



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

د. مريم محمد فضل الشهرى *

المقدمة:

يمثل المورد البشرى أعلى الموارد التى تمتلكها المنظمات، ومصدراً مهماً لتحقيق المزايا التنافسية لها، فهو لا يقل أهمية عن الموارد الأخرى، وينجاحه ضمن 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 عال، ولديهم القدرة على مساعدة المنظمة فى تحقيق أهدافها الإستراتيجية، وفى المقابل المنظمات التى تسعى إلى الاهتمام بالعنصر البشرى كونه يمثل أحد المؤثرات القوية التى 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 عالى من الإنتاج (ماضى، ٢٠١٦ م، ص ٩).

ولإيجاد بيئة آمنة وصحية يجب الاهتمام بجودة الحياة الوظيفية، تتوافر فيها أشكال مشاركة العاملين فى عمليات الإدارة، واتخاذ القرار من جهة، والاهتمام بالحياة الأسرية من جهة أخرى، وهذا يعمل على تحقيق التوازن بين بيئة العامل فى العمل ومتطلباته العائلية، فهى تمثل الأعمال والأفعال والممارسات التى تقوم بها الإدارة العليا من أجل إرضاء العاملين

* أستاذ مساعد بقسم الإدارة والتخطيط التربوي بكلية التربية -جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية.

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، ص٥٨).

وقد أظهرت نتائج العديد من الدراسات المسحية 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 وآخرين" (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 وإنتاجية 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 وورغباته واحتياجاته، وتوفير مستويات مرتفعة من الرضا عن كل ما تقدمه الجامعة من: حوافز، وتسهيلات، وخدمات وبرامج للتطوير، حيث أشارت دراسة "راماسامى" (Ramamamy, 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 الإدارى بطرق وأشكال متنوعة، حيث أشارت دراسة "أبو هاشم" (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.

وحيث يعتبر الإبداع جانباً مهماً في العمل الإدارى، 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 تبعد ولا تتطور مصيرها التراجع والاضمحلال بل قد يكون الزوال (العساف، ٢٠١٢م، ص ٢٣).

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

مشكلة الدراسة:

بالرغم من الاهتمام الكبير التى 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 البشرى الذى يحركها، ويوظفها، لذلك فإنه من العدل والإنصاف أن

تتوفر لهذه الموارد البشرية ظروف العمل الآمنة، والكفيلة بتحقيق الدرجة المناسبة 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 الإتهاك العاطفي لدى الموظفين الإداريات.

ونظراً للدور الهام الذي تلعبه جودة الحياة الوظيفية في تحقيق مستويات عالية من الرضا لدى الكوادر الإدارية، وما تحدثه من تغيّرات إيجابية في سلوكهم وتؤثر على أدائهم 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). وقد 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 "السكرانه" (٢٠١١، ص ٣٥) أن المنظمات التي لا تعتبر الإبداع هدفاً إستراتيجياً من أهدافها سيكون مصيرها التدهور والانحيار، 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 "الحري" (٢٠١٩) بضرورة

تفويض بعض الصلاحيات المناسبة للموظفة، والتي تمكّنها من ممارسة الإبداع في العمل وفق الصلاحيات الممنوحة لها، بالإضافة إلى إشراك الموظفين 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 درجة 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) في جامعة الأمير سلطان بالرياض من وجهة نظر الموظفين الإداريات؟
- ٢- ما درجة ممارسة الموظفين الإداريات للإبداع الإداري في جامعة الأمير سلطان بالرياض؟

٣- ما العلاقة بين جودة الحياة الوظيفية والإبداع الإداري لدى الموظفين الإداريات في جامعة الأمير سلطان بالرياض؟

٤- هل توجد فروق دالة إحصائية عند مستوى الدلالة (٠,٠٥) أو أقل، بين استجابات أفراد الدراسة حول جودة الحياة الوظيفية، ودرجة ممارسة الموظفين الإداريات للإبداع الإداري في جامعة الأمير سلطان بالرياض، تُعزى للمتغيرات الآتية: (المؤهل العلمي، عدد سنوات الخبرة العملية، العمر)؟

أهداف الدراسة:

- ١- تحديد درجة 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) في جامعة الأمير سلطان بالرياض من وجهة نظر الموظفين الإداريات.
- ٢- التعرف على درجة ممارسة الموظفين الإداريات للإبداع الإداري في جامعة الأمير سلطان بالرياض.
- ٣- الكشف عن العلاقة بين جودة الحياة الوظيفية والإبداع الإداري لدى الموظفين الإداريات في جامعة الأمير سلطان بالرياض.
- ٤- الكشف عن وجود فروق دالة إحصائية عند مستوى الدلالة (٠,٠٥) أو أقل، بين استجابات أفراد الدراسة حول جودة الحياة الوظيفية، ودرجة 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 أفرادها 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 طويل 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 ممارساتٍ إبداعيةٍ وفكريةٍ مميزةٍ لديهم وتحقيق ميزة تنافسية.

٥- يؤمل أن تسهم نتائج الدراسة في تقديم تغذية راجعة للمسؤولين ومنتخذي 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 (قريشى 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 وآمنة، وتوفير متطلبات الأمان والاستقرار الوظيفي، والمشاركة الفعلية في اتخاذ القرارات، وعدالة نظم الأجور والمكافآت والحوافز، وإتاحة فرص تطوير القدرات والتقدم الوظيفي؛ مما ينعكس إيجاباً على أداء الموظفات وإبداعهن، ويبذلن 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 مفهوم متعدد الجوانب والأبعاد، ويرى "جاد الرب" (٢٠٠٨، ص ٤٥) أن أبعاد جودة الحياة الوظيفية تتمثل في: بيئة عمل صحية وآمنة، المشاركة في اتخاذ القرارات، العدالة الاجتماعية، الاستقرار والأمان الوظيفي، تصميم وإثراء الوظائف، العدالة في نظم الأجور والمكافآت والحوافز المادية والمعنوية، فرص التقدم والرقى الوظيفي، التوازن والانسجام بين الحياة الوظيفية والحياة الشخصية للعاملين.

في حين حدد "أوى وآخرون" (Oai, et al, 2013, p.81) أبعاد جودة الحياة الوظيفية المتمثلة في: عدالة الأجور والتعويضات، ظروف عمل صحية وآمنة، الفرص المتاحة للتنمية، 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 "الشنطى" (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 إشباع رغبات الفرد لتعزيز مستويات الرضا والإبداع لديه وصولاً لأهداف المنظمة والسعى 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 وآمنة، 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 يسهم في إيجاد أساليب وأفكار جديدة وتمتيزة تساعد على حل المشكلات وإنجاز المهمات الإدارية بكفاءة وفاعلية.

خُدودُ الدَّراسة:

- **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 درجة 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)، ودرجة ممارسة الموظفين الإداريات للإبداع الإداري.
- **الحدود المكانية:** اقتصرَت الدَّراسة على جَامِعة الأمير سلطان بمدينة الرياض.
- **الحدود الزمانية:** تم تطبيق الدَّراسة خلال الفصل الدراسي الثاني من العام الجامعي (١٤٤٢/١٤٤١ هـ - ٢٠٢٠/٢٠٢١ م).

منهجية الدراسة، وإجراءاتها:

(١) منهجية الدراسة:

استخدمت الدراسة المنهج الوصفي بأسلوبيه المسحي والارتباطي، وذلك لمناسبته لطبيعة الدراسة، وقد عرف "عبيدات" و"عبد الحق" و"عدس" (٢٠١٦م، ص ١٨٠) المنهج الوصفي بأنه "المنهج الذي يعتمد على دراسة الواقع، ويهتم بوصفه وصفاً دقيقاً، ويُعبّر عنه تعبيراً كيفياً أو تعبيراً كمياً، فالتعبير الكيفي يصف لنا الظاهرة ويوضح خصائصها، أما التعبير الكمي فيعطينا وصفاً رقمياً يوضح مقدار هذه الظاهرة، أو حجمها، ودرجات ارتباطها مع الظواهر المختلفة الأخرى". وعرف "مقدم" (٢٠١٥م، ص ١٥٨) الأسلوب الارتباطي 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 الإدارات 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

النسبة	التكرار	المتغيرات	
٢١,٧%	٢٦	دراسات عليا	المؤهل العلمي
٧٤,٢%	٨٩	بكالوريوس	
٤,٢%	٥	ثانوى فأقل	
٢٦,٧%	٣٢	أقل من ٥ سنوات	عدد سنوات الخبرة العملية
٥٠,٠%	٦٠	من ٥ سنوات إلى اقل من ١٠ سنوات	
٢٣,٣%	٢٨	من ١٠ سنوات فأكثر	
١٩,٢%	٢٣	أقل من ٣٠ سنة	العمر
٥٥,٨%	٦٧	من ٣٠ إلى أقل من سنة ٤٥	
٢٥,٠%	٣٠	٤٥ سنة فأكثر	

