

## تأثير جودة الحياة الوظيفية على السلوك الإبداعي للعاملين -دراسة حالة المعهد الجزائري للبترول ببومرداس

### The impact of quality of work life on the creative behavior of employees

سارة صياغ<sup>1</sup>، أحمد بوجميل<sup>2</sup>

<sup>1</sup> المركز الجامعي مرسلبي عبد الله تيبازة (الجزائر)، مخبر تسيير الجماعات المحلية ودورها في تحقيق

التنمية (البلدية 02)، siagh.sarah@cu-tipaza.dz

<sup>2</sup>المركز الجامعي مرسلبي عبد الله تيبازة (الجزائر)، tahaboudjemil2000@yahoo.fr

الاستلام: 27-06-2023 القبول: 01-10-2023

#### ملخص:

الهدف من هذه الدراسة هو تحديد مدى تأثير جودة الحياة الوظيفية على السلوك الإبداعي للعاملين وهذا على مستوى المعهد الجزائري للبترول ببومرداس. تم الاعتماد على المنهج الوصفي، واستخدم الاستبيان كأداة أساسية لجمع البيانات الذي وزع على عينة عشوائية قدرها 47 عامل بالمعهد الجزائري للبترول، تم الاستعانة ببرنامج التحليل الإحصائي SPSS من أجل معالجة مخرجات الاستبيان، وتوصلت الدراسة إلى تحديد وجود مستوى متوسط لجودة الحياة الوظيفية في المعهد الجزائري للبترول ببومرداس، وهذا راجع لتفاوت مستويات أبعاد جودة الحياة الوظيفية، اين أن من الأجر والتعويضات والتدريب والأمن الاستقرار الوظيفي قدرت بمستويات متوسطة، أما العلاقات الاجتماعية وظروف العمل ونمط الإشراف فتتواجد بمستويات مرتفعة، وبالنسبة لمستوى السلوك الإبداعي للعاملين فهو مرتفع. في حين تؤثر جودة الحياة الوظيفية على السلوك الإبداعي للعاملين بالمعهد الجزائري للبترول بدرجة ضعيفة. حيث اقتصر التأثير فقط من خلال بعد العلاقات الاجتماعية على السلوك الإبداعي.

**كلمات مفتاحية:** جودة الحياة الوظيفية، سلوك إبداعي، عاملين، ظروف العمل، العلاقات الاجتماعية.

تصنيفات JEL: ....., .....

#### Abstract:

The aim of this study is to determine the extent to which the quality of work life (QWL) affect the creative behavior of employees, and the nature of correlation between them at the Algerian Petroleum Institute (IAP) in Boumerdes. The study bases on the descriptive and the analytical methods.

and it used the questionnaire as a tool for data collection, which was distributed to a random sample of 47 employee. The SPSS was utilized to process the output of the questionnaire. As a results the study concluded that there is an average level QWL which is due to the varying levels of its dimensions, while the level of employees creative behavior is high. And the QWL affect the creative behavior of employees in weak degree, where the affect was limited only through the social relationship.

**Keywords:** quality of work life, creative behavior, employees, work conditions, social relationship.

**JEL Classification Codes:**..., ..., ...

المؤلف المراسل: سارة صياغ ، الإيميل: siagh.sarah@cu-tipaza.dz

## 1. مقدمة:

في ظل التطورات التي تشهدها الإدارة، وبالنظر إلى مختلف البيئات التي تنشأ فيها المنظمات وما تتضمنه من فرص وتهديدات ومنافسة. أصبحت هذه الأخيرة اليوم تسعى لتحقيق الأهداف التي وجدت من أجلها، وهذا ما جعلها تسلك جل السبل لذلك، فبالرغم من وجود الإدارة العليا وما تمارسه من تخطيط وتنظيم ورقابة وتوجيه، كان من اللازم لها أن تعطي الاهتمام البالغ إلى للمورد البشري في المنظمة نظرا لدوره الجوهري فيها، فامتدادا لما جاءت به إدارة الأفراد وإدارة الموارد البشرية ظهرت في مطلع سبعينيات القرن الماضي ما يعرف بجودة الحياة الوظيفية. والتي أولت الاهتمام لبيئة العمل الداخلية المادية والاجتماعية والإنسانية، وهذا من حيث تطويرها وتكييفها مع التغييرات التي تتسم بالتجديد والتنوع. وكذا من حيث مدى ضرورة توفير مقاييس جودة الحياة على مستواها وفق النظم والمعايير المناسبة وبالقدر الذي يشبع احتياجات الأفراد العاملين ويحقق لديهم مستويات عالية من الرضا، والتي تنعكس إيجابيا على إنتاجيتهم وسلوكياتهم، وهو ما يمكن أن يؤدي إلى إبراز وتنمية السلوكيات الإبداعية لديهم والتي تمثل الخطوة السباقة لتحقيق الإبداع والمنطلق إليه، باعتبارها من أهم مداخل تحقيق أهداف المنظمة.

**إشكالية الدراسة:** باعتبار أن كل من جودة الحياة الوظيفية والسلوك الإبداعي عاملين مهمين لبلوغ مساعي كل من الأفراد والمنظمة، وفي ضوء ما تقدم ذكره، سنحاول من خلال هذه الورقة البحثية الإجابة على الإشكالية التالية:

- ما مدى تأثير جودة الحياة الوظيفية على السلوك الإبداعي للعاملين في المعهد الجزائري للبتروك وحدة بومرداس؟  
وللإجابة على الإشكالية الرئيسية للدراسة، نطرح الأسئلة الفرعية التالية:
- ما مستوى تبني أبعاد جودة الحياة الوظيفية في المعهد الجزائري للبتروك بومرداس؟
- ما مستوى السلوك الإبداعي لدى الأفراد العاملين في المعهد الجزائري للبتروك بومرداس؟
- هل توجد علاقة بين جودة الحياة الوظيفية والسلوك الإبداعي للعاملين في المعهد الجزائري للبتروك بومرداس؟
- هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية لأثر جودة الحياة الوظيفية على السلوك الإبداعي تعزى للمتغيرات الشخصية؟

#### فرضيات الدراسة:

- يوجد تطبيق عالي لأبعاد جودة الحياة الوظيفية في المعهد الجزائري للبتروك بومرداس؟
- مستوى السلوك الإبداعي لدى الأفراد العاملين بالمعهد الجزائري للبتروك بومرداس متوسط؟
- توجد علاقة بين جودة الحياة الوظيفية والسلوك الإبداعي للعاملين في المعهد الجزائري للبتروك بومرداس؟
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية لأثر جودة الحياة الوظيفية على السلوك الإبداعي تعزى للمتغيرات الشخصية.

#### أهداف الدراسة:

- التعرف على مدى توفر أبعاد جودة الحياة الوظيفية في المعهد الجزائري للبتروك بومرداس؟
- تحديد مستويات السلوك الإبداعي لدى العاملين في المعهد الجزائري للبتروك بومرداس وأهم مؤشراتهم؟
- تحديد مدى تأثير جودة الحياة الوظيفية على السلوك الإبداعي للعاملين في المعهد الجزائري للبتروك بومرداس؟
- التعرف على أبعاد جودة الحياة الوظيفية الأكثر تأثيراً على السلوك الإبداعي للعاملين في المعهد الجزائري للبتروك بومرداس.

