

أثر أبعاد جودة الحياة الوظيفية على الإبداع الإداري لدى الموظفين بمستشفى المرج التعليمي

الدكتور/ سليمان سالم جمعة /محاضر بكلية الاقتصاد - جامعة عمر المختار
 الملخص:

هدفت هذه الدراسة إلى معرفة أثر أبعاد جودة الحياة الوظيفية على الإبداع الإداري لدى الموظفين بمستشفى المرج التعليمي , قد أجريت الدراسة على الموظفين الإداريين بالمستشفى البالغ عددهم (190) موظف. ومن أجل تحقيق أهداف الدراسة تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي, وتوزيع استمارة استبيان على عينة عشوائية مكونة من (127) موظف, وقد تم استرجاع (115) استمارة صالحة للتحليل ونسبة مئوية بلغت (90%). وتوصلت الدراسة إلى عدة نتائج من أهمها: أن مستوى توافر أبعاد جودة الحياة الوظيفية بالمستشفى قيد الدراسة كان بدرجة منخفضة, ومستوى ممارسة الموظفين للإبداع الإداري كان بدرجة منخفضة, ووجود ارتباط وتأثير إيجابي بين أبعاد جودة الحياة الوظيفية والإبداع الإداري لدى الموظفين.

الكلمات الافتتاحية: جودة الحياة الوظيفية, الإبداع الإداري.

The impact of the dimensions of the Quality of work life on the administrative creativity of the staff at Al Marj Teaching Hospital

Dr. Sulayman Salem Gummah: Lecturer At The Faculty Of Economics University Of Omar Al-Mukhtar.

Abstract:

The aim of this study was to investigate the effect of the dimensions of the Quality of work life on the administrative creativity of the staff of Al Marj Educational Hospital. The study was conducted on the administrative staff of the hospital (190) employees. In order to achieve the objectives of the study, the descriptive analytical method was used, and a questionnaire was distributed to a random sample of (127) employees. (115) valid questionnaires were retrieved with a percentage of (90%). The study reached several conclusions, the most important of which are: The level of availability of the dimensions of the Quality of work life in the hospital under study was low, the level of staff practice for administrative creativity was low, and the existence of correlation and positive impact between the dimensions of the Quality of work life and administrative creativity of the staff.

Key words : Quality of Work Life , Administrative Creativity

أولاً- المقدمة:

يعد مفهوم جودة الحياة الوظيفية (دردرب زشسج لسض □ ر ز خص ث) من المفاهيم الحديثة في أدبيات إدارة الموارد البشرية الذى حظي بالاهتمام من قبل العديد من الباحثين في المجال الإداري باعتباره أحد مصادر رضا العاملين، والعنصر المميز لبيئة عمل منظمة ما عن غيرها. حيث يؤكد هذا المفهوم على إيجاد بيئة عمل أفضل للعاملين بما يساهم في رفع أداء المنظمة وتحقيق الإشباع لحاجاتهم ورغباتهم. وفي ظل التطور التكنولوجي أصبح الاستثمار في العنصر البشري من أفضل مصادر الاستثمار باعتباره المورد الأساسي الذى بنجاحه يكون نجاح المنظمات، لذا فقد توجب على منظمات الأعمال تقدير أهمية دور الإبداع الإداري، وذلك من خلال تكثيف الجهود لتوفير المناخ والبيئة المناسبة التي تظهر ما لدي العاملين من قدرات إبداعية واستغلالها بشكل أمثل. وتؤكد الدراسات الميدانية على أن جودة الحياة الوظيفية منهج متكامل يساهم في تطوير أداء العاملين ويحسن من قدراتهم الإبداعية (أبو هاشم، 2018: 19). وعليه جاءت هذه الدراسة لمعرفة أثر أبعاد جودة الحياة الوظيفية على الإبداع الإداري لدى الموظفين الإداريين بمسشفى المرج التعليمي.

ثانياً- الدراسات السابقة:

تحصل الباحث على عدد من الدراسات السابقة التي تناولت كل ما يتعلق بموضوع الدراسة، فيما يلي عرض لتلك الدراسات مرتبة وفق تسلسلها الزمني من الأحدث إلى القدم.

1- دراسة (أبو هاشم: 2018): والتي هدفت إلى معرفة جودة الحياة الوظيفية ودورها في تنمية الإبداع الإداري لدى العاملين بوزارة الأوقاف في فلسطين؛ ولتحقيق هدف الدراسة استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي والاستبيان لجمع البيانات من عينة مكونة من (123) عامل، وتوصلت الدراسة إلى أن توافر أبعاد جودة الحياة الوظيفية بدرجة متوسطة، وأن مستوى ممارسة الإبداع الإداري جاء بدرجة متوسطة. ووجود ارتباط وتأثير معنوي إيجابي بين أبعاد جودة الحياة الوظيفية (المشاركة في القرارات، والسلوك القيادي والإشرافي، والاستقرار الوظيفي، والأمن والصحة المهنية، والعلاقات الاجتماعية، نظم الأجور) وبين الإبداع الإداري لدى العاملين.

2- دراسة (الأعمى والشركسي: 2017): والتي هدفت إلى معرفة أثر جودة حياة العمل على الإبداع الإداري في الجامعة الأسمرية بليبيا؛ ولتحقيق هدف الدراسة تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي لجمع البيانات من عينة مكونة من (45) عاملاً، وتوصلت الدراسة إلى أن المستوى العام لجودة حياة العمل كان بدرجة مرتفعاً، وأن مستوى تطبيق الإبداع الإداري جاء بدرجة متوسطة. ووجود أثر معنوي إيجابي لبعدي جودة حياة العمل (جماعات العمل، والمشاركة في القرارات) على الإبداع الإداري لدى العاملين بالجامعة قيد الدراسة.

3- دراسة (الاستاذ: 2015): والتي هدفت إلى معرفة العلاقة بين جودة الحياة الوظيفية والإبداع الإداري لدى العاملين بشركة الاتصالات الخلوية في فلسطين؛ ولتحقيق أهداف الدراسة تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي والاستبيان لجمع البيانات من عينة

علي تلك المستشفيات خلق مناخ تتوفر فيه بيئة الإبداع الإداري للعاملين. تشير نتائج الدراسات المحلية على أن برامج وأبعاد جودة الحياة الوظيفية لها تأثير على الإبداع الإداري للعاملين (الأعمى والشركسي: 2017: 185), كما تشير نتائج التقارير المحلية إلى أن المستشفيات الصحية في ليبيا تعاني من مظاهر عدم تمكين الموظفين في المشاركة واختيار قياداتهم الإدارية, وعدم الاستقرار الوظيفي, ووجود خلل في نظم الأجور والمكافآت والترقيات الوظيفية, وعدم قدرة تلك المستشفيات على التكيف ومواكبة المستجدات المستمرة في بيئة عملها (التقارير السنوي لجهاز التفتيش والمتابعة والرقابة الشعبية: 2010). وبناء على ما سبق يرى الباحث أن تلك المظاهر السلبية قد تؤثر على مستوى الإبداع الإداري لدى الموظفين. لذا تتمثل مشكلة الدراسة في السؤال التالي: هل يوجد أثر بين أبعاد جودة الحياة الوظيفية وبين الإبداع الإداري لدى الموظفين الإداريين بمسشفى المرج التعليمي؟

ويتفرع من هذا السؤال الرئيس للدراسة الاسئلة الفرعية التالية:

1. ما مستوى توافر أبعاد جودة الحياة الوظيفية في مستشفى المرج التعليمي.
2. ما مستوى ممارسة الموظفين الإداريين بمسشفى المرج التعليمي للإبداع الإداري.
3. التعرف على طبيعة العلاقة بين أبعاد جودة الحياة الوظيفية وبين الإبداع الإداري لدي الموظفين الإداريين بالمسشفى قيد الدراسة.
4. معرفة ما إذا كان هناك أثر ذو دلالة إحصائية لأبعاد جودة الحياة الوظيفية مجتمعة معاً على الإبداع الإداري لدي الموظفين الإداريين بالمسشفى قيد الدراسة.

