

اثر الرضا الوظيفي في الإبداع وعلاقتها بالمؤهل العلمي لأصحاب القرار من التدريسيين
في كليات ومعاهد هيئة التعليم التقني⁺

THE IMPACT OF JOB SATISFACTION IN INNOVATION AND THE RELATIONSHIP WITH SCIENTIFIC QUALIFICATION OF THE DECISION MAKERS IN THE COLLEGES AND INSTITUTES FOR THE FOUNDATION OF TECHNICAL EDUCATION

كوثر كامل داود^{**}

إيمان عبد الرضا محمد^{*}

المستخلص:

هدف البحث إلى التعرف على الرضا الوظيفي وأثره في الإبداع لأصحاب القرار من التدريسيين في كليات ومعاهد هيئة التعليم التقني من خلال التعرف على العلاقة بين الرضا الوظيفي والمؤهل العلمي ، وكذلك التعرف على العلاقة بين الإبداع والمؤهل العلمي ، كما كشف البحث العلاقة بين الرضا الوظيفي والإبداع ، وأخيرا تحديد مدى تأثير الرضا الوظيفي في الإبداع . تضمن مجال البحث (١٢) كلية ومعهد في محافظة بغداد فقط وزعت الاستمارات شخصيا على (٨٥) تدريسي في كليات ومعاهد هيئة التعليم التقني من أصل (١٠٥) تدريسي من هم بمنصب (عميد ، معاون عميد ، رئيس قسم ، مسؤول وحدة) . وتوصل البحث إلى مجموعة من الاستنتاجات أهمها : وجود علاقة ارتباط معنوية بين الرضا الوظيفي والإبداع . وفي الختام تضمن البحث مجموعة من التوصيات منها : بناء قاعدة معرفية للإبداع من خلال تأليف مناهج دراسية تعرف الدارسين بحقيقة الإبداع.

Abstract :

The research aims of knowing the job satisfaction and its impact in innovation of the faculty members authorized to make decisions in the colleges and institutes of the foundation of technical Education . The research realize the relationship between job satisfaction and scientific qualification ,and also the relationship between the innovation and scientific qualification. Finally, the research determines the impact of job satisfaction in innovation. The research includes (12) colleges and institutes in Baghdad City , the questionnaires were distributed to (85) faculty members in the colleges and institutes of foundation of technical education from (105) faculty members , including the posts of (Dean , Dean Assistant ,Head of department , Section chief) . The research has reached to a number of results, the most important one is the significant correlation between the job satisfaction and innovation. Finally, the research includes number of recommendations; one of them is the establishment of knowledge base for innovation through composing curriculum that reveal the reality of innovation for the students in general.

⁺ تاريخ استلام البحث ٢٠١٠/١٢/١ ، تاريخ قبول النشر .

^{*} مدرس مساعد /معهد الادارة التقني

^{**} مدرس مساعد /معهد الادارة /الرصافة

أصحاب القرار هم من يشغل منصب (عميد ، معاون عميد ، رئيس قسم ، مسؤول وحدة) في الكلية أو المعهد

المقدمة:

يقترن وجود المؤسسات التربوية المتمثلة بالكليات والمعاهد التقنية بالفكر والعلم والحضارة التي تتحكم في سياقات تطور المجتمع ونقلاته النوعية والتاريخية من مرحلة إلى أخرى وهذه بمجملها تشكل تحديات لا بد من الاستجابة والتكيف معها وهذا يتم من خلال الإبداع . فالإبداع هو حالة ارتقاء وصلة تفاعل بين الماضي والحاضر والمستقبل ويمكن التعبير عنه بأنه كل جديد وغير مألوف يقدمه أفراد لهم سمات و صفات متميزة باستخدام طرق لم يسبق استخدامها وذلك لأحداث تغييرات جذرية أو جزئية على النتائج النهائية ، وتأسيسا على ذلك يأتي البحث ليسلط الضوء على الرضا الوظيفي ومدى تأثيره في الإبداع وعلاقتهما بالمؤهل العلمي لأصحاب القرار من التدريسيين في الكليات والمعاهد التقنية والذي يمكن إن يسهم بصورة فاعلة في إرساء قواعد علمية وعملية لتحقيق الأهداف المنشودة .

المبحث الأول : منهجية البحث والدراسات السابقة

أولا : منهجية البحث

١ – مشكلة البحث

نظراً لأهمية الرضا الوظيفي في العملية التعليمية وجهت الباحثان اهتماميهما نحو دراسة الرضا الوظيفي وأثره في الإبداع وعلاقتها بالمؤهل العلمي لأصحاب القرار من التدريسيين في كليات و معاهد هيئة التعليم التقني وذلك من خلال تطوير الجوانب الايجابية ومعالجة الجوانب السلبية في الرضا الوظيفي عن طريق التساؤلات التالية :

- ١- هل هناك فروق معنوية بين الرضا الوظيفي والمؤهل العلمي .
- ٢- هل هناك فروق معنوية بين الإبداع والمؤهل العلمي .
- ٣- هل توجد علاقة بين الرضا الوظيفي والإبداع .
- ٤- هل هناك تأثير للرضا الوظيفي في الإبداع .

٢ – هدف البحث :

يهدف البحث إلى التعرف على الرضا الوظيفي وأثره في الإبداع وعلاقتها بالمؤهل العلمي لأصحاب القرار من التدريسيين في كليات ومعاهد هيئة التعليم التقني من خلال:

- ١- تعزيز التوجه الإبداعي لدى متخذي القرار في هيئة التعليم التقني .
- ٢- الكشف عن دور الرضا الوظيفي في القدرات الإبداعية لمتخذي القرار .
- ٣- الكشف عن العناصر التي تسهم في إثارة الإبداع للتدريسيين .

٣- أهمية البحث :

يستمد البحث أهميته من العصر الحالي وما يتميز من تغيرات سريعة في مجالات كثيرة ، والمنظمات لكي تتمكن من البقاء والنمو عليها مواكبة هذه التغيرات من خلال إسهامها في بلورة أفق علمية للإبداع بالاستناد إلى تراكم التجارب السابقة للحصول على نتائج كبيرة عن طريق استثمار الأفكار المبدعة ، لذلك فإن الاهتمام بمعرفة الرضا الوظيفي لأصحاب القرار من التدريسيين في الكليات والمعاهد التقنية قد يكون له الأثر في إيداعهم للوصول إلى نتاج

أبداعي يسهم في إرساء قواعد علمية وعملية وإغنائها مستقبلاً . وتعد هذه الدراسة استكمالاً للجهود العلمية المبذولة التي يمكن وصفها بالمتواضعة في الوطن العربي لإبراز موضوع الرضا الوظيفي وأثره في الإبداع .

٤ – فرضيات البحث :

انطلاقاً من أهداف البحث ، فقد تم اعتماد الفرضيات الآتية :

- ١- لا توجد فروق معنوية ذات دلالة إحصائية للرضا الوظيفي باختلاف المؤهل العلمي .
- ٢- توجد فروق معنوية ذات دلالة إحصائية للإبداع باختلاف المؤهل العلمي .
- ٣- توجد علاقة ارتباط معنوية بين الرضا الوظيفي والإبداع
- ٤- هناك تأثير ذو دلالة معنوية للرضا الوظيفي في الإبداع .

٥ – أسلوب جمع البيانات:

لقد تم الاعتماد في جمع المعلومات النظرية على الكتب والرسائل والمقالات العربية و الأجنبية والتي لها علاقة بموضوع البحث ، وفي الجانب التطبيقي تم إعداد استمارة استبيان تناولت ثلاث أجزاء لقياس الرضا الوظيفي وأثره في الإبداع وعلاقتهما بالمؤهل العلمي ، يتعلق الجزء الأول بالمعلومات العامة عن عينة البحث ، أما الجزء الثاني خاص بقياس الرضا الوظيفي حيث تناول ثلاث متغيرات فرعية وهي (الأجر ، محتوى العمل ، فرص الترقية) وقد تضمنت أربعة عشر سؤالاً ، فيما اختص الجزء الثالث بقياس الإبداع حيث تناول متغيرين فرعيين (الفرد ، المنظمة) وكان مجموع الأسئلة ستة عشر سؤالاً (ملحق رقم ١) وقد تم استخدام مقياس ليكرت الخماسي في تقييم الاستمارة لسهولة وثبات نتائجه ، فضلاً عن موضوعية المقياس لإتاحة الفرصة أمام الفرد لكي يعبر عن رأيه بالنسبة لكل متغير من المتغيرات في الاستبيان .

