

الموضوع

تأثير بيئة العمل على تحقيق الإبداع الإداري في مؤسسات التعليم العالي
بالمملكة العربية السعودية - دراسة حالة جامعة الباحة

أسم الطالب

ساره احمد عمر بلوزير

الرقم الجامعي

2021202329

مشروع تخرج-

التكليف الثالث

كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

إشراف

د. منى مصطفى العشري

عضو هيئة التدريس- كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

الفصل الدراسي الأول- 2024

الفهرس

3	مقدمة
3	توصيف عينة الدراسة
3	التحليل الإحصائي
3	القسم الأول : البيانات الشخصية
5	القسم الثاني: عناصر بيئة العمل
5	الهيكل التنظيمي
9	التدريب
12	نظام الحوافز والمكافآت
16	تطبيق التكنولوجيا الحديثة
19	القسم الثالث: مستوى الإبداع الإداري
23	نتائج الدراسة والإجابة على أسئلة البحث
26	الإجابة على أسئلة البحث اختبار الفرضيات
28	ربط النتائج بالدراسات السابقة
29	الخاتمة
30	المراجع
31	الملحقات: ملخص نتائج البحث

الفصل الرابع: التحليل الإحصائي ومناقشة النتائج

مقدمة

في الفصل الثالث من هذه الدراسة ناقش التحليل الإحصائي للبيانات التي تم تجميعها عبر منصة Microsoft Forms ومن ثم يتم اختبار فرضيات البحث والإجابة على تساؤلات البحث اعتماداً على هذه النتائج. أيضاً يتضمن هذا الفصل توصيف لعينة الدراسة وربط لنتائج التحليل الإحصائي مع الدراسات السابقة.

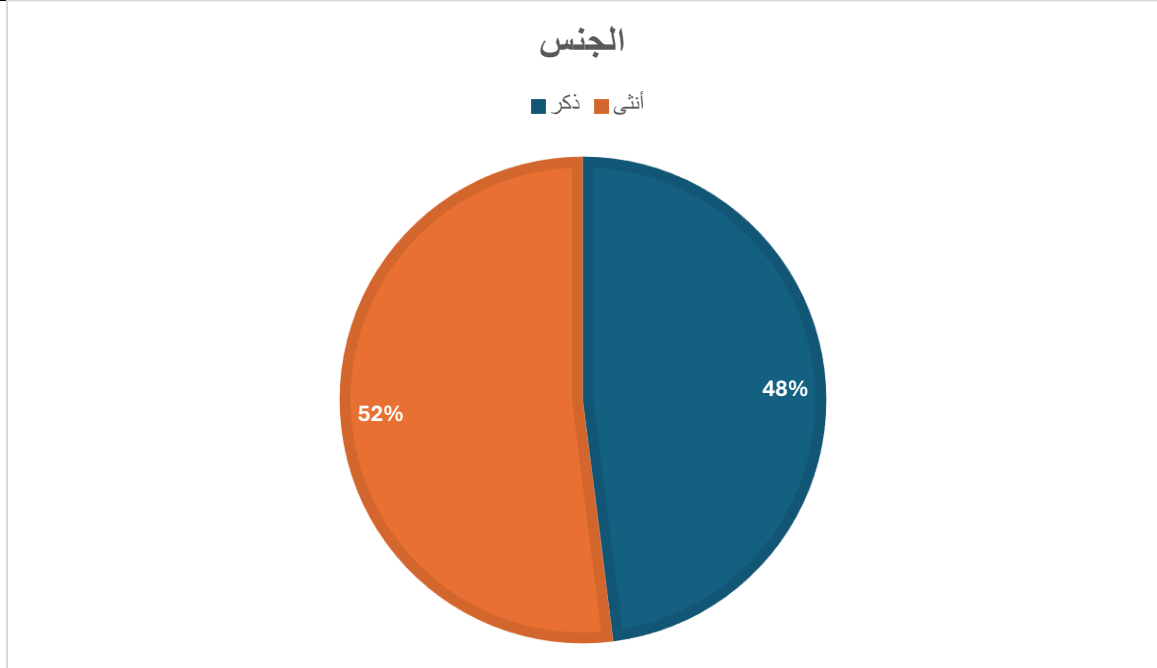
توصيف عينة الدراسة

تتكون عينة الدراسة من 100 فرد من العاملين بجامعة الباحة بالمملكة العربية السعودية والتي تم اختيارها كنموذج تتم عبره دراسة تأثير بيئة العمل على الإبداع الإداري . العينة تختلف من حيث الجنس والفئة العمرية ومجال العمل بالجامعة ، وقد تم اعتماد هذا الاختلاف لضمان عدالة توزيع فرص المشاركة في الاستبيان ما بين مختلف العاملين بجامعة الباحة .

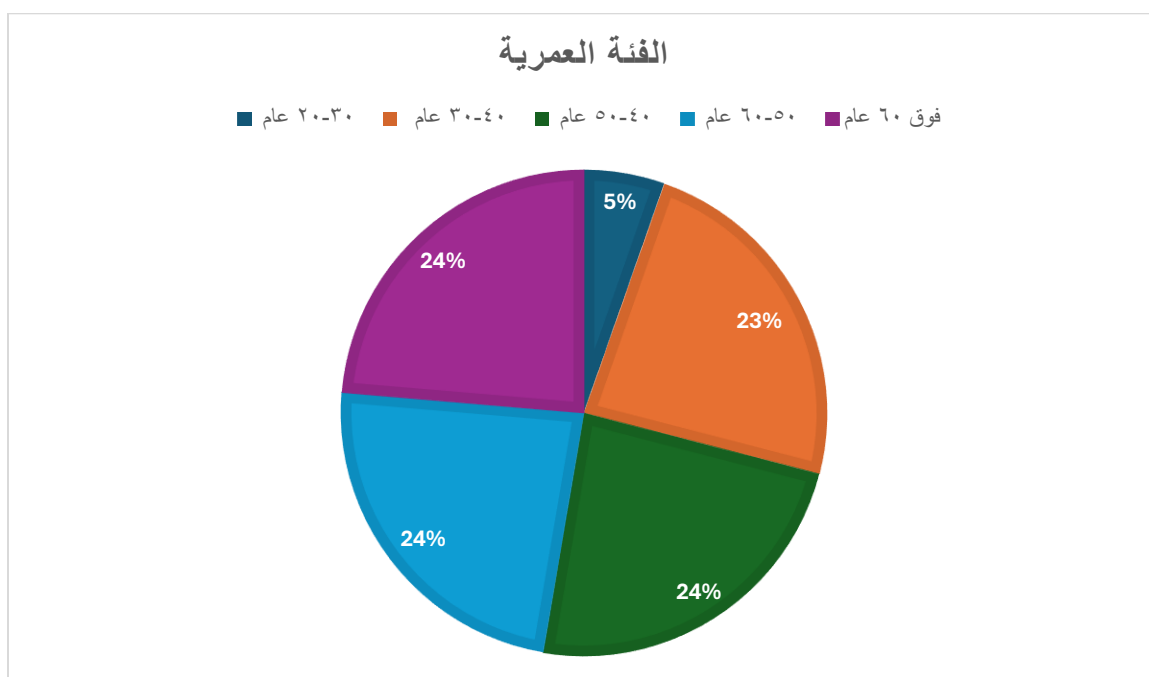
التحليل الإحصائي

القسم الأول : البيانات الشخصية

الجنس	العدد	النسبة المئوية
ذكر	48	48%
أنثى	52	52%
المجموع	100	100%



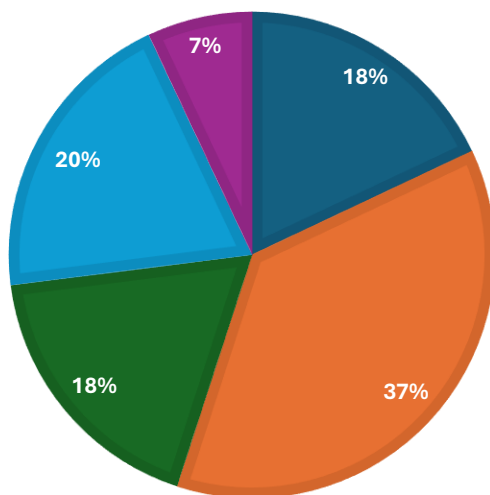
الفئة العمرية	العدد	النسبة المئوية
30-20 عام	5	5%
40-30 عام	22	22%
50-40 عام	37	37%
60-50 عام	30	30%
فوق 60 عام	6	6%
المجموع	100	100%



المجال الوظيفي	العدد	النسبة المئوية
هيئة التدريس	18	18%
إدارة الجامعة	37	37%
شئون العاملين	18	18%
شئون الطلاب	20	20%
الشئون المالية	7	7%
المجموع	100	100%