رابعاً - أهداف الدراسة: تسعى هذه الدراسة إلى تحقيق الأهداف التالية:

- 1- التعرف على مستوى توافر أبعاد جودة الحياة الوظيفية بالمسشفى قيد الدراسة.
- 2- التعرف على مستوى ممارسة الموظفين الإداريين بالمسشفى قيد الدراسة للإبداع الإداري.
- 3- التعرف على طبيعة العلاقة بين أبعاد جودة الحياة الوظيفية والإبداع الإداري لدي الموظفين الإداريين بالمسشفى قيد الدراسة.
- 4- اختبار أثر أبعاد جودة الحياة الوظيفية مجتمعة معاً على الإبداع الإداري لدي الموظفين الإداريين بالمسشفى قيد الدراسة.
- 5- تقديم بعض توصيات والمقترحات التي قد تفيد المسؤولين بإدارة المستشفى قيد الدراسة في تحسين جودة الحياة الوظيفية للموظفين, ورفع مستوى ممارستهم للإبداع الإداري.

خامساً- فرضيات الدراسة: للإجابة على أسئلة الدراسة وتحقيق أهدافها, تم وضع الفرضيات التالية:

الفرضية الرئيسية الأولى: " لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 05$) بين أبعاد جودة الحياة الوظيفية والإبداع الإداري لدي الموظفين الإداريين بالمسشفى قيد الدراسة".

ويتفرع من هذه الفرضية الرئيسية الفرضيات الفرعية التالية:

- لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) بين المشاركة في اتخاذ القرارات والإبداع الإداري لدى الموظفين الإداريين بالمستشفى قيد الدراسة.
 - لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) بين الصحة والسلامة المهنية والإبداع الإداري لدى الموظفين الإداريين بالمستشفى قيد الدراسة.
 - لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) بين نظم الترقية والتقدم الوظيفي والإبداع الإداري لدى الموظفين الإداريين بالمستشفى قيد الدراسة.
 - لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) بين نظم الأجور والمكافآت والإبداع الإداري لدى الموظفين الإداريين بالمستشفى قيد الدراسة.
 - لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) بين الاستقرار والأمان الوظيفي والإبداع الإداري لدى الموظفين الإداريين بالمستشفى قيد الدراسة.
 - لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) بين التكنولوجيا المستخدمة في التنظيم والإبداع الإداري لدى الموظفين الإداريين بالمستشفى قيد الدراسة.
 - الفرضية الرئيسية الثانية: " لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) لأبعاد جودة الحياة الوظيفية مجتمعة معاً على الإبداع الإداري لدى الموظفين الإداريين بالمستشفى قيد الدراسة".
- سادساً- أهمية الدراسة: تكمن أهمية هذه الدراسة في الآتي:

- أ. الأهمية العلمية للدراسة:
 1. تكمن أهمية الدراسة في الربط بين مفهوم جودة الحياة الوظيفية والإبداع الإداري, وبيان الأهمية المتجسدة بينهما في تحسين أداء المستشفيات التعليمية في ليبيا.
 2. تكمن أهمية الدراسة في الوصول إلى أفضل الطرق والآليات المناسبة التي تمكن من أن تحقق مستويات متقدمة من الإبداع الإداري والأداء المتميز لكل من الموظفين والمستشفى قيد الدراسة معاً.
 3. حاجة المستشفيات التعليمية في ليبيا إلى تطوير الخبرة المهنية والمعرفية في مجالي جودة الحياة الوظيفية والإبداع الإداري.
- ب. الأهمية العملية للدراسة:

1. طبقت هذه الدراسة على مستشفى المرج التعليمي, الذي له دور وأهمية كبيرة من خلال ما يقدمه من خدمات صحية تدفع بالقطاع الصحي إلى التقدم والرقى.
 2. تقديم بعض توصيات التي قد تفيد إدارة المستشفى في تحسين جودة الحياة الوظيفية ورفع مستوى الإبداع الإداري لدي الموظفين.
- سابعاً- حدود ونطاق الدراسة:
1. الحدود المكانية: نظراً لمحدودية إمكانيات الباحث من تكلفة وجهد, فقد اقتصرت الدراسة مستشفى المرج التعليمي.
 2. الحدود البشرية: أجريت الدراسة على جميع الموظفين الإداريين بالمستشفى قيد الدراسة .
 3. الحدود الزمنية: تم تطبيق إجراءات وأدوات الدراسة في الفترة من شهر 2019/6 وحتى شهر 2019/10.
 4. الحدود الموضوعية: اقتصرت الدراسة على أبعاد جودة الحياة الوظيفية التي أجمعت علي أهميتها معظم الدراسات السابقة والتي تناولت موضوع الدراسة.

الإطار النظري للدراسة

أولاً- جودة الحياة الوظيفية (المفهوم, والأهمية):

1. مفهوم جودة الحياة الوظيفية:

- تعددت وتنوعت التعاريف التي تناولت جودة الحياة الوظيفية, وفقاً لوجهة نظر كل باحث لهذا المفهوم. وفيما يلي يستعرض الباحث بعضاً من تعاريف جودة الحياة الوظيفية الأكثر شيوعاً:
- هي العمليات المتكاملة المخططة والمستمرة التي تستهدف تحسين مختلف الجوانب التي تؤثر على حياة العمل للعاملين وحياتهم الشخصية, والذي يسهم بدوره في تحقيق الاهداف الاستراتيجية للمنظمة والعاملين فيها والمتعاملين معها(جاد الرب, 2008: 5).
 - كما تعبر عن الصفات أو الجوانب الإيجابية وغير الإيجابية المرتبطة ببيئة العمل كما يراها أو يدركها العاملين في بيئة العمل(السالم, 2009: 350).
 - هي درجة التميز التي أجدت في العمل وشروط العمل التي تحدد العلاقة بين العامل وبيئته, مضافاً إليها البعد الإنساني, والتي تساهم بمجملها في الرضا العام وتحسين القدرات في أداء الأعمال على مستوى الفرد, ومن ثم على مستوى أداء المنظمة ككل(□: □□□□, رس خ نلث . ش خ س ص ب خ ض ش ص ث).

وبناء على ما سبق يعرف الباحث جودة الحياة الوظيفية بأنها: " توفير بيئة عمل مناسبة للموظفين بالمستشفى قيد الدراسة, والتي تعمل على إشباع حاجاتهم الوظيفية والمعنوية والمادية , مما ينعكس ذلك على أدائهم وتحقيق أفضل المستويات من الإبداع الإداري عندهم, ومن ثم تحقيق أهداف المستشفى ".
 2. أهمية تطبيق جودة الحياة الوظيفية:

تتجلى الأهمية التي تكتسبها جودة الحياة الوظيفية, كونها تشكل داعمة حقيقة من شأنها أن تقود المنظمة إلى تحقيق النتائج التالية (فهيمة, وقرشي, 2016: 217):

1. زيادة رضا العاملين وتحسين مستوى أدائهم, مما يؤدي إلى زيادة الكفاءة الإنتاجية وتحسين مخرجات المنظمة.
 2. توفير ظروف عمل محسنة ومطورة من وجهة نظر العاملين.
 3. تعظيم قدرة المنظمة التنافسية.
 4. جذب والاحتفاظ بالموارد البشرية المتميزة بالمهارات والمعارف.
- ويرى الباحث من خلال ما سبق أن تطبيق برامج وأبعاد جودة الحياة الوظيفية بشكل صحيح يمثل ركيزة أساسية في نجاح الكثير من المنظمات, حيث تساهم في تعزيز الجودة والتعلم والإبداع.

ثانياً- الإبداع الإداري(المفهوم, والأهمية):

1. مفهوم الإبداع الإداري:

تتعد تعريف الإبداع الإداري وتباين وجهات نظر الباحثين حول تحديد ماهيته, ويعود ذلك إلى تعقد الظاهرة الإبداعية وتعدد المجالات التي انتشر فيها مفهوم الإبداع, وفيما يلي يستعرض الباحث أهم التعاريف التي قدمها الباحثون للإبداع الإداري.
 - عملية البحث عن طرق جديدة لإنجاز الأعمال في المنظمة, وذلك من خلال وسائل جديدة لتحفيز العاملين, وخطوات إنجاز العمل, وتشجيع الابتكار, وتنمية العلاقات مع العملاء(251: □□□□ مس ز ش خ ر ز ذ ر ص ر ز رش خ ح ت).
 - أفكار جديدة غير مطروحة سابقاً, وتعتمد على القدرات الشخصية للفرد ونتاج تفاعله مع البيئة العامة والخاصة له (الطراونة وآخرون, 2012: 260).
 - مجموعة من الأصالة والطلاقة والمرونة والحساسية للمشكلات التي تهدف إلى القدرة علي ابتكار الأساليب الجديدة في العمل, من خلال استثمار قدرات العاملين في تحدي التفكير المألوف, والخروج من الرتين اليومي في إجراءات العمل (الخطيب, 2018: 32).

