

جودة الحياة الوظيفية وعلاقتها بالإبداع الإداري لدى العاملين بالاتحاد المصري للكاراتيه

* د/ أحمد محمد أحمد أبوالبزید

المقدمة ومشكلة البحث:

تعد جودة الحياة الوظيفية السائدة في المنظمات أحد مصادر رضا الأفراد العاملين، ومؤشراً للمناخ الخاص الذي تتميز به المنظمة عن غيرها من المنظمات الأخرى، حيث اهتمت العديد من البحوث والدراسات في العقود الثلاثة الأخيرة بتطوير الخدمات الجديدة، فركزت على عمليات تصميم الخدمات وتحديد أبعادها الهيكلية بينما اهتمت أبحاث أخرى بالموضوعات التنظيمية المرتبطة بأدوات وطرق تقديم تلك الخدمات وتحليل حاجات العميل. (٢:٨)

وتعتبر جودة الحياة الوظيفية من المفاهيم التي تعبر عن سياسات التغيير والتطوير التنظيمي وليخفف من حالات التوتر والقلق التي سادت بين العاملين خوفاً من الاستغناء عنهم أو تخفيضاً للخدمات والمزايا الاجتماعية المقدمة لهم أو تخفيضاً لمعدلات أجورهم بجانب حرص تلك المنظمات على تحقيق الرضا الوظيفي المؤثر على التزام العاملين ومن ثم تعظيم أهمية استخدام وترشيد أداء الموارد البشرية واعتبارها أحد الاستراتيجيات الفعالة في تدعيم التميز التنافسي لمنظمات الأعمال. (٣٥٦ :٧)

وقد بدأت العديد من المؤسسات الادارية في عمل العديد من المشاريع الشاملة لتحسين انتاجية العمل، حيث اهتمت المؤسسات بجودة حياة العمل باهتمام بالغ لاسباب عديدة، فكلما أصبح المجتمع أكثر رفاهية فإن نسبة كبيرة

* مدرس بقسم الادارة الرياضية والتروييح - بكلية التربية الرياضية - جامعة أسيوط .

من قوة العمل تتحول توقعاتها من مجرد الرغبة في الوظيفة إلى الرغبة في مهنة منتجة وذات معنى، لذلك نجد أن العاملين بالمؤسسات الادارية يهتمون بخصائص تساعدهم على تحقيق أهداف العمل ومنها وجود أهداف واضحة، الأمانه، الاتصالات الفعالة، القدرة على التحدي والتغيير، مشاركة العاملين في التخطيط وصنع القرار فمن خلال المشاركة بين الادارة والعاملين يتولد الاحساس بالثقة والامانة (٢٢)

ويشير "Dong-jin lee" (٢٠٠٧م) أن جودة الحياة الوظيفية ترتبط بحاجات الافراد لذا فهي تعرف على أنها رضا العاملين عن سبعة حاجات رئيسيه وهي (حاجات الأمان الوظيفي والرعاية الصحية، الحاجات المالية والاسريه، الحاجات الاجتماعية، حاجات الاحترام، حاجات تحقيق الذات، حاجات المعرفة، الحاجات الجمالية. (١٤ : ٢٧٣)

وقد أشار "محمد حسين" (٢٠١١م) إلى أن جودة الحياة الوظيفية بأنها مجموعة العمليات المخططة والمتكاملة والمستمرة في الأجلين القصير والطويل والناבעه من ثقافة المنظمة والتي تستهدف تحقيق التوازن ما بين أهداف العاملين الشخصية والأهداف التنظيمية. (١٠ : ٩٧)

مما سبق تتضح أهمية جودة الحياة الوظيفية للعاملين بالمؤسسات الادارية وعن دور الابداع الاداري وأهميته في معالجه المشكلات الادارية أشارت العديد من المراجع والدراسات السابقة بأن دور الإبداع الإداري يعد من الأدوار الهامة في العمل الإداري لما لذلك من نتائج إيجابية تعود بالنفع على المنظمات الإدارية والرياضية والعاملين فيها، ومن أجل ذلك تعاضمت دور المنظمات الخدمية الإجتماعية والرياضية والتعليمية كمنظمات عامة لا تهدف للربح وإنما تهدف إلى تحقيق عائد إجتماعي، من خلال تقديم خدمات تدعم الظواهر الاجتماعية الإيجابية في المجتمع، والحد من الظواهر الاجتماعية السلبية. (٦ : ١٨)

حيث نجد أن من أهم صفات الإبداع الإداري هي أن ينجح القادة الإداريون في خلق المناخ الايجابي والمشجع على التفاعل والتواصل والتنافس بين أعضاء المؤسسة، لكي يتراكم الفكر وتتخلق المعرفة وتتداول الأفكار والمعلومات والتجارب والخبرات، بحيث تتحقق للبعض منهم الفرص للإبداع مستفيدين من كل ما حولهم من حوافز وتشجيع وخبرات وتجارب متراكمة. (١٩)

فالابداع ليس مقتصرًا على الاخصائيين والخبراء والعلماء فالإنسان مبدع بفطرته، حيث تنطوي شخصيته على عناصر ابداعيه بغض النظر عما اذا كان يعي هذه العناصر أم لا يعيها وهذه العناصر الابداعية تختلف من شخص لآخر حسب الظروف البيئية التي يعيش في وسطها ويتفاعل ويتعامل معها الفرد، وايضاً العولم الوراثة حيث لها تأثيرها الكبير في تنمية الاستعدادات الابداعية. (٣٧- ٣٢:٩)

فالفرد المبدع يعتبر ثروة تفوق الثروة المادية، بل إن الاستثمار في تطوير العنصر البشري يعتبر أنجح مصادر الاستثمار لذلك فإن اتجاة المنظمات نحو الاهتمام بالابداع لا ينبغي أن يقتصر على ادخال الأدوات والتقنيات المتطورة بل لابد وأن يشمل إحداث تغييرات فعلية في توجهات وسلوكيات العاملين، ومن الطبيعي أن يكون للعاملين السبق في تمثيل السلوكيات والتوجهات المطلوبة كونهم أكثر المتغيرات أهمية في تسيير شئون المنظمات. (٢:٥)

وبالرغم من محاولات الإتحادات الرياضية الكثيرة للإصلاح والتطوير، إلا أننا نجد أن هناك العديد من المعوقات التي تقف حائلاً أمامها دون القيام بمسئولياتها الادارية.

حيث أشارت دراسة "أحمد محمد أحمد" (٢٠٠٨م) (١) الى أن هناك العديد من المشكلات الادارية التي يتعرض اليها الاتحاد المصري للكراتيه

ومنها عدم الاستقرار المالي والوظيفي، ومحدودية الموارد المالية، والقيود المفروضة على الإنفاق، والنمطية وأساليب التقويم، وغياب المشاركة في إعداد البرامج التدريبية، ومستوى الجودة سواء في النواحي الإدارية أو الفنية، وغياب الرؤية الشاملة، وعدم وجود إستراتيجية مستقبلية محددة، والبعد عن نظم تكوين الأداء والبطء في مواجهة المتغيرات.

مما سبق نلاحظ أهمية توفير حياة وظيفية لدي العاملين حيث تساعدهم على تحقيق أهداف المؤسسة من خلال افكار ابداعية مختلفة.

ومن خلال عمل الباحث بمجال الكاراتيه كلاعبا ثم مدريا ثم حكما فسكرتير ورئيساً لاحد المناطق، وتردده على مقر الاتحاد المصري للكاراتيه كأحد المستفيدين من الخدمات التي يقدمها الاتحاد وحضوره الاجتماعات والدورات التي ينظمها الاتحاد واللقاءات المختلفة مع أعضاء مجالس إدارة الأفرع المختلفة بجمهورية مصر العربية، فقد لاحظ الباحث أن هناك العديد من المشكلات التي تتعرض لها الأفرع ومنها أن هناك العديد من أفرع الاتحاد ليست لديهم مقرات خاصة بهم مما يعيقهم عن تحقيق أهدافهم، حيث أن توافر بيئة صحية وأمنة لدي العاملين بالاتحاد تساعدهم على التغلب على المشكلات الادارية المختلفة وتمكن المستفيدين من الاتصال الفعال بالافرع ومن ناحية أخرى فقد لاحظ أن التعاون بين العاملين بالاتحاد يساعدهم على انجاز المهام الادارية المختلفة وبفكر مبدع يستطيع العاملين التغلب على المشكلات الادارية التي تواجههم وفي حالة وجود قصور في قدرة العاملين على حل المشكلات الادارية وعدم المشاركة في اتخاذ القرارات، تظهر المشكلات الادارية مما يقلل الدافع نحو العمل و، من خلال ما سبق يتضح لنا أن هناك علاقه بين أداء العاملين بالاتحاد بجودة حياتهم الوظيفيه وما يتمتعون به من فكر مبدع لذا فإن هذه الدراسة قد تتيح الفرصة للتعرف على أهمية جودة الحياة الوظيفيه

وعلاقة ذلك بالتغلب على المشكلات الاداريه المختلفه بفكر مبدع لدي العاملين بالاتحاد المصري للكراتيه.

هدف البحث :

يهدف البحث إلى التعرف على جودة الحياة الوظيفية وعلاقتها بالإبداع الإداري لدى العاملين بالاتحاد المصري للكراتيه.

تساؤلات البحث :

١- ما الواقع الفعلي لجودة الحياة الوظيفية لدى العاملين بالاتحاد المصري للكراتيه ؟

٢- ما الواقع الفعلي للإبداع الإداري لدى العاملين بالاتحاد المصري للكراتيه ؟

٣- ما العلاقة بين جودة الحياة الوظيفية والإبداع الإداري لدى العاملين بالاتحاد المصري للكراتيه؟

مصطلحات البحث:

- جودة الحياة الوظيفية:

هي مجموعة من العمليات المتكاملة المخططة والمستمرة والتي تستهدف تحسين الجوانب التي تؤثر على الحياة الوظيفية للعاملين وحياتهم الشخصية أيضاً والذي يساهم بدوره في تحقيق الأهداف الإستراتيجية للمنظمة والعاملين فيها والمتعاملين معها. (٢٢)

- الابداع الاداري:

هو إجراء تحسين فائق في الإستراتيجيات أو السياسات أو الإجراءات وأدوات وأساليب العمل ومراجعتها من وقت إلى آخر لضمان جودة العمل. (٢١)

الدراسات السابقة:

أولاً: الدراسات العربية:

١- دراسة "أسامة البلبيسي" (٢٠١٢م) (٤) استهدفت الدراسة التعرف على "مستوى جودة الحياة الوظيفية فى المنظمات غير الحكومية فى قطاع غزة"، واستخدم الباحث المنهج الوصفي، واشتملت عينة البحث على (٥٣) منظمة غير حكومية، وكانت اهم ادوات جمع البيانات هى الاستبيان، وتوصل إلى أهم النتائج أن المنظمات غير الحكومية فى قطاع غزة تتمتع بحياة وظيفية ذات جودة جيدة ووجود فروق ذات دلالة احصائية فى استجابة العاملين حول جودة الحياة الوظيفية وأثرها على الاداء الوظيفى للعاملين فى المنظمات غير الحكومية فى قطاع غزة لصالح النوع.

٢- دراسة "محمد حسين" (٢٠١١م) (١٠) استهدفت الدراسة التعرف على "مدى تأثير جودة الحياة الوظيفية على أداء العاملين في مجموعات شركات مصر للطيران" استخدم الباحث المنهج الوصفي، واشتملت العينة على (٢٧٠) عامل، وكانت أهم أدوات جمع البيانات الاستبيان، وتوصل الى أهم النتائج بانه لا يوجد تأثير معنوي ذات دلالة أخصائية لأبعاد جودة الحياة الوظيفية على أداء العاملين في مجموعة شركات مصر للطيران.