٦ – مجتمع البحث :

تضمن مجال البحث كافة الكليات والمعاهد التقنية التابعة لهيئة التعليم التقني [1] والتي تكونت من (١٢) كلية و معهد تقني (منها أربعة كليات وثمانية معاهد تقنية) الموجودة في محافظة بغداد فقط وذلك لأهمية قطاع التعليم للفرد والمجتمع من خلال إعداد كوادر مؤهلة وقادرة على تطوير المجتمع . ولضمان الدقة والسرعة في جمع البيانات فقد تم توزيع الاستبانة شخصياً على عينة البحث والتي تضمنت (٨٥) تدريسي تم اختيارهم عشوائياً من هم بمنصب (عميد ، معاون عميد ، رئيس قسم ، مسؤول وحدة) من أصل (١٠٥) تدريسي كون طبيعة عملنا في احد معاهد هيئة التعليم التقني مما يسهل عملية توزيع الاستبيان على منتسبي الكليات والمعاهد التابعة للهيئة . وبعد القيام بجمع الاستبانات الموزعة استطاعت الباحثتان أن تسترد (٧٨) استبانة وبنسبة استرجاع (٩١%) وبعد تدقيق الاستمارات تبين أن هناك خمس استمارات استبيان غير صالحة للتحليل لعدم تكامل المعلومات فيها ، وسيكون مجموع الاستمارات

الخاضعة للتحليل هو (٧٣) استمارة استبيان . ويوضح الجدول رقم (١) السمات الشخصية والوظيفية لعينة البحث .

جدول رقم (١) السمات الشخصية والوظيفية لعينة البحث

النسبة %	التكرار	السمات الشخصية والوظيفية
%٨٣,٥ %١٦,٥	٦١ ١٢	الجنس
		- ذكر
		- أنثى
%١٠٠	٧٣	المجموع
- %٣ %٣٣ %٦٤	- ٢ ٢٤ ٤٧	العمر
		٢٥ - ٣٠ سنة
		٣١ - ٣٥ سنة
		٣٦ - ٤٠ سنة
		٤١ سنة فأكثر
%١٠٠	٧٣	المجموع
%١٠ %١٥ %٢٦ %٤٩	٧ ١١ ١٩ ٣٦	المؤهل العلمي
		- بكالوريوس
		- دبلوم عالي
		- ماجستير
		- دكتوراه
%١٠٠	٧٣	المجموع
%١١ %١٠ %٥٩ %٢٠	٨ ٧ ٤٣ ١٥	المستوى الوظيفي
		- مدير عام
		- مساعد مدير عام
		- رئيس قسم
		- مسؤول وحدة
%١٠٠	٧٣	المجموع
%٣ %٥ %٢٩ %٦٣	٢ ٤ ٢١ ٤٦	مدة الخدمة
		٥ - ١٠ سنة
		١١ - ١٥ سنة
		١٦ - ٢٠ سنة
		٢١ سنة فأكثر
%١٠٠	٧٣	المجموع

يبين الجدول رقم (١) خصائص أفراد العينة الشخصية والوظيفية حيث تشير النتائج الواردة منه إلى أن نسبة الذكور في عينة البحث قد بلغت (%٨٣,٥) بينما بلغت نسبة الإناث (%١٦,٥) من إجمالي أفراد العينة . وبذلك نلاحظ أن نسبة الذكور أعلى من نسبة الإناث من أفراد مجتمع البحث ممن لديهم مناصب إدارية عليا . تبدو هذه النتيجة منطقية وملائمة مع الواقع لان معظم ممن لديهم مناصب إدارية عليا هم من جنس الذكور .

إما عن توزيع أفراد عينة البحث حسب العمر ، فيشير الجدول رقم (١) إلى أن نسبة الذين تقع أعمارهم في الفئة العمرية (٣١-٣٥) سنة قد بلغت (%٣) ، اما الفئة العمرية (٣٦ - ٤٠) سنة فقد بلغت نسبتها (%٣٣) في

حين بلغت النسبة (٦٤%) للفئة العمرية (٤١ سنة فأكثر) . وتدل هذه النتيجة إلى أن أفراد عينة البحث من ذوي الخبرة والمهارة في إشغال المناصب الإدارية . وفيما يتعلق بالمؤهل العلمي فقد أتضح أن الذين يحملون شهادة الدكتوراه تشكل أعلى نسبة حسب المجموع العام حيث بلغت (٤٩%) ، وان (٢٦%) منهم يحملون شهادة الماجستير ، في حين بلغت نسبة حملة شهادة الدبلوم العالي (١٥%) إما نسبة (١٠%) فقد كانوا يحملون شهادة البكالوريوس . ومن خلال النتائج الموضحة في الجدول رقم (١) يتبين أيضا أن معظم أفراد عينة البحث يشغلون منصب رئيس قسم بنسبة بلغت (٥٩%) ، وان (١١%) يشغلون منصب مدير عام (عميد) ، إما نسبة (١٠%) فقد كانوا يشغلون منصب مساعد مدير عام (معاون عميد) واخيراً فأن نسبة (٢٠%) يشغلون منصب مسؤول وحدة . وفيما يتعلق بالخدمة فقد اتضح ان (٢١ سنة فأكثر) شكلت أعلى نسبة حسب المجموع العام حيث بلغت (٦٣%) وهذا مؤشر على ارتباط العمر بمدة الخدمة وعلى الكفاءة والخبرة .

٧ – الاختبارات الخاصة بأداة الدراسة (الاستبيان):

١- صدق الأداة (Instrument Validity): وتعني قدرة استبانة الدراسة على قياس المتغيرات والعوامل التي صممت الاستبانة لقياسها ، حيث تم مراعاة الشمولية وعدم الازدواجية في الاستبانة ، وقد تم عرض الاستبانة على خمسة من الخبراء المختصين في كليات ومعاهد هيئة التعليم التقني للتأكد من صدق الأداة والمدرجة أسماؤهم أدناه:

— د.أياد محمود عبد الكريم / أستاذ / معهد الإدارة التقني

— د. صلاح الدين محمد أمين / أستاذ مساعد / الكلية التقنية الإدارية — بغداد

— د. صفاء علي ناصر / أستاذ مساعد / الكلية التقنية الإدارية — بغداد

— د. كريم نايف علي / مدرس / الكلية التقنية الإدارية — بغداد

— د. بشرى هاشم محمد / مدرس / الكلية التقنية الإدارية — بغداد

٢- ثبات الأداة (Instrument Reliability): ويشير إلى مدى الحصول على النتائج نفسها لو تم تكرار الدراسة في ظروف مشابهة باستخدام نفس الأداة (الاستبانة) وتم استخدام مقياس كرونباخ ألفا (Cronbach Alpha) لتحديد درجة ثبات الأداة حيث بلغت نتيجة الاختبار (٨٩%) وهي نسبة أعلى من الحد الأدنى المقبول وهو (٦٠%).

٨ – الأساليب الإحصائية المستخدمة :

اعتمد البحث على الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) في معالجة وتحليل البيانات ، وانسجاما مع

طبيعة أهداف هذا البحث فقد استخدمت الباحثتان عدة أساليب في تحليل البيانات هي :

١- اختبار الثبات : كما أسلفنا استخدم هذا الاختبار والمتمثل في حساب معامل (كرونباخ ألفا) بهدف التحقق من الاتساق الداخلي لفقرات الاستبانة .

٢- الأساليب الإحصائية الوصفية : تم استخدام الأساليب الإحصائية الوصفية وذلك للحصول على معلومات عن خصائص وملامح عينة الدراسة ، وقد تضمنت هذه الأساليب (التكرارات ، النسب المئوية ، المتوسطات الحسابية).

: تم استخدام هذا الأسلوب للكشف عن مدى وجود فروق (One Way ANOVA) ٣- تحليل التباين الأحادي

إحصائية بين متغيرين يحتوي على عدد من الفئات .

٤- معامل الارتباط : استخدم لقياس مدى وجود علاقة ارتباط بين متغيرات الرضا الوظيفي ومتغيرات الإبداع .

٥- معامل الانحدار الخطي المتعدد : استخدم لقياس مدى تأثير المتغير المستقل (الرضا الوظيفي) على المتغير المعتمد (الإبداع).

٩ - حدود البحث :

القطاع المستهدف في هذه الدراسة هو قطاع التعليم وستكون الدراسة مقتصرة على الكليات والمعاهد التقنية في هيئة التعليم التقني .

ستكون الفئة المستهدفة في هذه الدراسة عينة من تدريسي كليات ومعاهد هيئة التعليم التقني الموجودة في محافظة بغداد من هم بمنصب (عميد ، معاون عميد ، رئيس قسم ، مسؤول وحدة) لمعرفة الرضا الوظيفي لديهم وأثره في الإبداع وعلاقتها بالمؤهل العلمي . لذا تبقى نتائج هذه الدراسة مقتصرة على قطاع التعليم وقد يصعب تعميمها على القطاعات الأخرى .

١٠ - خطة البحث :

ستتناول الباحثان موضوعيهما من خلال المباحث التالية :

المبحث الأول : منهجية البحث والدراسات السابقة .

المبحث الثاني : الإطار النظري .