وبناء على ما سبق يعرف الباحث مفهوم الإبداع الإداري بأنه " قدرة الموظفين بالمستشفى على استخدام مهاراتهم الشخصية وإمكانياتهم الذهنية والعقلية في توليد أساليب وأفكار خارجة عن المألوف ومفيدة للعمل, والتوصل لحلول ابتكارية لمشكلات العمل, مستفيدين من موارد المستشفى المتاحة وجودة الحياة الوظيفية من حولهم وبشكل يخدم المستشفى في تحقيق أهدافه

المرسومة".

2. أهمية الإبداع الإداري:

تكمن أهمية الإبداع الإداري في أنه يساعد المنظمة على العمل بصورة أفضل من خلال تحسين التنسيق والرقابة الداخلية والهيكل التنظيمي, وكما يؤدي إلى تسهيل العمليات الإبداعية التي تمكن المنظمة من الاستمرار ومواصلة عملها وإيجاد الحلول الإبداعية للمشكلات التي تواجهها بكفاءة وفاعلية, كما يعمل على إحداث تغييرات إيجابية في بناء المنظمة وفي عملياتها الإدارية, ويساعد المنظمة على التكيف مع المتغيرات البيئية المحيطة بها, ويعمل على تحسين إنتاجية المنظمة ورفع مستوى أدائها وأداء العاملين فيها(السويطي, 2009: 1).

ثالثاً- العلاقة بين أبعاد جودة الحياة الوظيفية و الإبداع الإداري :

تختلف الأبعاد التي تناولها الباحثين في دراستهم لمفهوم جودة الحياة الوظيفية بالمنظمات, باختلاف طبيعة وحجم العمل والعمالة في كل منظمة. إلا أن جميعاً تتفق على أن الهدف المطلوب من تطبيقها وهو اشباع حاجات العاملين وتعزيز مستويات الرضا والإبداع لديهم, وتحقيق أهداف المنظمة بنجاح (الاستاذ, 2015: 16), وترتكز الدراسة الحالية على أهم أبعاد جودة الحياة الوظيفية الأكثر شيوعاً والتي تناولتها الدراسات السابقة, وهي:

- المشاركة في اتخاذ القرارات: وهي تمثل النمط الإداري الذي يقوم على المشاركة النظامية والمموسة للعاملين في عمليات صنع القرارات المتعلقة بسياسات ومهام ومشاكل المنظمة, كما إفساح المجال أمام العاملين للمشاركة في صنع القرارات مصدر من مصادر الدعم المعنوي لهم, وتساعدهم على الاجتهاد وطرح الأفكار التي من شأنها تحسين طرق العمل(الأعمى والشركسي, 2017: 219).

- الصحة والسلامة المهنية: وهي تمثل النشاطات والإجراءات الخاصة بوقاية العاملين من المخاطر الناجمة عن الأعمال التي يزولونها, ومن أماكن العمل التي تؤدي إلى إصابتهم بالأمراض والحوادث, وتؤدي توفر متطلبات الصحة والسلامة المهنية بالمنظمة إلى شعور العاملين بأنهم يعملون في بيئة عمل تتسم بالأمن والصحة وتطلق لهم القدرة على الإبداع الإداري لوجود الظروف المناسبة (أبو هاشم, 2018: 26).

- نظام الترقية والتقدم الوظيفي: تمثل الترقية إعادة تعيين الفرد في وظيفة ذات مرتبة أعلى من وظيفته الحالية بناء على أقدميته أو كفاءته أو كليهما, ويؤدي وجود نظام كفؤ للترقية والتقدم الوظيفي إلى شعور العاملين بالأهمية والتقدير من المنظمة, ويعمل على تحسين مستوى الرضا الوظيفي والإبداع الإداري لهم (الاستاذ, 2015: 19).

- ونظام الأجور والمكافآت: وهي تمثل جميع أنواع وأشكال التعويضات التي يتحصل عليها العاملين مقابل وضع نشاطاتهم تحت تصرف الآخرين خلال فترة زمنية محددة أو نظير أداء محدد، ويؤدي وجود نظام عادل وفعال للأجور والمكافآت إلى خلق الرضا والدافعية لدى العاملين ويزيد من إبداعهم في العمل (عفاف، 2014: 99).

- الاستقرار والأمان الوظيفي: وهي تعنى إبقاء الفرد عامل في نفس المنظمة بدون انتقاص من أقدميته وأجره وحقوق معاشه. فهي تعبر عن مجموعة الضمانات والمنافع الوظيفية التي يطلبها العاملون كالأمن من فقدان الوظيفة بدون سبب شرعي، والأمن من الإجراءات الإدارية التعسفية، ويؤدي الاستقرار والأمان الوظيفي دور كبير في شعور العاملين بالارتياح في المنظمة، ويعطى لهم الحرية للإبداع بشكل كبير (الاستاذ، 2015: 20).

- التكنولوجيا المستخدمة في التنظيم: وهي تمثل مدى استخدام المنظمة لأساليب التكنولوجيا الحديثة والتي تساعد في تنفيذ وإنجاز العمل وتحسينه من وقت لآخر، وتساهم في توفير الوقت والجهد للعاملين مما ينعكس إيجابياً على مستوى أدائهم وإبداعهم في العمل (فهيمه، وقريشي، 2016: 220).

منهجية الدراسة

أولاً- أسلوب الدراسة: لتحقيق أهداف الدراسة اعتمد الباحث على مصدرين لجمع البيانات هما :

1. المصادر الثانوية: تم الاعتماد على المراجع والدوريات العربية والأجنبية لتغطية الجانب النظري للدراسة.
2. المصادر الأولية: أعتمد الباحث على الاستبيان كأداة لجمع البيانات، تم تصميمه بالاعتماد على دراسة كل من (الاستاذ: 2015، فهيمه، وقريشي: 2016، الأعمى والشركسي: 2017، أبو هاشم: 2018)، وقد قام الباحث بإجراء بعض التعديلات على فقرات الاستبيان بما يتلاءم مع بيئة الدراسة، ويتكون الاستبيان من محورين هي (أنظر ملحق الدراسة):

- المحور الأول: بيانات خاصة بمستوى توافر أبعاد جودة الحياة الوظيفية: وتتكون بنود المقياس من (18) فقرة، موزعة على ستة أبعاد لجودة الحياة الوظيفية التي شملتها الدراسة.

- المحور الثاني: بيانات خاصة بمستوى ممارسة الإبداع الإداري: ويتكون بنود المقياس من (19) فقرة .

واعتمد الباحث على مقياس ليكرت الخماسي (موافق بشدة = 5، موافق = 4، محايد = 3، غير موافق = 2، غير موافق بشدة = 1). ولتسهيل تفسير نتائج الدراسة تم اعتماد ثلاثة مستويات للمتوسطات الحسابية، وفق المعادلة التالية (الحد الأعلى= 5) - الحد

الأدنى(1)/ عدد المستويات(3) = 1.33, لنحصل على التصنيف الموضح بالجدول رقم(1).

الجدول رقم (1) يوضح مقياس ليكرت المستخدم في تفسير نتائج الدراسة

مرتفع	متوسط	منخفض	مستوى الموافقة
5-3.67	3.66-2.34	2.33-1	المتوسط الحسابي

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على الدراسات السابقة.

ثانياً- مجتمع وعينة الدراسة:

يتكون مجتمع الدراسة من جميع الموظفين الإداريين بمستشفى المرج التعليمي والبالغ عددهم (190) موظف, وقام أخذت عينة عشوائية مكونة من(127) موظف, تم تحديدها وفقاً للجدول الإحصائية, ووزعت استمارات الاستبيان على عينة الدراسة, وتم استرجاع (115) استمارة صالحة للتحليل الإحصائي, وبنسبة بلغت (90%).

ثالثاً- صدق أداة الدراسة :

قام الباحث بعرض الاستبيان على بعض المتخصصين للتحقق من صدق أداة الدراسة , وتم احتساب الاتساق الداخلي والصدق البنائي لأداة الدراسة كما يلي:

1. الاتساق الداخلي: قام الباحث باحتساب معامل بيرسون للاتساق الداخلي للاستبيان, وذلك من خلال حساب معاملات الارتباط بين كل فقرة من فقرات مجالات الاستبيان والدرجة الكلية للمجال نفسه, وقد تراوحت معاملات الارتباط ما بين (0.50-0.91), بذلك فهي تتمتع بدرجة عالية من الصدق عند مستوى (0.01). وكما هو موضح بالجدول(2).