يَتَبَيَّن من المؤشرات الإحصائية للتكرارات والنسب المئوية للجدول رقم (١) أن النسبة الأكبر من أفراد الدراسة يحملن المؤهل العلمي بكالوريوس، وشكلن 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 تتوافر لديهن الخبرة والدراية الكافية، ويتمتعن بالقدرة والكفاءة التي تمكنهن من القيام بأعمالهن، وهى خبرة جيدة خاصةً فى ظل العمل فى جامعة الأمير سلطان الأهلية باعتبارها قطاعاً خاصاً، وهذا يطمئن الباحثة تجاه قدرتهم على فهم أسئلة الدراسة والإجابة عليها بشكل جيد، وأخيراً وجد أن النسبة الأعلى من أفراد الدراسة أعمارهن تقع فى الفئة العمرية (من ٣٠) إلى أقل من (٤٥) سنة) وشكلن ما نسبته (٥٥,٨%) أى أن أفراد الدراسة يتركزون أساساً فى 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 أداةً 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 درجة 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 درجة 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 إلى حد ما - غير موافق - غير موافق بشدة) ومن تم 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 إلى 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، واعتمادها 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:

١٠٠٠ ريال سعودي عند مستوى دلالة ٠,٠١ *

٣	٤٣٦,٠**	٣	٨٨٦,٠**	٣	٨٢٦,٠**	٣	٣٦٧,٠**	٣	٥٢٦,٠**	٣	٣٨٦,٠**
٢	١٣٧,٠**	٢	٨٣٦,٠**	٢	٤٥٦,٠**	٢	٤٣٦,٠**	٢	٦٨٧,٠**	٢	٧٨٦,٠**
١	٨١٦,٠**	١	٧٤٦,٠**	١	٠٠٦,٠**	١	٤٣٦,٠**	١	٠١٦,٠**	١	٥١٦,٠**
رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط
النوع الأول: الأمان الوظيفي والاستقرار الوظيفي		الأجور: الثاني: الثالث: والمكافآت		الصحة: الثالث: النوع والسلامة المهنية		النوع الرابع: فرص التطوير: القدرات والتقدم المهني		النوع الخامس: العمل الاجتماعي في		النوع السادس: التنوع: حرية	
<p>الأول محور العبارة الثاني: الدعاوى القضائية: الثالث: صحة معاملات</p> <p>(دراسة تجارة أبعاد جودة الحياة الوظيفية في جامعة الأمير سلطان بالرياض من وجهة نظر الموظفين المؤقتات الأندلسيات)</p>											

دراسة: الأمان الوظيفي: الأول: محور العبارة الثاني: الدعاوى القضائية: الثالث: صحة معاملات

(٣) جدول رقم

١٠٠٠ ريال سعودي حد الحد * *

١	٤٦٧'٠**	٢	٦١٧'٠**	٣	٨٣٧'٠**	٤	٧٣٦'٠**	٥	٣٢٨'٠**	٦	٣٤٧'٠**
٢	٢٦٧'٠**	٣	٦٨٧'٠**	٤	٨٠٧'٠**	٥	١٠٦'٠**	٦	٥٧٧'٠**	٧	٨٧٧'٠**
٣	١٤٧'٠**	٤	٨٨٧'٠**	٥	٧٠٦'٠**	٦	٣٨٧'٠**	٧	٠٥٧'٠**	٨	٨٠٧'٠**
البيانات الشخصية		البيانات العامة		البيانات الخاصة		البيانات المالية		البيانات المهنية		البيانات الاجتماعية	
<p>(البيانات الشخصية والبيانات العامة والبيانات الخاصة والبيانات المالية والبيانات المهنية والبيانات الاجتماعية)</p> <p>البيانات الشخصية والبيانات العامة والبيانات الخاصة والبيانات المالية والبيانات المهنية والبيانات الاجتماعية</p>											

يتضح من الجدول (٣) أن جميع العبارات المكونة للاستبانة ترتبط بالدرجة الكلية للأبعاد التي تمّ تصنيفها إليها ارتباطاً ذا دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (٠,٠١)، 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:

تمّ 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 (درجة 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 (درجة 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			
		١٨	٠,٩٥٤

يتضح من الجدول رقم (٤) أن لأداة الدراسة معاملات ثبات مقبولة إحصائيًا تراوحت بين (٠,٧٥٩ - ٠,٩٦٤) وهى قيم مقبولة إحصائيًا لأغراض تطبيق الدراسة.

عرض النتائج ومناقشتها:

أولاً: عرض النتائج المتعلقة بالسؤال الأول للدراسة:

ينص السؤال الأول من أسئلة الدراسة على الآتى: ما درجة توافر أبعاد جودة الحياة الوظيفية والتمثلة فى: (الأمان والاستقرار الوظيفى، الأجور والمكافآت، الصحة والسلامة المهنية، فرص تطوير القدرات، الاندماج الاجتماعى فى العمل، حرية التعبير والمشاركة فى اتخاذ القرارات) فى جامعة الأمير سلطان من وجهة نظر الموظفين الإداريات؟

وللإجابة عن هذا السؤال تمّ حساب متوسطات: الحسابية والانحراف المعياري والترتيب لأبعاد المحور الأول الذى يقيس درجة توافر أبعاد جودة الحياة الوظيفية والتمثلة فى: (الأمان والاستقرار الوظيفى، الأجور والمكافآت، الصحة والسلامة المهنية، فرص تطوير القدرات، الاندماج الاجتماعى فى العمل، حرية التعبير والمشاركة فى اتخاذ القرارات) فى جامعة الأمير سلطان بالرياض، كما تمّ ترتيب الأبعاد وفقاً للمتوسط الحسابى لكلٍ منها، وجاءت النتائج كما يعرضها الجدول التالى:

جدول (٥)

المتوسطات الحسابية والانحراف المعياري والترتيب لأبعاد المحور الأول (درجة 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 الاجتماعى فى العمل

الترتيب	درجة التوافر	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	عدد العبارات	أبعاد جودة الحياة الوظيفية
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

من خلال النتائج الموضحة بالجدول رقم (٥) يتضح ما يلي:

- المتوسط الحسابي العام لاستجابات أفراد الدراسة حول درجة توافر أبعاد جودة الحياة الوظيفية في جامعة الأمير سلطان بالرياض بلغ (٣,٢٧ من ٥,٠٠) وهو متوسط حسابي يقع في الفئة الثالثة والتي تشير إلى درجة موافقة (متوسطة)، وهذا يدل على أن تقديرات أفراد الدراسة من الموظفين الإدارات في جامعة الأمير سلطان لدرجة توافر أبعاد جودة الحياة الوظيفية بشكل عام جاءت بدرجة (متوسطة)، وقد يعزى ذلك إلى أنه على الرغم من حرص جامعة الأمير سلطان وما تقوم به من ممارسات لتحسين مستوى جودة الحياة الوظيفية وتوفير بيئة عمل إيجابية للكوادر الإدارية داخل الجامعة، إلا أنه ما يزال دون المستوى المأمول، كما تشير هذه النتيجة إلى أن الجامعات يقع على عاتقها مسؤوليات جمة لتوفير أبعاد جودة الحياة الوظيفية حيث تعتبر قوة دافعة تخلق الرضا والالتزام؛ الأمر الذي سينعكس على زيادة إنتاجية العمل ورفع مستوى الأداء والإبداع لدى الموظفين، وكذلك تعزيز القدرات التنافسية للجامعات، وتتفق هذه النتيجة مع دراسة "الهداب" (٢٠٢٠) ودراسة "محمود" (٢٠٢٠) ودراسة "أبوهاشم" (٢٠١٨) ودراسة "صويص" (٢٠١٨) ودراسة "أبو حميد" (٢٠١٧)

ودراسة "البربرى" (٢٠١٦) ودراسة "الرويتع" (٢٠١٦)، ومع "دراسة ماضى" (٢٠١٤) والتي أظهرت أن درجة توافر أبعاد جودة الحياة الوظيفية جاءت متوسطة.

- جاء ترتيب أبعاد جودة الحياة الوظيفية فى الدراسة الحالية تنازلياً تبعاً لمتوسطاتها الحسابية كما يأتى:

- بُعد «الاندماج الاجتماعى فى العمل» جاء فى المرتبة الأولى بمتوسط حسابى قدره (٣,٨٩)، وبدرجة توافر (مرتفعة)، وهذا يشير إلى أن أفراد الدراسة يرون أن جودة الحياة الوظيفية تتجسد بالدرجة الأولى فى الاندماج الاجتماعى الذى يتمثل فى الاحترام والثقة المتبادلة والعلاقات الإنسانية والعمل الجماعى بروح الفريق الواحد، وتعزو الباحثة هذه النتيجة إلى أن إدارة الجامعة تسعى بشكل دائم ومستمر إلى توفير مناخ يتسم بالود والتفاهم والقرب بين الموظفين، ويعود ذلك للانسجام الكبير بين الإدارة والموظفات من خلال التواصل الاجتماعى بأشكاله كافة، من أجل تعزيز العلاقات الاجتماعية فيما بينهن، وتتفق هذه النتيجة مع دراسة "ماضى" (٢٠١٤) ودراسة "البربرى" (٢٠١٦) حيث جاء الاهتمام بالعلاقات الاجتماعية فى العمل بدرجة مرتفعة، والتي أكدت أهميته ودوره فى تحسين جودة الحياة الوظيفية مما يؤثر على رضا العاملين ودافعيتهم للعمل .