٣- دراسة "نضال رشيد" (٢٠١١م) (١٢) استهدفت الدراسة التعرف على "واقع ثقافة الإبداع وعلاقته بالأداء التسويقي لشركات الأدوية الفلسطينية من وجهة نظر العاملين في هذا القطاع والصيدلة والأطباء في الضفة الغربية"، استخدم الباحث المنهج الوصفي، واشتملت العينة على (٢٦٧) عاملاً وعاملة و(٣٧٢) من الاطباء والصيدلة من مختلف مصانع الأدوية، وكانت أهم أدوات جمع البيانات الاستبيان، وتوصل إلى أهم النتائج وجود علاقة ايجابية طردية بين واقع ثقافة الإبداع وبين الأداء التسويقي للشركات

الدوائية الفلسطينية بحيث كلما تحسن الواقع الداعم للبيئة الإبداعية تحسن الأداء التسويقي للشركة والعكس صحيح.

٤- دراسة "توفيق عطية" (٢٠٠٩م) (٥) استهدفت الدراسة التعرف على "واقع الإبداع الإداري وعلاقته بأداء المديرين العاملين بوزارات قطاع غزة"، استخدم الباحث المنهج الوصفي، واشتملت عينة البحث على (٣٠٥) من مديري وزارات قطاع غزة، وكانت أهم أدوات جمع البيانات الاستبيان، وتوصل إلى أهم النتائج ان عينة البحث يمتلكون جميع القدرات المميزة للشخصية المبدعة بدرجة عالية والمتغيرات التنظيمية قيد الدراسة تساهم بدرجات متفاوتة في توفير المناخ الإبداعي.

٥- دراسة "أريج محمد" (٢٠٠٨م) (٣) استهدفت الدراسة التعرف على "الحاجات التدريبية لتنمية مهارات الإبداع الإداري لتطوير العمل المدرسي لمديري ومساعدات المدارس المتوسطة والثانوية بمدينة مكة المكرمة"، استخدمت الباحثة المنهج الوصفي، واشتملت عينة الدراسة على مديري ومساعدات المدارس المتوسطة والثانوية في مدينة مكة المكرمة وبلغ عددهم (٢٩٢) فرد، وكانت أهم أدوات جمع البيانات الاستبيان، وتوصل إلى أهم النتائج أن جميع الحاجات المقدمة في الدراسة تعتبر ذات أهمية عالية لمديرات ومساعدات المدارس المتوسطة والثانوية الحكومية بمدينة مكة المكرمة.

٦- دراسة "محمد علي الليثي" (٢٠٠٨م) (١١) استهدفت الدراسة التعرف على "درجة العلاقة بين الثقافة التنظيمية والإبداع الإداري لدى مديري المدارس الابتدائية بالعاصمة المقدسة"، واستخدم الباحث المنهج الوصفي، واشتملت العينة على مديري المدارس الابتدائية بالعاصمة المقدسة وعددهم ١١٥ مديراً، وكانت أهم أدوات جمع البيانات الاستبيان، وتوصل إلى أهم النتائج أن درجة ممارسة عنصر الأصالة من عناصر الإبداع الإداري كان

بدرجة كبيرة جدا من وجهة نظر مديري المدارس الابتدائية بالعاصمة المقدسة، وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات عينة الدراسة حول عناصر الإبداع الإداري لمدير المدرسة وفقا لمتغير مركز الإشراف التابعة له المدرسة لصالح مديري المدارس الذين يعملون تحت إشراف مركز الوسط والشمال.

٧- دراسة "أحمد عزمي" (٢٠٠٥م) (٢) استهدفت الدراسة التعرف على "الأساليب التي يمكن للنقابات إتباعها لتحسين الحياة الوظيفية للعاملين داخل المنظمات وخارجها"، استخدم الباحث المنهج الوصفي واشتملت العينة على (٤١٥) نقابي، وكانت أهم أدوات جمع البيانات الاستبيان، وتوصل إلى أهم النتائج أن مشاركة العاملين الوظيفية إنما يساهم بشكل كبير في تحسين إنتاجية المنظمة.

٨- دراسة "عبد الحميد المغربي" (٢٠٠٤م) (٨) استهدفت الدراسة التعرف على "مستوى جودة حياة العمل في المراكز الطبية المتخصصة التابعة لجامعة المنصورة"، واستخدم الباحث المنهج الوصفي، واشتملت عينة البحث على (٣٥٠) فرداً من الإداريين والأطباء والفنيين، وكانت أهم أدوات جمع البيانات الاستبيان، وتوصل إلى أهم النتائج ان اهم عوامل جودة الحياة الوظيفية تأثيرا تتمثل في الأجور وخصائص الوظيفة وظروف بيئة العمل المعنوية وأسلوب الرئيس في الاشراف.

ثانياً: الدراسات الأجنبية:

٩- دراسة Kalayanee Koonmee (٢٠١٠) (١٦) استهدفت الدراسة التعرف على "تأثير إدراك العاملين لجودة الحياة الوظيفية على الرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي وسيادة روح الفريق داخل المنظمات محل الدراسة" واستخدم الباحث المنهج الوصفي، واشتملت عينة الدراسة على مديري الموارد البشرية في عدد من الشركات التايلاندية المسجلة في سوق

الأوراق المالية والبالغ عددها (٥١٤) شركة، وكانت من أهم ادوات جمع البيانات الاستبيان، وتوصل إلى أهم النتائج وجود تأثير ايجابي معنوي لإدراك المديرين لجودة الحياة الوظيفية في حدها الأدنى على الرضا الوظيفي فقط بينما يمتد تأثير حدها الأعلى إلى الالتزام التنظيمي وسيادة روح الفريق.

١٠- دراسة **M.S Hayrol Azril** (٢٠١٠) (١٧) استهدفت الدراسة التعرف على "تأثير تطبيق مفهوم جودة الحياة الوظيفية على الرضا الوظيفي وأداء العاملين في الإدارة" واستخدم الباحث المنهج الوصفي واشتملت عينة الدراسة على العاملين الحكوميين في إدارة التنمية الزراعية البالغين (١٨٠) عامل، وكانت من أهم ادوات جمع البيانات الاستبيان، وتوصل إلى أهم النتائج وجود تأثير ايجابي معنوي لتطبيق مفهوم جودة الحياة الوظيفية على أداء وإنتاجية العاملين في الإدارة.

١١- دراسة **John K.Layer et al** (٢٠٠٩) (١٥) استهدفت الدراسة التعرف على "العلاقة ما بين أداء العاملين في بيئة العمل الصناعية وإدراكهم لجودة الحياة الوظيفية" واستخدم الباحث المنهج الوصفي، وبلغت العينة عدد (١٤٨) عامل وضم مجتمع الدراسة العاملين في شركتين صناعيتين في مختلف التخصصات والفئات العمرية والفنية وكانت من أهم ادوات جمع البيانات الاستبيان، وتوصل إلى أهم النتائج وجود علاقة ايجابية معنوية ما بين إدراك العاملين لمحددات جودة الحياة الوظيفية المتمثلة في (تمكين العاملين - ضبط العمل - التدريب - نمط الأشراف) من جهة وأدائهم للعمل من جهة أخرى.

١٢- دراسة **Y. kandasamy indira** (٢٠٠٩) (١٨) استهدفت الدراسة التعرف على "تأثير جودة الحياة الوظيفية على أداء العاملين في الفنادق محل الدراسة"، واستخدم الباحث المنهج الوصفي، وبلغت العينة بالنسبة

للطلبة عدد (٨٤) وعدد (٦٤) من العاملين، وكانت اهم ادوات جمع البيانات المقابلة الشخصية، وتوصل إلى أهم النتائج وجود تأثير ايجابي معنوي لجودة الحياة الوظيفية على أداء العاملين في الفنادق محل الدراسة وبالتالي جودة الخدمة المقدمة للعملاء وان أبعاد جودة الحياة الوظيفية الأكثر تأثيراً على أداء العاملين تتمثل في خصائص الوظيفة وممارسات ادارة الموارد البشرية وبيئة العمل المادية وتوازن الحياة الشخصية والوظيفيه وعلاقات جماعة العمل بالاضافة الى التعامل مع العملاء.

١٣- دراسة **C.Brooke Dobni** (٢٠٠٨) (١٣) استهدفت الدراسة إلى "تصميم مقياس عام لقياس بيئة الابتكار في المؤسسات وتهدف إلى فحص فاعلية وصلاحيه هذه الأداة لتقييم الابتكار في المؤسسات" واستخدم الباحث المنهج الوصفي، أجريت هذه الدراسة على ٢٨٢ موظف في مؤسسات القطاع المالي في كندا، وأحتوى هذا المقياس على سبعة محاور قام الباحث باختبارها وهي (التوجهات الابتكارية، وحدة المؤسسة، التعليم المؤسسي، الإبداعية وتمكين العاملين، التوجهات نحو السوق)، وكانت اهم ادوات جمع البيانات الاستبيان، وتوصل إلى أهم النتائج عمل هذا النموذج العام لقياس ثقافة الابتكار المؤسسي، ومن أهم المحددات لهذه الدراسة أنها أجريت على قطاع الاقتصاد ولم تشمل مؤسسات من تخصصات أخرى.

أوجه الاستفادة من الدراسات السابقة :

- ١- توصل الباحث الى ان المنهج الوصفي هو انسب المناهج العلمية للدراسة الحالية.
- ٢- توصل الباحث الى ان استمارة الاستبيان هي من افضل الادوات التي يمكن الاعتماد عليها في جمع البيانات.

- ٣- اتفق الباحث مع بعض الدراسات السابقة في استخدام الاسلوب الاحصائي المناسب لطبيعة الدراسة.
- ٤- توصل الباحث الى ان الدراسات السابقة لم تتعرض في دراستها الى العاملين بالاتحاد المصري للكاراتيه مما يدعم مشكلة الدراسة الحالية.
- ٥- استفاد الباحث من الدراسات السابقة في وضع تساؤلات البحث في ضوء هدف الدراسة.
- ٦- مناقشة وتفسير نتائج الدراسة الحالية في ضوء ماتوصلت اليه تلك الدراسات المرتبطة.
- ٧- استفاد الباحث من خلال الإطارات النظرية للدراسات المرتبطة في تحديد محاور جودة الحياة الوظيفية، ومحاور الإبداع الإداري تمهيدا لعرضها على السادة الخبراء.

خطة وإجراءات البحث

منهج البحث:

تم استخدام المنهج الوصفي (الدارسات المسحية) لمناسبته لطبيعة الدراسة

مجتمع وعينة البحث:

- ١- الخبراء المتخصصين في مجال الادارة والإدارة الرياضية بكليات التربية الرياضية.
- ٢- تم اختيار عينة البحث بالطريقة الطبقيّة العشوائية من بين أعضاء مجلس الإدارة والمدير المالي والتنفيذي وأعضاء اللجان العليا بالاتحاد وأعضاء مجلس الإدارة والمدير المالي والتنفيذي بأفرع الإتحاد وجدول (١) يوضح ذلك.

جدول (١)

توصيف مجتمع وعينة البحث

م	الاتحاد	المجتمع	العينة الاساسية	النسبة المئوية	العينة الاستطلاعية
١	أعضاء مجلس الإدارة	٩	٥	٥٥,٥	٢
٢	أعضاء اللجان العليا	٤٤	٢٥	٥٦,٨	٨
٣	المدير المالي والتنفيذي بالاتحاد	٢	٢	١٠٠	.
٤	أعضاء مجلس الإدارة بالفروع	١٣٠	٣٨	٢٩,٢	٥
٥	المدير المالي والتنفيذي بالفروع	٥٢	٢٥	٤٨	٥
	المجموع	٢٣٧	٩٥	٤٠	٢٠

أدوات جمع البيانات:

استمارات الاستبيان:

قام الباحث بتصميم عدد (٢) استمارة استبيان كاداة لجمع البيانات

وهما كالتالي :

- استمارة التعرف على جودة الحياة الوظيفية لدى العاملين بالاتحاد المصري للكاراتيه.
- استمارة التعرف على الإبداع الإداري لدى العاملين بالاتحاد المصري للكاراتيه.