الجدول رقم (2) يوضح نتائج الاتساق الداخلي لمحاوَر أداة الدراسة.

المحور الأول: جودة الحياة الوظيفية	رقم الفقرة	معامل الارتباط	Sig	المحور الثاني : الإبداع الإداري	رقم الفقرة	معامل الارتباط	Sig
المشاركة في اتخاذ القرارات	1	0.80	0.000		1	0.75	0.000
	2	0.91	0.000		2	0.60	0.000
	3	0.84	0.000		3	0.67	0.000
الصحة والسلامة المهنية	1	0.81	0.000		4	0.54	0.000
	2	0.91	0.000		5	0.62	0.000
	3	0.76	0.000		6	0.53	0.000

0.000	0.51	7	نظم الترقية والتقدم الوظيفي	0.022	0.51	1
0.000	0.55	8		0.007	0.55	2
0.000	0.53	9		0.002	0.59	3
0.000	0.50	10	نظم الأجور والمكافآت	0.000	0.79	1
0.000	0.51	11		0.000	0.79	2
0.000	0.50	12		0.000	0.77	3
0.000	0.64	13	الاستقرار والأمان الوظيفي	0.000	0.62	4
0.000	0.62	14		0.000	0.80	1
0.000	0.68	15		0.000	0.64	2
0.000	0.61	16	التكنولوجيا المستخدمة في التنظيم	0.000	0.65	3
0.000	0.57	17		0.019	0.50	1
0.000	0.65	18		0.021	0.51	2
0.000	0.56	19				

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على نتائج التحليل الإحصائي.

2. الصدق البنائي: قام الباحث باحتساب الصدق البنائي باستخدام معامل بيرسون, حيث يبين مدى ارتباط كل مجال من مجالات الدراسة بالدرجة الكلية لفقرات الاستبيان, وقد تراوحت معاملات الارتباط ما بين (0.52 - 0.74), بذلك فهي تتمتع بدرجة عالية من الصدق عند مستوى (0.01), بذلك تعتبر جميع مجالات الدراسة صادقة لما وضعت لقياسه. رابعاً- ثبات أداة الدراسة :

استخدم الباحث معادلة ألفا كرونباخ للتأكد من ثبات أداة الدراسة, حيث تبين أن قيمة معامل ألفا كانت مرتفعة لكل مجال من الدراسة ولجميع فقرات الاستبيان, وكما هو موضح بالجدول رقم(3).

الجدول رقم (3) يوضح معامل ألفا كرونباخ لقياس ثبات أداة الدراسة.

المجال	عدد الفقرات	معامل ألفا كرونباخ
جودة الحياة الوظيفية.	18	0.80
الإبداع الإداري.	19	0.79

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على نتائج التحليل الإحصائي.

خامساً- الأساليب الإحصائية المستخدمة في الدراسة:

استخدم الباحث برنامج (مست-ت) لمعالجة البيانات المجمعة من خلال استبيان الدراسة, واستخدمت الأساليب الإحصائية التالية:

1. تم استخدام التكرارات والمتوسط الحسابي والانحراف المعياري للإجابة على سؤال الدراسة الأول والثاني.
2. تم استخدام معادلة ألفا كرونباخ لمعرفة ثبات أداة الدراسة.

3. تم استخدام معامل الارتباط بيرسون لقياس الصدق الداخلي والبنائي لأداة الدراسة، والإجابة على سؤال الدراسة الثالث واختبار الفرضية الرئيسية المرتبطة به، .
4. تم استخدام تحليل الانحدار التدريجي (دش رص س د□ث) للإجابة على سؤال الدراسة الرابع، واختبار الفرضية الرئيسية المرتبطة به.

الدراسة الميدانية

أولاً- تحليل ومناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الأول للدراسة:

للإجابة على السؤال الأول للدراسة المتعلق بمستوى توافر أبعاد جودة الحياة الوظيفية بمستشفى المرج التعليمي، فقد تم استخدام المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والترتيب لكل مجال من مجالات الاستبيان والدرجة الكلية، بالاعتماد على مقياس ليكرت المستخدم في تفسير نتائج الدراسة السابق ذكره، وكما يلي :

1. تحليل فقرات مجال المشاركة في اتخاذ القرارات: تشير البيانات الواردة بالجدول رقم (6) إلى ما يلي:

- جاءت الفقرة رقم (2) في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي بلغ (2.84).

- جاءت الفقرة رقم (3) في المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي بلغ (□.□□).

ويمكن القول بأن هناك موافقة من أفراد عينة الدراسة على أن مستوى توافر هذا المجال بالمستشفى كان بدرجة متوسطة، حيث بلغ المتوسط الحسابي لهذا المجال (2.74). هذا يعني وجود مشاركة في اتخاذ القرارات من قبل الموظفين ولكن بشكل متدنٍ نسبياً، ويعزو الباحث ذلك إلى قلة تشجيع الموظفين على المشاركة الفعالة في اتخاذ القرارات ومنحهم الصلاحيات التي تخولهم بذلك من قبل إدارة المستشفى.

الجدول رقم (6) يوضح المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والترتيب لفقرات المجال الأول.

م	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	مستوى الموافقة
1	توجد لدى العاملين رغبة قوية للمشاركة في اتخاذ القرارات.	2.73	1.162	2	متوسطة
2	توجد لدى العاملين قدرة على المشاركة في اتخاذ القرارات.	2.84	1.274	1	متوسطة
3	يشارك العاملين في حل مشكلات العمل وبناء الخطط التطويرية بالمستشفى.	2.64	1.061	3	متوسطة
جميع فقرات المجال		2.74	0.995	متوسطة	

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على نتائج التحليل الإحصائي.

2. تحليل فقرات مجال الصحة والسلامة المهنية: تشير البيانات الواردة بالجدول رقم (7) إلى ما يلي:

- جاءت الفقرة رقم (2) في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي بلغ (2.66).

- جاءت الفقرة رقم (3) في المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي بلغ (2.01).

ويمكن القول بأن هناك موافقة من أفراد عينة الدراسة على أن مستوى توافر هذا المجال بالمستشفى كان بدرجة متوسطة, حيث بلغ المتوسط الحسابي لهذا المجال (2.61). هذا يعنى وجود برامج الصحة والسلامة المهنية للموظفين ولكن بشكل متدني نسبياً. ويعزو الباحث ذلك إلى قلة اهتمام إدارة المستشفى قيد الدراسة ببرامج الصحة والسلامة المهنية التي تحمي الموظفين لديها من الضرر بما يتماشى مع القوانين والتشريعات المحددة لذلك.

الجدول رقم (7) يوضح المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والترتيب ل فقرات المجال الثاني.

م-	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	مستوى الموافقة
1	تهتم المستشفى بصحة وسلامة العاملين.	2.52	1.028	2	متوسطة
2	يوجد لدى المستشفى تشريعات وقوانين محددة للصحة والسلامة للعاملين.	2.66	1.317	1	متوسطة
3	توفر المستشفى للعاملين بيئة عمل آمنة وصحية.	2.01	1.090	3	منخفضة
جميع فقرات المجال		2.61	0.958	متوسطة	

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على نتائج التحليل الإحصائي.

3. تحليل فقرات مجال نظام الترقية والتقدم الوظيفي: تشير البيانات الواردة بالجدول رقم (8) إلى ما يلي:

- جاءت الفقرة رقم (3) في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي بلغ (2.44).

- جاءت الفقرة رقم (2) في المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي بلغ (1.73).

ويمكن القول بأن هناك موافقة من أفراد عينة الدراسة على أن مستوى توافر هذا المجال بالمستشفى كان بدرجة منخفضة, حيث بلغ المتوسط الحسابي لهذا المجال (2.06). هذا يعنى أن نظام الترقية والتقدم الوظيفي للموظفين متوفر ولكن بشكل متدني. ويعزو الباحث ذلك إلى أن قلة اهتمام إدارة المستشفى قيد الدراسة بوضع أسس ومعايير واضحة وملائمة لنظام الترقية, وبالشكل الذي يوفر فرص الترقية المستقبلية للموظفين.

الجدول رقم (8) يوضح المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والترتيب ل فقرات المجال الثالث.

