



THE INTERACTIVE ROLE OF THE QUALITY OF WORKING LIFE IN THE RELATIONSHIP BETWEEN PROFESSIONAL COMPATIBILITY AND CAREER CREATIVITY

Lecturer. Dr. Jasim Saad Jasim

College of Physical Education and Sport Science, University of Thi-Qar, Thi-Qar, 64001, Iraq
Jasimaljasim77@utq.edu.iq

Abstract

The main research problem was represented by the gap between the intellectual understanding of the variables and the field reality of the university under study, as universities in Iraq in general and the University of Dhi Qar under study suffer from several problems, including at the level of their location and competition with other universities, and at the level of performing their duties towards beneficiaries, as these problems cause a decrease in the level of performance of their tasks as a result of either laws and ministerial instructions or as a result of the lack of capabilities and skills required to accomplish their functions by dealing with and managing things at the University, and the aim of this research is to study the influential relationship of the quality of working life in crystallizing the relationship between professional compatibility and career creativity measuring levels. The research was conducted on the teachers assigned administrative tasks at the head of the University of Dhi Qar, who were deliberately selected, where (214) questionnaires were distributed, designed by the researcher, and after analyzing the results, it became clear that the quality of working life has an impact on the relationship between professional compatibility and career creativity at the level of professional compatibility of the individual with his the most important recommendations are to focus on internal working conditions by working on Establishing solid rules to enhance their levels and the level of work and awareness by teachers by building an organizational culture based on the development of physical and psychological work requirements and enhancing professional compatibility, which is one of the important indicators in the quality of performance of finding factors of adaptation of teaching to the internal and external environments .

Keywords: (The quality of working life, Professional compatibility, Career creativity).

ملخص البحث

مشكلة البحث الأساسية تمثلت بالفجوة ما بين الفهم الفكري للمتغيرات والواقع الميداني للجامعة قيد الدراسة، إذ تعاني الجامعات في العراق بشكل عام وجامعة ذي قار قيد الدراسة من عدة مشاكل منها على مستوى موقعها وتنافسها مع الجامعات الأخرى ومنها على مستوى أداء واجباتها تجاه المستفيدين إذ تتسبب تلك المشاكل في انخفاض مستوى أدائها لمهامها نتيجة إما القوانين والتعليمات الوزارية أو نتيجة النقص في الإمكانيات والمهارات المطلوبة لإنجاز وظائفها عن طريق التعامل وإدارة الأمور في الجامعة. **هدف هذا البحث** إلى دراسة العلاقة التآثرية لجودة حياة العمل في بلورة العلاقة بين التوافق المهني والإبداع الوظيفي وقياس مستويات المتغيرات المبحوثة وقد تم إجراء البحث على (214) إستبانة تم تصميمها من قبل التدريسيين المكلفين بمهام إدارية في رئاسة جامعة ذي قار والذين تم إختيارهم بشكل عمدي، حيث وزعت الباحث وبعد تحليل النتائج إتضح أن لجودة حياة العمل تأثير في العلاقة بين التوافق المهني والإبداع الوظيفي على مستوى توافق الفرد مهنيًا مع مؤسسته التعليمية وإبداعه في عمله المكلف به نتيجة لوجود حالة من الرضا عنها من حيث قدرتها على تسخير وإستغلال أمثل للموارد المادية والبشرية والتجهيزات والمعدات التي تلبي إحتياجات التدريسيين في أدائهم لأعمالهم، وإن أهم **التوصيات** هي التركيز على ظروف العمل الداخلية عن طريق العمل على إرساء قواعد متينة لتعزيز مستوياتها ومستوى العمل بها وإدراكها من قبل التدريسيين عن طريق بناء ثقافة تنظيمية قائمة على تطوير متطلبات العمل المادية والنفسية وتعزيز التوافق المهني الذي يعد من المؤشرات المهمة في جودة الأداء من إيجاد عوامل التكيف للتدريسي مع البيئتين الداخلية والخارجية.

1-1 مقدمة البحث وأهميته:



إن المنظمات بصورة عامة والجامعات بصورة خاصة التي تسعى الى النجاح تلتزم بمنهج واضح لتحفيز موظفيها للإبداع الوظيفي الذي يعد سلوك يقوم به الافراد العاملين بهدف تحقيق اهدافهم التي تندمج بأهداف المنظمة التي يعملون بها وقد يتطلب ذلك أدوار مساندة كعوامل تنظيمية ومنها التوافق المهني وجودة حياة العمل فجودة حياة العمل تعد أحد المتغيرات التنظيمية المهمة والتي تهدف الى تحقيق الرضا الوظيفي ورفاهية العاملين مع السعي لتحقيق التوازن بين الحياة العملية والشخصية تحت ظروف عمل آمنة وصحية وانخفاض الإجهاد فضلا عن إن العالم اليوم يشهد الكثير من التعقيدات الفكرية والاجتماعية والاقتصادية والاختلافات في الرؤى والثقافات وتحت ظل هذا التعقيد كان من الضرورة للمنظمات التفكير بكيفية إتباع الأساليب التنظيمية الحديثة التي من شأنها خلق حالة من الإبداع الوظيفي للعاملين في إستكشاف الفرص وإستغلالها لتوليد الأفكار الإبداعية الجديدة ذات القيمة وتنفيذها والتي تنعكس في جميع السلوكيات التي يؤديها للموظفين، كما أن المهنية التدريسية وبيئته عضو الهيئة بين مستمرة ديناميكية عملية التوافق المهني للتوافق المهني أثر كبير على الاداء العملي حيث يعد بينه مفيدة حسنة علاقات عنه ومحققا مرضيا عمله، عن راضيا يجعله معها يتلاءم حالة إلى يصل لكي معها والنفسية، يتفاعل والاجتماعية العوامل، ناهيك عن الرضا الإجمالي لمختلف جوانب هذه على تطراً التي ومع المتغيرات معها، ومتوافقا بالعمل المحيطة البيئية العوامل وبين بيئة عمل الفرد (مشرفه، زملائه، المؤسسة التي يعمل بها، ساعات عمله، الأجر، نوع العمل) ويتضح ذلك من إنتاجيته وكفاءته ومن الطريقة التي ينظر بها إليه مشرفه وزملاؤه والمؤسسة التي يعمل بها، وتأتي أهمية البحث من أهمية المتغيرات المبحوثة ومدى تفاعلها وتأثيرها على أداء التدريسي المكلف بمهام إدارية في رئاسة جامعة ذي قار .