## 2. الدراسات السابقة

- 1.1 دراسة أمال يوب وراضية يوسفى (2021)، تحت عنوان: جودة الحياة الوظيفية وأثرها في تنمية المهارات الإبداعية للعاملين "دراسة ميدانية بمؤسسة عمر بن عمر للمصبرات الغذائية بقالمة": والتي تهدف إلى التعرف على أثر جودة الحياة الوظيفية في تنمية المهارات الإبداعية للعاملين وهذا على مستوى مؤسسة عمر بن عمر للمصبرات الغذائية بقالمة. وكنتيجة أساسية توصلت الدراسة إلى وجود أثر معنوي وإيجابي لجودة الحياة الوظيفية في تنمية المهارات الإبداعية للعاملين وهذا راجع بالدرجة الأولى لبعدها الجور والحوافز ثم بعد نمط الإشراف، كما أظهرت الدراسة ان العاملين بالمؤسسة محل الدراسة يمتلكون مهارات إبداعية مرتفعة وأهم هذه المهارات هي الطلاقة الفكرية.
- 1.2 دراسة محمد مشعل سلطان وعادل محمد عبد الله الطائي (2020)، تحت عنوان: تأثير جودة حياة العمل (QWL) في الاندماج الوظيفي "دراسة مسحية في كلية الحداثة الجامعة: يتمثل الغرض من هذه الدراسة في تحديد مدى تأثير جودة حياة العمل على الاندماج الوظيفي في كلي الحداثة الجامعة. وتوصلت الدراسة إلى أن تطبيق الكلية لجودة حياة العمل يحتاج إلى مزيد من الجهد والعمل ليندرج ضمن أولويات هذه الكلية مستوى في حين أن الاندماج الوظيفي لدى العاملين على مستواها يقيم بدرجة متوسطة، كما تمت الإشارة إلى وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين جودة حياة العمل والاندماج الوظيفي في الكلية.
- 1.3 دراسة رمزي عطية محمد مزهر (2019)، تحت عنوان: أثر أبعاد المنظمة المتعلمة في السلوك الإبداعي للعاملين "جامعة فلسطين نموذجاً": تطرقت الدراسة إلى التعرف على أثر أبعاد المنظمة المتعلمة على السلوك الإبداعي للعاملين في جامعة فلسطين قطاع غزة. وكشفت نتائج الدراسة عن توفر كل من أبعاد المنظمة المتعلمة والسلوك الإبداعي لدى العاملين بدرجة مرتفعة في جامعة فلسطين، وبالتالي هناك تأثير ذو دلالة إحصائية لأبعاد المنظمة المتعلمة على السلوك الإبداعي للعاملين. أما فيما يتعلق بالتوصيات فقد أكد الباحث من خلال دراسته على العمل على تعزيز واقع المنظمة المتعلمة وتحسين أبعادها بشكل مستمر وهذا من أجل التأثير الإيجابي على السلوك الإبداعي للعاملين.
- 1.4 دراسة بسام فتحي الذبابات (2017)، تحت عنوان: أثر أبعاد المناخ التنظيمي في تعزيز السلوك الإبداعي "دراسة استطلاعية لأراء عينة من العاملين في

شركات صناعة الأدوية الأردنية": والتي تهدف إلى توضيح أثر المناخ التنظيمي على السلوك الإبداعي للعاملين في شركات صناعة الأدوية الأردنية. وتوصل الباحث إلى ان هناك أثر ذو دلالة إحصائية للمناخ التنظيمي على السلوك الإبداعي للعاملين في شركات صناعة الأدوية. حيث أن تمكين العاملين يزيد من إبداعهم، كما أن اعتماد فرق العمل في المؤسسة محل الدراسة يتيح مشاركة المعرفة بين العاملين وهذا يؤدي إلى الحصول على المزيد من الأفكار الإبداعية اللازمة لتحسين المنتجات. وأشار الباحث كذلك إلى ان السلوك الإبداعي في المؤسسة محل الدراسة يقيم بدرجة متوسطة، الأمر الذي يتطلب من المؤسسة التشجيع على تطوير الأفكار المتعلقة بالفرص الإبداعية وتمكينهم وزيادة مشاركتهم مع توفير أنظمة حوافز فعالة وتبني فلسفة إدارة الجودة الشاملة.

### موضع الدراسة الحالية من الدراسات السابقة

أجريت الدراسة الحالية محاولة لاستكمال ما جاء به الدراسات النظرية والتطبيقية السابقة التي تناولت كل من جودة الحياة الوظيفية والسلوك الإبداعي للعاملين. والتي في بناء الإطار النظري للدراسة الحالية وضبط أبعاد المتغير المستقل إضافة إلى مساهمتها في إعداد فقرات الاستبيان الذي يعتبر المنطلق الأول للشق التطبيقي منها. تختلف الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة في كونها تجمع بين المتغيرين وتهدف إلى تحليل العلاقة الارتباطية بينهما، والتعرف على تأثير جودة الحياة الوظيفية على السلوك الإبداعي للعاملين، كما انها تختلف من حيث قياسها لجودة الحياة الوظيفية إذ تم اختيار الأبعاد بالنظر إلى خصوصية المؤسسة محل الدراسة، ومن الجدير الإشارة إلى اختلاف الحدود المكانية والزمانية حيث أجريت الدراسة الحالية على مستوى المعهد الجزائري للبتروك بومرداس- الجزائر خلال سنتي 2022 و2023.

## 2. جودة الحياة الوظيفية

### 2.1 مفهوم جودة الحياة الوظيفية

تعددت التعريفات التي تناولت مفهوم جودة الحياة الوظيفية بحيث أخذت عدة أبعاد. فمن المنظور الاقتصادي يتركز مفهومها على التعويضات الاقتصادية كساعات العمل، الأجور، التقاعد ومختلف الفوائد كالتأمين الصحي وكذا الأمن الوظيفي. ومن المنظور الاجتماعي يدل مفهومها على النفوذ المهني للعاملين ودرجة استقلاليتهم في وظائفهم. كما نجد المنظور النفسي والذي تناول جوانب غير الاقتصادية كالرضا

الوظيفي والرفاهية والتقدير والثقة التنظيمية، كما أكد هذا المفهوم على أهمية مساحة أماكن العمل والعلاقات الاجتماعية بين الأفراد العاملين. (Ana M, 2009, p. 22)

وجاء في تعريف آخر يصف جودة الحياة الوظيفية على أنها ذلك المستوى الذي يستطيع الأفراد من خلاله إشباع حاجاتهم الشخصية بحيث تسعى المنظمة إلى تعزيز الشعور الأمن والعدالة والديمقراطية والاستقلالية والمرونة لدى الأفراد وتعمل على تقديم الدعم لهم من عن طريق إشراكهم في اتخاذ القرارات وفتح قنوات الاتصال نحو جميع المستويات الوظيفية وكذا التمكين والتوسع والإثراء الوظيفي (Shefali & Rooma, 2014, p. 54) .

ويعرفها (الدمرداش) على أنها " الإجراءات و/أو الظروف و/أو العمليات التي توفر للعاملين مناخا حياتيا مريحا سواء داخل أماكن العمل أو خارجها، بما يشبع احتياجاتهم ويؤدي إلى تحقيق الأهداف التنظيمية، وتختلف باختلاف الأفراد والمنظمات والتوقيتات" (الدمرداش، 2018، ص 10)

ومما سبق يمكن تعريف جودة الحياة الوظيفية على أنها كلما توفره المنظمة من أجل تحسين بيئتها وجعلها متناسبا واحتياجات الفرد المادية والمعنوية. وفي ذات السياق تعبر جودة الحياة الوظيفية عن العلاقة التي بين بيئة العمل والفرد داخل المنظمة والتي تترجم في شكل الأمن والرضا الوظيفي وبالتالي تؤثر على أداء الفرد وعلى فعالية المنظمة بشكل عام وعلى أهدافها بشكل خاص.