المجال الوظيفي

■ هيئة التدريس ■ إدارة الجامعة ■ شئون العاملين ■ شئون الطلاب ■ الشئون المالية

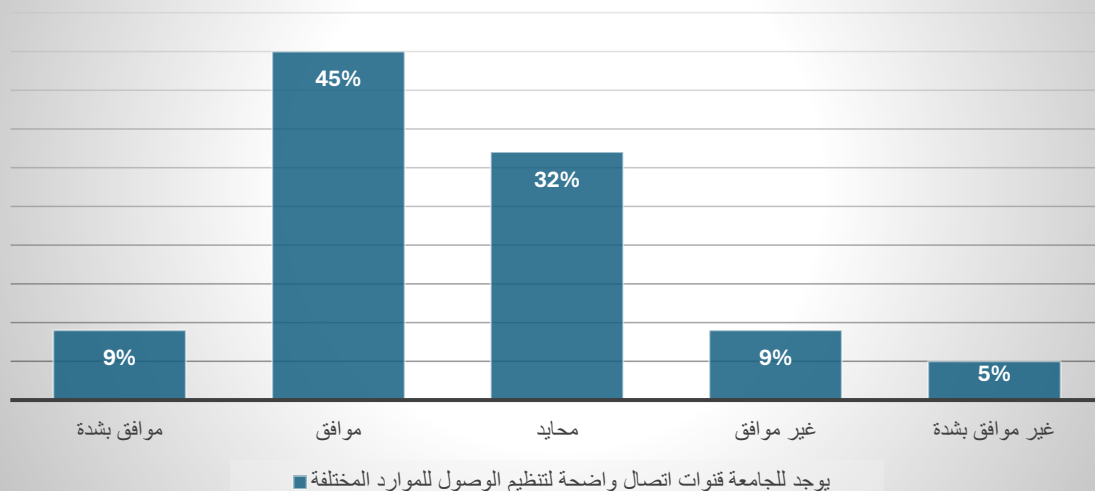


القسم الثاني: عناصر بيئة العمل

الهيكل التنظيمي

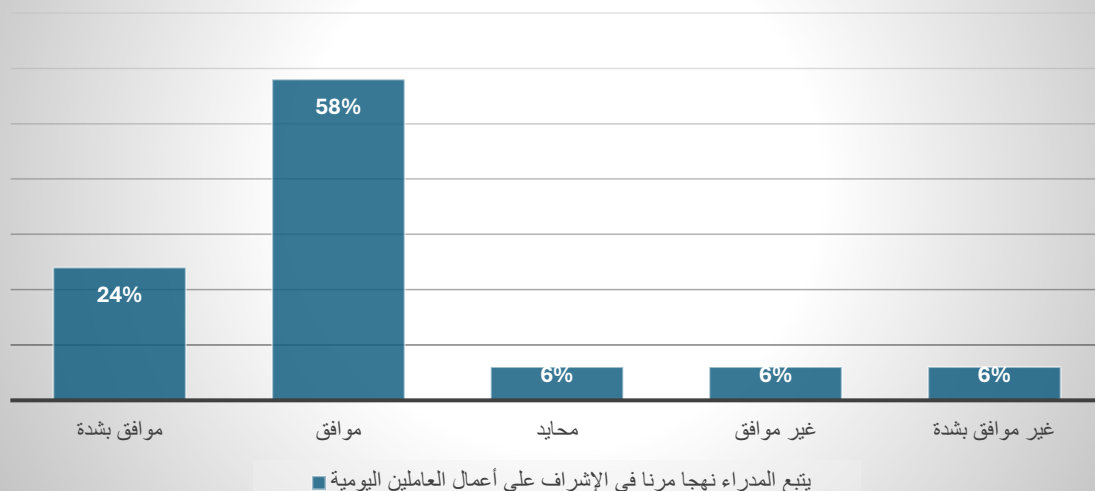
يوجد للجامعة قنوات اتصال واضحة لتنظيم الوصول للموارد المختلفة	العدد	النسبة المئوية
موافق بشدة	9	9%
موافق	45	45%
محايد	32	32%
غير موافق	9	9%
غير موافق بشدة	5	5%
المجموع	100	100%

يوجد للجامعة قنوات اتصال واضحة لتنظيم الوصول للموارد المختلفة



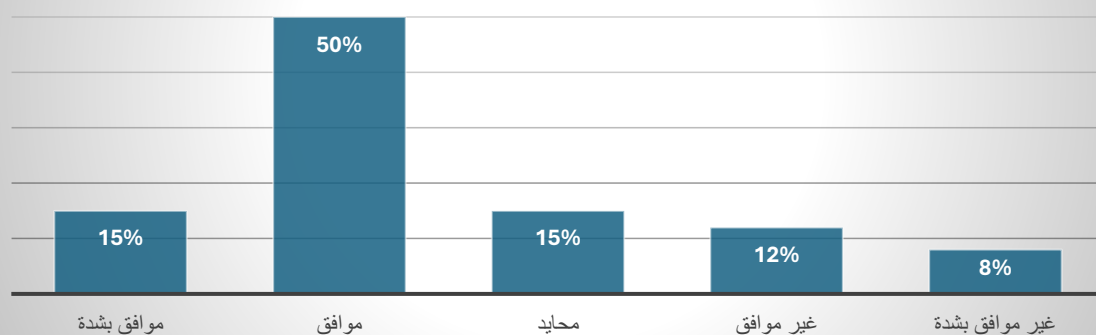
النسبة المئوية	العدد	يتبع المدراء نهجا مرنا في الإشراف على أعمال العاملين اليومية
24%	24	موافق بشدة
58%	58	موافق
6%	6	محايد
6%	6	غير موافق
6%	6	غير موافق بشدة
100%	100	المجموع

يتبع المدراء نهجا مرنا في الإشراف على أعمال العاملين اليومية



النسبة المئوية	العدد	للمدراء ميل في منح العاملين الذين يتمتعون بالخبرة صلاحيات واسعة في اتخاذ القرارات ذات العلاقة بمجال عملهم
15%	15	موافق بشدة
50%	50	موافق
15%	15	محايد
12%	12	غير موافق
8%	8	غير موافق بشدة
100%	100	المجموع

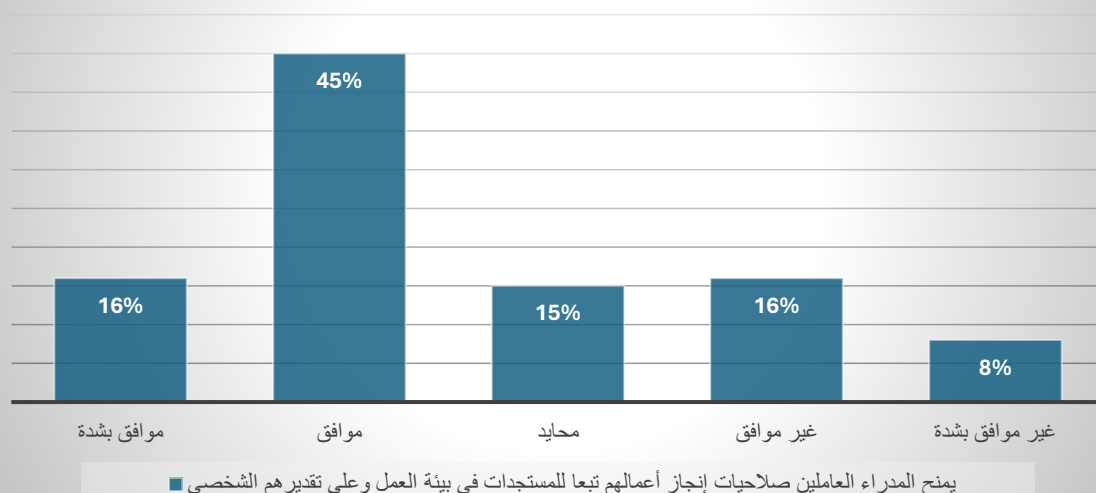
للمدراء ميل في منح العاملين الذين يتمتعون بالخبرة صلاحيات واسعة في اتخاذ القرارات ذات العلاقة بمجال عملهم



■ للمدراء ميل في منح العاملين الذين يتمتعون بالخبرة صلاحيات واسعة في اتخاذ القرارات ذات العلاقة بمجال عملهم

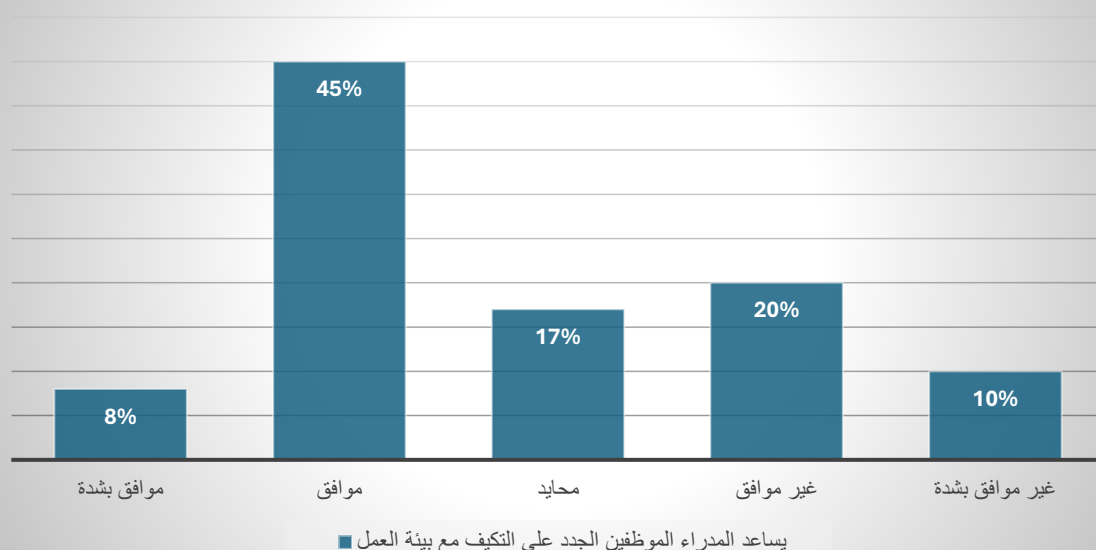
النسبة المئوية	العدد	يمنح المدراء العاملين صلاحيات إنجاز أعمالهم تبعا للمستجدات في بيئة العمل وعلى تقديرهم الشخصي
16%	16	موافق بشدة
45%	45	موافق
15%	15	محايد
16%	16	غير موافق
8%	8	غير موافق بشدة
100%	100	المجموع