2-1 مشكلة البحث :-

تتعلق مشكلة الدراسة بالفجوة ما بين الفهم الفكري للمتغيرات والواقع الميداني للجامعة قيد الدراسة، إذ تعاني الجامعات في العراق بشكل عام وجامعة ذي قار قيد الدراسة من عدة مشاكل منها على مستوى موقعها وتنافسها مع الجامعات الأخرى ومنها على مستوى أداء واجباتها تجاه المستفيدين إذ تتسبب تلك المشاكل في انخفاض مستوى أدائها لمهامها نتيجة إما القوانين والتعليمات الوزارية أو نتيجة النقص في الإمكانيات والمهارات المطلوبة لإنجاز وظائفها عن طريق التعامل وإدارة الأمور في الجامعة إذ تلمس الباحث عن طريق لقاءاته مع بعض الأساتذة الى وجود تحسس تجاه إدارة الجامعة في طريقة ادارتها لمجريات العمل وهذا بحد ذاته يتطلب الدراسة والفهم للأسباب التي أدت الى ذلك ومحاولة وضع الحلول الملائمة ، ناهيك عن مدى توفر بيئة عمل ملائمة تنتج للتدريسي المكلف بمهام إدارية في رئاسة الجامعة التكيف والإنسجام في عمله وصولا تغيير سلوكه إلى الإتجاه الإيجابي الذي يعكس كفاءته وإبداعه وبهدف تحديد طبيعة المشكلة ضمن الحيز القابل للدراسة طرحت مجموعة من التساؤلات وهي :-

1- ما مستوى توافر سلوك التوافق المهني لدى التدريسيين في جامعة ذي قار ؟

2- ما مستوى توافر جودة حياة العمل في جامعة ذي قار ؟

3- ما مستوى توافر الابداع الوظيفي لدى التدريسيين في جامعة ذي قار ؟

3-1 اهداف البحث:

- 1- قياس مستوى سلوكيات التوافق المهني لدى التدريسيين عينة الدراسة في جامعة ذي قار.
- 2- معرفة مدى جودة حياة العمل الذي يتمتع به التدريسيين في جامعة ذي قار.
- 3- التعرف على مستوى إبداع التدريسيين في جامعة ذي قار.
- 4- قياس مستوى واتجاه علاقة الارتباط بين التوافق المهني والابداع الوظيفي في جامعة ذي قار.
- 5- قياس مستوى واتجاه علاقة الارتباط بين جودة حياة العمل والابداع الوظيفي في جامعة ذي قار.
- 6- معرفة مستوى وحجم تأثير التوافق المهني في الابداع الوظيفي للتدريسيين العاملين في جامعة ذي قار.
- 7- معرفة مستوى وحجم التأثير الذي توديه جودة حياة العمل في تعزيز الابداع الوظيفي في جامعة .
- 8- التحقق من حجم التأثير التفاعلي لجودة حياة العمل على العلاقة بين التوافق المهني والابداع الوظيفي في جامعة ذي قار.

4-1 مجالات البحث :

- 1- **الحدود البشرية:** تمثلت الحدود البشرية للدراسة بالملاك الإداري للتدريسيين المكلفين بمهام إدارية في رئاسة جامعة ذي قار .
- 2- **الحدود الزمانية:** تمثلت الحدود الزمانية لهذه الدراسة بالمدة التي شملت كتابة الإطار المنهجي والنظري والتطبيقي بين 2023/7/13 لغاية 2023/11/5.
- 3- **الحدود المكانية:** كان اختيار جامعة ذي قار لأجراء الجانب الميداني للدراسة.

1-2 منهج البحث :

إن اختيار المنهج الملائم لحل مشكلة البحث يعد من الخطوات المهمة التي يترتب عليها نجاح البحث والذي يعتمد على طبيعة المشكلة ومدى وضوحها وتوفر المعلومات الصحيحة عنها والذي يميزها عن باقي المشاكل البحثية ، ولهذا اختار الباحث المنهج الوصفي بالأسلوب المسحي والعلاقات الارتباطية لحل مشكلة البحث بوصفه أكثر المناهج ملائمة للوصول إلى أهداف البحث .

2-2مجتمع البحث وعينته

تمثلت عينة الدراسة بعينة قصدية مؤلفة من الأساتذة التدريسيين المكلفين بمهام إدارية في رئاسة رئاسة في جامعة ذي قار إذ بلغ عدد افراد المجتمع (234) تدريسي، وكان عدد الاستبانات التي وزعت (214) استبانة والتي أستردت (201) كلها صالحة للتحليل حيث إستبعد الباحث العينة الإستطلاعية وعددهم (20) تدريسي، أما الإستمارات التي لم تعالج إحصائيا فهي لم يكتمل الإجابة عليها والتي لم تصل من المفحوص إذ بلغت نسبة الإجابة على الاستبانة ما يقارب (95.6%).

وقد تم تقسيم العينة بالطريقة الآتية :

أولاً: عينة التطبيق الأولي (التجربة الاستطلاعية) للمقاييس الثلاثة: حيث تكونت عينة التجربة الاستطلاعية للمقاييس الثلاثة من (30)

تدريسي ونسبة (12.8%) من العينة الكلية

ثانياً: عينة بناء المقياس: حيث تكونت عينة البناء للمقاييس الثلاثة من (124) تدريسي ونسبة (52.99%) .

ثالثاً: عينة التطبيق: حيث تكونت عينة التطبيق للمقاييس الثلاثة من (80) تدريسي ونسبة (34.18%) .