م	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	مستوى الموافقة
1	تعتبر أنظمة الترقية والتقدم الوظيفي بالمستشفى ملائمة.	1.73	1.000	3	منخفضة
2	تعتمد أنظمة الترقية والتقدم الوظيفي بالمستشفى على أسس ومعايير واضحة.	2.01	0.973	2	منخفضة
3	توجد فرص مستقبلية متاحة للترقية والتقدم الوظيفي للعاملين داخل المستشفى.	2.44	1.140	1	متوسطة
جميع فقرات المجال		2.06	0.753		منخفضة

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على نتائج التحليل الإحصائي.

4. تحليل فقرات مجال الأجور والمكافآت: تشير البيانات الواردة بالجدول رقم (9) إلى ما يلي:

- جاءت الفقرة رقم (3) في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي بلغ (2.65).
 - جاءت الفقرة رقم (4) في المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي بلغ (□.□□).
- ويمكن القول بأن هناك موافقة من أفراد عينة الدراسة على مستوى توافر هذا المجال بالمستشفى كان بدرجة متوسطة، حيث بلغ المتوسط الحسابي لهذا المجال (2.51). هذا يعني وجود نظام للأجور والمكافآت للموظفين ولكن بشكل متدني نسبياً. ويعزو الباحث ذلك إلى قلة اهتمام إدارة المستشفى قيد الدراسة بوضع أسس عادلة وملائمة لنظام للأجور والمكافآت وبالشكل الذي يتماشى مع متطلبات الظروف المعيشية للموظفين.

الجدول رقم (9) يوضح المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والترتيب لفقرات المجال الرابع.

م	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	مستوى الموافقة
1	يعتبر نظم الأجور والمكافآت في المستشفى مناسبة وملائمة.	2.52	1.134	3	متوسطة
2	تعتمد نظم الأجور والمكافآت في المستشفى على أسس عادلة وواضحة.	2.61	1.196	2	متوسطة
3	تكفي الأجور لإشباع احتياجات العاملين وطلابهم.	2.65	1.207	1	متوسطة
4	يشعر العاملون في المستشفى بأن المكافآت توزع على من يستحقها.	2.26	1.035	4	متوسطة
جميع فقرات المجال		2.51	0.851		متوسطة

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على نتائج التحليل الإحصائي.

5. تحليل فقرات مجال الاستقرار والأمان الوظيفي: تشير البيانات الواردة بالجدول رقم (10) إلى ما يلي:

- جاءت الفقرة رقم (2) في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي بلغ (2.53).
- جاءت الفقرة رقم (3) في المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي بلغ (□.□□).
ويمكن القول بأن هناك موافقة من أفراد عينة الدراسة على أن مستوى توافر هذا المجال بالمستشفى كان بدرجة منخفضة, حيث بلغ المتوسط الحسابي لهذا المجال (2.19). هذا يعني تمتع الموظفين بدرجة من الاستقرار والأمان الوظيفي ولكن بشكل متدني نسبياً. ويعزو الباحث ذلك إلى قصور وعدم قدرة إدارة المستشفى قيد الدراسة على وضع سياسات تتبنى الحفاظ على الموظفين والتي من أهمها عدم توفر الموارد المالية لتغطية احتياجات الموظفين.

الجدول رقم (10) يوضح المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والترتيب ل فقرات المجال الخامس.

م	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	مستوى الموافقة
1	يشعر العاملون بالمستشفى بالاستقرار والأمان الوظيفي ولا يعانون من أي تهديد بالاستغناء عن خدماتهم.	2.53	1.062	1	متوسطة
2	لا يرغب العاملون بالبحث عن فرص بديلة للعمل لشعورهم بالاستقرار الوظيفي في المستشفى.	2.25	1.198	2	منخفضة
3	تتوفر الموارد المالية لدى المستشفى التي تمكنها من الإيفاء بالتزاماتها المالية اتجاه العاملين لديها.	1.80	0.954	3	منخفضة
جميع فقرات المجال		2.19	0.753		منخفضة

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على نتائج التحليل الإحصائي.

6. تحليل فقرات مجال التكنولوجيا المستخدمة في التنظيم: تشير البيانات الواردة بالجدول رقم (11) إلى ما يلي:

- جاءت الفقرة رقم (1) في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي بلغ (2.46).
- جاءت الفقرة رقم (2) في المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي بلغ (□.□□).
ويمكن القول بأن هناك موافقة من أفراد عينة الدراسة على أن مستوى توافر هذا المجال بالمستشفى كان بدرجة منخفضة, حيث بلغ المتوسط الحسابي لهذا المجال (2.07). هذا يعني وجود كوادرات بشرية قادرة على التحكم في التكنولوجيا ولكن بشكل متدني نسبياً. ويعزو الباحث ذلك إلى أن قلة اهتمام إدارة المستشفى قيد الدراسة بمواكبة التطورات التكنولوجية المرتبطة بنشاطها.

الجدول رقم (11) يوضح المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والترتيب ل فقرات المجال السادس .

م	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	مستوى الموافقة
1	تحرص المستشفى على مواكبة التطور التكنولوجي المرتبط بنشاطها.	1.68	0.765	2	متوسطة
2	تمتلك المؤسسة الكوادر البشرية القادرة على التحكم في التكنولوجيا.	2.46	1.126	1	منخفضة
	جميع فقرات المجال	2.07	0.945		منخفضة

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على نتائج التحليل الإحصائي.

7. مستوى توافر أبعاد جودة الحياة الوظيفية:

بصفة عامة تشير البيانات الواردة بالجدول رقم (12) إلى موافقة من أفراد عينة الدراسة على أن مستوى توافر أبعاد جودة الحياة الوظيفية بالمستشفى قيد الدراسة كان بدرجة منخفضة, حيث بلغ المتوسط الحسابي العام (2.30). حيث جاء مجال المشاركة في اتخاذ القرارات في المرتبة الاولى بمتوسط (2.74), في حين جاء مجال التكنولوجيا المستخدمة في التنظيم في المرتبة الاخيرة بمتوسط (2.06). وتساوت نتائج هذه الدراسة مع نتائج دراسة كل من (محمود:2015 , أبو هاشم:2018) التي بينت أن مستوى توافر أبعاد جودة الحياة الوظيفية بالمنظمات كان بدرجة متوسطة, واختلفت مع نتائج باقي الدراسات السابقة.

الجدول رقم (12) يوضح المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والترتيب لمستوى توافر أبعاد جودة الحياة الوظيفية.

م	المجال	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	مستوى الموافقة
1	المشاركة في اتخاذ القرارات.	2.74	0.995	1	متوسطة
2	الصحة والسلامة المهنية.	2.61	0.958	2	متوسطة
3	نظام الترقيّة والتقدم الوظيفي.	2.06	0.753	4	منخفضة
4	نظام الأجور والمكافآت.	2.51	0.851	3	متوسطة
5	الاستقرار والأمان الوظيفي.	2.19	0.753	5	منخفضة
6	التكنولوجيا المستخدمة في التنظيم.	2.07	0.945	6	منخفضة
	الدرجة الكلية	2.30	0.466		منخفضة

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على نتائج التحليل الإحصائي.

ثانياً- تحليل ومناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني للدراسة:

للإجابة على السؤال الثاني للدراسة المتعلق بمستوى ممارسة الموظفين الإداريين بمسئولية المرح التعليمي للإبداع الإداري. تم استخدام المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والترتيب. بالاعتماد على مقياس ليكرت المستخدم في تفسير نتائج الدراسة السابق ذكره , تشير البيانات الواردة بالجدول رقم (13) إلى ما يلي:

- جاءت الفقرة رقم (2) في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي بلغ (1.60).

- جاءت الفقرات (8, 9, 18, 19) على التوالي في المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي بلغ (1.00).

وبصفة عامة يمكن القول بأن هناك موافقة من أفراد عينة الدراسة على أن مستوى ممارسة الإبداع الإداري كان بدرجة منخفضة, حيث بلغ المتوسط الحسابي العام لهذا المجال (1.15). ويعزو الباحث ذلك إلى. واختلفت نتائج هذه الدراسة مع نتائج دراسة كل من (عفاف:2014, الاستاذ:2015, محمود:2015, 2015: ششش دذ□□ت خ س ا ر خ ص س ذ خ ت, الأعمى والشركسي:2017, أبو هاشم:2018) التي بينت أن مستوى توافر أبعاد جودة الحياة الوظيفية بالمنظمات كان بدرجة تتراوح ما بين المتوسطة والعالية.