يمنح المدراء العاملین صلاحیات إنجاز أعمالهم تبعاً للمستجدات في بيئة العمل وعلى تقديرهم الشخصي



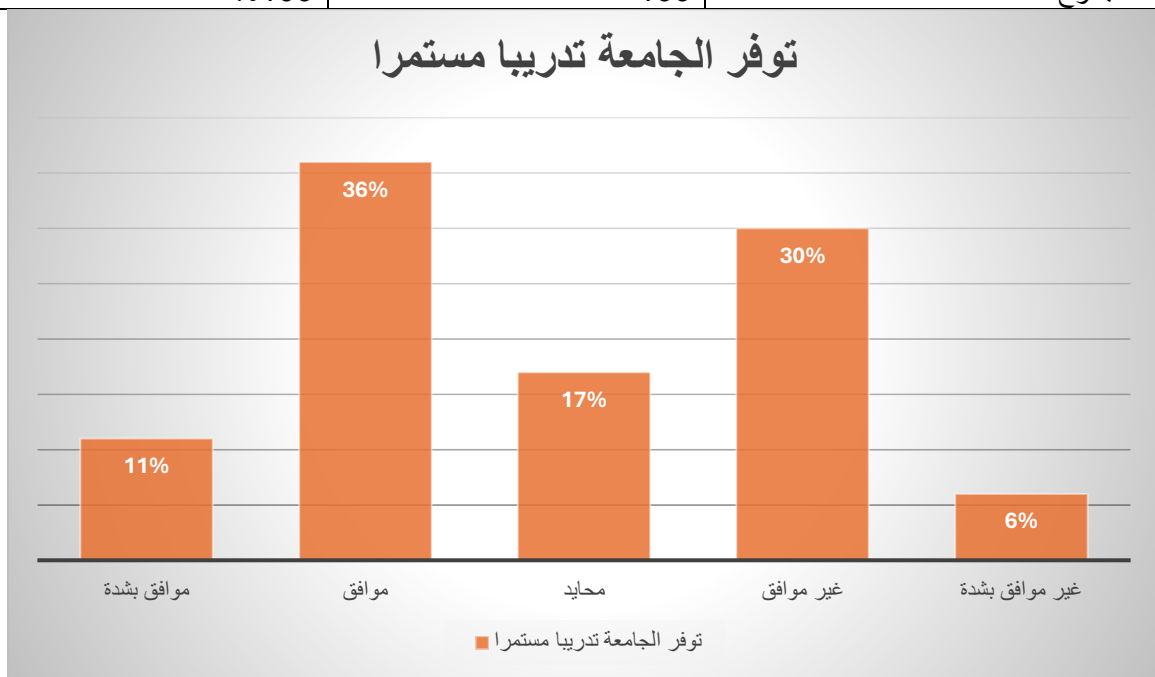
يساعد المدراء الموظفين الجدد على التكيف مع بيئة العمل	العدد	النسبة المئوية
موافق بشدة	8	8%
موافق	45	45%
محايد	17	17%
غير موافق	20	20%
غير موافق بشدة	10	10%
المجموع	100	100%

يساعد المدراء الموظفين الجدد على التكيف مع بيئة العمل



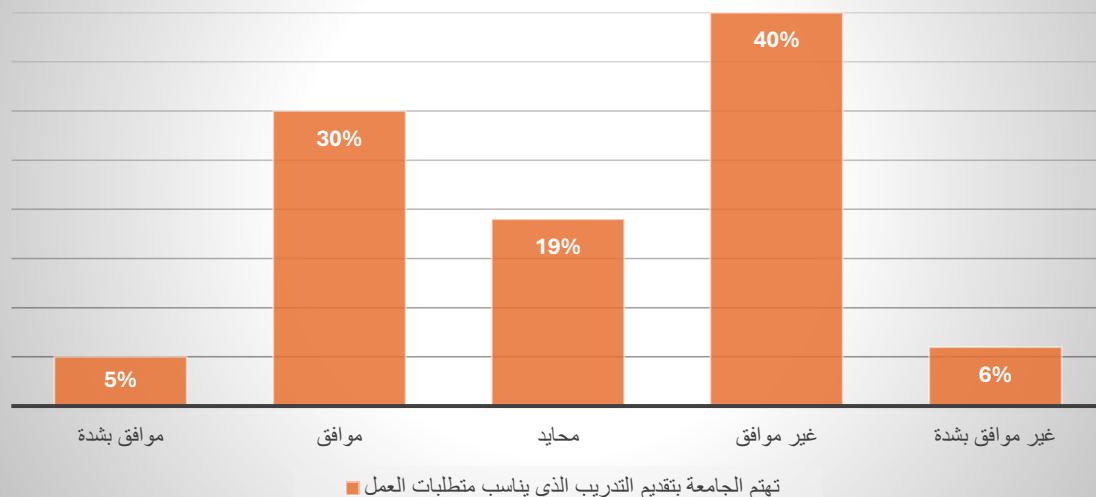
التدريب

النسبة المئوية	العدد	توفر الجامعة تدريباً مستمراً
11%	11	موافق بشدة
36%	36	موافق
17%	17	محايد
30%	30	غير موافق
6%	6	غير موافق بشدة
100%	100	المجموع



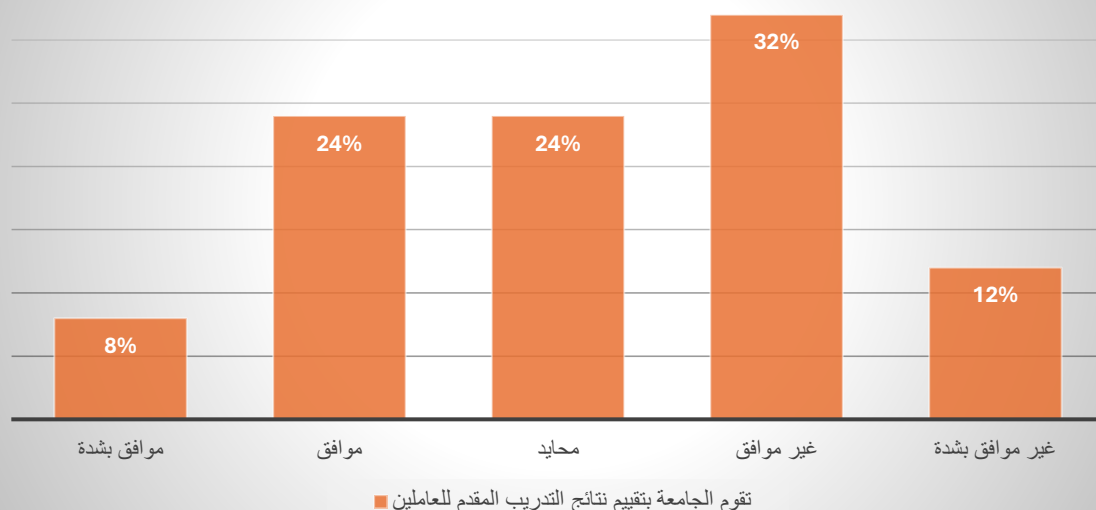
النسبة المئوية	العدد	تهتم الجامعة بتقديم التدريب الذي يناسب متطلبات العمل
5%	5	موافق بشدة
30%	30	موافق
19%	19	محايد
40%	40	غير موافق
6%	6	غير موافق بشدة
100%	100	المجموع

تهتم الجامعة بتقديم التدريب الذي يناسب متطلبات العمل



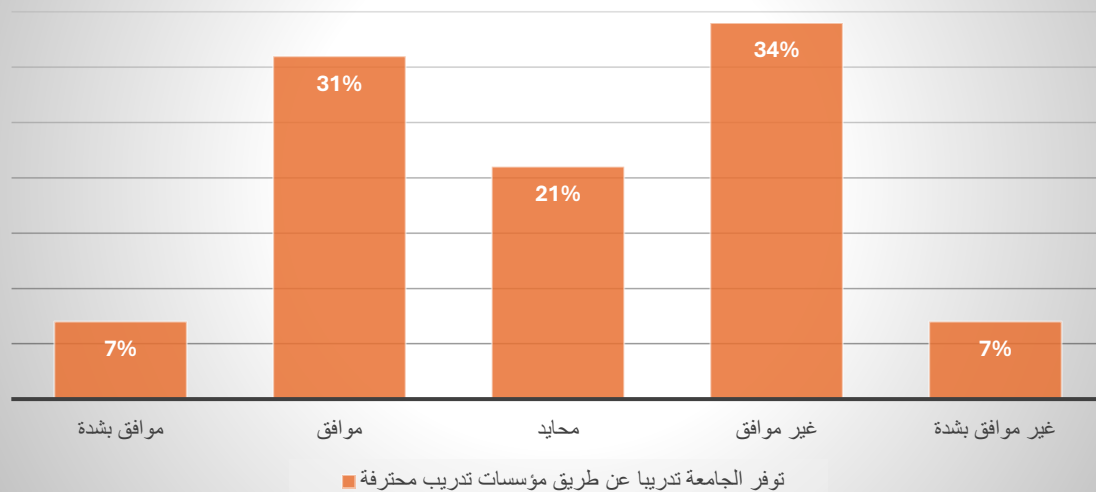
النسبة المئوية	العدد	تقوم الجامعة بتقييم نتائج التدريب المقدم للعاملين
8%	8	موافق بشدة
24%	24	موافق
24%	24	محايد
32%	32	غير موافق
12%	12	غير موافق بشدة
100%	100	المجموع

