



جودة الحياة الوظيفية وعلاقتها بالإبداع الإداري لدى الموظفات الإداريات في جامعة الأمير سلطان بالرياض

إعداد

د. مريم محمد فضل الشهري

أستاذ مساعد - قسم الإدارة والتخطيط التربوي
كلية التربية - جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية

جودة الحياة الوظيفية وعلاقتها بالإبداع الإداري لدى الموظفين الإداريات في جامعة الأمير سلطان بالرياض

المُلخَص

هدفت الدرّاسة إلى الكشف عن العلاقة بين جودة الحياة الوظيفية و الإبداع الإداري لدى الموظفين الإداريات في جامعة الأمير سلطان بالرياض، من خلال تحديد واقع توافر أبعاد جودة الحياة الوظيفية والمتمثلة في: (الأمان والاستقرار الوظيفي، الأجور والمكافآت، الصحة والسلامة المهنية، فرص تطوير القدرات، الاندماج الاجتماعي في العمل، حرية التعبير والمشاركة) ، وتحديد واقع ممارسة الموظفين الإداريات للإبداع الإداري، واستخدمت الدرّاسة المنهج الوصفي بأسلوبيه المسحي والارتباطي، والاستبانة أداة لها، وطبقت الدراسة على جميع الموظفين الإداريات بجامعة الأمير سلطان، والبالغ عددهن (١٤٩) إدارية، مستخدمةً الحصر الشامل، وقد استجاب منهن (١٢٠) إدارية. وتوصلت الدراسة إلى عدد من النتائج، أبرزها ما يلي: أن واقع توافر أبعاد جودة الحياة الوظيفية بشكل عام في جامعة الأمير سلطان بالرياض جاءت بدرجة متوسطة، وبمتوسط حسابي (٣,٢٧ من ٥)، وجاءت الأبعاد مرتبة تنازلياً حسب توفرها كالتالي: (الاندماج الاجتماعي في العمل، الصحة والسلامة المهنية، حرية التعبير والمشاركة، فرص تطوير القدرات والتقدم الوظيفي الأمان والاستقرار الوظيفي، الأجور والمكافآت) ، كما أن واقع ممارسة الموظفين الإداريات بجامعة الأمير سلطان بالرياض للإبداع الإداري جاءت بدرجة مرتفعة، وبمتوسط حسابي (٣,٨٤ من ٥). كما توصلت إلى وجود علاقة طردية موجبة ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$)، بين جودة الحياة الوظيفية والإبداع الإداري لدى الموظفين الإداريات في جامعة الأمير سلطان بالرياض.

الكلمات المفتاحية: أبعاد جودة الحياة الوظيفية-الإبداع الإداري .

Quality of career life and its relationship to administrative creativity among female administrative staff at Prince Sultan University in Riyadh

Abstract

The study aimed to reveal the relationship between the quality of career life and administrative creativity among female administrative staff at Prince Sultan University in Riyadh, by determining the degree of availability of the dimensions of the quality of career life represented in: (career safety and stability, wages and rewards, occupational health and safety, capacity development opportunities, social integration at work, freedom of expression and participation), and determining the degree to which female administrative staff practice administrative creativity. The study used the descriptive approach with its survey and correlation methods, and the questionnaire as its tool. The study was applied to all the female administrative staff of Prince Sultan University, who are (149) administrative employees, using a comprehensive inventory, and 120 administrative employees responded. The study reached a number of results, most notably the following: The degree of availability of the dimensions of quality of career life in general at Prince Sultan University in Riyadh came to a medium degree, with an arithmetic average (3.27 out of 5). The dimensions were arranged in descending order according to their availability as follows: (social integration at work, occupational health and safety, freedom of expression and participation, capacity development opportunities, career advancement, career safety and stability, wages and rewards). The degree of administrative creativity of the administrative staff at Prince Sultan University in Riyadh came to a high degree, with an arithmetic average (3.84 out of 5). It also found that there is a positive a direct correlation with statistical significance at the significance level ($\alpha \leq 0.05$), between the quality of career life and administrative creativity among female administrative staff at Prince Sultan University in Riyadh.

Keywords: Dimensions of Quality of Career Life – Administrative Creativity

المقدمة

يمثل المورد البشري من أعلى الموارد التي تمتلكها المنظمات، ومصدراً مهماً لتحقيق المزايا التنافسية لها، فهو لا يقل أهمية عن الموارد الأخرى، ولأن بنجاحه ضمان نجاح المنظمة وتحقيق أهدافها بنسبة كبيرة؛ مما يحتم على المنظمات تعزيز العوائد من مواردها البشرية، واستثمارها أفضل استثمار، وتوفير بيئة عمل مناسبة، وحياة وظيفية تشعرهم بالرضا نحو المنظمة، وتحقيق الإشباع لحاجاتهم ورغباتهم.

فالأفراد الذين يتمتعون بحياة وظيفية مميزة يكون لديهم أداء عالي، ولديهم القدرة على مساعدة المنظمة في تحقيق أهدافها الاستراتيجية، وفي المقابل المنظمات التي تسعى إلى الاهتمام بالعنصر البشري كونه يمثل أحد المؤثرات القوية التي تقوم عليها الميزة التنافسية بين تلك المنظمات، من خلال توفير برامج جودة حياة وظيفية تتسم بالجودة والفاعلية للعاملين، فإنها تمتلك الأدوات القادرة على تحقيق الميزة التنافسية، ومستوى عالي من الإنتاج (ماضي، ٢٠١٦ م، ص ٩).

إن الاهتمام بجودة الحياة الوظيفية الداعم لإيجاد بيئة عمل آمنة وصحية، تتوفر فيها أشكال مشاركة العاملين في عمليات الإدارة، واتخاذ القرار من جهة، والاهتمام بالحياة الأسرية من جهة أخرى، يعمل على تحقيق التوازن بين بيئة العامل في العمل ومتطلباته العائلية، فهي تمثل الأعمال والأفعال والممارسات التي تقوم بها الإدارة العليا من أجل إرضاء العاملين لديها، وإسعادهم، وزيادة شعورهم بالثقة والاطمئنان في حياتهم الوظيفية والأسرية، والذي بدوره يساعد العاملين على أن يكونوا أكثر مقدرة وسلطة في أداء أعمالهم بما يؤدي إلى تحقيق أفضل النتائج (ديوب، ٢٠١٤، ص ٥٨).

وقد أظهرت نتائج العديد من الدراسات المسحية إلى العوائد الإيجابية لتوافر أبعاد جودة الحياة الوظيفية في المؤسسات التعليمية، حيث تعتبر قوة دافعة تخلق الرضا والالتزام بما يؤدي لزيادة إنتاجية العمل ورفع مستوى الأداء، حيث أشارت دراسة زيرا وآخرون (Zare, et al., 2014) إلى أن الاهتمام بتحسين مستوى جودة الحياة الوظيفية في الجامعات ومؤسسات التعليم العالي يؤدي إلى تحسين مستوى أداء العاملين والعمل فيها ككل. كما كشفت دراسة جارج (Garg, 2012) أن من أهم الفوائد التي تنجم عن تحسين جودة الحياة

الوظيفية تحقيق مستوى أداء أفضل وتحقيق إنتاجية عالية إضافة إلى انخفاض في معدلات دوران العمل.

