مجلة العلوم
اقتصادية وإدارية
المجلد ٢١
العدد ٨١
لسنة 2015
الصفحات ٧٠-١١١

*البحث مستل من رسالة ماجستير



العلاقة بين نوعية حياة العمل والإبداع التنظيمي

(بحث تطبيقي في ديوان وزارة التخطيط)

المقدمة

تتجه الدراسات الحديثة في الفكر التنظيمي نحو مناقشة موضوعات متنوعة في محاولة لمواجهة متطلبات بيئة المنظمات غير المستقرة خارجية كانت ام داخلية، اذ ان الاستجابة المناسبة لمواجهة هذه المتطلبات تأخذ إشكالات عدة أهمها الاهتمام بالموارد البشرية وتهيئة بيئة عمل ذات نوعية عالية لها باعتبارها العامل الأساسي الذي يتوقف عليه نجاح المنظمة وتطورها، اذ ان توافر حياة عمل ذات نوعية عالية سوف توجد حالة من التفاعل الايجابي لدى العاملين وتعمل على زيادة الإبداع التنظيمي بكل انواعه في المنظمات العامة كانت ام الخاصة ، وتأسيساً على ما تقدم فقد اتجه البحث الحالي الى اختبار العلاقة الارتباط والتأثير بين نوعية حياة العمل والإبداع التنظيمي، وذلك من خلال تقوية العلاقات الانسانية مابين الادارة والافراد العاملين والقائم على اساس الحاجات المتبادلة فيما بينهم بما يضمن سير العمل للمنظمة وتحقيق الرفاهية الاجتماعية للأفراد العاملين داخل العمل وخارجه، اذ عني البحث باتجاهين الاول : نوعية حياة العمل كونها الأساس في بناء قوة عمل كفوءة وفاعلة، والثاني الإبداع التنظيمي الذي تسعى المنظمات الوصول اليه، تتضمن البحث اربعة محاور تناول المحور الاول المنهجية المعتمدة في البحث، وتناول المحور الثاني الاطار النظري للبحث، فيما تناول المحور الثالث الاطار العملي واخيرا تناول المحور الرابع الاستنتاجات والتوصيات.

المحور الاول / منهجية البحث ودراسات سابقة

أولاً: مشكلة البحث

إن نوعية حياة العمل المتمثلة بصعوبة ظروف العمل من الناحية الوظيفية والصحية والاجتماعية بدأت تحتل أهمية كبيرة داخل المنظمات اليوم على اختلاف النشاطات التي تمارسها هذه المنظمات وطبيعتها، مما ينعكس بالنتيجة على مستوى الإبداع فيها وبالتالي فإن بحث هذه المتغيرات ومعرفتها وتحليلها يساهم في الحد من المشاكل التي تواجه المنظمات، لذا فقد تم اختيار وزارة التخطيط لبحث واقع هذه المتغيرات فيها، بعد ان تم الكشف ومن خلال المسح الأولي الذي قام به الباحث في الوزارة المبحوثة عن التحديات التي يواجهها العاملون في هذه الوزارة، وهم ساعون إلى تقديم خدمات حقيقية إلى المجتمع ككل، إذ اتضح إن هناك أجواء تسود بين العاملين تعكس ضعفاً في نوعية حياة العمل مما يؤثر سلباً على إبداعاتهم.

وبناء على ما تقدم يمكن تأطير مشكلة البحث من خلال التساؤلات الآتية:

١. ما مدى أدراك المنظمة المبحوثة لنوعية حياة العمل ؟

٢. ما مدى اهتمام المنظمة المبحوثة بالإبداع التنظيمي؟

ثانياً: أهداف البحث: يسعى البحث إلى تحقيق الأهداف الآتية .

١. تقديم عرض نظري للمتغيرات المبحوثة من خلال الرجوع إلى المصادر النظرية الحديثة.

٢. اختبار علاقة الارتباط والتأثير بين نوعية حياة العمل والإبداع التنظيمي.

٣. اقتراح بعض الآراء والتوصيات من خلال نتائج البحث إلى المسؤولين في وزارة التخطيط من اجل المحافظة

على نوعية حياة العمل لتنمية روح الإبداع لدى العاملين.

العلاقة بين نوعية حياة العمل والإبداع التنظيمي

(بحث تطبيقي في ديوان وزارة التخطيط)

ثالثاً: أهمية البحث: تتجلى أهمية البحث في المحاور الآتية:

1. تتفق موضوعات هذا البحث مع توصيات الجهود المعرفية السابقة. خاصة الأجنبية منها التي أشارت إلى ضرورة بحث متغيرات الدراسة في عدة جوانب وفي بيئات مختلفة يمكن من خلالها الإلمام بالمواضيع المبحوثة وتغطية الجانب المعرفي أو الفكري.
2. يشكل هذا البحث أهمية بالغة للمنظمات العراقية في إيجاد السبل الكفيلة لإدارة الإبداع التنظيمي، بما يضمن نجاحها وفعاليتها، ودخولها إلى مجال الريادة والأبداع، وبخاصة في ظل العالمية والتحديات البيئية المتغيرة والمتزايدة التأثير.
3. تكمن أهمية البحث من خلال إثراء الفكر النظري المتعلق بنوعية حياة العمل والإبداع التنظيمي ومن خلال نتائجه المتوقعة والتي يؤمل ان تستفيد منها الوزارة المبحوثة.

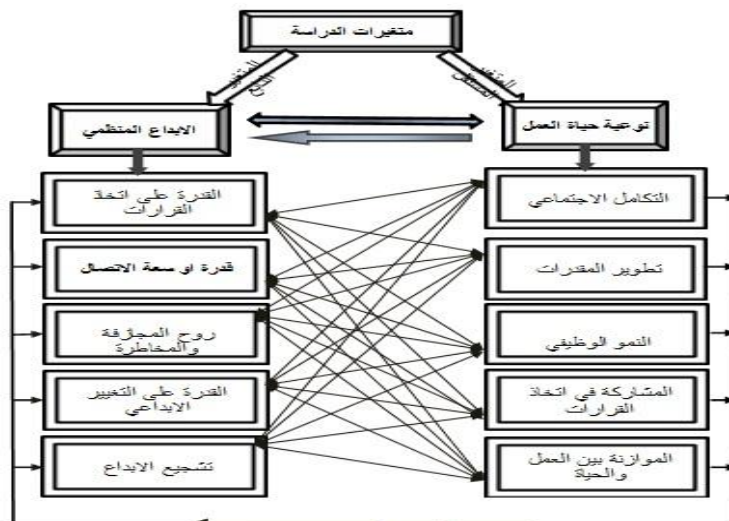
رابعاً: حدود البحث

1. الحدود البشرية. اختيار عينة من وكلاء الوزارة والمدراء العامين ومدراء الأقسام ومدراء الشعب في ديوان وزارة التخطيط في بغداد.
2. الحدود الزمانية. تتضمن الحدود الزمانية مدة إعداد البحث الاستطلاعي في الوزارة مجال البحث، المتمثلة بالزيارات الأولية للباحث من اجل الوقوف على تشخيص مشكلة البحث ميدانياً، وتوزيع الاستبانة وإعادتها من عينة البحث، والتي استغرقت بين المدة من 25\11\2012 ولغاية 7\4\2013.
3. الحدود المكانية. اختيرت وزارة التخطيط في بغداد كموقع لأجراء البحث وذلك لدورها الفاعل في رفع مستوى كفاءة الاداء وتحسين انتاجية الدولة والقطاعات المختلفة.

خامساً: أنموذج البحث الفرضي

يوضح الشكل (1) أنموذج البحث الفرضي والذي يوضح علاقات الارتباط والتأثير بين المتغيرات فضلاً عن الإبعاد التي تم قياسها حيث تشير الأسهم ذات الاتجاهين إلى علاقات الارتباط. أما الأسهم ذات الاتجاه الواحد فتشير إلى علاقات التأثير.

1. المتغير التفسيري (المستقل). هو نوعية حياة العمل ويضم خمسة إبعاد هي التكامل الاجتماعي، تطوير المقدرات، النمو الوظيفي، المشاركة في اتخاذ القرارات والموازنة بين العمل والحياة.
2. متغير الاستجابة (التابع). هو الإبداع التنظيمي ويضم خمسة إبعاد هي القدرة على اتخاذ القرارات، قدرة اوسعة الاتصال، روح المجازفة والمخاطرة، القدرة على التغيير، وتشجيع الإبداع.



الشكل (1) أنموذج البحث الفرضي



العلاقة بين نوعية حياة العمل والإبداع التنظيمي

(بحث تطبيقي في ديوان وزارة التخطيط)

سادسا: فرضيات البحث

في ضوء الأنموذج الفرضي للبحث تم صياغة الفرضيات الآتية:

1. توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين نوعية حياة العمل والإبداع التنظيمي على مستوى المتغيرات الرئيسية والأبعاد الفرعية.
2. تؤثر نوعية حياة العمل وأبعادها تأثيرا ذا دلالة معنوية في الإبداع التنظيمي وأبعاده.

سابعا: منهج البحث

اعتمد البحث على المنهج الوصفي التحليلي لأنه الأنسب الى معرفة الواقع لجوانب البحث كونه يتصف بالنظرة الشمولية واقتران وصف الحالة بتحليلها للوصول الى المعرفة الدقيقة والتفصيلية لعناصر مشكلة او ظاهرة قائمة والى فهم أفضل وأدق (الرفاعي، 2009:122). ويتم عن طريق هذا المنهج بحث وتحليل الظاهرة المبحوثة في ديوان وزارة التخطيط لغرض التأكد من صحة او عدم صحة الفرضيات ووضع النتائج وتقديم التوصيات.

ثامنا: أدوات البحث

اعتمد الباحث على مجموعة من الادوات الرئيسية كان من بينها المقابلات الرسمية لبيان مستوى تفهم العينة لمتطلبات البحث من جهة وتحديد اساليب التفاعل معهم والتعاون في اطار استكمال متطلباته، لتكون الاستبانة المعدة لهذا الغرض ابرز تلك الادوات المستخدمة لجمع البيانات والمعلومات التي تتعلق بالجانب العملي للبحث انظر (ملحق1)، وقد تم صياغة الجزء الأول المتعلق بالخصائص الشخصية لعينة البحث، وتبنت المقاييس الجاهزة والمختبرة لكل من (Seelan، 2008) & (Sheel، 2012)، فيما يخص محور نوعية حياة العمل، (Ettlie & O'Keefe، 1982)، حول محور الإبداع التنظيمي، في قياس الجزء الثاني من الاستبانة والذي تضمن (40) سؤال غطت متغيرات البحث بعد ان تم تكييفها بما يتلاءم مع البيئة العراقية، وقد اعتمد الباحث مدرج ليكرت (likert) الخماسي الاستجابة لقياس شدة الاجابة والذي يتراوح مداه بين (1-5) درجات، اذ تعطي (5) درجات اذا كانت اجابة المبحوثين اتفق تماما و(1) درجة اذا كانت الاجابة لا اتفق تماما و(2) درجة اذا كانت لا اتفق و(3) درجة اذا كانت الاجابة محايد و(4) درجة الى اتفق، ويحدث العكس بالنسبة للفقرات العكسية. ويهدف ضمان الدقة المطلوبة للبيانات التي سيتم الحصول عليها خضعت استبانة البحث بمقاييسها المعتمدة إلى اختبارات الصدق والثبات وكالاتي:

1. مصداقية الاستبانة (Validity): إذ يشير الصدق إلى قدرة الاستبانة على قياس ما صممت من أجله، ويعد هذا من أهم الشروط الواجب توافرها في بناء المقياس وفقدان هذا الشرط يعني عدم صلاحية المقياس ولاختبار صدق المقياس هناك طرق متعددة اعتمد الباحث قسماً منها هي:

أ. الصدق الظاهري: الذي يعرف بصدق المحكمين (Trustees Validity) فعرض الباحث الاستبانة بعد الانتهاء من صياغتها على محكمين متخصصين في العلوم الإدارية والاقتصادية بهدف التحقق من مدى انتماء الفقرة الى مجالها. وكان عدد المحكمين (12) محكماً، وكما هو مثبت في (ملحق2) ولقد كانت آراؤهم ايجابية بخصوص صلاحية معظم الفقرات، فضلا عن تثبيت بعض الملاحظات المهمة في ضرورة تعديل إعادة صياغة فقرات أخرى. مما ساعد على تقويم صلاحية هذه الفقرات من خلال أخذ الباحث بها، وإجراء التصحيحات الملائمة عليها.



العلاقة بين نوعية حياة العمل والإبداع التنظيمي

(بحث تطبيقي في ديوان وزارة التخطيط)

ب. الفقرات العكسية: تم صياغة بعض فقرات الاستبانة بشكل عكسي (أي عكس اتجاه حركة المقياس) وذلك لغرض أبعاد النمطية في الإجابة على فقراته وزيادة صدقها، وهو أسلوب مستخدم في هذا المجال.

ج. صدق المحتوى : وهو مدى وضوح كل فقرة من فقرات المقياس من ناحية المعنى والصياغة والتصميم المنطقي لها بحيث تغطي المساحة المهمة لمجالها ، إذ استعملت معادلة (ألفا - كرونباخ) ، بنسبة (80.5%) وهذا ما يوضح ان المعامل مطمئن يؤكد صدق المقياس وصلاحيته للتطبيق.

2. ثبات الاستبانة (Reliability): ولأجل التحقق من ثبات المقياس ، أن مقياس الاستبانة يعطي النتائج نفسها لو أعيد تطبيقها بعد مدة من الزمن على الأفراد أنفسهم مرة أخرى، ولحساب معامل الثبات تم استخدام طريقة التجزئة النصفية (Split Half) وتتلخص بإيجاد معامل الارتباط بين درجات الأسئلة الفردية في الاستبانة وبين درجات الأسئلة الزوجية ويتم تصحيح معامل الارتباط بمعادلة (Spearman-Brown)، وبعد تطبيق هذه الطريقة الثانية وجد معامل الثبات للاستبانة ككل (80%) وهذا يعني أنها بمقاييسها المختلفة ذات ثبات عال يمكن اعتمادها في أوقات مختلفة للأفراد أنفسهم وتعطي النتائج ذاتها.

تاسعا: مجتمع وعينة البحث

تم اختيار وزارة التخطيط كمجتمع للبحث الحالي، وقد تمثلت عينة البحث بالمستويات الإدارية وكيل وزير، مدير عام، معاون مدير عام، مدراء أقسام، مدراء شعب، وقام الباحث بتوزيع استبانة الاستبيان على العينة البالغة (112) مدير من ذوي العلاقة وبلغ عدد الاستبانات المسترجعة والصالحة والتي خضعت للتحليل الاحصائي (100) استبانة، (47%) منهم من الذكور مقابل (53%) من الاناث وأن الفئات العمرية الوسطى والعليا كانت أعلى النسب تقريبا وغالبية العينة هم من حملة شهادة البكالوريوس، و بنسبة بلغت (55%) من المجموع الكلي لأفراد العينة ممن لديهم حرفة في مجال عملهم ومعظم افراد العينة تراوحت سنوات خدمتهم 21- فأكثر ما نسبته (38%).

عاشرا: الأساليب الإحصائية: اعتمد الباحث الاساليب الاحصائية الاتية لغرض استخراج النتائج.

- أ. المتوسط الحسابي. (Mean).
- ب. الانحراف المعياري. (Std.Devialion).
- ج. معامل الاختلاف. (Coefficient of Varialion).
- د. معامل الارتباط الرتب لسبيرمان. (Spearemansrenk correlalion coefficient).
- هـ. معامل الانحدار الخطي البسيط. (Simple regression coefficient).

احد عشر: التعاريف الإجرائية للبحث

١. نوعية حياة العمل: تعني مجموعة من العمليات المخطط لها باستمرار والتي تهدف إلى تطوير الجوانب المؤثرة على الحياة الوظيفية للعاملين وحياتهم الشخصية. متمثلة بالتكامل الاجتماعي، تطوير المقدرات، النمو الوظيفي، المشاركة في اتخاذ القرارات والموازنة بين العمل والحياة والتي تسهم بدورها في تحقيق الأهداف الإستراتيجية للمنظمة والعاملين فيها والمتعاملين معها.

٢. الإبداع التنظيمي: هو اعتماد وتطبيق الأفكار الجديدة والمفيدة من خلال استخدام بعض الأساليب او الطرائق كالقدرة على اتخاذ القرارات، قدرة واسعة الاتصال، روح المجازفة والمخاطرة، القدرة على التغيير الإبداعي، تشجيع الإبداع والتي تقود المنظمة إلى النجاح والتفوق.



العلاقة بين نوعية حياة العمل والإبداع التنظيمي

(بحث تطبيقي في ديوان وزارة التخطيط)

اثنا عشر: دراسات سابقة

عنوان الدراسة	قياس نوعية حياة العمل في المنظمات المصرفية الخاصة.
اسم الباحث والسنة	العززي والملا، (1998)
مشكلة الدراسة	تتم في كونها ذات ابعاد نظرية وتطبيقية. فمن الناحية النظرية هناك مناهج ومقاييس عديدة يحاول البحث فرزها واستخلاص منهج يعتمد على عوامل معينة. اما من الناحية التطبيقية فان قياس هذه المؤشر في المنظمات العراقية تعد بادرة يمكن تطويرها.
أهمية الدراسة	اطلاع المهتمين بإدارة المنظمات عموماً والمنظمات المصرفية الخاصة خصوصاً والمختصين بإدارة الموارد البشرية منها على الجوانب الهامة التي تتعلق بنوعية حياة العمل والتي يجب العناية بها.
هدف الدراسة	قياس مستوى نوعية حياة العمل في ثلاث منظمات مصرفية خاصة ثم استخلاص العوامل الهامة التي تكونها وتحديد اهمية كل منها.
منهج الدراسة	دراسة استطلاعية لثلاث منظمات مصرفية خاصة في بغداد.
أهم الاستنتاجات	ان مستوى نوعية حياة العمل في المنظمات المصرفية الخاصة كان بمستوى متوسط حسب تقييم اجابات افراد عينة البحث على اسئلة الاستبانة.
أهم التوصيات	التمتع بهذه الدراسة وملاحظة السلبيات وحلولها الممكنة والاستفادة من الاستبانة لانها تحتوي بدائل الحلول المساعدة للإدارة في تحسين نوعية حياة العمل وصولاً للنجاح المنشود.
عنوان الدراسة	Quality of work life as predictor of employees' mental health. نوعية حياة العمل كمؤشر للصحة العقلية للعاملين
اسم الباحث والسنة	Markham(2008)
مشكلة الدراسة	يتضح ان العاملين في منظمات الخدمة يتعرضون لضغوط واسعة يمكن ان تؤثر على صحتهم العقلية، ومنذ ذلك الحين يشير المؤلفون بان نوعية حياة العمل تلعب دوراً هاماً في الصحة العقلية للعاملين اذ يمكن تحقيق القيمة من خلال الدور الذي تلعبه متغيرات نوعية حياة العمل في تحديد الصحة العقلية وخاصة في المنظمات الخدمية.
أهمية الدراسة	تكم أهمية الدراسة في انه يمكن لنوعية حياة العمل من انتاج افضل بيئة عمل والتي تفيد في تطوير والحفاظ بصورة جيدة للصحة العقلية للعاملين. اذ ان هذه الحالة يمكن ان تفرض بان نوعية حياة العمل يمكن ان تكون مؤشراً ومحدداً هاماً للصحة العقلية للعاملين.
هدف الدراسة	تحديد أهمية نوعية حياة العمل باعتبارها مؤشراً للصحة العقلية للعاملين في المنظمات الخدمية .
منهج الدراسة	دراسة استطلاعية في منظمة الخدمة، جامعة فري ستيت.
أهم الاستنتاجات	اظهرت العينة مستوى عال جداً في نوعية حياة العمل باستثناء الابعاد المحددة، اي ضغط الوقت والعمل ، الاجهاد البدني، انعدام الامن الوظيفي، معناه. ان هذا يمكن ان يعزى الى حقيقة انه نظراً للركود الاقتصادي والقيود المالية التي تواجه المنظمات، فأن العديد من الناس يفقدون وظائفهم. ونتج هذا في ان القليل من الناس بحاجة الى بذل المزيد من الجهد مما يؤدي الى العمل الزائد.
أهم التوصيات	ينبغي اجراء المزيد من الدراسات بخصوص نوعية حياة العمل باعتبارها مؤشراً للصحة العقلية للعاملين. وبما ان العينة تتألف فقط من العاملين في منظمة خدمية واحدة لذا فقد اوصت الدراسة بتوسيع الدراسات المستقبلية لتشمل منظمات خدمية اخرى وكذلك مجالات اخرى من بيئة العمل.
عنوان الدراسة	Transformational leadership, creativity, and organizational innovation القيادة التحويلية ، الابتكار والإبداع التنظيمي.
اسم الباحث والسنة	Gumusluoglu&Ilsev,(2009)
مشكلة الدراسة	ما هو مدى تأثير القيادة التحويلية على حد سواء في الابتكار على المستوى الفردي وفي الإبداع على المستوى التنظيمي.