تقوم الجامعة بتقييم نتائج التدريب المقدم للعاملين



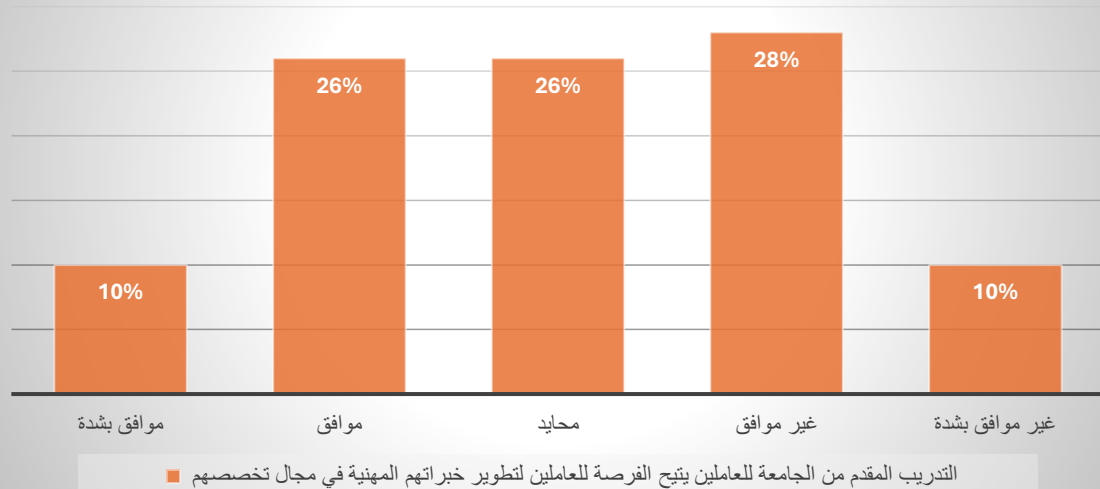
النسبة المئوية	العدد	توفر الجامعة تدريباً عن طريق مؤسسات تدريب محترفة
7%	7	موافق بشدة
31%	31	موافق
21%	21	محايد
34%	34	غير موافق
7%	7	غير موافق بشدة
100%	100	المجموع

توفر الجامعة تدريباً عن طريق مؤسسات تدريب محترفة



النسبة المئوية	العدد	التدريب المقدم من الجامعة للعاملين يتيح الفرصة للعاملين لتطوير خبراتهم المهنية في مجال تخصصهم
10%	10	موافق بشدة
26%	26	موافق
26%	26	محايد
28%	28	غير موافق
10%	10	غير موافق بشدة
100%	100	المجموع

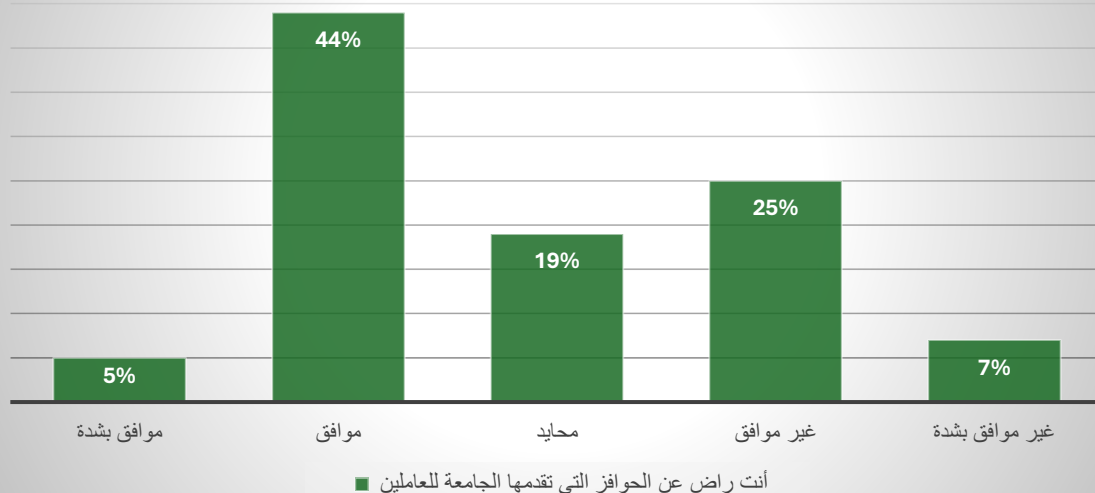
التدريب المقدم من الجامعة للعاملين يتيح الفرصة للعاملين لتطوير خبراتهم المهنية في مجال تخصصهم



نظام الحوافز والمكافآت

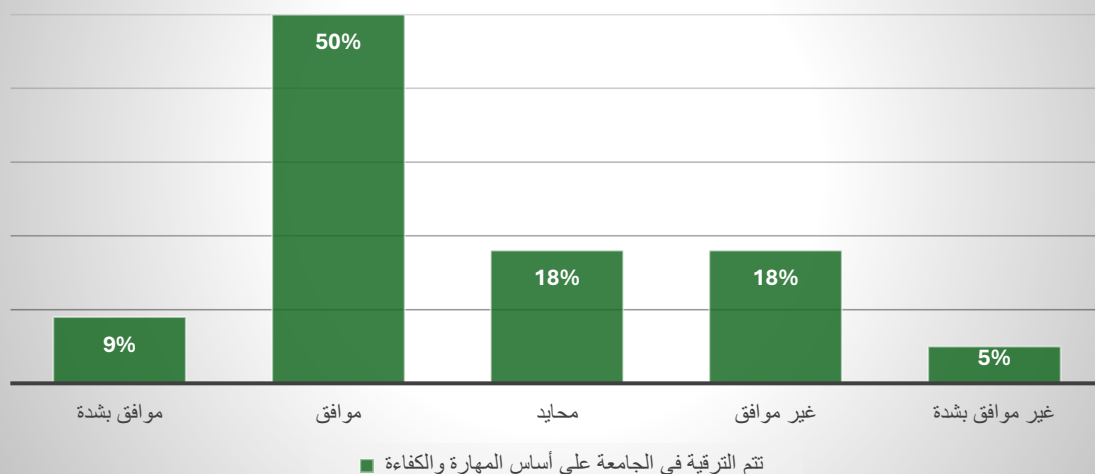
النسبة المئوية	العدد	أنت راض عن الحوافز التي تقدمها الجامعة للعاملين
5%	5	موافق بشدة
44%	44	موافق
19%	19	محايد
25%	25	غير موافق
7%	7	غير موافق بشدة
100%	100	المجموع

أنت راض عن الحوافز التي تقدمها الجامعة للعاملين

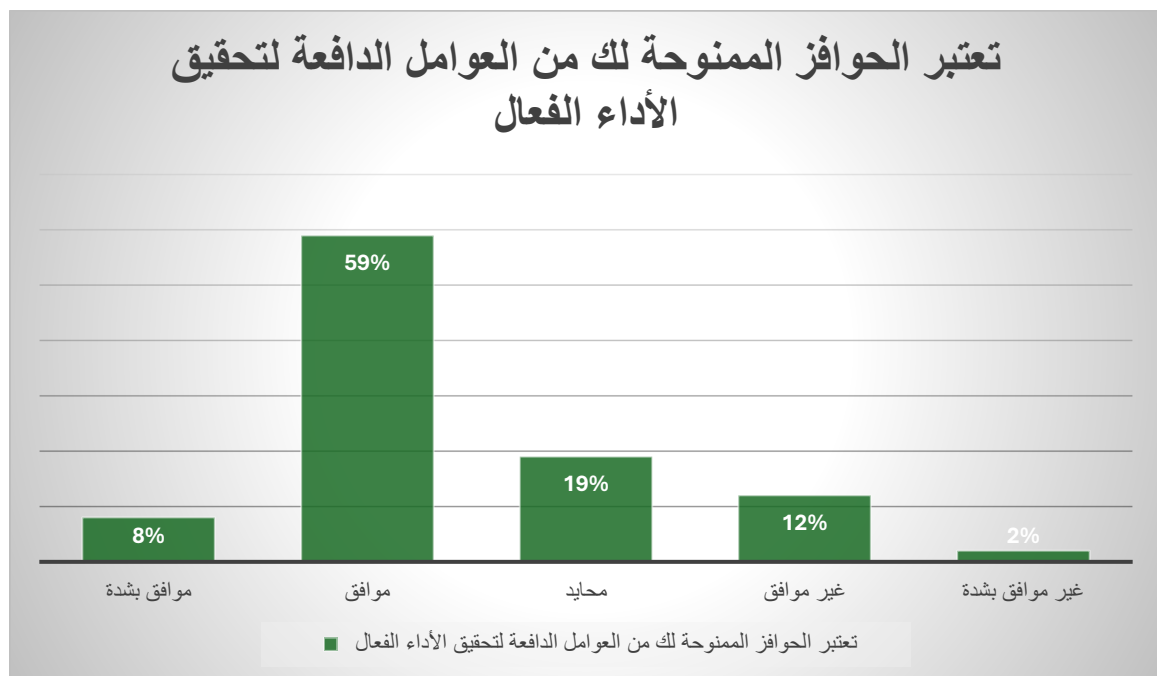


النسبة المئوية	العدد	تتم الترقية في الجامعة على أساس المهارة والكفاءة
9%	9	موافق بشدة
50%	50	موافق
18%	18	محايد
18%	18	غير موافق
5%	5	غير موافق بشدة
100%	100	المجموع