خطوات بناء استمارة الاستبيان الاولى:

هدفت الاستمارة التعرف على الواقع الفعلي لجودة الحياة الوظيفية لدى

العاملين بالاتحاد المصري للكاراتيه.

١- تحديد محاور الاستمارة

قام الباحث بتحليل المراجع والدراسات السابقة بجودة الحياة الوظيفية

(٢) (٣) (٧) (٨) (١٠) (١٦) (١٧) للتعرف على محاور جودة الحياة

الوظيفية وقد توصل الباحث الى ان عدد (٦) محاور، حيث قام الباحث بعرض

المحاور على السادة الخبراء وعددهم (١٠) خبراء مرفق (١)

جدول (٢)

أراء الخبراء حول مناسبة المحاور المقترحة لاستمارة الواقع الفعلي لجودة الحياة الوظيفية لدى العاملين بالاتحاد المصري للكراتيه (ن = ١٠)

م	المحاور	موافق	غير موافق	النسبة المئوية
١	توفير بيئة عمل صحية وأمنه	٩	١	%٩٠
٢	إتاحة الظروف المعنوية الداعمة لأداء العاملين	١٠	.	%١٠٠
٣	توفير فرق عمل متكاملة	١٠	.	%١٠٠
٤	عدالة نظم المكافآت	٩	١	%٩٠
٥	إتاحة فرص الترقى والتقدم الوظيفي	٣	٧	%٣٠
٦	المشاركة فى اتخاذ القرار	٩	١	%٩٠

وقد ارتضى الباحث قبول نسبة (٧٠%) من أراء السادة الخبراء وبذلك قد تم استبعاد محور اتاحة فرص الترقى والتقدم الوظيفي وبذلك يكون عدد المحاور (٥) محاور بناء على رأي السادة الخبراء.

٢- صياغة عبارات الاستمارة:

قام الباحث بصياغة عبارات المحاور وبذلك تم وضع الاستبيان في صورته المبدئية مرفق (٣) وقد بلغ عدد عبارات الاستمارة في صورته المبدئية (٦١) عبارة.

٣- المعاملات العلمية لاستمارة الاستبيان :

أ- الصدق

حيث استخدم الباحث صدق المحكمين فقد قام بعرض الاستمارة في صورته المبدئية على السادة الخبراء وذلك للتعرف على مدى مناسبة صياغة العبارات وكفايتها للمحاور، ويوضح جدول (٣) أراء الخبراء حول العبارات المقترحة للاستمارة الأولى مرفق (٣)، وذلك في الفترة من ٧/١٥ الى ٧/٢٦/٢٠١٤.

جدول (٣)

آراء الخبراء حول العبارات المقترحة لاستمارة الواقع الفعلي لجودة الحياة الوظيفية لدى العاملين بالاتحاد المصري للكاراتيه (ن = ١٠)

المحور الأول			المحور الثاني			المحور الثالث			المحور الرابع			المحور الخامس		
م	ك	%	م	ك	%	م	ك	%	م	ك	%	م	ك	%
١	١٠	١٠٠	١	١٠	١٠٠	١	٨	٨٠	١	١٠	١٠٠	١	١٠	١٠٠
٢	٥	٥٠	٢	١٠	١٠٠	٢	١٠	١٠٠	٢	٩	٩٠	٢	١٠	١٠٠
٣	١٠	١٠٠	٣	٥	٥٠	٣	٩٠	٩٠	٣	١٠	١٠٠	٣	٤	٤٠
٤	٦	٦٠	٤	٨	٨٠	٤	٥	٥٠	٤	١٠	١٠٠	٤	٨	٨٠
٥	١٠	١٠٠	٥	٨	٨٠	٥	٨	٨٠	٥	٩	٩٠	٥	٩	٩٠
٦	٩	٩٠	٦	٩	٩٠	٦	٦	٦٠	٦	١٠	١٠٠	٦	١٠	١٠٠
٧	١٠	١٠٠	٧	٩	٩٠	٧	٩	٩٠	٧	١٠	١٠٠	٧	٧	٧٠
٨	٧	٧٠	٨	٨	٨٠	٨	٦	٦٠	٨	٩	٩٠	٨	١٠	١٠٠
٩	٨	٨٠	٩	٧	٧٠	٩	١٠	١٠٠	٩	٩	٩٠	٩	٧	٧٠
١٠	٨	٨٠	١٠	٨	٨٠	١٠	٩	٩٠	١٠	٥	٥٠	١٠	٦	٦٠
١١	١٠	١٠٠	١١	٦	٦٠	١١	٩	٩٠	١١	٩	٩٠	١١	٨	٨٠
١٢	٦	٦٠	١٢	٨	٨٠	١٢	٨	٨٠	١٢	١٠	١٠٠	١٢	١٠	١٠٠
١٣	٩	٩٠	١٣	٩	٩٠	١٣	٩	٩٠	١٣	٩	٩٠	١٣	٩	٩٠

وقد ارتضى الباحث قبول العبارات التي حصلت على أكثر من (٧٠%) من آراء السادة الخبراء، وجدول (٦) يوضح مجموع العبارات قبل وبعد العرض على السادة الخبراء، حيث تم استبعاد العبارة رقم (٢،٤،١٢) من محور توفير بيئة عمل صحية وأمنه والعبارة رقم (٣،١١) من محور إتاحة الظروف المعنوية الداعمة لأداء العاملين والعبارة رقم (٨،٤) من محور توفير فرق عمل متكاملة والعبارة رقم (٣،١٠) من محور المشاركة في اتخاذ القرار. وجدول رقم (٤) يوضح عدد العبارات قبل العرض وبعد العرض على السادة الخبراء.

جدول (٤)

بيان بعدد عبارات استمارة جودة الحياة الوظيفية قبل وبعد عرضها على السادة الخبراء

م	المحاور	قبل العرض	بعد العرض
---	---------	-----------	-----------

٩	١٢	١ توفير بيئة عمل صحية وأمنه
١١	١٣	٢ إتاحة الظروف المعنوية الداعمة لأداء العاملين
١٠	١٢	٣ توفير فرق عمل متكاملة
٩	١١	٤ عدالة نظم المكافآت
١١	١٣	٥ المشاركة في اتخاذ القرار

ب- الثبات

استخدم الباحث لحساب ثبات استمارة جودة الحياة الوظيفية طريقة (test-retest) التطبيق وإعادة التطبيق حيث تم التطبيق على العينة الاستطلاعية (٢٠) من العاملين بالاتحاد المصري للكاراتيه، وجدول (٥) يوضح معاملات الارتباط بين التطبيق الأول والتطبيق الثاني وذلك في الفترة من ٢٠١٤/٨/٣ م إلى ٢٠١٤/٨/٢٠ م.

جدول (٥)

معاملات الارتباط بين التطبيقين الأول والثاني لاستمارة استبيان جودة الحياة الوظيفية (ن = ٢٠)

رقم	المحاور	التطبيق الأول		التطبيق الثاني		قيمة "ر" المحسوبة
		ع	م	ع	م	
١	توفير بيئة عمل صحية وأمنه	٠.٦٦٤	٣.٤٣	٠.٥٦	٣.٢٦	٠.٨٧
٢	إتاحة الظروف المعنوية الداعمة لأداء العاملين	٠.٤٠٨	٣.٥٩	٠.٣٩٣	٣.٣٧	٠.٨٤
٣	توفير فرق عمل متكاملة	٠.٥٠١	٢.٩٧	٠.٤٨	٢.٠٨	٠.٩٦
٤	عدالة نظم المكافآت	٠.٣٩٢	٣.٦	٠.٣٣	٣.٣٤	٠.٧٨
٥	المشاركة في اتخاذ القرار	٠.٤٢٠	٣.٦٧	٠.٣٩	٣.٥٩	٠.٨٦

قيمة (ر) الجدولية عند مستوى (٠.٠٥) = ٠.٤٤٤

يوضح جدول (٥) أن قيم معاملات الارتباط بين التطبيقين الأول والثاني لمحاور الاستمارة قد تراوحت ما بين (٠.٧٨ : ٠.٩٦) وهى معاملات ارتباط دالة إحصائيا مما يشير إلى ثبات الاستمارة.

وبذلك تصبح الاستثمارة الاولى الخاصة بالتعرف على الواقع الفعلى لجودة الحياة الوظيفية للعاملين بالاتحاد المصري للكاراتيه جاهزة للتطبيق على العينة الاساسية.

٤- تطبيق الاستثمارة

بعد أن تأكد الباحث من صدق وثبات الاستبيان وأصبح الاستبيان فى صورته النهائية مرفق (٤) تم تطبيق الاستبيان على عينة قوامها (٩٥) من العاملين بالاتحاد المصري للكاراتيه قيد البحث وذلك فى الفترة من ٩/١ إلى ٢٠١٤/٩/١٥ وفقاً لميزان التقدير الثلاثى (موافق- موافق إلى حد ما- غير موافق) وقد تم تصحيح الاستبيان بحيث أعطيت الإجابة (موافق) ثلاثة درجات والإجابة (موافق إلى حد ما) درجتين درجات والإجابة (غير موافق) درجة واحدة وتم تجميع البيانات وتنظيمها وجدولتها ومعالجتها إحصائياً.

خطوات بناء استثمارة الاستبيان الثانية:

وهدفنا الى التعرف على الواقع الفعلى للابداع الادارى لدى العاملين بالاتحاد المصري للكاراتيه.

١- تحديد محاور الاستثمارة :

قام البحث بتحليل المراجع المتخصصة والدراسات المرتبطة بالابداع الادارى (٣) (٥) (٦) (١١) (١٢) (١٣) لتحديد محاور الابداع الادارى وقد توصل الباحث الى (٨) محاور اساسية، حيث تم عرض المحاور على مجموعة من السادة الخبراء وعددهم (١٠) خبراء مرفق (١) وذلك لإضافة أو حذف أو تعديل ما يرونه مناسباً مرفق (٥)، وذلك فى الفترة الزمنية من ١-١٥/١٠/٢٠١٤م الى وكانت النتائج كما هو موضح بجدول (٦).

جدول (٦)

أراء الخبراء حول مناسبة المحاور المقترحة لاستثمارة الواقع الفعلى للإبداع الإداري لدى العاملين بالاتحاد المصري للكاراتيه (ن = ١٠)

م	المحاور	موافق	غير موافق	النسبة المئوية
١	الطلاقة الفكرية	١٠	.	%١٠٠
٢	الحساسية للمشكلات	١٠	.	%١٠٠
٣	المرونة	٩	١	%٩٠
٤	الأصالة	١٠	.	%١٠٠
٥	مواصلة الاتجاه	٦	٤	%٦٠
٦	ألمخاطره	٩	١	%٩٠
٧	القدرة على التحليل	٨	٢	%٨٠
٨	معوقات الإبداع	٥	٥	%٥٠

وقد ارتضى الباحث قبول نسبة (٧٠%) من آراء السادة الخبراء، وبذلك قد تم الموافقة على (٦) محاور ورفض محورين وهما محور رقم (٥)،(٨) مرفق (٥).

٢- صياغة عبارات الاستمارة :

قام الباحث بصياغة عبارات المحاور وبذلك تم وضع الاستبيان في صورته المبدئية مرفق (٥) وقد بلغ عدد عبارات الاستمارة في صورتها المبدئية (٥٨) عبارة.