وهنا يبرز الدور الحيوي للمؤسسات التعليمية، وعلى رأسها الجامعات في تحسين جودة الحياة الوظيفية، من خلال الدور الذي تؤديه تلك المؤسسات لتحقيق التوازن بين بيئة العامل في العمل ورغباته واحتياجاته، وتوفير مستويات مرتفعة من الرضا عن كل ما تقدمه الجامعة من: حوافز، وتسهيلات، وخدمات وبرامج للتطوير، حيث أشارت دراسة راماسامي (Ramasamy, 2017) إلى أنه لتحسين جودة الحياة الوظيفية بالتعليم العالي ينبغي أن نحسن من مكوناتها، وأكثر هذه المكونات أهمية تتمثل في بيئة العمل وظروفه، وفرص النمو المهني، والمشاركة في صنع القرار. كما أكدت دراسة هلال (٢٠١٦) أن الاهتمام بتحقيق التوازن بين الحياة الوظيفية والحياة الأسرية للعاملين بالجامعة، وتقديم الأجور والمكافآت المناسبة لهم، وتعزيز الأداء المتميز وتقدير المبدعين والمبتكرين منهم، كل ذلك ينعكس على بيئة العمل بزيادة الإنتاجية والرضا الوظيفي، وتحقيق التنمية المستدامة لبيئة العمل الجامعي.

فكلما تميزت بيئة العمل بالانسجام والرضا من العاملين ساهم ذلك في تحسين وتنمية قدراتهم وتحقيق مزيد من مستويات الإبداع الإداري بطرق وأشكال متنوعة، حيث أشارت دراسة أبوهاشم (٢٠١٨) إلى أن جودة الحياة الوظيفية منهج متكامل يساهم في تطوير أداء العاملين ويحسن من قدراتهم الإبداعية. كما أكدت دراسة العبيدي (٢٠٢٠) على أن تطبيق برامج وأبعاد جودة الحياة الوظيفية بشكل صحيح يمثل ركيزة أساسية في نجاح الكثير من المنظمات، وتساهم في تعزيز الجودة والتعلم والإبداع.

حيث يعتبر الإبداع جانباً مهماً في العمل الإداري، فهو يساهم في تحسين قدرات العاملين على توليد الأفكار ومواكبة التطورات التقنية الحديثة، وحل المشكلات والمشاركة في اتخاذ القرارات المناسبة في الوقت المناسب، فالمنظمة التي لا تبذل ولا تتطور مصيرها التراجع والاضمحلال بل قد يكون الزوال (العساف، ٢٠١٢م، ص ٢٣).

ونظراً لأهمية الإبداع الإداري ودوره في التنمية الإدارية ودفع عجلة التطوير نحو الأفضل؛ فإن الجامعات بحاجة إلى توفير حياة وظيفية داعمة لإبداع الكوادر الإدارية فيها، وتشعرهم بالانتماء والرضا الوظيفي، وتشبع احتياجاتهم ورغباتهم؛ مما ينعكس بشكل إيجابي على كفاءة أدائهم في العمل ويحقق أهدافها.

مُشْكَلَةُ الدَّرَاسَةِ

بالرغم من الاهتمام الكبير التي توليه المنظمات للعاملين بها، إلا أن هذا الاهتمام لم يعد كسابق عهده بسبب ظهور التكنولوجيا، حيث اتجهت المنظمات نحو الاهتمام بتطوير نفسها والتكيف مع التكنولوجيا الحديثة، وإعطاء اهتمام أقل لموظفيها وعلاقات العمل داخلها، مما أدى إلى انخفاض جودة الحياة الوظيفية داخلها (Kritika, 2015, p217).

فالأجهزة والأدوات والآلات الضخمة، مهما بلغت درجة تطورها وتعقيدها، ستبقى لا تعمل مالم يتوافر العقل البشري الذي يحركها، ويوظفها، لذلك فإنه من العدل والإنصاف أن تتوفر لهذه الموارد البشرية ظروف العمل الآمنة والكفيلة بتحقيق الواقع المناسب في أدائها للعمل (الهابل وعائش، ٢٠١٢ م، ص ٤٧).

إن المنظمات الناجحة هي القادرة على فهم واستيعاب التكنولوجيا والتغيرات الحديثة وتطويرها؛ لتطوير أداء مواردها البشرية من خلال تحقيق التوازن بين الحياة المهنية والخاصة، كما تسعى جاهدةً للاهتمام ببرامج جودة حياة موظفيها، وتوفير ظروف عمل جيدة تعزز الرضا لديهم وتُشبع حاجاتهم؛ مما يزيد من إنتاجيتها. حيث أن ضعف جودة الحياة الوظيفية بأبعادها المختلفة في المؤسسات التعليمية قد يضعف دافعية كوادرها الإدارية وأدائها نحو إنجاز الأعمال، فقد كشفت نتائج دراسة الرويتع (٢٠١٦) إلى أن جودة ظروف العمل المادية تساعد على جلب الكفاءات إلى العمل وتربطهم به، كما أن معدل دوران العمل بترك الخدمة ومعدلات الغياب ترتفع بالأعمال التي تتصف بظروف عمل مادية سيئة والعكس صحيح، كما أشارت دراسة صويص (٢٠١٨) إلى أن تحسين جودة الحياة الوظيفية بأبعادها المختلفة تشكل مسؤولية اجتماعية وأخلاقية تتحملها الجامعات وقياداتها على وجه الخصوص، وتوصلت نتائج دراسة المبيريك (٢٠١٩) إلى أن هناك تأثيراً لطبيعة العمل وبيئته في جودة الأداء الوظيفي لدى الموظفين الإداريات بجامعة الأمير سلطان. كما كشفت نتائج دراسة الهداب (٢٠٢٠) إلى أن ضعف جودة الحياة الوظيفية وتحقيق التوازن بين بيئة العمل والمنزل يؤدي إلى الإنهاك العاطفي لدى الموظفين الإداريات.

ونظراً للدور الهام الذي تلعبه جودة الحياة الوظيفية في تحقيق مستويات عالية من الرضا لدى الكوادر الإدارية، وماتحدثه من تغيرات إيجابية في سلوكهم وتؤثر على أداءهم وإبداعهم؛ لذا فقد اهتمت العديد من الدراسات في الآونة الأخيرة بقياس جودة الحياة الوظيفية

تحت أبعاد مختلفة وتحديات جديدة متعمقة بتحفيز طاقات الأفراد الإبداعية، وتعزيز القدرة التنافسية، والتزام الموظفين والمشاركة في تحقيق الأهداف التنظيمية (ماضي، ٢٠١٤، ص ٢). حيث توصلت دراسة أبو هاشم (٢٠١٨) إلى وجود ارتباط وتأثير إيجابي بين أبعاد جودة الحياة الوظيفية والإبداع الإداري لدى الموظفين الإداريين. كما كشفت نتائج دراسة العبيدي (٢٠٢٠) إلى وجود ارتباط وتأثير معنوي إيجابي بين أبعاد جودة الحياة الوظيفية (المشاركة في القرارات، والسلوك القيادي والإشرافي، والاستقرار الوظيفي، والأمن والصحة المهنية، والعلاقات الاجتماعية، نظم الأجور) وبين الإبداع الإداري لدى العاملين.