العلاقة بين نوعية حياة العمل والإبداع التنظيمي

(بحث تطبيقي في ديوان وزارة التخطيط)

هدف الدراسة	اقترح نموذج لقياس مدى تأثير القيادة التحويلية على الابتكار والإبداع التنظيمي.
منهج الدراسة	دراسة استطلاعية لشركة تطوير البرمجيات التركية.
أهم الاستنتاجات	ان القيادة التحويلية لها اثار هامة في الابتكار على المستويات التنظيمية والفردية وان هناك علاقة ايجابية بين القيادة التحويلية وابتكارات العاملين فضلا عن ذلك تؤثر القيادة التحويلية في ابتكارات العاملين من خلال التمكين النفسي في المستوى التنظيمي. وتكشف النتائج ان القيادة التحويلية ترتبط وبشكل ايجابي مع الابداع التنظيمي.
أهم التوصيات	الاهتمام بالقيادة التحويلية باعتبارها المفتاح الرئيسي لابتكارات العاملين وإبداعاتهم على المستويين الفردي والتنظيمي.
عنوان الدراسة	Organizational Innovations: A conceptualization of how they are created, diffused, and sustained. الإبداع التنظيمي. التصور كيف ابتكر، انتشر واستدام.
اسم الباحث والسنة	STEIBER،(2012)
مشكلة الدراسة	ما هو مدى الترابط بين المفاهيم الثلاثة الابتكار والانتشار والاستدامة وكيف يمكن ابتكار ونشر واستدامة الإبداع التنظيمي. ومعرفة كيف تؤثر خصائص الإبداع التنظيمي على قابلية تطبيق هذه المفاهيم.
أهمية الدراسة	تكمين أهمية الدراسة في ان الإبداع التنظيمي هو ضروري للشركات الكبرى وذلك لبناء وتطوير القدرة على المنافسة. اضافة الى ذلك قلة البحوث التي تناوت موضوع الإبداع التنظيمي.
هدف الدراسة	يكمين هدف الدراسة بالمساهمة في فهم كيف ان الإبداع التنظيمي يبتكر وينتشر ويستمر.
منهج الدراسة	دراسة ميدانية
أهم الاستنتاجات	ان النموذج المفاهيمي الذي يدمج المفاهيم الثلاثة الابتكار والنشر والاستدامة في عملية من خمس خطوات تدور حول مسار التحسين في الشركة وكل خطوة تتأثر بثلاث مجموعات من العوامل المؤثرة وهي السياق الخارجي، قنوات النشر الشخصية، السياق الداخلي للشركة.

ثلاث عشر: مناقشة دراسات سابقة

- من خلال تفحص بعض الدراسات السابقة في مجالي نوعية حياة العمل والإبداع التنظيمي يمكن تأشير ما يأتي:
1. تناولت بعض الدراسات نوعية حياة العمل بوصفه وسيلة للتقدم والتطور والنجاح والاداء المتميز كما في دراسة (العنزي، 1998)، وركزت دراسات أخرى على نوعية حياة العمل بوصفها مؤشرا للصحة العقلية للعاملين في المنظمات كما في دراسة (Markham، 2008).
اما فيما يتعلق ببعض الدراسات السابقة التي تناولت متغير الإبداع التنظيمي فقد عدته وسيلة للميزة التنافسية.
 2. اعتمدت أغلب الدراسات المنظمات الصناعية المتوسطة والكبيرة مجتمعا للدراسة واهتمت أخرى بالمنظمات الخدمية كالمؤسسات الصحية والمصرفية والتعليمية.
 3. اتفقت اغلب الدراسات السابقة على الاستبانة كأداة رئيسية في جمع البيانات وتحليلها.
 4. ان اغلب الدراسات السابقة كانت استطلاعية.



العلاقة بين نوعية حياة العمل والإبداع التنظيمي

(بحث تطبيقي في ديوان وزارة التخطيط)

المحور الثاني/الآطار النظري للبحث

أولاً: نوعية حياة العمل (Quality of work life)

1. مفهوم نوعية حياة العمل:

ينطلق الاهتمام من مسلمة مفادها حاجة الأفراد العاملين في المنظمة الى أجواء عمل جيدة من اجل أداء العمل بصورة مناسبة لذا فان الهدف الأساسي من محاولات تحسين نوعية حياة العمل يتمثل في أعداد قوة عمل راضية ومنتدعة ومحفزة وذات ولاء عالٍ لأعمالها وعلى درجة عالية وقدرة فائقة في الإبداع والابتكار(الهيبي، 2000:250). ومن خلال الاطلاع على أدبيات الموضوع وجد ان كل باحث تناول تعريفها بشكل يختلف عن الآخر. والجدول(1)يوضح ذلك.

الجدول (1) تعريفات نوعية حياة العمل

ت	اسم الباحث والسنة	تعريفات نوعية حياة العمل
أ	Stephen & Dhanapal 2012	عبارة عن تركيب دينامي متعدد الابعاد يشتمل على الامن الوظيفي، نظم المكافآت، التدريب، فرص التقدم الوظيفي والمشاركة في اتخاذ القرارات و اضاف ايضا بانها نوعية العلاقات بين العاملين وبيئة العمل الكلية ذات الابعاد البشرية والظروف الاقتصادية والتقنية.
ب	Nanjunde & Swamy 2012	مفهوم واسع النطاق يشتمل على الرضا تجاه العمل، المشاركة الادارية وتحسين بيئة العمل.
ج	Aketch, et.al 2012	وتتمثل بمعرفة العاملين باهتماماتهم الوظيفية وعلاقتهم الجيدة مع المدراء والزملاء فضلا عن حصولهم على دخول جيدة والسماح لهم بالعمل بشكل مستقل ووجود فرص للتقدم الوظيفي.
د	Valizadeh & Ghahremani 2012	عملية تتمثل بالاشراف الجيد وظروف العمل الجيدة وكفاية الاجور والفوائد والاهتمامات والاستفادة من العمل.
هـ	Heidarie, et.al 2012	خطة لتعزيز رضا العاملين من خلال مساعدتهم في تعلم كيفية توليد الافكار لادارة القضية المتنوعة في بيئة العمل.
و	Wahab & Rosli 2012	مفهوم واسع لا يشمل فقط اساسيات العمل(الاجر، العلاقات في مكان العمل) ولكن يعكس ايضا الشعور العام للرضا الوظيفي ورفاهية حياة العاملين.
ز	Boozhmehran, et.al 2012	مرحلة تركز على حصول العاملين على الرضا الوظيفي وتشمل تطلعات العاملين، ظروف العمل، التعويضات، وتطوير الاشخاص وظيفيا، السلامة، والتفاعل الاجتماعي والموازنة بين العمل والحياة.

وبناء على ما تقدم يرى الباحث ان نوعية حياة العمل:هي مجموعة من العمليات المخطط لها باستمرار والتي تهدف إلى تطوير الجوانب المؤثرة على الحياة الوظيفية للعاملين وحياتهم الشخصية. متمثلة بالتكامل الاجتماعي، تطوير المقدرات، النمو الوظيفي، المشاركة في اتخاذ القرارات والموازنة بين العمل والحياة والتي تسهم بدورها في تحقيق الأهداف الإستراتيجية للمنظمة والعاملين فيها والمتعاملين معها.



العلاقة بين نوعية حياة العمل والإبداع التنظيمي

(بحث تطبيقي في ديوان وزارة التخطيط)

٢. أهمية نوعية حياة العمل:

لقد أشار (Sinha, 2012:32) انه مع بداية عام 1990 استعاد العلماء والممارسين الاهتمام في دراسة نوعية حياة العمل وأصبح هذا المفهوم ذا اهتمام متجدد وزادت أهميته للمنظمات العامة ومواردها البشرية من حيث الرضا الوظيفي للعاملين ومن حيث الأداء النهائي للمنظمة، وقد أظهرت الأبحاث ان نوعية حياة العمل هي أحد المحددات المهمة للنتائج التنظيمية مثل زيادة اداء المهمة، انخفاض نسبة الغياب ومعدل الدوران، وايضا لها أثر كبير على الاستجابات السلوكية للعاملين مثل التماثل التنظيمي، الالتزام الوظيفي، الرضا الوظيفي، الاحتواء الوظيفي والاداء الوظيفي (Lee, et al., 2007, Kausshik & tonk, 2008, Koonmee, et al., 2010, Berg, 2011).

وبناء على ما تقدم تتجلى أهمية نوعية حياة العمل من برامج تحسينها والمنافع المستحصلة من تطبيقها والتي يمكن توضيحها بالنقاط الآتية:

- أ. تطوير المقدرات البشرية (Wichit, 2012:28).
- ب. تساعد العاملين على تحقيق التوازن بين الحياة العملية والحياة الخاصة وتشجيعهم للاستفادة من الفراغات الممنوحة لهم لتخفيف مشاكل الحياة.
- ج. تهيئة أفضل بيئة تنظيمية تحفز العاملين وتحسن صحتهم العقلية وتشجعهم على التعاون في اتخاذ القرارات وزيادة الإبداع (Heidarie, 2012:2300, Askary, Saedi & Gorjian).
- د. تحقيق الانتاجية العالية (Almasi, 2012:8041).

٣. ابعاد نوعية حياة العمل:

تناول الباحثون دراسة نوعية حياة العمل من خلال ابعاد مختلفة، الا ان الابعاد الاساسية لنوعية حياة العمل والتي اخذت حيزا من الاهتمام في معظم الدراسات يمكن حصرها بخمسة ابعاد، وفيما يأتي استعراض لتلك الابعاد.

أ. التكامل الاجتماعي: Social Integralion

ان المنظمة هي وحدة العمل في المجتمع تتكون من عدد من الاشخاص الذين يعملون معا لتنسيق نشاطاتهم تحت اسم وحدة العمل لانجاز او تحقيق الاهداف والحصول على نتائج جيدة من العمل المنجز عن طريق جهودهم المنسقة، فمن الضروري ان يكون كل شخص متآلف مع النظام الاجتماعي والسلوك الاجتماعي مع الزملاء الذين يعملون معا في وحدة العمل. (Wichit, 2012:29)، وقد اشار (Kashani) ان تحقيق العاملين للهوية الشخصية واحترام الذات يتأثر بالتكامل الاجتماعي من خلال التحرر من القوالب الرسمية والاحساس بالانتماء للمجتمع والانفتاح بين الاشخاص وعدم وجود التمايز الطبقي في المنظمة ووجود فرص الترقية. (Kashani, 2012:3)، والتكامل الاجتماعي او تنسيق العمل هو شعور لتحقيق الاداء الوظيفي والتصور بانه ذو قيمة للمنظمة والمجتمع ويساهم بجزء مهم من المنظمة لتكون قادرة على النجاح بشكل عام في العمل والعلاقات مع الاخرين والتعاون في العمل وتحقيق احترام الذات للعاملين. لذلك فان هذا البعد يساهم في انتاج السعادة للعاملين وابعادهم عن الصراع في العمل وتنمية روح الابداع لديهم. (Wichit, 2012:29).



العلاقة بين نوعية حياة العمل والإبداع التنظيمي

(بحث تطبيقي في ديوان وزارة التخطيط)

ب. تطوير المقدرات: competences development

تتجلى أهمية هذا البعد بتشجيع العاملين نحو تطوير قابلياتهم ومهاراتهم المعرفية فضلاً عن ان هذا البعد يتمثل بالحد الذي يضم فيه العمل نشاطات التخطيط والتنفيذ ، والتي تسمح بالاستقلالية وسيطرة ذاتية من الادارة والعاملين في المنظمة، ان تطوير المقدرات البشرية في العمل يعطي اهمية كبيرة لبرامج التعليم والتدريب اذ تعد هذه البرامج جزء من عملية التطوير المهني للأشخاص الذي يعد مؤشراً لنوعية حياة العمل التي تحفز العاملين للاستفادة من قدراتهم الابداعية بالكامل، كما يساعد هذا البعد ايضاً في تطوير النظم واساليب العمل وزيادة الانجاز والدقة في العمل ومن ثم تقليل فرص الخطأ. (Wichit، 2012:28)، وكد (Kashani، 2012:2) ان فرص التعلم وتطوير المهارات لها تأثير ايجابي على الرضا الوظيفي وانخفاض ضغوط العمل الامر الذي يدفع المنظمات لتحسين نوعية حياة العمل لتعظيم الاستقلال الذاتي وتطبيق المعرفة وزيادة النمو المعرفي عن طريق تعزيز وتحويل المعرفة بين العاملين اذ ان مثل هذه البيئة الوظيفية توسع الاساس المعرفي وتقود إلى فهم افضل لكيفية انجاز العمل بطريقة مبدعة وزيادة القدرة على حل المشاكل.

ج. النمو الوظيفي: Job Growth

يمثل هذا البعد مدى وجود مجال لتطوير قدرات الفرد او الحصول على القيمة الاجتماعية الحقيقية من خلال التميز فيها، ان الغرض من التخطيط المهني كجزء من برنامج تطوير العاملين هو ليس فقط لمساعدة العاملين للشعور بان صاحب العمل يرغب باستثمارهم ولكن ايضاً لمساعدتهم لادارة العديد من جوانب حياتهم والتعامل مع حقيقة بان هناك مساراً واضحاً للنمو الوظيفي ومساعدتهم في الحفاظ على المهارات التي يحتاجونها ليكونوا قادرين على البقاء في سوق العمل (Sinha، 2012:33) لذا فقد سعت العديد من المنظمات العامة إلى المطالبة بانواع جديدة من المهارات والخبرات وكذلك التغيير في عقود العاملين وكان ابرزها الاهتمام المتزايد الذي اظهرته هذه المنظمات في توظيف العاملين على اساس عقود قصيرة الاجل او محددة بدلا من توظيف عمال على اساس عقود طويلة الاجل (Kashani، 2012:3)، ان هذا البعد يمثل الفرصة الكبرى لظهور قابليات ومهارات الفرد فضلاً عن الارتقاء بمستويات اعلى بالتنظيم داخل المنظمة كل على اساس مهارته فيها. اذن فان هذا البعد يوفر الفرصة للنمو والارتقاء داخل المنظمة من خلال تحفيز العاملين وتشجيعهم لاطهار مهاراتهم وقابلياتهم الابداعية فيها (العززي وصالح، 2009:54)

د. المشاركة في اتخاذ القرارات: Participating in Decision-Making

يمثل هذا البعد إعطاء الفرصة للآخرين للمشاركة في صناعة واتخاذ القرارات التي تخص اعمال المنظمة والتوصل إلى حلول مفيدة، يشير (Harold، 2007:46) ان اتخاذ القرار هو عملية تتضمن تأطير صياغة القضية او المشكلة وتشخيص مقررات العمل البديلة وتحليل البدائل اعتماداً على المعايير الذاتية والموضوعية والاختيار من بين تلك البدائل، وهذه العملية تحتاج إلى عمل مشترك لاجاد حلول، ان صناعة القرار واتخاذها تعد من العمليات المعقدة كونها تحتاج إلى مهارات ادراكية وتحليلية متميزة وهذا ما اكده عالم الاجتماع TrowBlud حين قال ان اعظم العلوم هو علم القرار مما يعطي لهذا البعد اهمية كبيرة، اذ ان مشاركة العاملين في اتخاذ القرارات سوف يفجر الطاقات الابداعية والفكرية لديهم.



العلاقة بين نوعية حياة العمل والإبداع التنظيمي

(بحث تطبيقي في ديوان وزارة التخطيط)

ويعد افساح المجال امام العاملين للمشاركة في اتخاذ القرارات مصدرا من مصادر الدعم المعنوي لهم اذ يشعرون بقيمتهم وانسانيتهم ويجعلهم يجتهدون بطرح الافكار التي من شأنها تحسين طرق العمل فأهتمام الادارة بالعاملين وقضاياهم يوفر مناخا تنظيميا صحيا في اطلاق و تحرير الطاقات الكامنة لدى العاملين ، وقد اشار(Daft, 2004:80) ان اتخاذ القرار التنظيمي هو عملية جماعية ولا يحصل الا في الحالات النادرة ان يقوم المدراء بانفسهم بتحليل المشكلة وايجاد الحلول، وان العديد من المشاكل ليست تامة الوضوح لذلك فان مشاركة العاملين باتخاذ القرارات سوف يمكن من تجربة البدائل الرامية لتحقيق الاهداف.

هـ. الموازنة بين العمل والحياة: Work-Life Balance

وتعني الى أي مدى تركز المنظمة اهتمامها لمساعدة الافراد العاملين وتسعى في تقديم ممارسات وانشطة تحقق من خلالها الموازنة بين الحياة العملية وتلبية المسؤوليات العائلية، ان تحقيق التوازن بين الاسرة والعمل له أثر ايجابي قوي للحد من ترك الموظفين للعمل وكذلك علاقته الايجابية بالرضا الوظيفي، وتخلق حالة التوازن ما يسمى بالارتياح الوظيفي وهي حالة ارتياح جوهرية يشعر بها الفرد مستمدة من مقارنته لعمله مع حياته الخاصة (Raduan et.al, 2006:2153)، فالافراد العاملون وبعد زيادة تعقيدات الحياة بدئوا بالبحث عن اعمال تلبي رغباتهم سواء كانت داخل العمل او خارجه وتزيد من الرفاهية الاجتماعية وتخلق لديهم الامكانيات الافضل لاداء اعمالهم عن طريق منحهم حرية اوسع في اختيار اوقات عملهم، وبعد تحقيق التوازن بين متطلبات العمل ومسؤوليات الحياة بما فيها المسؤوليات الشخصية والمسؤوليات الاسرية تحديا كبيرا للكثيرين ويرى البعض ان تحقيق ذلك ضرب من المستحيل لذلك تتبنى العديد من المنظمات برامج تهدف الى مساعدة العاملين في تحقيق التوازن بين اعمالهم وحياتهم الشخصية (ميثروجاكسون، 2009:123) وتتضمن هذه البرامج:

- أ. ترتيبات عمل مرنة.
- ب. تشارك العمل.
- ج. أنظمة اتصالات متطورة.
- د. برامج مساعدة العاملين.
- هـ. انشاء ودعم فرق العمل الجماعية.

نلاحظ من خلال ماتقدم مدى الترابط الوثيق ما بين ابعاد نوعية حياة العمل والابداع التنظيمي فعندما تتبنا اية منظمة لاية بعد من ابعاد نوعية حياة العمل سوف تكون نتيجته زيادة درجة الابداع لان حصول العاملين في المنظمة على أية مبادرة تحترم انسانيتهم وتلبي طموحاتهم سوف تنعكس مباشرة على ابداعاتهم.