٣- المعاملات العلمية لاستمارة الاستبيان الثانية :

قام الباحث بإجراء دراسة استطلاعية بتطبيق استمارة استبيان الواقع الفعلي للإبداع الإداري لدى العاملين بالاتحاد المصري للكراتيه في صورتها المبدئية مرفق (٥) على عينة قوامها (٢٠) من خارج عينة البحث الأصلية وممثلة من المجتمع الأصلي للبحث وتم اختيارها بالطريقة العشوائية وذلك بهدف اختبار مدى وضوح عبارات الاستبيان ومدى فهم العينة لها وإيجاد المعاملات العلمية للاستمارة (الصدق والثبات).

أ - الصدق

أستخدم الباحث صدق المحكمين، وذلك بتطبيق الاستمارة في صورتها المبدئية في الفترة من ٢٠٠١٤/١٢/٣م إلى ٢٠١٤/١٢/٢٥م على السادة الخبراء وعددهم (١٠) مرفق (١) ويوضح جدول (٧) آراء السادة الخبراء في عبارات استمارة الاستبيان.

جدول (٧)

آراء الخبراء حول العبارات المقترحة للاستمارة الواقع الفعلي للإبداع الإداري لدى العاملين بالاتحاد المصري للكاراتيه (ن=١٠)

القدرة على التحليل			المخاطرة			الإصالة			المرونة			الحساسية للمشكلات			الطاقة الفكرية		
%	ك	العبارة	%	ك	العبارة	%	ك	العبارة	%	ك	العبارة	%	ك	العبارة	%	ك	العبارة
٨٠	٨	١	٩٠	٩	١	١٠٠	١٠	١	١٠٠	١٠	١	١٠٠	١٠	١	١٠٠	١٠	١
٧٠	٧	٢	٧٠	٧	٢	٧٠	٧	٢	١٠٠	١٠	٢	١٠٠	١٠	٢	٨٠	٨	٢
١٠٠	١٠	٣	٨٠	٨	٣	٧٠	٧	٣	١٠٠	١٠	٣	٧٠	٧	٣	٦٠	٦	٣
٤٠	٤	٤	٨٠	٨	٤	٨٠	٨	٤	٦٠	٦	٤	٢٠	٢	٤	١٠٠	١٠	٤
١٠٠	١٠	٥	٩٠	٩	٥	١٠٠	١٠	٥	١٠٠	١٠	٥	٨٠	٨	٥	٧٠	٧	٥
١٠٠	١٠	٦	٣٠	٣	٦	٥٠	٥	٦	٤٠	٤	٦	١٠٠	١٠	٦	٤٠	٤	٦
٩٠	٩	٧	٤٠	٤	٧	١٠٠	١٠	٧	١٠٠	١٠	٧	١٠٠	١٠	٧	١٠٠	١٠	٧
١٠٠	١٠	٨	٨٠	٨	٨	١٠٠	١٠	٨	١٠٠	١٠	٨	١٠٠	١٠	٨	١٠٠	١٠	٨
١٠٠	١٠	٩	٦٠	٦	٩	٩٠	٩	٩	٣٠	٣	٩	١٠٠	١٠	٩	٦٠	٦	٩
			٨٠	٨	١٠	٨٠	٨	١٠	٧٠	٧	١٠	١٠٠	١٠	١٠			
									١٠٠	١٠	١١	٨٠	٨	١١			

وقد أرتضى الباحث قبول العبارات التي حصلت على (٧٠%) فأكثر من آراء السادة الخبراء، حيث تم حذف العبارة رقم (٣،٦،٩) من محور الطلاقة الفكرية والعبارة رقم (٤) من محور الحساسية للمشكلات والعبارة رقم (٩،٦،٤) من محور المرونة والعبارة رقم (٦) من محور الإصالة والعبارة رقم (٩،٧،٦) المخاطرة والعبارة رقم (٤) من محور القدرة على التحليل، وجدول (٧) يوضح

مجموع العبارات قبل وبعد العرض على السادة الخبراء ومجموع العبارات مرفق (١).

جدول (٨)

بيان بعدد عبارات استمارة الإبداع الإداري قبل وبعد عرضها على السادة الخبراء

م	المحاور	قبل العرض	بعد العرض
١	الطلاقة الفكرية	٩	٦
٢	الحساسية للمشكلات	١١	١٠
٣	المرونة	١١	٨
٤	الأصالة	١٠	٩
٥	ألمخاطره	١٠	٧
٦	القدرة على التحليل	٩	٨

ب- الثبات

استخدم الباحث لحساب ثبات استمارة جودة الحياة الوظيفية طريقة (test-retest) التطبيق وإعادة التطبيق، وجدول (٩) يوضح معاملات الارتباط بين التطبيق الأول والتطبيق الثاني وذلك فى الفترة من ٢٠١٥/١/٣م واجراء التطبيق الثانى ٢٠١٥/١/٢٢م.

جدول (٩)

معاملات الارتباط بين التطبيقين الأول والثاني لاستمارة استبيان الابداع الاداري (ن = ٢٠)

م	المحاور	التطبيق الأول		التطبيق الثانى		قيمة "ر" المحسوبة
		ع	م	ع	م	
١	الطلاقة الفكرية	٢.٥٦	٠.٤٨	٢.٧٢	٠.٥٥	٠.٩٢
٢	الحساسية للمشكلات	٢.٧٩	٠.٧٢	٢.٨٥	٠.٦٧	٠.٧٥
٣	المرونة	٢.٦٦	٠.٨١	٢.٧٢	٠.٧١	٠.٩٣
٤	الأصالة	٢.٨١	٠.٦٧	٢.٦٧	٠.٦٣	٠.٧٧
٥	ألمخاطره	٢.٦٤	٠.٦٢	٢.٦٤	٠.٤٣	٠.٨٧

قيمة (ر) الجدولية عند مستوى (٠.٠٥) = ٠.٤٤٤

يوضح جدول (٩) أن قيم معاملات الارتباط بين التطبيقين الأول والثاني لمحاور الاستمارة قد تراوحت ما بين (٠.٧٥ : ٠.٩٣) وهى معاملات ارتباط دالة إحصائيا مما يشير إلى ثبات الاستمارة.

وبذلك تصبح الاستمارة الاولى الخاصة بالتعرف على الواقع الفعلى للابداع الاداري للعاملين بالاتحاد المصري للكارتيه جاهزة للتطبيق على العينة الاساسية.

٤- تطبيق الاستمارة الثانية:

بعد أن تأكد الباحث من صدق وثبات الاستبيان وأصبح الاستبيان فى صورته النهائية تم تطبيق الاستبيان على عينة قوامها (٩٥) من العاملين بالاتحاد المصري للكارتيه قيد البحث وذلك فى الفترة من ٢/١ إلى ٢٠١٥/٢/١٥م وفقا لميزان التقدير الثلاثى (موافق - موافق إلى حد ما - غير موافق) وقد تم تصحيح الاستبيان بحيث أعطيت الإجابة (موافق) ثلاثة درجات والإجابة (موافق إلى حد ما) درجتين درجات والإجابة (غير موافق) درجة واحدة وتم تجميع البيانات وتنظيمها وجدولتها ومعالجتها إحصائيا.

المعالجة الإحصائية:

استخدم الباحث المعالجات الإحصائية التالية :

- المتوسط الحسابى.
- الانحراف المعيارى.
- معامل الارتباط.
- النسبة المئوية.
- الدرجة المقدره

عرض النتائج وتفسيرها:

وفقاً لهدف الدراسة وفي ضوء منهج وعينة البحث وفي حدود المعالجات الإحصائية المستخدمة سوف يتناول الباحث عرض النتائج في ضوء التحقق من هدف البحث والرد على التساؤلات التالية :

التساؤل الأول: ما الواقع الفعلي لجودة الحياة الوظيفية لدى العاملين بالاتحاد المصري للكاراتيه ؟

- المحور الأول :. توفير بيئة عمل صحية وآمنة

جدول (١٠)

الدرجة المقدره والوزن النسبي لاستجابات العينة لعبارات محور توفير بيئة عمل صحية وآمنة (ن = ٩٥)

م	العبارات	الدرجة المقدره	الوزن النسبي
١	بيئة العمل آمنه	٢٦٨	٩٤
٢	تتمتع بيئة العمل بالهواء النقي التنظيف	١٩٥	٦٨,٤
٣	درجة حرارة المكتب معتدلة ومناسبة للعمل على مدار السنة	٢٣٦	٨٣
٤	إضاءة المكتب جيدة ومناسبة لطبيعة العمل	١٨٢	٦٤
٥	تلبى ظروف العمل شروط السلامة المهنية للعاملين	١٨٨	٦٦
٦	أثاث المكتب منظم ومريح	١٨٥	٦٥
٧	تحرص الإدارة على إتباع العاملين إجراءات الوقاية والسلامة أثناء العمل	٢٦١	٩٢
٨	يسود جو من الهدوء داخل المكتب	٢٦١	٩٢
٩	تتوفر الأدوات والمستلزمات الضرورية لإتمام العمل	١٨٠	٦٣,٢

يتضح من جدول (١٠) أن الوزن النسبي لاستجابات عينة البحث لعبارات محور توفير بيئة عمل صحية وآمنة تراوحت ما بين (٦٣,٢% - ٩٤%) وتبين النتائج أن الفقرات التي حصلت على أكبر وزن نسبي الفقرة رقم (١) حيث بلغ الوزن النسبي (٩٤%) فهي تشير إلى أن إضاءة المكتب جيدة ومناسبة لطبيعة

العمل، بينما حصلت عبارة توافر الادوات على أقل نسبة مئوية حيث حصل الوزن النسبي لها على (٦٣,٢%) ويعزي الباحث هذه النتيجة الى ضعف امكانيات العديد من افرع الاتحاد المصري للكراتيه وعدم توفر اماكن مخصصه لبعض الافرع داخل المحافظات، ويرى الباحث ان كل ماتوفرت لدى العاملين عناصر جيدة لبيئة العمل مثل الاضاءة الجيدة للمكتب وتوافر جو من الهدوء داخل المكتب، وادوات ومستلزمات اتمام العمل وكذلك توفر بيئة عمل آمنة يساعد ذلك بصورة كبيرة في توفر جودة للحياة الوظيفية لدى العاملين.

ويرى الباحث ان عدم توافر العناصر السابقة داخل بيئة العمل مثال ندرة تمتع بيئة العمل بالهواء النقي التنظيف وأن ظروف العمل قد لا تلبى شروط السلامة المهنية للعاملين ووجود تقصير لدى الإدارة على إلزام العاملين بإتباع إجراءات الوقاية والسلامة إثناء العمل وتعتبر درجة حرارة المكتب غير معتدلة ومناسبة للعمل على مدار السنة ولا يعد أثاث المكتب منظم ومريح بصورة مناسبة لدى العاملين، يؤثر بالسلب على توفر جودة الحياة الوظيفية لدى العاملين وبالتالي قد يكون عامل اساسي في عدم تحقيق توازن بين الحياة الشخصية والحياة الوظيفية.

وتتفق هذه النتيجة مع دراسة "أسامة البلبيسي" (٢٠١٢م) (٤) حيث أشار إلى أن ظروف العمل المادية في المنظمات غير الحكومية في قطاع غزة جيدة حيث تحرص معظم المنظمات غير الحكومية على توفير كل الإمكانيات والتسهيلات لعاملها لضمان الاستمرارية والنجاح للمنظمة، ودراسة "محمد حسين" (٢٠١١م) (١٠) التي توصلت إلى اهتمام شركة مصر للطيران بجوانب محدد من جودة الحياة الوظيفية منها الاهتمام بظروف العمل المادية والرعاية الصحية والأنشطة الاجتماعية والترفيهية.