2-2-1 وصف عينة الدراسة:

الجدول (1)

وصف عينة الدراسة

النسبة المئوية	التكرار	الخاصية
70.5%	165	ذكر
29.4%	69	أنثى
19.2%	45	30-25 سنة
28.2%	66	40-31 سنة
24.3%	57	50-41 سنة
15.8%	37	60-51 سنة
12.3%	29	61 فأكثر
35.4%	83	ماجستير
64.5	151	دكتوراه
100%	234	المجموع

3-2 وسائل جمع المعلومات والبيانات والأجهزة المستخدمة :

2-3-1 وسائل جمع المعلومات والأجهزة المستخدمة :

1- المصادر والمراجع .

2- المقابلات الشخصية.

3- الاستبيان.

4- الانترنت .

5- جهاز حاسوب محمول عدد(1) نوع (DELL) .

6- حاسبة الكترونية يدوية عدد(1) نوع(كاديو) .

7- طابعة ليزيرية نوع (كانون)0

2-4 إجراءات البحث الرئيسية :

2-4-1 تحديد ابعاد المقاييس الثلاثة :

بعد الاطلاع على المصادر والمراجع العلمية والدراسات السابقة التي تخص علم الإدارة العامة والإدارة الرياضية وبعض المقاييس والاستعانة بأراء بعض الخبراء ضمن اختصاص الادارة والتنظيم وعلم النفس الرياضي والاختبارات والقياس في التربية الرياضية كذلك من ذوي الخبرة في كلية الادارة والاقتصاد فقد حدد الباحث ستة أبعاد لمقياس جودة حياة العمل (الرضا الوظيفي، الرفاه العام، التوازن بين الحياة والعمل، السيطرة على العمل، ظروف العمل، الاجهاد في العمل)، وأربعة أبعاد لمقياس التوافق المهني وهي (طبيعة العمل، سلوكيات العمل، التناسب المادي، التعامل مع الآخرين)، وبعدين لمقياس الإبداع الوظيفي هما (إستكشاف وتوليد الفكرة، دعم وتنفيذ الفكرة) عرضت أبعاد المقاييس على ذوي الخبرة والاختصاص وكان عددهم (10) خبراء وذلك لتحديد الأبعاد الرئيسية لبناء المقاييس وبيان صلاحية هذه الأبعاد أو تعديلها أو اقتراح أبعاد أخرى وإبداء اية ملاحظات وبعد تحليل الإجابات باستخدام قانون مربع كاي لاتفاق رأي الخبراء تحددت أبعاد المقاييس المذكورة من خلال الاعتماد على معنوية الفروق بين الموافقين وغير الموافقين، وحسب ما استخرج من خلال (كا²) تحت مستوى دلالة (0.05) وبدرجة الحرية (1) وبقيمة جدولية تساوي (3.84) ومن خلال مقارنتها بالمحتسبة وبنسبه مئوية (70%) فأكثر لقبول الأبعاد، أي بواقع (7) خبراء، فلم يتم استبعاد أي بعد من أبعاد المقاييس الثلاثة، كما مبين في جدول (2) .

الجدول (2) يبين قيم مربع كاي

النسبة المئوية لإتفاق الخبراء	كاحتمسبة	الخبراء الغير موافقون	الخبراء موافقون	عدد العبارات	الأبعاد	المقياس
90%	8	1	9	6	الرضا الوظيفي	جودة حياة العمل
70%	4	3	7	6	الرفاه العام	
100%	10	صفر	10	3	التوازن بين الحياة والعمل	
80%	6	2	8	5	السيطرة على العمل	
90%	8	1	9	3	ظروف العمل	
80%	6	2	8	2	الإجهاد في العمل	
				25	المجموع	
100%	10	صفر	10	4	طبيعة العمل	التوافق المهني
90%	8	1	9	4	سلوكيات العمل	
100%	10	صفر	10	4	التناسب المادي	
90%	8	1	9	3	التعامل مع الآخرين	
				15	المجموع	
100%	10	صفر	10	5	إستكشاف وتوليد الفكرة	الإبداع الوظيفي
90%	8	1	9	5	دعم وتنفيذ الفكرة	
				10	المجموع	

4-22- تحديد أسلوب وأسس صياغة العبارات

إستخدم الباحث أسلوب (ليكرت) في صياغة العبارات وبعد إعداد المقاييس الثلاثة بصيغتهما الأولية قام بعرضها على مجموعة الخبراء نفسها للتأكد من صلاحيتها في قياس ما وضعت من أجله ومناسبتها للأبعاد وكذلك معرفة العبارات الإيجابية والسلبية وكذلك التعرف على العبارات التي تحتاج إلى تعديل وتقديم التعديل المقترح ، وبعد إن أبدى الخبراء والمختصون آرائهم وملاحظاتهم وتعديلهم لبعض عبارات المقاييس عولجت العبارات احصائياً بتطبيق النسبة المئوية ومربع كاي² تحت مستوى دلالة (0.05) وبدرجة الحرية (1) وبقيمة جدولية تساوي (3.84) ، ونتج عن التحليل النهائي استبعاد العبارات التي كانت نسبتها أقل من 70% حيث إنحصرت قيمة النسبة المئوية ما بين (90%-40%) وقيمة مربع كاي ما بين (8-1) كما هو مبين في جدول (2) حيث أن عدد العبارات الموجود في الجدول المذكور سالفاً هو العدد النهائي للمقاييس الثلاثة بعد المعالجة الإحصائية .

4-2-3 أسلوب تصحيح عبارات المقاييس :

لقد صيغت عبارات المقاييس باتجاهين أحدهما إيجابي والآخر سلبي وقد تحددت أوزان العبارات من (1-5) درجات لكل عبارة من عبارات المقاييس ، ولذا فقد وضعت خمسة بدائل واستجابات متدرجة لغرض الحصول على الدرجة الكلية لكل فرد من أفراد العينة ، إذ بلغت اعلى درجة واقل قيمة هي (25) درجة ، وبلغت اعلى درجة لمقياس التوافق المهني (75) درجة واقل قيمة 125 درجة لمقياس جودة حياة العمل (هي (15) درجة، في حين بلغت أعلى درجة لمقياس الإبداع الوظيفي (50) وأقل درجة (10) ومن خلال جمع درجات المستجيب على سلم التقدير الخماسي نحصل على الدرجة الكلية .