- وجاء فى المرتبة الثانية بُعد «الصحة والسلامة المهنية» بمتوسط حسابى قدره (٣,٦٠)، وبدرجة توافر (مرتفعة)، وهذا يعنى أن جودة الحياة الوظيفية تتجسد بالدرجة الثانية فى الصحة والسلامة المهنية الذى يتمثل فى توفير الجامعة للموظفات بيئة عمل آمنة وصحية، كما توفر الخدمات العلاجية والصحية للموظفة وأسرتهما، والحرص على اتباع الموظفات لإجراءات الوقاية والسلامة المهنية أثناء العمل، وتعزو الباحثة هذه النتيجة إلى أن إدارة الجامعة توفر بشكل متميز متطلبات

سلامة الموظفين وأمنهم خاصةً في ظل الإجراءات الاحترازية لمواجهة جائحة كوفيد-19، وتتفق هذه النتيجة مع دراسة "البليسي" (٢٠١٢) والتي بينت أن سلامة بيئة العمل والصحة المهنية للعاملين جاءت بدرجة مرتفعة.

- أما البُعد الذى جاء فى المرتبة الثالثة فهو «حرية التعبير والمشاركة فى اتخاذ القرارات» بمتوسط حسابى قدره (٣,٥٤) وبدرجة توافر (مرتفعة) مما يعنى أن جودة الحياة الوظيفية تتجسد فى هذا البُعد من خلال مشاركة القيادات الإدارية فى جامعة الأمير سلطان للكوادر الإدارية فى عملية صنع القرارات، بالأقسام التى يعملن بها، ومنحهن الصلاحيات الكافية فى اختيار الأسلوب المناسب لتنفيذ المهام وإبداء آرائهن ومقترحاتهن لمناقشة مشكلات العمل وتطويره، وقد يُعزى السبب فى ذلك لاهتمام القيادات بتحسين نوعية القرارات، بوصف أن القرارات التى تُصنع بمشاركة من الكوادر الإدارية ينتج عنها توفير المعلومات والبيانات الضرورية، التى تُسهم فى دراسة المشكلة بشكل دقيق؛ وبالتالي سيتم اتخاذ قرارات فعّالة، وتتفق هذه النتيجة مع دراسة (Daud, 2010) ودراسة "نصار" (٢٠١٣) والتي بينت أن نسبة رضا العاملين لمجال المشاركة فى اتخاذ القرارات كانت مرتفعة.
- أما فى المرتبة الرابعة فجاء بُعد «فرص تطوير القدرات والتقدم المهني» بمتوسط حسابى قدره (٣,٢٠) وبدرجة توافر (متوسطة)، وهذا يشير إلى أنها لم تصل بعد للمستوى الذى ينشده أفراد الدراسة، حيث أنها لاتحقق ما يتطلعون إليه من توفير فرص مستقبلية للتقدم الوظيفي متاحة لجميع الموظفين بعدالة، وتبني مبدأ الجدارة فى الترقيات ضمن معايير محددة وواضحة، وإتاحة الفرص للوصول لمناصب إدارية عليا ووجود مسارات وظيفية واضحة للموظفات، بالإضافة إلى تطبيق برامج تدريبية متنوعة ملائمة للاحتياجات الفعلية للموظفات، وتتفق هذه النتيجة مع دراسة

"أبو حميد" (٢٠١٧) ودراسة "البليبيسي" (٢٠١٢) ودراسة "نصار" (٢٠١٣) ودراسة (Dhaka et al, 2011)، والتي أظهرت وجود مستوى متوسط من رضا العاملين عن فرص الترقية والتقدم الوظيفي. كما أكدت على ضرورة إعطاء العاملين حقوقهم في الترقيات والتقدم الوظيفي لضمان شعورهم بالاهتمام في العمل، مما يزيد من قدرتهم على الابتكار والإبداع فيه.

- كما أن البُعد الذي جاء في المرتبة الخامسة فهو «الأمان والاستقرار الوظيفي» بمتوسط حسابي قدره (٢,٧٧) وبدرجة توافر (متوسطة)، وهو ما يدل أنه لم يصل بعد إلى المستوى المأمول من وجهة نظر أفراد الدراسة، حيث أنها لا تحقق ما يرغبون به من الشعور بالاستقرار الوظيفي في العمل والإحساس بالأمان الوظيفي، والرغبة بالاستمرار فيه مستقبلاً؛ باعتبار جامعة الأمير سلطان من الجامعات الأهلية بخلاف العمل في المؤسسات الحكومية واستقرار الرواتب والأجور إضافةً لما بعد التقاعد. وتتفق هذه النتيجة مع دراسة "أبو حميد" (٢٠١٧)، ودراسة "البريري" (٢٠١٦)، ودراسة "ماضي" (٢٠١٤)، ودراسة "نصار" (٢٠١٣)، ودراسة (Dhaka et al, 2011) حيث جاء بعد الأمان الوظيفي بدرجة متوسطة، كما أكدت على أن الأمان الوظيفي من أهم ركائز النجاح في أية مؤسسة، وتقوم فكرة الأمان الوظيفي على رفع درجة الطمأنينة لدى الموظف على مستقبله الوظيفي، وإنهاء صور القلق على ذلك المستقبل جميعها، حتى يخرج الموظف من حالة القلق على حياته أثناء وبعد الوظيفة.

- وجاء في المرتبة السادسة والأخيرة بُعد «الأجور والمكافآت» بمتوسط حسابي قدره (٢,٦٥)، وبدرجة توافر (متوسطة)، وهذا يشير أيضاً إلى أن (الأجور والمكافآت) لم تصل بعد للمستوى الذي ينشده أفراد الدراسة، حيث أنها لا تحقق ما يصبون إليه

من إشباع الحاجات، وتنوع التعويضات ومكافأة المتميزات، وربط الحوافز بمستوى الأداء، وتعزو الباحثة هذه النتيجة إلى أنه على الرغم من أن عدداً من الموظفين الإداريات يرون أن هناك تقديراً لمجهودهن في العمل من قبل الجامعة، وأن نسبة مخرجاتهن إلى مدخلاتهن ومجهوداتهن في الوظائف التي يؤدونها في العمل تتناسب مع الرواتب التي يتقاضونها، إلا أنها لم تصل بعد للمستوى المأمول، وضعف ملاءمة الراتب لتغطية وإشباع حاجاتهن ومتطلباتهن في ظل الغلاء المعيشي والتضخم الاقتصادي، إضافة إلى أنه بالرغم من اهتمام جامعة الأمير سلطان بتوفير الحوافز للكوادر الإدارية، إلا أنه يوجد قصور في وضع لوائح لمنح الحوافز معلنةً للكوادر الإدارية بما يحقق العدالة. وتتفق هذه النتيجة مع دراسة "البليسي" (٢٠١٢)، ودراسة "البريري" (٢٠١٦)، ودراسة "صويص" (٢٠١٨)، ومع دراسة "العبيدي" (٢٠٢٠) والتي أظهرت أن مستوى الأجور والمكافآت جاء بدرجة متوسطة، كما أكدت على ضرورة مفهوم الحوافز والمكافآت السنوية، وأن تكون مرتبطة بنظام ولوائح إدارية واضحة، ومحددة، ومعروفة للجميع ومرتبطة بالأداء الوظيفي لهم؛ مما يؤثر بشكل إيجابي على دافعيتهم للعمل وتشجيع الموظفين على الإبداع والمبادرة والتجديد وبذل مزيد من الجهد في الإنجاز وتطوير مستوى الأداء.