فالإبداع الإداري في وقتنا الحاضر أصبح ضرورة ملحة وركيزة أساسية، حيث يرى السكارنه (٢٠١١، ص ٣٥) أن المنظمات التي لا تعتبر الإبداع هدفاً استراتيجياً من أهدافها سيكون مصيرها التدهور والانهييار، وبالتالي فإن أي فرد في المنظمة على اختلاف موقعه الوظيفي لا يعتبر الإبداع جزءاً من حياته، فإنه يحكم على نفسه بالتخلف وعدم القدرة على المساهمة في تنمية وتطوير نفسه ووظيفته ومنظّمته التي ينتمي إليها.

وبالرغم من أهمية ممارسة الإبداع الإداري؛ إلا أن بعض الدراسات كشفت عن قصور فاعليته في بعض مؤسسات التعليم العالي، حيث كشفت نتائج دراسة الزامل (٢٠١٧) أن هناك معوقات تحد من قدرة العاملين في الجامعة على ممارسة الإبداع الإداري حيث كانت المعوقات التنظيمية أكثر تأثيراً من المعوقات الشخصية. كما أكدت نتائج دراسة العنزى (٢٠١٨) أن التمسك بالتقاليد والأنماط المألوفة والتقليدية في الإدارة والقيادة لدى الجامعات هي أكبر عائق يقف أمام الإبداع الإداري؛ ولذا أوصت دراسة القحطاني (٢٠١٨) بضرورة تأسيس ثقافة الإبداع داخل الجامعات بما تتضمنه من قيم تؤكد الإبداع والابتكار، وتبني أنظمة حوافز تدعم الإبداع والابتكار مستنداً على الإنجازات الإبداعية، في حين أكدت دراسة المدني (٢٠١٩) أهمية إجراء دورات تدريبية على متطلبات الإبداع الإداري لتشجيع الموظفين الإداريين بالجامعة، وإعطاء أهمية لتحسين بيئة العمل لدى الإناث عن طريق البرامج المتخصصة. كما أوصت دراسة الحربي (٢٠١٩) بضرورة تفويض بعض الصلاحيات المناسبة للموظفة والتي تمكّنها من ممارسة الإبداع في العمل وفق الصلاحيات الممنوحة لها، بالإضافة إلى إشراك الموظفات الإداريات في وضع خطة للعمل من خلال آليات عملية لإيجاد الأفكار الجديدة والمبدعة.

وانطلاقاً مما سبق، ونظراً للدور المهم الذي تقوم به الجامعات السعودية في التنمية الوطنية، وفي تحقيق رؤية المملكة ٢٠٣٠م من خلال إعداد الكوادر الوطنية المؤهلة في كافة المجالات، وحيث تعد الكوادر الإدارية من أهم العناصر داخل الجامعة؛ فإن الاهتمام بجودة حياتها الوظيفية لم يعد من قبيل الترف بل أصبح ضرورة تقتضيها المرحلة الحالية والتي تتنافس فيها الجامعات لتحقيق ميزات تنافسية وترتيبات عالمية؛ لذا فإنها مطالبة بتوفير بيئة عمل مناسبة، وتحسين جودة حياة العمل بما يتناسب مع متطلبات العصر، الأمر الذي قد يُعزّز لديهم الالتزام والولاء للجامعة، وتحقيق الرضا والاستقرار الوظيفي لديهم وتفجير طاقاتهم الإبداعية، وفي ضوء ما سبق جاءت الدراسة الحالية للكشف عن العلاقة بين جودة الحياة الوظيفية والإبداع الإداري لدى الموظفين الإداريات في جامعة الأمير سلطان بالرياض.

أسئلة الدراسة

- ١- ما الإطار النظري لجودة الحياة الوظيفية في الأدبيات الإدارية والتربوية المعاصرة؟
- ٢- ما الإطار النظري للإبداع الإداري في الأدبيات الإدارية والتربوية المعاصرة؟
- ٣- ما واقع تطبيق أبعاد جودة الحياة الوظيفية والمتمثلة في: (الأمان والاستقرار الوظيفي، الأجور والمكافآت، الصحة والسلامة المهنية، فرص تطوير القدرات والتقدم الوظيفي، الاندماج الاجتماعي في العمل، حرية التعبير والمشاركة في اتخاذ القرارات) في جامعة الأمير سلطان بالرياض من وجهة نظر الموظفين الإداريات؟
- ٤- ما واقع ممارسة الموظفين الإداريات للإبداع الإداري في جامعة الأمير سلطان بالرياض من وجهة نظر الموظفين الإداريات؟
- ٥- ما العلاقة بين جودة الحياة الوظيفية والإبداع الإداري لدى الموظفين الإداريات في جامعة الأمير سلطان بالرياض؟
- ٦- هل توجد فروق دالة إحصائية عند مستوى الدلالة (٠.٠٥) أو أقل، بين استجابات أفراد الدراسة حول جودة الحياة الوظيفية، وواقع ممارسة الموظفين الإداريات للإبداع الإداري في جامعة الأمير سلطان بالرياض، تُعزى للمتغيرات الآتية: (المؤهل العلمي، عدد سنوات الخبرة العملية، العمر)؟

أهداف الدراسة:

- ١- التعرف على الإطار النظري لجودة الحياة الوظيفية في الأدبيات الإدارية والتربوية المعاصرة.
- ٢- التعرف على الإطار النظري للإبداع الإداري في الأدبيات الإدارية والتربوية المعاصرة.
- ٣- الكشف عن واقع تطبيق أبعاد جودة الحياة الوظيفية والتمثلة في: (الأمان والاستقرار الوظيفي، الأجور والمكافآت، الصحة والسلامة المهنية، فرص تطوير القدرات والتقدم الوظيفي، الاندماج الاجتماعي في العمل، حرية التعبير والمشاركة في اتخاذ القرارات) في جامعة الأمير سلطان بالرياض من وجهة نظر الموظفين الإداريات.
- ٤- التعرف على واقع ممارسة الموظفين الإداريات للإبداع الإداري في جامعة الأمير سلطان بالرياض من وجهة نظر الموظفين الإداريات من وجهة نظر الموظفين الإداريات.
- ٥- الكشف عن العلاقة بين جودة الحياة الوظيفية والإبداع الإداري لدى الموظفين الإداريات في جامعة الأمير سلطان بالرياض من وجهة نظر الموظفين الإداريات.
- ٦- الكشف عما إذا كانت هناك فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (٠.٠٥) أو أقل، بين استجابات أفراد الدراسة حول جودة الحياة الوظيفية، وواقع ممارسة الموظفين الإداريات للإبداع الإداري في جامعة الأمير سلطان بالرياض، تُعزى للمتغيرات الآتية: (المؤهل العلمي، عدد سنوات الخبرة العملية، العمر).

أهمية الدراسة

- ١- تسهم هذه الدراسة في دعم توجه حكومة المملكة العربية السعودية لتحقيق رؤيتها المستقبلية ٢٠٣٠ من خلال (١٣) برنامجاً تنفيذياً: من بينها برنامج جودة الحياة ٢٠٢٠، الذي يهدف إلى تحسين نمط حياة الفرد والأسرة وبناء مجتمع ينعم أفرادُه بأسلوب حياة متوازن، وذلك من خلال تهيئة البيئة اللازمة لدعم واستحداث خيارات جديدة تساهم في تعزيز جودة حياة الفرد والأسرة. وبرنامج التحول الوطني ٢٠٢٠ والذي يؤكد على ضرورة رفع كفاءة وإنتاجية الموارد البشرية في المملكة وتطوير قدراتها الوظيفية، وتحسين الأداء، وتطوير برامج التدريب والتأهيل.