## 2.2 أبعاد جودة الحياة الوظيفية:

تعددت الأبعاد والمؤشرات التي تعكس جودة الحياة الوظيفية وهذا لاختلاف عوامل البيئة التي تنشط فيها المنظمة، فمنها من يظهر من خلالها الرضا الوظيفي للأفراد، ومنها ما يوضح الطريقة التي يعامل بها الأفراد في المنظمة، كما نجد أبعاد تعكس كل من ظروف العمل والفرص والتحديات التي يواجهها الفرد العامل في مساره وكذا تأثير بيئة العمل على حالة الفرد الفيزيولوجية وعلى حياته الشخصية (Nguwasen & Akuraun, 2018, p. 55).

وفيما يلي سنعرض أهم الأبعاد التي ارتأينا أنها تعكس جودة الحياة الوظيفية:

- **الأجور والتعويضات والمكافآت:** يعبر الأجر عن ناتج مدخلات الأفراد في أداء عملهم، وهو يغطي مختلف المجهودات الجسدية والفكرية التي يبذلها الأفراد العاملين. ونجد كذلك المكافآت الإضافية التي تقدمها المنظمة لتغطية مختلف العطل

- والإجازات المدفوعة الأجر وكذا المزايا الأخرى التي من شأنها ضمان رفاهية الفرد (Radha, Ashu, & Priyanka, 2019, p. 128) ؛
- **العلاقات الاجتماعية:** ويقصد بها علاقة الفرد بزملائه وبرئيسه المباشر، وتهدف إلى خلق تكامل داخل المجتمع الوظيفي مبني على أساس التعاون والثقة المتبادلة والعمل بروح الفريق (يوب و يوسف، 2021، صفحة 405) ؛
  - **ظروف العمل المادية:** وتشمل الموارد الضرورية وظروف العمل والأمن، ويقصد بها الموارد التي توفرها المنظمة من أجل مساعدة الأفراد على أداء المهام الموكلة إليهم، وكذا ضمان صحة الفرد وسلامته (Shyam, 2013, p. 17) ؛
  - **نمط الإشراف:** مدى تلقي الأفراد للإشراف الكافي وشعورهم بأن لدى مشرفيهم المعرفة الكافية لتوجيههم وإرشادهم، وكذا كيفية الاتصال مع المشرفين (Shivani, Pooja, & Renu, 2019, p. 145) ؛
  - **التدريب:** ويمثل مجموعة من النشاطات التنظيمية تهدف من خلالها المنظمة إلى تحسين أداء الفرد والجماعة (T, Nanjundeswaraswamy, & Swamy, 2013, p. 435) ؛
  - **الاستقرار والأمن الوظيفي:** يشير إلى مدى قدرة المنظمة على توفير وظيفة دائمة ومستقرة للفرد بغض النظر عن مختلف التغييرات البيئية التي تخضع لها المنظمة (Lokanadha & Mohan, 2010, p. 830) .

### 3. السلوك الإبداعي للعاملين

#### 3.1 مفهوم السلوك الإبداعي للعاملين

يعرف (george et zhou, 2001) السلوك الإبداعي للعاملين على انه إنتاج أفكار جديدة ومفيدة من قبل الأفراد العاملين والتي يمكن أن تتحول إلى نقاط انطلاق للابتكار (Moghimi & Subramaniam, 2013, p. 02) ، ويعرف كذلك على انه ذلك السلوك المميز الذي يتخذه الفرد أو الجماعة في العمل ولا ينتج عنه بالضرورة سلعة أو خدمة جديدة، فهو سلوك يسبق الإبداع في شكله النهائي وقد يكون هذا السلوك إبداعا في حد ذاته عندما يمارسه الفرد (Alkhawaldah & al , 2021, p. 7).

كما يعرفه القطاونة على أنه "محصلة لمجموعة قدرات يتخذها الفرد تبدأ بإدراك الموقف القائم ويتبعها الاهتمام وجمع المعلومات، ومن ثم تقييم البدائل، وأخيرا تبني سلوك أو فكرة معينة أو رفضها" (السكرانة، 2011، صفحة 52) .

وجاء في تعريف آخر بأنه قدرة الفرد على استخدام مختلف المفاهيم والأفكار من أجل أداء العمل بأعلى المستويات. فالسلوك الإبداعي يقود الفرد إلى إتقان أساليب التفكير العلمي والتكيف مع ظروف البيئة التي تحيط به والاستجابة لها (AlQhaiwi & Abukaraki, 2021, p. 6).

ومما سبق يمكن تعريف السلوك الإبداعي للعاملين على أنه سلوك يترجم في توجه العاملين نحو استحداث أفكار وأساليب جديدة في أداء العمل من أجل تحقيق الاستقرار والنمو في المنظمة، وكذا الاستجابة لمختلف التغيرات البيئية الداخلية والخارجية للمنظمة والتكيف معها من خلال استغلال الفرص ومواجهة التحديات وحل مختلف المشكلات التي تعترض لها.

### 3.2 أهمية السلوك الإبداعي للعاملين

يؤدي السلوك الإبداعي إلى خلق أفكار يتم من خلالها التحكم في الإختلالات التنظيمية ومعالجتها، كما أنه يلعب دور الوسيط في التأثير على المناخ التنظيمي وتحسين الأداء التنظيمي، الشيء الذي ينعكس إيجاباً على تحقيق أهداف المنظمة (الأبرو و حميد، 2020، صفحة 60) ، كما يمكن تلخيص أهمية السلوك الإبداعي فيما يلي: (عبد الله، جميل، و حسين، 2018، صفحة 625):

- يعمل على تطوير قدرة الفرد على استنباط أفكار جديدة وكذا التوصل إلى حلول؛
- تنمية المواهب الفردية ويساهم في تحقيق الذات الإبداعية؛
- زيادة الرضا الوظيفي وتعزيز قنوات الاتصال والتماسك بين الأفراد؛
- الاستمرار والبقاء في ظل بيئة تستجيب للتطور التكنولوجي السريع وللعولمة؛
- يعتبر من أهم عوامل إدارة التغيرات السريعة ويعمل على زيادة الميزة التنافسية للمنظمة.

### 4. الإطار التطبيقي للدراسة

#### 4.1 ثبات أداة الدراسة:

الجدول (01): ثبات أداة الدراسة حسب المعامل ألفا كرونباخ

المحور	عدد الفقرات	معامل ألفا كرونباخ
جودة الحياة الوظيفية	24	0.891
السلوك الإبداعي	10	0.651
المجموع	34	0.889

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS

يوضح الجدول أعلاه قيمة ثبات أداء الدراسة والتي بلغت قيمتها 88.9 % وهي نسبة تعكس مستوى عالي من الصدق والثبات لأداة الدراسة.

#### 4.2 توزيع أفراد العينة حسب الجنس

الجدول (2): توزيع أفراد العينة حسب الجنس

النسبة	العدد	الجنس
40.4	19	ذكر
59.6	28	انثى
100	47	المجموع

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على برنامج SPSS

يوضح الجدول أعلاه توزيع أفراد العينة حسب الجنس، حيث نلاحظ أن عدد الإناث يفوق عدد الذكور، أين بلغ عدد المستجوبين من الذكور 19 عامل يقابله نسبة 40.4 %، وبلغ عدد المستجوبات من الإناث 28 عاملة أي بنسبة 59.6 %، وهذا راجع لطبيعة العمل الإدارية، وامتلاك فئة الإناث للشهادات والكفاءات التي تلبى احتياجات المعهد.