ثانياً: عرض النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني للدراسة:

ينص السؤال الثاني من أسئلة الدراسة على الآتي: ما درجة ممارسة الموظفين

الإداريات للإبداع الإداري في جامعة الأمير سلطان بالرياض؟

ولإجابة عن هذا السؤال تمّ حساب المتوسطات الحسابية والانحراف المعياري والترتيب لأبعاد المحور الثاني الذي يقيس درجة الإبداع الإداري لدى الموظفين الإداريات في جامعة الأمير سلطان بالرياض، كما تمّ ترتيب الأبعاد وفقاً للمتوسط الحسابي لكل منها، وجاءت النتائج كما يعرضها الجدول التالي:

جدول (٦)

المتوسطات الحسابية والانحراف المعياري والترتيب لأبعاد المحور الثاني (درجة الإبداع الإداري لدى الموظفين الإداريات في جامعة الأمير سلطان بالرياض)

الترتيب	درجة الممارسة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	عدد العبارات	عناصر الإبداع الإداري
١	مرتفعة	٠,٦٨٠	٤,٠٤	٣	القدرة على التحليل
٢	مرتفعة	٠,٦٢٣	٤,٠٣	٣	المرونة
٣	مرتفعة	٠,٧٠٧	٤,٠٢	٣	الأصالة
٤	مرتفعة	٠,٧٦١	٣,٧٩	٣	الطلاقة
٥	مرتفعة	٠,٩١٩	٣,٦١	٣	الحساسية للمشكلات
٦	مرتفعة	٠,٧٥٤	٣,٥٦	٣	المجازفة والمخاطرة
-	مرتفعة	٠,٦٥٠	٣,٨٤	١٨	الدرجة الكلية لأبعاد الإبداع الإداري

من خلال النتائج الموضحة بالجدول رقم (٦) يتضح ما يلي:

- المتوسط الحسابي العام لاستجابات أفراد الدراسة حول درجة الإبداع الإداري لدى الموظفين الإداريات في جامعة الأمير سلطان بالرياض بلغ (٣,٨٤ من ٥,٠٠) وهو متوسط حسابي يقع في الفئة الرابعة، والتي تشير إلى درجة موافقة (مرتفعة)، وهذا يدل على أن تقديرات أفراد الدراسة من الموظفين الإداريات بجامعة الأمير سلطان لدرجة ممارستهن للإبداع الإداري قد جاءت بشكل عام بدرجة (مرتفعة)، وتعزو الباحثة ذلك إلى حرص جامعة الأمير سلطان على المنافسة محلياً ودولياً، حيث تعتبر من الجامعات الأهلية الرائدة، وتسعى من خلال قياداتها وكوادرها الإدارية إلى تحقيق مزيد من الإبداع والنجاح وذلك للارتقاء بأدائها وتنافسيتها، حيث حصلت على الاعتماد المؤسسي الكامل في عام ٢٠١٧م (هيئة تقويم التعليم والتدريب، ٢٠٢٠م).

كما تميزت بيئة العمل في جامعة الأمير سلطان بالانسجام والاندماج الاجتماعي والعمل بروح الفريق؛ مما ساهم ذلك في تحسين وتنمية قدرات الموظفين في تحقيق مزيد من مستويات الإبداع الإداري بطرق وأشكال متنوعة، إضافة إلى الخبرة الموجودة لدى الموظفين وأهليتهن للقيام بالأعمال دون خوف أو تردد، كما يمتلك القدرات اللازمة لاقتراح أساليب جديدة ومبتكرة لمواجهة مشكلات العمل وتطويره. وتتفق هذه النتيجة مع دراسة "المدني" (٢٠١٩)، ودراسة "الحري" (٢٠١٩)، ودراسة "أبوهاشم" (٢٠١٨)، ومع دراسة "الزامل" (٢٠١٧)، ودراسة محمود (٢٠١٥)، والتي أظهرت نتائجها أن الإبداع الإداري لدى العاملين جاء بدرجة مرتفعة، وأنهم يمتلكون أسلوباً جيداً ومتطوراً للقيام بالأعمال، كما يمكنهم التكيف مع الأعمال الجديدة بسرعة كبيرة.

- جاءت عناصر الإبداع الإداري في الدراسة الحالية جميعها بدرجة ممارسة "مرتفعة" ويمكن ترتيبها تنازلياً تبعاً لمتوسطاتها الحسابية كما يأتي:

- عنصر «القدرة على التحليل» جاء في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي قدره (٤,٠٤)، ويشير ذلك إلى أن قدرة الموظفين الإداريات على التحليل تتجسد بالحصول على معلومات مفصلة قبل البدء في عمل جديد، والقدرة على تجزئة وتحليل مهام العمل، وجمع كافة المعلومات لحل مشكلات العمل .
- وجاء في المرتبة الثانية عنصر «المرونة» بمتوسط حسابي قدره (٤,٠٣)، وهو ما يشير إلى أن المرونة في العمل لدى الموظفين تتجسد في إحداث تغييرات في أساليب العمل كل فترة، ومواكبة التطورات والتغيرات التكنولوجية في بيئة العمل، والاهتمام بمعرفة الأفكار والآراء المخالفة للاستفادة منها.
- أما العنصر الذي جاء في المرتبة الثالثة فهو «الأصالة» بمتوسط حسابي قدره (٤,٠٢)، وتتجسد الأصالة في إنجاز ما يسند من أعمال بأساليب مبتكرة ومتجددة،

- وطرح الاقتراحات والأفكار الجديدة في مجال العمل، بالإضافة إلى تطبيق طرق وأساليب جديدة لحل المشكلات التي يمكن مواجهتها في العمل .
- أما في المرتبة الرابعة فجاء عنصر «الطلاقة» بمتوسط حسابي قدره (٣,٧٩)، وتتجسد الطلاقة في امتلاك القدرة على تقديم أكثر من فكرة خلال فترة زمنية قصيرة، والتعبير عن الأفكار بوضوح وطلاقة، والقدرة على توليد أفكار وحلول سريعة حول موضوع معين.
 - أما البُعد الذي جاء في المرتبة الخامسة فهو «الحساسية للمشكلات» بمتوسط حسابي قدره (٣,٦١)، حيث تتأكد في التنبؤ بمشكلات العمل قبل حدوثها، والتخطيط لمواجهتها، والشعور بالمتعة والإثارة في التعامل معها.
 - وجاء في المرتبة السادسة والأخيرة عنصر «المجازفة والمخاطرة» بمتوسط حسابي قدره (٣,٥٦)، ويظهر في القدرة على اقتراح أساليب جديدة لأداء العمل حتى لو كان هناك احتمال عدم نجاحها، والمبادرة لتبنى أفكار جديدة حتى وإن واجه تطبيقها بعض المعوقات، وامتلاك الشجاعة لإنجاز أعمال إبداعية وتحمل نتائجها.
- وتدل هذه النتيجة وهي حصول جميع عناصر الإبداع الإداري على درجة ممارسة "مرتفعة" إلى أن الموظفين الإداريات بجامعة الأمير سلطان لديهم مهارات جيدة ورغبة في إتقان العمل والإبداع فيه، كما أن لديهم القدرة على التعبير عن أفكارهن الإبداعية بطلاقة من خلال ابتكار آليات وطرق جديدة يتبعونها في إنجاز الأعمال، تساعدن على تفادي المشكلات والتخطيط الجيد للعمل من خلال رؤية دقيقة وثاقبة، وقد يُعزى السبب في ذلك لاهتمام القيادات الإدارية بجامعة الأمير سلطان بتحقيق أهدافها بكفاءة عالية، من خلال كوادرات إدارية لديها الدافعية للعمل والإبداع فيه، والقدرة على بذل أقصى الإمكانيات في أداء الأعمال بكفاءة وجودة عالية، إضافة

لاهتمامها بتحسين وتطوير كافة الخدمات المقدمة للكوادر الإدارية وتوفير بيئة عمل جاذبة، وإكسابها المهارات المهنية المختلفة؛ مما يُحقّق لهن الكفاءة الذاتية في أداء المهام التي تحفّزهم وتدفعهم نحو أداء العمل بشكل مبتكر وإبداع متميز.

ثالثاً: عرض النتائج المتعلقة بالسؤال الثالث للدراسة:

ينص السؤال الثالث من أسئلة الدراسة على الآتي: ما العلاقة بين جودة الحياة

الوظيفية والإبداع الإداري لدى الموظفين الإداريات في جامعة الأمير سلطان بالرياض؟

للإجابة عن هذا السؤال والتعرّف على طبيعة العلاقة بين جودة الحياة الوظيفية والإبداع الإداري لدى الموظفين الإداريات في جامعة الأمير سلطان بالرياض استخدمت الباحثة معامل ارتباط "بيرسون" Pearson Correlation Coefficient للكشف عن قيمة معامل الارتباط بين جودة الحياة الوظيفية من جهة، ومتغير الإبداع الإداري لدى الموظفين الإداريات في جامعة الأمير سلطان بالرياض من جهة أخرى، وجاءت النتائج كما يوضحها الجدول التالي:

جدول (٧)

العلاقة الارتباطية الخطية بين جودة الحياة الوظيفية والإبداع الإداري لدى الموظفين

الإداريات في جامعة الأمير سلطان بالرياض

المتغيرات	الإبداع الإداري
جودة الحياة الوظيفية	معامل ارتباط بيرسون
	معامل ارتباط بيرسون
	معامل ارتباط بيرسون
	معامل ارتباط بيرسون
	معامل ارتباط بيرسون
	معامل ارتباط بيرسون
	معامل ارتباط بيرسون
	معامل ارتباط بيرسون