5-2 التجربة الاستطلاعية لعبارات المقاييس :

للتأكد من صحة صياغة العبارات وكونها مفهومة أو غير مفهومة بالنسبة للعينة وللتعرف على الصعوبات التي تواجه عملية التطبيق النهائي والتعرف على الوقت اللازم للإجابة على عبارات المقاييس من قبل التدريسيين ومعرفة كفاءة الكادر المساعد، فقد تم تطبيق المقاييس (ملحق 7) على عينة من التدريسيين في جامعة ذي قار والذين بلغ عددهم (30) تدريسي. وطلب الباحث من العينة ملاحظة كل عبارة بدقة والتأشير عليها بعلامة (√) في الحقل المناسب وقد تم ذلك يوم الأثنين بتاريخ 2023/7/23 م وأوضحت نتائج هذا الإجراء إن العبارات كانت واضحة لدى أفراد العينة ، وتمت الإجابة على جميع العبارات وحُدّد الزمن التقريبي للإجابة على عبارات المقاييس الثلاثة بزمن قدره (25-30) دقيقة .

6-2 تجربة تطبيق المقاييس على عينة البناء :

طبقت المقاييس الثلاثة على عينة البناء المكونة من (70) تدريسياً في جامعة ذي قار وتم ذلك في المدة من 2023/8/15 ولغاية 2023/10/12 حيث وزعت استمارات الاستبيان على أفراد العينة وطلب منهم قراءة التعليمات التي تخص عملية الإجابة على الاستبيان ثم بعدها جمعت ودققت إجابات أفراد العينة وذلك للتأكد من سلامة الإجابة على جميع العبارات، ثم قام الباحث بتحليل هذه العبارات إحصائياً



للكشف عن قابليتها على التمييز وارتباطها بالدرجة الكلية لكل مقياس واستبعاد العبارات غير المميزة منهما، وقد اعتمد الباحث أسلوب المجموعتين الطرفيتين والاتساق الداخلي، حيث تراوحت قيم الأوساط الحسابية للمجموعة العليا لمقياس جودة حياة العمل ما بين (3.920-4.960) بينما تراوحت قيم أوساط المجموعة الدنيا ما بين (1.200-2.520)، والقيمة التائية المحتسبة ما بين (1.549-7.562)، أما مقياس التوافق المهني فقد تراوحت قيم الأوساط الحسابية للمجموعة العليا ما بين (3.437-4.410) بينما تراوحت قيم أوساط المجموعة الدنيا ما بين (1.693-2.371)، والقيمة التائية المحتسبة ما بين (1.467-6.742)، في حين تراوحت الأوساط الحسابية للمجموعة العليا لمقياس الإبداع الوظيفي ما بين (3.543-4.043) بينما تراوحت أوساط المجموعة الدنيا ما بين (1.349-2.210) والقيمة التائية المحتسبة ما بين (1.821-5.943)، وعند مقارنتها مع قيمة (ت الجدولية) البالغة (2.011) تحت مستوى دلالة (0.05) وتحت درجة حرية (68) فقد أستبعدت العبارات الغير مميزة والتي كانت الدرجة التائية المحتسبة لها أقل من الجدولية، الجدول (2) المذكور سالفاً يوضح عدد العبارات لكل مقياس وتوزعها على أبعاد المقاييس، في حين تراوحت قيم ارتباط العبارة بالمقياس لمقياس جودة حياة العمل ما بين (0.122-0.741)، في تراوحت لمقياس التوافق المهني ما بين (0.159-0.689) أما مقياس الإبداع الوظيفي فقد تراوحت قيم معامل الارتباط ما بين (0.179-0.801)، حيث أستبعدت العبارات التي (أكبر من (0.05) sig. مستوى دلالتها)

2-7 المعاملات العلمية للمقياسين :

2-7-1 الصدق :

إستخدم الباحث الصدق الظاهري، وقد تحقق ذلك من خلال عرض المقاييس الثلاثة على الخبراء والمختصين في مجال التربية الرياضية ضمن اختصاص الادارة والتنظيم وعلم النفس الرياضي والاختبارات والقياس كذلك الإدارة والاقتصاد، أما صدق البناء فقد تحقق من استخدام أسلوب المجموعتين الطرفيتين من خلال إستخراج القوة التمييزية لعبارات المقاييس والتي في ضوءها تم التعرف على العبارات القادرة على التمييز بين الأفراد الحاصلين على درجات مرتفعة والحاصلين على درجات منخفضة وباستخدام الاختبار التائي، كما استخدم الباحث معامل الاتساق الداخلي في تحليل عبارات كل مقياس أي حساب صدق عبارات المقاييس باستخدام المحك الداخلي (الدرجة الكلية للمقياس) من خلال إيجاد العلاقة الارتباطية بين درجة كل عبارة ودرجة المقياس ككل.

2-7-2 الثبات :

أولاً : طريقة التجزئة النصفية :

جزأت عبارات كل من مقياس جودة حياة العمل ومقياس التوافق المهني ومقياس الإبداع الوظيفي الى نصفين حيث أصبح عدد عبارات النصف الأول لمقياس جودة حياة العمل (13) عبارة والنصف الثاني (12) عبارة، أما عبارات مقياس التوافق المهني فجزأت الى نصفين حيث أصبح عدد عبارات النصف الأول (8) عبارات والنصف الثاني (7)، في حين كانت عدد عبارات كل نصف من مقياس الإبداع الوظيفي (5) وحسب تسلسل العبارات الى فردي وزوجي وبعدها استخرج معامل الارتباط لكل مقياس بين درجات النصفين بطريقة بيرسون، وبلغ معامل الارتباط بين درجات النصفين (0.556) لمقياس جودة حياة العمل و(0.639) لمقياس التوافق المهني و(0.604) إلا إن هذه القيم تمثل معامل ثبات نصف الاختبار وحتى نحصل على معامل ثبات الاختبار ككل، عليه استخدم الباحث معادلة (سبيرمان- براون) لتصحيح معامل الارتباط وبعد التصحيح أصبح معامل الثبات مقياس جودة حياة العمل (0.715) بينما أصبح معامل ثبات مقياس التوافق المهني (0.780) في حين كانت (0.741) لمقياس الإبداع الوظيفي وهذه القيم تمثل معامل ثبات عالٍ يمكن الاعتماد عليه لتقدير ثبات المقاييس.