#### 4.3 عرض وتحليل اتجاهات أفراد العينة لمحور "جودة الحياة الوظيفية"

##### 4.3.1 بعد الأجور والتعويضات والمكافآت

الجدول (03): نتائج إجابات أفراد العينة حول بعد الأجور والتعويضات والمكافآت

الاتجاه العام	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العبارات
متوسط	0,890	2,11	تعتبر نظم الأجور والمكافآت مناسبة وملائمة
متوسط	0,897	1,98	يوجد ربط بين الأجور والمكافآت وكفاءة أداء العمل
متوسط	0,791	2,06	يشعر العاملون بالرضا عن العلاوات والزيادات التي تضاف للرواتب سنويا
متوسط	0,855	2,09	يقوم نظام الأجور والمكافآت على قاعدة بيانات مفصلة للعاملين
متوسط	0.602	2.06	المجموع

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS

من الجدول أعلاه نلاحظ ان إجابات أفراد العينة لجميع عبارات بعد الأجور والتعويضات اخذت اتجاه متوسط، أين بلغت قيمة المتوسط الحسابي لهذا البعد 2.26 بانحراف معياري نسبته 60.2 %.

أخذت عبارة " تعتبر نظم الأجور والمكافآت مناسبة وملائمة" أكبر قيمة متوسط حسابي. حيث اختلفت اتجاهات أفراد العينة في هذه العبارة أين ترى الفئة الموافقة أن

نظم الأجور الحالية تلبي احتياجاتهم وهي قائمة على معايير واضحة. أما الفئة غير الموافقة فتري أنها الأجور المتقاضات لا تغطي احتياجاتهم وتحتاج إلى زيادات بالنظر إلى أن المعهد تابع للمؤسسة رقم 01 في الجزائر.

في الترتيب الثاني نجد عبارة "يقوم نظام الأجور والمكافآت على قاعدة بيانات مفصلة للعاملين". إذ وافقت فئة على هذه العبارة لوضوح المعايير والبيانات المعتمد عليها في تصميم نظام الأجور والتي تلخص في كشوف الرواتب الشهرية التي تقدم للموظفين، ولم توافق فئة على هذه العبارة لعدم فهمها للبيانات الواردة في كشوف الرواتب.

تليها عبارة "يشعر العاملون بالرضا عن العلاوات والزيادات التي تضاف للرواتب سنويا. حيث اختلفت اتجاهات بعض من أفراد العينة بين الحياد وعدم الموافقة لعدم وجود زيادات سنوية في الرواتب وكذا عدم بلوغ الزيادات التي القيمة التي تشبع احتياجاتهم، أما الفئة الموافقة فتري أنا العلاوات والزيادات التي تضاف في رواتب لها أساس منطقي بالنظر مع التزامات المعهد وميزانيته.

أخذت عبارة " يوجد ربط بين الأجور والمكافآت وكفاءة أداء العمل" الترتيب الأخير. وتفسر الإجابات الغير الموافقة والمحايدة لعدم استفادة جميع الموظفين من المكافآت التي تمنح سنويا للعاملين والتي توجه بالخصوص للعاملين الذين يؤدون عملهم بتقاني والحاصلين على نتائج عالية في تقييم الأداء، بالإضافة إلى ان الأجور تحدد بسلم واضح للأجور وليس بحجم الأداء الذي يقوم به العامل وهذا ما يؤدي إلى تساوي أجور العاملين في الرتبة الواحدة بالرغم من التفاوت بينهم في الأداء وفي تحمل المسؤوليات.

#### 4.3.2 بعد العلاقات الاجتماعية

الجدول (04): نتائج إجابات أفراد العينة حول بعد العلاقات الاجتماعية

الاتجاه العام	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العبارات
موافق	0,841	2,34	تسود علاقات التقدير والاحترام المتبادل بين الرؤساء والمرووسين في العمل
متوسط	0,846	2,26	تتيح إدارة المؤسسة فرص التفاعل والاتصال مع العاملين في المستويات المختلفة
موافق	0,488	2,74	توجد صدقات وعلاقات طيبة بني وبين زملائي في العمل
متوسط	0,907	2,21	تعمل الإدارة على تعزيز مبادئ التعاون وروح الفريق بين الموظفين

المجموع	2.39	0.587	موافق
---------	------	-------	-------

المصدر: من إعداد الباحثة بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS يوضح الجدول نتائج إجابات أفراد العينة لبعث العلاقات الاجتماعية، والذي كان اتجاهه العام موافق حيث بلغت قيمة متوسطه الحسابي 2.39 بانحراف معياري نسبته 58.7%.

أخذت عبارة " توجد صدقات وعلاقات طيبة بني وبين زملائي في العمل" أعلى قيمة متوسط حسابي. اين أجمع أغلبية أفراد العينة على الموافقة وهذا راجع لطبيعة مهام العمل المكمل لبعثها البعض الشيء الذي يجعل الزملاء يعتمدون على بعضهم البعض ويتبادلون مختلف والنصائح والآراء، كذا بسبب وجود علاقات غير رسمية تجمع بين الأفراد العاملين بسبب تقارب الفئة العمرية للعاملين ومستواهم الفكري والتعليمي. كما يرى البعض أنه من الضروري تكوين صداقات والمحافظة على علاقات طيبة مع الزملاء في مكان العمل لضمان تحقيق الارتياح النفسي والتركيز أداء المهام بكفاءة وفعالية. في حين نجد فئة قليلة من غير الموافقين والذين يفضلون فصل حياتهم الشخصية عن العمل.

تليها عبارة " تسود علاقات التقدير والاحترام المتبادل بين الرؤساء والمرؤوسين في العمل". إذ يقيد القانون الداخلي للمعهد العاملين بضرورة الاحترام المتبادل بينهم.

ونلاحظ أن اتجاه عبارة " تتيح إدارة المؤسسة فرص التفاعل والاتصال مع العاملين في المستويات المختلفة " متوسط وهذا راجع لاختلاف إجابات أفراد العينة بين موافقين وغير موافقين، فيمكن تفسير الاتجاهات المتوسطة وغير الموافقة لأفراد العينة في هذه العبارة بان المعهد يعتمد على المركزية في اتخاذ القرارات الشيء الذي لا يسمح بالتفاعل والاتصال مع المستويات التنظيمية الأخرى وبالتالي لا تتاح لهم مثل هذه الفرص، كما تفسر أيضا بوضوح المهام الموكلة لكل الفرد والمعلومات والبيانات الواردة إليه، وبالتالي غياب ضرورة الاتصال مع المستويات التنظيمية الأخرى، أما الفئة الموافقة أخذتها بمنظور الاتصال مع رؤسائهم المباشرين وزملائهم من نفس المستوى.

في الترتيب الأخير نجد عبارة " تعمل الإدارة على تعزيز مبادئ التعاون وروح الفريق بين الموظفين " والتي أخذت العبارة اتجاه متوسط، حيث ترى الفئتين غير

الموافقة والمحايدة بان المهام الموكلة إليهم تعتمد على الأداء الفردي بما فيه من تكريس مهاراتهم وكفاءاتهم.