يتبين من النتائج الموضحة في الجدول (٧) أن معامل الارتباط بين جودة الحياة الوظيفية والإبداع الإداري لدى الموظفين الإداريات في جامعة الأمير سلطان بالرياض هو معامل ارتباط موجب يقدر بـ (٠,٢٩٦) ودلالاته الإحصائية تقل عن مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0,05$) مما يدل على وجود 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، وهذا يعني أن الفروق أو التباين في مستوى الإبداع الإداري لدى الموظفين الإداريات في جامعة الأمير سلطان بالرياض تفسره الفروق أو التباين في متغير جودة الحياة الوظيفية والعكس صحيح، وأن هذين المتغيرين هما متغيران مترابطان مع بعضهما البعض، وأنه يمكن تفسير تباين أحدهما من الآخر، مما يشير إلى أنه كلما ارتفع مستوى جودة الحياة الوظيفية بجامعة الأمير سلطان، ارتفعت درجة ممارسة الموظفين الإداريات للإبداع الإداري، وتتفق هذه النتيجة مع دراسة "العبيدي" (٢٠٢٠)، ودراسة "أبوهاشم" (٢٠١٨)، ودراسة "محمود" (٢٠١٥)، ودراسة "زيرا وآخرين" (Zare, et al., 2014) والتي أكدت على وجود ارتباط وتأثير معنوي إيجابي بين أبعاد جودة الحياة الوظيفية (الأمان والاستقرار الوظيفي، الأجور والمكافآت، الصحة والسلامة المهنية، فرص تطوير القدرات، الاندماج الاجتماعي في العمل، حرية التعبير والمشاركة في اتخاذ القرارات) وبين الإبداع الإداري، حيث جاءت العلاقة إيجابية طردية، كما اتفقت جميعها على أن أبعاد جودة حياة العمل لها علاقة كبيرة بالإبداع الإداري وتساهم بشكل كبير في رفع مستوى الإبداع لدى العاملين.

رابعاً: عرض النتائج المتعلقة بالسؤال الرابع للدراسة:

ينص السؤال الرابع من أسئلة الدراسة على الآتي: هل توجد فروق دالة إحصائية عند مستوى الدلالة (٠,٠٥) أو أقل، بين استجابات أفراد الدراسة حول جودة الحياة

الوظيفية، ودرجة ممارسة الموظفين الإدارات للإبداع الإداري، تُعزى للمتغيرات الآتية:
(المؤهل العلمي، عدد سنوات الخبرة العملية، العمر)؟

وللإجابة عن هذا السؤال وللكشف عما إذا وجدت فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0,05$) بين متوسطات استجابات أفراد الدراسة حول جودة الحياة الوظيفية، ودرجة ممارسة الموظفين الإدارات للإبداع الإداري، تُعزى إلى متغيراتهم الديموغرافية؛ أستخدم اختبار تحليل التباين الأحادي (One Way Anova)؛ للمقارنة بين متوسطات استجابات أفراد الدراسة على محاور الدراسة، وجاءت نتائج التحليل كما يلي:

١. الفروق باختلاف متغير المؤهل العلمي:

لمعرفة إذا ما وجدت فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0,05$) بين متوسطات استجابات أفراد الدراسة حول جودة الحياة الوظيفية، ودرجة ممارسة الموظفين الإدارات للإبداع الإداري تُعزى إلى متغير المؤهل العلمي، تم استخراج قيم المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد الدراسة على محاور الاستبانة وفق متغير المؤهل العلمي، وقورن بين هذه المتوسطات الحسابية باستخدام اختبار تحليل التباين الأحادي (One Way Anova)، والجدول التالية توضح نتائج التحليل:

جدول (٨)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد الدراسة حول جودة الحياة الوظيفية، ودرجة ممارسة الموظفين الإداريات للإبداع الإداري وفق متغير المؤهل العلمي

الانحراف المعيارى	المتوسط الحسابى	العدد	المتغير المستقل (المؤهل العلمى)	المتغير التابع (محاور الاستبانة)
١,٥٤	٣,٢٣	٢٦	دراسات عليا	درجة توافر أبعاد جودة الحياة الوظيفية فى جامعة الأمير سلطان
٠,٦٤٦	٣,٢٧	٨٩	بكالوريوس	
٠,٩٣٢	٣,٥٥	٥	ثانوى فأقل	
٠,٥٢٤	٤,١٧	٢٦	دراسات عليا	درجة ممارسة الموظفين الإداريات للإبداع الإدارى فى جامعة الأمير سلطان
٠,٦٦٢	٣,٧٤	٨٩	بكالوريوس	
٠,٤٧٠	٤,٠٠	٥	ثانوى فأقل	

يلاحظ من خلال نتائج الجدول (٨) وجود فروق ظاهرية بين المتوسطات الحسابية لاستجابات أفراد الدراسة حول جودة الحياة الوظيفية، ودرجة ممارسة الموظفين الإداريات للإبداع الإداري وفق متغير المؤهل العلمي؛ ولمعرفة فيما إذا كانت هذه الفروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0,05$) أجرى تحليل التباين الأحادى (One Way Anova)، كما هو مبين في الجدول (٩):

المؤهل العلمي	١. إتمام الدراسة بنجاح ٢. إتمام الدراسة مع مرتبة الشرف ٣. إتمام الدراسة مع مرتبة الشرف بامتياز	المجموع	311'00	611				
		الدرجات	721'23	111	261'0	517'3	600'0	200'0
		الدرجات	207'1	1	716'1			111
	١. إتمام الدراسة بنجاح ٢. إتمام الدراسة مع مرتبة الشرف ٣. إتمام الدراسة مع مرتبة الشرف بامتياز	المجموع	211'001	611				
		الدرجات	516'66	111	307'0	701'0	111'0	200'0
		الدرجات	133'0	1	011'0			111
الدرجات	المجموع	المجموع	المجموع	المجموع	المجموع	0	المجموع	
الدرجات	المجموع	المجموع	المجموع	المجموع	المجموع	0	المجموع	

المجموع الكلي للدرجات

المجموع الكلي للدرجات مع مرتبة الشرف بامتياز

(b) المجموع

من النتائج الموضحة في الجدول (٩) يتضح ما يلي:

- لا توجد فروق دالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0,05$) بين متوسطات استجابات أفراد الدراسة حول جودة الحياة الوظيفية في جامعة الأمير سلطان، يحدثها متغير المؤهل العلمي، إذ بلغت قيمة (ف) المحسوبة الخاصة بالمتغير الأول (٠,٢٥٨)، وكانت دلالتها الإحصائية أكبر من حد مستوى الدلالة المسموح به ($\alpha \leq 0,05$)، بمعنى أن متوسطات المجموعات وفق متغير المؤهل العلمي جاءت متقاربة، وأنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بينها، مما يشير إلى أن متغير المؤهل العلمي لا أثر له في استجابات أفراد الدراسة حول درجة توافر أبعاد جودة الحياة الوظيفية بجامعة الأمير سلطان بالرياض، وقد يعزى ذلك إلى أن ما تتبَّعه الجامعة من سياسات وبرامج لتحسين جودة الحياة الوظيفية، يطبق على جميع الموظفين الإداريات بغض النظر عن مؤهلهم العلمي، وهذا يدل على حرص إدارة جامعة الأمير سلطان بشكل كبير على رأس مالها البشري، وتوفير جميع متطلبات أبعاد جودة حياة العمل لهم، حيث أن أبعاد جودة الحياة الوظيفية هي أبعاد مهمة لأي موظف في بيئة العمل بغض النظر عن مؤهله العلمي. وتتفق هذه النتيجة مع دراسة "صويص" (٢٠١٨)، ودراسة "البريري" (٢٠١٦)، ودراسة "البليسي" (٢٠١٢)، في حين اختلفت مع دراسة "الهداب" (٢٠٢٠)، ودراسة "ديوب" (٢٠١٤)، والتي أظهرت وجود فروق ذات دلالة إحصائية حول درجة توافر أبعاد جودة الحياة الوظيفية تعزى لمتغير المؤهل العلمي.

- توجد فروق دالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0,05$) بين متوسطات استجابات أفراد الدراسة حول درجة ممارسة الموظفين الإداريات للإبداع الإداري في جامعة الأمير سلطان تُعزى لمتغير المؤهل العلمي، إذ بلغت قيمة (ف) المحسوبة الخاصة

بالمحور الثاني (٤,٨٦٥)، وكانت دلالتها الإحصائية أقل من حد مستوى الدلالة المسموح به ($\alpha \leq 0,05$)، بمعنى أن متوسطات المجموعات وفق متغير المؤهل العلمي جاءت متباينة، وأنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية بينها، مما يشير إلى أن لمتغير المؤهل العلمي أثر في استجابات أفراد الدراسة حول درجة ممارسة الموظفين الإداريات للإبداع الإداري في جامعة الأمير سلطان.