الجدول رقم (13) يوضح المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والترتيب لمستوى ممارسة الإبداع الإداري.

م	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	مستوى الموافقة
1	أنجز الأعمال الإدارية والفنية بأسلوب متجدد.	1.23	0.420	4	منخفضة
2	أتمتع بالمهارة في النقاش والحوار والقدرة على الإقناع.	1.60	1.073	1	منخفضة
3	أشعر بالملل من تكرار الإجراءات المتبعة في إنجاز العمل.	1.27	2.852	3	منخفضة
4	أعبر عن مقترحاتي وأفكاري الجديد بثقة.	1.17	2.747	7	منخفضة
5	أمتلك القدرة على تقديم أكثر من فكرة خلال فترة زمنية قصيرة.	1.03	2.539	14	منخفضة
6	أمتلك القدرة على طرح الحلول السريعة لمواجهة مشكلات العمل.	1.31	2.669	2	منخفضة
7	أمتلك القدرة على التعبير عن أفكاري بوضوح وطلاقة.	1.10	2.701	12	منخفضة
8	أستطيع التعبير عن فكرة معينة بمجموعة من الألفاظ ذات الدلالة الواحدة.	1.00	2.060	19	منخفضة
9	لدى القدرة على تقييم الافكار الجديدة لتطوير العمل بتلقائية ويسر .	1.00	1.756	16	منخفضة
10	أحرص على إحداث تغييرات في أساليب العمل كل فترة.	1.15	2.373	9	منخفضة
11	أحرص على معرفة الآراء المخالفة لرأيي للاستفادة منها.	1.14	2.521	10	منخفضة
12	لدى القدرة على رؤية الأشياء من زوايا مختلفة.	1.21	2.582	5	منخفضة
13	أنتبأ بمشكلات العمل قبل حدوثها.	1.19	2.608	6	منخفضة

14	أخطط لمشكلات العمل قبل حدوثها.	1.02	2.252	15	منخفضة
15	أمتلك رؤية لاكتشاف المشكلات التي يعاني منها الآخرين في العمل.	1.17	2.226	8	منخفضة
16	أقبل الفشل باعتباره تجربة تسبق النجاح.	1.05	2.521	13	منخفضة
17	لا أنتازل على أهدافي وأصر على تحقيقها.	1.13	2.452	11	منخفضة
18	أستغرق وقتاً كافياً في جمع المعلومات لحل المشكلات.	1.00	1.730	17	منخفضة
19	لدى القدرة على تجزئة وتحليل مهام العمل.	1.00	1.729	18	منخفضة
جميع فقرات المجال		1.15	2.315	منخفضة	

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على نتائج التحليل الإحصائي.

ثالثاً- تحليل ومناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الثالث للدراسة:

للإجابة على السؤال الثالث للدراسة واختبار الفرضية الرئيسية المرتبطة والفرضيات الفرعية المنبثقة عنها، تم استخدام معامل الارتباط بيرسون، وتوضيح البيانات الواردة بالجدول رقم (14) نتائج معامل ارتباط بيرسون لتحديد طبيعة العلاقة بين متغيرات الدراسة والتي جاءت كالتالي:

1. أن معامل الارتباط بين المشاركة في اتخاذ القرارات والإبداع الإداري مرتفع، حيث بلغت قيمته (0.72)، وأن القيمة الاحتمالية (ذ رث) أقل من (0.05)، وهذا يعطى مؤشر بوجود علاقة ارتباط إيجابية بين المتغيرين، وعليه نرفض الفرضية الصفرية ونقبل الفرضية البديلة التي تنص على "توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى $(\alpha \leq 05)$ بين المشاركة في اتخاذ القرارات والإبداع الإداري لدى الموظفين الإداريين بالمستشفى قيد الدراسة".
2. أن معامل الارتباط بين الصحة والسلامة المهنية والإبداع الإداري مرتفع، حيث بلغت قيمته (0.53)، وأن القيمة الاحتمالية (ذ رث) أقل من (0.05)، وهذا يعطى مؤشر بوجود علاقة ارتباط إيجابية بين المتغيرين، وعليه نرفض الفرضية الصفرية ونقبل الفرضية البديلة التي تنص على "توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى $(\alpha \leq 05)$ بين الصحة والسلامة المهنية والإبداع الإداري لدى الموظفين الإداريين بالمستشفى قيد الدراسة".
3. أن معامل الارتباط بين نظام الترقية والتقدم الوظيفي والإبداع الإداري مرتفع، حيث بلغت قيمته (0.33)، وأن القيمة الاحتمالية (ذ رث) أقل من (0.05)، وهذا يعطى مؤشر بوجود علاقة ارتباط إيجابية بين المتغيرين، وعليه نرفض الفرضية الصفرية ونقبل الفرضية البديلة التي تنص على "توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى $(\alpha \leq 05)$ بين نظام الترقية والتقدم الوظيفي والإبداع الإداري لدى الموظفين الإداريين بالمستشفى قيد الدراسة".
4. أن معامل الارتباط بين نظام الأجر والمكافآت والإبداع الإداري مرتفع، حيث بلغت قيمته (0.75)، وأن القيمة الاحتمالية (ذ رث) أقل من (0.05)، وهذا يعطى مؤشر بوجود علاقة ارتباط إيجابية بين المتغيرين، وعليه نرفض الفرضية الصفرية ونقبل الفرضية البديلة التي تنص على "توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى $(\alpha \leq 05)$ بين نظام الأجر والمكافآت والإبداع الإداري لدى الموظفين الإداريين بالمستشفى قيد الدراسة".

5. أن معامل الارتباط بين الاستقرار والأمان الوظيفي والإبداع الإداري مرتفع، حيث بلغت قيمته (0.38)، وأن القيمة الاحتمالية (ذ رث) أقل من (0.05)، وهذا يعطى مؤشر بوجود علاقة ارتباط إيجابية بين المتغيرين، وعليه نرفض الفرضية الصفرية ونقبل الفرضية البديلة التي تنص على "توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى $(\alpha \leq 05)$ بين الاستقرار والأمان الوظيفي والإبداع الإداري لدى الموظفين الإداريين بالمستشفى قيد الدراسة".
6. أن معامل الارتباط بين التكنولوجيا المستخدمة في التنظيم والإبداع الإداري مرتفع، حيث بلغت قيمته (0.41)، وأن القيمة الاحتمالية (ذ رث) أقل من (0.05)، وهذا يعطى مؤشر بوجود علاقة ارتباط إيجابية بين المتغيرين، وعليه نرفض الفرضية الصفرية ونقبل الفرضية البديلة التي تنص على "توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى $(\alpha \leq 05)$ بين التكنولوجيا المستخدمة في التنظيم والإبداع الإداري لدى الموظفين الإداريين بالمستشفى قيد الدراسة".
7. يتبين أن معامل الارتباط بين جودة الحياة الوظيفية والإبداع الإداري مرتفع، حيث بلغت قيمته (0.68)، وأن القيمة الاحتمالية (ذ رث) أقل من (0.05)، وهذا يعطى مؤشر بوجود علاقة ارتباط إيجابية بين المتغيرين، وعليه نرفض الفرضية الصفرية ونقبل الفرضية البديلة التي تنص على "وجود علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى $(\alpha \leq 05)$ بين أبعاد جودة الحياة الوظيفية والإبداع الإداري لدى الموظفين الإداريين بالمستشفى قيد الدراسة".
- واتفقت نتائج هذه الدراسة مع نتائج دراسة كل من (عفاف:2014، الاستاذ:2015، محمود:2015، 2015: ش. ش. د. خ. س. ا. ر. خ. ص. س. ن. د. ح. ت. أبو هاشم:2018)، حيث أكدت جميعها على أن أبعاد جودة الحياة الوظيفية لها علاقة كبيرة بالإبداع الإداري، وتساهم بشكل كبير في رفع مستويات الإبداع لدى الموظفين.

الجدول رقم (14) يوضح نتائج معامل ارتباط بيرسون لتحديد طبيعة العلاقة بين متغيرات الدراسة.

المتغير التابع (الإبداع الإداري)			المتغيرات المستقلة
مستوى الدلالة	Sig	معامل الارتباط	
دال	0.000	.72	المشاركة في اتخاذ القرارات.
دال	0.000	.53	الصحة والسلامة المهنية.
دال	0.030	.33	نظام الترقيّة والتقدم الوظيفي.
دال	0.000	.75	نظام الأجور والمكافآت.
دال	0.000	.38	الاستقرار والأمان الوظيفي.
دال	0.000	.41	التكنولوجيا المستخدمة في التنظيم.
دالة	0.000	.68	جودة الحياة الوظيفية

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على نتائج التحليل الإحصائي.