تتم الترقية في الجامعة على أساس المهارة والكفاءة

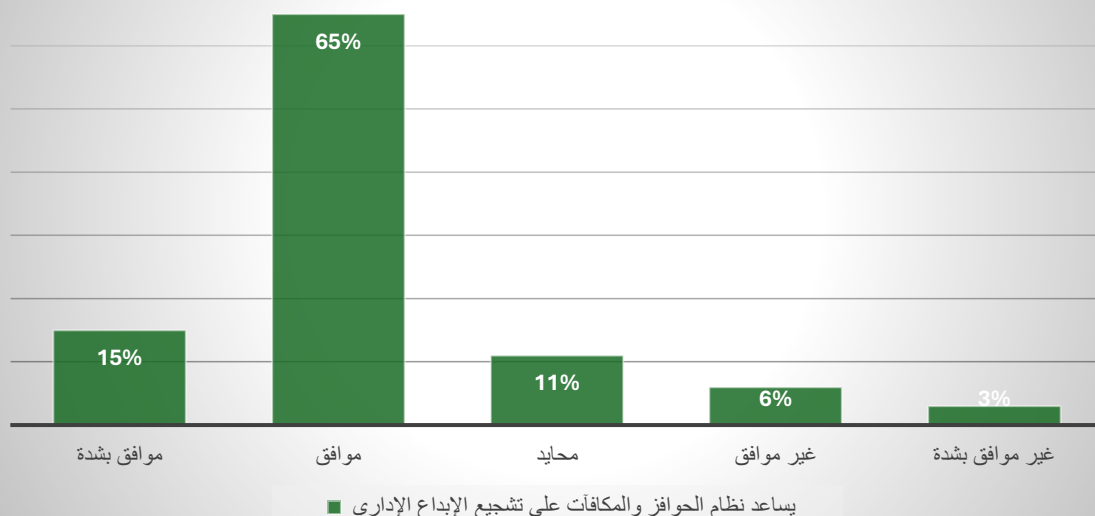


النسبة المئوية	العدد	تعتبر الحوافز الممنوحة لك من العوامل الدافعة لتحقيق الأداء الفعال
8%	8	موافق بشدة
59%	59	موافق
19%	19	محايد
12%	12	غير موافق
2%	2	غير موافق بشدة
100%	100	المجموع



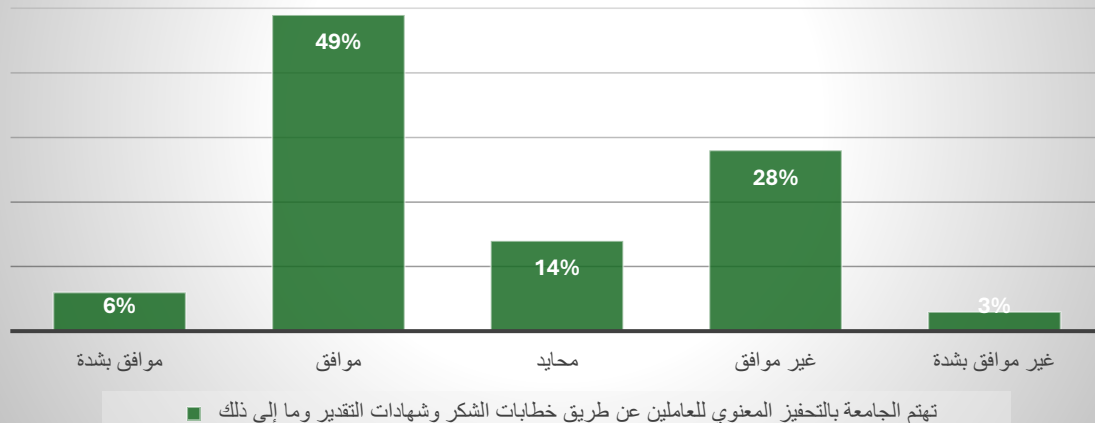
النسبة المئوية	العدد	يساعد نظام الحوافز والمكافآت على تشجيع الإبداع الإداري
15%	15	موافق بشدة
65%	65	موافق
11%	11	محايد
6%	6	غير موافق
3%	3	غير موافق بشدة
100%	100	المجموع

يساعد نظام الحوافز والمكافآت على تشجيع الإبداع الإداري



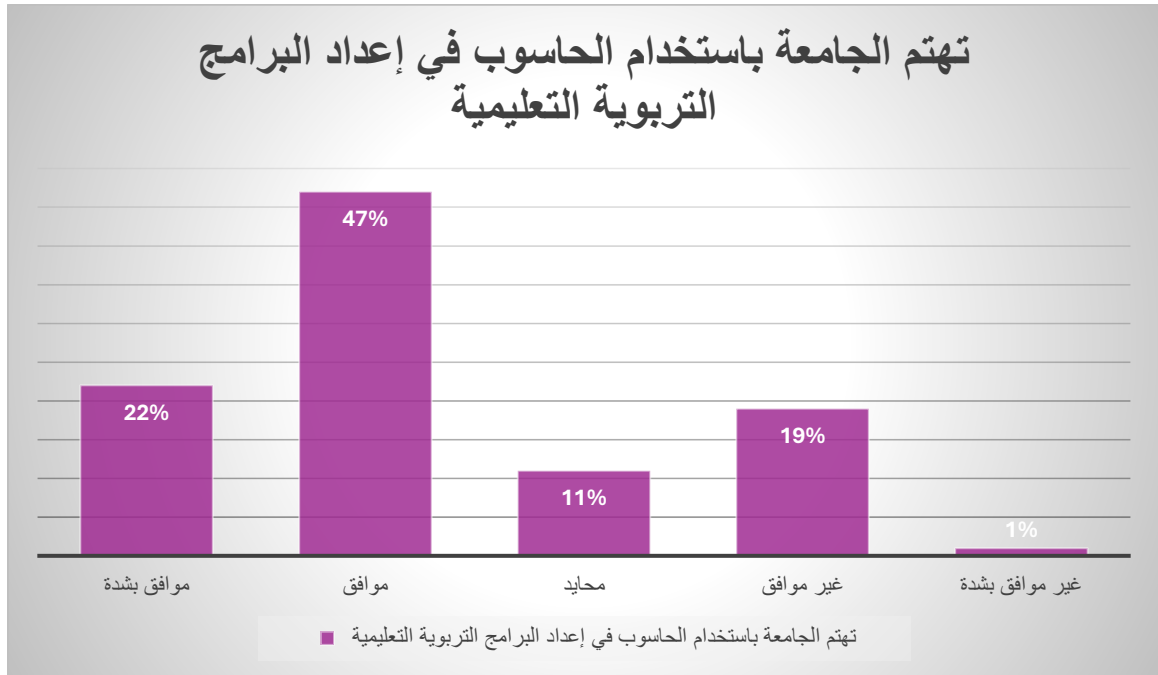
النسبة المئوية	العدد	تهتم الجامعة بالتحفيز المعنوي للعاملين عن طريق خطابات الشكر وشهادات التقدير وما إلى ذلك
6%	6	موافق بشدة
49%	49	موافق
14%	14	محايد
28%	28	غير موافق
3%	3	غير موافق بشدة
100%	100	المجموع

تهتم الجامعة بالتحفيز المعنوي للعاملين عن طريق خطابات الشكر وشهادات التقدير وما إلى ذلك



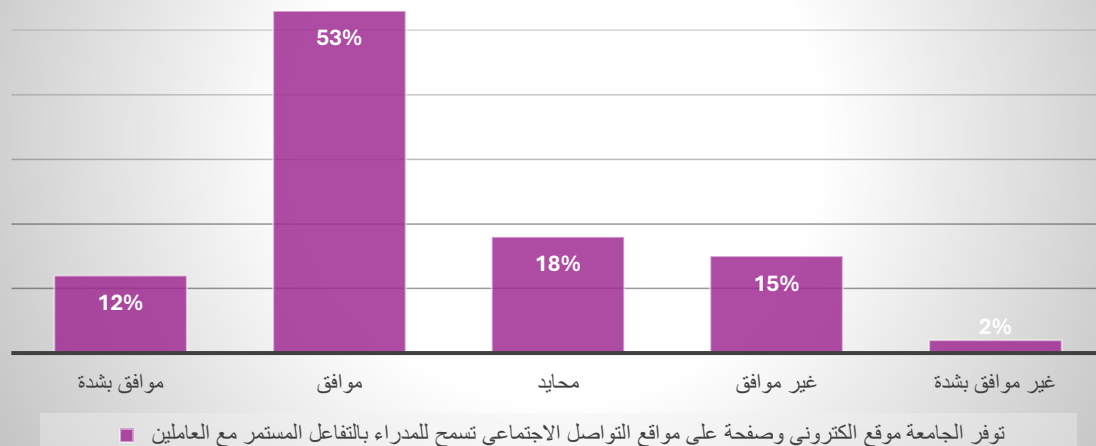
تطبيق التكنولوجيا الحديثة

النسبة المئوية	العدد	تهتم الجامعة باستخدام الحاسوب في إعداد البرامج التربوية التعليمية
22%	22	موافق بشدة
47%	47	موافق
11%	11	محايد
19%	19	غير موافق
1%	1	غير موافق بشدة
100%	100	المجموع