ثانياً : طريقة الفا كرونباخ .

تعد من أكثر مقاييس الثبات شيوعاً وأكثرها ملائمة للمقاييس ذات الميزان المتدرج، إذ تم استخراج الثبات بهذه الطريقة من خلال تطبيق معادلة (اذ تبين إن قيمة معامل الثبات لمقياس جودة حياة spss كرونباخ على أفراد عينة البناء البالغة (70) تدريسياً باستخدام الحقيبة الاحصائية العمل (0.885) ومقياس التوافق المهني تساوي (0.758) أما مقياس الإبداع الوظيفي كانت (0.705) وهو مؤشر ثبات عالٍ للمقياسين .

2-7-3 الموضوعية :

تم ايضاح التعليمات الخاصة بتطبيق الاختبار (المقياس) من حيث اجراءاته، إدارته وبما إن المقاييس تحنوي على مفتاح واحد للتصحيح فإن كل مقياس منهما يعتبر مقياساً موضوعياً.

2-8 معامل الالتواء للمقياسين

وللتعرف على مدى قرب أو بعد إجابات العينة من التوزيع الطبيعي قامت الباحثة بحساب معامل الالتواء باستخدام البرنامج لمقياس جودة حياة العمل و(0.260) لمقياس التوافق المهني، في كانت قيمة معامل الالتواء لمقياس حيث بلغ (0.210) spss الاحصائي الإبداع الوظيفي (0.289)

2-9 الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية للمقاييس الثلاثة :



قام الباحث بمعالجة نتائج المقاييس احصائياً من خلال استخدام الوسط الحسابي والانحراف المعياري والدرجة الزائنية والدرجة التائية وجدول (3) يبين الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية للمقياسين وأبعاده لعينة البناء والتي اعتمدت في استخراج الدرجات المعيارية. جدول(3) يبين الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية للمقياس الثلاثة

المقياس	الأبعاد	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري
جودة حياة العمل	الرضا الوظيفي	21.9	5.001
	الرفاه العام	22.6	4.98
	التوازن بين الحياة والعمل	12.5	3.83
	السيطرة على العمل	19.7	5.035
	ظروف العمل	12.3	3.032
	الإجهاد في العمل	8.01	1.89
	المجموع	96.9	23.768
	طبيعة العمل	15.8	5.97
التوافق المهني	سلوكيات العمل	16.9	4.98
	التناسب المادي	17.4	5.045
	التعامل مع الآخرين	13.7	5.65
	المجموع	63.8	21.645
الإبداع الوظيفي	إستكشاف وتوليد الفكرة	19.5	5.022
	دعم وتنفيذ الفكرة	18.7	4.99
	المجموع	38.2	10.012

3- عرض نتائج الدراسة وتحليلها ومناقشتها :

1-1-3 عرض نتائج مقياس جودة حياة العمل وتحليلها ومناقشتها :

جدول (4) يبين الوسط الحسابي والانحراف المعياري لعينة التطبيق لمقياس جودة حياة العمل

المقياس	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المستوى
جودة حياة العمل	96.9	23.768	جيد

يبين لنا الجدول أعلاه ان مستوى جودة حياة العمل لدى تدريسيي جامعة ذي قار قد حصل على وسط حسابي (89.01) وانحراف معياري (23.768) وبذلك أصبح بالمستوى (جيد) .

جدول (5) يبين المستويات والدرجات المعيارية المعدلة والدرجات الخام لمقياس جودة العمل

المستويات	الدرجات المعيارية	الدرجات الخام	العدد	النسبة المئوية	وصف
جيد جدا	68-80	119-125	19	23.7%	الوصول الى أعلى المستويات
جيد	67-75	87-118	37	46.2%	الوصول الى أعلى المستويات ومنها أن إدارة الفرص لعكس التدريسيين بالمهام وتشجع على تطوير العمل وتعمل أساليب حديثة التدريب
متوسط	55-64	64-86	12	15%	الوصول الى أعلى المستويات ومنها أن إدارة الفرص لعكس التدريسيين بالمهام وتشجع على تطوير العمل وتعمل أساليب حديثة التدريب
مقبول	43-54	47-63	7	8.7%	الوصول الى أعلى المستويات ومنها أن إدارة الفرص لعكس التدريسيين بالمهام وتشجع على تطوير العمل وتعمل أساليب حديثة التدريب
ضعيف	31-42	25-46	5	6.2%	الوصول الى أعلى المستويات ومنها أن إدارة الفرص لعكس التدريسيين بالمهام وتشجع على تطوير العمل وتعمل أساليب حديثة التدريب

وإنهم سعداء في آليات العمل الذي يسير بشكل جيد عادةً، ناهيك عن السهولة في التعبير عن آرائهم وبنفس الوقت ان هذه الآراء فعالة في التغييرات التي تحصل على مستوى الجامعة وأنشطتها مع إشراكهم في عملية صنع القرارات، فضلاً عن أن ظروف عملهم المرضية وإن إدارة الجامعة توفر الاحتياجات اللازمة لإداء العمل مع توفير بيئة العمل الآمنة الى حد ما، والتي تلقي عن كاهلهم الشعور بضغوط العمل وبالتوتر النفسي جراء عملهم وتنفيذهم لواجباتهم، وهذا ما يشير إليه "فجودة حياة العمل هي ليست فقط آراء الموظفين ومواقفهم وتوقعاتهم عن وظائفهم، بل هي توفير كل شروط رضا الموظفين واحتياجاتهم الوظيفية، وكذلك تصورهم لهذا الارتياح"⁽¹⁾

3-1-2 عرض نتائج مقياس الإبداع الوظيفي وتحليلها ومناقشتها :

جدول (6) يبين الوسط الحسابي والانحراف المعياري لعينة التطبيق لمقياس الإبداع الوظيفي

المقياس	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المستوى
جودة حياة العمل	38.2	10.012	جيد