ثانياً: الإبداع التنظيمي (organizational innovation)

١. مفهوم الإبداع التنظيمي:

لقد اهتمت المنظمات على اختلاف أنواعها واحجامها بالإبداع كمفهوم ومنهج يمكنها من خلاله مواجهة التحديات التي أفرزتها البيئات المتغيرة التي تعمل بها لاسيما المنافسة الشديدة، فقد تعددت التعريفات الخاصة بالإبداع نتيجة الاهتمام المتزايد من قبل المهتمين والاكاديميين بهذا الموضوع على حد سواء وانعكاساته على المنظمات وادائها، فبدأية يرى علماء النفس ان مفهوم الإبداع هو ان ترى الاشياء نفسها التي يراها الآخرون ولكن بتفكير مختلف وهو انشاء او ابتكار شيء جديد لم يكن موجوداً من قبل سواء كان منتجاً صناعياً او تجارياً او كان عملية او طريقة جديدة او كان فكرة وتصوراً مبتكراً شرط توفره على الجودة والاصالة والمنفعة (محمد، 2008:6)، وورد الحيزان في كتابه لمحات في التفكير الابداعي اراء بعض العلماء والمتخصصين في الإبداع ومنها ما يأتي:

- (باتريك 1949)، (موراي 1959). ان الإبداع يبدأ باحساس المبدع بالمشكلة ليمر بنفس المراحل التي وضعها (والاس) والذي يرى ان المراحل التي يمر بها المبدع حتى تولد الفكرة الابداعية والتي حددها باربوع مراحل اساسية هي الاعداد، الاحتضان، الاشراق والتحقيق. وان تطبيق المراحل من قبل الشخص تسمى بالعمل المبدع.
 - اما (هافل 1962) فيرى انه القدرة على تكوين تركيبات او تنظيمات جديدة .
 - ويرى (سيمبسون) الإبداع بانه المبادرة التي يبديها شخص بقدرته على الانشقاق من التسلسل العادي من التفكير الى مخالفة الكل (الحيزان، 2002:9-22).
- ويرى (Galloway) أن الإبداع هو عملية اقتراح وتبني وانشاء وتنفيذ فكرة جديدة مستقلة متعلقة بالمنتج او السياسة او الممارسات او السلوك او البرنامج والتي قد يكون مصدرها من داخل المنظمة او خارجها (Morales، 2006:22)، وعرف (Daft) الإبداع بانه تبني فكرة او سلوكاً جديداً لصناعة المنظمة او سوقها او بينتها العامة (Daft، 2001:357)، ويعرف (جيرارد) الإبداع بانه اجراءات بموجبها ينتج فرد او مجموعة صغيرة افكاراً جديدة مفيدة (جرينبرج وبارون، 2009:649). في حين عرفه (Marinus) هو العملية التي تعطي شيئاً ما لم يكن موجوداً سابقاً (Marinus، 2000:25)، وازداد ايضا ان الإبداع هو العملية التي يمكن عن طريقها تحويل الافكار الابداعية الى منتجات تجارية او الى عملية تسهم في تقديم اشياء تفوق توقعات الزبائن. وجاء (Arenas) ليعرف الإبداع بانه الرؤية الناجحة للافكار الجديدة (Arenas، 2010:5)، كما يشير الإبداع التنظيمي ايضا بانه الاساليب التنظيمية الجديدة التي تمارسها المنظمات وتنظيم مكان العمل والعلاقات الخارجية (Steiber، 2012:6)، واخيراً ترى اللجنة الاوربية في الإبداع بانه تحديد وتوسيع مدى من السلع والخدمات والاسواق المرتبطة بها واقامة طرائق جديدة للانتاج والعرض والتوزيع وادخال التغييرات في ادارة وتنظيم العمل وظروف ومهارات قوة العمل (European Commission، 2004:23)، ويرى الباحث بان التعريف الاكثر شمولاً للإبداع هو ما اورده (Hage، 1999:599) اذ عرفه (بانه اعتماد فكرة او سلوك جديد للمنظمة وهذا الإبداع يمكن ان يكون سلعة جديدة، خدمة جديدة، تكنولوجيا جديدة او ممارسات ادارية جديدة).



العلاقة بين نوعية حياة العمل والإبداع التنظيمي

(بحث تطبيقي في ديوان وزارة التخطيط)

كما ويرى الباحث بان الإبداع التنظيمي: هو اعتماد وتطبيق الأفكار الجديدة والمفيدة من خلال استخدام بعض الاساليب او الطرائق كالقدرة على اتخاذ القرارات، قدرة اوسع الاتصال، روح المجازفة والمخاطرة، القدرة على التغيير الإبداعي وتشجيع الإبداع والتي تقود المنظمات إلى النجاح والتفوق.

٢. أهمية الإبداع التنظيمي:

تظهر أهمية الإبداع في البيئة المعاصرة، بسبب ما تفرضه هذه البيئة على المنظمات من ضغوط تستوجب الاهتمام بالإبداع على نحو واسع لان ظهور مفاهيم ادارية جديدة واساليب مبتكرة تقتضي بان يكون الإبداع حاضرا لضمان التطبيق الناجح لهذه المفاهيم والأساليب المعاصرة، ففي ضل اقتصاديات المعرفة يجب على المنظمات تطوير استراتيجياتها باستمرار وذلك من خلال تطبيق آليات مبتكرة ، لاكتساب ونشر المعرفة وتحويلها الى رأس مال فكري وموجودات او اصول غير ملموسة.اذ ان هذا الهيكل التنافسي يشير الى ان الإبداع والابتكار هو من المبادرات الرئيسية لزيادة الاداء التنظيمي المستمر وذلك على المدى البعيد من اجل الحفاظ على التميز داخل المنظمات وتحسين سلوكيات الإدارة بطرق ابداعية لاستغلال القدرات التنظيمية وبالتالي تنمية روح المبادرة الداخلية. (Boyce, 2012:87)، ويشير (الزيات) الى أهمية الإبداع بأنه يسهم في دفع العاملين نحو تحرير ما لديهم من مواهب ليصبحوا قادرين على الانتاج المتميز في المستقبل ومن اجل حياة العاملين الاجتماعية والنفسية والاقتصادية بأكملها من ماضٍ وحاضر ومستقبل وكذلك المساهمة في دفع الفائدة للعالم الخارجي (الزيات، 2009:25) فضلا عن زيادة أداء المنظمة والحد من التكاليف الإدارية وتحسين مكان العمل وزيادة رضا العاملين وكذلك إنتاجيتهم ومن ثم تحقيق الإستراتيجية من خلال تقديم الحلول الإبداعية للتطوير والإنتاج والتوريد عالي الجودة (Hartjes, 2010:10).

٣. أبعاد الإبداع التنظيمي:

تعددت الاتجاهات التي حدد بموجبها الباحثين ابعاد الإبداع التنظيمي، وعلى الرغم من تعدد تلك الاتجاهات الا انها لم تقد إلى تناقضات حادة في تحديد مضمون تلك الأبعاد، الا انها كانت تعكس التباينات في الرؤى الفلسفية لهم، وفي ضوء ذلك فقد اعتمد الباحث على الأبعاد التي اوردها (Ettlie & okeefe, 1982)، وذلك لملاءمتها مع البحث الحالي وسيتم تناول هذه الأبعاد على وفق ما أورده الباحثون وكما يأتي:

أ. القدرة على اتخاذ القرارات: Decision making ability

يعد القرار جوهر العملية الادارية ووسيلتها الاساسية في تحقيق اهداف المنظمة وقد حظي القرار بعملية استثنائية في المجالات المختلفة للإدارة لانه يسهم بشكل اساسي في تمكين المنظمة من مواصلة انشطتها الادارية بكفاءة وفاعلية، لذا يشير هذا البعد الى قدرة المدير على تشخيص اسباب مشكلات المنظمة وقدرته على ايجاد السبل لحلها والمبادرة في اعتماد بدائل الحل وتحمل المسؤولية التي تعظم من تراكم قدراته الإبداعية. (الكلبي، 2012:88)، ان الإبداع جزء مهم في صنع القرار واتخاذها في المنظمات ومن دون الإبداع يتقيد المدبرون كثيرا في اتخاذ القرارات ولن يطرأ اي تغيير في المنظمات .



العلاقة بين نوعية حياة العمل والإبداع التنظيمي

(بحث تطبيقي في ديوان وزارة التخطيط)

وان ابداعية الفرد تعتبر صلب المتطلبات للمديرين الذين يستهدفون اتخاذ قرارات مهمة ان التفكير المتشعب هو مهارة تسمح للاشخاص برؤية الاختلافات بين المواقف والظواهر والاحداث اما التفكير المتجمع فهو مهارة تتيح للاشخاص رؤية التشابه بين المواقف والظواهر او الاحداث ويمتاز المبدعون بالمهارة في كلا النوعين (Moorhead & Griffin, 1996:253).

ب. قدرة او سعة الاتصال: communication capacity

وتتجسد في القدرة على تبادل الافكار مع ذوي الاختصاص ممن ينتمون الى المنظمة نفسها والى منظمة اخرى ومتابعة الكتب والاصدارات والنشرات الحديثة والسعي الى المشاركة في الندوات والمؤتمرات وذلك بقصد تطوير المهارات وتنمية القدرات الابداعية وابتكار وتقديم افكار جديدة، ان العاملين في معظم المنظمات يشكون من ضعف الاتصالات الادارية الداخلية او انقطاعها تماما، ويلعب ادراك العاملين وشعورهم نحو العملية الاتصالية بمؤسساتهم دورا هاما في مسألة التحفيز على الابداع فالالاتصال الجيد اداة رئيسية لتحفيز العاملين على الابداع وهو يختلف عن المحفزات في كونه يعمل في اتجاهين فالالاتصال الفعال حافز في حد ذاته ويمثل قدرة ابداعية كما انه اداة تمر من خلالها المحفزات الاخرى من الادارة للعاملين وتقاس من خلالها مستويات رضا العاملين ومواقفهم واتجاهاتهم (سبتزر، 1996:5).

ج. روح المجازفة والمخاطرة: Risk taker

وتشير الى ميل المدراء للمبادرة بطرح افكار جديدة تمتاز بمخاطرة عالية دون تردد او انتظار نتائج التجربة والاختيار وميلهم للانضمام الى طرق مبدعة (الحميري والياسري، 2006:16)، اذ تعمل المنظمات في ظروف متغيرة ومعقدة نظرا للتقدم الهائل في العلوم والتكنولوجيا وما نتج عنه من تغيير اقتصادي واجتماعي وثقافي وما يتطلب منها اما التكيف مع هذه التحديات او الفشل، ولمواجهة هذا التغيير يتطلب الامر قدرات ابداعية تميل الى المخاطرة والمجازفة لكي تتمكن من حل المشكلات بطريقة ابداعية وايجاد الحلول المناسبة وطرح افكار وخطط وبرامج لم يسبق طرحها من قبل، وحتى تستطيع المنظمات تحقيق النجاح بصرف النظر عن البقاء حية فلا بد ان يتولى قيادتها اشخاص لديهم التزام قوي باحداث التغيير المطلوب وروح مجازفة عالية ويستلزم ذلك ان يكون لدى القيادة رؤية واضحة لما يحمله المستقبل (جرينبرج وبارون، 2009:589) ومن فوائد روح المجازفة والمخاطر.

- تحقيق النجاح الشخصي.
- التحرر من القيود الوظيفية وفتح افاق رحبة للمستقبل.
- الايجابية والخروج عن النمطية والتفكير بشكل خلاق واشباع الطاقات الابداعية لدى الافراد.
- خلق فرص عمل جديدة ونشر ثقافة النجاح والشعور بان هناك فرصاً للترقي والاقتصادي والاجتماعي.



العلاقة بين نوعية حياة العمل والإبداع التنظيمي

(بحث تطبيقي في ديوان وزارة التخطيط)

د. القدرة على التغيير الابداعي: Ability on innovation change

تعبّر عن ميل المدير الى تبني طرائق جديدة لاستثمار المواد الاولية المتوفرة والقدرة على المساهمة الفاعلة في الندوات والمؤتمرات المتخصصة والسعي للتقدم في المسار الوظيفي والقدرة على احداث التغييرات الجذرية غير المألوفة. اذ تزداد وتيرة التغيير على جميع المستويات، فبيئة العمل اليوم اصبحت كثيرة التغيير وبصورة مستدامة يتطلب هذا من ادارة المنظمات ان تكون على قدر من الجاهزية والاستعداد والمبادرة للتعامل مع حالات التغيير المفاجئ والازمات من جانب واعتماد برامج للتغيير تستهدف من خلالها التطوير إلى حالات التميز من جانب اخر (منصور والخفاجي، 2010:109)، اذ ان القدرة على التغيير الابداعي تعمل على تجديد الحيوية داخل المنظمات فالقدرة على التغيير تؤدي إلى انتعاش الامل والى سيادة روح التفاؤل والابداع ومن ثم تظهر المبادرات الفردية والجماعية وتظهر الاراء والاقتراحات المبدعة ويزداد الاحساس باهمية وجدوى المشاركة الايجابية ومن ثم تختفي روح اللامبالاة والسلبية الناجمة عن الثبات والاستقرار، ووفقا للتقرير النهائي لفكرة الابداع العالمي الصادر من مجلس الولايات المتحدة ان التنافس والتغيير المبدع عامل ضروري في تحديد نجاح المنظمة في القرن 21، وبينما منظمات عديدة اصبحت اكثر تأثيرا في السنوات ال 25 الماضية عليها ان تصبح ذات تغيير ابداعي عالٍ في ال 25 سنة القادمة، فالمنافسة العالمية تجعل التغيير الابداعي ضرورياً بشكل مفرط في كل انواع الاسواق. والتحسينات الاساسية في المنتجات والعمليات لا تكون اطول بشكل كافٍ لديمومة الميزة التنافسية، مثلاً peter mart تمتلك قيادة السوق بشكل كبير بسبب استمرارها في تقديم القيمة الاكبر للمستهلكين من المنافسين من خلال خدمات الابداع اضافة إلى التغيير الابداعي في خطوطها الانتاجية الواسعة حيث تجهز المنشأة كل الخدمات المألوفة كالاستقرار والتدريب والسكن (Hilt، et.al:1، 2007).

هـ. تشجيع الابداع: innovation courage

وتشير الى قدرة المدير على تشجيع المقترحات والافكار الجديدة المقدمة من مرؤوسيههم وتقديم التسهيلات لاستقطاب الافراد المبدعين وحثهم، و اشار (العيان، 2010:396) بان هناك بعض الممارسات التي يقوم بها المدراء لتشجيع الابداع والحث عليه وهي:

- تشجيع العاملين على طرح الافكار والنقاش الحر والعمل على الاهتمام بأراء الاخرين والاعتراف بمساهماتهم في الانجاز.
- ايجاد قنوات اتصال فعالة تسمح بتبادل المعلومات بين الافراد والتعبير عن الافكار ومناقشتها.
- التركيز على الاهداف العامة وعدم اعطاء الامور الاجرائية اهتماما اكثر مما تستحقه. تشجيع التنافس بين العاملين لدفعهم نحو التوصل إلى افكار ابداعية جديدة.

كما اشار (هاجر جروف) ان تشجيع المدراء وتوجيههم البارع على استغلال طاقات العاملين وقدراتهم للوصول إلى نتائج افضل والى تغيير حقيقي في المنظمة، اذ يوضح المدراء للعاملين رؤية واتجاه المنظمة ويترك لهم مساحات كبيرة للابداع ويعاونوهم في انجاز الاعمال التي تتوافق مع قدراتهم وميولهم ومعرفتهم (هاجر جروف، 1996:3).



العلاقة بين نوعية حياة العمل والإبداع التنظيمي

(بحث تطبيقي في ديوان وزارة التخطيط)

المحور الثالث/الإطار العملي للبحث

أولاً: تشخيص متغيرات البحث ووصفها في الوزارة المبحوثة

1. تشخيص مستوى نوعية حياة العمل ووصفها في الوزارة المبحوثة:

تضمنت نوعية حياة العمل وهي المتغير (المستقل) خمسة أبعاد وهي (التكامل الاجتماعي ، تطوير المقدرات، النمو الوظيفي، المشاركة في اتخاذ القرارات والموازنة بين العمل والحياة) وقد تم قياس هذا المتغير من خلال الاسئلة (1-20) والتي يمثل كل منها مكوناً فرعياً من مكونات نوعية حياة العمل ومن ثم فإن الإجابة عن هذه المكونات أو الأبعاد الفرعية تعكس اتجاهات عينة البحث ومدى تشخيصها لنوعية حياة العمل في الوزارة المبحوثة.

جدول (2) الوسط الحسابي والانحراف المعياري لنوعية حياة العمل على وفق اتجاهات العينة

ت	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	مضمون السؤال	رقم السؤال	المتغيرات الفرعية
أ	0.936	3.350	يحكم على الموظف من عمله وليس من سماته الخاصة.	1	التكامل الاجتماعي
	1.113	3.550	المساواة صفة سائدة في هذه الوزارة بعيداً عن التمايز بأشكاله المختلفة في منح الامتيازات والوظائف.	2	
	1.091	3.400	فرص الانتقال لمنصب اداري اعلى لاتتم على اساس الانصاف والجدارة.	3	
	0.870	3.360	أرى ان الادارة تدعم العلاقات الانسانية والصدقات والزمالات الجيدة بين الافراد.	4	
	1	3.415			الإجمالي
ب	0.897	3.770	تهتم الإدارة بتطوير مهارات متعددة للعاملين وفقاً لمتطلبات الوظائف.	5	تطوير المقدرات
	0.941	3.610	بإمكان الموظف في هذه الوزارة الحصول على معلومات عن نتائج ادائه وتعديلها ذاتياً إذا ما وقع خطأ أو انحراف.	6	
	0.946	3.650	الاستقلالية في العمل متاحة وبمقدوري مراقبة نفسي وبدون تدخل المسؤول المباشر.	7	
	1.018	3.560	لأستطيع ان اخطط لما أريد تأديته في عملي.	8	
	0.950	3.647			الإجمالي
ج	1	3.370	الوظيفة التي اشغلها مجالها واسع لتطوير قابلياتي وإمكانياتي الشخصية.	9	النمو الوظيفي
	1.149	3.470	تتطلب وظيفتي تعلم معرفة متجددة ومهارات جديدة باستمرار.	10	
	0.945	3.290	يوجد ايمان حقيقي في الوزارة بان الابداع في تقديم سلع او خدمات جديدة يقلل الخسارة ويزيد العائد.	11	
	1.120	3.410	فرص التقدم في الوظيفة غير متاحة.	12	
	1.053	3.385			الإجمالي
د	1.037	560, 3	لدي الفرصة للتأثير على القرارات الخاصة بعملي او ذات العلاقة بطبيعة عملي.	13	المشاركة في اتخاذ القرارات
	0.893	3.520	استطيع ان اشارك الرأي في حل المشكلات التي تواجهها الوزارة.	14	
	0.979	3.510	تتاح لي فرص التعاون والمشاركة مع زملاء العمل.	15	
	0.958	3.520	لا احصل على معلومات مناسبة عن تقييم الاداء ومستوى انجاز العمل.	16	
	0.966	3.527			الإجمالي
	0.983	3.610	متطلبات العمل ومشكلاته لاتؤثر على حياتي العائلية الخاصة.	17	



العلاقة بين نوعية حياة العمل والإبداع التنظيمي

(بحث تطبيقي في ديوان وزارة التخطيط)

1.076	3.560	يتفهم المديرون مشكلاتنا ويسعون لحلها اولا باول لتجنب انتقال تأثيرها الى البيت والمجتمع.	18	الموازنة بين العمل والحياة	هـ
0.945	3.290	احاول التوفيق بين متطلبات العمل وواجباتي العائلية والمجتمعية.	19		
1.120	3.410	هناك بعض الانعكاسات التي تولدها ضغوط العمل على حياتي العامة.	20		
1.031	3.467			الإجمالي	

تشير النتائج في الجدول السابق إلى ما يأتي:

أ. التكامل الاجتماعي: تم قياس هذا البعد من خلال الفقرات (1-4) إذ حقق التكامل الاجتماعي وسطاً حسابياً بلغ (3.415)، وبانحراف معياري قدره (1)، ولما كان الوسط الفرضي مساوياً (3) على مساحة المقياس لذلك فإن النتائج تشير إلى تطبيق هذا البعد بدرجة ايجابية نوعاً ما لكنها متوسطة في شدتها وهذا يدل على وجود تكامل اجتماعي بدرجة مقبولة إلى حد ما في الوزارة المبحوثة بحسب اجابات عينة البحث.، وقد حققت إجابات العينة عن الأسئلة (1-4) أوساطاً حسابية كانت بشكل عام أعلى من الوسط الفرضي لمساحة المقياس البالغة (3) درجات، إذ حققت الفقرة (2) أعلى وسط حسابي بلغ (3.550) وهذا يعني أن الوزارة المبحوثة قد حققت نجاحاً مقبولاً إلى حد ما في (تحقيق المساواة بين العاملين بعيداً عن التمايز باشكاله المختلفة بمنح الامتيازات والوظائف)، بانحراف معياري بلغ (1.113)، في حين حققت الفقرة (1) والتي تشير إلى (يحكم على الموظف من عمله وليس من سماته الخاصة) وسط الحسابي بلغ (3.350) وهي أعلى من قيمة الوسط الفرضي بقليل مما يدل ان هناك مستوى مقبولاً إلى حد ما في الوزارة المبحوثة في الحكم على الموظفين من خلال ما يقومون به من اعمل وليس على اساس ما يمتلكونه من سمات خاصة، وبلغ الانحراف المعياري لهذه الفقرة (0.936)، اما الوسط الحسابي للفقرة (3) والتي تتجه بالاتجاه العكسي إذ تشير إلى (فرص الانتقال لمنصب اداري اعلى لا تتم على اساس الانصاف والجدارة) فقد بلغ (3.400) وهي اكبر من قيمة الوسط الفرضي البالغة (3) على مساحة المقياس وهذا يعني عدم وجود مسار وظيفي واضح يشمل كل الموظفين وان هناك درجة من المحسوبية والمنسوبية في منح المناصب الادارية تسود في الوزارة المبحوثة، وان قيمة الانحراف المعياري لهذا السؤال بلغت (1.091)، واخيراً بلغت قيمة الوسط الحسابي للفقرة (4) (3.360) والتي تشير إلى (ان الادارة تدعم العلاقات الانسانية والصداقات والزمالكات الجيدة بين الافراد) وبانحراف معياري بلغ (0.870) وتشير هذه النتيجة إلى ان هناك درجة مقبولة إلى حد ما من دعم الادارة للعلاقات الانسانية بين الافراد في الوزارة المبحوثة.