- المحور الثاني : إتاحة الظروف المعنوية الداعمة لأداء العاملين

جدول (١١)

الدرجة المقدره والوزن النسبي لاستجابات العينة لعبارات محور إتاحة الظروف المعنوية الداعمة لأداء العاملين (ن = ٩٥)

م	العبارات	الدرجة المقدره	الوزن النسبي
١	هناك رضا عن الإنجاز الذي يتم تحقيقه من خلال العمل	٢٣٣	٨٢
٢	تمنح الإدارة التقدير والاحترام للآخرين المشاركين معها من هيئات المجتمع	٢٤٣	٨٥,٣
٣	يوجد شعور باحترام الآخرين فيما بينهم داخل العمل	٢٧٢	٩٥,٤
٤	تمنح الإدارة العاملين شعورا بأهمية مهامهم فى تحقيق أهدافها المرجوة	٢٦٨	٩٤
٥	هناك جودة فى التعامل مع الزملاء داخل الإدارة	٢٣٣	٨٢
٦	تقوم الإدارة بالتشجيع والاهتمام بعمل ووظيفه كلاً من العاملين لديها	٢٢٩	٨٠,٤
٧	تقوم الإدارة على توفير فرص عديدة للإبداع والابتكار والتطوير	٢٣٣	٨٢
٨	تحقق الإدارة الاستقرار والأمن الوظيفى للعاملين	٢١٩	٧٧
٩	تتيح الوظيفة الفرصة للعاملين لأداء العديد من المهام المتنوعة	٢٠٧	٧٣
١٠	هناك حرية أثناء عملى فيما يتعلق بالوظيفة	٢٤٣	٨٥,٣
١١	مناخ العمل يتسم بالثقة المتبادلة بين جميع أطرافه	٢٦١	٩٢

يتضح من جدول (١١) أن الوزن النسبي لاستجابات عينة البحث لعبارات محور إتاحة الظروف المعنوية الداعمة لأداء العاملين تراوحت ما بين (٧٣% : ٩٥,٤%) وقد ارتضى الباحث قبول المحور بنسبة (٧٠%)، وقد حصل الشعور باحترام الآخرين فيما بينهم داخل العمل على أعلى ون (٩٥,٤%) وحصلت عبارة تتيح الوظيفة الفرصة للعاملين لأداء العديد من المهام المتنوعة ويرى الباحث أن كلما توفر لدى العاملين بالاتحاد المصري للكاراتيه بعض الظروف المعنوية الداعمة لأداء العاملين مثل تواجد شعور

باحترام الآخرين فيما بينهم داخل العمل وأن الإدارة تمنح التقدير والاحترام للآخرين المشاركين معها من هيئات المجتمع، مما يدل على أن هناك جودة في التعامل مع الزملاء داخل الإدارة وهناك رضا عن الانجاز الذي يتم تحقيقه من خلال العمل ويرجع الباحث هذه النتيجة إلى ما تتميز به اللعبة من تقاليد ومبادئ يلتزم بها المدربين واللاعبين والحكام والاداريين فيما بينهم. ويرى الباحث أن وجود تقصير لدى الإدارة في توفير فرص عديده للابداع والابتكار والتطوير لدى عينة البحث يؤدي الى صورة سلبية لدى العاملين وتدنى مستوى جودة الحياة الوظيفية لديهم، واتفقت هذه النتائج مع دراسة عبد الحميد المغربي (٢٠٠٤م) (٨) التي أشارت إلى وجود رضا لدى عينة البحث عن ظروف بيئة العمل المعنوية واهم النقاط المميزه لديها هي شعور الأفراد باحترام الآخرين ووجود صداقات حميمة بين الأفراد وزملائهم في العمل ، والشعور بالرضا عن الإنجاز في العمل، واتفقت مع دراسة محمد حسين (٢٠١١م) (١٠) التي أوضحت وجود قبول نسبي إلى حد ما من المستويات الاداريه المختلفة بالشركة بمقترحات العاملين لتطوير العمل إلا أن القليل من هذه المقترحات ما قد يأخذ طريقه للتنفيذ.

– المحور الثالث : توفير فرق عمل متكاملة

جدول (١٤)

الدرجة المقدره والوزن النسبي لاستجابات العينة لعبارات محور توفير فرق عمل متكاملة (ن = ٩٥)

م	العبارات	الدرجة المقدره	الوزن النسبي
١	تشجع الإدارة العمل الجماعي وتكوين فرق العمل	٢٣٤	٨٢,١
٢	يعبر أفراد فريق عملي عن رأيهم بحرية	٢١٩	٧٧
٣	يسود فريق العمل الشعور بالتقدير والاحترام	٢٠٠	٧٠,١
٤	يتبادل أعضاء فريق العمل مشاعرهم بحرية	٢٣٥	٨٢,٥
٥	يشارك أعضاء الفريق في القرارات التي تهمهم	٢١٩	٧٧
٦	يتوفر لدى فريق العمل خبرات مختلفة ومتكاملة	٢٣٦	٨٣

تابع جدول (١٤)
الدرجة المقدره والوزن النسبي لاستجابات عينة لعبارات محور توفير فرق
عمل متكاملة (ن = ٩٥)

م	العبارات	الدرجة المقدره	الوزن النسبي
٧	يسود التعاون المتبادل بين أعضاء فريق العمل	٢٦١	٩٢
٨	يتوفر لدى فرق العمل فهم كامل عن أهداف العمل	٢٣٨	٨٤
٩	يتم تنفيذ المهام بصورة أفضل عند الانضمام إلى فريق العمل	٢٦٦	٩٣,٣
١٠	يساهم العاملين في تقديم الاقتراحات لتطوير المؤسسة	١٩٥	٦٨,٤
١١	أعضاء فريق العمل يقدموا يد المساعدة في مختلف الظروف	٢٦١	٩٢

يتضح من جدول (١٤) أن الوزن النسبي لاستجابات عينة البحث عبارات محور توفير فرق عمل متكاملة تراوحت ما بين (٤,٦٨٨% : ٣,٩٣٣%)، حيث حصلت عبارة يتم تنفيذ المهام بصورة أفضل عند الانضمام إلى فريق العمل على أعلى وزن نسبي لدى عينة البحث بينما حصل مساهمة العاملين في تقديم الاقتراحات لتطوير المؤسسة على أقل وزن نسبي ويرى الباحث من خلال ماسبق أن فريق العمل يسوده الشعور بالتقدير والاحترام، وفي حالة الانضمام إلى فريق العمل يتم تنفيذ المهام بصورة أفضل، وكذلك يتوفر لدى فريق العمل خبرات مختلفة ومتكاملة، كما يسود التعاون المتبادل بين أعضاء فريق العمل الواحد، مما يدل على أن أعضاء فريق العمل يقدمون يد المساعدة في مختلف الظروف، وكما يتبادل أعضاء فريق العمل مشاعرهم بحرية، وبذلك يشترك أعضاء الفريق في القرارات التي تهمهم. ويتوفر لدى فرق العمل فهم كامل عن أهداف العمل، و تشجع الإدارة العمل الجماعي وتكوين فرق العمل، ويساعد كل هذا على تحقيق صورة كبيرة ومشرفة من جودة الحياة الوظيفية، حيث أن توافر فريق عمل متكامل ومتماسك داخل الاتحاد يساعد بفاعلية في تنفيذ القرارات وتحقيق الاهداف الاستراتيجية الموضوعه.

ويرى الباحث أن عدم مساهمة العاملين في تقديم الاقتراحات لتطوير المؤسسة، لا يوفر لدى أفراد فريق العمل فرصة للتعبير عن رأيهم بحرية، ويرجع الباحث ذلك الى انه يوجد فرق عمل متكاملة ولكن ينقصها التعبير عن الراى وتقصيرهم فى تقديم الاقتراحات لتطوير المؤسسة وذلك بسبب عدم قيام الادارة بتوفير فرص المشاركة فى اتخاذ القرارات المتعلقة بالعاملين والمشار اليه فى محور سابق متعلق بجودة الحياة الوظيفية، وتتفق هذه النتائج مع دراسة عبد الحميد المغربي (٢٠٠٤م) (٨) التي توصلت التي تزايد شعور الأفراد بأهميتهم داخل فريق العمل، وتكامل خبرات جماعة العمل، وفهم كل فرد لدوره وتعبيره عن رأيه ومشاعره، ودراسة أسامة البلبيسى (٢٠١٢) (٤) التي توصلت إلى قدرة العاملين في التواصل والعمل ضمن فرق عمل داخل المنظمات غير الحكومية في قطاع غزة، واختلفت مع دراسة محمد حسين (٢٠١١م) (١٠) التي توصلت إلى عدم اقتناع العاملين بشكل عام بأن عملهم هي بيئة عمل حاضنه ومحفزة للعاملين ذوى المهارات والقدرات العاليه وان العاملين لديهم رغبة حقيقيه في تطوير اسلوبهم في العمل ولكن هذه الرغبة تعترضها بعض المعوقات التنظيميه تحول دون تحقيق هذا التطوير .

- المحور الرابع : عدالة نظم المكافآت

جدول (١٣)

الدرجة المقدره والوزن النسبي لاستجابات العينة لعبارات محور عدالة نظم المكافآت (ن = ٩٥)

م	العبارات	الدرجة المقدره	الوزن النسبي
١	الأجور التي يتقاضاه العاملين تكون مناسبة للجهد المبذول	١٩٠	٦٧
٢	تحدد الإدارة المكافآت بناء على الأداء الفردي لكلا من العاملين	١٨٨	٦٦
٣	يوجد لدى العاملين فهم كامل بنظام الأجور والمكافآت داخل العمل	٢١٩	٧٧

تابع جدول (١٣)

الدرجة المقدره والوزن النسبي لاستجابات العينة لعبارات محور عدالة نظم
المكافآت (ن = ٩٥)

م	العبارات	الدرجة المقدره	الوزن النسبي
٤	تقوم الإدارة على توزيع المكافآت بناء على مهارات ومجهود العاملين	١٧٧	٦٢,١
٥	تشجع وتحفز الإدارة عاملها بالمكافآت المناسبة	١٨٩	٦٦,٣
٦	يتوفر لدى العاملين قناعة بما يتقاضون من أجور ومكافآت	١٨٠	٦٣,٢
٧	تحقق الأجور للعاملين المكانة الاجتماعية المرموقة لهم	١٩٠	٦٧
٨	يتم منح المكافآت بناءً على مقدار الانجاز في العمل	١٧٠	٦٠
٩	تعتبر أجور العاملين عادله مقارنة بما يحصل عليه زملائهم في المهنة	٢١٥	٧٥,٤

يتضح من جدول (١٣) أن الوزن النسبي لاستجابات عينة البحث لعبارات محور عدالة نظم المكافآت تراوحت ما بين (٦٠% : ٧٧%) حيث حصلت عبارة أن العاملين لديهم فهم كامل بنظام الأجور والمكافآت داخل العمل على أعلى وزن نسبي بينما جاءت استجابات عينة البحث لباقي عبارات المحور أقل من النسبة التي ارتضاها الباحث وهي (٧٠%) لتعبر عن عدم رضا العاملين عن المكافآت والأجور التي يتقاضونها في مقابل الأعمال التي يقومون بها، كما أن الإدارة لا تقوم بتوزيع المكافآت بناء على مهارات ومجهود العاملين، وكذلك إغفال الإدارة في منح المكافآت بناءً على مقدار الانجاز في العمل، وان الإدارة لا تشجع ولا تحفز عاملها بالمكافآت المناسبة، ووجود قصور شديد في عدم توافر قناعة لدى العاملين بما يتقاضون من أجور ومكافآت، كما لا تحقق الأجور للعاملين المكانة الاجتماعية المرموقة لهم، وأن كل ما سبق من استجابات لعينة البحث من قصور في توافر عدالة من قبل الادارة لنظم توزيع المكافآت يؤثر بشكل قاطع على تحقق الجودة وتتفق هذه النتائج مع دراسة محمد حسين (٢٠١١م) (١٠) والتي توصلت إلى عدم اقتناع العاملين بنظم التعويض (الأجور والحوافز) بشركتهم ولا يوجد اتفاق بين

العاملين عن مدى الرضا او عدم الرضا حول كفاية أجورهم وافتقار العاملين للعدالة الداخليه للأجور مقارنة بزملائهم ودراسة عبد الحميد المغربي (٢٠٠٤م) (٨) التي توصلت إلى عدم كفاية الأجور والمكافآت التي يحصل عليها الأفراد وعدم إحساسهم بعدالة دخلهم من الوظيفة مقارنة بما يبذلونه من جهد وما يمتلكونه من مهارات واختلفت هذه النتيجة مع دراسة **indira Y. kandasamy** (٢٠٠٩) (١٨) حيث توصلت الى عدم مناسبة الأجور التي يتقاضاها العاملين في الفنادق في مقابل ما يقومون به من أعمال.