- ولتحديد صالح الفروق بين كل فئتين من فئات متغير المؤهل العلمي، تمّ استخدام اختبار أقل فرق معنوي (LSD) كاختبار للمقارنات البعدية في حالة دلالة تحليل التباين أحادي الاتجاه، والذي جاءت نتائجه كما يلي:

جدول رقم (١٠)

اختبار أقل فرق معنوي (LSD) للفروق بين متوسطات استجابات أفراد الدراسة حول درجة ممارسة الموظفين الإداريات للإبداع الإداري وفق متغير المؤهل العلمي

الفرق لصالح	المؤهل العلمي			المتوسط الحسابي	المتغير المستقل (المؤهل العلمي)	المتغير التابع
	ثانوى فأقل	بكالوريوس	دراسات عليا			
دراسات عليا		*٠,٤٣٠	-	٤,١٧	دراسات عليا	درجة ممارسة الموظفين الإداريات للإبداع الإداري في جامعة الأمير سلطان
		-		٣,٧٤	بكالوريوس	
	-			٤,٠٠	ثانوى فأقل	

من النتائج الموضحة في الجدول (١٠) يتضح أن أعلى تقديرات لدرجة ممارسة أبعاد الإبداع الإداري كانت تقديرات أفراد الدراسة الحاصلات على (دراسات عليا)، حيث

تفوقت على تقديرات أفراد الدراسة ممن يحملن الشهادة الجامعية الأولى (بكالوريوس) بفروق دالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0,05$)، وتعزى هذه النتيجة إلى أن الموظفين الإداريات بجامعة الأمير سلطان الحاصلات على دراسات عليا لديهن الخلفية العلمية وسعة النظر والمعرفة التي تؤهلن لتبنى الأفكار والأساليب الجديدة، والقدرة على تحسس المشكلات وإدراك طبيعتها والتعرف عليها، حيث أن اتساع مدارك الموظفين ومعارفهم العلمية يؤثر بشكل واضح في قدرتهم على الإبداع وابتكار أساليب جديدة لإنجاز مهام العمل بدقة وإتقان. وتختلف هذه النتيجة مع دراسة "الحري" (٢٠١٩)، حيث أظهرت أنه لا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية حول ممارسة الموظفين للإبداع الإداري تعزى لمتغير المؤهل العلمي.

٢. الفروق باختلاف متغير سنوات الخبرة العملية:

لمعرفة إذا ما وجدت فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0,05$) بين متوسطات استجابات أفراد الدراسة حول جودة الحياة الوظيفية، ودرجة ممارسة الموظفين الإداريات للإبداع الإداري تعزى إلى متغير سنوات الخبرة العملية، تم استخراج قيم المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد الدراسة على محاور الاستبانة وفق متغير سنوات الخبرة العملية، وقورن بين هذه المتوسطات الحسابية باستخدام اختبار تحليل التباين الأحادي (One Way Anova)، والجداول التالية توضح نتائج التحليل:

جدول (١١)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد الدراسة حول جودة الحياة الوظيفية، ودرجة ممارسة الموظفين الإداريات للإبداع الإداري وفق متغير سنوات الخبرة العملية

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد	المتغير المستقل (سنوات الخبرة العملية)	المتغير التابع (محاوير الاستبانة)
٠,٥٤٠	٣,٧٠	٣٢	أقل من (٥) سنوات	درجة توافر أبعاد جودة الحياة الوظيفية في جامعة الأمير سلطان
٠,٦٢٥	٣,٠٩	٦٠	من (٥) سنوات إلى أقل من (١٠) سنوات	
١,٤٩	٣,١٧	٢٨	من (١٠) سنوات فأكثر	
٠,٤٤٥	٣,٦٩	٣٢	أقل من (٥) سنوات	درجة ممارسة الموظفين الإداريات للإبداع الإداري في جامعة الأمير سلطان
٠,٧٥٣	٣,٧٩	٦٠	من (٥) سنوات إلى أقل من (١٠) سنوات	
٠,٥٢٩	٤,١٢	٢٨	من (١٠) سنوات فأكثر	

يلاحظ من خلال نتائج الجدول (١١) وجود فروق ظاهرية بين المتوسطات الحسابية لاستجابات أفراد الدراسة حول جودة الحياة الوظيفية، ودرجة ممارسة الموظفين الإداريات للإبداع الإداري وفق متغير سنوات الخبرة العملية؛ ولمعرفة فيما إذا كانت هذه الفروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) أجرى تحليل التباين الأحادي (One Way Anova)، كما هو مبين في الجدول (١٢):

سنوات الخبرة العملية	الاطلس سائير الايام في سنة ٢٠١٢ تاريخيات الامور در خطة مصادرة	المجموع	٣١١,٠٥	٦١١				
		تاريخيات المجموع	٥٧١,٨٣	٨١١	٢٠٣,٠	٦٦٨,٤	٦٢٠,٠	٢٥٠,٠
		تاريخيات المجموع	٠٣٠,٤	٢	٠,٢٥١			٢٥٠,٠
	الاطلس سائير الايام في خطة لدراسة الاحياء در خطة لدراسة الاحياء	المجموع	٦٨٤,٠٠١	٦١١				
		تاريخيات المجموع	٤٣٢,٤٦	٨١١	٧٧٨,٠	٧٥١,٥	٨٠٠,٠	٢٥٠,٠
		تاريخيات المجموع	٢٥١,٥٤	٢	٤٦٠,٣			٢٥٠,٠
التاريخيات	المجموع	المجموع	المجموع	المجموع	0	المجموع	المجموع	

المجموع التاريخيات في سنة ٢٠١٢ التاريخيات

المجموع التاريخيات في سنة ٢٠١٢ التاريخيات المجموع التاريخيات المجموع التاريخيات المجموع التاريخيات المجموع التاريخيات

(١١) الخ

من النتائج الموضحة في الجدول (١٢) يتضح وجود فروق دالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0,05$) بين متوسطات استجابات أفراد الدراسة حول جودة الحياة الوظيفية، ودرجة ممارسة الموظفين الإداريات للإبداع الإداري تُعزى لمتغير سنوات الخبرة العملية، إذ بلغت قيم (ف) المحسوبة (٥,١٥٨ و ٣,٧٦٩) على التوالي، وكانت دلالتها الإحصائية أقل من حد مستوى الدلالة المسموح به ($\alpha \leq 0,05$)، بمعنى أن متوسطات المجموعات وفق متغير سنوات الخبرة العملية جاءت متباينة، وأنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية بينها، مما يشير إلى أن لمتغير سنوات الخبرة العملية أثر في استجابات أفراد الدراسة حول جودة الحياة الوظيفية، ودرجة ممارسة الموظفين الإداريات للإبداع الإداري في جامعة الأمير سلطان بالرياض.

ولتحديد صالح الفروق بين كل فئتين من فئات متغير سنوات الخبرة العملية، تمّ استخدام اختبار أقل فرق معنوي (LSD) كاختبار للمقارنات البعدية في حالة دلالة تحليل التباين أحادي الاتجاه، والذي جاءت نتائجه كما يلي:

جدول رقم (١٣)

اختبار أقل فرق معنوي (LSD) للفروق بين متوسطات استجابات أفراد الدراسة حول جودة الحياة الوظيفية، ودرجة ممارسة الموظفين الإداريات للإبداع الإداري وفق متغير سنوات الخبرة العملية

الفرق لصالح	سنوات الخبرة العملية			المتوسط الحسابي	المتغير المستقل (سنوات الخبرة العملية)	المتغير التابع
	من (١٠) سنوات فأكثر	من (٥) إلى أقل من (١٠) سنوات	أقل من (٥) سنوات			
أقل من (٥) سنوات	*٠,٥٢٦	*٠,٦١٠	-	٣,٧٠	أقل من (٥) سنوات	درجة توافر أبعاد
		-		٣,٠٩	من (٥) إلى أقل من (١٠) سنوات	جودة الحياة الوظيفية في جامعة الأمير سلطان
	-			٣,١٧	من (١٠) سنوات فأكثر	
			-	٣,٦٩	أقل من (٥) سنوات	درجة ممارسة الموظفين الإداريات للإبداع الإداري في جامعة الأمير سلطان
		-		٣,٧٩	من (٥) إلى أقل من (١٠) سنوات	
من (١٠) سنوات فأكثر	-	*٠,٣٢٨	*٠,٤٢٨	٤,١٢	من (١٠) سنوات فأكثر	

من النتائج الموضحة في الجدول (١٣) يتضح ما يلي:

- أن أعلى تقديرات لدرجة توافر أبعاد جودة الحياة الوظيفية في جامعة الأمير سلطان كانت تقديرات أفراد الدراسة ممن تقل سنوات خبرتهم عن (٥) سنوات، حيث تفوقت على تقديرات أفراد الدراسة ممن تبلغ سنوات خبرتهم (٥) سنوات فأكثر بفروق دالة إحصائيًا عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0,05$). وقد تُعزى هذه النتيجة إلى أن الكوادر الإدارية ذوى الخبرة أقل من (٥) سنوات؛ يمكن أن يكنّ حديثات الالتحاق بالعمل، ولديهن رغبة واندفاع أو حماس للعمل، وتحملّ كافة الظروف من أجل الاستمرار والحصول على الوظيفة، وقلة إدراكهن لأبعاد بيئة العمل ومدى جودتها، حيث يرون توفرها بشكل مقبول. وتتفق هذه النتيجة مع دراسة "ديوب" (٢٠١٤)، ودراسة "ماضى" (٢٠١٤)، في حين اختلفت مع دراسة "الهداب" (٢٠٢٠)، ودراسة "البربرى" (٢٠١٦)، حيث أكدت أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية حول درجة توافر أبعاد جودة الحياة الوظيفية تعزى لمتغير الخبرة العملية.