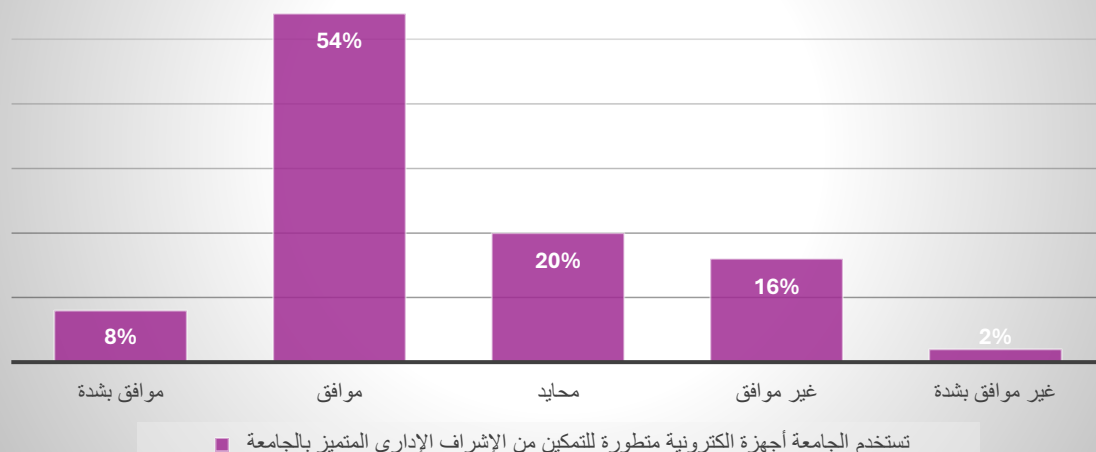
النسبة المئوية	العدد	توفر الجامعة موقع الكتروني وصفحة على مواقع التواصل الاجتماعي تسمح للمدراء بالتفاعل المستمر مع العاملين
12%	12	موافق بشدة
53%	53	موافق
18%	18	محايد
15%	15	غير موافق
2%	2	غير موافق بشدة
100%	100	المجموع

توفر الجامعة موقع الكتروني وصفحة على مواقع التواصل الاجتماعي تسمح للمدراء بالتفاعل المستمر مع العاملين



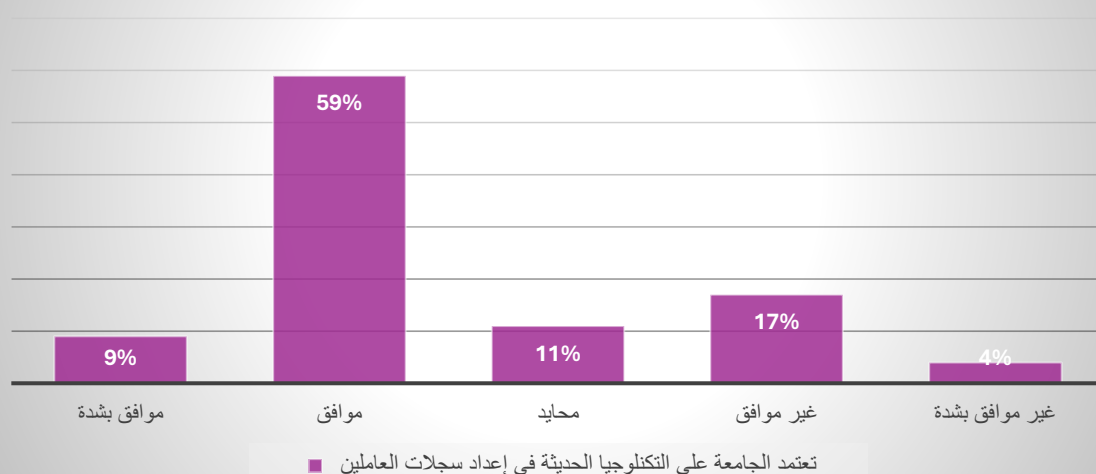
النسبة المئوية	العدد	تستخدم الجامعة أجهزة الكترونية متطورة للتمكين من الإشراف الإداري المتميز بالجامعة
8%	8	موافق بشدة
54%	54	موافق
20%	20	محايد
16%	16	غير موافق
2%	2	غير موافق بشدة
100%	100	المجموع

تستخدم الجامعة أجهزة الكترونية متطورة للتمكين من الإشراف الإداري المتميز بالجامعة



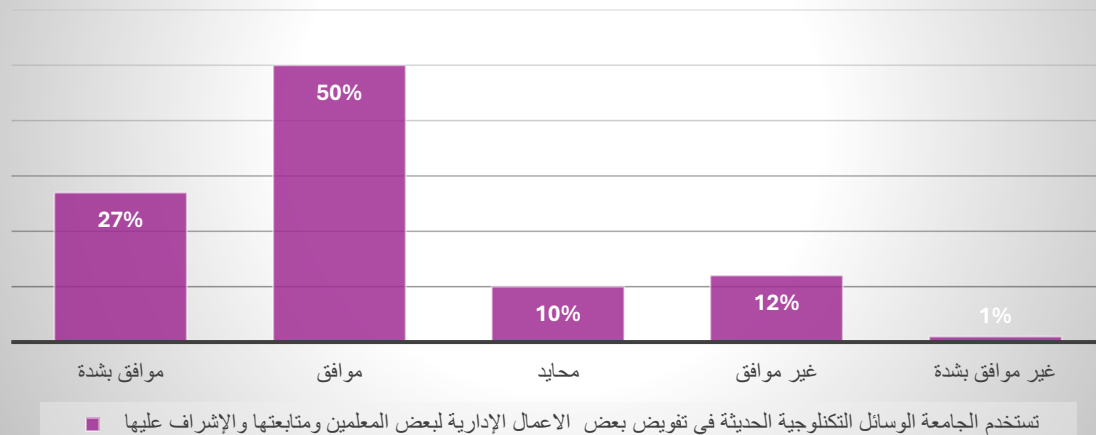
النسبة المئوية	العدد	تعتمد الجامعة على التكنولوجيا الحديثة في إعداد سجلات العاملين
9%	9	موافق بشدة
59%	59	موافق
11%	11	محايد
17%	17	غير موافق
4%	4	غير موافق بشدة
100%	100	المجموع

تعتمد الجامعة على التكنولوجيا الحديثة في إعداد سجلات العاملين



النسبة المئوية	العدد	تستخدم الجامعة الوسائل التكنولوجية الحديثة في تفويض بعض الاعمال الإدارية لبعض المعلمين ومتابعتها والإشراف عليها
27%	27	موافق بشدة
50%	50	موافق
10%	10	محايد
12%	12	غير موافق
1%	1	غير موافق بشدة
100%	100	المجموع

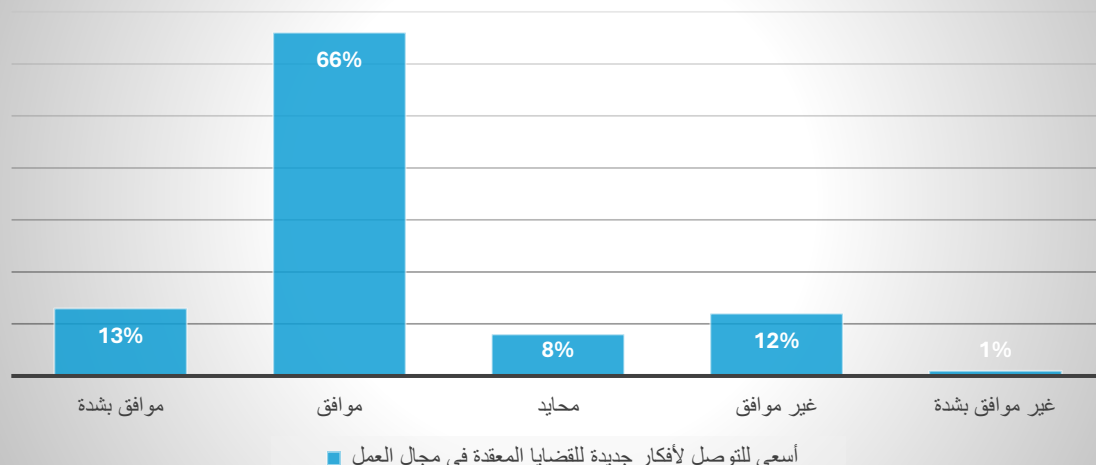
تستخدم الجامعة الوسائل التكنولوجية الحديثة في تفويض بعض الاعمال الإدارية لبعض المعلمين ومتابعتها والإشراف عليها



القسم الثالث: مستوى الإبداع الإداري

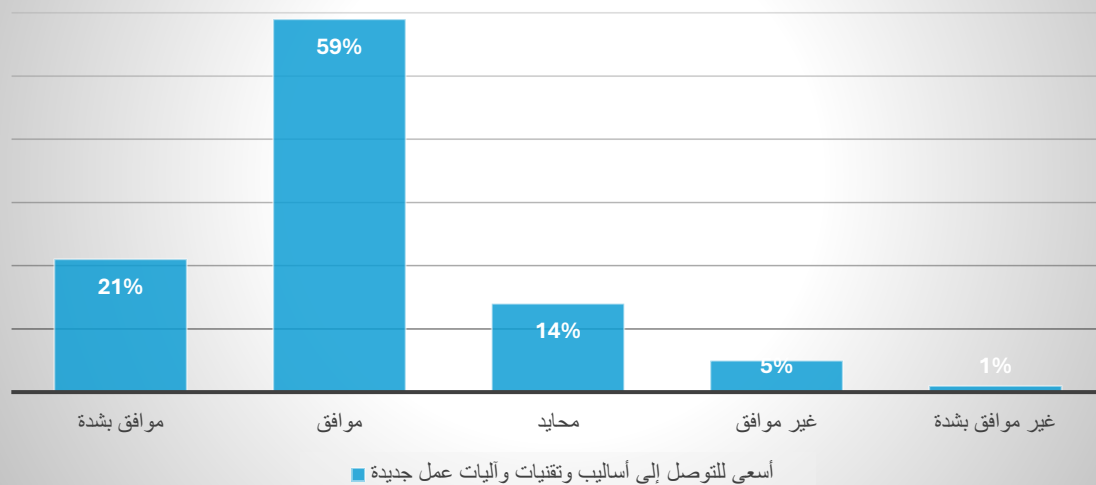
النسبة المئوية	العدد	أسعى للتوصل لأفكار جديدة للقضايا المعقدة في مجال العمل
13%	13	موافق بشدة
66%	66	موافق
8%	8	محايد
12%	12	غير موافق
1%	1	غير موافق بشدة
100%	100	المجموع