رابعاً- تحليل ومناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الرابع للدراسة:

للإجابة على السؤال الرابع للدراسة واختبار الفرضية الرئيسية المرتبطة به والتي تنص على " لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) لأبعاد جودة الحياة الوظيفية مجتمعة معاً على الإبداع الإداري لدى الموظفين الإداريين بالمستشفى قيد الدراسة "، تم استخدام تحليل الانحدار الخطى التدريجي بطريقة (دش رص س د) لمعرفة أثر المتغير المستقل على المتغير التابع. ومن البيانات الوارد الجدول رقم (15) يتضح ما يلي:

1. أن نموذج الانحدار النهائي باستخدام طريقة (دش رص س د)، يبين أن الإبداع الإداري (كمتغير تابع) يتأثر بصورة جوهرية وذات دلالة إحصائية بالمتغيرات المستقلة، والمتمثلة في (المشاركة في اتخاذ القرارات، والصحة والسلامة المهنية، ونظام الأجور والمكافآت).

2. تم استبعاد المتغيرات المستقلة والمتمثلة في (نظام الترقية والتقدم الوظيفي، والاستقرار والأمان الوظيفي، والتكنولوجيا المستخدمة في التنظيم)، وذلك بناء على طريقة (دش رص س د).

3. أظهرت نتائج التحليل أن معامل التحديد يساوي (0.861)، وهذا يعني أن (86 %) تم تفسيره من خلال العلاقة الخطية والتي تعنى أن التغير في المتغير التابع يعود إلى تأثير المتغيرات المستقلة، وأن الباقي (14%) يعود لعوامل أخرى تؤثر الإبداع الإداري.

4. أظهرت نتائج التحليل معادلة الانحدار وهي: (الإبداع الإداري) = $0.284 + 0.766$ (نظام الأجور والمكافآت) + 0.000 (المشاركة في اتخاذ القرارات) + 0.000 (الصحة والسلامة المهنية) + 0.000 (جودة الحياة الوظيفية).

5. بينت نتائج التحليل أن قيمة ($F = 0.000$)، وأن مستوى الدلالة المحسوب أقل من المستوى المعتمد في الدراسة، وهذا يدل على وجود أثر ذو دلالة إحصائية بين المتغيرات المستقلة مجتمعة معاً على المتغير التابع، وبالتالي نرفض الفرضية الصفرية ونقبل الفرضية البديلة للدراسة التي تنص على " وجود أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) لأبعاد جودة الحياة الوظيفية مجتمعة معاً على الإبداع الإداري لدى الموظفين الإداريين بالمستشفى قيد الدراسة". واتفقت نتائج هذه الدراسة مع نتائج دراسة كل من (الاستاذ: 2015، الأعمى والشركسي: 2017، أبو هاشم: 2018)، حيث أكدت جميعها على وجود أثر معنوي إيجابي بين أبعاد جودة الحياة الوظيفية وبين الإبداع الإداري لدى الموظفين.

الجدول رقم (15) يوضح نتائج تحليل الانحدار التدريجي لأثر المتغيرات المستقلة على المتغير التابع.

المتغيرات المستقلة	B	Std. Error	Beta	T	Sig	مستوى الدلالة
المقدار الثابت	0.284	0.135	-	2.096	0.038	دال
نظام الأجور والمكافآت.	0.766	0.052	0.955	14.845	0.000	دال
المشاركة في اتخاذ القرارات.	0.324	0.040	0.472	8.108	0.000	دال
الصحة والسلامة المهنية.	0.394	0.055	0.553	7.114	0.000	دال
جودة الحياة الوظيفية	0.401	0.040	0.710	7.452	0.000	دالة
تحليل التباين ANOVA						

معامل التفسير $(R^2) = 0.861$	قيمة اختبار (F) = 170.214
	معامل الارتباط (R) = 0.928

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على نتائج التحليل الإحصائي.

نتائج وتوصيات الدراسة

أولاً- نتائج الدراسة:

تبين من تحليل نتائج الدراسة الميدانية المتعلقة بالإجابة على أسئلة الدراسة واختبار فرضياتها ما يلي:

1. بينت نتائج الدراسة أن مستوى توافر أبعاد جودة الحياة الوظيفية بالمستشفى قيد الدراسة كان بدرجة متوسطة, حيث جاء مجال المشاركة في اتخاذ القرارات في المرتبة الأولى, في حين جاء مجال نظام الترقية والتقدم الوظيفي في المرتبة الأخيرة .
2. أوضحت نتائج الدراسة وجود ارتباط طردي بين جودة الحياة الوظيفية والإبداع الإداري لدى الموظفين الإداريين بالمستشفى قيد الدراسة.
3. بينت نتائج الدراسة وجود ارتباط طردي بين جميع أبعاد جودة الحياة الوظيفية (نظام الأجور والمكافآت, والمشاركة في اتخاذ القرارات, والصحة والسلامة المهنية, والاستقرار والأمان الوظيفي, التكنولوجيا المستخدمة في التنظيم, نظام الترقية والتقدم الوظيفي) والإبداع الإداري لدى الموظفين الإداريين بالمستشفى قيد الدراسة.
4. بينت نتائج الدراسة وجود أثر ذو دلالة إحصائية لأبعاد جودة الحياة الوظيفية مجتمعة معاً على الإبداع الإداري لدى الموظفين الإداريين بالمستشفى قيد الدراسة.
5. كشفت نتائج الدراسة أن أهم أبعاد جودة الحياة الوظيفية تأثيراً على الإبداع الإداري من خلال نموذج الانحدار بطريقة (دش رصس د□ث) تتمثل في: (نظام الأجور والمكافآت, والمشاركة في اتخاذ القرارات, والصحة والسلامة المهنية), في حين تم استبعاد باقي المتغيرات لعدم وجود تأثير لها على الإبداع الإداري.

ثانياً- توصيات الدراسة:

بناء على النتائج التي توصلت إليها هذه الدراسة, يقدم الباحث مجموعة من التوصيات للمسؤولين بإدارة مستشفى المرج التعليمي, والتي من يأمل من خلالها تحسين مستوى جودة الحياة الوظيفية للموظفين ورفع مستوى ممارستهم للإبداع الإداري, هي كما يلي:

1. العمل على تعزيز مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى الموظفين بالمستشفى, من خلال نشر ثقافة مؤسسة تشجع وتعزز سلوكياته.
2. العمل على دعم مشاركة الموظفين في اتخاذ القرارات ومنحهم الصلاحيات التي تخولهم بحل مشاكل العمل, ومناقشة الاقتراحات التي يقدمونها وتبني أفكارهم الإبداعية, من خلال وضع سياسة واضحة وعملية تسمح للموظفين بالمشاركة الفعالة في اتخاذ القرارات.

3. العمل على توفير بيئة عمل صحية وسليمة تحافظ على الموظفين وتساعدهم على الإبداع , من خلال تطوير نظم التأمينات الصحية المقدمة للموظفين وبشكل يلبي احتياجاتهم الصحية.
4. العمل على زيادة الاهتمام بنظم للترقية والتقدم الوظيفي, من خلال وضع إجراءات وسياسات واضحة وملائمة لهذه النظم, وبالشكل الذى يوفر العدالة والنزاهة في فرص الترقى المستقبلية للموظفين..
5. العمل على زيادة الاهتمام بتطوير نظام الأجور والمكافآت , من خلال إعادة هيكلة هذا النظام وتعديل سلم الرواتب للموظفين بما يتماشى مع الظروف المعيشية لهم , وربط المكافآت بشكل مباشر بالإبداع الإداري للموظفين.
6. العمل على تحقيق الاستقرار والأمان الوظيفي للموظفين, من خلال القيام بعمل دراسات تحدد الحاجات التي تعزز شعور الموظفين بالاستقرار والأمان الوظيفي وبالشكل الذى يساعدهم على الإبداع الإداري.
7. العمل على زيادة الاهتمام بالتطورات التكنولوجية المرتبطة بنشاط المستشفى, من خلال تصميم وتنفيذ برامج تدريب تمكن الموظفين على مواكبة تلك التطورات والتحكم في فيها, وبما يعزز من مستويات الإبداع لديهم.
8. العمل على تنمية ورفع مستويات الإبداع الإداري لدى الموظفين, من خلال إنشاء إدارة حاضنة للإبداع تكون مسئولة عن دعم وتشجيع المبدعين وتنمية مهارات التفكير الإبداعي.