– المحور الخامس : المشاركة في اتخاذ القرار

جدول (١٢)

الدرجة المقدره والوزن النسبي لاستجابات العينة لعبارات محور المشاركة في إتخاذ القرار (ن = ٩٥)

م	العبارات	الدرجة المقدره	الوزن النسبي
١	يتوفر لدى الإدارة معلومات كاملة عن أهداف كل وظيفة على حدى	٢٤١	٨٥
٢	تهتم الإدارة بمشاركة آراء العاملين التي تتعلق بجل مشاكلهم فى العمل	٢٣٩	٨٤
٣	تشجع الإدارة التعاون والمشاركة بين زملاء العمل	٢٤٠	٨٤,٢
٤	يشارك العاملين فى التخطيط الاستراتيجى للعمل	٢٠٠	٧٠,٢
٥	تحرص الإدارة على إشراك المرؤوسين فى صنع القرارات	٢٣٥	٨٢,٥
٦	يتم حل المشكلات التي تواجه وحدات العمل بشكل جماعى	٢٢٨	٨٠
٧	تتم إتخاذ القرارات من قبل المسئولين فى الوقت المناسب	٢٣٥	٨٢,٥
٨	يلجأ متخذي القرارات إلى المشاورات قبل إتخاذ القرارات	٢١٥	٧٥,٤
٩	يشارك العاملون فى وضع أهداف وحدات العمل وصنع القرارات	٢٤٤	٨٦
١٠	تشجع الإدارة العاملين على المشاركة فى إتخاذ القرارات التي تتعلق بعملهم	٢٤٣	٨٥,٣

يتضح من جدول (١٢) أن الوزن النسبي لاستجابات عينة البحث لعبارات محور المشاركة فى إتخاذ القرار تراوحت ما بين (٧٠,٢% : ٨٥,٣%)،

حيث حصل تشجيع الإدارة على التعاون والمشاركة بين زملاء العمل على أعلى نسبة مئوية بينما حصل مشاركة العاملين في التخطيط الاستراتيجي للعمل على أقل نسبة مئوية، ويرى الباحث أنه عند قيام الإدارة بتشجيع التعاون والمشاركة بين زملاء العمل، وتشجع الإدارة العاملين على المشاركة في اتخاذ القرارات التي تتعلق بعملهم وكذلك يتوفر لدى الإدارة معلومات كافية عن أهداف كل وظيفه على حدة، يساعد هذا بشكل كبير على تحقق قدر كبير من جودة الحياة الوظيفية لديهم .

ويرى الباحث أنه وجود قصور في عدم مشاركة العاملين في التخطيط الاستراتيجي للعمل يتسبب ذلك في وجود قصور وضعف في جودة الحياة الوظيفية لدى العاملين بالاتحاد المصري للكاراتيه، وان حدوث قصور من قبل الإدارة يتسبب في بطء سير العمل وحدث شلل في سلسلة المشاركات الإدارية وبالتالي توقف اتخاذ القرارات ووجود صعوبة في تنفيذها وتحقيقها، واتفقت هذه النتائج مع دراسة **Kalayane** (٢٠١٠م) (١٦) التي أوضحت عدم حرص المديرين على إشراك الموظفين في عمليات اتخاذ القرارات في عدد من الشركات التايلاندية، ودارسة **محمد حسين** (٢٠١١م) (١٠) التي توصلت إلى سيادة مركزية اتخاذ القرار الإداري وعدم إتاحة المناخ التنظيمي بالشركة للابتكار والمبادأة، واختلفت مع دراسة **عبد الحميد المغربي** (٢٠٠٤م) (٨) التي أظهرت إن عينة البحث لديها فرصة ما للتأثير على القرارات والمشاركة بالأراء والحصول على المعلومات التي تمكنها من تحقيق أهدافها.

الاجابة على التساؤل الثاني:

ما الواقع الفعلى للإبداع الادارى لدى العاملين بالاتحاد المصري للكراتيه ؟
المحور الاول (الطلاقة الفكرية)

جدول (١٥)

الدرجة المقدره والوزن النسبي لاستجابات العينة لعبارات محور الطلاقة
الفكرية (ن = ٩٥)

م	العبارات	الدرجة المقدره	الوزن النسبي
١	أمتلك المهارات الكافية لإقناع المستفيدين بالمشاركة فى الأنشطة المختلفة	٢٣٤	٨٥,٣
٢	أقدم الكثير من البدائل عند التعامل مع المواقف المختلفة بسهولة	٢٣٦	٨٣
٣	لدى القدرة على التعبير عن أفكارى بطلاقة أو صياغتها فى كلمات مفيدة	٢١٩	٧٧
٤	لدى القدرة على طرح الأفكار والحلول السريعة لمواجهة مشاكل العمل	٢٦١	٩٢
٥	أحرص على التعبير عن آرائى ولو كانت مخالفة لرؤسائى بالعمل	٢٣٤	٨٢,١
٦	لدى القدرة على تقديم أكثر من فكرة خلال فترة زمنية قصيرة	٢٠٧	٧٣

يتضح من جدول (١٥) أن الوزن النسبي لاستجابات عينة البحث لعبارات محور الطلاقة الفكرية تراوحت ما بين (٧٣%:٩٢%) حيث حصلت عبارة أقدم الكثير من البدائل عند التعامل مع المواقف المختلفة بسهولة على أقل نسبة مئوية وعبارة أمتلك المهارات الكافية لإقناع الطلاب المشاركين فى الأنشطة على أعلى نسبة مئوية بينما حصلت جميع استجابات العينة على نسبة أعلى من (٧٠%) وهي النسبة التي ارتضاها الباحث ويرى الباحث أن عينة البحث لديهم القدرة على طرح الأفكار والحلول السريعة لمواجهة مشاكل العمل وامتلاك المهارات الكافية لإقناع المستفيدين من الاتحاد، وأن عينة البحث تحرص على التعبير عن آرائهم ولو كانت مخالفة لآراء رؤساء بالعمل، كما أن لديهم القدرة على تقديم أكثر من فكرة خلال فترة زمنية قصيرة، وكذلك القدرة على التعبير

عن أفكارهم بطلاقة أو صياغتها في كلمات مفيدة وتقديم الكثير من البدائل عند التعامل مع المواقف المختلفة بسهولة، ويوضح الباحث ان عنصر الطلاقة الفكرية عندما يتحقق لدى عينة البحث يكون جزء كبير وهام من عناصر الابداع الادارى قد، وتتفق هذه النتائج مع دراسة توفيق عطية (٢٠٠٩) (٥) والتي توصلت إلى أن مديري وزارات قطاع غزة يمتلكون درجة عالية من الطلاقة الفكرية ودراسة نضال رشيد (٢٠١١م) (١٢) والتي أظهرت أن محور الطلاقة الفكرية يتوافر بدرجة كبيرة لدى العاملين في شركات الأدوية.

المحور الثاني (الحساسية للمشكلات)

جدول (١٦)

الدرجة المقدره والوزن النسبي لاستجابات العينة لعبارات محور الحساسية للمشكلات (ن = ٩٥)

م	العبارات	الدرجة المقدره	الوزن النسبي
١	أخطط لمواجهة مشكلات العمل التي يمكن حدوثها	٢١٩	٧٧
٢	أستطيع تحديد المشكلة التي تواجهني والتعامل معها بأسلوب علمي	٢٣٨	٨٤
٣	أتحكم في انفعالاتي عند مواجهة مشكلة ما	٢٣٣	٨٢
٤	أشعر بالإثارة عند تعاملنا مع مشكلات العمل	٢٣٣	٨٢
٥	أملك قدرات على توقع مشكلات العمل قبل حدوثها	٢٢٢	٧٨
٦	أحرص على حل المشكلات بين المستفيدين أول بأول	٢١٠	٧٤
٧	اضع فروض قابلة للتنفيذ ووتتسم بالواقعية تساهم في حل المشكلات	٢١٥	٧٥,٤
٨	اصل الى استنتاجات واقعيه لحل المشكلات بصورة علمية دقيقة	٢١٥	٧٥,٤
٩	أقوم على اختبار الفروض المناسبة والملائمة لحل المشكلة بشكل مناسب	٢٠٧	٧٣
١٠	أجمع البيانات والمعلومات المتعلقة بالمشكلة لتحديد افضل الفروض	٢١٩	٧٧

يتضح من جدول (١٦) أن الوزن النسبي لاستجابات عينة البحث لعبارات محور الحساسية للمشكلات تراوحت ما بين (٧٣% : ٨٤%)، حيث حصلت عبارة أستطيع الوصول الى النتائج والاستنتاجات الواقعية والتي تؤدي الى حل المشكلة بصورة علمية دقيقة على أقل نسبة مئوية وعبارة أحرص على حل المشكلات بين المستفيدين أول بأول على أعلى نسبة مئوية حيث حصلت جميع استجابات العينة على نسبة أعلى من (٧٠%) وهي النسبة التي ارتضاها الباحث ويرى الباحث حرص عينة البحث على حل المشكلات بين المستفيدين أول بأول والقدرة على وضع مجموعة من البدائل المقترحة التي تساهم في حل المشكلة بحيث تكون قابلة للتنفيذ وتتسم بالواقعية وجدية والقيام بجمع البيانات والمعلومات المتعلقة بالمشكلة لتحديد أفضل البدائل المقترحة للحل، وكذلك قدرة عينة البحث على التحكم في انفعالاتهم عند مواجهة مشكلة ما، والقيام بتقييم البدائل المقترحة المناسبة والملائمة لحل المشكلة بشكل دقيق، والتخطيط لمواجهة مشكلات العمل التي يمكن حدوثها، والقيام بتحديد المشكلة التي تواجههم والتعامل معها بأسلوب علمي، وامتلاك القدرة على توقع مشكلات العمل قبل حدوثها، والشعور بالإثارة عند تعاملهم مع مشكلات العمل، والقدرة على الوصول إلى النتائج والاستنتاجات الواقعية والتي تؤدي إلى حل المشكلة بصورة علمية دقيقة، وتتفق هذه النتائج مع دراسة **C. Brooke Dobni** (٢٠٠٨م) (١٣) والتي توصلت إلى أن موظفي مؤسسات القطاع المالي في كندا يمتلكون درجة عالية من الحساسيه للمشكلات، ودراسة **محمد الليثي** (٢٠٠٨م) (١١) حيث أظهرت أن درجة ممارسة عنصر الحساسيه للمشكلات كأحد عناصر الإبداع الإداري كان بدرجة كبيرة جداً من وجهة نظر مديري المدارس الابتدائية بمكة المكرمة.