٢- جاءت الدراسة منسجمةً ومتناغمةً مع التوجُّه نحو تطوير وتمكين وتنمية الموارد البشرية، حيث جاءت موافقة خادم الحرمين الشريفين الملك سلمان بن عبد العزيز آل سعود على إطلاق "برنامج الملك سلمان لتنمية الموارد البشرية" وذلك انطلاقاً من أهمية تنمية الكوادر البشرية؛ لتعزيز قدرة الاقتصاد على توليد فرص عمل وتعزيز تنافسيته ودفع عجلة التنمية.

٣- تتبع أهمية هذه الدراسة من أهمية مجال تطبيقها، والذي يتمثل في جامعة الأمير سلطان وهي من الجامعات الأهلية، التي تعد رافداً حيوياً ومهماً للتعليم الحكومي، حيث حرصت الدولة على تعزيز مكانتها ودعمها، والعمل على تطوير كفاءة عمل هذه المؤسسات التعليمية الأهلية؛ لتسهم في دفع مسيرة التعليم وتطويرها، حيث أن الاستثمار في رأس المال البشري يعد مشروعاً حضارياً طويلاً المدى وهو حجر الزاوية في التنمية الاقتصادية والاجتماعية.

٤- كما تستمدُّ هذه الدراسة أهميتها من أهمية موضوع جودة الحياة الوظيفية ودوره في تطوير الأداء والإنتاجية في الجامعات بما يتناسب مع متطلبات العصر، ويحقق مستوى أداء أفضل للموظفين؛ لضمان ممارسات إبداعية وفكرية مميزة لديهم وتحقيق ميزة تنافسية.

٥- يؤمل أن تسهم نتائج الدراسة في تقديم تغذية راجعة للمسؤولين ومتخذي القرار في الجامعات عن أهمية أبعاد جودة الحياة الوظيفية وتعزيزها؛ بما ينعكس على فاعلية الأداء الوظيفي والإنتاجية، ودافعية الموظفين وإبداعهم، كما يؤمل أن تسهم نتائج هذه الدراسة والتوصيات في تحقيق جودة الحياة الوظيفية بالمملكة والتي هي جزء من برنامج جودة الحياة وهو أحد محاور رؤية ٢٠٣٠.

مصطلحات الدراسة:

جودة الحياة الوظيفية:

جودة الحياة الوظيفية عبارة عن " توفير الظروف وبيئة العمل الملائمة التي تعزز الرضا الوظيفي، من خلال توفير المكافآت، والأمن الوظيفي، وفرص النمو، والسماح للعاملين بالمشاركة في اتخاذ القرارات، وتعزيز التعاون، وتحقيق العدالة بنظام الأجور فضلاً عن سلامة بيئة العمل، مما يؤدي إلى إشباع حاجات العاملين ورغباتهم، وبما يحقق ردود فعل إيجابية تتمثل بسعيهم لزيادة الإنتاجية (قريشي وبديسي، ٢٠١٦ م، ص ٢١٦).

ويُقصد بجودة الحياة الوظيفية إجرائياً: مجموعة من الأنظمة والبرامج المخططة والمستمرة التي تبذلها جامعة الأمير سلطان والتي تستهدف تحسين مختلف الجوانب التي تؤثر على الحياة الوظيفية للموظفات الإداريات، من خلال توفير بيئة عمل صحية وأمنة، وتوفير متطلبات الأمان والاستقرار الوظيفي، والمشاركة الفعلية في اتخاذ القرارات، وعدالة نظم الأجور والمكافآت والحوافز، و إتاحة فرص تطوير القدرات والتقدم الوظيفي؛ مما ينعكس إيجاباً على أداء الموظفات وإبداعهن، ويبدلن أقصى جهد ممكن في خدمة الجامعة وتحقيق أهدافها.

أبعاد جودة الحياة الوظيفية:

تباين الباحثون في تحديد أبعاد جودة الحياة الوظيفية، ولم يتم الاتفاق بشكل كامل على أبعاد محددة لهذا المفهوم، حيث يتضح أن جودة الحياة الوظيفية مفهوماً متعدد الجوانب والأبعاد، ويرى جاد الرب (٢٠٠٨، ص٤٥) أن أبعاد جودة الحياة الوظيفية تتمثل في: بيئة عمل صحية وأمنة، المشاركة في اتخاذ القرارات، العدالة الاجتماعية، الاستقرار والأمان الوظيفي، تصميم واثراء الوظائف، العدالة في نظم الأجور والمكافآت والحوافز المادية والمعنوية، فرص التقدم والرفي الوظيفي، التوازن والانسجام بين الحياة الوظيفية والحياة الشخصية للعاملين .

في حين حدد أوي وآخرون (Oai, et al ,2013,p.81) أبعاد جودة الحياة الوظيفية المتمثلة في: عدالة الأجور والتعويضات، ظروف عمل صحية وأمنة، الفرص المتاحة لتنمية والتنمية المهنية للعاملين، الفرص المستقبلية للنمو والأمان الوظيفي، والحقوق الدستورية للعاملين بالمنظمة، والتكامل الاجتماعي في عمل المنظمة، والتوازن بين الحياة الوظيفية والشخصية للعامل، ومراعاة المسؤولية الأخلاقية والاجتماعية للمنظمة. كما اعتمدت الشنطي (٢٠١٦) في دراستها على عناصر جودة الحياة الوظيفية المتمثلة في المشاركة في اتخاذ القرار، القيادة، الاستقرار والأمان الوظيفي، الأجور والمكافآت، التوازن بين الحياة والعمل، وظروف العمل المادية

ومما سبق يتضح أن أبعاد جودة الحياة الوظيفية تختلف من باحث إلى آخر، إلا أن جميعها تتفق على الهدف المطلوب من تطبيقها وهو اشباع رغبات الفرد لتعزيز مستويات الرضا والإبداع لديه وصولاً لأهداف المنظمة والسعي إلى تحقيقها بنجاح، وقد اعتمدت الدراسة الحالية على أكثر الأبعاد التي اتفقت عليها معظم الدراسات وذلك لقياس جودة الحياة

الوظيفية لدى الموظفين الإداريات في جامعة الأمير سلطان بالرياض وهي: بيئة عمل صحية وأمنة، الأمان والاستقرار الوظيفي، حرية التعبير والمشاركة في اتخاذ القرارات، ونظام الأجور والمكافآت والحوافز، فرص تطوير القدرات والتقدم الوظيفي، التفاعل مع بيئة العمل والاندماج الاجتماعي.

الإبداع الإداري:

يعرف الإبداع الإداري بأنه: القدرة على إيجاد أفكار أو حلول لأساليب عمل جديدة ومفيدة، اعتماداً على القدرة العقلية أو الطلاقة والمرونة والقدرة على تحليل المخاطر، والخروج عن المألوف والحساسية للمشكلات التي تنتج عن التفاعل مع البيئة (الأسدي، ٢٠١٤، ص ٣٠٥).