أسعى للتوصل لأفكار جديدة للقضايا المعقدة في مجال العمل



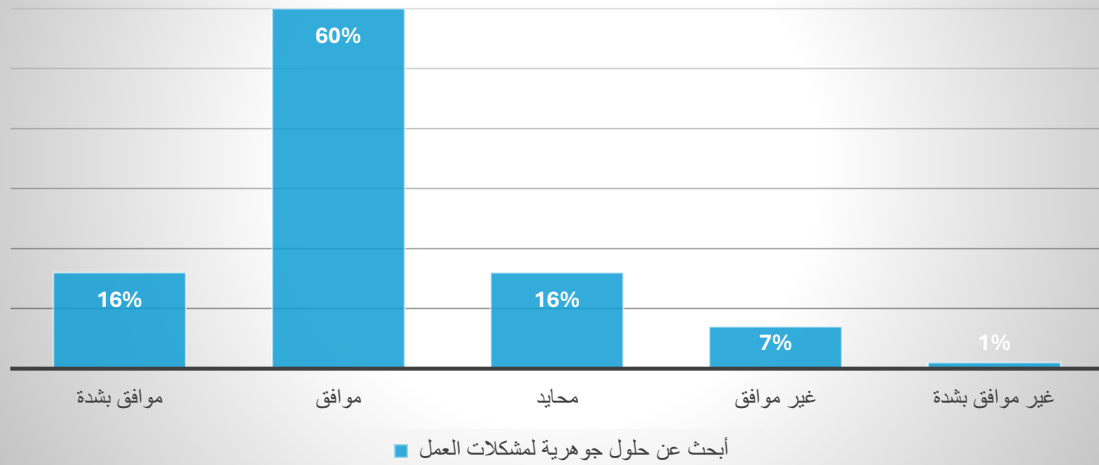
النسبة المئوية	العدد	أسعى للتوصل إلى أساليب وتقنيات وآليات عمل جديدة
21%	21	موافق بشدة
59%	59	موافق
14%	14	محايد
5%	5	غير موافق
1%	1	غير موافق بشدة
100%	100	المجموع

أسعى للتوصل إلى أساليب وتقنيات وآليات عمل جديدة



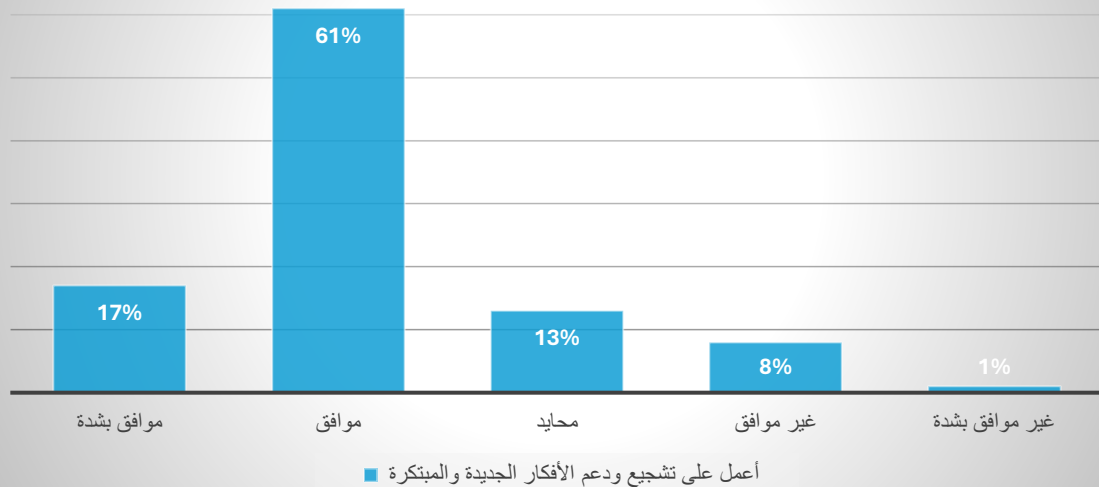
النسبة المئوية	العدد	أبحث عن حلول جوهرية لمشكلات العمل
16%	16	موافق بشدة
60%	60	موافق
16%	16	محايد
7%	7	غير موافق
1%	1	غير موافق بشدة
100%	100	المجموع

أبحث عن حلول جوهرية لمشكلات العمل



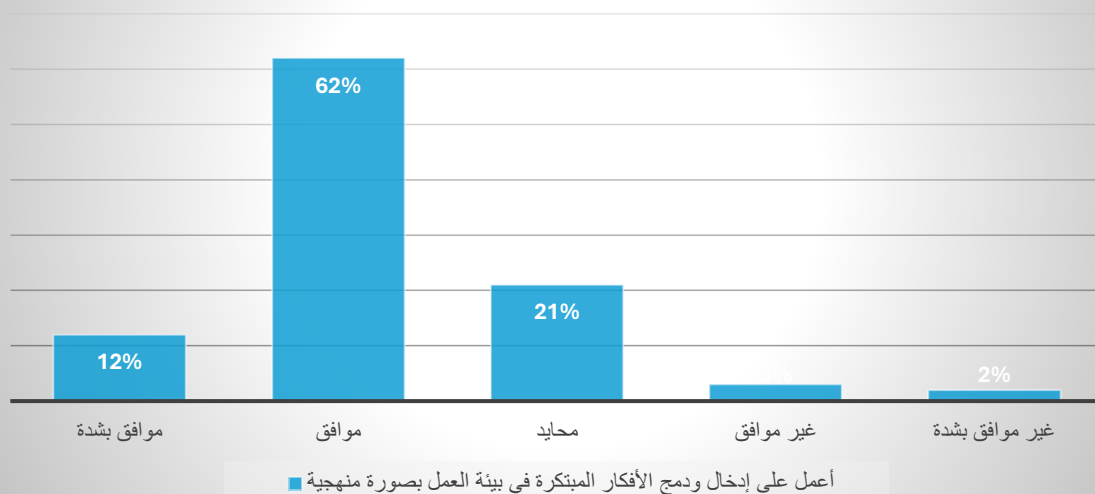
أعمل على تشجيع ودعم الأفكار الجديدة والمبتكرة	العدد	النسبة المئوية
موافق بشدة	17	17%
موافق	61	61%
محايد	13	13%
غير موافق	8	8%
غير موافق بشدة	1	1%
المجموع	100	100%

أعمل على تشجيع ودعم الأفكار الجديدة والمبتكرة



أعمل على إدخال ودمج الأفكار المبتكرة في بيئة العمل بصورة منهجية	العدد	النسبة المئوية
موافق بشدة	12	12%
موافق	62	62%
محايد	21	21%
غير موافق	3	3%
غير موافق بشدة	2	2%
المجموع	100	100%

أعمل على إدخال ودمج الأفكار المبتكرة في بيئة العمل بصورة منهجية



نتائج الدراسة والإجابة على أسئلة البحث

القسم الأول : البيانات الشخصية

البيانات الشخصية للمشاركين في الاستبيان كالآتي:

- من حيث الجنس، 52% من الإناث، بينما 48% من الذكور.
- من حيث الفئة العمرية، 37% من 40-50 عاما، 30% من 50-60 عاما، 22% من 30-40 عاما، 6% فوق الـ 60 عاما، بينما 5% من 20-30 عاما.
- من حيث المجال الوظيفي، 37% من إدارة الجامعة، 20% من شئون الطلاب، 18% من شئون العاملين، 18% من هيئة التدريس، بينما 7% من الشئون المالية.

القسم الثاني : عناصر بيئة العمل

أولا : فيما يخص الهيكل التنظيمي

- 9% من المشاركين في الاستبيان يوافقون بشدة على أنه يوجد للجامعة قنوات اتصال واضحة لتنظيم الوصول للموارد المختلفة، 45% يوافقون على ذلك، 32% محايدون، 9% غير موافقين، بينما 5% غير موافقين بشدة. إذا الغالبية موافقين أو موافقين وبشدة (54%).
- 24% من المشاركين في الاستبيان يوافقون بشدة على أنه يتبع المدراء نهجا مرنا في الإشراف على أعمال العاملين اليومية، 58% يوافقون على ذلك، 6% محايدون، 6% غير موافقين، بينما 6% غير موافقين بشدة. إذا الغالبية موافقين أو موافقين وبشدة (82%).
- 15% من المشاركين في الاستبيان يوافقون بشدة على أنه للمدراء ميل في منح العاملين الذين يتمتعون بالخبرة صلاحيات واسعة في اتخاذ القرارات ذات العلاقة بمجال عملهم، 50% يوافقون على ذلك، 15% محايدون، 12% غير موافقين، بينما 8% غير موافقين بشدة. إذا الغالبية موافقين أو موافقين وبشدة (65%).
- 16% من المشاركين في الاستبيان يوافقون بشدة على أنه يمنح المدراء العاملين صلاحيات إنجاز أعمالهم تبعا للمستجدات في بيئة العمل وعلى تقديرهم الشخصي، 45% يوافقون على ذلك، 15% محايدون، 16% غير موافقين، بينما 8% غير موافقين بشدة. إذا الغالبية موافقين أو موافقين وبشدة (61%).
- 8% من المشاركين في الاستبيان يوافقون بشدة على أنه يساعد المدراء الموظفين الجدد على التكيف مع بيئة العمل، 45% يوافقون على ذلك، 17% محايدون، 20% غير موافقين، بينما 10% غير موافقين بشدة. إذا الغالبية موافقين أو موافقين وبشدة (53%).