ب. تطوير المقدرات: بلغ الوسط الحسابي الإجمالي لهذا المتغير الفرعي (3.647) لمقياس مؤلف من (5) درجات وانحراف معياري قدره (0.950) وتشير تلك النتيجة إلى اهتمام الوزارة المبحوثة بدرجة مقبولة الى حد ما بتطوير المقدرات لتعزيز الابداع التنظيمي، وقد عكست ذلك نتائج إجابات أفراد العينة بشأن الأسئلة (7-8) (5-6) والتي حققت أوساطاً حسابية مقبولة الى حد ما وبتشتت محدود في الإجابات. إذ سجلت الفقرة (5) أعلى وسط حسابي بلغ (3.770) وبانحراف معياري (0.897) والتي تشير إلى اتفاق عينة البحث إلى (ان الادارة تهتم بتطوير مهارات متعددة للعاملين)، في حين ان الفقرة (6) والتي تشير (بأمكان الموظف في هذه الوزارة الحصول على معلومات عن نتائج ادائه وتعديلها ذاتياً اذا ما وقع خطأ او انحراف) قد حققت وسطاً حسابياً بلغ (3.610) وهي أعلى من قيمة الوسط الفرضي البالغة (3) على مساحة المقياس، مما يدل ان هناك مستوى مقبول إلى حد ما يحصل الموظف من خلاله على معلومات عن نتائج ادائه، كما بلغ الانحراف المعياري لهذه الفقرة (0.941).



العلاقة بين نوعية حياة العمل والإبداع التنظيمي

(بحث تطبيقي في ديوان وزارة التخطيط)

اما الوسط الحسابي للفقرة (7) والتي تشير إلى (الاستقلالية في العمل متاحة وبمقدوري مراقبة نفسي وبدون تدخل المسؤول المباشر) فقد بلغ (3.650) وهي اكبر من قيمة الوسط الفرضي، وهذا يعني ان هنالك درجة مقبولة إلى حد ما من الاستقلالية في العمل يتمتع فيها الموظف في الوزارة المبحوثة، وبلغ الانحراف المعياري لهذه الفقرة (0.946)، وأخيرا بلغت قيمة الوسط الحسابي للفقرة (8) والتي تتجه بالاتجاه العكسي اذ تشير (لا أستطيع ان اخطط لما أريد تأديته في عملي) (3.560) وهي اكبر من قيمة الوسط الفرضي البالغة (3) على مساحة المقياس وهذا يعني عدم وجود مساحة من الحرية تسمح للموظفين بالتخطيط لما يريدون انجازهم في الوزارة المبحوثة، وان قيمة الانحراف المعياري لهذا السؤال بلغت (1.018).

ج. النمو الوظيفي: تم قياس هذا البعد من خلال الفقرات (9-12) اذ حقق النمو الوظيفي وسطاً حسابياً بلغ (3.385) بانحراف معياري قدره (1.053) ولما كان الوسط الفرضي مساوياً (3)، على مساحة المقياس، لذلك فان النتائج تشير إلى تمتع عينة البحث بدرجة مقبولة إلى حد ما من النمو الوظيفي على الرغم من كونها متوسطة في شدتها، اما الأوساط الحسابية التابعة لأسئلة هذا البعد الفرعي كانت اكبر من الوسط الفرضي، والتي تشير أيضاً إلى اهتمام الوزارة المبحوثة بهذا البعد بدرجة تقترب من المتوسط من خلال اعتمادها عملية تعلم معرفة متجددة لتشجيع الإبداع وتعزيز المركز التنافسي للوزارة.

د. المشاركة في اتخاذ القرارات: يلاحظ من خلال المؤشرات التي افرزتها الاجابات عن الفقرات المكونة لبعد المشاركة في اتخاذ القرارات والتي تم قياسها من خلال الفقرات (13-16) بان جميعها كانت اكبر بقليل من الوسط الفرضي وتشتتها ضئيل في اجابات المبحوثين، اذ حققت الفقرة (13) اعلى وسط حسابي بلغ (3.560) والتي تشير إلى اتفاق عينة البحث بأن (لدى الموظف الفرصة للتأثير على القرارات الخاصة بعمله او ذات العلاقة بطبيعة عمله)، كما حصلت هذه الفقرة على اعلى تشتت اذ كان الانحراف المعياري (1.037)، في حين ان الفقرة (14) والتي تقول (استطيع ان اشارك الرأي في حل المشكلات التي تواجهها الوزارة) قد حققت وسطاً حسابياً بلغ (3.520) وهي اعلى من قيمة الوسط الفرضي البالغة (3) على مساحة المقياس، مما يدل ان هناك درجة مقبولة إلى حد ما يستطيع الموظف من خلالها المشاركة في حل المشكلات التي تواجه الوزارة المبحوثة، وبلغ الانحراف المعياري لهذه الفقرة (0.893).

اما الوسط الحسابي للفقرة (15) والتي تقول (تتاح لي فرص التعاون والمشاركة مع زملاء العمل) فقد بلغ (3.510) وهي اكبر من قيمة الوسط الفرضي، وهذا يعني ان هنالك درجة مقبولة إلى حد ما من التعاون والمشاركة بين الزملاء في العمل، وبلغ الانحراف المعياري لهذه الفقرة (0.979)، وأخيرا بلغت قيمة الوسط الحسابي للفقرة (16) والتي تتجه بالاتجاه العكسي اذ تشير (لا أحصل على معلومات مناسبة عن تقييم الأداء ومستوى انجاز العمل) (3.520) وهي اكبر من قيمة الوسط الفرضي البالغة (3) على مساحة المقياس وهذا يعني عدم وجود معلومات مناسبة عن تقييم الاداء وعن نسبة انجاز العمل في الوزارة المبحوثة، وان قيمة الانحراف المعياري لهذا السؤال بلغت (1.018)، وبشكل عام حقق بعد المشاركة في اتخاذ القرارات وسطاً حسابياً بلغ (3.527) وهو اعلى من الوسط الفرضي على مساحة المقياس وبانحراف معياري بلغ (0.966) وهذا يدل على وجود درجة مقبولة إلى حد ما من المشاركة في اتخاذ القرارات.



العلاقة بين نوعية حياة العمل والإبداع التنظيمي

(بحث تطبيقي في ديوان وزارة التخطيط)

هـ. الموازنة بين العمل والحياة: لقد حصل هذا المتغير على وسط حسابي (3.467) وانحراف معياري (1.031) وتشير هذه النتيجة إلى ان الوزارة مجتمع البحث قد نجحت وبدرجة مقبولة الى حد ما في تحقيق هذا المتغير، وقد عكست ذلك الأوساط الحسابية للأسئلة (20-19-18-17) والتي اقتربت من الوسط الفرضي لمساحة المقياس (3) وبتشتت عالٍ نسبياً في الإجابات، اذ سجلت الفقرة (17) اعلى وسط حسابي بلغ (3.610) وبانحراف معياري (0.983) والتي تشير (متطلبات العمل ومشكلاته لا تؤثر على حياتي العائلية الخاصة)، وهذا يعني ان مشكلات العمل في الوزارة المبحوثة لا تؤثر على اداء العاملين ولا على حياتهم الخاصة، في حين ان الفقرة (18) التي تقول (يتفهم المديرين مشكلاتنا ويسعون لحلها اولا بأول لتجنب انتقال تأثيراتها إلى البيت والمجتمع) قد حققت وسطاً حسابياً بلغ (3.560) وهي اعلى من قيمة الوسط الفرضي البالغة (3) على مساحة المقياس، مما يدل ان هناك مستوى مقبولاً إلى حد ما من الجهد الذي يبذله المديرون لحل المشاكل التي يواجهها العاملون وتجنب انتقال تأثيراتها إلى حياتهم الخاصة، وبلغ الانحراف المعياري لهذه الفقرة (1.076)، اما الوسط الحسابي للفقرة (19) والتي مضمونها (احاول التوفيق بين متطلبات العمل واجباتي العائلية والمجتمعية) قد بلغ (3.290) وهي اكبر من قيمة الوسط الفرضي، وهذا يعني ان هنالك درجة مقبولة إلى حد ما من التوافق بين العمل والحياة الخاصة يتمتع به العاملون في الوزارة المبحوثة، وبلغ الانحراف المعياري لهذه الفقرة (0.945)، واخيرا بلغت قيمة الوسط الحسابي للفقرة (20) والتي تتجه بالاتجاه العكسي وتقول (هناك بعض الانعكاسات التي تولدها ضغوط العمل على حياتي العامة) (3.410) وهي اكبر من قيمة الوسط الفرضي البالغة (3) على مساحة المقياس وهذا يعني وجود انعكاسات لضغوط العمل تؤثر على حياة العاملين العامة في الوزارة المبحوثة، وان قيمة الانحراف المعياري لهذا السؤال بلغت (1.120)، من كل ما تقدم تشير النتائج إلى أن الوزارة المبحوثة تهتم بدرجة مقبولة الى حد ما بتأمين بيئة عمل تسمح بتحقيق الموازنة بين العمل والحياة الخاصة للعاملين لكن ليس بمستوى الطموح المطلوب الذي يسمح بظهور مستويات عالية من الابداع لدى العاملين مما دعا الباحث للاهتمام بهذا البعد ضمن ابعاد نوعية حياة العمل.

ويخلص الجدول (3) قيم الوسط الحسابي والانحراف المعياري لمتغير نوعية حياة العمل وابعادها بالاعتماد على نسب معامل الاختلاف.

ت	أبعاد نوعية حياة العمل	الوسط الحسابي Mean	الانحراف المعياري S.D	معامل الاختلاف C.V
أ	التكامل الاجتماعي	3.415	1	29.28%
ب	تطوير المقدرات	3.647	0.950	26.04%
ج	النمو الوظيفي	3.385	1.053	31.10%
د	المشاركة في اتخاذ القرارات	3.527	0.966	27.38%
هـ	الموازنة بين العمل والحياة	3.467	1.031	29.73%
	أجمالي نوعية حياة العمل	3.488	1	



العلاقة بين نوعية حياة العمل والإبداع التنظيمي

(بحث تطبيقي في ديوان وزارة التخطيط)

اذ يتضح أن أجمالي متغير نوعية حياة العمل قد حصل على وسط حسابي بلغ (3.488) وهي اعلى من قيمة الوسط الفرضي بقليل مما يدل على ان هناك مستوى مقبولاً إلى حد ما من نوعية حياة العمل في الوزارة المبحوثة على الرغم من انها ليست بمستويات عالية، وبلغ الانحراف المعياري لأجمالي متغير نوعية حياة العمل (1)، اما على مستوى الابعاد الخمسة لنوعية حياة العمل فان قيم معامل الاختلاف أظهرت ان بعد تطوير المقدرات قد حصل على ادنى نسبة معامل اختلاف وهي (26.04%) مما يدل على انه الاكثر تجانسا وملاءمة وأهمية من وجهة نظر العينة من ابعاد نوعية حياة العمل الاخرى، والسبب في ذلك انه حصل على اعلى وسط حسابي، وتعكس هذه النتيجة حالة الاهتمام بتطوير المهارات المتعددة للعاملين التي تأخذ النصيب الاكبر من اهتمام العاملين في الوزارة المبحوثة، واحتلت المشاركة في اتخاذ القرارات المرتبة الثانية فيما احتل بعد التكامل الاجتماعي ويعد الموازنة بين العمل والحياة المرتبة الثالثة بنسبة معامل اختلاف (29.73%، 29.28%) على التوالي، اما النمو الوظيفي فقد جاء بالمرتبة الاخيرة من حيث الاهمية.

٢. تشخيص مستوى الابداع التنظيمي ووصفه في الوزارة المبحوثة.

يضم الابداع التنظيمي وهو المتغير التابع خمسة ابعاد وهي (القدرة على اتخاذ القرارات، قدرة او سعة الاتصال، روح المجازفة والمخاطرة، القدرة على التغيير الابداعي وتشجيع الابداع) وقد تم قياس هذا المتغير من خلال الفقرات (21-40) التي يمثل كل منها مكونا فرعيا من مكونات الابداع التنظيمي ومن ثم فان الاجابة عن هذه المقاييس الفرعية تعكس اتجاهات عينة البحث ومدى تشخيصها للابداع التنظيمي.

جدول (4) الوسط الحسابي والانحراف المعياري للابداع التنظيمي على وفق اتجاهات العينة

ت	المتغيرات الفرعية	رقم السؤال	مضمون السؤال	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري
أ	القدرة على اتخاذ القرارات	21	امتتع بالحرية والصلاحيحة المناسبة لاعتماد البدائل في حل المشكلات واتخاذ القرارات.	3.560	1.037
		22	استطيع البت والحسم في مواقف الوزارة خلال مدة قياسية نسبيا حتى في حالة ندرة المعلومات المطلوبة.	3.520	0.893
		23	اسعى للعمل مع لجان او فرق عمل تكلف بحل المشكلات واتخاذ القرارات المهمة.	3.510	0.979
		24	اتردد في المشاركة باتخاذ القرارات الخاصة بالعمل خوفا من تحمل المسؤولية.	3.580	1.120
	الاجمالي			3.542	1
ب	قدرة او سعة الاتصال	25	لدي القدرة على تفسير الاتصالات والمعلومات التي ترد من الاقسام او الدوائر الاخرى.	3.400	1.082
		26	متابعتي للنشرات والكتب الحديثة محدودة نسبيا.	3.580	0.933
		27	احرص على تطوير علاقاتي مع الخبراء وذوي الاختصاص في مجال عملي بقصد التطوير وحث الابداع وتنميته.	3.460	0.936
		28	اتحفز للمشاركة في الندوات والمؤتمرات لتمثيل وزارتي، سعيا لاحداث التطوير اللازم مستقبلا.	3.530	0.989
	الاجمالي			3.492	0.985
ج	روح المجازفة والمخاطرة	29	روح المجازفة لدي تثير حماسي لتقديم اراء جديدة ومبدعة.	3.340	0.955
		30	اميل للمجيء بافعال وانشطة ابتكارية بغض النظر عن درجة المخاطرة فيها.	3.510	1.087
		31	اتجنب الانضمام الى فريق عمل تسود فيه روح المخاطرة.	3.250	1.038
		32	لا اتردد في احداث او تبني التغيير المطلوب لصالح أنشطة القسم الذي اعلم فيه.	3.460	1.029



العلاقة بين نوعية حياة العمل والإبداع التنظيمي

(بحث تطبيقي في ديوان وزارة التخطيط)

1.027	3.39			الاجمالي	
0.979	3.470	اسعى لاجاد طرائق جديدة لتسخير استعمال المواد والمعدات الحالية الموجودة في القسم.	33	القدرة على التغيير الابداعي	د
1.019	3.490	اشارك في التعليقات وابداء الاراء التي تستهدف تصحيح مسارات العمل خلال الاجتماعات والندوات العامة والمؤتمرات.	34		
1.039	3.470	ينعتني زملائي بانني ذو افكار متجددة.	35		
0.947	3.540	اتمسك بأرائي ومواقفي بغض النظر عما يتبناه رئيسي المباشر وزملائي في العمل من اراء ومواقف.	36		
0.996	3.492			الاجمالي	
0.908	3.320	اشجع المقترحات المقدمة من الاخرين.	37	تشجيع الابداع	هـ
1.121	3.570	اشجع الافراد الذين يبتعدون عن الروتين.	38		
1.120	3.410	اقدم تسهيلات لجذب الافراد المبدعين والحرص على استمرارهم في العمل.	39		
1.037	3.560	اعمل على حث الافراد الذين يفكرون خارج نطاق اختصاصهم.	40		
1.046	3.465			الاجمالي	

تشير النتائج في الجدول السابق إلى ما يأتي:

أ. القدرة على اتخاذ القرارات: لغرض التعرف على اجابات العينة حول القدرة على اتخاذ القرارات والذي تم قياسه من خلال الفقرات (21-24) اذ حقق أجمالي القدرة على اتخاذ القرارات وسطا حسابياً بلغ (3.542)، بانحراف معياري قدره (1) ولما كان الوسط الفرضي مساويا (3) على مساحة المقياس، وهذا يدل على وجود القدرة على اتخاذ القرارات بدرجة مقبولة إلى حد ما في الوزارة المبحوثة بحسب اجابات عينة البحث، اما الاوساط الحسابية التابعة لاسئلة هذا البعد الفرعي كانت اكبر من الوسط الفرضي، اذ سجلت الفقرة (24) والتي تتجه بالاتجاه العكسي اعلى وسط حسابي بلغ (3.580) وبانحراف معياري (1.120) و تنص بقولها (اتردد في المشاركة باتخاذ القرارات الخاصة بالعمل خوفاً من تحمل المسؤولية)، وهذا يعني بان العاملين يترددون في المشاركة بالقرارات التي تتخذ لتجنب تحمل المسؤولية عن هذه القرارات في الوزارة المبحوثة، في حين ان الفقرة (21) والتي تقول (اتمتع بالحرية والصلاحيه المناسبة لاعتماد البدائل في حل المشكلات واتخاذ القرارات) قد حققت وسطاً حسابياً بلغ (3.560) وهي اعلى من قيمة الوسط الفرضي البالغة (3) على مساحة المقياس، مما يدل ان هناك مستوى مقبولاً إلى حد ما من الحرية والصلاحيه في اعتماد البدائل لحل المشكلات، وبلغ الانحراف المعياري لهذه الفقرة (1.037). اما الوسط الحسابي للفقرة (22) والتي تشير بقولها (أستطيع البت والحسم في مواقف الوزارة خلال مدة قياسية نسبياً حتى في ندرة المعلومات المطلوبة) فقد بلغ (3.520) وهي اكبر من قيمة الوسط الفرضي البالغة (3) على مساحة المقياس، وهذا يعني ان هنالك درجة مقبولة إلى حد ما من البت في المواقف خلال مدة قياسية في الوزارة المبحوثة، وبلغ الانحراف المعياري لهذه الفقرة (0.893)، واخيرا بلغت قيمة الوسط الحسابي للفقرة (23) والتي تقول (أسعى للعمل مع لجان او فرق عمل تكلف بحل المشكلات واتخاذ القرارات المهمة) (3.510) وهي اكبر من قيمة الوسط الفرضي البالغة (3) على مساحة المقياس وهذا يعني وجود درجة مقبولة إلى حد ما من العمل على اساس جماعي او فرقي في الوزارة المبحوثة، وبلغ الانحراف المعياري لهذه الفقرة (0.979).

العلاقة بين نوعية حياة العمل والإبداع التنظيمي

(بحث تطبيقي في ديوان وزارة التخطيط)

ب. قدرة او سعة الاتصال: يلاحظ من خلال المؤشرات التي افرزتها الاجابات عن الفقرات المكونة لبعد قدرة او سعة الاتصال والتي تم قياسها من خلال الفقرات (25-28)، بان جميعها كانت اكبر من الوسط الفرضي البالغ (3)، على مساحة المقياس، اذ حققت الفقرة (26) اعلى وسط حسابي اذ بلغ (3.580) والتي تتجه بالاتجاه العكسي اذ تشير بان متابعة عينة البحث للنشرات والكتب الحديثة محدودة نسبياً، في حين ان الفقرة (25) والتي تشير (لدي القدرة على تفسير الاتصالات والمعلومات التي ترد من الاقسام او الدوائر الاخرى) قد حققت وسطاً حسابياً بلغ (3.400) وهي اعلى من قيمة الوسط الفرضي البالغة (3) على مساحة المقياس، مما يدل ان هناك مستوى مقبول إلى حد ما من القدرة لدى عينة البحث على تفسير المعلومات التي ترد من الاقسام لكن ليس بالمستويات المطلوبة للتنافس على اساس الابداع، وبلغ الانحراف المعياري لهذه الفقرة (1.082). اما الوسط الحسابي للفقرة (27) والتي تقول (أحرص على تطوير علاقاتي مع الخبراء وذوي الاختصاص في مجال عملي بقصد التطوير وحث الابداع وتنميته) فقد بلغ (3.460) وهي اكبر من قيمة الوسط الفرضي البالغة (3) على مساحة المقياس، وهذا يعني ان هنالك درجة مقبولة إلى حد ما من الحرص لدى المدراء عينة البحث في تطوير علاقاتهم مع الخبراء من اجل تنمية الابداع في الوزارة المبحوثة لكن ليس بمستويات عالية فهي تحتاج إلى تدعيم اكثر من اجل تفعيل وتنمية الروح الابداعية.