### 4.3.3 ظروف العمل المادية

الجدول (04): نتائج إجابات أفراد العينة لبعده ظروف العمل المادية

الاتجاه العام	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العبارات
موافق	0.644	2.62	توفر المنظمة ظروف الأمن والسلامة لكافة العاملين
متوسط	0.682	2.28	يشعر العاملون بالارتياح في مكان العمل
موافق	0.668	2.66	تتوفر المؤسسة الأجهزة الإلكترونية اللازمة لأداء العمل
موافق	0.804	2.47	توفر المنظمة كافة الاحتياجات والمستلزمات للعاملين في إنجاز مهامهم
موافق	0.535	2.43	المجموع

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS

يعرض الجدول أعلاه نتائج إجابات الأفراد في بعد ظروف العمل المادية، بحيث نلاحظ أن الاتجاه العام لهذا البعد هو موافق بمتوسط حسابي قدره 2.43 وانحراف معياري نسبته 53.5%.

من بين المؤشرات التي تقيس هذا البعد نجد عبارة " تتوفر المؤسسة الأجهزة الإلكترونية اللازمة لأداء العمل " والتي حظت بأعلى قيمة درجة من الموافقة، وهذا راجع لتوفر الأجهزة المكتبية الإلكترونية ذات الجودة العالية اللازمة لأداء المهام. في الترتيب الثاني نجد عبارة " توفر المنظمة ظروف الأمن والسلامة لكافة العاملين". فيضمن المعهد السلامة للعاملين عن طريق توفيره لمعايير السلامة من حيث بناءه الذي يوفر منافذ النجدة وكواشف الدخان وطفائيات الحرائق والعاكسات الكهربائية، بالإضافة إلى توفير مستلزمات الإسعافات الأولية واحتواء المعهد على عيادة، كما يحرص على التحسيس دوريا.

بالنسبة لعبارة "توفر المنظمة كافة الاحتياجات والمستلزمات للعاملين في إنجاز مهامهم" كانت في الترتيب الثالث . حيث ترى الفئة الموافقة بأن المؤسسة تحرص على توفير المستلزمات بالكم والنوع المناسبين أما الفئة غير الموافقة فتري بأنها لا توفر في الوقت المناسب.

في الترتيب الأخير نجد " يشعر العاملون بالارتياح في مكان العمل" باتجاه متوسط. إذ ترى الفئة الموافقة أن المعهد يوفر جميع الوسائل التي تسعى لتحسين بيئة

العمل المادية وكذا الاجتماعية من أجل ضمان رفاهية العاملين، أما الفئة غير الموافقة فترى أنه من اللازم إدخال العديد من التحسينات في بيئة العمل وتصميمها.

#### 4.3.4 نمط الإشراف

الجدول (06): نتائج إجابات أفراد العينة لبعء نمط الإشراف

الاتجاه العام	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العبارات
موافق	0.8ك27	2.43	يفوض الرئيس المباشر جزءا من صلاحياته ومن المسؤوليات للمرؤوسين
متوسط	0.750	2.21	يعامل الرئيس المباشر المرؤوسين بعدالة وإنصاف
موافق	0.777	2.49	يقوم رئيسي المباشر بتوجيهي ويعمل على التحسين المستمر للأداء
موافق	0.747	2.47	يشجع رئيسي المباشر على المبادرة والإبداع
موافق	0.591	2.40	المجموع

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS

يظهر الجدول أعلاه نتائج اتجاهات أفراد العينة في بعد نمط الإشراف، والتي آلت نحو الموافقة فالمتوسط الحسابي لهذا البعد بلغ 2.40 ونسبة إنحراف معياري تعادل 59.1%.

تتصدر عبارة "يقوم رئيسي المباشر بتوجيهي ويعمل على التحسين المستمر للأداء" على أعلى قيمة متوسط حسابي. حيث يؤكد المعهد على ضرورة الإشراف المباشر وهذا ما تتميز به جميع فروع مؤسسة سوناطراك نظرا لدورها المهم والحساس.

في الترتيب الثاني نجد عبارة "يشجع رئيسي المباشر على المبادرة والإبداع" يث يرى أفراد العينة ان لهم الحرية في المبادرة والإبداع من خلال تقديم أفكار جديدة في كفاءات أداء المهام وحلول لمختلف المشاكل التي تواجههم كما ان مشرفيهم يشجعونهم على ذلك من خلال الدعم والتحفيز المعنوي لتحسين أداءهم وبذل المزيد من الجهد.

بالنسبة لعبارة "يفوض الرئيس المباشر جزءا من صلاحياته ومن المسؤوليات للمرؤوسين". حصلت على موافقة أغلبية أفراد العينة، حيث يقوم المشرفين بتفويض مرؤوسيه من ذوي الكفاءات والقدرات والمهارات العالية بغية تخفيض الأعباء عليهم والتفرغ لمهام أكثر أهمية، ومن جهة أخرى يقوم المشرفين بتفويض مرؤوسيه

بمجموعة من المهام والمسؤوليات من أجل الرفع من قدراتهم ومهاراتهم في إطار التمكين.

أخذت عبارة "يعامل الرئيس المباشر المرؤوسين بعدالة وإنصاف" الاتجاه المتوسط. حيث اختلفت اتجاهات العاملين بين الموافقة وعدم الموافقة، اين ترى الجهة الموافقة بأن رئيسهم المباشر لا يميز بين مرؤوسيه ولا يتحيز لأفراد دون أفراد آخرين. أما الفئة غير الموافقة فترى أنه يتم إنصافها من قبل رئيسها المباشر حيث ترى بأن العلاقات غير الرسمية لهؤلاء الآخرين مع المرؤوسين تؤثر على العدالة التعاملية.

#### 4.3.5 التدريب

الجدول (07): نتائج إجابات أفراد العينة بعد التدريب

الاتجاه العام	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العبارات
متوسط	0.783	2.32	تعطي الإدارة اهتماما كبير لتدريب وتكوين العاملين
موافق	0.709	2.38	توفر الإدارة التسهيلات والامكانيات المادية اللازمة لدعم وتنفيذ البرامج التدريبية
متوسط	0.806	2.21	يشمل التدريب كافة مجالات العمل الادارية والتقنية والعلمية
متوسط	0.825	2.19	تلبى الدورات التدريبية حاجات المتدربين المستقبلية
متوسط	0.628	2.28	المجموع

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS

يوضح الجدول أعلاه نتائج إجابات أفراد العينة بعد التدريب، حيث بلغ المتوسط الحسابي لهذا البعد 2.28 وهذا ما جعله يأخذ الاتجاه المتوسط بينما بلغت نسبة الانحراف المعياري 62.8%.

على غرار بقية مؤشرات هذا البعد ذات الاتجاه المتوسط، أخذت عبارة "توفر الإدارة التسهيلات والامكانيات المادية اللازمة لدعم وتنفيذ البرامج التدريبية" اتجاه موافق. ويمكن تفسير ذلك بأنه لدى المعهد الميزانية الكافية التي تسمح له ببرمجة وتنفيذ برامج تدريبية للعاملين وكونه معهد متخصص في تدريب وتكوين جميع العاملين المنتمين لمؤسسة سوناطراك فإن توفير مختلف الإمكانيات لدعم وتنفيذ البرامج التنفيذية لن يعتبر بالأمر المستصعب عليه.

في الترتيب الثاني نجد عبارة " تعطي الإدارة اهتماما كبير لتدريب وتكوين العاملين" على اعتبار أن القانون الداخلي للمعهد في البنود المتعلقة بحقوق العاملين ينص ان لكل عامل الحق في التدريب ولا يجوز لأي كان منعه من هذا الحق. أما الفئة

غير الموافقة ترى البرامج التدريبية التي يوفرها المعهد ليست بالقدر الكافي لتلبي احتياجاتهم.