ويُقصد بالإبداع الإداري إجرائياً: قدرة الموظفين الإداريات في جامعة الأمير سلطان بالرياض على امتلاك طرق ومهارات تفكير غير تقليدية وتنميتها وترجمتها إلى الواقع الملموس؛ مما يساهم في إيجاد أساليب وأفكار جديدة ومتميزة تساعد على حل المشكلات وإنجاز المهمات الإدارية بكفاءة وفاعلية.

حدود الدراسة:

الحدود الموضوعية: اقتصرَت الدراسة على الكشف عن العلاقة بين جودة الحياة الوظيفية والإبداع الإداري لدى الموظفين الإداريات في جامعة الأمير سلطان بالرياض، من خلال تحديد واقع توافر أبعاد جودة الحياة الوظيفية والمتمثلة في: (الأمان والاستقرار الوظيفي، الأجور والمكافآت، الصحة والسلامة المهنية، فرص تطوير القدرات والتقدم الوظيفي، الاندماج الاجتماعي في العمل، حرية التعبير والمشاركة في اتخاذ القرارات)، وواقع ممارسة الموظفين الإداريات للإبداع الإداري.

الحدود المكانية: اقتصرَت الدِّراسة على جامعة الأمير سلطان بمدينة الرياض.

الحدود الزمانية: تم تطبيق الدِّراسة خلال الفصل الدراسي الثاني من العام الجامعي

١٤٤٢/١٤٤١ هـ.

منهجية الدراسة، وإجراءاتها:

(١) **منهجية الدراسة:** استخدمت الدراسة المنهج الوصفي بأسلوبيه المسحي والارتباطي، ويعرّف عبيدات وعبد الحق وعدس (٢٠١٦م، ص ١٨٠) المنهج الوصفي بأنه "المنهج الذي يعتمد على دراسة الواقع، ويهتم بوصفه وصفاً دقيقاً، ويُعبّر عنه تعبيراً كميّاً أو تعبيراً كميّاً، فالتعبير الكيفي يصف لنا الظاهرة ويوضّح خصائصها، أما التعبير الكمي

فيعطينا وصفاً رقمياً يوضح مقدار هذه الظاهرة، أو حجمها، ودرجات ارتباطها مع الظواهر المختلفة الأخرى". وعرف مقدم (٢٠١٥م، ص١٥٨) الأسلوب الارتباطي بأنه: "بأنه أسلوب البحث الذي يهدف إلى دراسة العلاقة بين متغيرين أو أكثر، ومن ثم معرفة درجة تلك العلاقة".

(٢) **مجتمع الدراسة:** تكوّن مجتمع الدراسة من جميع الموظفين الإداريات بجامعة الأمير سلطان، والبالغ عددهن (١٤٩) إدارية، ونظراً لصغر حجم مجتمع الدراسة فإن الباحثة استخدمت أسلوب الحصر الشامل لجمع البيانات، حيث وزعت أداة الدراسة (الاستبانة) على جميع المجتمع، وكان العائد (١٢٠) استبانة: أي بنسبة (٨٠%) تقريباً من مجموع الاستبانات الموزعة .

(٣) **خصائص أفراد الدراسة:** يتسم أفراد الدراسة بعدد من الخصائص في ضوء متغيرات الدراسة الديموغرافية المتمثلة في: (المؤهل العلمي، وعدد سنوات الخبرة العملية، والعمر)، ولوصف أفراد الدراسة استخدمت الباحثة التكرارات والنسب المئوية، وفيما يلي وصفاً تفصيلياً لخصائص أفراد الدراسة وفق المتغيرات الديموغرافية المختارة:

جدول رقم (١)

توزيع أفراد الدراسة وفق متغيراتهم الديموغرافية

المتغيرات	التكرار	النسبة	
المؤهل العلمي	دراسات عليا	٢٦	٢١.٧%
	بكالوريوس	٨٩	٧٤.٢%
	ثانوي فأقل	٥	٤.٢%
عدد سنوات الخبرة العملية	أقل من ٥ سنوات	٣٢	٢٦.٧%
	من ٥ سنوات إلى أقل من ١٠ سنوات	٦٠	٥٠.٠%
	من ١٠ سنوات فأكثر	٢٨	٢٣.٣%
العمر	أقل من ٣٠ سنة	٢٣	١٩.٢%
	من ٣٠ إلى أقل من سنة ٤٥	٦٧	٥٥.٨%
	٤٥ سنة فأكثر	٣٠	٢٥.٠%

يتبين من المؤشرات الإحصائية للتكرارات والنسب المئوية للجدول رقم (١) أن النسبة الأكبر من أفراد الدراسة يحملن المؤهل العلمي بكالوريوس وشكل ما نسبته (٧٤.٢%)، وقد يعزى ذلك إلى أن التوظيف في الأعمال الإدارية لا يشترط درجة علمية أعلى من البكالوريوس، كما أن نصف أفراد الدراسة سنوات خبرتهن في الفئة من (٥)

سنوات إلى أقل من (١٠ سنوات) وشكلن ما نسبته (٥٠.٠%)، حيث تتوفر لديهن الخبرة والدراية الكافية، ويتمتعن بالقدرة والكفاءة التي تمكنهن من القيام بأعمالهن، وهي خبرة جيدة خاصة في ظل العمل في جامعة الأمير سلطان الأهلية باعتبارها قطاع خاص، وهذا يطمئن الباحثة تجاه قدرتهم على فهم أسئلة الدراسة والإجابة عليها بشكل جيد، وأخيراً وجد أن النسبة الأعلى من أفراد الدراسة أعمارهن تقع في الفئة العمرية (من (٣٠) إلى أقل من (٤٥) سنة) وشكلن ما نسبته (٥٥.٨%) أي أن أفراد الدراسة يتركزون أساساً في الفئات التي ما تزال في سن الشباب الذي يتميز بقدرته على العطاء والإنتاج مع توافر الخبرة الكافية في الوقت نفسه.

٤) أداة الدراسة: تم استخدام الاستبانة أداة للدراسة لمناسبتها لأسئلة الدراسة، وتم بناؤها في ضوء مشكلة الدراسة وأسئلتها وأهدافها، وذلك بالإفادة من البحوث والدراسات السابقة ذات الصلة، لتشتمل على جزأين: الجزء الأول: يتعلق بالبيانات الأولية (المؤهل العلمي، عدد سنوات الخبرة العملية، العمر). والجزء الثاني: اشتمل على محورين بحيث تكونت الاستبانة في صورتها النهائية من (٣٦) عبارة، جاءت على النحو التالي:

- المحور الأول: تناول واقع توافر أبعاد جودة الحياة الوظيفية والمتمثلة في: (الأمان والاستقرار الوظيفي، الأجور والمكافآت، الصحة والسلامة المهنية، فرص تطوير القدرات، الاندماج الاجتماعي في العمل، حرية التعبير والمشاركة في اتخاذ القرارات) في جامعة الأمير سلطان بالرياض من وجهة نظر الموظفين الإداريات، ١٨ عبارة.

- المحور الثاني: تناول واقع ممارسة الموظفين الإداريات للإبداع الإداري في جامعة الأمير سلطان بالرياض من خلال العناصر: (الأصالة، الطلاقة، المرونة، المجازفة والمخاطرة، الحساسية للمشكلات، القدرة على التحليل)، ١٨ عبارة.