ويبلغ الانحراف المعياري لهذه الفقرة (0.936)، واخيرا بلغت قيمة الوسط الحسابي للفقرة (28) والتي تقول (أتحضر للمشاركة في الندوات والمؤتمرات لتمثيل وزارتي سعياً لاحداث التطوير اللازم مستقبلاً) (3.530) وهي اكبر من قيمة الوسط الفرضي البالغة (3) على مساحة المقياس، وهذا يعني وجود درجة مقبولة إلى حد ما من المشاركة لدى المدراء عينة البحث في الندوات والمؤتمرات التي تعقد بهدف احداث التطوير اللازم في الوزارة المبحوثة، وبلغ الانحراف المعياري لهذه الفقرة (0.989)، وبشكل عام حقق بعد قدرة او سعة الاتصال وسطاً حسابياً بلغ (3.492) وهو اعلى من الوسط الفرضي على مساحة المقياس وبانحراف معياري بلغ (0.985)، وهذه النتيجة تدل على وجود قدرة او سعة الاتصال بمستويات متوسطة في الوزارة المبحوثة.

ج. روح المجازفة والمخاطرة: غطى هذا المتغير الفرعي (4) اسئلة ، وضحت الاجابات الخاصة بهذا البعد من خلال الفقرات (29-32) ويتضح من الجدول آنفاً ان كل الفقرات الخاصة بهذا البعد سجلت أوساطاً حسابية تجاوزت الوسط الفرضي للمقياس، اذ حققت الفقرة (32) اعلى وسط حسابي بلغ (3.460) والتي تشير إلى اتفاق عينة البحث على (لا اتردد في احداث او تبني التغيير المطلوب لصالح أنشطة القسم الذي اعلم فيه)، وكان الانحراف المعياري (1.029)، وهذا يعني وجود درجة مقبولة إلى حد ما من تبني المدراء عينة الدراسة التغيير المطلوب لصالح القسم الذي يعمل فيه، في حين ان الفقرة (29) والتي تقول (روح المجازفة لدي تثير حماسي لتقديم اراء جديدة ومبدعة) قد حققت وسطاً حسابياً بلغ (3.340) وهي اعلى من قيمة الوسط الفرضي البالغة (3) على مساحة المقياس، مما يدل ان هناك درجة مقبولة إلى حد ما من روح المجازفة لدى المدراء عينة البحث والتي تدفعهم إلى السعي نحو تقديم افضل ما لديهم من اراء جديدة ومبدعة تخدم مسيرة الوزارة المبحوثة، وبلغ الانحراف المعياري لهذه الفقرة (0.955)، اما الوسط الحسابي للفقرة (30) والتي تقول (أميل للمجيء بافعال وانشطة ابتكارية بغض النظر عن درجة المخاطرة فيها) فقد بلغ (3.510) وهي اكبر من قيمة الوسط الفرضي، وهذا يعني ان هنالك درجة مقبولة إلى حد ما من ميل المدراء عينة البحث نحو الانشطة الابتكارية لصالح الوزارة بغض النظر عن درجة المخاطرة.



العلاقة بين نوعية حياة العمل والإبداع التنظيمي

(بحث تطبيقي في ديوان وزارة التخطيط)

وبلغ الانحراف المعياري لهذه الفقرة (1.087)، واخيرا بلغت قيمة الوسط الحسابي للفقرة (31) والتي تتجه بالاتجاه العكسي اذ تشير (أتجنب الانضمام إلى فريق عمل تسود فيه روح المخاطرة) (3.250) وهي اكبر من قيمة الوسط الفرضي بقليل والبالغة (3) على مساحة المقياس وهذا يعني ان المدراء عينة البحث يتجنبون العمل مع فريق تسود فيه روح المخاطرة في الوزارة المبحوثة، وان قيمة الانحراف المعياري لهذا السؤال بلغت (1.038)، وبشكل عام حقق هذا البعد وسطاً حسابياً بلغ (3.39)، وبانحراف معياري بلغ (1.027) وهذا يدل على وجود روح المجازفة والمخاطرة بدرجة فوق المتوسطة بقليل في الوزارة المبحوثة بحسب اجابات عينة البحث.

د. القدرة على التغيير الابداعي: تم قياس هذا البعد من خلال الفقرات (33-36) اذ حقق بعد القدرة على التغيير الابداعي وسطاً حسابياً بلغ (3.492) بانحراف معياري بلغ (0.996) ولما كان الوسط الفرضي مساوياً (3)، على مساحة المقياس لذلك فان النتائج تشير إلى تمتع عينة البحث بدرجة مقبولة إلى حد ما من القدرة على التغيير الابداعي، اما الاوساط الحسابية التابعة لاسئلة هذا البعد الفرعي كانت اكبر من الوسط الفرضي، اذ حققت الفقرة (36) اعلى وسط حسابي اذ بلغ (3.540) والتي تتجه بالاتجاه العكسي اذ تشير بان المدراء عينة البحث يتمسكون بأرائهم ومواقفهم دون اعطاء اي اهمية لآراء ومواقف الزملاء في العمل، وان قيمة الانحراف المعياري للسؤال بلغت (0.947).

في حين ان الفقرة (33) والتي تشير (أسعى لايجاد طرائق جديدة لتسخير استعمال المواد والمعدات الحالية الموجودة في القسم) قد حققت وسطاً حسابياً بلغ (3.470) وهي اعلى من قيمة الوسط الفرضي البالغة (3) على مساحة المقياس، مما يدل ان هناك مستوى مقبول إلى حد ما من القدرة لدى عينة البحث في ايجاد طرائق جديدة لاستعمال المواد والمعدات الموجودة في القسم الذي يعمل فيه، وبلغ الانحراف المعياري لهذه الفقرة (0.979)، اما الوسط الحسابي للفقرة (34) والتي تشير إلى (أشارك في التعليقات وابداء الاراء التي تستهدف تصحيح مسارات العمل خلال الاجتماعات والندوات العامة والمؤتمرات) فقد بلغ (3.490) وهي اكبر من قيمة الوسط الفرضي البالغة (3) على مساحة المقياس، وهذا يعني ان هنالك درجة مقبولة إلى حد ما من الحرص لدى المدراء عينة البحث في المشاركة وابداء الرأي لتصحيح مسارات العمل في الوزارة المبحوثة لكن ليس بمستويات عالية فهي تحتاج إلى تدعيم اكثر من اجل تفعيل وتنمية الروح الابداعية في هذا المجال، وبلغ الانحراف المعياري لهذه الفقرة (1.019)، واخيرا بلغت قيمة الوسط الحسابي للفقرة (35) والتي تشير (ينعتني زملائي بانني ذو افكار متجددة) (3.470) وهي اكبر من قيمة الوسط الفرضي البالغة (3) على مساحة المقياس، وهذا يعني وجود درجة مقبولة إلى حد ما من الافكار المتجددة لدى المدراء عينة البحث في الوزارة المبحوثة، وبلغ الانحراف المعياري لهذه الفقرة (1.039).

هـ. تشجيع الابداع: يلاحظ من خلال المؤشرات التي افرزتها الاجابات وكما موضح في الجدول (4) بان جميع فقرات هذا البعد كانت اكبر من الوسط الفرضي للمقياس، عدا الفقرة (37) اذ حققت وسطاً حسابياً بلغ (3.320) وهو اقرب من الوسط الفرضي وبانحراف معياري بلغ (0.908) وهو يشير بان هناك درجة مقبولة إلى حد ما في تشجيع المقترحات المقدمة من الاخرين، كما تشاركت الفقرتان (40، 38) في الحصول على اعلى وسط حسابي اذ بلغ (3.560، 3.570) على التوالي والتي تشير إلى اتفاق عينة البحث على تشجيع الافراد الذين يبتعدون عن الروتين. والعمل على حث الافراد الذين يفكرون خارج نطاق اختصاصهم.



العلاقة بين نوعية حياة العمل والإبداع التنظيمي

(بحث تطبيقي في ديوان وزارة التخطيط)

وبشكل عام حقق هذا البعد وسطاً حسابياً بلغ (3.465) وهو أعلى من الوسط الفرضي على مساحة المقياس وبانحراف معياري بلغ (1.046)، وهذا يدل على وجود تشجيع الإبداع بدرجة مقبولة إلى حد ما لكن ليس بالمستوى المطلوب في الوزارة المبحوثة.

ويخلص الجدول (5) قيم الوسط الحسابي والانحراف المعياري لمتغير الإبداع التنظيمي وابعاده بالاعتماد على نسب معامل الاختلاف.

معامل الاختلاف C.V	الانحراف المعياري S.D	الوسط الحسابي Mean	أبعاد الإبداع التنظيمي	ت
%28.23	1	3.542	القدرة على اتخاذ القرارات	أ
%28.20	0.985	3.492	قدرة أو سعة الاتصال	ب
%30.29	1.027	3.39	روح المجازفة والمخاطرة	ج
%28.52	0.996	3.492	القدرة على التغيير الإبداعي	د
%30.18	1.046	3.465	تشجيع الإبداع	هـ
	1	3.476	أجمالي الإبداع التنظيمي	

اذ يتضح ان أجمالي متغير الإبداع التنظيمي قد حصل على وسط حسابي بلغ (3.476) وهي أعلى من قيمة الوسط الفرضي بقليل مما يدل على ان هناك مستوى مقبولاً نسبياً من الإبداع التنظيمي في الوزارة المبحوثة على الرغم من انها ليست بمستويات عالية، وبلغ الانحراف المعياري لأجمالي متغير الإبداع التنظيمي (1)، اما على مستوى للابعاد الخمسة للإبداع التنظيمي، فان قيم معامل الاختلاف اظهرت ان بعد قدرة أو سعة الاتصال قد حصل على ادنى نسبة معامل اختلاف وهي (28.20%) مما يدل على انه الاكثر تجانساً وملاءمة وأهمية من وجهة نظر العينة من ابعاد الإبداع التنظيمي الاخرى، على الرغم من انه حصل على وسط حسابي اكبر بقليل من الوسط الفرضي والسبب يعود إلى انخفاض قيمة الانحراف المعياري له، فيما احتل بعد القدرة على اتخاذ القرارات وبعد القدرة على التغيير الإبداعي المرتبة الثانية بنسبة معامل اختلاف (28.52%، 28.23%) على التوالي، اما بعد روح المجازفة والمخاطرة وبعد تشجيع الإبداع فقد جاء بالمرتبة الاخيرة من حيث الاهمية بنسبة معامل اختلاف (30.18، 30.29) على التوالي.



العلاقة بين نوعية حياة العمل والإبداع التنظيمي

(بحث تطبيقي في ديوان وزارة التخطيط)

ثانياً: اختبار علاقة الارتباط بين متغيرات البحث وتحليلها

وذلك من خلال التحقق من صحة الفرضية المتعلقة بعلاقة الارتباط بين متغيرات مخطط البحث، وجاءت

نتائج نوعية هذه العلاقات كما موضحة في الجدول (6) الآتي:

الجدول (٦) قيم معاملات الارتباط بين نوعية حياة العمل والابداع التنظيمي

المتغير التابع المتغير المستقل	المتغير التابع					
	تشجيع الابداع	القدرة على التغيير الابداعي	روح المجازفة والمخاطرة	قدرة او سعة الاتصال	القدرة على اتخاذ القرارات	الابداع التنظيمي
ت	0.858**	0.826**	0.886**	0.758**	0.818**	0.725**
1	0.752**	0.702**	0.764**	0.695**	0.698**	0.817**
2	0.564**	0.542**	0.677**	0.636**	0.614**	0.674**
3	0.744**	0.573**	0.713**	0.486**	0.638**	0.712**
4	0.753**	0.787**	0.644**	0.708**	0.645**	0.796**
5	0.665**	0.746**	0.724**	0.578**	0.711**	0.774**

* عند مستوى معنوية (0.05).

** عند مستوى معنوية (0.01).

وتشير نتائج الجدول الآنف إلى ما يأتي.

١. علاقة الارتباط بين نوعية حياة العمل والابداع التنظيمي.

لقد بلغ معامل الارتباط (سبيرمان) كما مبين في جدول (6) للعلاقة بين مجمل ابعاد نوعية حياة العمل بالابداع التنظيمي (0.725) عند مستوى دلالة (0.01) وهو ارتباط قوي ودال معنويًا وإيجابيًا، وتدل هذه النتيجة أيضاً على أن لنوعية حياة العمل دوراً كبيراً في زيادة الابداع التنظيمي، كما بلغت قيمة معامل الارتباط بين المتغير نوعية حياة العمل والبعد القدرة على اتخاذ القرارات (0.818) عند مستوى دلالة (0.01) وهي قيمة ارتباط عالية ودالة معنويًا وإيجابية، وتؤكد أن نوعية حياة العمل تخلق اجواءً جيدة تسمح بتوليد القدرة الكافية لاتخاذ القرارات، فيما بلغت قيمة الارتباط بين متغير نوعية حياة العمل وبعد قدرة او سعة الاتصال (0.758) عند مستوى دلالة (0.01) وهو اقل قيمة ارتباط على الرغم من كونها علاقة دال معنويًا وإيجابيًا، وهي تبين العلاقة الجيدة والظرية بين نوعية حياة العمل والقدرة على الاتصال فكلما كانت حياة العمل جيدة توافرت الفرصة المناسبة للانفتاح على الآخرين والاستفادة من خبراتهم سواء داخل المنظمة او خارجها، في حين بلغت قيمة معامل الارتباط بين نوعية حياة العمل وبعد روح المجازفة والمخاطرة (0.886) عند مستوى دلالة (0.01) وهي اعلى قيمة ارتباط معنوية وإيجابية، وهذا يفسر العلاقة الجيدة بين نوعية حياة العمل وروح المجازفة والمخاطرة فحياة العمل عالية الجودة سوف تخلق لدى العاملين الرغبة في ركوب المخاطرة والخوض فيها من اجل التفوق على المنافسين .



العلاقة بين نوعية حياة العمل والإبداع التنظيمي

(بحث تطبيقي في ديوان وزارة التخطيط)

اما علاقتها ببعد القدرة على التغيير الابداعي فان قيمة الارتباط بلغت (0.826) عند مستوى دلالة (0.01) وهي قيمة ارتباط عالية ودالة معنوية وايجابية، فلما كانت نوعية حياة العمل جيدة كان العاملون اكثر قدرة على التغيير بالطرق المبدعة التي تقود المنظمة إلى التفوق على المنافسين، وفيما يتعلق بالبعد تشجيع الابداع فقد كانت قيمة ارتباط نوعية حياة العمل به قد بلغت (0.858) عند مستوى دلالة (0.01) وهي قيمة ارتباط عالية ودالة معنوية وايجابياً، وبشكل عام يبين ان هناك ارتباطاً قوياً وايجابياً بين نوعية حياة العمل والابداع التنظيمي أجمالاً وهذا ما يبين صحة الفرضية المتعلقة بالارتباط وتعكس هذه الارقام العلاقة المنطقية بين المتغيرين حيث لا يظهر الابداع التنظيمي دون توفير بيئة عمل ذات نوعية عالية.

2. علاقة الارتباط بين ابعاد نوعية حياة العمل والابداع التنظيمي:

أ. علاقة الارتباط بين بعد التكامل الاجتماعي والابداع التنظيمي:

يشير الجدول (6) إلى ان معامل الارتباط بين بعد التكامل الاجتماعي واجمالي الابداع التنظيمي قد بلغ (0.817) عند مستوى دلالة (0.01) وهو ارتباط موجب قوي، ليؤثر العلاقة المنطقية بينهما فعند ما تسود روح التكامل والتعاون الاجتماعي بين العاملين انفسهم من جهة والادارة من جهة اخرى سوف يتحفز العاملون إلى تقديم افضل ما لديهم من عطاءات مبدعة تصب في مصلحة المنظمة، وان معامل الارتباط بين بعد التكامل الاجتماعي وبعد القدرة على اتخاذ القرارات قد بلغ (0.698) وهو يؤكد على وجود علاقة ارتباط ايجابية بينهما، اذ ان التكامل الاجتماعي يخلق حالة من التفاعل الايجابي لدى العاملين ويجعلهم اكثر قدرة على اتخاذ القرارات الحاسمة. فيما بلغ معامل الارتباط بين بعد التكامل الاجتماعي وبعد قدرة او سعة الاتصال (0.695) عند مستوى دلالة (0.01) وهذا يعني وجود علاقة ارتباط معنوية وموجبة، على اعتبار ان وجود تكامل اجتماعي بين العاملين والادارة سوف يولد حالة من الانفتاح وزيادة القدرة على الاتصال وتدفق المعلومات بطرق مبدعة تعمل على تفعيل الروح الابداعية لدى العاملين.

اما معامل الارتباط بين بعد التكامل الاجتماعي وبعد روح المجازفة والمخاطرة فقد بلغ (0.764) ويعني وجود علاقة ارتباط دالة معنوية وموجبة، ويؤثر ايضاً العلاقة المنطقية والطرديّة بين هذين البعدين اذ ان التعاون وسيادة روح الانسانية بين العاملين سوف يزيد من روح المخاطرة لدى العاملين من اجل تقديم افضل ما لديهم من افكار بغض النظر عن درجة المخاطرة فيها، في حين بلغ معامل الارتباط بين التكامل الاجتماعي وبعد القدرة على التغيير الابداعي (0.702) عند مستوى دلالة (0.01) وهو يؤكد وجود علاقة معنوية وموجبة بينهما، لتؤكد ان تقوية الروابط الاجتماعية ما بين العاملين انفسهم وبين الادارة شرط اساسي لخلق منظمة قادرة على تبني التغيير الابداعي، واخيراً بلغ معامل الارتباط بين هذا البعد وبعد تشجيع الابداع (0.752) عند مستوى دلالة (0.01) وهو ارتباط قوي وايجابي، ويؤكد على العلاقة الطردية بينهما فعندما تسود العلاقات غير الرسمية داخل المنظمة سوف تسود روح المبادرة والتشجيع نحو تبني أية فكرة او طريقة جديدة للعمل تخدم مسيرة المنظمة.



العلاقة بين نوعية حياة العمل والإبداع التنظيمي

(بحث تطبيقي في ديوان وزارة التخطيط)

ب. علاقة الارتباط بين بعد تطوير المقدرات والإبداع التنظيمي:

يبين الجدول (6) ان قيمة معامل الارتباط بين بعد تطوير المقدرات واجمالي الإبداع التنظيمي قد بلغ (0.674) وهو ارتباط معنوي وإيجابي، ليؤكد بأنه كلما زادت مقدرات العاملين زاد الإبداع التنظيمي، وقد كان معامل الارتباط بين هذا البعد وبعد القدرة على اتخاذ القرارات (0.614) عند مستوى دلالة (0.01) وهو ما يؤكد وجود علاقة معنوية وإيجابية، ويؤشر أيضا عن العلاقة الطردية بينهما فعندما تهتم الإدارة بتطوير مهارات العاملين سوف يخلق لديهم قدرة كبيرة على اتخاذ القرارات الحاسمة، وبلغت قيمة معامل الارتباط بين بعد تطوير المقدرات وبعد قدرة او سعة الاتصال (0.636) عند مستوى دلالة (0.01) وهي قيمة ارتباط قوي وإيجابي ، بمعنى وجود علاقة طردية بين تطوير المقدرات وقدرة الاتصال فعند ما يمتلك العاملون مهارات متعددة سوف تسمح لهم بزيادة القدرة على الانفتاح على الآخرين، في حين بلغ معامل الارتباط بين هذا البعد وبعد روح المجازفة والمخاطرة (0.677) عند مستوى دلالة (0.01) وهي اقل قيمة ارتباط معنوية وإيجابية، فعند ما يمتلك العاملون مقدرات متميزة سوف تخلق لديهم روح المخاطرة وعدم الخوف من المجهول، اما قيمة معامل الارتباط بين بعد تطوير المقدرات وبعد القدرة على التغيير الإبداعي فقد بلغ (0.542) عند مستوى دلالة (0.01) وهي اقل قيمة ارتباط معنوية وإيجابية، فعند تطوير مهارات العاملين سوف تخلق لديهم الروح الايجابية التي تؤمن بالتغيير وتعمل على استمراره ، واخيرا كانت قيمة ارتباطه مع بعد تشجيع الإبداع قد بلغ (0.564) عند مستوى دلالة (0.01) وهي قيمة ارتباط معنوية وإيجابية. ليؤكد على العلاقة الوثيقة بين هذين البعدين.