المبحث الثالث : الجانب العملي

ثانيا : الدراسات السابقة

١- دراسات تتعلق بالرضا الوظيفي :

أ . دراسة [2] بعنوان (اثر المناخ التنظيمي على الرضا الوظيفي لدى الموظفين الإداريين في جامعة آل البيت وجامعة جرش الأهلية) .

فقد هدفت هذه الدراسة إلى معرفة اثر المناخ التنظيمي على الرضا الوظيفي لدى الموظفين ، وقد تكون مجتمع الدراسة من جميع الموظفين الإداريين ممن يقومون بإعمال إدارية وتكونت عينة الدراسة من (٣١٤) موظفا ، منهم (٢٢٦) موظفا في جامعة آل البيت و (٨٨) موظفا في جامعة جرش الأهلية ، وهم يمثلون (٥٠%) من مجتمع الدراسة وقد تم اختيارهم بالطريقة الطبقية العشوائية . وكان من أهم نتائج الدراسة أن هناك علاقة طردية بين المناخ التنظيمي والرضا الوظيفي للموظفين .

ب . دراسة [3] بعنوان (اثر الثقافة التنظيمية والمشاركة في صنع القرار على رضا أعضاء هيئة التدريس في جامعة مؤتة ، دراسة ميدانية) .

وقد هدفت الدراسة إلى تحديد اثر الثقافة التنظيمية ودرجة الملائمة بين المشاركة في صنع القرارات على إرضاء أعضاء هيئة التدريس إلى تحديد اثر الثقافة في جامعة مؤتة ، ولتحقيق أهداف الدراسة فقد تم تطوير استبانة لعينة تكونت من (١٤٠) تدريسي . وقد توصلت الدراسة وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين الثقافة التنظيمية ورضا

أعضاء هيئة التدريس في جامعة مؤتة في حين لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين المشاركة في صنع القرارات والرضا الوظيفي .

٢ - دراسات تتعلق بالإبداع

أ . دراسة [4] بعنوان (نشر الإبداع المنظمي - التقني والعلاقات الصناعية في شركات التصنيع - تحليل نظام الصناعة المحلي) .

حاولت هذه الدراسة تحديد خصائص الإبداعات التي تتبناها إدارة المنظمات في ضوء التغيير التنظيمي والإبداع التقني ودرجة مشاركة العامل في العملية الإبداعية . وكانت عينة الدراسة (١٩٩) منظمة واقعة في إقليم روجيو في إيطاليا . وكانت أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة بأن النشاط الإبداعي بين المنظمات مرتبطة بقوة بسمات محددة بالمنظمة قبل كل شيء وبعدها في ضوء العمل ، والمنظمات المتوسطة والكبيرة ذات (٢٥٠) عامل في الأقل تعرض معدل تبني أعلى للإبداعات التقنية - التنظيمية في حين إن بعض نقاط الضعف هي سمة المنظمات الصغيرة .

أما عن دور العلاقات الصناعية لزيادة مشاركة العامل له تأثير ملائم على الهيكل التنظيمي للمنظمة ، وكثافة جهودها الإبداعية ، وقدرتها على الاستفادة من مرونة خدمات العمل وعقود العمل ومن ثم انجاز أداء اقتصادي أفضل . ويبدو من هذا كله إن المستوى العالي والجودة الممتازة من الحوار الاجتماعي داخل المنظمات هو شرط مهم لتنفيذ التقنيات الجديدة و الممارسات التنظيمية الجديدة .

ب . دراسة [5] بعنوان (الإبداع الإداري لدى الموظفين في الأجهزة الحكومية في مدينة الرياض) .

حاولت هذه الدراسة الكشف عن الإبداع الإداري للموظفين عن طريق استخدام استمارة استبيان تم توزيعها على عينة الدراسة والبالغة (٤٨٠) استبانة وتم استرجاع (٣١٣) منها صالحة للتحليل الإحصائي واستخدم أسلوب العينة الاحتمالية (الصدفية) . وقد توصلت الدراسة إلى أن هناك ارتفاع في مستوى الإبداع الإداري لدى أفراد عينة الدراسة . كما توصلت إلى وجود علاقة ارتباط ايجابية بين درجة الحرية للموظفين والإبداع وعدم وجود علاقة ارتباط بين اهتمام القائد بالعمل والإبداع .

٣- دراسات حول العلاقة والأثر بين الرضا الوظيفي والإبداع ومع المؤهل العلمي :

أ . دراسة [6] بعنوان (الرضا الوظيفي وعلاقته بالإبداع "" دراسة تشخيصية تحليلية "") .

هدفت الدراسة إلى التعرف على مستوى الرضا الوظيفي لدى العاملين في ديوان جامعة بغداد وعلاقته بإبداعهم في العمل من خلال بناء وتطبيق الرضا الوظيفي لأفراد عينة الدراسة والكشف عن العلاقة بين الرضا الوظيفي والإبداع لدى العاملين في ديوان جامعة بغداد . ومن أبرز النتائج التي توصلت إليها الدراسة أن الرضا الوظيفي له دور رئيسي في تحقيق الإبداع وإن هناك علاقة ارتباط ايجابية بينهما .

ب . دراسة [7] بعنوان (اثر الرضا الوظيفي في الإبداع في الهيئات العامة في الكويت) .

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على اثر الرضا الوظيفي في الإبداع للهيئات العامة في الكويت من خلال استمارة استبيان وزعت على (٢٦) هيئة ، وتوصلت الدراسة إلى إن الرضا الوظيفي له تأثير مباشر على الإبداع وإن الخصائص الشخصية مثل (الجنس ، المؤهل العلمي) ليس لها تأثير واضح أو إن تأثيرها ضعيف على استجابات الرضا والإبداع بين أفراد العينة فيما عدا تلك الخاصة بالجنس حيث أظهرت النتائج إن الإناث أقل رضا من الذكور .

ج . دراسة [8] بعنوان (الرضا الوظيفي والإبداع للعاملين في الرعاية الصحية في المملكة العربية السعودية) .

سعت هذه الدراسة إلى تحديد العلاقة بين الرضا الوظيفي والإبداع بين العاملين وبين بعض المتغيرات الشخصية والوظيفية . أظهرت الدراسة وجود علاقة طردية بين الرضا الوظيفي والإبداع وتبين أيضا وجود اختلافات جوهريّة في مستويات الرضا الوظيفي والإبداع وفقاً لعدد من الخصائص الشخصية والوظيفية .

د . دراسة [9] بعنوان (الرضا الوظيفي وعلاقته ببعض المتغيرات الديموغرافية لدى المعلمين)

هدفت هذه الدراسة إلى معرفة العلاقة بين الرضا الوظيفي وبعض المتغيرات الديموغرافية (الجنس ، المؤهل العلمي ، سنوات الخبرة) وقد تكونت عينة الدراسة من (٣٦٠) معلم ومعلمة تم اختيارهم بالطريقة العشوائية العنقودية من (١٨) مدرسة بنين وبنات وقد اعد الباحثان استبانة لهذا الغرض . وقد توصلت الدراسة إلى وجود فروق معنوية بين الرضا الوظيفي لصالح الإناث ، وكذلك وجود فروق معنوية بين الرضا الوظيفي والمؤهل العلمي ، أما سنوات الخبرة فلا يوجد لها أي اثر على الرضا الوظيفي .

وقد أفادت الباحثتان من إطلاعهما على الدراسات السابقة ذات الصلة بالموضوع ، ويمكن تلخيص الإفادة من خلال :

- ١- تعميق فهم الموضوع من خلال الإطلاع على إسهامات الباحثين في مجال الإبداع
- ٢- أغناء البحث بالجانب النظري من خلال الإطلاع على المقدمات النظرية لتلك البحوث .
- ٣- أغناء البحث بالجانب العملي للدراسة من خلال الإطلاع على الأساليب المستخدمة في البحوث السابقة في الجانب العملي والإفادة منها .
- ٤- اختيار الوسائل الإحصائية المناسبة لقياس أهداف الدراسة واختبار صحة فرضياتها.
- ٥- الإفادة من تحديد نقطة انتهاء الدراسات السابقة ، لتتعلق منها الباحثتان بوصفها بداية تواصل مع ما جاءت به الدراسات السابقة.
- ٦- الإسهام في بناء مقياس للرضا الوظيفي والإبداع .

المبحث الثاني : الإطار النظري

أولاً : الإبداع

١ - مفهوم الإبداع

هناك مجموعة عديدة من التعاريف الخاصة بالإبداع والتي صنفّت تبعا لوجهة نظر كل باحث فقد عرفت [10] الإبداع بأنه استحداث حل غير متوافر ضمن البدائل المتاحة ، وأكد [11] على إن الإبداع يعني تطبيق الفكرة الجديدة على أنها مبتدئة أو محسنة لمنتج ما أو عملية ما أو خدمة ما. وفسر [12] الإبداع بأنه استحداث شيء جديد أو فكرة جديدة أو نظرية أو افتراض علمي جديد أو اختراع جديد أو أسلوب جديد للإدارة . ويرى [13] بأن الإبداع عملية معقدة من السهل تحديدها كونها ذات أهمية أساسية في تحقيق النجاح المنظمي ولكن من الصعب أدارتها ، إذ كلما اشتدت المنافسة الدولية واختزلت دورات عمر المنتج كلما تضاعف الضغط على ضرورة الإبداع .