- أن أعلى تقديرات لدرجة ممارسة أبعاد الإبداع الإداري بجامعة الأمير سلطان كانت تقديرات أفراد الدراسة ممن تبلغ سنوات خبرتهم (١٠) سنوات فأكثر، حيث تفوقت على تقديرات أفراد الدراسة ممن تقل سنوات خبرتهم عن (١٠) سنوات بفروق دالة إحصائيًا عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0,05$). وتُعزى هذه النتيجة إلى أن الخبرة الطويلة للموظفات الإداريات تجعلهن أكثر قدرة على طرح أفكار وأساليب جديدة ومختلفة وإيجابية تجعل من بيئة العمل بيئة إيجابية لتحقيق أهداف الجامعة، كما تساهم في تنمية القدرات الفكرية والعقلية للموظفات، إضافة إلى أن الخبرات المتراكمة تزيد من القدرة على الإحساس بوجود المشكلات، ومعالجتها من خلال التفكير بشكل مختلف ومبدع لإيجاد الحل المناسب لها. وتتفق هذه النتيجة مع دراسة "الحري" (٢٠١٩)،

حيث أظهرت وجود فروق ذات دلالة إحصائية حول ممارسة الموظفين للإبداع الإداري تعزى لمتغير الخبرة العملية.

٣. الفروق باختلاف متغير العمر:

لمعرفة إذا ما وجدت فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى $(\alpha \leq 0,05)$ بين متوسطات استجابات أفراد الدراسة حول جودة الحياة الوظيفية، ودرجة ممارسة الموظفين الإداريات للإبداع الإداري تعزى لمتغير العمر، تم استخراج قيم المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد الدراسة على محاور الاستبانة وفق متغير العمر، وقرن بين هذه المتوسطات الحسابية باستخدام اختبار تحليل التباين الأحادي (One Way Anova)، والجدول التالي توضح نتائج التحليل:

جدول (١٤)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد الدراسة حول جودة الحياة الوظيفية، ودرجة ممارسة الموظفين الإداريات للإبداع الإداري وفق متغير العمر

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد	المتغير المستقل (العمر)	المتغير التابع (محاور الاستبانة)
٠.٦٠٠	٣.٨١	٢٣	أقل من (٣٠) سنة	درجة توافر أبعاد جودة الحياة الوظيفية في جامعة الأمير سلطان
٠.٦٩٤	٢.٩٨	٦٧	من (٣٠) إلى أقل من (٤٥) سنة	
١.٢٦	٣.٥٢	٣٠	(٤٥) سنة فأكثر	
٠.٤٠١	٣.٩٠	٢٣	أقل من (٣٠) سنة	درجة ممارسة الموظفين الإداريات للإبداع الإداري في جامعة الأمير سلطان
٠.٧٠٩	٣.٧٥	٦٧	من (٣٠) إلى أقل من (٤٥) سنة	
٠.٦٤٥	٤.٠٠	٣٠	(٤٥) سنة فأكثر	

يلاحظ من خلال نتائج الجدول (١٤) وجود فروق ظاهرية بين المتوسطات الحسابية لاستجابات أفراد الدراسة حول جودة الحياة الوظيفية، ودرجة ممارسة الموظفين الإداريات للإبداع الإداري وفق متغير العمر؛ ولمعرفة فيما إذا كانت هذه الفروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0,05$) تم استخدام اختبار تحليل التباين الأحادي (One Way Anova)، كما هو مبين في الجدول (١٥):

වර්ෂය	විස්තරය	මුද්‍රණ		මුද්‍රණ				
		මුද්‍රණ	322,00	611				
		විස්තරය	208,73	111	113,0	118,1	181,0	200,0
		මුද්‍රණ	223,1	2	228,0			0
		මුද්‍රණ	282,001	611				
		විස්තරය	0,11,67	111	228,0	276,6	000,0	200,0
මුද්‍රණ	002,31	2	721,8	0				
මුද්‍රණ		මුද්‍රණ	මුද්‍රණ	මුද්‍රණ	මුද්‍රණ	0	මුද්‍රණ	
	(ප්‍රවේශන) (මුද්‍රණ) මුද්‍රණ	මුද්‍රණ	මුද්‍රණ	මුද්‍රණ	මුද්‍රණ	මුද්‍රණ	මුද්‍රණ	

වර්ෂයේ මුද්‍රණ මුද්‍රණ මුද්‍රණ

මුද්‍රණ මුද්‍රණ මුද්‍රණ මුද්‍රණ මුද්‍රණ මුද්‍රණ මුද්‍රණ මුද්‍රණ මුද්‍රණ

(01) මුද්‍රණ

من النتائج الموضحة فى الجدول (١٥) يتضح ما يلى:

- وجود فروق دالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0,05$) بين متوسطات استجابات أفراد الدراسة حول جودة الحياة الوظيفية فى جامعة الأمير سلطان تُعزى لمتغير العمر، إذ بلغت قيمة (ف) المحسوبة الخاصة بالمحور الأول (٩,٦٨٣)، وكانت دلالتها الإحصائية أقل من حد مستوى الدلالة المسموح به ($\alpha \leq 0,05$)، بمعنى أن متوسطات المجموعات وفق متغير العمر جاءت متباينة، وأنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية بينها، مما يشير إلى أن لمتغير العمر أثر فى استجابات أفراد الدراسة حول درجة توافر أبعاد جودة الحياة الوظيفية فى جامعة الأمير سلطان.
- لا توجد فروق دالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0,05$) بين متوسطات استجابات أفراد الدراسة حول درجة ممارسة الموظفين الإداريات للإبداع الإداري فى جامعة الأمير سلطان يحدثها متغير العمر، إذ بلغت قيمة (ف) المحسوبة الخاصة بالمحور الثانى (١,٧٦٦)، وكانت دلالتها الإحصائية أكبر من حد مستوى الدلالة المسموح به ($\alpha \leq 0,05$)، بمعنى أن متوسطات المجموعات وفق متغير العمر جاءت متقاربة، وأنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بينها، مما يشير إلى أن متغير العمر لا أثر له فى استجابات أفراد الدراسة حول درجة ممارسة الموظفين الإداريات للإبداع الإداري فى جامعة الأمير سلطان. وتعزى هذه النتيجة إلى أن جميع الموظفين فى مختلف الأعمار يخضعن لنفس بيئة العمل التى تشجعهم على الإبداع الإداري، فمتى تهيأت الظروف والبيئة المحفزة والمشجعة والفرصة المناسبة والقيادة الملهمة، انعكس ذلك على إبداع الموظفين وعطائهن.
- ولتحديد صالح الفروق بين كل فئتين من فئات متغير العمر، تمّ استخدام اختبار أقل فرق معنوى (LSD) كاختبار للمقارنات البعدية فى حالة دلالة تحليل التباين أحادى الاتجاه، والذى جاءت نتائجه كما يلى:

جدول رقم (١٦)

اختبار أقل فرق معنوى (LSD) للفروق بين متوسطات استجابات أفراد الدراسة حول جودة الحياة الوظيفية بجامعة الأمير سلطان وفق متغير العمر

الفرق لصالح	العمر			المتوسط الحسابى	المتغير المستقل (العمر)	المتغير التابع
	(٤٥) سنة فأكثر	من (٣٠) إلى أقل من (٤٥) سنة	أقل من (٣٠) سنة			
أقل من (٣٠) سنة		*٠,٨٣٣	-	٣,٨١	أقل من (٣٠) سنة	درجة توافر أبعاد جودة الحياة الوظيفية فى جامعة الأمير سلطان
		-		٢,٩٨	من (٣٠) إلى أقل من (٤٥) سنة	
(٤٥) سنة فأكثر	-	*٠,٥٣٧		٣,٥٢	(٤٥) سنة فأكثر	