وقد تم استخدام مقياس ليكرت الخماسي للحصول على استجابات أفراد الدراسة، وفق درجات الموافقة التالية: (موافق بشدة-موافق-موافق الى حد ما-غير موافق-غير موافق بشدة) ومن ثم التعبير عن هذا المقياس كميًا، بإعطاء كل خيار من الخيارات السابقة درجة، كما هو موضح بالجدول التالي:

جدول رقم (٢)

مقياس التقدير الخماسي لعبارات محاور أداة الدراسة

مقياس الحكم على النتائج	مدى المتوسطات		الاستجابات	الوزن
	إلى	من		
منخفضة جدًا	أقل من ١.٨٠	١.٠٠	غير موافق بشدة	١
منخفضة	أقل من ٢.٦٠	١.٨٠	غير موافق	٢
متوسطة	أقل من ٣.٤٠	٢.٦٠	موافق الى حد ما	٣
مرتفعة	أقل من ٤.٢٠	٣.٤٠	موافق	٤
مرتفعة جدًا	٥.٠٠	٤.٢٠	موافق بشدة	٥

٥) صدق أداة الدراسة:

أ) الصدق الظاهري لأداة الدراسة (صدق المحكمين):

للتحقق من الصدق الظاهري للأداة فقد عُرضت على عدد من المحكمين بلغ عددهم (٩) محكمين، من أعضاء هيئة التدريس في الجامعات السعودية وأصحاب الخبرة في تخصص الإدارة التربوية؛ للاسترشاد بأرائهم، والتحقق من وضوح العبارات، ومدى مناسبتها، حيث أشار بعض المحكمين إلى حذف بعض الفقرات، وتعديل وإعادة صياغة البعض الآخر، وفي ضوء الملحوظات المقدمة تم إجراء التعديلات اللازمة على بعض العبارات، واعتمدها في صورتها النهائية.

ب) صدق الاتساق الداخلي للأداة:

تم التأكد من صدق الاتساق الداخلي للاستبانة بحساب معامل الارتباط بيرسون للتعرف على مدى ارتباط كل عبارة من عبارات الاستبانة بالدرجة الكلية للمحور الذي تنتمي إليه العبارة، كما يوضح ذلك الجدول الآتي:

جدول رقم (٣)

معاملات صدق الاتساق الداخلي لعبارات محوري الاستبانة

معاملات صدق الاتساق الداخلي لعبارات المحور الأول (درجة توافر أبعاد جودة الحياة الوظيفية في جامعة الأمير سلطان بالرياض من وجهة نظر الموظفين الإداريات)											
البُعد الأول: الأمان والاستقرار الوظيفي		البُعد الثاني: الأجور والمكافآت		البُعد الثالث: الصحة والسلامة المهنية		البُعد الرابع: فرص تطوير القدرات والتقدم المهني		البُعد الخامس: الاندماج الاجتماعي في العمل		البُعد السادس: حرية التعبير والمشاركة في اتخاذ القرارات	
معامل الارتباط	رقم العبرة	معامل الارتباط	رقم العبرة	معامل الارتباط	رقم العبرة	معامل الارتباط	رقم العبرة	معامل الارتباط	رقم العبرة	معامل الارتباط	رقم العبرة
**٠.٩١٥	١	**٠.٩١٠	١	**٠.٩٤٦	١	**٠.٩٠٠	١	**٠.٩٦٨	١	**٠.٩١٧	١
**٠.٩٢٨	٢	**٠.٨٧٩	٢	**٠.٩٤٦	٢	**٠.٩٥٢	٢	**٠.٩٤٧	٢	**٠.٨٤١	٢
**٠.٩٢٤	٣	**٠.٩٣٥	٣	**٠.٨٩٤	٣	**٠.٩٢٧	٣	**٠.٩٧٢	٣	**٠.٩٤٩	٣
** دالة عند مستوى دلالة ٠.٠١											
معاملات صدق الاتساق الداخلي لعبارات المحور الثاني (واقع ممارسة الموظفين الإداريات للإبداع الإداري في جامعة الأمير سلطان بالرياض)											
البُعد الأول: الأصالة		البُعد الثاني: الطلاقة		البُعد الثالث: المرونة		البُعد الرابع: المجازفة والمخاطرة		البُعد الخامس: الحساسية للمشكلات		البُعد السادس: القدرة على التحليل	
معامل الارتباط	رقم العبرة	معامل الارتباط	رقم العبرة	معامل الارتباط	رقم العبرة	معامل الارتباط	رقم العبرة	معامل الارتباط	رقم العبرة	معامل الارتباط	رقم العبرة
**٠.٨٠٢	١	**٠.٨٥٠	١	**٠.٨٧٤	١	**٠.٩٠٨	١	**٠.٨٧٧	١	**٠.٨٦١	١
**٠.٨٨٧	٢	**٠.٨٨٥	٢	**٠.٩٠١	٢	**٠.٨٠٧	٢	**٠.٨٧٩	٢	**٠.٨٩٣	٢
**٠.٨٦٤	٣	**٠.٧٣٤	٣	**٠.٩٤٨	٣	**٠.٨٤٢	٣	**٠.٨١٩	٣	**٠.٨٩٦	٣
** دالة عند مستوى دلالة ٠.٠١											

يتضح من الجدول (٣) أن جميع العبارات المكونة للاستبانة ترتبط بالدرجة الكلية للأبعاد التي تم تصنيفها إليها ارتباطاً ذي دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (٠.٠٠١)، وتدل قيم معاملات الارتباط بين العبارات ومحاورها على وجود اتساق؛ بما يعكس درجة عالية من الصدق لعبارات كل محور من محوري الاستبانة.

ج) ثبات أداة الدراسة:

تم التحقق من ثبات درجات محاور الاستبانة باستخدام معامل ثبات ألفا كرونباخ فكانت معاملات الثبات كما هو موضح بالجدول التالي:

جدول رقم (٤)

معاملات ثبات الاتساق الداخلي لأداة الدراسة باستخدام معادلة ألفا كرونباخ

ترتيب المحور	الأبعاد	عدد الفقرات	معامل الثبات
المحور الأول (واقع توافر أبعاد جودة الحياة الوظيفية بجامعة الأمير سلطان من وجهة نظر الموظفين الإداريات)	الأمان والاستقرار الوظيفي	٣	٠.٨٧٢
	الأجور والمكافآت	٣	٠.٩٦٠
	الصحة والسلامة المهنية	٣	٠.٩١٦
	فرص تطوير القدرات والتقدم المهني	٣	٠.٩١٩
	الاندماج الاجتماعي في العمل	٣	٠.٨٨٦
	حرية التعبير والمشاركة في اتخاذ القرارات	٣	٠.٩١٢
الدرجة الكلية لأبعاد المحور الأول			
المحور الثاني (واقع ممارسة الموظفين الإداريات للإبداع الإداري في جامعة الأمير سلطان بالرياض)	الأصالة	٣	٠.٨٥٢
	الطلاقة	٣	٠.٨٢٠
	المرونة	٣	٠.٧٨٦
	المجازفة والمخاطرة	٣	٠.٨٩١
	الحساسية للمشكلات	٣	٠.٧٥٩
	القدرة على التحليل	٣	٠.٨٠٧
	الدرجة الكلية لأبعاد المحور الثاني		
٠.٩٥٤			

يتضح من الجدول رقم (٥) أن لأداة الدراسة معاملات ثبات مقبولة إحصائياً تراوحت بين (٠.٧٥٩ - ٠.٩٦٤) وهي قيم مقبولة إحصائياً لأغراض تطبيق الدراسة.