ويتضح من التعاريف السابقة للإبداع بأنه عملية توليد أفكار جديدة أو تبني فكرة موجودة وتطويرها في المستقبل .وهنا لابد من التعرف على الكلمة المرادفة للإبداع ألا وهي مفهوم الابتكار فقد عرفه [14] هو التعامل مع شيء جديد، أي شيء لم يسبق اختياره. وأكد [15] على إن الابتكار التطبيق لفكرة جديدة ، فهما يؤكدان على إن الفكرة الجديدة قد تكون تكنولوجيا جديدة ، منتجا جديدا ، عملية تنظيمية أو إدارية جديدة . ومن هنا يتضح بأن الإبداع والابتكار مفهومان مرادفان لأن كل منهما يعني اختراع أو اكتشاف فكرة جديدة.

ويمثل الإبداع احد المتطلبات الأساسية في الإدارة المعاصرة فالإدارة اليوم بفعل التطورات التكنولوجية وسرعة التغيير أصبحت بحاجة إلى الإبداع في أساس العملية الإدارية لأنها تمثل عنصرا فاعلا في الأعمال الفكرية والمعرفية كافة وتبرز أهمية الإبداع في المنظمات كالاتي [12]:

- ١- تقديم السلع والخدمات للمستهلكين تبعا لحاجة الأفراد ورغباتهم المتغيرة بمرور الزمن .
- ٢- تحسين إنتاجية المنظمة عن طريق تحقيق الكفاءة والفاعلية في الأداء وإنجاز الأهداف .
- ٣- توليد فرص وأفاق جديدة .

بالإضافة إلى ذلك فقد تناول الباحثون موضوعات الإبداع من مداخل مختلفة فقد توصلت دراسات الباحثون المختلفة والمتنوعة إلى وجود تباين في أنواع الإبداع بسبب أهداف و منطلقات الإبداع المختلفة ومن هذه الأنواع:

- ١- الإبداع الإداري (Administrative Innovation): يعني إيجاد تصميم المنظمة الجديدة بحيث تدعم بشكل أفضل توليد وإنتاج وتسليم المنتجات والخدمات [16] .
- ٢- الإبداع التقني (Technological Innovation): هو تقديم منتجات جديدة أو تحسين منتجات حالة أو تصميم و إدخال عمليات و أساليب و طرائق جديدة للعملية الإنتاجية أو تحسين الطرائق والأساليب والعمليات في العملية الإنتاجية [17]
- ٣- الإبداع البحثي (Research Innovation): يتكون نتيجة الاكتشافات الجديدة في العلوم والتقنيات [18] .
- ٤- الإبداع التطويري (Developing Innovation): هو برنامج مخطط له أهداف محدودة يرتبط بالنشاط الموجه [18] .

٢ - العوامل المؤثرة في الإبداع

إن أفضل المنظمات هي تلك التي تكون لديها القدرة على الإبداع وأفضل الرؤساء في المنظمات هم أولئك الذين يمتلكون القدرة على تقجير واستنهاض المواهب الإبداعية لمروؤوسيه في داخل منظماتهم ، وبناء على ذلك فإن العوامل المؤثرة في الإبداع تمثل :

أولا :مجموعة العوامل الشخصية

تتمثل الخصائص الشخصية للإنجاز الإبداعي بالنظرة إلى المصالح الأوسع ، الانجذاب إلى التعقيد ، الحس ، السماح بالغموض أو الرغبة فيه ، والاعتماد على الذات [19] .

ثانيا:مجموعة العوامل التنظيمية

تتمثل العوامل التنظيمية المؤثرة في الإبداع بإستراتيجية الشركة ، القيادة وأسلوب الإدارة ، الفريق ، ثقافة الشركة والاتصالات [20] ، [21] .

ثالثا : مجموعة عوامل البيئة العامة في المجتمع

تتحدد العوامل البيئية العامة في المجتمع المؤثرة في أبداع الأفراد و الشركات بالخصائص والنزعات العامة السائدة في المجتمع حيث نلاحظ أن هذه الخصائص يتم تأثيرها بالعلاقة مع الإبداع من خلال مسافة السلطة (هرمية طويلة وقوية) وفي أخرى تكون محدودة ، الذكور - الإناث ، الجماعية - الفردية . كما تتحدد العوامل البيئية العامة في المجتمع بقاعدة البحث والتطوير في المجتمع والتي تتأثر بمراكز البحث والتطوير والجامعات ، نظام براءة الاختراع وقنوات المشاركة في المعلومات والمعارف والبحوث [22] .

٣ - عناصر الإبداع

تتمثل عناصر الإبداع بما يلي :

أولاً/ الفرد: تعد دراسة السلوك الفردي من الموضوعات الأساسية في الإدارة ، أن الأفراد المبدعين هم جوهر العملية الإدارية التي تبدأ بتوليد الأفكار من خلالهم . ولأجل تهيئة المناخ المناسب والبيئة الملائمة للإبداع التي ينبغي ان يكون الإبداع في التفاعل بين الأفراد من خلال [23] :

١- تطوير مهارة التحليل والوعي.

٢ - زيادة الاهتمام بالآخرين وحاجاتهم .

٣- التركيز على التخطيط الاستراتيجي .

٤ - زيادة القدرة على التركيز وتوفير الوقت .

٥- زيادة القدرة على التأقلم مع التغيير.

ثانياً/ المنظمة: أن الثقافة الإبداعية للمنظمات تطبق في كافة مجالات الأعمال ، وقد تطبق المنظمات أساليب إدارية جديدة تنعكس نتائجها على السلوك التنظيمي في التخطيط واتخاذ القرارات وتكنولوجيا المعلومات . وتوصف المنظمات المبدعة على أنها منظمات حيوية ومن سمات المنظمات المبدعة [24] :

١- دعم الثقافة والإستراتيجية التنظيمية لعملية الإبداع.

٢- دعم الهياكل التنظيمية لعملية الإبداع .

٣- احترام المنظمات ودعمها لعملية الإبداع.

٤- دعم الإدارة العليا في المنظمة لعملية الإبداع .

ثالثاً/ المجتمع : إن إحدى السمات المميزة للعالم المتطور هي نشوء الاقتصاديات المبنية على المعرفة بالنسبة لأية معلومات و أفكار موجودة في المجتمع وتسمى هذه الاقتصاديات بالمجتمعات الإبداعية وتتميز بما يلي [25]:

١- اتسامها بالعلوم والثقافة المحولة والمنظمة بشكل جيد .

٢- تأكيدها على الأفراد ، الجماعات والإبداع التنظيمي .

٣- تعد بمثابة أساس نشر المعارف المتطورة بشكل جيد .

لقد اعتمدت الباحثان في اختيار مكونات المقياس الثاني (الإبداع) في استمارة الاستبيان على متغيري (الفرد والمنظمة) بناءً على ما جاء به الجانب النظري من الدراسة .

٤ - مصادر الإبداع (Innovation Resources):

يشير الباحثون والمفكرون في مجال إدارة الأعمال إلى التنوع واختلاف مصادر الإبداع ، ولكن معظمهم يؤكدون على أهمية العقل والتفكير في تكوين الإبداع ونشأته [26] . فيرى [27] على أن الإبداع يتكون من مصادر داخلية وخارجية للمنظمة ، فالمصادر الداخلية للمنظمة تتكون من الحوادث أو المشكلات غير المتوقعة والتناقضات واحتياجات العملية وتغيرات السوق والصناعة ، أما المصادر الخارجية للمنظمة فتتبع من البيئة الفكرية والاجتماعية للمنظمات وتتكون من التغيرات الديموغرافية والتغيرات الحاصلة في الإدراك والمعرفة الجديدة . وأوضح [13] انه كلما اشتدت المنافسة الدولية وتقلصت دورة حياة المنتج كلما تضاعف الضغط على ضرورة الإبداع . وأشار [28] إلى أن مصادر الإبداع هي :

١- النجاح الغير متوقع ، والفشل الغير متوقع ، والأحداث الخارجية غير متوقعة .

- ٢- عدم انسجام الواقع الفعلي مع ما هو مفترض أو ما ينبغي أن يكون عليه الحال.
- ٣- الإبداع الناجم عن الحاجة إلى التغيير (تغيير في بيئة قطاع العمل ، تغيير في العوامل الديموغرافية ، التغيير في الإدراك) .
- ٤- المعرفة الجديدة .