جدول (7) يبين المستويات والدرجات المعيارية المعدلة والخام لمقياس الإبداع الوظيفي

المستويات	الدرجات المعيارية	الدرجات الخام	العدد	النسبة المئوية
جيد جدا	68-80	43-50	14	17.07%
جيد	6756-	20-42	41	51.25%
متوسط	5544-	19-33	13	16.25%
مقبول	4332-	18-23	8	10%
ضعيف	3120-	10-17	4	5%

ويفسر الباحث في جامعة ذي قار لعدة أمور ومنها أن تحسين أدائهم لتطوير بها عن طريق دراسة والتقنيات والأدوات

حصول التدريسيين على هذه المستويات التدريسيين يسعون الى جامعتهم التي يعملون واتباع الأساليب الحديثة لمواكبة

التطور الحاصل في العالم وعن طريق تخصيص جزء من أوقاتهم للمساعدة في الأعمال تخصصها والتي ليست من ضمن أعمالهم الرسمية للتوصل الى أفكار جديدة وبدعم من إدارة الجامعة، فضلاً عن أنهم دائمي السعي لتشجيع زملائهم في العمل على تقديم الأفكار الإبداعية وتبنيها وباستمرار فضلاً عن مساهمتهم الفعالة في تنفيذ الأفكار الجديدة فضلاً عن تقديمهم للأفكار الإبداعية التي تحسن وتطور الأداء وصولاً إلى تحقيق الميزة التنافسية وهذا ما يؤكده الحسيني "لا يتحدد الإبداع بمدخلات النظام فحسب (الأفراد والجماعات)، بل يتحدد بالعمليات الإبداعية أيضاً كإدارة الإبداع و السياق الإبداعي و الظروف التي يجري فيها الإبداع"⁽²⁾.

3-1-3 عرض نتائج مقياس التوافق المهني وتحليلها ومناقشتها :

جدول (8) يبين الوسط الحسابي والانحراف المعياري لعينة التطبيق لمقياس التوافق المهني

المقياس	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المستوى
التوافق المهني	63.8	21.645	جيد جدا

جدول (9) يبين المستويات والدرجات المعيارية المعدلة والخام لمقياس التوافق المهني

المستويات	الدرجات المعيارية	الدرجات الخام	العدد	النسبة المئوية
جيد جدا	68-80	63-75	17	21.25%
جيد	6756-	51-62	39	47.75%
متوسط	5544-	37-50	13	16.25%
مقبول	4332-	24-36	7	8.75%
ضعيف	3120-	15-23	4	5%

من خلال الجدول أعلاه يتضح للباحث وعلى ضوء مستويات العينة أن التدريسيين في جامعة ذي قار لديهم القدرة على التوافق مع طبيعة العمل في مختلف العوامل التي تحيط بهم في بيئة العمل وتوافقهم مع التغييرات التي تطرأ على هذه العوامل على فترات مختلفة من الزمن وكذلك توافقهم مع رئيسهم في العمل والمشرف عليه ومع زملائهم فضلاً عن توافقهم مع مطالب انفسهم وميولهم ومزاجهم وتوافقهم مع الظروف المتغيرة والخاصة بالعمل والذي يعكس أهمية التوجيه الإداري من قبل إدارة الجامعة والمؤثر بصورة كبيرة على إستحداث سلوكيات العمل وتعديلها بالإتجاه الإيجابي الذي يخدم إنجاز أهداف المؤسسة التعليمية وذلك من خلال القيادة الجيدة والاتصال الفعال وتوفير الدافعية

(1) أشتيوي، محمد عبد: إتجاهات العاملين نحو جودة حياة العمل، مجلة جامعة القدس المفتوحة، غزة، مجلد (1)، العدد (3)، (2015)، ص 21.

(2) الحسيني، فلاح حسن عداي، الإدارة الاستراتيجية، ط1، دار وائل للنشر، عمان، الأردن، 2000، ص 231.



وإستمراريتها وتوفير ظروف مادية ونفسية وإجتماعية ملائمة تؤثر إيجاباً في سلوك التدريسيين وتركيزهم في العمل، فضلاً عن أهمية التناسب المادي مع طبيعة العمل و تناسبه مع متطلبات الحياة فالعمل هو المصدر الأساسي للدخل بالنسبة للتدريسي ، فهو يؤمن له حياة كريمة فبالتالي هو يلتزم تجاه مؤسسته إلتزاماً معيارياً ويظهر ذلك من خلال أدائه لعمله وكفاءته المهنية، وتحقيق العامل لهذا الاستمرار يرتكز على ضرورة وجود جو مريح ومرضي داخل المؤسسة التي يعمل بها، حتى يتسنى له بذل الجهد اللازم من أجل انجاح عمله الذي يعود عليه وعلى المؤسسة المهنية وبيئته العامل والانسجام بين التلاؤم من والمجتمع بالرضا والرفاهية المادية، وهذا ما تؤكد سعيه عن أهمية التوافق المهني "فهو حالة وتحسين عمله في التقدم على وقدرته"، والزملاء المشرفين (ومرضيا للآخرين عن أدائه المهني، راضيا تجعله والتي -والاجتماعية المادية العمل" (3). في التقدم وفرص الترقية والتطور، الإشراف، الزملاء ، مع العلاقة العمل، طبيعة خلال من قياسه والذي يمكن باستمرار مهاراته

2-3 أولاً: علاقات الارتباط بين متغيرات الدراسة و العلاقات التأثيرية المباشرة :

1- علاقة الإرتباط بين متغير جودة حياة العمل ومتغير الإبداع الوظيفي علاقة طردية قوية بالنظر لقيمة مستوى الدلالة .

جدول (10)

عدد العينة	مستوى الدلالة	علاقة الإرتباط	المتغيرات
40	0.000	0.399**	جودة حياة العمل الإبداع الوظيفي

2- علاقة الإرتباط متغير التوافق المهني ومتغير الإبداع الوظيفي علاقة طردية قوية بالنظر لقيمة مستوى الدلالة.