ثم تليها عبارة "يشمل التدريب كافة مجالات العمل الادارية والتقنية والعلمية". أين ترى الفئة الموافقة أن البرامج التدريبية التي يقترحها المعهد تتسم بالشمول والتنوع والحدثة حيث يتلقى كل عامل برامج تدريبية حسب اختصاصه بالنظر إلى الاحتياج. أما الفئة غير الموافقة فلا تجد التنوع في مجالات البرامج التدريبية فهي تقتصر فقط على المجال الإداري.

بالنسبة لعبارة " تلبي الدورات التدريبية حاجات المتدربين المستقبلية " فكانت في الترتيب الرابع، وتفسر اتجاهات الفئة الموافقة لهذا البعد على أنها استفادت من مختلف الدورات التدريبية والتكوينية التي يبرمجها المعهد سنويا وفي مختلف الميادين حسب الإحتياجات التدريبية. أما الفئة غير الموافقة فلم يستفيدوا من التدريب الذي يشبع احتياجاتهم والذي يضمن لهم تحقيق الذات.

#### 4.3.6 الأمن والاستقرار الوظيفي

الجدول (08): نتائج إجابات أفراد العينة لبعد الأمن والاستقرار الوظيفي

الاتجاه العام	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العبارات
موافق	0.795	2.38	لا أفكر في البحث عن فرص عمل أخرى لان المؤسسة تضمن استمراري في وظيفتي الحالية
متوسط	0.820	1.74	يوجد نظام واضح وملائم للترقية
موافق	0.587	2.70	تتوفر لدى المؤسسة الموارد المادية والاقتصادية الملائمة التي تمكنها من الايفاء بالتزاماتها المالية تجاه العاملين لديها
غير موافق	0.653	1.55	تطبق إدارة المنظمة سياسة وضع الشخص المناسب في المكان المناسب
متوسط	0.471	2.10	المجموع

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS

يوضح الجدول أعلاه نتائج إجابات أفراد العينة في بعد الأمن والاستقرار الوظيفي أين كان الاتجاه العام لهذا البعد متوسط حيث بلغ بمتوسطه الحسابي 2.10 ، اما انحرافه المعياري كانت نسبته 47.1 % . فنلاحظ تنوع اتجاهات أفراد العينة في المؤشرات المكونة لهذا البعد من موافق لغير موافق.

أخذت عبارة " تتوفر لدى المؤسسة الموارد المادية والاقتصادية الملائمة التي تمكنها من الايفاء بالتزاماتها المالية تجاه العاملين لديها" اتجاه موافق. يفسر ان الأفراد العاملين على ثقة تامة بأن المؤسسة لن تخلف بالتزاماتها المالية تجاههم وهذا ما يضمن لهم الاستقرار.

في الترتيب الثاني نجد عبارة " لا أفكر في البحث عن فرص عمل أخرى لان المؤسسة تضمن استمرارى في وظيفتي الحالية ". حيث وافقت فئة من العاملين على هذه العبارة باعتبار أن المؤسسة الأم للمعهد تتعهد موظفيها بعقود عمل دائمة وكونها مؤسسة وطنية فهي تقدم رواتب مرتفعة مقارنة بما يقدم في سوق العمل، اما الفئة غير الموافقة لهذه العبارة فترى بأن الراتب لا يتناسب مع حجم العمل المؤدى من قبلهم ولا تستبعد فكرة تقديم الاستقالة والتوجه إلى عمال حرة أو الهجرة إلى خارج الوطن.

بالنسبة لعبارة " يوجد نظام واضح وملائم للترقية" أخذت الاتجاه المتوسط. حيث ترى الفئة غير الموافقة بأن معايير الترقية ليست واضحة وليست ملائمة من حيث العامل الزمني أين يرى الفرد نفسه يؤدي مهامه على أكمل وجه في ظل مختلف الأعباء وضغوطات العمل لسنوات قبل حصوله على الترقية، أما الفئة القليلة الموافقة فترى ان نظام الترقية قائم على معايير واضحة تسعى في المقام الأول إلى تحقيق تكافؤ الفرص.

وأخذت عبارة " تطبق إدارة المنظمة سياسة وضع الشخص المناسب في المكان المناسب" أقل قيمة في المتوسطات الحسابية للعبارة المشكلة لهذا البعد. حيث أجمع أغلبية أفراد العينة على عدم الموافقة على هذه العبارة بسبب عدم كفاءة زملائهم وملاحظتهم لكثرة الأخطاء في أداء المهام الموكلة إليهم. كما وافقت فئة من أفراد العينة على هذه العبارة لأنها ترى ان التوظيف في المعهد يتم حسب الشهادات الجامعية التي تستجيب لمتطلبات المناصب المعنية.

#### 4.4 عرض وتحليل اتجاهات أفراد العينة لمحور "السلوك الإبداعي"

الجدول (09): نتائج إجابات أفراد العينة لمحور السلوك الإبداعي

الاتجاه العام	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العبارات
موافق	0.739	2.38	لدي القدرة على التفكير السريع في مختلف ظروف العمل
موافق	0.530	2.74	أسعى بجد بأن يكون التميز السمة الغالبة على طريقة عملي

تأثير جودة الحياة الوظيفية على السلوك الإبداعي للعاملين -دراسة حالة المعهد الجزائري للبتروكيمياويات

موافق	0.635	2.66	أستطيع المشاركة بأفكار جديدة ونادرة من أجل انجاز العمل
موافق	0.529	2.64	نعمل على تطبيق أساليب جديدة لحل أية مشكلة
موافق	0.282	2.91	أسعى لاكتساب مهارات جديدة
موافق	0.495	2.81	أركز على تحديد تفاصيل العمل ومراحله قبل البدء بتنفيذه
متوسط	0.806	2.04	تشجع المؤسسة العاملين على تطبيق الأفكار والأساليب الجديدة في العمل
محايد	0.798	1.81	تشكل لنا المجازفة والمغامرة متعة في العمل
موافق	0.760	2.34	تشجع الإدارة على التعاون والعمل الجماعي في أداء العمل
موافق	0.673	2.64	لدي الرغبة الدائمة بالتجديد والتغيير المستمر
موافق	0.317	2.50	المجموع

المصدر: من إعداد الباحثان بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS

يظهر الجدول أعلاه نتائج إجابات أفراد العينة بخصوص محور السلوك الإبداعي، حيث كان الاتجاه العام لهذا البعد موافق بمتوسط حسابي قدره 2.5 وانحراف المعياري بنسبة 31.7%. ونلاحظ أن أغلبية مؤشرات هذا البعد أخذت الاتجاه الموافق.

كانت أعلى قيمة للمتوسط الحسابي في عبارة " أسعى لاكتساب مهارات جديدة، ويفسر ذلك بطبيعة العمل التي تتسم بالصرامة وتتطلب مهارات عالية لأداء المهام بالكفاءة وفي الوقت المناسب والتي جعلت سلوك الأفراد العاملين يتكيف مع ذلك.

تليها عبارة " أركز على تحديد تفاصيل العمل ومراحله قبل البدء بتنفيذه"، والتي من خلالها يرى أغلبية أفراد العينة أن المعرفة المسبقة لتفاصيل المهام المسندة إليهم تؤدي بهم إلى أداءها بشكل أفضل وفي ظرف قياسي وتسمح لهم باستغلال وتطبيق مختلف الأفكار الجديدة والإبداعية على وجه الخصوص.