ويبدو إن مصادر الإبداع في المنظمات تتكون من مصدرين :

- أ- المصدر الداخلي للإبداع : ويتكون من الأفراد المبدعين في المنظمة ، والحوادث غير المتوقعة ، المشاكل التي تحدث في المنظمة والتي يجب إيجاد الحلول لها وغيرها .
- ب- المصدر الخارجي للإبداع : ويتكون من التغييرات في المعرفة الجديدة والتقنيات و الإدراك وكذلك مراكز البحوث المتخصصة والإفادة من الأفكار الإبداعية للمنظمات الأخرى وغيرها .

٥ - معوقات الإبداع وأساليب تنميته وتطويره

لقد أصبحت حاجة المنظمات للإبداع امراً مهما لأية منظمة تسعى الحصول على التميز في الأداء ، لذا يمكن إيجاز أهم العوامل التي تقف عائقاً أمام الإبداع وعدم تنميته وإظهاره بما يلي :

١- المعوقات الذاتية (الشخصية) : وتتضمن العوامل التي تتعلق بالفرد ذاته والتي تؤثر على تكوين شخصيته منذ الطفولة وهي تجنب الغموض وعدم الوضوح ، الخوف من الفشل في تحقيق الأهداف ، التردد في تحمل المسؤولية وانخفاض شعور الفرد بأهميته وأهمية الأعمال التي يقوم بها [29] .

٢- المعوقات التنظيمية : وتمثل هذه المعوقات كافة العوائق التنظيمية السائدة في إطار العمل الذي يعمل به الفرد كالأنظمة والقوانين والتعليمات الخ وتتمثل بعدم توفر المناخ التنظيمي المناسب ، عدم توافر الاستقرار الوظيفي مما يمنع الأفراد من التفكير والإبداع [30] .

٣- المعوقات الاجتماعية والثقافية : وتتضمن كافة العقائد والعادات وألا عراف والتقاليد والاتجاهات السائدة في المجتمع والتي غالباً ما تقف عائقاً ملحوظاً إزاء الإبداع الفردي أو الجماعي [31] .

٤- المعوقات البيئية : وتتضمن السياسات التنموية المختلفة مثل الفقر، البطالة ، التلوث البيئي وغيرها [32] ، [33] . لذلك لابد من مجموعة أساليب لتنمية وتطوير الإبداع تتمثل بما يلي [34] :

١- دعم وتشجيع الأفراد على طرح آرائهم وأفكارهم وعلى طرح الأسئلة المتنوعة حتى وإن كانت أسئلة غريبة .

٢- ضرورة الربط بين التعليم النظري والعملي خاصة في المعاهد التعليمية على جميع مستوياتها فالتفكير مهارة تنمو خلال التدريب والتطبيق .

٣- وضع هيكل تنظيمي يدعم ويشجع حرية التفكير وديمقراطية العمل وتنمية روح التعاون والمشاركة والنقد البناء واحترام أفكار الآخرين .

٤- الاعتراف بالفروقات الفردية في المؤسسات .

٥- وجود قيادة إدارية واعية تسعى إلى قيادة المؤسسة إلى البحث والتحليل والقدرة على التكيف للمتغيرات الاقتصادية والاجتماعية والسياسية .

٦- زيادة التوعية نحو بيئة الأعمال بحيث ينظر إلى المؤسسة كجزء لا يتجزأ من البيئة الاجتماعية والاقتصادية والسياسية والقانونية والتعليمية وغيرها .

ثانياً : الرضا الوظيفي

١ - مفهوم الرضا الوظيفي

نظراً للتطورات الكبيرة التي تشهدها بيئة الأعمال في كافة المجالات أصبح لازماً على المنظمات مقابلة ذلك التغيير من خلال عملية تكيف سياساتها بما يضمن تحقيق الشعور الايجابي اتجاه المنظمة والعمل والذي يقود إلى تحقيق مستوى من الرضا الوظيفي لدى العاملين . فقد عرف [35] الرضا الوظيفي بأنه في حد ذاته درجة الشعور الايجابي أو السلبي لأعضاء المنظمة اتجاه أعمالهم ومهامهم في المنظمة . ويعرفه [36] بأنه مجموعة من الآراء والمعتقدات والمشاعر التي يشكلها الفرد حول عمله . ويرى [37] بأنه عبارة عن مشاعر العاملين اتجاه أعمالهم ، وأنه ينتج عن أدائهم لما تقدمه الوظيفة لهم ولما ينبغي أن يحصل عليه من وظائفهم ، وعليه فإنه كما قلت الفجوة الخاصة بالأجور بين إلا داريين كلما زاد رضا العاملين ، كما انه محصلة للاتجاهات الخاصة نحو مختلف العناصر المتعلقة بالمنظمة . وبضيف [38] بأن هناك اتفاق بين الكتاب والباحثين حول الجوانب الآتية:

١- إن الرضا الوظيفي ما هو إلا تعبير معين عن مجموعة من المشاعر والأحاسيس والمعتقدات والأفعال وينضوي ذلك تحت مجموعة من المتغيرات تشمل :

- أ- الصفات الفردية مثل الجنس ، العمر ، درجة التعليم ، الخبرة المهنية ، الوضع العائلي ، السمات الشخصية .
 - ب- بيئة الفرد الاجتماعية مثل التربية ، مستوى التعليم ، سوق العمل ، والمعايير الثقافية للعمل .
 - ج- مكونات العمل : الأجر أو التعويض ، المميزات الإضافية من صحية وبيئية ، المنفعة المتوخاة من العمل ، العلاقات الإنسانية ، درجة المبادرة ، إمكانية الترقى في السلم الوظيفي .
 - د- صفات المنظمة : والمقصود بذلك حجمها ومستواها التقني وسمعتها ونوع القيادة التي تمارسها الإدارة .
- ٢- إن الرضا الوظيفي يتأثر بمجموعة من العوامل المهمة تتمثل بالسمات والخصائص الفردية وكذلك السمات و الخصائص التنظيمية [39].

بالإضافة إلى ذلك يمكن تقسيم مسببات الرضا عن العمل الى مجموعتين [40] :

- ١- المسببات التنظيمية للرضا : نظام العوائد ، الإشراف ، سياسات المنظمة ، تصميم العمل وظروف عمل جديدة.
- ٢- المسببات الشخصية للرضا : احترام الذات ، تحمل ضغوط العمل ، المكانة الاجتماعية والرضا العام عن الحياة .

٢ - عناصر الرضا الوظيفي

تتحدد العناصر المكونة للرضا الوظيفي بما يلي [41] :

- ١- الأجر : أن الأجر يمثل مصدر إشباع الحاجات الدنيا ، وان توفره لا يسبب فحسب الرضا أو السعادة وإنما يمنح فقط مشاعر الاستياء في أن تستحوذ على الفرد .
- ٢- محتوى العمل : رغم إن طبيعة وتكوين المهام التي يؤديها الفرد في عمله تلعب دوراً هاماً في التأثير على رضا الفرد عن عمله ، إلا إن الاهتمام بدراسة اثر محتوى العمل على الرضا يعتبر حديثاً نسبياً ، وهذا العامل هو المحدد الوحيد للسعادة في العمل .
- ٣- فرص الترقية : تشير نتائج الدراسات و الأبحاث إلى إن هناك علاقة طردية بين توفر فرص الترقية والرضا عن العمل .

٤- نمط الإشراف : تشير الدراسات التي أجريت على إن نمط الإشراف الذي يتبعه الرئيس مع مرؤوسيه إلى وجود علاقة بين نمط الإشراف ورضا المرؤوسين عن العمل ، ففي الدرجة التي يكون المشرف حساسا لحاجات مرؤوسيه ومشاعرهم فإنه يكسب ولاءهم ورضاهم عن عملهم .

٥- جماعة العمل : تؤثر جماعة العمل على رضا الفرد بالقدر الذي تمثل هذه الجماعة مصدر منفعة للعمل أو مصدر توتر له ، فكلما كان تفاعل الفرد مع أفراد آخرين في العمل يحقق تبادل المنافع بينه وبينهم كلما كانت جماعة العمل مصدرا لرضا الفرد عن العمل والعكس صحيح .

من هذه العناصر تم اختيار مكونات المقياس الأول (الرضا الوظيفي) في بناء استمارة الاستبيان حيث تم الاعتماد على متغيرات (الأجر ، محتوى العمل . فرص الترقية) .

المبحث الثالث: الجانب العملي

أولاً: اختبار فرضيات البحث

ينصب هذا الجزء على اختبار فرضيات البحث وذلك بالاعتماد على ما توصلنا إليه من نتائج تحليل بيانات استمارة الاستبيان.