(٦) عرض النتائج ومناقشتها:

أولاً: عرض النتائج المتعلقة بالسؤال الأول للدراسة

ينص السؤال الأول من أسئلة للدراسة على الآتي: ما واقع توافر أبعاد جودة الحياة الوظيفية والتمثلة في: (الأمان والاستقرار الوظيفي، الأجور والمكافآت، الصحة والسلامة المهنية، فرص تطوير القدرات، الاندماج الاجتماعي في العمل، حرية التعبير والمشاركة في اتخاذ القرارات) في جامعة الأمير سلطان من وجهة نظر الموظفين الإداريات؟ وللإجابة عن هذا السؤال تمَّ حساب المتوسطات الحسابية والانحراف المعياري والترتيب لأبعاد المحور الأول الذي يقيس واقع توافر أبعاد جودة الحياة الوظيفية والتمثلة في: (الأمان والاستقرار الوظيفي، الأجور والمكافآت، الصحة والسلامة المهنية، فرص تطوير القدرات، الاندماج الاجتماعي في العمل، حرية التعبير والمشاركة في اتخاذ القرارات) في جامعة الأمير سلطان بالرياض، كما تمَّ ترتيب الأبعاد وفقاً للمتوسط الحسابي لكل منها، وجاءت النتائج كما يعرضها الجدول التالي:

جدول (٥)

المتوسطات الحسابية والانحراف المعياري والترتيب لأبعاد المحور الأول (واقع توافر أبعاد جودة الحياة الوظيفية بجامعة الأمير سلطان من وجهة نظر الموظفين الإداريات)

الترتيب	درجة التوافر	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	عدد العبارات	أبعاد جودة الحياة الوظيفية
١	مرتفعة	٠.٨٧٣	٣.٨٩	٣	الاندماج الاجتماعي في العمل
٢	مرتفعة	١.٠١	٣.٦٠	٣	الصحة والسلامة المهنية
٣	مرتفعة	١.٠١	٣.٥٤	٣	حرية التعبير والمشاركة في اتخاذ القرارات
٤	متوسطة	١.١٠	٣.٢٠	٣	فرص تطوير القدرات والتقدم المهني
٥	متوسطة	١.٢٥	٢.٧٧	٣	الأمان والاستقرار الوظيفي
٦	متوسطة	١.١٩	٢.٦٥	٣	الأجور والمكافآت
-	متوسطة	٠.٩١٨	٣.٢٧	١٨	الدرجة الكلية لأبعاد جودة الحياة الوظيفية

أهم نتائج الدراسة وتوصياتها

- توصلت الدراسة إلى عددٍ من النتائج، ومن أبرزها:
- أن واقع توافر أبعاد جودة الحياة الوظيفية في جامعة الأمير سلطان بالرياض من وجهة نظر الموظفين الإداريات والمتمثلة في: (الأمان والاستقرار الوظيفي، الأجور والمكافآت، الصحة والسلامة المهنية، فرص تطوير القدرات، الاندماج الاجتماعي في العمل، حرية التعبير والمشاركة في اتخاذ القرارات) جاءت بدرجة متوسطة ومتوسط حسابي (٣.٢٧ من ٥.٠٠).
 - أن درجة ممارسة الإبداع الإداري لدى الموظفين الإداريات في جامعة الأمير سلطان بالرياض جاءت بدرجة مرتفعة وبمتوسط حسابي (٣.٨٤ من ٥.٠٠).
 - توجد علاقة ارتباطية طردية (موجبة) ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين جودة الحياة الوظيفية والإبداع الإداري لدى الموظفين الإداريات في جامعة الأمير سلطان بالرياض.
 - لا توجد فروق دالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في استجابات أفراد الدراسة حول واقع توافر أبعاد جودة الحياة الوظيفية في جامعة الأمير سلطان بالرياض تعزى لمتغير المؤهل العلمي، في حين توجد فروق دالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) تعزى لمتغير العمر، والخبرة العملية.
 - توجد فروق دالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات استجابات أفراد الدراسة حول واقع ممارسة الموظفين الإداريات للإبداع الإداري في جامعة الأمير سلطان بالرياض تعزى لمتغير المؤهل العلمي، والخبرة العملية، في حين لا توجد فروق دالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) يحدثها متغير العمر.

توصيات الدراسة:

- في ضوء النتائج التي تم التوصل إليها؛ توصي الدراسة بما يأتي:
- ١- مواصلة اهتمام إدارة الجامعة بتوفير أبعاد جودة الحياة الوظيفية، وتطوير بيئة العمل والخدمات المقدمة للموظفات الإداريات؛ مما يرفع من شعورهن بالاستقرار والأمان الوظيفي، ويؤثر إيجاباً على الإنجاز والإبداع في العمل.

- ٢- تعزيز واستغلال العلاقات الاجتماعية الإيجابية المميزة بين الموظفين وتشجيع العمل بروح الفريق؛ مما يسهم في تطوير أساليب العمل و ينعكس ذلك الأثر الإيجابي على بيئة العمل.
- ٣- تعزيز مشاركة الموظفين في صنع القرارات المرتبطة بعملهم وحل المشكلات ، وتوفير المعلومات والحقائق التي تمكنهم من أداء عملهم؛ مما يسهم في تعزيز مبدأ المسؤولية لديهم.
- ٤- توفير الجامعة الفرص المناسبة للموظفات الإداريات لتحقيق النمو المهني والتقدم الوظيفي، وإكسابهن المهارات والخبرات المختلفة التي تساعدن على أداء مهامهن بكفاءة، وتنظيم الدورات والبرامج التدريبية التي تتناسب مع احتياجاتهن ومتطلباتهن الوظيفية.
- ٥- إعادة النظر في نظام الأجور والمكافآت بالجامعات الأهلية، بما يسمح للموظفات بالحصول على المردود المناسب لما يبذلونه من جهد وفكر، ويسهم في توفير حياة وظيفية مستقرة لهن.
- ٦- تحديث نظام حوافز يوضّح مستوى الأداء المتميّز ويتمركز حول الإبداع والابتكار الوظيفي، والذي يضمن إطلاق قدرات الموظفين الإبداعية في العمل، مع الاهتمام بتعميمه، وإطلاع الكوادر الإدارية عليه.
- ٧- دعم وتبني إدارة الجامعة للمبدعات من الموظفين من خلال تحفيزهن ورفع روحهن المعنوية، والثقة بهن، وإعطاء المزيد من الاهتمام لتطبيق الأفكار الإبداعية التي يخرجن بها؛ مما يحقق أهداف الجامعة بجودة وكفاءة عالية.