في الترتيب الثالث نجد عبارة "أسعى بجد بأن يكون التميز السمة الغالبة على طريقة عملي". حيث يحرص غالبية أفراد العينة على تقديم أعمال متميزة يغلب عليها الطابع الإبداعي وهذا تقاديا لمختلف الأخطاء الشائعة في الأداء وكذا القضاء على لرق أداء العمل الروتينية وبالتالي تحقيق الاختلاف عما يؤديه زملائهم.

نلاحظ أن عبارتي "أستطيع المشاركة بأفكار جديدة ونادرة من أجل انجاز العمل" و"نعمل على تطبيق أساليب جديدة لحل أية مشكلة". حيث ترى الفئات الموافقة على هذه العبارة بأن لها القابلية على تقديم أفكار لم يسبق طرحها من شأنها تسهيل أداء

العمل وحل مختلف المشاكل التي يمكن ان تعترضهم دون الاستعانة بأفكار من هم أكثر خبرة أو بمشرفيهم المباشرين.

يمكن تفسير عبارة اتجاه" لدي الرغبة الدائمة بالتجديد والتغيير المستمر" بنفور أغلبية افراد العينة عن طرق أداء العمل الروتينية و رغبتهم في تحقيق المتعة في العمل وهذا ما يشكل المنطلق الأول للإبداع والابتكار.

لاقت عبارة " لدي القدرة على التفكير السريع في مختلف ظروف العمل" نسبة من الموافقة إذ يرى المستجوبون أنهم بإمكانهم تدارك الاخطاء وحل المشاكل من خلال إيجاد حلول حتى في الظروف الطارئة أو حين يتعلق الأمر بالإدارة العليا أو الجهة الوصية. أما الفئة غير الموافقة والمحايدة فتفضل تبادل الأفكار والاقتراحات واستشارة المشرفين المباشرين.

في الترتيب الأخير للعبارات ذات الاتجاه الموافق نجد عبارة "تشجع الإدارة على التعاون والعمل الجماعي في أداء العمل" فالفئة الموافقة على هذه العبارة ترى بأن العمل بالمعهد أساسه العمل الجماعي والتعاون باعتبار أن مهام كل فرد مكملة لمهام زمليه وهذا يستوجب التعاون وتبادل الأفكار خاصة بما أن أفراد جميع العاملين بالمعهد متحصلين على شهادات جامعية ولديهم خبرات. أما الفئة غير الموافقة فتري أن هناك اعتبارات شخصية (كالتمييز) تؤثر على كل من التعاون والعمل الجماعي.

ونلاحظ وجود عبارتين اختلف فيهما اتجاهات افراد العينة لتأخذ الاتجاه المتوسط فبالنسبة لعبارة " تشجع المؤسسة العاملين على تطبيق الأفكار والأساليب الجديدة في العمل". تعتبر الفئة غير الموافقة المعهد يفيدهم بالالتزام بإجراءات وطرق عمل معينة لا يجب الخروج عنها. أما الفئة الموافقة فتري بانه لا ضرر في طرح وتطبيق أفكار جديدة وان ذلك من شأنه أن يسهل العمل وكما المعهد يرحب بمثل هذه المبادرات.

بالنسبة لعبارة " تشكل لنا المجازفة والمغامرة متعة في العمل". لم توافق فئة على هذه العبارة لأن المعهد تحكمه قوانين صارمة وكل خطأ يحدث جراء المجازفة والمغامرة في العمل يعرض صاحبه لعقوبة قد تصل إلى الفصل. اما الفئة الموافقة فتري بأن المجازفة والمغامرة تخلق طرق جديدة لأداء العمل وهي أحد سبل التعبير عن أفكارهم الإبداعية.

**4.5 عرض نتائج معامل الارتباط معامل الارتباط بين جودة الحياة الوظيفية والسلوك الإبداعي**

الجدول (10): نتائج معامل الارتباط بين جودة الحياة الوظيفية والسلوك الإبداعي

	الأجور والتعويضات والمكافآت	العلاقات الاجتماعية	ظروف العمل المادية	نمط الإشراف	التدريب	الأمن والاستقرار الوظيفي	جودة الحياة الوظيفية
<b>Corrélation de Pearson</b>	0.180	0,440**	,334*	0,408**	0,347*	0,063	0,418**
<b>السلوك الإبداعي Sig. (bilatérale)</b>	0.225 47	0.002 47	0.022 47	0.004 47	0.017 47	0.672 47	0.003 47
<b>N</b>							

المصدر: من إعداد الباحثان بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS

يتضح من الجدول أعلاه وجود علاقة ذات دلالة إحصائية قدرت ب 41.8% عند مستوى الدلالة المعنوية  $\alpha \leq 0.05$  بين جودة الحياة الوظيفية والسلوك الإبداعي، وهي نسبة تؤول إلى المستوى الضعيف نوعا ما، وهذا راجع إلى تغييرات في مستويات ارتباط أبعاد جودة الحياة الوظيفية والسلوك الإبداعي، والتي كانت كالتالي:

- ليس هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين بعد الأجور والتعويضات والسلوك الإبداعي عند مستوى الدلالة المعنوية  $\alpha \leq 0.05$  ، حيث بلغت نسبة الارتباط 18% عند  $\alpha = 0.225$  ؛

- هناك علاقة بين بعد العلاقات الاجتماعية والسلوك الإبداعي، حيث يظهر الجدول وجود ارتباط متوسط قيمته 44% عند مستوى الدلالة المعنوية  $\alpha \leq 0.05$  ؛

- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة المعنوية  $\alpha \leq 0.05$  قيمتها 33.4% تشير إلى أن هناك ارتباط ضعيف بين بعد ظروف العمل المادية والسلوك الإبداعي؛

- هناك ارتباط بين بعد نمط الإشراف والسلوك الإبداعي يقدر بقيمة إحصائية نسبتها 40% عند مستوى الدلالة المعنوية  $\alpha \leq 0.05$

- يرتبط بعد التدريب بالسلوك الإبداعي حيث يظهر الجدول وجود علاقة ذات دلالة إحصائية نسبتها 34.7% عند مستوى الدلالة المعنوي  $\alpha \leq 0.05$  ؛

- لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة المعنوية  $\alpha \leq 0.05$  بين بعد الأمن والاستقرار والسلوك الإبداعي حيث تظهر قيمة  $\alpha = 0.672$  ونسبة ارتباط ضعيفة جدا بلغت 6.3%.

#### 4.6 تأثير جودة الحياة الوظيفية على السلوك الإبداعي

الجدول (11): تأثير جودة الحياة الوظيفية على الأداء الوظيفية

النموذج	معاملات غير معيارية		معاملات معيارية	قيمة T	مستوى الدلالة Sig
	A	الخطأ المعياري			
الثابت	1,766	,241		7,321	,000
جودة الحياة الوظيفية	,320	,104	,418	3,083	,003

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن تأثير لجودة الحياة الوظيفية على السلوك الإبداعي قدر بنسبة ضعيفة قيمتها 32% عند مستوى الدلالة المعنوية  $\alpha \leq 0.05$

#### 4.7 تأثير أبعاد جودة الحياة الوظيفية على السلوك الإبداعي:

الجدول (12): تأثير أبعاد جودة الحياة الوظيفية على السلوك الإبداعي

النموذج	معاملات غير معيارية		معاملات معيارية	قيم T	مستوى الدلالة Sig
	A	الخطأ المعياري			
الثابت	1,931	,177		10,883	,000
العلاقات الاجتماعية	,237	,072	,440	3,290	,002

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS يوضح الجدول (11) تأثير أبعاد جودة الحياة الوظيفية على السلوك الإبداعي، حيث نلاحظ أن بعد العلاقات الاجتماعية هو البعد الوحيد من بين أبعاد جودة الحياة الوظيفية الذي يؤثر على السلوك الإبداعي بالمعهد الجزائري للبتترول بنسبة 23.7% والتي تعتبر بدورها نسبة تأثير ضعيفة.