جدول (11)

عدد العينة	مستوى الدلالة	علاقة الإرتباط	المتغيرات
40	0.000	.613**0	التوافق المهني الإبداع الوظيفي

Structural Model ثانيًا : العلاقات التأثيرية : اعتمد الباحث في اختبار فرضيات التأثير المباشرة بالاعتماد على النموذج الهيكلي (Smart PLS. V.20) باستخدام معادلة النمذجة الهيكلية عن طريق استخدام برنامج

الإبداع الوظيفي . ---< أولاً: العلاقة التأثيرية بين جودة حياة العمل

جدول (12)

معامل التحديد R ²	S.R.W	حجم التأثير f ²	P value	T value	VIF	المسار	جودة المطابقة SRMR
0.156	0.394	0.235	0.006	2.787	1	-< جودة العمل الإبداع الوظيفي--	0.069

وهذا يفسر بأن هناك تطابق مقبول للنموذج (0.08) اقل من (SRMR) يبين جدول (12) بأن قيمة معيار الجذر التربيعي المتوسط الموحد (وبذلك تأكيد على عدم وجود إرتباط 5 (1)) وهي اقل من (VIF) لدراسة العلاقات التأثيرية بين المتغيرات المبحوثة , وكانت قيمة قيمة (وهي أكبر من (1.96) عند مستوى معنوية قدره (0.05)) وهذا يشير (2.787) تحطي متعدد بين المتغيرات المستقلة , بينما كانت قيمة (إلى معنوية الإرتباط , وكانت قيمة معامل التفسير (0.156) وهي قيمة كبيرة تشير الى قدرة المتغير المستقل (جودة حياة العمل) على تفسير (للمتغيرات المستقلة في المتغير التابع لوهي (0.235) (f²) التغيرات التي تحدث في المتغير التابع (الإبداع الوظيفي), وكانت قيمة حجم التأثير (فهو حجم تأثير كبير لمساهمة كل متغير مستقل 0.35 أكبر من (

الإبداع الوظيفي . ---< ثانيًا : العلاقة التأثيرية بين التوافق المهني

جدول (13)



معامل التحديد R ²	S.R.W	حجم التأثير f ²	P value	T value	VIF	المسار	جودة المطابقة SRMR
0.381	0.617	0.616	0.000	7.954	1	-التوافق المهني الإبداع الوظيفي--	0.064

وهذا يفسر بأن هناك تطابق مقبول للنموذج (0.08) أقل من (SRMR) يبين جدول (13) بأن قيمة معيار الجذر التربيعي المتوسط الموحد (وبذلك تأكيد على عدم وجود ارتباط خطي 5 (1) وهي أقل من (VIF) لدراسة العلاقات التأثيرية بين المتغيرات المبحوثة، وكانت قيمة (7.954) وهي أكبر من (1.96) عند مستوى معنوية قدره (0.05) وهذا يشير إلى تعدد بين المتغيرات المستقلة، بينما كانت قيمة (وهي قيمة كبيرة تشير إلى قدرة المتغير المستقل (التوافق المهني) على تفسير 0.381 معنوية الإرتباط، وكانت قيمة معامل التفسير (للمتغيرات المستقلة في المتغير التابع وهي (0.617) (f²) التغيرات التي تحدث في المتغير التابع (الإبداع الوظيفي)، وكانت قيمة حجم التأثير (فهو حجم تأثير كبير لمساهمة كل متغير مستقل 0.35 أكبر من (

ثالثا : العلاقة التأثيرية التفاعلية لمتغير جودة حياة العمل في العلاقة بين التوافق المهني والإبداع الوظيفي .

جدول (13)

معامل التحديد R ²	S.R.W	حجم التأثير f ²	P value	T value	VIF	المسار	جودة المطابقة Chi-Square
0.731	0.135	0.411	0.031	2.166	1	التأثير التفاعلي لجودة العمل	0.228

وهذا يدل ان المتغيرات المستقلة قادرة عن طريق ($R^2=0.731$) يتبين من الجدول الأنف الذكر ان القدرة التفسيرية لأنموذج التفاعل قد بلغت ($P=$) من التغيرات التي تحصل في المتغير المعتمد، وان قيمة المعنوية المحسوبة لنموذج التفاعل بلغت (73%) عملية التفاعل تفسير ما نسبته وهي قيمة معنوية (0.135) مما يدل معنوية نموذج التفاعلي، اما دور متغير التفاعل في الانموذج فيتمثل في قيمة الانحدار التي بلغت (0.031) الذي ادخله جودة حياة العمل (f^2) وان مقدار حجم التأثير (0.031) وهي قيمة معنوية عند مستوى (2.166) المحسوبة بلغت (t) لان قيمة وهو مستوى تأثير كبير وتؤكد هذه النتيجة على الدور التفاعلي (المعدل) (0.411) يتفاعل مع التوافق المهني في الإبداع الوظيفي قد بلغ لجودة حياة العمل في تعزيز التأثير لمتغير التوافق المهني على الإبداع الوظيفي للتدريسيين على مستوى جامعة ذي قار . وتأسيسا على ما سبق يتضح أن لدى الأفراد المدروسين موقفاً إيجابياً تجاه حقيقة وجود بيئة عمل مناسبة إذ يتضح أن إدارة الجامعة لديها تركيز لا بأس به على الأنشطة والسياسات التي يمكن أن تعزز من متطلبات البيئة المادية والتعليمية التي يجب توافرها لتحقيق النجاح في مجال عملها رغم الظروف وقلة التخصيصات تجاه إحتياجاتها إلا أن الوضع القائم لم يمنعها من العمل قدر المستطاع لتوفير بيئة عمل تتمتع بجودة مستوى مقبول، وإن التدريسيين يملكون تصور بمستوى مرتفع عن مدى إهتمامها بأشعارهم بالاحترام والتقدير بما يقدموه من تنفيذ لمتطلبات العمل، بحيث يشعر التدريسيين بان بيئة العمل تحقق لهم جانباً جيداً من الرفاه وتمثل ما خطط له وتمنى أن يحققه في حياته، فالتدريسي في الجامعة لديه اطمئنان نفسي بانه فرد مؤثر في مجريات عمل الجامعة وهذا ما يؤكد البليسي "ومن محور تحقيق الاستفادة للمنظمة والعاملين فقد عُرفت انها السياسات والاجراءات والعمليات التي تنفذها المنظمة بهدف تطوير وتحسين جودة الحياة الوظيفية، والشخصية للعاملين فيها، والذي يعكس بدوره على أداء المنظمة، والأفراد إيجابياً، وبذلك تتحقق أهدافها وتطلعاتها، وفي الوقت نفسه تلبى وتشبع رغبات عاملها، مما يضمن استمرارية نجاح المنظمة، وحصانها ضد الكثير من الأزمات"⁽⁴⁾، فضلا عن أنه تتوافر في التدريسيين القدرة المرتفعة على تشكيل مجموعة كبيرة وواسعة من السلوكيات والادوار في المواقف المختلفة لغرض أداء متطلبات العمل، أي ان التدريسيين لا يقتصرون على ممارسة سلوك محدد بنمط معين في التعامل مع المواقف و الأفراد بمختلف المسميات فهم يلجؤون الى محفظة واسعة من السلوكيات التي يركز بعضها على تقديم الأفكار الإبداعية و تنفيذها لأداء المهام الرئيسية و الرسمية وأخرى تهتم بدعم مجال العمل عن طريق الجوانب الاجتماعية وغيرها بحيث يشكل هاجس التفوق و الإبداع في أداء المهام الوظيفية وهذا ما أشار إليه أبو زيد " ومن المفيد جدا قيام الإدارات بتنمية المهارات الإبداعية في عملية توقع المشاكل مع إيجاد الحلول لها تحسباً للمستقبل وهذا هو من الإبداعات الوظيفية في مستوياتها العالية التي تحقق