قائمة المراجع

أولاً- المراجع العربية:

1. أبو هاشم, حسام جمال(2018). جودة الحياة الوظيفية ودورها في تنمية الإبداع الإداري لدى العاملين بوزارة الأوقاف بفلسطين, رسالة ماجستير غير منشورة- جامعة الأقصى بفلسطين.
2. الأستاذ, عبد الرحمن صبحي(2015). جودة حياة العمل وعلاقتها بالإبداع الإداري لدى العاملين: دراسة ميدانية على شركة الاتصالات الخلوية الفلسطينية, رسالة ماجستير غير منشورة- جامعة الأزهر بفلسطين.
3. الأعمى, محمد والشركسى, أبو بكر(2017). جودة حياة العمل وأثرها على الإبداع الإداري, مجلة كلية الاقتصاد: الجامعة الأسمرية الإسلامية بليبيا, العدد(9).
4. الخطيب, محمد أحمد(2018). دور الإدارة الإلكترونية في تحقيق الإبداع الإداري- دراسة تطبيقية في وزارة الاتصالات بفلسطين, رسالة ماجستير غير منشورة- جامعة الأقصى بفلسطين.
5. السالم, مؤيد سعيد(2009). إدارة الموارد البشرية- مدخل استراتيجي تكاملي, الأردن: دار إثراء للنشر والتوزيع.
6. السويطي, شليبي (2009). واقع الإبداع الإداري لدى إدارات المصارف العاملة بالضفة الغربية, المؤتمر العلمي الثالث "إدارة منظمات الأعمال: التحديات العالمية المعاصرة", كلية الاقتصاد- جامعة العلوم التطبيقية بفلسطين.
7. الطراونة , حسين وعبد الهادي, احمد و العرموطي, شحادة (2012). نظرية المنظمة, عمان: دار الحامد للنشر والتوزيع.
8. جاد الرب, سيد(2008). جودة الحياة الوظيفية في منظمات الأعمال العصرية, مصر: دار الفكر للنشر والتوزيع.

9. عفاف, حيران (2014). جودة حياة العمل وعلاقتها بالإبداع الإداري: دراسة ميدانية. مؤسسة نفضال بسكرة , رسالة ماجستير غير منشورة- جامعة محمد خيضر بالجزائر.
10. محمود, مصطفى على(2015). جودة الحياة الوظيفية وعلاقتها بالإبداع الإداري لدى مسؤولي الأنشطة الترويجية بالجامعات المصرية, رسالة دكتوراه غير منشورة- جامعة أسيوط .بمصر.
11. هاجر, قريشي وفهيمه, باديسي(2016). جودة الحياة الوظيفية ودورها في تحسين الأداء الوظيفي, مجلة دراسات اقتصادية: جامعة قسطنطينة بالجزائر, العدد(3).
12. أمانة اللجنة الشعبية العامة (2010), التقارير السنوي لجهاز التفتيش والمتابعة والرقابة الشعبية.
 ثانياً- المراجع الأجنبية:

- 1- Mahmood i, Narges And Others, (2015): The relationship between work life quality and high school teachers' creativity of Rasht, Iran, Indian journal of fundamental and applied life science, Vol.5 ,(S1).
- 2- Paraskevi,Gkiarko (2006). Managing innovation in the construction industry, Association of researches in constriction management, 2nd .
- 3-Surya Kumar .Shani.(2013). A Study on Quality of Work Life Among the Employees at Metro Engineering Private Limited. International Journal of Management. Vol (4),(S1).

ملحق الدراسة: (استبيان الدراسة الميدانية)

المحور الأول: بيانات خاصة بمستوى توافر جودة الحياة الوظيفية:
الاتي مجموعة من الفقرات التي تقيس مستوى توافر أبعاد جودة الحياة الوظيفية في المستشفى التي تعملون بها . المطلوب وضع علامة (صح) في المكان الذي يتفق مع رأيك الشخصي.

م	أبعاد جودة الحياة الوظيفية	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
المشاركة في اتخاذ القرارات:-						
1	توجد لدى الموظفين رغبة قوية للمشاركة في اتخاذ القرارات.					
2	توجد لدى الموظفين قدرة على المشاركة في اتخاذ القرارات.					
3	يشارك الموظفون في حل مشكلات العمل وبناء الخطط التطويرية بالمستشفى.					
الصحة والسلامة المهنية:						
1	تهتم بالمستشفى بصحة وسلامة الموظفين.					
2	يوجد لدى المستشفى تشريعات وقوانين محددة للصحة والسلامة للموظفين.					
3	توفر بالمستشفى للموظفين بيئة عمل آمنة وصحية.					
نظم الترقية والتقدم الوظيفي:-						
1	تعتبر أنظمة الترقية والتقدم الوظيفي بالمستشفى ملائمة.					
2	تعتمد أنظمة الترقية والتقدم الوظيفي بالمؤسسة على أسس ومعايير واضحة.					
3	توجد فرص مستقبلية متاحة للترقية والتقدم الوظيفي للموظفين داخل المستشفى.					
نظم الأجور والمكافآت:						
1	يعتبر نظم الأجور والمكافآت في المستشفى مناسبة وملائمة.					
2	تعتمد نظم الأجور والمكافآت في المستشفى على أسس عادلة وواضحة.					
3	تكفي الأجور لإشباع احتياجات الموظفين وطلباتهم.					
4	يشعر الموظفون في المستشفى بأن المكافآت توزع على من يستحقها.					
الاستقرار والأمان الوظيفي:-						
1	يشعر الموظفون بالمستشفى بالاستقرار والأمان الوظيفي ولا يعانون من أي تهديد بالاستغناء عن خدماتهم.					
2	لا يرغب الموظفون بالبحث عن فرص بديلة للعمل لشعورهم بالاستقرار الوظيفي في					

					المستشفى.
					3 تتوفر الموارد المالية لدى المستشفى التي تمكنها من الإيفاء بالتزاماتها المالية اتجاه الموظفين لديها.
تكنولوجيا المستخدمة في التنظيم:					
					1 تحرص المستشفى على مواكبة التطور التكنولوجي المرتبط بنشاطها.
					2 تمتلك المستشفى الكوادر البشرية القادرة على التحكم في التكنولوجيا.

المحور الثاني: بيانات خاصة بمستوى ممارسة الإبداع الإداري:
الاتي مجموعة من الفقرات التي تقيس مستوى ممارستكم للإبداع الإداري في المستشفى التي تعملون بها. والمطلوب وضع علامة (صح) في المكان الذي يتفق مع رأيك الشخصي.

م	الإبداع الإداري	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
1	أنجز الأعمال الإدارية والفنية بأسلوب متجدد.					
2	أتمتع بالمهارة في النقاش والحوار والقدرة على الإقناع.					
3	أشعر بالملل من تكرار الإجراءات المتبعة في إنجاز العمل.					
4	أعبر عن مقترحاتي وأفكاري الجديد بثقة.					
5	أمتلك القدرة على تقديم أكثر من فكرة خلال فترة زمنية قصيرة.					
6	أمتلك القدرة على طرح الحلول السريعة لمواجهة مشكلات العمل.					
7	أمتلك القدرة على التعبير عن أفكاري بوضوح وطلاقة.					
8	أستطيع التعبير عن فكرة معينة بمجموعة من الألفاظ ذات الدلالة الواحدة.					
9	لدى القدرة على تقييم الافكار الجديدة لتطوير العمل بتلقائية ويسر.					
10	أحرص على إحداث تغييرات في أساليب العمل كل فترة.					
11	أحرص على معرفة الآراء المخالفة لرأيي للاستفادة منها.					
12	لدى القدرة على رؤية الأشياء من زوايا مختلفة.					
13	أنتبأ بمشكلات العمل قبل حدوثها.					
14	أخطط لمشكلات العمل قبل حدوثها.					

					أمتلك رؤية لاكتشاف المشكلات التي يعاني منها الآخرين في العمل.	15
					أتقبل الفشل باعتباره تجربة تسبق النجاح.	16
					لا أتنازل على أهدافي وأصر على تحقيقها.	17
					أستغرق وقتاً كافياً في جمع المعلومات لحل المشكلات.	18
					لدى القدرة على تجزئة وتحليل مهام العمل.	19

انتهت الأسئلة