١- الفرضية الأولى :لا توجد فروق معنوية ذات دلالة إحصائية للرضا الوظيفي باختلاف المؤهل العلمي .
لمعرفة إن كان هناك فروقا (One Way ANOVA) لاختبار هذه الفرضية فقد تم استخدام تحليل التباين الأحادي ذات دلالة إحصائية للرضا الوظيفي باختلاف المؤهل العلمي وهذا ما سيوضحه جدول رقم (٢) :

لمدى وجود فروق معنوية ذات دلالة إحصائية للرضا جدول رقم (٢) الأوساط الحسابية ونتائج تحليل التباين الأحادي الوظيفي باختلاف المؤهل العلمي

نتائج التحليل المؤهل العلمي	العدد	الوسط الحسابي	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة F	مستوى الدلالة
بكالوريوس	٧	٣,٩٨	١,١٢	٤	٠,٢٨	٠,٦٠	٠,٦٦
دبلوم عالي	١١	٤,٠١					
ماجستير	١٩	٣,٦٣					
دكتوراه	٣٦	٣,٣٨					

نلاحظ من الجدول رقم (٢) إن معظم أعضاء الهيئة التدريسية الذين يحملون شهادة الدبلوم العالي قد حصلوا على أعلى متوسط حسابي (٤,٠١) ثم يليه حملة شهادة البكالوريوس ومن ثم حملة شهادة الماجستير وبعد ذلك حملة شهادة الدكتوراه. من هنا يتضح بأن الأوساط الحسابية للمؤهل العلمي هي بنسب متقاربة وهذا يدل على عدم وجود فروق معنوية للرضا الوظيفي باختلاف المؤهل العلمي ، وما يدعم ذلك نتائج تحليل التباين الأحادي إذ توضح F مؤشرات الجدول رقم (٢) عدم وجود فروقات إحصائية للرضا الوظيفي باختلاف المؤهل العلمي حيث بلغت قيمة ($a \leq 0.05$) المحسوبة (٠,٦٠) عند مستوى الدلالة (٠,٦٦) وهي قيمة غير دالة إحصائيا عند مستوى الدلالة ($a \leq 0.05$) ولهذا نقبل الفرضية حول عدم وجود فروق معنوية ذات دلالة إحصائية للرضا الوظيفي باختلاف المؤهل العلمي.

٢- الفرضية الثانية : توجد فروق معنوية ذات دلالة إحصائية للإبداع باختلاف المؤهل العلمي.

لمعرفة إن كان هناك (One Way ANOVA) لاختبار هذه الفرضية فقد تم استخدام تحليل التباين الأحادي فروقاً ذات دلالة إحصائية للإبداع باختلاف المؤهل العلمي هذا ما سيوضحه جدول رقم (٣).

جدول رقم (٣) الأوساط الحسابية ونتائج تحليل التباين الأحادي لمدى وجود فروق معنوية ذات دلالة إحصائية للإبداع باختلاف المؤهل العلمي

نتائج التحليل المؤهل العلمي	العدد	الوسط الحسابي	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة F	مستوى الدلالة
بكالوريوس	٧	٣,٨٥	١,٧٨	٤	٠,٤٥	٠,٧٤	٠,٥٧
دبلوم عالي	١١	٢,٩٧					
ماجستير	١٩	٣,٢٠					
دكتوراه	٣٦	٣,١٥					

يتضح من الجدول رقم (٣) انه لا يوجد إي فروق في الإبداع بأختلاف المؤهل العلمي حيث حصل حملة شهادة البكالوريوس على اعلى متوسط حسابي ثم يليه حملة شهادة الماجستير ومن ثم حملة شهادة الدكتوراه ويليه حملة شهادة الدبلوم العالي حيث يبين إن الأوساط الحسابية هي بنسب متقاربة ويدعم ذلك نتائج تحليل التباين الأحادي إذ توضح مؤشرات جدول رقم (٣) عدم وجود فروق معنوية ذات دلالة إحصائية للإبداع بأختلاف المؤهل العلمي حيث بلغت $a \leq$ المحسوبة (٠,٧٤) عند مستوى الدلالة (٠,٥٧) وهي قيمة غير دالة احصائياً عند مستوى الدلالة (Fقيمة) () ولهذا نرفض الفرضية حول وجود فروق معنوية ذات دلالة إحصائية للإبداع بأختلاف المؤهل العلمي. 0.05

٣- الفرضية الثالثة : توجد علاقة ارتباط معنوية بين الرضا الوظيفي والإبداع .

لاختبار هذه الفرضية تم استخدام معامل الارتباط فقد أظهرت نتائج التحليل وجود علاقات ارتباط ايجابية وسلبية وكما موضح في الجدول رقم (٤) على النحو التالي :

جدول رقم (٤) يوضح معاملات ارتباط بين متغيرات الرضا الوظيفي ومتغيرات الإبداع

المنظمة	الفرد	متغيرات الإبداع متغيرات الرضا الوظيفي
*0.777	*0.482-	الأجر
0.188	*0.348	محتوى العمل
**0.261	*0.410	فرص الترقية

* $a < 0.01$
** $a < 0.05$

- وجود علاقة ارتباط معنوية بين متغير الرضا الوظيفي (الأجر) وبين كل متغير من متغيرات الإبداع (الفرد ، المنظمة) حيث نلاحظ من الجدول أعلاه أن علاقة الأجر عكسية مع الإبداع وهذا قد يفسر بأن زيادة الأجر يحقق الرضا الوظيفي ولكن ليس بالضرورة التوجه نحو تحقيق مستوى عالي من الإبداع .

- وجود علاقة ارتباط معنوية بين متغير الرضا الوظيفي (محتوى العمل) وبين متغير الإبداع (الفرد) ، إما مع متغير المنظمة لم يؤثر وجود اي علاقة .

- وجود علاقة ارتباط معنوية بين متغير الرضا الوظيفي (فرص الترقية) وبين كل متغير من متغيرات الإبداع (الفرد ، المنظمة) .

ومن ملاحظة نتائج جدول رقم (٤) يتضح إن متغيرات الرضا الوظيفي (الأجر ، فرص الترقية) هي المتغيرات السائدة لأنها أعطت أعلى مؤشر كلي للإبداع لأعضاء هيئة التدريس وهذه نتائج تحقق الفرضية التي مفادها (توجد علاقة ارتباط معنوية بين الرضا الوظيفي والإبداع)

٤- الفرضية الرابعة : هناك تأثير ذو دلالة معنوية للرضا الوظيفي على الإبداع . تم اختبار هذه الفرضية باستخدام معامل الانحدار الخطي المتعدد من أجل التعرف على مدى وجود تأثير لمتغيرات الرضا الوظيفي (الأجر ، محتوى العمل ، فرص الترقية) وبين متغيرات الإبداع (الفرد ، المنظمة) كما هو موضح في الجدول رقم (٥).

جدول رقم (٥) نتائج تحليل الانحدار لمدى تأثير الرضا الوظيفي في الإبداع

(الأجر ، محتوى العمل ، فرص الترقية)				المتغير المستقل
قيمة F	الدلالة الإحصائية	المعدل R ²	R ²	المتغير التابع
16.723	0.000	0.724	0.770	الفرد
5.878	0.007	0.448	0.540	المنظمة

تشير نتائج الجدول رقم (٥) إلى إن هناك تأثير للرضا الوظيفي فـ في الإبداع عند مستوى الدلالة) حيث ان الاتجاه العام لنتائج تحليل الانحدار يفسر ما نسبته (٧٧%) من التباين في الفرد ، وما نسبته $a \leq 0.05$ المعدل نستنتج إن مدى تأثير متغيرات الرضا R (٥٤%) من التباين في المنظمة وباعتماد على قيمة مربع الوظيفي (الأجر ، محتوى العمل ، فرص الترقية) على الفرد أكثر من تأثيرها على المنظمة ، مما يدل على وجود تأثير لمتغيرات الرضا الوظيفي في الإبداع ولهذا نقبل الفرضية التي تنص على ان هناك تأثير للرضا الوظيفي في الإبداع .

ثانياً : الاستنتاجات والتوصيات

يتناول هذا المبحث عرضاً لأبرز الاستنتاجات التي تم التوصل لها ، بالإضافة إلى بعض التوصيات في ضوء الاستنتاجات التي تم التوصل إليها .

١ - الاستنتاجات :

على أثر ما هو موضح من مؤشرات في البحث تم التوصل إلى الاستنتاجات التالية :

- ١- أظهرت الدراسة عدم وجود فروق معنوية ذات دلالة إحصائية للرضا الوظيفي باختلاف المؤهل العلمي . حيث أتضح إن مستويات الرضا عالية لحملة شهادة الدبلوم العالي فقد بلغ الوسط الحسابي (٤,٠١) مقارنة مع حملة شهادة الدكتوراه والماجستير والبيكالوريوس والبالغة (٣,٣٨ ، ٣,٦٣ ، ٣,٩٨) على التوالي.