المحور الثالث (المرونة)

جدول (١٧)

الدرجة المقدره والوزن النسبي لاستجابات العينة لعبارات محور المرونة
(ن = ٩٥)

م	العبارات	الدرجة المقدره	الوزن النسبي
١	لا أترض على تغيير خطة العمل إذا دعت الضرورة لذلك	٢٣٣	٨٢
٢	أسعى للحصول على الأفكار التي تساهم بحل مشاكل العمل	٢٤٣	٨٥,٣
٣	لا أتردد في تغيير موقفي عندما أقتنع بعدم صحته	٢٤٠	٨٤,٢
٤	لدي القدرة على رؤية الأشياء من زوايا مختلفة	٢١٧	٧٦,١
٥	أحرص على معرفة الرأي المخالف لرأيي للاستفادة منه	٢٣٤	٨٢,١
٦	أشجع نفسي على البحث والتنقيب عن الأفكار غير التقليدية	٢٤٣	٨٥,٣
٧	أحرص على تشجيع المبادرات الابتكاريه الفرديه والجماعية	٢٦١	٩٢
٨	يمكن أن أغير أسلوب العمل إذا دعت الضرورة لذلك	٢٤٣	٨٥,٣

يتضح من جدول (١٧) أن الوزن النسبي لاستجابات عينة البحث لعبارات محور المرونة تراوحت بين (٧٦,١%:٩٢%)، حيث حصلت عبارة لدي القدرة على رؤية الأشياء من زوايا مختلفة على أقل نسبة مئوية وعبارة أحرص على تشجيع المبادرات الابتكاريه الفرديه والجماعية على أعلى نسبة مئوية حيث حصلت جميع استجابات العينة على نسبة أعلى من (٧٠%) وهي النسبة التي ارتضاها الباحث ويرى الباحث حرص عينة البحث على تشجيع المبادرات الابتكاريه الفرديه والجماعية، والحرص على معرفة الرأي المخالف لرأيي للاستفادة منه، ولا يوجد تردد في تغيير المواقف عندما يوجد اقتناع بعدم صحته، وتتوفر القدرة على رؤية الأشياء من زوايا مختلفة، وتسعى عينة البحث للحصول على الأفكار التي تساهم في حل مشكلات العمل، ويوجد تشجيع

لنفس على البحث عن الأفكار غير التقليدية، لا يوجد اعتراض على تغيير خطة العمل إذا دعت الضرورة لذلك، ويمكن أن يتم تغيير أسلوب العمل إذا دعت الضرورة لذلك، وأن عند تواجد تحقق لعنصر المرونة الابداعية وهو ما يتعلق بالنظر الى المشكلة من عدة زوايا لانتاج أكبر عدد من الافكار المختلفة والمتميزة يتوفر بشكل كبير قدر كافي من الابداع الادارى لدى عينة البحث ويجعلهم قادرين على التفكير فى صور واشكال ابداعية حديثة تساعد على النهوض بالشكل الامثل بالاتحاد، وتتفق هذه النتائج مع دراسة أريج سليمان (٢٠٠٨م) (٣) والتي أظهرت أن محور المرونة يتوافر بدرجة كبيرة لدى المدراء.

المحور الرابع (الاصالة)

جدول (١٨)

الدرجة المقدره والوزن النسبي لاستجابات العينة لعبارات محور الاصالة (ن) = (٩٥)

م	العبارات	الدرجة المقدره	الوزن النسبي
١	أحرص على تقديم الأفكار الجديدة للعمل داخل إختصاصات وظيفتي	٢٣٠	٨٠,٧
٢	اجد حلول مناسبة للزامة من خلال الربط بين أزميتين مختلفتين بينهما تشابه واضح	٢٣٦	٨٣
٣	أستطيع المزج بين وجهات النظر المختلفة لتوليد أفكار جديدة	٢١٩	٧٧
٤	أحرص على تطبيق أساليب جديدة بالعمل لحل أية مشكلة نواجهها	٢٠٧	٧٣
٥	أشعر بالملل من تكرار الإجراءات المتبعة فى انجاز العمل	٢٤٣	٨٥,٣
٦	لدى القدرة على تصور الحلول السريعة لمواجهة مشاكل العمل	٢٣٧	٨٣,١
٧	أتبع طرق صحيحة غير مألوفة لأداء مهامى الوظيفية	٢٤٩	٨٧,٤
٨	أشعر بأن الأعمال اليومية الموكلة إلي تحتاج إلى قدر كبير من الإبداع لانجازها	٢٤٣	٨٥,٣
٩	أقوم على إتمام الأعمال الموكلة لى بأسلوب منطور	٢٣٥	٨٢,٥

يتضح من جدول (١٨) أن الوزن النسبي لاستجابات عينة البحث لعبارات محور الاصالة تراوحت ما بين (٧٣% : ٨٧,٤%) حيث حصلت عبارة

أحرص على تطبيق أساليب جديدة بالعمل لحل أية مشكلة نواجهها على أقل نسبة مئوية بينما حصلت عبارة أتبع طرق صحيحة غير مألوفة لأداء مهامي الوظيفية على أعلى نسبة مئوية، ويرى الباحث حرص عينة البحث على تقديم الأفكار الجديدة للعمل داخل اختصاصات وظائفهم والقدرة على المزج بين وجهات النظر المختلفة لتوليد أفكار جديدة، ويوجد إقدام على إتمام الأعمال الموكلة لهم بأسلوب متطور، كما أن لديهم القدرة على تصور الحلول السريعة لمواجهة مشاكل العمل، وايضا حرص عينة البحث على تطبيق أساليب جديدة بالعمل لحل أية مشكلة قائمة، والشعور بالملل من تكرار الإجراءات المتبعة في انجاز العمل، والقدرة على الربط بين أزميتين مختلفتين بينهما تشابه واضح في محاولة إيجاد حلول مناسبة للأزمة التي يواجهونها. والشعور بأن الأعمال اليومية الموكلة لهم تحتاج إلى قدر كبير من الإبداع لانجازها، وانهم يتبعون طرق غير مألوفة لأداء مهام وظائفهم المتعددة والمختلفة، وان تحقق عنصر الاصاله عند عينة البحث والذي يتعلق بانتاج افكار حديثة غير مالوفة ولا يتطرق اليها من قبل بشرط ان تكون ذات قيمة كبيرة لدى الفرد والمؤسسة، فهي تساعد بشكل كبير في مساعدة العاملين بالاتحاد على اتمام عملهم بصورة صحيحة وابداعية وبشكل غير تقليدي، وتساعد على التطرق الى افكار وافتراضات حديثة ومتجددة.

وتتفق هذه النتائج مع دراسة نضال رشيد (٢٠١١) (١٢) والتي توصلت إلى أن الاطباء والصيادلة قيد البحث يمتلكون درجة عالية من الاصاله، ودراسة توفيق عطيه (٢٠٠٩م) (٥) والتي أظهرت أن محور الاصاله يتوافر بدرجة كبيرة لدى المديرين.

المحور الخامس (المخاطرة)

جدول (١٩)

الدرجة المقدره والوزن النسبي لاستجابات العينة لعبارات محور المخاطرة
(ن = ٩٥)

م	العبارات	الدرجة المقدره	الوزن النسبي
١	لدى القدرة على الدفاع عن أفكارى بالحجة والبرهان	٢٢٩	٨٠,٤
٢	أتحمل مسؤولية ما أقوم به من أعمال ولدى الاستعداد لمواجهة النتائج	٢٣٣	٨٢
٣	أقبل انتقادات الآخرين بصدر رحب	٢٥٨	٩١
٤	أبادر بتبني الأفكار والأساليب الجديدة والبحث عن حلول للمشكلات	٢٢٤	٧٨,٦
٥	أقبل الفشل باعتباره التجربة التي تسبق النجاح	٢٣٠	٨٠,٧
٦	أتردد في اتخاذ بعض القرارات خوفاً من تأثير ذلك على تقييم أدائي في العمل	٢١٨	٧٦,٥
٧	أتردد في تطبيق أساليب جديدة لأداء أعمالنا خوفاً من الإخفاق	٢١٥	٧٥,٤

يتضح من جدول (١٩) أن الوزن النسبي لاستجابات عينة البحث لعبارات محور المخاطرة تراوحت ما بين (٧٥,٤%:٩١%)، حيث حصلت عبارة أتردد في تطبيق أساليب جديدة لأداء أعمالنا خوفاً من الإخفاق على أقل نسبة مئوية وأقبل انتقادات الآخرين بصدر رحب على أعلى نسبة مئوية حيث حصلت جميع استجابات العينة على نسبة أعلى من (٧٠%) وهي النسبة التي ارتضاها الباحث، ويرى الباحث تحمل عينة البحث مسؤولية ما تقوم به من أعمال ولديها الاستعداد لمواجهة النتائج، وتقبل انتقادات الآخرين بصدر رحب، ولديها القدرة على الدفاع عن أفكارها بالحجة والبرهان، وكما تبادر بتبني الأفكار والأساليب الجديدة والبحث عن حلول للمشكلات التي تواجهها أثناء العمل، وكذلك تقبل عينة البحث الإخفاق باعتباره التجربة التي تسبق النجاح، وحرصهم على اقتراح أساليب جديدة لأداء العمل رغم علمهم بالمخاطر المترتبة على ذلك، وتوفر الرغبة في تجربة أساليب جديدة في العمل حتى لو كان هناك

احتمال لفشلها، وعدم التردد في اتخاذ بعض القرارات خوفاً من تأثير ذلك على تقييم أدائهم في العمل، وإن تحقق عنصر المخاطرة والذي يتعلق بالاقدام على الاعمال الحديثة والمبدعة بشكل ايجابي وفعال يساعد كثيراً على تنفيذ الاعمال المنوط بها بشجاعة و اقدم والسير في تحقيقها بصورة تقدمية وتوفر عنصر المبادرة والمخاطرة الحسنة بها، وتتفق هذه النتائج مع دراسة توفيق عطية (٢٠٠٩) (٥) التي أظهرت أن المدراء العاملون بوزارات السلطة في قطاع غزة يمارسون عنصر تقبل المخاطرة بدرجة عالية جداً، ودراسة محمد الليثي (٢٠٠٨م) (١١) حيث أظهرت أن درجة ممارسة عنصر تقبل المخاطرة كأحد عناصر الإبداع الإداري كان بدرجة كبيرة جداً من وجهة نظر مديري المدارس الابتدائية بمكة المكرمة .

المحور السادس (القدرة على التحليل)

جدول (٢٠)

الدرجة المقدره والوزن النسبي لاستجابات العينة لعبارات محور القدرة على التحليل (ن = ٩٥)

م	العبارات	الدرجة المقدره	الوزن النسبي
١	أعمل على تبسيط أفكارى عند مواجهة المشاكل بالعمل	٢٢٢	٧٨
٢	أأخذ قراراتى بناء على دراسة مستفيضة	٢٣٣	٨٢
٣	لا أأخذ قراراتى بصورة عشوائية	٢١٠	٧٣,٧
٤	أحصل على معلومات مفصلة قبل البدء فى العمل الجديد	٢٣٨	٨٤
٥	لدى القدرة على تنظيم أفكارى	٢٤٥	٨٦
٦	أحدد تفاصيل العمل قبل البدء بتنفيذه	٢٣٦	٨٣
٧	لدى القدرة على المقارنة بين الأشياء	٢٢٤	٧٨,٦
٨	لدى القدرة على إدراك العلاقة بين الأشياء وتفسيرها	٢٢٥	٧٩

يتضح من جدول (٢٠) أن الوزن النسبي لاستجابات عينة البحث لعبارات محور القدرة على التحليل تراوحت بين (٧٣,٧% - ٨٦%)، حيث حصلت عبارة لا أأخذ قراراتى بصورة عشوائية على أقل نسبة مئوية و لدى

القدرة على تنظيم أفكارى على أعلى نسبة مئوية حيث حصلت جميع استجابات العينة على نسبة أعلى من (٧٠%) وهي النسبة التي ارتضاها الباحث، ويرى الباحث قدرة عينة البحث على تحديد تفاصيل العمل قبل البدء بتنفيذه، و القدرة على تنظيم أفكارهم بصورة جيدة، وعدم اتخاذ القرارات بصورة عشوائية، وامتلاك القدرة على المقارنة بين الأشياء، مما يدل على قدرة عينة البحث في الحصول على معلومات مفصلة قبل البدء في العمل الجديد. والعمل على تبسيط الافكار عند مواجهة المشاكل بالعمل. والقدرة على إدراك العلاقة بين الأشياء وتفسيرها، واتخاذ القرارات بناء على دراسة مستفيضة، وأن تحقق عنصر القدرة على التحليل وهو ما يتعلق بانتاج ابداعي يتضمن تقسيم على عمل الى وحدات بسيطة يمكن التعامل معها بصورة سهلة غير معقدة، فذلك يساعد بصورة كبيرة عينة البحث على زيادة قدرتهم على تحليل المواقف المختلفة وتقسيمها الى جزئيات يمكن التعامل معها وحلها بصورة ابداعية.