ج. علاقة الارتباط بين بعد النمو الوظيفي والإبداع التنظيمي:

بلغ معامل الارتباط بين هذا البعد واجمالي الإبداع التنظيمي (0.712) عند مستوى دلالة (0.01) وهي قيمة ارتباط قوية وإيجابية، فعند توافر مسار واضح للنمو الوظيفي بعيداً عن التمايز سوف يعمل على زيادة الإبداع التنظيمي ووضعه على المسار الصحيح، وقد بلغت قيمة معامل الارتباط بين بعد النمو الوظيفي وبعد القدرة على اتخاذ القرارات (0.638) عند مستوى دلالة (0.01) وهي تعني وجود علاقة قوية وإيجابية بينهما، لتؤشر العلاقة بين النمو الوظيفي والقدرة على اتخاذ القرارات اذ ان زيادة مستوى النمو الوظيفي سوف يتيح للعاملين فرص أفضل لإظهار قدراتهم في اتخاذ القرارات، فيما كانت قيمة معامل الارتباط بين بعد النمو الوظيفي وبعد قدرة او سعة الاتصال (0.486) عند مستوى دلالة (0.01) وهي اقل قيمة ارتباط لكنها معنوية، ليؤكد العلاقة المنطقية بين النمو الوظيفي وقدرة او سعة الاتصال، في حين كانت قيمة معامل الارتباط بين هذا البعد وبعد روح المجازفة والمخاطرة (0.713) عند مستوى دلالة (0.01) وتعني وجود علاقة ارتباط قوية وإيجابية، فعند ما تتوافر للعاملين فرص التقدم في الوظيفة تخلق لديهم حالة من عدم الخوف من المجهول وتبني الافكار المبدعة بغض النظر عن المخاطرة فيها ، اما قيمة ارتباطه مع بعد القدرة على التغيير الإبداعي فقد بلغت (0.573) عند مستوى دلالة (0.01) وهي علاقة ارتباط معنوية وإيجابية، ليؤشر العلاقة الطردية بينهما اذ ان توافر الفرص المناسبة للتقدم في العمل سوف ينمي قدرة العاملين على التغيير الإبداعي ، واخيرا بلغت قيمة ارتباطه مع بعد تشجيع الإبداع (0.744) عند مستوى دلالة (0.01) وهي تدل على وجود علاقة ارتباط قوية وإيجابية، لتوضح أن النمو الوظيفي يؤدي الى بناء اسس من والتعاون وتشجيع العاملين على الإبداع ، مما يدفع الى توليف علاقة موجهة الى رفع الاداء العام للمنظمة.



العلاقة بين نوعية حياة العمل والإبداع التنظيمي

(بحث تطبيقي في ديوان وزارة التخطيط)

د. علاقة الارتباط بين بعد المشاركة في اتخاذ القرارات والإبداع التنظيمي.

يشير الجدول (6) إلى قيمة معامل الارتباط بين بعد المشاركة في اتخاذ القرارات والإبداع التنظيمي بشكل إجمالي قد بلغت (0.796) عند مستوى دلالة (0.01) وهي قيمة ارتباط قوية وإيجابية، لتؤكد على العلاقة الطردية بينهما على اعتبار ان المشاركة في اتخاذ القرارات يمهّد الطريق للإبداع التنظيمي، فيما بلغت قيمة معامل الارتباط بين هذا البعد وبعد القدرة على اتخاذ القرارات (0.645) عند مستوى دلالة (0.01) وهي تؤكد وجود علاقة ارتباط قوية وإيجابية بمعنى وجود علاقة بين متغير المشاركة باتخاذ القرارات والقدرة على اتخاذ القرارات اي بمعنى ان الاخذ بأراء الافراد العاملين بنظر الاعتبار والاهتمام بوجهات نظرهم الامر الذي يدعم تحقيق القدرة على اتخاذ هذه القرارات، وقد كانت قيمة معامل الارتباط بين بعد المشاركة في اتخاذ القرارات وبعد قدرة او سعة الاتصال (0.708) عند مستوى دلالة (0.01) وتعني وجود ارتباط قوي وإيجابي، ليؤكد على ان المشاركة باتخاذ القرارات توفر فرص التشاور والانفتاح على الآخرين وقدرة الاتصال معهم، في حين ان قيمة معامل الارتباط بين هذا البعد وبعد روح المجازفة والمخاطرة قد بلغت (0.644) عند مستوى دلالة (0.01) وهي تؤكد وجود علاقة ارتباط قوي وإيجابية، ليؤكد العلاقة الوثيقة بينهما فعند اشراك الآخرين في اتخاذ القرارات والاخذ بأرائهم ومقترحاته سوف ينمي روح المخاطرة لدى العاملين ويدفعهم لتقديم افضل ما لديهم من افكار رغم درجة مخاطرتها، اما قيمة معامل الارتباط بين هذا البعد وبعد القدرة على التغيير الإبداعي فقد بلغت (0.787) عند مستوى دلالة (0.01) وهي تدل على وجود ارتباط قوي جدا وإيجابي.

فاشراك العاملين في اتخاذ القرارات يدل على ديمقراطية الادارة التي تتيح للعاملين التعبير عن ارائهم والتي تصب في مصلحة المنظمة سوف تخلق لديهم القدرة على التغيير الإبداعي، واخيرا فان قيمة ارتباطه مع بعد تشجيع الإبداع قد كانت (0.753) عند مستوى دلالة (0.01) وهي تدل ايضا على وجود علاقة ارتباط قوي جدا وإيجابي، اذ ان المشاركة في اتخاذ القرارات سوف تشجع العاملين وتدفعهم إلى التفكير بطرق مبدعة تخدم مسيرة المنظمة.

هـ. علاقة الارتباط بين بعد الموازنة بين العمل والحياة والإبداع التنظيمي:

كما مبين في الجدول (6) بلغت قيمة معامل الارتباط بين بعد الموازنة بين العمل والحياة والإبداع التنظيمي بشكل إجمالي (0.774) عند مستوى دلالة (0.01) وهي قيمة ارتباط قوية جدا وإيجابية لنستنتج ان متغير الموازنة بين العمل والحياة ضمن المتغير الرئيس نوعية حياة العمل يؤدي الإبداع التنظيمي، من خلال العمل على تحقيق الموازنة بين متطلبات العمل ومشكلاته والحياة الخاصة بالعامل، ، كما كانت قيمة الارتباط بين هذا البعد وبعد القدرة على اتخاذ القرارات (0.711) عند مستوى دلالة (0.01) وهي تدل على وجود علاقة ارتباط قوية وإيجابية، لتشير إلى العلاقة بين الموازنة بين العمل والحياة والقدرة على اتخاذ القرارات اذ ان الموازنة بين العمل والحياة تخلص العاملين من مشاكل العمل وتخلق لديهم قدرة على اتخاذ القرارات، فيما بلغت قيمة معامل الارتباط بينه وبين بعد قدرة او سعة الاتصال (0.578) عند مستوى دلالة (0.01) وهي علاقة ارتباط قوية وإيجابية، لتشير إلى العلاقة بين هذا البعد وبعد قدرة او سعة الاتصال اذ ان تحقيق الموازنة ما بين حياة العمل والحياة الخاصة للعاملين توفر لديهم فرصة مناسبة للتشاور والانفتاح على آراء الآخرين ومعرفة ما هو جديد في مجال العمل، وقد كانت علاقة الارتباط بين هذا البعد وبعد روح المجازفة والمخاطرة قوية جدا وإيجابية اذ بلغت (0.724) عند مستوى دلالة (0.01)، ليؤشر العلاقة الطردية بين بعد الموازنة بين العمل والحياة وروح المجازفة والمخاطرة.



العلاقة بين نوعية حياة العمل والإبداع التنظيمي

(بحث تطبيقي في ديوان وزارة التخطيط)

اما العلاقة بين هذا البعد وبعد القدرة على التغيير الابداعي فقد كانت علاقة قوية وايجابية اذ بلغت (0.746) عند مستوى دلالة (0.01)، لتؤشر عن العلاقة المنطقية بينهما اذ ان وجود حياة عمل خالية من المشاكل وتحقق الموازنة الايجابية ما بين حياة العمل والحياة الخاصة للعاملين سوف تخلق لديهم القدرة على التغيير الابداعي، واخيرا بلغت قيمة ارتباطه مع بعد تشجيع الابداع (0.665) عند مستوى دلالة (0.01) وهي علاقة ارتباط قوية وايجابية، لتشير إلى علاقة الارتباط الطردية والمنطقية بينهما. ومن خلال النتائج الآتية اتضح لنا صحة الفرضية الأولى حول علاقة الارتباط بين نوعية حياة العمل والابداع التنظيمي على مستوى المتغيرات الرئيسية والابعاد الفرعية.

ثالثاً: اختبار فرضية التأثير بين متغيرات البحث وتحليلها

في ضوء توقعاتنا التي صيغت على شكل فرضية لغرض تحديد التأثير بين متغيرات البحث على المستويين الفرعي والإجمالي ، تمّ استخدام معامل الإنحدار الخطي البسيط (Simple Linear Regression)، كمعالجة إحصائية للبيانات المتوافرة ، وكما يأتي:

١. تأثير نوعية حياة العمل في الابداع التنظيمي: يهدف هذا المحور إلى اختبار الفرضية الرئيسية الثانية والتي نصت على " تؤثر نوعية حياة العمل وأبعاده تأثيراً ذا دلالة معنوية في الإبداع التنظيمي وأبعاده" اذ وضح الجدول (7) مصفوفة تحليل نتائج التأثير بين نوعية حياة العمل والابداع التنظيمي وعلى النحو الآتي:

الجدول (٧) نتائج التأثير بين نوعية حياة العمل والابداع التنظيمي

تشجيع الابداع			القدرة على التغيير الابداعي			روح المجازفة والمخاطرة			قدرة او سعة الاتصال			القدرة على اتخاذ القرارات			الابداع التنظيمي			المتغير التابع
B	R ²	F	B	R ²	F	B	R ²	F	B	R ²	F	B	R ²	F	B	R ²	F	المتغير المستقل
.97	.81	40.77	.99	.76	30.96	.92	.77	31.24	.99	.62	58.17	.98	.76	30.92	.95	.92	69.77	نوعية حياة العمل

تشير نتائج الجدول الآنف إلى ما يأتي.

ان ابعاد نوعية حياة العمل كافة تؤثر في جميع ابعاد الابداع التنظيمي وينعكس هذا الكلام على مجمل نوعية حياة العمل حيث تؤثر معنوياً في مجمل الابداع التنظيمي اذ بلغت قيمة (F) المحسوبة (69.77) وهي اكبر بكثير من قيمتها الجدولية والبالغة (3.92) مما يدل على ان منحنى الانحدار جيد لوصف العلاقة بين نوعية حياة العمل والابداع التنظيمي، ذلك لان المنحنى فسر (0.92) وهو معامل التحديد الذي يدل على ان التغيير الحاصل في نوعية حياة العمل يفسره الابداع التنظيمي، واما (B) الذي كان مقداره (0.95) فيؤشر إلى ان الابداع التنظيمي يتغير بهذا الرقم نتيجة تغير وحدة واحدة في نوعية حياة العمل، ومما سبق يتضح ان نوعية حياة العمل تسهم أسهاماً فاعلاً في التأثير على الابداع التنظيمي، كما وتتفق هذه النتائج مع فلسفة نوعية حياة العمل التي تتيح فرصاً أفضل لزيادة الابداع التنظيمي.



العلاقة بين نوعية حياة العمل والإبداع التنظيمي

(بحث تطبيقي في ديوان وزارة التخطيط)

اما فيما يتعلق بتأثير نوعية حياة العمل بشكل أجمالي في كل بعد من ابعاد الابداع التنظيمي، حيث ظهر ان هنالك تأثيراً ذا دلالة معنوية لنوعية حياة العمل في بعد القدرة على اتخاذ القرارات اذ كانت قيمة (F) المحسوبة (30.92)، وهي اكبر بكثير من قيمتها الجدولية والبالغة (3.92)، وقد بلغت قيمة معامل التحديد (0.76)، والتي تبين ان نوعية حياة العمل تفسر ما نسبته (0.76) من نسبة الاختلافات الحاصلة في القدرة على اتخاذ القرارات، وتشير قيمة معامل (B) والبالغة (0.98) إلى ان تغيير نوعية حياة العمل بمقدار وحدة واحدة يؤدي إلى تغيير في القدرة على اتخاذ القرارات بمقدار (0.98)، ومن الاشارة الموجبة لقيمة (B) يلاحظ ان التأثير ايجابي.اي انه كلما زادت نوعية حياة العمل زادت القدرة على اتخاذ القرارات قوة وتأثيراً.

كما ان هنالك تأثيراً ذا دلالة معنوية لنوعية حياة العمل في بعد قدرة او سعة الاتصال اذ كانت قيمة (F) المحسوبة (58.17)، وهي اكبر بكثير من قيمتها الجدولية والبالغة (3.92)، وقد بلغت قيمة معامل التحديد (0.62)، والتي تبين ان نوعية حياة العمل تفسر ما نسبته (0.62) من نسبة الاختلافات الحاصلة في قدرة او سعة الاتصال، وتشير قيمة معامل (B) والبالغة (0.99) إلى ان تغيير نوعية حياة العمل بمقدار وحدة واحدة يؤدي إلى تغيير في قدرة او سعة الاتصال بمقدار (0.99)، ومن الاشارة الموجبة لقيمة (B) يلاحظ ان التأثير ايجابي.اي انه كلما زادت نوعية حياة العمل زادت قدرة او سعة الاتصال قوة وتأثيراً.

وظهر هنالك تأثير ذو دلالة معنوية لنوعية حياة العمل في بعد روح المجازفة والمخاطرة اذ كانت قيمة (F) المحسوبة (31.24)، وهي اكبر من قيمتها الجدولية والبالغة (3.92)، وقد بلغت قيمة معامل التحديد (0.77)، والتي تبين ان نوعية حياة العمل تفسر ما نسبته (0.77) من نسبة الاختلافات الحاصلة في روح المجازفة والمخاطرة، وتشير قيمة معامل (B) والبالغة (0.92) إلى ان تغيير نوعية حياة العمل بمقدار وحدة واحدة يؤدي إلى تغيير في روح المجازفة والمخاطرة بمقدار (0.92)، ومن الاشارة الموجبة لقيمة (B) يلاحظ ان التأثير ايجابي.اي انه كلما زادت نوعية حياة العمل زادت روح المجازفة والمخاطرة قوة وتأثيراً. فيما تؤثر نوعية حياة العمل تأثيراً ايجابياً وذا دلالة معنوية في بعد القدرة على التغيير الابداعي اذ بلغت قيمة (F) المحسوبة (30.96) والتي جاءت اكبر من قيمتها الجدولية والبالغة (3.92)، وقد بلغت قيمة معامل التحديد (0.76)، وهذا يعني ان نوعية حياة العمل تفسر ما نسبته (0.76) من نسبة الاختلافات الحاصلة في القدرة على التغيير الابداعي، اما معامل (B) الذي بلغ (0.99) فيؤشر إلى ان التغيير في نوعية حياة العمل بمقدار وحدة واحدة سيؤدي إلى تغيير في القدرة على التغيير الابداعي بمقدار (0.99)، وكذلك يلاحظ ان التأثير ايجابي من خلال الاشارة الموجبة لقيمة (B)، اذ انه كلما كان هناك حياة عمل ذات نوعية جيدة اصبحت القدرة على التغيير الابداعي اقوى في الوزارة المبحوثة.

واخيراً ظهر هنالك تأثير ذو دلالة معنوية لنوعية حياة العمل في بعد تشجيع الابداع اذ كانت قيم (F) المحسوبة (40.77) وهي اكبر بكثير من قيمتها الجدولية والبالغة (3.92)، وقد بلغت قيمة معامل التحديد (0.81) والذي يبين ان نوعية حياة العمل تفسر ما نسبته (0.81) من نسبة الاختلافات الحاصلة في تشجيع الابداع، وتشير قيمة معامل (B) والبالغة (0.97) إلى ان تغيير نوعية حياة العمل بمقدار وحدة واحدة يؤدي إلى تغيير في تشجيع الابداع بمقدار (0.97)، ومن الاشارة الموجبة لقيمة (B) يلاحظ ان التأثير ايجابي.اي انه كلما زادت نوعية حياة العمل زاد تشجيع الابداع قوة وتأثيراً.

العلاقة بين نوعية حياة العمل والإبداع التنظيمي

(بحث تطبيقي في ديوان وزارة التخطيط)

2. تأثير ابعاد نوعية حياة العمل في الابداع التنظيمي:

أ. تأثير بعد التكامل الاجتماعي في الابداع التنظيمي: يبين الجدول (8) علاقات التأثير بين بعد التكامل الاجتماعي والابداع التنظيمي وكما يأتي:

الجدول (8) نتائج التأثير بعد التكامل الاجتماعي والابداع التنظيمي

تشجيع الابداع			القدرة على التغيير الابداعي			روح المجازفة والمخاطرة			قدرة او سعة الاتصال			القدرة على اتخاذ القرارات			الابداع التنظيمي			المتغير التابع
B	R ²	F	B	R ²	F	B	R ²	F	B	R ²	F	B	R ²	F	B	R ²	F	المتغير المستقل
.87	.60	48.90	.89	.62	61.05	.86	.57	29.81	.80	.51	99.72	.80	.55	25.31	.84	.70	23.14	التكامل الاجتماعي

من النتائج الألفة ظهر ان هناك تأثيراً كبيراً لبعء التكامل الاجتماعي في الابداع التنظيمي اذ كانت قيمة (F) المحسوبة (23.14)، وهي اكبر من قيمتها الجدولية والبالغة (3.92)، وبلغت قيمة معامل التحديد (0.70)، وهذا يعني ان التكامل الاجتماعي يفسر ما نسبته (0.70) من الاختلافات الحاصلة في الابداع التنظيمي وتشير قيمة معامل (B) والبالغة (0.84) إلى ان تغيير التكامل الاجتماعي بمقدار وحدة واحدة يؤدي إلى تغيير في الابداع التنظيمي بمقدار (0.84) ومن الاشارة الموجبة لقيمة (B) يلاحظ ان التأثير ايجابي، اي انه كلما زاد التكامل الاجتماعي زاد الابداع التنظيمي قوة وتأثيراً.

كما يؤثر هذا البعد تأثيراً ايجابياً في بعد القدرة على اتخاذ القرارات اذ بلغت قيمة (F) المحسوبة (25.31) والتي جاءت اكبر من قيمتها الجدولية والبالغة (3.92)، وقد بلغت قيمة معامل التحديد (0.55)، وهذا يعني ان التكامل الاجتماعي يفسر ما نسبته (0.55) من نسبة الاختلافات الحاصلة في القدرة على اتخاذ القرارات، اما معامل (B) الذي بلغ (0.80) فيؤشر إلى ان التغيير في التكامل الاجتماعي بمقدار وحدة واحدة سيؤدي إلى تغيير في القدرة على اتخاذ القرارات بمقدار (0.80)، وكذلك يلاحظ ان التأثير ايجابي من خلال الاشارة الموجبة، اذ انه كلما كان هناك تكامل اجتماعي اصحت القدرة على اتخاذ القرارات اقوى في الوزارة المبحوثة.

كما ان هنالك تأثيراً ذا دلالة معنوية للتكامل الاجتماعي في بعد قدرة او سعة الاتصال اذ كانت قيمة (F) المحسوبة (99.72)، وهي اكبر بكثير من قيمتها الجدولية والبالغة (3.92)، وقد بلغت قيمة معامل التحديد (0.51)، والتي تبين ان التكامل الاجتماعي يفسر ما نسبته (0.51) من نسبة الاختلافات الحاصلة في قدرة او سعة الاتصال، وتشير قيمة معامل (B) والبالغة (0.80) إلى ان تغيير التكامل الاجتماعي بمقدار وحدة واحدة يؤدي إلى تغيير في قدرة او سعة الاتصال بمقدار (0.80)، ومن الاشارة الموجبة لقيمة (B) يلاحظ ان التأثير ايجابي. اي انه كلما زاد التكامل الاجتماعي زادت قدرة او سعة الاتصال قوة وتأثيراً.

وظهر هنالك تأثير ذو دلالة معنوية للتكامل الاجتماعي في بعد روح المجازفة والمخاطرة اذ كانت قيمة (F) المحسوبة (29.81)، وهي اكبر من قيمتها الجدولية والبالغة (3.92)، وقد بلغت قيمة معامل التحديد (0.57)، والتي تبين ان التكامل الاجتماعي يفسر ما نسبته (0.57) من نسبة الاختلافات الحاصلة في روح المجازفة والمخاطرة، وتشير قيمة معامل (B) والبالغة (0.86) إلى ان تغيير التكامل الاجتماعي بمقدار وحدة واحدة يؤدي إلى تغيير في روح المجازفة والمخاطرة بمقدار (0.86)، ومن الاشارة الموجبة لقيمة (B) يلاحظ ان التأثير ايجابي. اي انه كلما زاد التكامل الاجتماعي زادت روح المجازفة والمخاطرة قوة وتأثيراً.