- ٢- يتبين من نتائج البحث بعدم وجود فروق معنوية ذات دلالة إحصائية للإبداع باختلاف المؤهل العلمي .حيث حصل حملة شهادة البكالوريوس على أعلى متوسط حسابي (٣,٨٥) مقارنة مع حملة شهادة الماجستير والدكتوراه والدبلوم العالي والبالغة (٣,٢٠، ٣,١٥، ٢,٢٩) على التوالي . بالإشارة إلى نتائج جدول رقم (٢) و(٣) ومن خلال مقارنة المتوسطات الحسابية نجدها بنسب متقاربة ، قد تدلل هذه النتائج بأنه مهما كانت الشهادة الحاصل عليها التدريسي فهذا لا يعني تغيير في رضاه الوظيفي أو إبداعه في المنظمة .
- ٣- ظهر من نتائج البحث وجود علاقة ارتباط معنوية بين الرضا الوظيفي والإبداع . حيث يتضح ان متغيرات الرضا الوظيفي (الأجر، فرص الترقية)هي المتغيرات السائدة لأنها أعطت أعلى مؤشر كلي للإبداع لأعضاء هيئة التدريس. تدلل هذه النتيجة بأنه كلما ازداد الرضا الوظيفي عن العمل سوف يؤدي ذلك الى زيادة الابداع لاصحاب القرار من التدريسيين في الكليات والمعاهد التقنية عينة الدراسة وتلك نتيجة منطقية حيث أن إبداع الفرد في عمله يجب ان يتم لمقابلة رضاه الوظيفي .
- ٤- اتضح من خلال تحديد نتائج الانحدار المتعدد ان هناك تأثير لمتغيرات الرضا الوظيفي (الأجر، محتوى العمل ، فرص الترقية) على متغيرات الإبداع (الفرد، المنظمة) ، حيث أتضح إن تأثير متغيرات الرضا الوظيفي على الفرد أكثر من تأثيرها على المنظمة . وقد يعود السبب في ذلك بأنه كلما ازداد اجر التدريسي ومنحه فرصة اكبر للترقية كلما ازداد رضاه الوظيفي مما يؤثر ذلك على ابداعه في العمل نحو الافضل ، ويعتبر ذلك عاملا ايجابيا قد يدفع نحو المزيد من الاهتمام بموضوع الرضا الوظيفي لانه يسهم مساهمة ايجابية نحو الابداع .

٢ — التوصيات:

- في ضوء الاستنتاجات التي توصلت إليها الدراسة توصي الباحثان بما يلي :
- ١- توصي الباحثان أصحاب القرار من التدريسيين في كليات ومعاهد هيئة التعليم التقني أن يستثمروا طاقاتهم الذاتية وخلفيتهم وخبرتهم ليوظفوها في التوجه نحو الخلق والإبداع وحرية التصرف في المواقف التي تتطلب ذلك.
 - ٢- بناء قاعدة معرفية للإبداع من خلال تأليف مناهج دراسية تعرف الدارسين بحقيقة الإبداع والتوسع عن طريق ربطها بالاختصاصات المناظرة لها.
 - ٣- اعتماد البرامج التدريبية العالية المستوى لتطوير أصحاب الأفكار المبدعة .
 - ٤- تشجيع المنظمات بما فيها كليات ومعاهد هيئة التعليم التقني على وضع الخطط والأفكار الخاصة بنشر الإبداع في تلك المنظمات للبقاء والنمو والاستمرارية.
 - ٥- توصي الباحثان أصحاب القرار إعداد نظم حوافز فعالة وموضوعية للعاملين تدعم عملية الإبداع لان ذلك سوف ينعكس على سلوكهم فيزداد التزامهم بالعمل الذي يقومون به ويزيد من رضاهم الوظيفي .
 - ٦- عمل دراسات موضوعية مستمرة لقياس مستوى الرضا الوظيفي للعاملين في جميع المؤسسات نظراً لأهمية موضوع الرضا الوظيفي في تحقيق الإبداع وبالتالي تحقيق الأهداف المرجوة لهذه المؤسسات .

المصادر :

- ١- جواد ، مهند . دليل هيئة التعليم التقني ، جمهورية العراق/المنصور ، ٢٠٠٩ .
- ٢- البشائرة، احمد إبراهيم .*اثر المناخ التنظيمي على الرضا الوظيفي لدى الموظفين الإداريين*، رسالة ماجستير . كلية العلوم الإدارية ، جامعة آل البيت ، عمان ، ٢٠٠٣ .
- ٣- الحوامدة ، نضال صالح ، والكساسبة ، محمد مقضي ، "أثر الثقة التنظيمية و المشاركة في صنع القرارات على رضا أعضاء هيئة التدريس في جامعة مؤتة (دراسة ميدانية)" ، *مجلة مؤتة للبحوث والدراسات* ، المجلد ١٥ ، العدد ٦ : ٥٦-٧٠ ، ٢٠٠٠ .
- 4 - Antonioli, David and Mazzanti, MassiMiliano and Pini , Paolo and Tortia , Ermanno . *Diffusion of Techno – organizational Innovation and Industrial Relations in manufacturing firms : an Analysis for a local Industrial system*, 2004 .
٥. البارقي ، احمد محمد عبدا لله . *الإبداع الإداري لدى الموظفين في الأجهزة الحكومية في المملكة العربية السعودية* ، كلية الإدارة والاقتصاد ، رسالة ماجستير ، جامعة الرياض ، ٢٠٠٨ .
٦. الهنداوي ، سوسن عبد الأمير . *الرضا الوظيفي وعلاقته بالإبداع (دراسة تشخيصية تحليلية)* ، رسالة ماجستير ، كلية الإدارة والاقتصاد ، جامعة بغداد ، ١٩٩٩ .
٧. العمر، فؤاد عبدا لله ، " اثر الرضا الوظيفي في الإبداع في الهيئات العامة في دولة الكويت (دراسة استطلاعية)" ، *مجلة الإداري* ، المجلد ٢ ، العدد ١٨ : ٥١-٩٠ ، ٢٠٠٠ .
٨. الأحمدي ، حنان عبد الرحيم ، الرضا الوظيفي والإبداع للعاملين في الرعاية الصحية في المملكة العربية السعودية، *المجلة العربية للعلوم الإدارية* ، المجلد ١٣ ، العدد ٣ : ٤٦-٦١ ، ٢٠٠٦ .
٩. خليل ، جواد محمد ، وشرير ، عزيزة عبدا لله ، الرضا الوظيفي وعلاقته ببعض التغيرات الديموغرافية لدى المعلمين ، *مجلة الجامعة* ، المجلد ١٦ ، العدد ١ : ١١٢-١٢٩ ، ٢٠٠٨ .
- ١٠- برنوطي، سعاد نائف . *الإدارة : أساسيات إدارة الأعمال* . دار وائل للطباعة والنشر، عمان: ص٣٩٥، ٢٠٠١ .
- 11- Robbins , Stephen . *Business . Today: The new world of Business* . U. S . A : Harcourt College publishers , pp.11 , 2001 .
- ١٢- المياحي ، أسيل هادي محمود جاسم . *أسلوب العمل وأثره في تعزيز عملية التحسين المستمر والميزة التنافسية للمنظمة* ، رسالة ماجستير ، كلية الإدارة والاقتصاد ، الجامعة المستنصرية ، العراق ، ص١٥ ، ٢٠٠٤ .
- 13- Terziovski , Dr mile and Samson , professor Danny and Glassop , Linda . *Greating core competence through the management of organizational innovation* , pp.24 , 2001
- 14- Peter , J.pau . *Marketing Management Knowledge and Skills* .6th ed , Singapore : published by Irwin/MC Graw – Hill , pp.3 , 2001.
- 15- Shan , A.B Rami and Lau, J.B. *Behavior Organizations*, Chicago : Irwin ,pp.7,1996 .
- 16- Hellriegel , Don and Jackson , Susan and slocum , Jhon . *Management* . 8th ed , Ohio : south – western college publishing , pp.13 , 1999 .
- 17 - Daft ,Richard . *Organization Theory and design* .7th ed U . S . A : South western college publishing , pp.2 , 2001.
- 18- Mueser, Roland . "Identifying Technical Innovation", *Computer Journal* , VOL.32 , NO.4 , pp.33-41, 1985.
- 19- Moorhead, Gregory and Griffin, Ricky. *organizational Behavior: Managing people and U . S . A* , Arizona state university, pp.4 ,1995.