وتتفق هذه النتائج مع دراسة "محمد الليثى" (٢٠٠٨م) (١١) حيث أظهرت أن درجة ممارسة عنصر القدرة على التحليل كأحد عناصر الإبداع الإداري كان بدرجة كبيرة جداً من وجهة نظر مديري المدارس الابتدائية بمكة المكرمة.

الاجابة على التساؤل الثالث :

ما العلاقة بين جودة الحياة الوظيفية والإبداع الإداري لدى العاملين بالاتحاد المصري للكراتيه ؟

وللاجابة على التساؤل الثالث قام الباحث بايجاد معامل الارتباط بين جودة الحياة الوظيفية والابداع الإداري لدى العاملين بالاتحاد المصري للكراتيه كما يوضحه جدول (٢١)

جدول (٢١)

معاملات الارتباط بين محاور استمارة جودة الحياة الوظيفية ومحاور استمارة الإبداع الإداري (ن=٩٥)

القدرة على التحليل	المخاطرة	الأصالة	المرونة	المساوية للمشكلات	الطلاقة الفكرية	مطور الإبداع الإداري
						مطور جودة الحياة الوظيفية
٠.٨٢	٠.٩١	٠.٨٣	٠.٩٢	٠.٩١	٠.٨٤	توفير بيئة عمل صحية وأمنة
٠.٨٥	٠.٧٩	٠.٨٦	٠.٩٦	٠.٩٦	٠.٨٨	إتاحة الظروف المعنوية الداعمة لأداء العاملين
٠.٨٦	٠.٩٤	٠.٨٧	٠.٩٥	٠.٩٤	٠.٨٨	المشاركة في إتخاذ القرار
٠.٦٣	٠.٧٥	٠.٧٩	٠.٧٢	٠.٧٧	٠.٧٠	عدالة نظم المكافآت
٠.٨٦	٠.٩٧	٠.٨٨	٠.٩٧	٠.٩٧	٠.٨٩	توفير فرص عمل متكاملة

قيمة (ر) الجدولية عند مستوى دلالة (٠.٠٥) = ٠.٣٠

يتضح من جدول (٢١) وجود معامل ارتباط ذات دلالة إحصائية بين استبيان جودة الحياة الوظيفية واستبيان الإبداع الإداري حيث تراوحت قيمة (ر) المحسوبة بين (٠.٦٣:٠.٩٧%) وهي أكبر من قيمة "ر" الجدولية، حيث حصل محور توفير بيئة عمل صحية وأمنة على معاملات ارتباط داله تراوحت بين (٨٢:٩٢) مع محاور الابداع فكلما توفر لدى العاملين بيئة عمل آمنة ومستقرة من اثاث واضاءة وهواء نقي ساعد ذلك على خلق مناخ للابداع الاداري، بينما حصل محور اتاحة الظروف المعنوية الداعمة لاداء العاملين على معاملات ارتباط داله تراوحت بين (٧٩:٩٦) فرضاء العاملين عن الانجاز في العمل والشعور بالاحترام المتبادل بين العاملين يدفعهم نحو الاستقرار الوظيفي ويحقق الابداع من خلال المرونة في حل المشكلات والقدرة على تحليلها والتحكم في الانفعالات عند مواجهة المشكلة وقد حصل محور المشاركة في اتخاذ القرار على معاملات ارتباط داله حيث تراوحت بين (٨٦:٩٥) فتدعيم المشاركة من قبل الادارة العليا لوضع اهداف العمل يساعد على حل المشكلات بصورة واقعية وتجنب الشعور بالملل والقدرة على اتخاذ القرار في الوقت المناسب، وقد حصل محور عدالة نظم المكافآت على معاملات ارتباط داله تراوحت بين (٦٣:٧٩) حيث تعبر عن عدم رضا العاملين عما يتقاضونه من اجور نظير

ما يقومون به من اعمال وتأثير ذلك على مستوى الابداع لدى العاملين، وقد حصل محور توفير فرق عمل متكاملة على معاملات ارتباط دالة تراوحت بين (٩٧:٨٦) وهى أعلى معاملات ارتباط مقارنة بالمحاور السابقة فتدعيم الادارة العليا للعمل الجماعي يساعد على خلق مناخ وظيفي مبدع يتغلب من خلاله العاملين على المشكلات الادارية من خلال مشاركة ايجابية وفكر مبدع بناء مما سبق يتضح لنا أن هناك علاقة ايجابية طردية بين محاور جودة الحياة الوظيفية والابداع الاداري فكلما زادت جودة الحياة الوظيفية زادت بالتبعية تحقق عناصر الإبداع الادارى.

واتقت هذه النتيجة مع دراسة كل من توفيق عطية توفيق (٢٠١٩) (٥) ودراسة محمد الليثى (٢٠٠٨م) (١١) ودراسة نضال محمود رشيد (٢٠١١م) (١٢) ودراسة أحمد عزمي (٢٠٠٥م) (٢) C.Brooke (٢٠٠٨م) (١٣) حيث جاءت العلاقة بين جودة الحياة الوظيفية والابداع الاداري ايجابية طردية واكدت هذه الدراسات على أن الحوافز تعتبر إحدى الوسائل التى تهدف إلى حث الافراد على العمل بكفاءة وفاعلية وتعمل على ظهور واستمرار الإبداع الادارى في المنظمات، فالحوافز لها الاثر الكبير في تشجيع العاملين على الإبداع والمبادأة والتجديد وبذل مزيد من الجهد في الانجاز وتطوير مستوى الاداء حيث يعتبر غياب المكافاة المادية والمعنوية اللازمة لتشجيع الافراد على طرح الافكار والحلول الابداعية للمشكلات التى تواجههم كأحد معوقات الإبداع الادارى .

الاستنتاجات:

في ضوء مناقشة النتائج استنتج الباحث ما يلي:

١- الواقع الفعلى لجودة الحياة الوظيفية

- وجود قصور في توفير بيئة عمل صحية وأمنة لدى العاملين.

- توفير ظروف معنوية تدعم أداء العاملين.
- وجود قصور في المشاركة في إتخاذ القرار لدى العاملين
- يهتم الاتحاد بتوفير فرق عمل متكاملة
- وجود قصور في عدالة نظم المكافآت لدى العاملين.

٢- الواقع الفعلى للإبداع الإدارى

توافر عناصر الإبداع الإدارى لدى العاملين بالاتحاد المصري للكاراتيه (الطلاقة الفكرية- المرونة- الاصاله- الحساسية للمشكلات- المخاطرة- القدرة على التحليل)

٣- العلاقة بين جودة الحياة الوظيفية والإبداع الإدارى

وجود علاقة ايجابية طردية بين جودة الحياة الوظيفية والإبداع الإدارى اى كلما زادت جودة الحياة الوظيفية زاد بالتبعية مستوى الإبداع الإدارى والعكس صحيح.

التوصيات:

في ضوء هدف البحث وفي ضوء ما توصل إليه البحث من نتائج يوصي الباحث:

- ١- إنشاء إدارة حاضنة لجودة الحياة الوظيفية والإبداع الإدارى تكون مسئولة عن دعم وتشجيع المبدعين والمتميزين .
- ٢- وضع إستراتيجية مبنية على معايير دقيقة للكشف عن المبدعين والموهوبين والعمل على تدريبهم لتوفير قيادات إدارية مؤهلة قادرة على استثمار طاقاتها الإبداعية في تطوير الأداء الوظيفي.
- ٣- العمل على إتباع اللامركزية وتفويض السلطة ومشاركة المرؤوسين في إتخاذ القرارات.
- ٤- تفعيل نظام الحوافز على أسس ومعايير مهنية تتضمن التميز والإبداع في الأداء.

- ٧- سيد محمد جاد الرب: جودة الحياة الوظيفية في منظمات الأعمال العصرية، دار النهضة، القاهرة، ٢٠٠٨.
- ٨- عبد الحميد عبدالفتاح المغربي : جودة حياة العمل وأثرها على تنمية الاستغراق الوظيفي دراسة ميدانية، مجلة البحوث التجارية، كلية التجارة، جامعة الزقازيق، المجلد السادس والعشرون، العدد الثاني، ٢٠٠٤م.
- ٩- عبد المعطي محمد العساف: مقومات الابداع الاداري في المنظمات المعاصرة، مجلة الاداري، معهد الادارة العامة، مسقط، عدد (٦٢)، ٢٠١٢م.
- ١٠- محمد حسين صالح: نموذج مقترح لقياس تأثير جودة الحياة الوظيفية على أداء العاملين في مجموعات شركات مصر للطيران دراسة ميدانية، دراسة دكتوراه، كلية التجارة، جامعة قناة السويس، الاسماعيلية، ٢٠١١م
- ١١- محمد على الليثي : الثقافة التنظيمية لمدير المدرسة ودورها في الإبداع الإداري من وجهة نظر مديري مدارس التعليم الابتدائي بالعاصمة المقدسة، دراسة ماجستير، كلية التربية، جامعة أم القرى، المملكة العربية السعودية، ٢٠٠٨ م.
- ١٢- نضال محمود رشيد: واقع ثقافة الإبداع وعلاقته بالأداء التسويقي لشركات الأدوية الفلسطينية من وجهة نظر العاملين في هذا القطاع والصيادلة والأطباء في الضفة الغربية، رسالة ماجستير غير منشوره، كلية الدراسات العليا والبحث العلمي، جامعة الخليل، فلسطين، ٢٠١١م.

ثانياً: مراجع باللغة الانجليزية

- 13- C. Brooke Dobni (2008):** Measuring innovation culture in organizations ,The development of a generalized innovation culture construct using exploratory factor analysis European Journal of Innovation Management Vol. 11 No. 4, pp. 539-559.
- 14- Dong-jin lee et al.,(2007) "** further validation of need-based quality-of-work-life (qwl) measure: evidence from marketing practitioners" ,applied research quality life , vol.02, ,p.273.
- 15- John K.Layer, waldemar karwowski, Allen furr, (2009)"** the effect cognitive demands and perceived Quality Of Work Life on human performance in manufacturing environments" international journal of industrial ergonomics ,vol. 39 , , pp.413-421.
- 16- Kalayanee Koonmee, anuse m.singhapakdi , busaya virakul, dong-jin lee, (2010) "**ethics institutionalization, Quality Of Work Life, and employee job-related outcomes: a survey of human resource manager in Thailand", journal of business research , vol. 63, pp.20-26.

17- M.S Hayrol Azril et al.,(2010) "can Quality Of Work Life affect work performance among government agriculture extension officer ? a case from Malaysia " journal of social sciences , vol.06 , pp.64-73.

18-Y.Kandasamy indira, ancheri sreekumar(2009)." hotel employees expectations of qwl: a qualitative study ".international journal of hospitality management , vol .28, p.328-337.

ثالثاً: مراجع من شبكة الانترنت:

19-<http://www.hrdiscussion.com/hr5734.html>, 12/8/2014, 11Am.

20-<http://www.manhal.net/articles.php?action=show&id=1216>, 12/8/2014,11Am

21-<http://www.slideshare.net/alrahmanabd/ss-3988800>20/9/2014,8Pm.

22-http://tanmia-basharia.blogspot.com/2013/03/blog-post_3165.html, 12/8/2014,11Am.