البليسي، أسامة زياد يوسف : جودة الحياة الوظيفية وأثرها على الأداء الوظيفي للعاملين ، رسالة ماجستير (غير منشورة)، الجامعة (4) الإسلامية، غزة، 2012، ص7.



إبداعية المنظمة⁽⁵⁾، ناهيك عن إدراكهم بأن التوافق المهني ليس مفهوماً أحادي البعد ولكنه مفهوم متعدد المجالات بما يجسد طبيعة التعامل مع الآخرين داخل الجامعة وجماعة العمل، فضلاً عن رضاهم عن الرؤساء الذي يخضعون لإشرافهم وكذلك المؤسسة أو البيئة التي يعمل فيها، والرضا عن تعاملهم مع زملائهم، كل ذلك يخلق لديهم حاسة من الشعور بالإرتياح والإطمئنان النفسي تجاه إنجاز أعمالهم وتملكهم العزيمة مجال الاجتماعية ببيئته الشخص تكييف بأنه والإرادة والجهد الكبير الإيجابي تجاه المؤسسة التي يعملون بها، وهذا ما تؤكد " كما يعرف على حياته التأثير ذات والخلقية والسياسية الاقتصادية بيئته ومعايير ومجمعه، بأسرته لعلاقات التي ترجع الاجتماعية، حياته مشكلات المهنية"⁽⁶⁾.

الإستنتاجات والتوصيات

أولاً : الإستنتاجات :

- 1- كانت نتائج المستجيبين مرتفعة فيما يخص جودة حياة العمل حيث ان التدريسيين يملكون تصور بمستوى مرتفع عن مدى اهتمام إدارات الكليات.
- 2- تسهم جودة حياة العمل في تفسير وتعزيز الابداع الوظيفي لدى التدريسيين بمستوى جيد.
- 3- يسهم التوافق المهني في تفسير التغيرات الحاصلة في الابداع الوظيفي .

ثانياً : التوصيات :

- 1- دعوة إلى إدارة المتمثلة برئيس الجامعة والمساعد الإداري إبلاء المزيد من الاهتمام بجودة حياة العمل لدورها الأساسي في تعزيز السلوكيات الإيجابية في مجال العمل ومن ضمنها السلوك الإبداعي للتدريسيين، عن طريق التركيز المناخ التنظيمي الملائم .
- 2- أهمية التركيز على ظروف العمل الداخلية عن طريق العمل على إرساء قواعد متينة لتعزيز مستوياتها ومستوى العمل بها وإدراكها من قبل التدريسيين عن طريق بناء ثقافة تنظيمية قائمة على تطوير متطلبات العمل المادية والنفسية.
- 3- تعزيز التوافق المهني الذي يعد من المؤشرات المهمة في جودة الأداء من إيجاد عوامل التكيف للتدريسي مع البيئتين الداخلية والخارجية.

المصادر

- أشثوي، محمد عبد: إتجاهات العاملين نحو جودة حياة العمل، مجلة جامعة القدس المفتوحة، غزة، مجلد(1)، العدد(3)، (2015)، ص21.
- (الحسيني، فلاح حسن عداي، الإدارة الاستراتيجية، ط1، دار وائل للنشر، عمان، الأردن، 2000، ص231.
- سعيدة بن غربال: الذكاء العاطفي وعلاقته بالتوافق المهني، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة محمد خضير، بسكرة، الجزائر، 2015، ص15.
- البليسي، أسامة زياد يوسف : جودة الحياة الوظيفية واثرها على الأداء الوظيفي للعاملين، رسالة ماجستير(غير منشورة)، الجامعة الإسلامية، غزة، 2012، ص7.
- أبو زيد، خالد ذيب حسين: أثر القوة التنظيمية على الابداع الوظيفي للعاملين، رسالة ماجستير (غير منشورة)، قسم إدارة الاعمال، كلية الاعمال، جامعة الشرق الأوسط، عمان، 2010، ص39.
- هدي سلام: الإدارة الصفية وعلاقتها بالتوافق المهني لأستاذ التعليم الثانوي، مجلة العلوم الاجتماعية، الرياض، السعودية، 2014، ص156.

(أبو زيد، خالد ذيب حسين: أثر القوة التنظيمية على الابداع الوظيفي للعاملين، رسالة ماجستير (غير منشورة)، قسم إدارة الاعمال، كلية 5 الاعمال، جامعة الشرق الأوسط، عمان، 2010، ص39. السعودية، 2014، ص الاجتماعية، الرياض، مجلة العلوم الثانوي، التعليم لأستاذ المهني بالتوافق وعلاقتها الصفية) هدي سلام :الإدارة 6 . 156