- ٢٠- نجم ، نجم عبود . إدارة الابتكار: المفاهيم والخصائص والتجارب الحديثة ، دار وائل للنشر، عمان ، ص١٢٩ ، ٢٠٠٣ .
- ٢١- حريم ، حسين . السلوك التنظيمي، سلوك الأفراد والجماعات في منظمات الأعمال ، دار الحامد للنشر، عمان ، ص٣٥٧-٣٥٨ ، ٢٠٠٩ .
- 22- Griffin ,Ricky . *Management*. 4th ed , NEW Jersey : Texas A&M university, pp.32 ,1999 .
- ٢٣- القريوتي ، محمد قاسم . السلوك التنظيمي دراسة السلوك الانساني الفردي والجماعي في المنظمات المختلفة ، دار الشروق للنشر والتوزيع ، عمان ، ص١٢٥ ، ٢٠٠٠ .
- ٢٤- الصرن ، رعد حسن . إدارة الإبداع والابتكار ، دار الرضا للنشر، دمشق ، ص١٠١ ، ٢٠٠٠ .
- 25-Warner , Malcolm . "International Encyclopedia of Business and management" , *Journal of Management* , VOL.4 , Rout Ledge, London and New York ,No.2 , pp.65-77 , 1996 .
- ٢٦- نجم ، نجم عبود . إدارة المعرفة : المفاهيم والاستراتيجيات والعمليات ، مؤسسة الوراق للنشر والتوزيع ، عمان ، ص٩٧ ، ٢٠٠٥ .
- 27- Drucker, Peter . "The Discipline of Innovation" . *Harvard Business Review*, VOL.76 , NO.6, pp.96-105, 1998.
- ٢٨- العميان ، محمود سلمان . السلوك التنظيمي في منظمات الأعمال ، دار وائل للنشر، عمان ، ص٣٩١ ، ٢٠٠٥ .
- ٢٩- حمود، خضير كاظم، السلوك التنظيمي ، دار صفاء للنشر والتوزيع ، عمان ، ص٢١١-٢١٢ ، ٢٠٠٢ .
- ٣٠- أللوزي ، موسى . التطوير التنظيمي: أساسيات ومفاهيم حديثة ، دار وائل للنشر، عمان ، ص٣٠٢ ، ٢٠٠٣ .
- 31- Daft, Richard . *Management* . 6th ed, U . S . A :Vanderbilt university , pp.193, 2003.
- ٣٢- المفزي، كامل محمد . السلوك التنظيمي وأسس سلوك الفرد والجماعة في التنظيم ، دار الفكر للنشر والتوزيع ، عمان ، ص٢٨٧ ، ١٩٩٥ .
- ٣٣- حريم ،حسين . إدارة المنظمات :منظور كلي ، دار الحامد للنشر والتوزيع ، عمان ، ص٢١٥ ، ٢٠٠٣ .
- ٣٤- عباس ، سهيلة . القيادة الابتكارية والأداء المتميز:حقيقية تدريبية لتنمية الإبداع الإداري ، دار وائل للنشر، عمان ، ص١٥١-١٥٢ ، ٢٠٠٤ .
- 35- Schermerhon , Jr . John . R . and James G . Hunt and Richard N:Os Born. *Organizational Behavior* , 7ed . New York John Wiley and sons , I N C , pp.57 , 2000 .
- ٣٦- ماهر، أحمد . السلوك التنظيمي : مدخل بناء المهارات ، الدار الجامعية ، الإسكندرية ، ص٤٣ ، ٢٠٠٣ .
- ٣٧- عبد الباقي ، صلاح الدين محمد . السلوك الفعال في المنظمات ، الدار الجامعية ، الإسكندرية ، ص٢٩، ٢٠٠٤ .
- ٣٨- عبد اللطيف، عبد اللطيف. العلوم السلوكية في التطبيق الإداري (السلوك التنظيمي) ، جامعة دمشق، ص١٣٣-١٣٥ ، ٢٠٠١ .
- ٣٩- الفهداوي ، فهمي خليفة صالح ، "دورة إدارة العلاقات التنظيمية في تحديد مستوى الرضا الوظيفي ، دراسة ميدانية لاتجاهات العاملين في مؤسسة الصناعة الأردنية" ، مجلة مؤتة للبحوث والدراسات ، المجلد ١٨ ، العدد ٤ : ٨٠-٩٩ ، ٢٠٠٣ .
- ٤٠- سلطان، محمد سعيد أنور . السلوك التنظيمي ، دار الجامعة الجديدة ، الإسكندرية ، ص٤٤ ، ٢٠٠٣ .
- ٤١- الصيرفي ، محمد. إدارة الأفراد والعلاقات الإنسانية ، دار قنديل للنشر والتوزيع ، عمان ، ص٦٩-٧١ ، ٢٠٠٣ .

ملحق رقم (١)

استمارة استبانة

أخي الفاضل أختي الفاضلة

تحية وتقدير.....

تود الباحثان إجراء بحث بعنوان (أثر الرضا الوظيفي على الإبداع لأصحاب القرار من التدريسيين في كليات ومعاهد هيئة التعليم التقني) نرجو مساعدتنا للإجابة على الأسئلة الموجودة في الاستبانة بالمعلومات المطلوبة خدمة لحركة البحث العلمي علماً إن الإجابة تتصف بطابع السرية التامة.

شاكرين تعاونكم معنا مع التقدير

الباحثان

الجزء الأول : معلومات عامة

١- الجنس ذكر ☐ أنثى ☐

٢- العمر ٣٠-٢٥ سنة ☐ ٣١-٣٥ سنة ☐

٣٦-٤٠ سنة فأكثر ☐ ٤١ سنة فأكثر ☐

٣- المؤهل العملي

بكالوريوس ☐ دبلوم عالي ☐

ماجستير ☐ دكتوراه ☐

٤- المستوى الوظيفي

مدير عام ☐ مساعد مدير عام ☐

رئيس قسم ☐ مسؤول وحدة ☐

٥- عدد سنوات الخدمة

١٠-٥ سنوات ☐ ١١-١٥ سنة ☐

١٦-٢٠ سنة ☐ ٢١ سنة فأكثر ☐

الجزء الثاني: متغيرات الرضا الوظيفي

ت	الفقرات	اتفق تماماً	اتفق إلى حد ما	لا أتفق	لا أتفق إطلاقاً
متغير الأجر					
١	يتناسب الراتب الذي أتقاضاه مع الجهد المبذول				
٢	تسعى الكلية أو المعهد إلى دفع حوافز مادية ومعنوية مقابل أدائي الجيد				
٣	ينظر الآخرون إلى وظيفتي بكل تقدير واحترام				
٤	تعامل الإدارة العاملين بشكل جيد				
متغير محتوى العمل					
٥	تشجع الإدارة إبداعي في العمل				
٦	يعترف زملائي بالجهد الذي ابذله في العمل				
٧	تتاح لي الفرصة في المشاركة في اتخاذ القرار				
٨	يتعاون الزملاء للقيام بالمسؤوليات الموكلة إليهم				
٩	اشعر بوضوح المسؤوليات في العمل الذي أقوم به				
١٠	تحرص الكلية أو المعهد على مشاركتي في دورات تدريبية مستمرة				
١١	تهتم الكلية أو المعهد بوضع القواعد والتعليمات الواضحة				
١٢	تحقيق العدالة في تطبيق أنظمة العمل على الجميع دون تمييز				
متغير فرص الترقية					
١٣	توفر الكلية أو المعهد فرص جيدة للترقية				
١٤	يساعدني عملي على اكتساب الخبرات والمعارف والمهارات				

الجزء الثالث: متغيرات الإبداع في عملية صنع واتخاذ القرار

ت	الفقرات	اتفق تماماً	اتفق	أتفق إلى حد ما	لا أتفق	لا أتفق أبداً
متغير الفرد						
١	توجد لدي ثقة كبيرة في نفسي نتيجة لموضوعية وجراءة حكمي وتقديري للأمور					
٢	أمتلك القدرة على وضع حلول للمشكلات المعقدة					
٣	أتمتع باستقرار وظيفي يؤهلني للإبداع					
٤	توافر القناعة الشخصية والرغبة في تحمل المسؤولية					
٥	إعطاء الأفراد فرصة للمشاركة في صنع القرار أو لتبادل الآراء والمقترحات					
٦	وجود الولاء التنظيمي من قبل العاملين للمنظمة يشجع الإبداع					
٧	أمتلك القدرة على التجربة والخوض في مجالات جديدة غير مألوفة من قبل الآخرين					
٨	يستخدم الأفراد أساليب مختلفة لتنمية وتطوير قدراتهم الإبداعية					
متغير المنظمة						
٩	يتطلب أبداع الأفكار الجديدة إلى تغيير استراتيجياتك أو معيشتك ومجال عملها التقليدي					
١٠	هناك سياسة عمل في كليتك أو معيشتك لاختيار الأفكار الجديدة					
١١	وضوح الأهداف التنظيمية وما يترتب عليها من ارتفاع الروح المعنوية وروح الإبداع					
١٢	توافر المناخ التنظيمي والبيئة الملائمة لدعم العمل الإبداعي					
١٣	وجود اتصال بين المسؤولين والعاملين في العمل لإيصال أفكارهم ومقترحاتهم					
١٤	تشجيع العاملين بشكل مستمر لكي يكونوا منفتحين على الأفكار والخبرات الجديدة					
١٥	يتم مكافأة السلوك الإبداعي وتحفيزه مادياً ومعنوياً					
١٦	ترغب الكلية أو المعهد للحصول على تكنولوجيا متقدمة عن طريق وضع برامج خاصة لهذا الغرض					