#### 5. الخاتمة

من خلال هذه الدراسة التي تطرقت إلى تحديد مدى تأثير جودة الحياة الوظيفية على السلوك الإبداعي للعاملين على مستوى المعهد الوطني للبتترول بيومرداس، وبالنظر إلى ما تقدم ذكره، يمكن أن نلخص إلى النتائج التالية:

- أشارت نتائج الدراسة لوجود مستوى متوسط لجودة الحياة الوظيفية في المعهد الجزائري للبتروك بومرداس، وهذا راجع لتفاوت مستويات أبعاد جودة الحياة الوظيفية، اين نجد كل من الأجور والتعويضات والتدريب والأمن الاستقرار الوظيفي بمستويات متوسطة، أما العلاقات الاجتماعية وظروف العمل ونمط الإشراف فتوجد بمستويات مرتفعة
- لدى العاملين بالمعهد الجزائري للبتروك بومرداس سلوكيات إبداعية مرتفعة؛
- ترتبط أغلب أبعاد جودة الحياة الوظيفية بنسب ضعيفة بالسلوك الإبداعي للعاملين، في حين توصلنا إلى ان ليس لكل من الأجور والتعويضات والأمن والاستقرار الوظيفي علاقة بالسلوك الإبداعي للعاملين لدى المعهد الجزائري للبتروك بومرداس؛
- تؤثر جودة الحياة الوظيفية على السلوك الإبداعي للعاملين بالمعهد الجزائري للبتروك بومرداس بدرجة ضعيفة، حيث اقتصر التأثير فقط من خلال بعد العلاقات الاجتماعية على السلوك الإبداعي بنسبة ضعيفة؛
- وعليه نقترح التوصيات التالية:
- على الإدارة العليا تحديد الهدف المبتغى من تبني جودة الحياة الوظيفية؛
- يتعين على الإدارة العليا للمعهد الجزائري للبتروك تدعيم وتحسين وكذا تعزيز أبعاد جودة الحياة الوظيفية من خلال الوقوف على النقائص وتصحيح الاختلالات؛
- يجب تحديد أهم العوامل المؤثرة على السلوك الإبداعي على مستوى المعهد الجزائري للبتروك؛
- من الضروري توجيه السلوكيات الإبداعية نحو تحقيق الأداء الجيد والفعال وتشجيع المبادرات.

## 6. قائمة المراجع:

- 1 بسام فتحي الذبابات (2017)، تأثير أبعاد المناخ التنظيمي في تعزيز السلوك الإبداعي دراسة استطلاعية لأراء عينة من العاملين في شركات صناعة الأدوية الأردنية، مجلة العلوم الإقتصادية والتسيير والعلوم التجارية 8، 157- 169.
- 2 الدمرداش أحمد محمد، (2018)، جودة الحياة الوظيفية والأداء الوظيفي، مصر: دار الحكمة.

- 3 رمزي عطية محمد مزهر (2019)، أثر أبعاد المنظمة المتعلمة في السلوك الإبداعي للعاملين جامعة فلسطين نموذجاً ، مجلة كلية فلسطين للأبحاث والدراسات، 6، 365-400.
- 4 السكارنة بلال خلف، (2011)، الإبداع الإداري، عمان، الأردن: دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة.
- 5 طه حيدر عبد الله ، جميل قيس عمر ، حسين و وسام علي، (2018) ، دور التفكير الإستراتيجي في السلوك الإبداعي- دراسة إستطلاعية لأراء عينة من القيادات العاملة في جامعة تكريت جامعة تكريت. مجلة كلية المعارف الجامعة، 27(01)، 613-627.
- 6 مشعل سلطان محمد، وعادل محمد عبد الله الطائي (2020)، تأثير جودة حياة العمل (QWL) في الاندماج الوظيفي دراسة مسحية في كلية الحداثة الجامعة، جامعة الموصل كلية الإدارة والإقتصاد، 39 (128)، 30-09
- 7 هادي عبد الوهاب الأبرو، و غسان عبد الجليل حميد. (2020). تأثير القيادة الخادمة في السلوك الإبداعي-المناخ التنظيمي متغيراً وسيطاً. مجلة دورية تصدر عن كلية الإدارة والإقتصاد/ جامعة البصرة، 14(29)، 52-85.
- 8 يوب أمال ، و يوسف راضية، (2021)، جودة الحياة الوظيفية وأثرها في تنمية المهارات الإبداعية للعاملين. دفاتر MECAS، 17(03)، 419-402.
- 9 Alkhawaldah, R. A., Al-zoubi, W. K., Alshalabi, F. S., Alawamleh, H. K., Alsaudi, M. A., & Al-assaf, A. H. (2021). The Role of The Empowerment Strategy in Achieving Organizational Ambidexterity in Jordanian Telecom Companies: The Mediating Role of Creative Behavior. *Academy of Strategic Management Journal*, 20(1), 1-16.
- 10 AlQhaiwi, L. A., & Abukaraki, R. B. (2021). The Impact of Entrepreneurial Orientation on Supporting Creative Behavior of Managers, an empirical study on medium-sized enterprise Amman City-Jordan. *International journal of enterneuship*, 25(01), 1-24.
- 11 Ana M, G. &.-A. (2009). *Quality of work in the European Union: Concept Data and Debtes From a Transnational Perspective*. Brussels, Germany : P.I.E Peter lang.

- 12 Lokanadha, R., & Mohan, R. (2010). Quality of work life of employees: emerging dimensions. *Asian Journal of Management Research*(1), 827-839.
- 13 Moghimi, S., & Subramaniam, I. D. (2013). Employees Creative Behavior: The Rome of Organization Climate in Malaysian SMEs. *International Journal Of Business and Management*, 08(05), 1-13.
- 14 Nguwasen, K., & Akuraun, S. L. (2018). Determining the Underlying Dimensions of Quality of Work Life (QWL) in the Nigerian Hotel Industry. *Entrepreneurial Business and Economics Review*, 06(01), 54-70.
- 15 Radha, Y., Ashu, K., & Priyanka, P. (2019). Dimension of Quality of Work Life affecting Commiteny and Performance: A Theoretical Framework. *Pacific Business Review International*, 12(01), 126-137.
- 16 Shefali, S., & Rooma, K. (2014). A Study On Quality Of Work Life: Key Elements & It's Implications. *IOSR Journal of Busness and Management*, 54-59.
- 17 Shivani, A., Pooja, G., & Renu, R. (2019). Testing the reciprocal relationship between quality of work life and subjective well-being: a path analysis model. *Project Organisationnal and Management*, 11(02), 140-153.
- 18 Shyam, S. I. (2013). *Quality of Work Life, A Comprebensive study*. Toronto, Canada: Canadian Academic Publishing.
- 19 T, S., Nanjundeswaraswamy, & Swamy, D. R. (2013). Quality of Worklife of Employees in Private Technical Institutions. *International Journal for Quality Research*, 7(3), 431-442.