من النتائج الموضحة فى الجدول (١٦) يتضح أن أقل تقديرات لدرجة توافر أبعاد جودة الحياة الوظيفية فى جامعة الأمير سلطان كانت تقديرات أفراد الدراسة ممن تقع أعمارهم فى الفئة العمرية (من (٣٠) إلى أقل من (٤٥) سنة)، حيث تفوقت عليها تقديرات

أفراد الدراسة ممن تقع أعمارهم في الفئة العمرية (أقل من (٣٠) سنة) و((٤٥) سنة فأكثر) بفروق دالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0,05$). وتُعزى هذه النتيجة إلى أنه في هذه الفئة العمرية (من (٣٠) إلى أقل من (٤٥) سنة) الموظفين لديهم العديد من الالتزامات الشخصية والأسرية، ولديهم عدد كبير من الطموحات التي يسعين إلى تحقيقها وتأمين ظروف عمل مناسبة وآمنة لهم، من أجل رفع مستوى معيشتهم؛ بما يسهم في توفير حياة جيدة تتناسب واحتياجاتهم ومتطلباتهم. وتتفق هذه النتيجة مع دراسة "ديوب" (٢٠١٤)، ودراسة "نصار" (٢٠١٣)، حيث أظهرت وجود فروق ذات دلالة إحصائية حول درجة توافر أبعاد جودة الحياة الوظيفية تعزى لمتغير العمر، في حين اختلفت مع دراسة "صويص" (٢٠١٨) ودراسة "البربري" (٢٠١٦)، ودراسة "ماضي" (٢٠١٤)، ودراسة "البلبيسي" (٢٠١٢)، والتي أظهرت أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين آراء أفراد الدراسة حول أبعاد جودة الحياة الوظيفية تعزى لمتغير العمر.

أهم نتائج الدراسة وتوصياتها:

توصلت الدراسة إلى عددٍ من النتائج، ومن أبرزها:

- أن درجة توافر أبعاد جودة الحياة الوظيفية في جامعة الأمير سلطان بالرياض من وجهة نظر الموظفين الإداريين 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 الإداريين 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 (٠,٠٥) $\alpha \leq$ بين جودة الحياة الوظيفية والإبداع الإداري لدى الموظفين الإداريات في جامعة الأمير سلطان بالرياض.
- لا توجد فروق دالة إحصائية عند مستوى الدلالة (٠,٠٥) $\alpha \leq$ في استجابات أفراد الدراسة حول درجة توافر أبعاد جودة الحياة الوظيفية في جامعة الأمير سلطان بالرياض تعزى لمتغير المؤهل العلمي، في حين توجد فروق دالة إحصائية عند مستوى الدلالة (٠,٠٥) $\alpha \leq$ تعزى لمتغير العمر، والخبرة العملية.
- توجد فروق دالة إحصائية عند مستوى الدلالة (٠,٠٥) $\alpha \leq$ بين متوسطات استجابات أفراد الدراسة حول درجة 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 (٠,٠٥) $\alpha \leq$ يحدثها متغير العمر.

توصيات الدراسة:

في ضوء النتائج التي تم التوصل إليها؛ توصى 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 يساهم في تطوير أساليب العمل وينعكس 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 يوضح مستوى الأداء المتميز 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 للمبادرات من الموظفين من خلال تحفيزهم ورفع روحهم المعنوية، والثقة بهم، وإعطاء المزيد من الاهتمام لتطبيق الأفكار الإبداعية التي يخرجون 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.

أبو حميد، هاشم (٢٠١٧). أثر أبعاد جودة حياة العمل على فاعلية اتخاذ القرارات الإدارية في جامعة الأقصى بغزة. رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الإسلامية، غزة، فلسطين.

الأسدي، سعيد (٢٠١٤). قراءات فلسفية تحليلية في إدارات النظام التربوي، عمان: دار صفاء للنشر والتوزيع.

البريري، مروان (٢٠١٦). دور جودة الحياة الوظيفية في الحد من ظاهرة الاحتراق الوظيفي لدى العاملين في شبكة الأقصى للإعلام والإنتاج الفني. رسالة ماجستير غير منشورة، برنامج القيادة والإدارة، جامعة الأقصى: غزة.

البليسي، أسامة (٢٠١٢). جودة الحياة الوظيفية وأثرها على الأداء الوظيفي للعاملين في المنظمات غير الحكومية في قطاع غزة، رسالة ماجستير منشورة، كلية التجارة، الجامعة الإسلامية، فلسطين.

جاد الرب، سيد (٢٠٠٨). جودة الحياة الوظيفية QWL في منظمات الأعمال العصرية. مصر: دار الفكر العربي للنشر.

الحري، 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، مها عثمان (٢٠١٧). واقع تطبيق عناصر الإبداع الإداري ومعوقاته لدى إدارات جامعة الأميرة نورة بنت عبد الرحمن من وجهة نظر الإداريات العاملات فيها. *المجلة التربوية، كلية التربية، جامعة سوهاج* (٤٨)، ٣٣٩-٤٤٥.
- السكرانه، بلال خلف. (٢٠١١). *الإبداع الإداري*. ط١، عمان : دار المسيرة للنشر والتوزيع.
- الشنطى، محمود (٢٠١٦). أثر ممارسة أساليب القيادة التحويلية فى جودة الحياة الوظيفية. *المجلة الأردنية فى إدارة الأعمال*، ١٢(١)، ٣١-٥٧.
- صويص، محمد (٢٠١٨). واقع جودة الحياة الوظيفية فى تحقيق الرضا الوظيفي: دراسة تطبيقية على الجامعات الفلسطينية. *المجلة العلمية للدراسات التجارية والبيئية، كلية التجارة بالإسماعيلية، جامعة قناة السويس*، ٩(٢)، ٤٩٠-٥٢٤.
- العبيدى، سليمان (٢٠٢٠). أثر أبعاد جودة الحياة الوظيفية على الإبداع الإداري لدى الموظفين بمستشفى المرج التعليمي. *مجلة الدراسات الاقتصادية، جامعة سرت - كلية الاقتصاد*، ٣(١)، ٢٥-٥٠.
- العساف، عبدالمعطي (٢٠١٢). مقومات الإبداع الإداري فى 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.

عبيدات، ذوقان وعبد الحق، كايد وعدس، عبد الرحمن (٢٠١٦م). البحث العلمي: مفهومه وأدواته وأساليبه. عمان: دار الفكر ناشرون وموزعون.

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 وباديبي، فهيمة (٢٠١٦). جودة الحياة الوظيفية ودورها في تحسين الأداء الوظيفي. كلية العلوم الاقتصادية، التجارية وعلوم التيسير، مجلة الدراسات الاقتصادية، ٢(٣)، ٢١٢-٢٢٢.

ماضي، خليل (٢٠١٦). دور متطلبات المنظمة الأخلاقية وجودة الحياة الوظيفية في الحد من ظاهرة الفساد الإداري، دراسة تطبيقية على المنظمات غير الحكومية في قطاع غزة، مجلة ائتلاف من أجل النزاهة والمسائلة (أمان)، ١(ع.خ)، ١-٥٢.

ماضي، خليل (٢٠١٤). جودة الحياة الوظيفية وأثرها على مستوى الأداء الوظيفي للعاملين. دراسة تطبيقية على الجامعات الفلسطينية. رسالة دكتوراه غير منشورة، قسم إدارة الأعمال، كلية التجارة، جامعة قناة السويس: مصر.

المبيري، 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 مسئولى
الأنشطة الترويجية 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.
- المدنى، معن (٢٠١٩). بيئة العمل وعلاقتها بالإبداع الإداري لدى الموظفين الإداريين
بجامعة الحدود الشمالية: دراسة ميدانية، *مجلة التربية، جامعة
الأزهر*، ٣(١٨١)، ٢٩٩-٣٦٢.
- مقدم، عبدالحفيظ (٢٠١٥). *مناهج البحث العلمى فى العلوم الاجتماعية والتربوية
والنفسية. الرياض: دار النشر الدولى.*
- نصار، إيمان (٢٠١٣). *جودة حياة العمل وأثرها على تنمية الاستغراق الوظيفى دراسة
مقارنة- بين دائرة التربية والتعليم فى وكالة الغوث ووزارة التربية
والتعليم الحكومى. رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة
الإسلامية، غزة.*
- الهابيل، وسيم وعائش، علاء (٢٠١٢). تقييم إجراءات السلامة والصحة المهنية فى
المختبرات العلمية من وجهة نظر العاملين، دراسة ميدانية على
العاملين فى الجامعات الفلسطينية فى قطاع غزة، *مجلة
الجامعة الإسلامية للدراسات الاقتصادية والإدارية للدراسات،
الجامعة الإسلامية*، ٢٠(٢)، ٨٣-١٤٣.

هلال، محمد (٢٠١٦). دراسة مقارنة لجودة الحياة الوظيفية في جامعتي كورنيل الأمريكية وتورنتو الكندية وإمكانية 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 Manufacturing 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.