المراجع

- أبوهاشم، حسام (٢٠١٨). جودة الحياة الوظيفية ودورها في تنمية الإبداع الإداري لدى العاملين بوزارة الأوقاف بفلسطين، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الأقصى بفلسطين.
- الأسدي، سعيد (٢٠١٤). قراءات فلسفية تحليلية في إدارات النظام التربوي، عمان: دار صفاء للنشر والتوزيع.
- الحربي، داليه (٢٠١٩). واقع الإبداع الإداري ومشكلاته لدى الموظفين الإداريات بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية. مجلة العلوم التربوية والنفسية، المركز القومي للبحوث غزة، ٣(١٣)، ١-٢٥.
- ديوب، أيمن (٢٠١٤). تمكين العاملين كمدخل لتحسين جودة الحياة الوظيفية في قطاع الاتصالات - دراسة ميدانية. مجلة جامعة دمشق للعلوم الاقتصادية والقانونية، ٣٠(١)، ١٩٥-٢٤٤.
- الرويتع، مها (٢٠١٦). أثر جودة الحياة الوظيفية على الالتزام التنظيمي من وجهة نظر الموظفين الإداريات في جامعة الأميرة نورة بنت عبدالرحمن. رسالة ماجستير غير منشورة، الرياض: جامعة الملك سعود.
- الزامل (٢٠١٧). واقع تطبيق عناصر الإبداع الإداري ومعوقاته لدى إدارات جامعة الأميرة نورة بنت عبد الرحمن من وجهة نظر الإداريات العاملات فيها. المجلة التربوية، ٤٨(١)، ٣٣٩-٤٤٥.
- العساف، عبدالمعطي (٢٠١٢). مقومات الإبداع الإداري في المنظمات المعاصرة. مجلة الإداري، معهد الإدارة العامة، مسقط، (٦٢).
- العنزي، عمير (٢٠١٨). معوقات الإبداع الإداري لدى القيادات الأكاديمية في جامعة الحدود الشمالية بالمملكة العربية السعودية. مجلة التربية، جامعة الأزهر، ١(١٧٧)، ٤٠٢-٤٣٩.
- القحطاني، نجوى (٢٠١٨). مقومات الإبداع الإداري لدى القيادات الأكاديمية بجامعة الملك خالد. مجلة البحث العلمي في التربية، جامعة عين شمس، ٢(١٩)، ١٩٥-٢٣٨.
- قريشي، هاجر وباديسي، فهيمة (٢٠١٦). جودة الحياة الوظيفية ودورها في تحسين الأداء الوظيفي. كلية العلوم الاقتصادية، التجارية وعلوم التيسير، مجلة الدراسات الاقتصادية، ٢(٣)، ٢١٢-٢٢٢.

المبيريك، ملاذ (٢٠١٩). الرضا والأداء الوظيفي للموظفات الإداريات: دراسة مقارنة بين الموظفات الإداريات في جامعتي الملك سعود الحكومية وجامعة الأمير سلطان الأهلية. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الملك سعود، الرياض.

محمود، مصطفى (٢٠١٥). جودة الحياة الوظيفية وعلاقتها بالإبداع الإداري لدى مسئولي الأنشطة الترويحية بالجامعات المصرية. رسالة دكتوراه غير منشورة، جامعة أسيوط، مصر.

محمود، أيمن (٢٠٢٠). رؤية مقترحة لتحسين جودة الحياة الوظيفية لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية الدراسات العليا للتربية - جامعة القاهرة، المجلة التربوية - جامعة سوهاج، (٧٢)، ١٦٥٣-١٧٣٤.

المدني، معن (٢٠١٩). بيئة العمل وعلاقتها بالإبداع الإداري لدى الموظفين الإداريين بجامعة الحدود الشمالية: دراسة ميدانية، مجلة التربية، جامعة الأزهر، ٣(١٨١)، ٢٩٩-٣٦٢.

مقدم، عبد الحفيظ (٢٠١٥). مناهج البحث العلمي في العلوم الاجتماعية والتربوية والنفسية. الرياض: دار النشر الدولي.

الفالحي، نايف بن سليمان. (٢٠٠١). الثقافة التنظيمية وعلاقتها بالرضا الوظيفي في الجهة الأمنية. رسالة ماجستير. المملكة العربية السعودية. الهابيل، وسيم وعائش، علاء (٢٠١٢). تقييم إجراءات السلامة والصحة المهنية في المختبرات العلمية من وجهة نظر العاملين، دراسة ميدانية على العاملين في الجامعات

جرينبرج، بار ون. (٢٠١٤م). إدارة السلوك في المنظمات. (ترجمة د. رفاعي رفاعي، د. إسماعيل بسيوني). الرياض، المملكة العربية السعودية: دار المريخ للنشر.

الزهراني، محمد عبد الله. (٢٠١٣م). البيئة الداخلية وعلاقتها بضغوط العمل بإدارات شؤون الموظفين في هيئة التحقيق والادعاء العام بمنطقة الرياض (رسالة ماجستير غير منشورة). قسم العلوم الإدارية، كلية الدراسات العليا، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، السعودية.

الشمري، عايد. (٢٠١٣م). دور البيئة الداخلية في تحقيق الالتزام التنظيمي لدى منسوبي قيادة حرس الحدود بمنطقة الحدود الشمالية (رسالة ماجستير غير منشورة). قسم العلوم الإدارية، كلية الدراسات العليا، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، السعودية.

هلال، محمد (٢٠١٦). دراسة مقارنة لجودة الحياة الوظيفية في جامعتي كورنيل الأمريكية و تورنتو الكندية وامكانية الاستفادة منها في جامعة عين شمس، مجلة الإدارة التربوية، الجمعية المصرية للتربية المقارنة والإدارة التعليمية، ٣(١٠)، ٢٨٥-٣٣٤.

الهداب، تغريد (٢٠٢٠). أثر جودة الحياة الوظيفية على الاحتراق الوظيفي: دراسة ميدانية على عينة من الموظفين الإداريات في الإدارة العامة للتعليم بمنطقة الرياض . المجلة العربية للإدارة: المنظمة العربية للتنمية الإدارية، ٤٠(٣)، ٢٣٣-٢٥٤.

هيئة تقويم التعليم والتدريب. (٢٠٢٠م). المؤسسات المعتمدة. مسترجع من:

<https://etec.gov.sa/ar/productsandservices/NCAA/academic/Pages/OrgsDirectory.aspx>

- Garg , C , Neetu , M. , preeti B. and Akshay K.(2012).Quality of work life an overview International Journal of Physical and Social Sciences volume 2(3), pp 231 – 242.
- Kritika (2015). Analyzing Quality of Work life of universities of Haryana: Evidence from Descriptive statistics, International Research Journal of Management Sociology and Humanity, v ol.6, No.6, pp.210-219.
- Oai, King – Boon: Lee, Voon – Hsien: Chong, Alain Yes – Loong; Lin Binshan, (2013), Does TQM Improve employees quality of work life? Empirical evidence from Malaysia,s Maufacturing furms, Production pleaning & Control, Jan, Vol. 24 Issue 1, pp 72 – 89.
- Ramasamy (2017). Quality of work life of the Higher Education Sector: Towards an integrated outlook, International Research Journal of Management, vol.8, No.1, January-February, pp.62-72.
- Zare, H., Haghgooyan,Z, and Karimi Asl, Z. (2014). Identification the components of quality of work life and measuring them in faculty members of Tehran University. Iranian Journal of Management Studies (IJMS), 7(1), 41-66.
- Daud, N. (2010), "Investigating the Relationship between Quality of Work Life and Organizational Commitment amongst Employees in Malaysian Firms" International Journal of Business and Management, Vol.5, No.10, PP.75-82.
- Dhaka, D., Jahan, K., Rahman, T., & Tabassum, A. (2011), "A Comparative Analysis of Quality of Work Life among the Employees of Local Private and Foreign Commercial Banks in Bangladesh", World Journal of Social Sciences, Vol.1, No.3,p.20.