العلاقة بين نوعية حياة العمل والإبداع التنظيمي

(بحث تطبيقي في ديوان وزارة التخطيط)

فيما يؤثر التكامل الاجتماعي تأثيراً إيجابياً وذا دلالة معنوية في بعد القدرة على التغيير الإبداعي إذ بلغت قيمة (F) المحسوبة (61.05) والتي جاءت أكبر من قيمتها الجدولية والبالغة (3.92)، وقد بلغت قيمة معامل التحديد (0.62)، وهذا يعني ان التكامل الاجتماعي يفسر ما نسبته (0.62) من نسبة الاختلافات الحاصلة في القدرة على التغيير الإبداعي، اما معامل (B) الذي بلغ (0.89) فيؤشر إلى ان التغيير في التكامل الاجتماعي بمقدار وحدة واحدة سيؤدي إلى تغيير في القدرة على التغيير الإبداعي بمقدار (0.89)، وكذلك يلاحظ ان التأثير ايجابي من خلال الاشارة الموجبة لقيمة (B)، إذ انه كلما كان هناك تكامل اجتماعي اصبحت القدرة على التغيير الإبداعي اقوى في الوزارة المبحوثة. واخيراً ظهر هناك تاثير ذو دلالة معنوية للتكامل الاجتماعي في بعد تشجيع الابداع إذ كانت قيم (F) المحسوبة (48.90) وهي أكبر من قيمتها الجدولية والبالغة (3.92)، وقد بلغت قيمة معامل التحديد (0.60) والذي يبين ان التكامل الاجتماعي يفسر ما نسبته (0.60) من نسبة الاختلافات الحاصلة في تشجيع الابداع، وتشير قيمة معامل (B) والبالغة (0.87) إلى ان تغيير التكامل الاجتماعي بمقدار وحدة واحدة يؤدي إلى تغيير في تشجيع الابداع بمقدار (0.87). ومن الاشارة الموجبة لقيمة (B) يلاحظ ان التأثير ايجابي. اي انه كلما زاد التكامل الاجتماعي زاد تشجيع الابداع قوة وتأثير.

ب. تأثير بعد تطوير المقدرات في الابداع التنظيمي: يبين الجدول (9) علاقات التأثير بين بعد تطوير المقدرات والابداع التنظيمي وكما يأتي:

الجدول (9) نتائج التأثير بعد تطوير المقدرات والابداع التنظيمي

تشجيع الابداع			القدرة على التغيير الابداعي			روح المجازفة والمخاطرة			قدرة او سعة الاتصال			القدرة على اتخاذ القرارات			الابداع التنظيمي			المتغير التابع
B	R ²	F	B	R ²	F	B	R ²	F	B	R ²	F	B	R ²	F	B	R ²	F	المتغير المستقل
.73	.41	69.00	.82	.34	49.43	.80	.48	88.58	.75	.42	71.73	.73	.45	78.49	.74	.52	40.49	تطوير المقدرات

لقد اشارت النتائج من خلال حساب المؤشرات الاحصائية إلى ان قيمة (F) المحسوبة قد بلغت (40.49) وهي أكبر بكثير من قيمتها الجدولية والبالغة (3.92)، ومن الاشارة الموجبة لقيمة (B) يلاحظ ان هناك تأثيراً إيجابياً معنوياً لبعد تطوير المقدرات في الابداع التنظيمي من خلال تفسيره لما نسبته (0.52) من الاختلاف الحاصل في الابداع التنظيمي كما ان تغيير وحدة واحدة في بعد تطوير المقدرات يؤدي إلى تغيير مقداره (0.74) في الابداع التنظيمي. ومن هذه النتيجة يتضح بانه كلما زاد تطوير المقدرات زاد الابداع التنظيمي.

وبالرجوع إلى الجدول الآنف ذكره يتضح ان هناك تاثيراً معنوياً موجبا لبعد تطوير المقدرات في بعد القدرة على اتخاذ القرارات إذ كانت قيمة (F) المحسوبة (78.49) والتي جاءت أكبر من قيمتها الجدولية والبالغة (3.92)، وقد بلغت قيمة معامل التحديد (0.45)، وهذا يعني ان بعد تطوير المقدرات يفسر ما نسبته (0.45) من نسبة الاختلافات الحاصلة في القدرة على اتخاذ القرارات، اما معامل (B) الذي بلغ (0.73) فيؤشر إلى ان التغيير في تطوير المقدرات بمقدار وحدة واحدة سيؤدي إلى تغيير في القدرة على اتخاذ القرارات بمقدار (0.73)، وكذلك يلاحظ ان التأثير ايجابي من خلال الاشارة الموجبة، إذ انه كلما كان هناك تطوير للمقدرات اصبحت القدرة على اتخاذ القرارات اقوى في الوزارة المبحوثة.



العلاقة بين نوعية حياة العمل والإبداع التنظيمي

(بحث تطبيقي في ديوان وزارة التخطيط)

كما ان هنالك تأثيراً ذا دلالة معنوية لتطوير المقدرات في بعد قدرة او سعة الاتصال اذ كانت قيمة (F) المحسوبة (71.73)، وهي اكبر بكثير من قيمتها الجدولية والبالغة (3.92)، وقد بلغت قيمة معامل التحديد (0.42)، والتي تبين ان تطوير المقدرات يفسر ما نسبته (0.42) من نسبة الاختلافات الحاصلة في قدرة او سعة الاتصال، وتشير قيمة معامل (B) والبالغة (0.75) إلى ان تغيير تطوير المقدرات بمقدار وحدة واحدة يؤدي إلى تغيير في قدرة او سعة الاتصال بمقدار (0.75)، ومن الاشارة الموجبة لقيمة (B) يلاحظ ان التأثير ايجابي. اي انه كلما زاد تطوير المقدرات زادت قدرة او سعة الاتصال قوة وتأثيراً.

وظهر هنالك تأثير ذو دلالة معنوية لبعده تطوير المقدرات في بعد روح المجازفة والمخاطرة اذ كانت قيمة (F) المحسوبة (88.58)، وهي اكبر من قيمتها الجدولية والبالغة (3.92)، وقد بلغت قيمة معامل التحديد (0.48)، والتي تبين ان تطوير المقدرات يفسر ما نسبته (0.48) من نسبة الاختلافات الحاصلة في روح المجازفة والمخاطرة، وتشير قيمة معامل (B) والبالغة (0.80) إلى ان تغيير تطوير المقدرات بمقدار وحدة واحدة يؤدي إلى تغيير في روح المجازفة والمخاطرة بمقدار (0.80)، ومن الاشارة الموجبة لقيمة (B) يلاحظ ان التأثير ايجابي. اي انه كلما زاد تطوير المقدرات زادت روح المجازفة والمخاطرة قوة وتأثيراً.

فيما يؤثر بعد تطوير المقدرات تأثيراً ايجابياً وذا دلالة معنوية في بعد القدرة على التغيير الابداعي اذ بلغت قيمة (F) المحسوبة (49.43) والتي جاءت اكبر من قيمتها الجدولية والبالغة (3.92)، وقد بلغت قيمة معامل التحديد (0.34)، وهذا يعني ان تطوير المقدرات يفسر ما نسبته (0.34) من نسبة الاختلافات الحاصلة في القدرة على التغيير الابداعي، اما معامل (B) الذي بلغ (0.82) فيؤشر إلى ان التغيير في تطوير المقدرات بمقدار وحدة واحدة سيؤدي إلى تغيير في القدرة على التغيير الابداعي بمقدار (0.82)، وكذلك يلاحظ ان التأثير ايجابي من خلال الاشارة الموجبة لقيمة (B)، اذ انه كلما كان هناك اهتمام بتطوير مهارات العاملين اصبحت القدرة على التغيير الابداعي اقوى في الوزارة المبحوثة.

واخيراً ظهر هنالك تأثير ذو دلالة معنوية لبعده تطوير المقدرات في بعد تشجيع الابداع اذ كانت قيم (F) المحسوبة (69.00) وهي اكبر من قيمتها الجدولية والبالغة (3.92)، وقد بلغت قيمة معامل التحديد (0.41) والذي يبين ان تطوير المقدرات يفسر ما نسبته (0.41) من نسبة الاختلافات الحاصلة في تشجيع الابداع، وتشير قيمة معامل (B) والبالغة (0.73) إلى ان تطوير المقدرات بمقدار وحدة واحدة يؤدي إلى تغيير في تشجيع الابداع بمقدار (0.73). ومن الاشارة الموجبة لقيمة (B) يلاحظ ان التأثير ايجابي. اي انه كلما زاد تطوير المقدرات زاد تشجيع الابداع قوة وتأثيراً.

ج. تأثير بعد النمو الوظيفي في الابداع التنظيمي: يبين الجدول (١٠) علاقات التأثير بين بعد النمو الوظيفي والابداع التنظيمي وكما يأتي:

الجدول (١٠) علاقات التأثير بين بعد النمو الوظيفي والابداع التنظيمي

تشجيع الابداع			القدرة على التغيير الابداعي			روح المجازفة والمخاطرة			قدرة او سعة الاتصال			القدرة على اتخاذ القرارات			الابداع التنظيمي			المتغير التابع المتغير المستقل
B	R ²	F	B	R ²	F	B	R ²	F	B	R ²	F	B	R ²	F	B	R ²	F	
.70	.60	46.98	.70	.81	40.75	.71	.60	48.87	.55	.31	43.36	.63	.52	33.35	.63	.60	45.69	النمو الوظيفي



العلاقة بين نوعية حياة العمل والإبداع التنظيمي

(بحث تطبيقي في ديوان وزارة التخطيط)

من خلال قيمة (F) المحسوبة والبالغة (45.69) والتي هي أكبر من قيمتها الجدولية البالغة (3.92) ومن الإشارة الموجبة لقيمة معامل (B)، بان هذا يعني وجود تأثير إيجابي معنوي للنمو الوظيفي في الإبداع التنظيمي، واما بالنسبة لقيمة معامل التحديد والتي تعني ان النمو الوظيفي يفسر ما نسبته (0.60) من الاختلاف الحاصل في الإبداع التنظيمي. اما قيمة معامل (B) والتي تعني تغيير النمو الوظيفي بمقدار وحدة واحدة يؤدي إلى تغيير في الإبداع التنظيمي بمقدار (0.63).

اما بالنسبة لتأثير هذا البعد على ابعاد الإبداع التنظيمي فقد جاءت تأثيراته متقاربة إلى حد ما فقد حصل على اعلى نسبة تأثير في بعد روح المجازفة والمخاطرة حيث بلغت قيمة (F) المحسوبة (48.87) وهي أكبر من قيمتها الجدولية والبالغة (3.92)، ومن قيمة معامل التحديد والذي يعني ان النمو الوظيفي يفسر ما نسبته (0.60) من الاختلافات الحاصلة في روح المجازفة والمخاطرة، ومن قيمة معامل (B) والذي يعني ان تغيير النمو الوظيفي بمقدار وحدة واحدة يؤدي إلى تغيير في روح المجازفة والمخاطرة بمقدار (0.71).

كما ويتضح من خلال قيمة (F) المحسوبة ان هنالك تأثيراً إيجابياً وذا دلالة معنوية لبعد النمو الوظيفي في بعد القدرة على اتخاذ القرارات اذ بلغت قيمة (F) المحسوبة (33.35) والتي جاءت أكبر من قيمتها الجدولية والبالغة (3.92)، وقد بلغت قيمة معامل التحديد (0.52)، وهذا يعني ان النمو الوظيفي يفسر ما نسبته (0.52) من نسبة الاختلافات الحاصلة في القدرة على اتخاذ القرارات، اما معامل (B) الذي بلغ (0.63) فيؤشر إلى ان التغيير في النمو الوظيفي بمقدار وحدة واحدة سيؤدي إلى تغيير في القدرة على اتخاذ القرارات بمقدار (0.63)، وكذلك يلاحظ ان التأثير ايجابي من خلال الإشارة الموجبة لقيمة (B)، اذ انه كلما كان هناك نمو وظيفي اصبحت القدرة على اتخاذ القرارات اقوى في الوزارة المبحوثة.

كما ان هنالك تأثيراً ذا دلالة معنوية للنمو الوظيفي في بعد قدرة او سعة الاتصال اذ كانت قيمة (F) المحسوبة (43.36)، وهي أكبر من قيمتها الجدولية والبالغة (3.92)، وقد بلغت قيمة معامل التحديد (0.31)، والتي تبين ان النمو الوظيفي يفسر ما نسبته (0.31) من نسبة الاختلافات الحاصلة في قدرة او سعة الاتصال، وتشير قيمة معامل (B) والبالغة (0.55) إلى ان تغيير النمو الوظيفي بمقدار وحدة واحدة يؤدي إلى تغيير في قدرة او سعة الاتصال بمقدار (0.55)، ومن الإشارة الموجبة لقيمة (B) يلاحظ ان التأثير ايجابي. اي انه كلما زاد النمو الوظيفي زادت قدرة او سعة الاتصال قوة وتأثيراً.

فيما يؤثر النمو الوظيفي تأثيراً إيجابياً وذا دلالة معنوية في بعد القدرة على التغيير الابداعي اذ بلغت قيمة (F) المحسوبة (40.75) والتي جاءت أكبر من قيمتها الجدولية والبالغة (3.92)، وقد بلغت قيمة معامل التحديد (0.81)، وهذا يعني ان النمو الوظيفي يفسر ما نسبته (0.81) من نسبة الاختلافات الحاصلة في القدرة على التغيير الابداعي، اما معامل (B) الذي بلغ (0.70) فيؤشر إلى ان التغيير في النمو الوظيفي بمقدار وحدة واحدة سيؤدي إلى تغيير في القدرة على التغيير الابداعي بمقدار (0.70)، وكذلك يلاحظ ان التأثير ايجابي من خلال الإشارة الموجبة لقيمة (B)، اذ انه كلما زادت درجة النمو الوظيفي اصبحت القدرة على التغيير الابداعي اقوى في الوزارة المبحوثة.

واخيراً من قيمة (F) المحسوبة والبالغة (46.98) والتي هي أكبر من قيمتها الجدولية والبالغة (3.92)، ومن الإشارة الموجبة لقيمة معامل (B) ظهر ان هنالك تأثيراً إيجابياً وقوياً لبعد النمو الوظيفي في بعد تشجيع الإبداع، وان النمو الوظيفي يفسر ما نسبته (0.60) من الاختلافات الحاصلة في بعد تشجيع الإبداع، وكذلك تغيير وحدة واحدة في النمو الوظيفي يقابله تغيير بمقدار (0.70) في بعد تشجيع الإبداع.



العلاقة بين نوعية حياة العمل والإبداع التنظيمي

(بحث تطبيقي في ديوان وزارة التخطيط)

د. تأثير بعد المشاركة في اتخاذ القرارات في الإبداع التنظيمي: يبين الجدول (١١) علاقات التأثير بين بعد المشاركة في اتخاذ القرارات والإبداع التنظيمي وكما يأتي:

الجدول (١١) علاقات التأثير بين بعد المشاركة في اتخاذ القرارات والإبداع التنظيمي

تشجيع الإبداع			القدرة على التغيير الإبداعي			روح المجازفة والمخاطرة			قدرة أو سعة الاتصال			القدرة على اتخاذ القرارات			الإبداع التنظيمي			المتغير التابع
B	R ²	F	B	R ²	F	B	R ²	F	B	R ²	F	B	R ²	F	B	R ²	F	
.88	.65	17.03	.90	.54	67.83	.77	.47	87.63	.83	.56	26.39	.78	.55	27.36	.83	.72	24.22	المشاركة في اتخاذ القرارات

من النتائج الآتية ظهر ان هناك تأثيراً كبيراً لبعد المشاركة في اتخاذ القرارات في الإبداع التنظيمي اذ كانت قيمة (F) المحسوبة (24.22)، وهي اكبر من قيمتها الجدولية والبالغة (3.92)، وبلغت قيمة معامل التحديد (0.72)، وهذا يعني ان المشاركة في اتخاذ القرارات تفسر ما نسبته (0.72) من الاختلافات الحاصلة في الإبداع التنظيمي وتشير قيمة معامل (B) والبالغة (0.83) إلى ان تغيير المشاركة في اتخاذ القرارات بمقدار وحدة واحدة يؤدي إلى تغيير في الإبداع التنظيمي بمقدار (0.83) ومن الإشارة الموجبة لقيمة (B) يلاحظ ان التأثير ايجابي، اي انه كلما زادت المشاركة في اتخاذ القرارات زاد الإبداع التنظيمي قوة وتأثيراً.

ويؤثر هذا البعد تأثيراً ايجابياً في بعد القدرة على اتخاذ القرارات اذ بلغت قيمة (F) المحسوبة (27.36) والتي جاءت اكبر من قيمتها الجدولية والبالغة (3.92)، وقد بلغت قيمة معامل التحديد (0.55)، وهذا يعني ان المشاركة في اتخاذ القرارات تفسر ما نسبته (0.55) من نسبة الاختلافات الحاصلة في القدرة على اتخاذ القرارات، اما معامل (B) الذي بلغ (0.78) فيؤشر إلى ان التغيير في المشاركة في اتخاذ القرارات بمقدار وحدة واحدة سيؤدي إلى تغيير في القدرة على اتخاذ القرارات بمقدار (0.78)، وكذلك يلاحظ ان التأثير ايجابي من خلال الإشارة الموجبة لقيمة (B)، اذ انه كلما كان هناك مشاركة في اتخاذ القرارات اصبحت القدرة على اتخاذ القرارات اقوى في الوزارة المبحوثة.

كما ان هنالك تأثيراً ايجابياً ذا دلالة معنوية لبعد المشاركة في اتخاذ القرارات في بعد قدرة او سعة الاتصال اذ كانت قيمة (F) المحسوبة (26.39)، وهي اكبر من قيمتها الجدولية والبالغة (3.92)، وقد بلغت قيمة معامل التحديد (0.56)، والتي تبين ان المشاركة في اتخاذ القرارات يفسر ما نسبته (0.56) من نسبة الاختلافات الحاصلة في قدرة او سعة الاتصال، وتشير قيمة معامل (B) والبالغة (0.83) إلى ان تغيير المشاركة في اتخاذ القرارات بمقدار وحدة واحدة يؤدي إلى تغيير في قدرة او سعة الاتصال بمقدار (0.83)، ومن الإشارة الموجبة لقيمة (B) يلاحظ ان التأثير ايجابي. اي انه كلما زادت المشاركة في اتخاذ القرارات زادت قدرة او سعة الاتصال قوة وتأثيراً.

وظهر هنالك تأثيراً ذو دلالة معنوية لبعد المشاركة في اتخاذ القرارات في بعد روح المجازفة والمخاطرة اذ كانت قيمة (F) المحسوبة (87.63)، وهي اكبر من قيمتها الجدولية والبالغة (3.92)، وقد بلغت قيمة معامل التحديد (0.47)، والتي تبين ان المشاركة في اتخاذ القرارات يفسر ما نسبته (0.47) من نسبة الاختلافات الحاصلة في روح المجازفة والمخاطرة، وتشير قيمة معامل (B) والبالغة (0.77) إلى ان تغيير المشاركة في اتخاذ القرارات بمقدار وحدة واحدة يؤدي إلى تغيير في روح المجازفة والمخاطرة بمقدار (0.77)، ومن الإشارة الموجبة لقيمة (B) يلاحظ ان التأثير ايجابي. اي انه كلما زادت المشاركة في اتخاذ القرارات زادت روح المجازفة والمخاطرة قوة وتأثيراً.

العلاقة بين نوعية حياة العمل والإبداع التنظيمي

(بحث تطبيقي في ديوان وزارة التخطيط)

فيما يؤثر بعد المشاركة في اتخاذ القرارات تأثيراً إيجابياً وذا دلالة معنوية في بعد القدرة على التغيير الإبداعي إذ بلغت قيمة (F) المحسوبة (67.83) والتي جاءت أكبر من قيمتها الجدولية والبالغة (3.92)، وقد بلغت قيمة معامل التحديد (0.54)، وهذا يعني ان المشاركة في اتخاذ القرارات يفسر ما نسبته (0.54) من نسبة الاختلافات الحاصلة في القدرة على التغيير الإبداعي، اما معامل (B) الذي بلغ (0.90) فيؤشر إلى ان التغيير في المشاركة في اتخاذ القرارات بمقدار وحدة واحدة سيؤدي إلى تغيير في القدرة على التغيير الإبداعي بمقدار (0.90)، وكذلك يلاحظ ان التأثير ايجابي من خلال الإشارة الموجبة لقيمة (B)، إذ انه كلما كان هناك مشاركة في اتخاذ القرارات أصبحت القدرة على التغيير الإبداعي أقوى في الوزارة المبحوثة.

واخيراً ظهر هنالك تأثير ذو دلالة معنوية لهذا البعد في تشجيع الإبداع إذ كانت قيمة (F) المحسوبة (17.03) وهي أكبر من قيمتها الجدولية والبالغة (3.92)، وقد بلغت قيمة معامل التحديد (0.65) والذي يبين ان المشاركة في اتخاذ القرارات تفسر ما نسبته (0.65) من نسبة الاختلافات الحاصلة في تشجيع الإبداع، وتشير قيمة معامل (B) والبالغة (0.88) إلى ان تغيير المشاركة في اتخاذ القرارات بمقدار وحدة واحدة يؤدي إلى تغيير في تشجيع الإبداع بمقدار (0.88)، ومن الإشارة الموجبة لقيمة (B) يلاحظ ان التأثير ايجابي اي انه كلما زادت المشاركة في اتخاذ القرارات زاد تشجيع الإبداع قوة وتأثير.

هـ. تأثير بعد الموازنة بين العمل والحياة في الإبداع التنظيمي: يبين الجدول (١٢) علاقات التأثير بين بعد الموازنة بين العمل والحياة والإبداع التنظيمي وكما يأتي:

الجدول (١٢) علاقات التأثير بين بعد الموازنة بين العمل والحياة والإبداع التنظيمي

تشجيع الإبداع			القدرة على التغيير الإبداعي			روح المجازفة والمخاطرة			قدرة او سعة الاتصال			القدرة على اتخاذ القرارات			الإبداع التنظيمي			المتغير التابع المتغير المستقل
B	R ²	F	B	R ²	F	B	R ²	F	B	R ²	F	B	R ²	F	B	R ²	F	
.77	.57	27.58	.84	.39	28.44	.77	.55	20.69	.67	.42	71.63	.76	.59	40.88	.76	.69	21.86	الموازنة بين العمل والحياة

من خلال قيمة (F) المحسوبة والبالغة (21.86) والتي هي أكبر من قيمتها الجدولية البالغة (3.92) ومن الإشارة الموجبة لقيمة معامل (B)، بان هذا يعني وجود تأثير ايجابي معنوي للموازنة بين العمل والحياة في الإبداع التنظيمي، واما بالنسبة لقيمة معامل التحديد والتي تعني ان الموازنة بين العمل والحياة تفسر ما نسبته (0.69) من الاختلاف الحاصل في الإبداع التنظيمي. اما قيمة معامل (B) والتي تعني تغيير الموازنة بين العمل والحياة بمقدار وحدة واحدة يؤدي إلى تغيير في الإبداع التنظيمي بمقدار (0.76).

اما بالنسبة لتأثير هذا البعد على ابعاد الإبداع التنظيمي فقد جاءت تأثيراته متفاوتة إلى حد ما فقد حصل على اعلى نسبة تأثير في بعد قدرة او سعة الاتصال حيث بلغت قيمة (F) المحسوبة (71.63) وهي أكبر من قيمتها الجدولية والبالغة (3.92)، ومن قيمة معامل التحديد والذي يعني ان الموازنة بين العمل والحياة تفسر ما نسبته (0.42) من الاختلافات الحاصلة في قدرة او سعة الاتصال، ومن قيمة معامل (B) والذي يعني ان تغيير الموازنة بين العمل والحياة بمقدار وحدة واحدة يؤدي إلى تغيير في قدرة او سعة الاتصال بمقدار (0.67).



العلاقة بين نوعية حياة العمل والإبداع التنظيمي

(بحث تطبيقي في ديوان وزارة التخطيط)

كما ويتضح من خلال قيمة (F) المحسوبة ان هنالك تأثيراً ايجابياً ذا دلالة معنوية لبعده الموازنة بين العمل والحياة في بعد القدرة على اتخاذ القرارات اذ بلغت قيمة (F) المحسوبة (40.88) والتي جاءت اكبر من قيمتها الجدولية والبالغة (3.92)، وقد بلغت قيمة معامل التحديد (0.59)، وهذا يعني ان الموازنة بين العمل والحياة تفسر ما نسبته (0.59) من نسبة الاختلافات الحاصلة في القدرة على اتخاذ القرارات، اما معامل (B) الذي بلغ (0.76) فيؤشر إلى ان التغيير في الموازنة بين العمل والحياة بمقدار وحدة واحدة سيؤدي إلى تغيير في القدرة على اتخاذ القرارات بمقدار (0.76)، وكذلك يلاحظ ان التأثير ايجابي من خلال الاشارة الموجبة لقيمة (B)، اذ انه كلما كان هناك اهتمام في تحقيق الموازنة بين العمل والحياة اصبحت القدرة على اتخاذ القرارات اقوى في الوزارة المبحوثة.

كما ان هنالك تأثيراً ذا دلالة معنوية للموازنة بين العمل والحياة في بعد روح المجازفة والمخاطرة اذ كانت قيمة (F) المحسوبة (20.69)، وهي اكبر من قيمتها الجدولية والبالغة (3.92)، وقد بلغت قيمة معامل التحديد (0.55)، والتي تبين ان الموازنة بين العمل والحياة تفسر ما نسبته (0.55) من نسبة الاختلافات الحاصلة في روح المجازفة والمخاطرة، وتشير قيمة معامل (B) والبالغة (0.77) إلى ان التغيير في الموازنة بين العمل والحياة بمقدار وحدة واحدة يؤدي إلى تغيير في روح المجازفة والمخاطرة بمقدار (0.77)، ومن الاشارة الموجبة لقيمة (B) يلاحظ ان التأثير ايجابي، اي انه كلما زادت الموازنة بين العمل والحياة زادت روح المجازفة والمخاطرة قوة وتأثيراً.

فيما يؤثر بعد الموازنة بين العمل والحياة تأثيراً ايجابياً ذا دلالة معنوية في بعد القدرة على التغيير الابداعي اذ بلغت قيمة (F) المحسوبة (28.44) والتي جاءت اكبر من قيمتها الجدولية والبالغة (3.92)، وقد بلغت قيمة معامل التحديد (0.39)، وهذا يعني ان الموازنة بين العمل والحياة تفسر ما نسبته (0.39) من نسبة الاختلافات الحاصلة في القدرة على التغيير الابداعي، اما معامل (B) الذي بلغ (0.84) فيؤشر إلى ان التغيير في الموازنة بين العمل والحياة بمقدار وحدة واحدة سيؤدي إلى تغيير في القدرة على التغيير الابداعي بمقدار (0.84)، وكذلك يلاحظ ان التأثير ايجابي من خلال الاشارة الموجبة لقيمة (B)، اذ انه كلما زاد الاهتمام في تحقيق الموازنة بين العمل والحياة اصبحت القدرة على التغيير الابداعي اقوى في الوزارة المبحوثة.

واخيراً يتضح من خلال قيمة (F) المحسوبة لبعده تشجيع الابداع والبالغة (27.58) والتي هي اكبر من قيمتها الجدولية والبالغة (3.92)، ومن الاشارة الموجبة لقيمة معامل (B) ظهر ان هنالك تأثيراً ايجابياً وقوياً لبعده الموازنة بين العمل والحياة في بعد تشجيع الابداع، وان الموازنة بين العمل والحياة تفسر ما نسبته (0.57) من الاختلافات الحاصلة في بعد تشجيع الابداع، وكذلك تغيير وحدة واحدة في الموازنة بين العمل والحياة يقابله تغيير بمقدار (0.77) في بعد تشجيع الابداع. وأخيراً تؤكد النتائج الآنفه صحة الفرضية الثانية للبحث.



العلاقة بين نوعية حياة العمل والإبداع التنظيمي

(بحث تطبيقي في ديوان وزارة التخطيط)

المحور الرابع / الاستنتاجات والتوصيات

أولاً: الاستنتاجات

1. ان برامج نوعية حياة العمل تتطلب تغييرات بنائية في المنظمات وتهيئة أجواء مناسبة لإجراء التغيير في الوقت المناسب ومنح صلاحيات إضافية أو حجب صلاحيات أخرى، مما يستنتج أيضاً ان خلق بيئة عمل ذات نوعية عالية يعمل فعلا على اشباع جميع حاجات العاملين ورغباتهم واتخاذ ظروف عمل انسانية والذي بدوره سينعكس على زيادة درجة ابداعاتهم وبالتالي على تحسين جودة الخدمة المقدمة للزبائن.
2. ان فاعلية المنظمة تزداد بنشاطات نوعية حياة العمل، ولزيادة فاعلية المنظمة من خلال قياس مدى انجازها لأهدافها لا بد من الاعتماد على الشمولية في نشاطات نوعية حياة العمل والتكامل بين تلك الأنشطة والاعتماد على الموارد البشرية كركيزة اساسية وصولاً لزيادة درجة ابداعاتها.
3. أسهمت التطورات الحديثة وشدة المنافسة في ظهور الكثير من الأساليب والأنظمة والمداخل التي تُحفز على الإبداع ، وخلق مناخ ملائم له يوفر الدعم لتوجه الوزارة المعنوية بالبحث، نحو الفاعلية عبر تقصير مدة ظهوره والارتقاء به بشكل أسرع من المنافسين وخاصة في المنظمات الناجحة ، بغية الإيفاء بمتطلبات الزبائن وتطلعاتهم ، وتقديم الخدمات المناسبة لهم.
4. يلاحظ ان المنظمات المبدعة لديها ثقافات متشابهة فهي تشجع المخاطرة والاختبار والتجربة وتكافئ النجاح والفشل على السواء وتنظر الى الفشل على انه نتيجة ثانوية طبيعية للخوض في المجهول.
5. بالرغم من أن الإبداعات تأتي من مصادر مختلفة لكن الإبداعات الحقيقية تأتي من البحث التقني للمنظمات الكبيرة والتكنولوجيا،، لكن اغلب الباحثين اتفقوا على ضرورة تمييز أية منظمة بمصدر للإبداع التنظيمي خاص بها، وصياغة مخطط لمؤشرات الفاعلية والأداء بما ينسجم مع طبيعة عمل المنظمة، و يحقق لها التميز والنجاح.

ثانياً: التوصيات

1. تبني وزارة التخطيط فلسفة خاصة في مجال تعزيز آليات تحسين نوعية حياة العمل تنسجم مع الآثار التي تحقق التغييرات الجذرية في مجال الابداع التنظيمي حصراً، وذلك بالسعي إلى تطبيق برامجها التي تقود بدورها إلى تحسين بيئة العمل وبالتالي زيادة درجة الابداع التنظيمي.
2. أهمية تحسين نوعية حياة العمل التي تمثل العناصر الاساسية لنجاح الكثير من المنظمات ، اذا ما طبقت بأسلوب صحيح من الادارة والعاملين جميعهم ، والسعي لأرضاء كافة الاطراف العاملة في المنظمة، من خلال تنمية روح التكامل والتفاعل الاجتماعي بين العاملين، انشاء مراكز متخصصة لتطوير مقدرات العاملين واتاحة الفرص الكافية للنمو الوظيفي والمشاركة في اتخاذ القرارات، اذا فمن الضروري أن تسعى كل منظمة جاهدة لتحسين نوعية حياة عامليها ، وذلك لما يدر عليها من زيادة في الانتاجية وفي الوقت نفسه تحقيق رضا العاملين من خلال اشباع حاجاتهم ومتطلباتهم جميعها في العمل ، الامر الذي ينعكس على العلاقات الطيبة مع بعضهم البعض من جهة ومع الادارة من جهة اخرى والذي يؤدي بالمنظمة الى تحقيق الابداع التنظيمي.
3. الارتقاء بالمبدعين من العاملين في جميع مستويات الوزارة نحو بناء النظام القيمي الذي يستند إلى تشجيع العاملين وتحفيزهم نحو القيام بأتباع أفضل السبل للرقى بالعمل عبر ابتكار وابتداع طرق وأساليب جديدة وبصورة مستمرة تعمل على خدمة الوزارة في التقدم.



العلاقة بين نوعية حياة العمل والإبداع التنظيمي

(بحث تطبيقي في ديوان وزارة التخطيط)

4. زيادة فاعلية خصائص الابداع وتبني المخاطرة عند مراكز القرار في الوزارة المبحوثة، وذلك عن طريق توسيع مشاركتهم في اتخاذ القرارات المهمة للوزارة ذات النتائج البعيدة المدى وزيادة اعتماد سياسة تمكين العاملين بشكل يجعل كل منهم مسؤولاً مئة كاملة من موقعه اضافة إلى تدويرهم بشكل دوري في قيادة او المشاركة في ادارة الاعمال المهمة للوزارة وتشجيع آرائهم ومقترحاتهم الابداعية.
5. تبني الوزارة المبحوثة ثقافات واستراتيجيات ملزمة للإبداع ، تتطلب تصميم الوظائف على أساس كونها ووظائف ذات تفاعل وثيق وتعاون بين الأشخاص والمجموعات ، كون الأبداع ينبثق من جهود الجماعات والمنظمات.

المصادر

أولاً. المصادر العربية

أ. الكتب:

1. الحيزان، عبدالاله بن ابراهيم (2002) "لمحات عامة في التفكير الابداعي" سلسلة كتاب. 37 تصدر عن المنتدى الاسلامي فهرسة مكتبة الملك فهد الوطنية، الرياض.
2. الرفاعي، احمد حسين (2009) "مناهج البحث العلمي، تطبيقات ادارية واقتصادية"، دار وائل للنشر، عمان.
3. الزيات، فاطمة محمود (2009) "علم النفس الابداعي" الطبعة الاولى، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة، عمان.
4. العميان، محمد سلمان (2010) "السلوك التنظيمي في منظمات الاعمال" الطبعة الخامسة، دار وائل للنشر، عمان.
5. الغنزي، سعد علي وصالح، احمد علي (2009) "ادارة رأس المال الفكري في منظمات الاعمال" دار اليازوري للنشر.
6. الهيتي، خالد عبد الرحيم مطر (2000) "ادارة الموارد البشرية: مدخل استراتيجي" الطبعة الاولى، دار وائل للنشر، عمان.
7. جرينبرج، جيرالد وبارون، روبرت (2009) "ادارة السلوك في المنظمات" ترجمة رفاعي، رفاعي محمد وبسيوني، اسماعيل علي، دار المريخ للنشر، الرياض.
8. سبيتزر، دين (1996) "التحفيز الخارق: كيف تشعل الحماس في منظماتك من القمة إلى القاعدة" خلاصات كتب المدير ورجل الاعمال، السنة الثانية، العدد الثاني، اصدار الشركة العربية للاعلام العلمي شعاع، القاهرة.
9. ميثز، روبرت وجاكسون، جوهان (2009) "ادارة الموارد البشرية" ترجمة فتوح، محمود، الطبعة الاولى، دار شعاع للنشر والعلوم، حلب.
10. هارجروف، روبرت (1996) "التوجيه البار: تعليم الموظفين اسرار الاداء الخارق" خلاصات كتب المدير ورجل الاعمال، السنة الثانية، العدد الثاني، اصدار الشركة العربية للاعلام العلمي شعاع، القاهرة.



العلاقة بين نوعية حياة العمل والإبداع التنظيمي
(بحث تطبيقي في ديوان وزارة التخطيط)

ب. الدوريات:

11. الحميري، عباس حسين والياسري، كريم (2006) "تحديد اثر القوة والابداع في احداث التغيير التنظيمي" المجلة العراقية للعلوم الادارية، المجلد.4، العدد.13.
12. محمد، فيصل يونس (2008) "الابداع التنظيمي واثره في الاداء الاداري في مؤسسات التعليم العالي والبحث العلمي"، بحث منشور، مركز البحوث التربوية والنفسية، جامعة بغداد.

ج. الرسائل والاطاريح الجامعية:

22. الكليبي، صالح محمد علي (2012) "الابداع الاداري لدى مديري العموم ومديري الادارات في الادارة العامة" اطروحة دكتوراه غير منشورة، قسم الادارة العامة، كلية العلوم المالية والادارية، الجامعة اليمنية الاردنية.

ثانياً: المصادر الاجنبية

Book:

1. Daft ,Richard (2001)"organizational theory and Design" ,7thed , south western college publishing , new York.
2. Gortner ,Harold ,et.al (2007)"organization theory: A public and nonprofit perspective."
3. Hilt ,M. ,et.al ,(2007)"Management of strategy "concepts and cases thorn on , south western.
- 4.Wahab ,N. ,Rosli ,R. , (2012)"Quality of work life in Malaysian insurance sector".

Periodicals:

5. Aketch ,J. ,R. ,odera ,O. ,chepkuto ,p.&okaka ,O. ,(2012)"Effects of Quality of work life on Job Performance: theoretical perspectives and literalure Review " ,earing research journal of social sciences ,VOL.u ,No.5.
6. Almasi ,H. ,et.al (2012)"studying the relationship between the quality of work life and the work function of Tehran municipality employees " ,journal of basic and applied scientific research ,vol.2 ,No.8.
- 7.Boozhmehran ,S. ,et.al (2012)"Assessing the quality of work life and levels of depression in allhetes and non-allhlete staff in national Olympic and Paralympics academy of Iran " ,international journal of academic research in business and social science ,vol.2 ,No.10.
- 8.Boyce ,S. ,Y. , (2012)"Key Influence on managerial crealivity and organizational innovalion for knowledge –based organizations: three it's to values" , international journal of humanities and social science ,Vol.2 ,No.3.
9. Etlie ,J.E.&okeefe ,R.D. ,(1982)"Innovalive altitnedes , values , and intentions in organizations "Journal of management studies , No. 19.



العلاقة بين نوعية حياة العمل والإبداع التنظيمي

(بحث تطبيقي في ديوان وزارة التخطيط)

10. Heidarie ،A. ،et.al (2012)"Relationship between quality of work life ، organizational health and commitment with job salisfaction "life science journal ،vol.9 ،No.3.
 - 11.Kashani ،F. ،H. ، (2012)"A review on relationship between quality of work life and organizational citizenship Behavior" ، case study: an Iranian company ، journal of basic and applied scientific research ،vol.2 ،No.9.
 12. Marinus ،los (2000)"Crealivity and technology and technological innovalion in united stales " ،research ، technology management ، Nov\Dec. ،vol.43 ،Issue.6.
 - 13.Morales ،victor ،J.&Montes ،Francisco ،J.(2006)"Antecedents ،consequences of organizational innovalion &organizational learning in entrepreneurship "industrial management& dala systems ،vol.106 ،No.1.
 14. Radunan ،C. ،R. ،ebal ،(2006)"Quality of work life :Implications of career dimensions" ، Journal of social sciences ،vol.61 ،No.67.
 - 15.Sheel ،L ،S. ،sindhvani ،D. ،GoeL ،S.&palhak ،S.(2012)"Quality of work life ، employee performance and career growth oppourtunities: literalure review" ، international journal of multidisc culinary research.volL.2 ،issue.2.
 - 16.Sinha ،c. ،(2012) ،"Factors affecting Quality of work life: Empirical evidence from Indian organizations" ، Australian Journal of Business and management Reserch ،vol.1 ،No.11.
 17. Stephen ،A. ،Dhanapal ،D. ،(2012) ،"Quality of Work Life in Small Scale Industrial Units: Employers and Employees Perspectives" European Journal of Social ،Vol.28 ،No.2.
 - 18.Valizadeh ،Ali ،&Ghahremani ،Jafar.(2012)"The relationship between organizational culture and Quality of work life of employees" ، European journal of experimental biology ،vol.2 ،No.5.
- Thesis and dissertalion:
19. 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.
 20. Hage ،J. ،(1999) ،"ORGANIZATIONAL INNOVALION AND ORGANIZATIONAL CHANGE" Center for Innovalion ، University of Maryland ، College Park.
 - 21.Hartjes ،B. ،J. ،G. ، (2010)"Aligning employee competences with organizational innovalion strategy "Master thesis business administralion ، track HRM ، university of twenty ، Enscheda.
 22. Steiber ،A. ، (2012)"organizational innovalion: A conceptualization of how they are created ، diffused and sustained" ، department of technology management and economics ،chalmers university technology ، Gothenburg ، Sweden.



العلاقة بين نوعية حياة العمل والإبداع التنظيمي

(بحث تطبيقي في ديوان وزارة التخطيط)

The Relationship Between the Quality of work life and organizational innovation (Applied research in center of the Ministry of planning)

Abstract

This research aims at present to test the relationship between the quality of work life and organizational innovation in the center of the Ministry of Planning to achieve this aim , in depending on given information of reconnaissance research by researcher the research default model include independent variable and the follower , in depending on model kinetics two models had been formulated ,to test true of the Hypotheses and collect information of research sample total (100) manager as a decision makers in planning ministry , the researcher depend on collection of ways , important one is the questionnaire , Interviews and formal reports , the data had been proceed by many statistics methods to determined nature of relation and level of research variables and it's dimensions which its quality of work life and dimensions (social integration , competences development , job growth ,decisionsmaking participation and work life balance) , Then Organizational innovation its dimensions (Decision making ability ,communication capacity ,Risk taker ,of Ability on innovation change and innovation courage) in spot of research results and analysis I find that: presence of correlation relationship and the effect of the research variables.As one of the recommendations reached by the research is Necessary to adopt the Ministry of Planning philosophy , especially in the area of strengthening mechanisms to improve the quality of working life is consistent with effects that achieve radical changes in the field of Organizational innovation Exclusively.

Keywords : Quality of work life ,organizational innovation.