ثانياً: فيما يخص التدريب

- 11% من المشاركين في الاستبيان يوافقون بشدة على أنه توفر الجامعة تدريباً مستمراً ، 36% يوافقون على ذلك، 17% محايدون ، 30% غير موافقين ، بينما 6% غير موافقين بشدة. إذا الاتجاه العام أن الجامعة لا توفر تدريباً مستمراً للعاملين.
- 5% من المشاركين في الاستبيان يوافقون بشدة على أنه تهتم الجامعة بتقديم التدريب الذي يناسب متطلبات العمل، 30% يوافقون على ذلك، 19% محايدون ، 40% غير موافقين ، بينما 6% غير موافقين بشدة. إذا الاتجاه العام أن الجامعة لا تهتم بتقديم التدريب الذي يناسب متطلبات العمل.
- 5% من المشاركين في الاستبيان يوافقون بشدة على أن الجامعة تقوم بتقييم نتائج التدريب المقدم للعاملين، 30% يوافقون على ذلك، 19% محايدون ، 40% غير موافقين ، بينما 6% غير موافقين بشدة. إذا الاتجاه العام أن الجامعة لا تقوم بتقييم نتائج التدريب المقدم للعاملين.
- 7% من المشاركين في الاستبيان يوافقون بشدة على أن الجامعة توفر تدريباً عن طريق مؤسسات تدريب محترفة، 31% يوافقون على ذلك، 21% محايدون ، 34% غير موافقين ، بينما 7% غير موافقين بشدة. إذا الاتجاه العام أن الجامعة لا توفر تدريباً عن طريق مؤسسات تدريب محترفة.
- 10% من المشاركين في الاستبيان يوافقون بشدة على أن التدريب المقدم من الجامعة للعاملين يتيح الفرصة للعاملين لتطوير خبراتهم المهنية في مجال تخصصهم ، 26% يوافقون على ذلك، 26% محايدون ، 28% غير موافقين ، بينما 10% غير موافقين بشدة. إذا الاتجاه العام أن التدريب المقدم من الجامعة للعاملين لا يتيح لهم الفرصة لتطوير خبراتهم المهنية في مجال تخصصهم.

ثالثاً: فيما يخص نظام المكافآت والحوافز

- 5% من المشاركين في الاستبيان يوافقون بشدة على أنهم راضين عن الحوافز التي تقدمها الجامعة للعاملين ، 44% يوافقون على ذلك، 19% محايدون ، 25% غير موافقين ، بينما 7% غير موافقين بشدة. إذا الاتجاه العام أن العاملين غير راضين عن الحوافز التي تقدمها الجامعة للعاملين.
- 9% من المشاركين في الاستبيان يوافقون بشدة على أن الترقية في الجامعة تتم على أساس المهارة والكفاءة ، 50% يوافقون على ذلك، 18% محايدون ، 18% غير موافقين ، بينما 5% غير موافقين بشدة. إذا الاتجاه العام أن العاملين يرون أن الترقية في الجامعة تتم على أساس المهارة والكفاءة .
- 8% من المشاركين في الاستبيان يوافقون بشدة على أن الحوافز الممنوحة لهم من العوامل الدافعة لتحقيق الأداء الفعال ، 59% يوافقون على ذلك، 19% محايدون ، 12% غير موافقين ، بينما 2% غير موافقين بشدة. إذا الاتجاه العام أن العاملين يرون أن الحوافز الممنوحة لهم من العوامل الدافعة لتحقيق الأداء الفعال .
- 15% من المشاركين في الاستبيان يوافقون بشدة على أن نظام الحوافز والمكافآت يساعد على تشجيع الإبداع الإداري ، 65% يوافقون على ذلك، 11% محايدون ، 6% غير موافقين ، بينما 3% غير موافقين بشدة. إذا الاتجاه العام أن العاملين يرون أن نظام الحوافز والمكافآت يساعد على تشجيع الإبداع الإداري .

- 6% من المشاركين في الاستبيان يوافقون بشدة على أن الجامعة تهتم بالتحفيز المعنوي للعاملين عن طريق خطابات الشكر وشهادات التقدير وما إلى ذلك ، 49% يوافقون على ذلك، 14% محايدون ، 28% غير موافقين ، بينما 3% غير موافقين بشدة. إذا الاتجاه أن العاملين يرون أن الجامعة تهتم بالتحفيز المعنوي للعاملين عن طريق خطابات الشكر وشهادات التقدير وما إلى ذلك.

رابعاً : فيما يخص تطبيق التكنولوجيا الحديثة

- 22% من المشاركين في الاستبيان يوافقون بشدة على أن الجامعة تهتم باستخدام الحاسوب في إعداد البرامج التربوية التعليمية ، 47% يوافقون على ذلك، 11% محايدون ، 19% غير موافقين ، بينما 1% غير موافقين بشدة. إذا الاتجاه أن العاملين يرون أن الجامعة تهتم باستخدام الحاسوب في إعداد البرامج التربوية التعليمية (69%).
- 12% من المشاركين في الاستبيان يوافقون بشدة على أن الجامعة توفر موقع الكتروني وصفحة على مواقع التواصل الاجتماعي تسمح للمدراء بالتفاعل المستمر مع العاملين ، 53% يوافقون على ذلك، 18% محايدون ، 15% غير موافقين ، بينما 2% غير موافقين بشدة. إذا الاتجاه أن العاملين يرون أن الجامعة توفر موقع الكتروني وصفحة على مواقع التواصل الاجتماعي تسمح للمدراء بالتفاعل المستمر مع العاملين (65%).
- 9% من المشاركين في الاستبيان يوافقون بشدة على أن الجامعة تعتمد على التكنولوجيا الحديثة في إعداد سجلات العاملين ، 59% يوافقون على ذلك، 11% محايدون ، 17% غير موافقين ، بينما 4% غير موافقين بشدة. إذا الاتجاه أن العاملين يرون أن الجامعة تعتمد على التكنولوجيا الحديثة في إعداد سجلات العاملين (68%).
- 8% من المشاركين في الاستبيان يوافقون بشدة على أن الجامعة تستخدم أجهزة الكترونية متطورة للتمكين من الإشراف الإداري المتميز بالجامعة ، 54% يوافقون على ذلك، 20% محايدون ، 16% غير موافقين ، بينما 2% غير موافقين بشدة. إذا الاتجاه أن العاملين يرون أن الجامعة تستخدم أجهزة الكترونية متطورة للتمكين من الإشراف الإداري المتميز بالجامعة (62%).
- 27% من المشاركين في الاستبيان يوافقون بشدة على أن الجامعة تستخدم الوسائل التكنولوجية الحديثة في تفويض بعض الاعمال الإدارية لبعض المعلمين ومتابعتها والإشراف عليها ، 50% يوافقون على ذلك، 10% محايدون ، 12% غير موافقين ، بينما 1% غير موافقين بشدة. إذا الاتجاه أن العاملين يرون أن الجامعة تستخدم الوسائل التكنولوجية الحديثة في تفويض بعض الاعمال الإدارية لبعض المعلمين ومتابعتها والإشراف عليها (77%).

القسم الثالث : مستوى الإبداع الإداري

فيما يخص مستوى الإبداع الإداري بين العاملين في مؤسسات التعليم العالي السعودية ممثلة في جامعة الباحة تم التوصل للآتي :

- 13% من المشاركين في الاستبيان يوافقون بشدة على أنهم يسعون للتوصل لأفكار جديدة للقضايا المعقدة في مجال العمل ، 66% يوافقون على ذلك، 8% محايدون ، 12% غير موافقين ، بينما 1% غير موافقين بشدة. إذا الغالبية موافقين أو موافقين وبشدة. (79%)

- 21% من المشاركين في الاستبيان يوافقون بشدة على أنهم يسعون للتوصل إلى أساليب وتقنيات وآليات عمل جديدة ، 59% يوافقون على ذلك، 14% محايدون ، 5% غير موافقين ، بينما 1% غير موافقين بشدة. إذا الغالبية موافقين أو موافقين وبشدة. (80%)
- 16% من المشاركين في الاستبيان يوافقون بشدة على أنهم يبحثون عن حلول جوهرية لمشكلات العمل ، 60% يوافقون على ذلك، 16% محايدون ، 7% غير موافقين ، بينما 1% غير موافقين بشدة. إذا الغالبية موافقين أو موافقين وبشدة (76%)
- 17% من المشاركين في الاستبيان يوافقون بشدة على أنهم يعملون على تشجيع ودعم الأفكار الجديدة والمبتكرة ، 61% يوافقون على ذلك، 13% محايدون ، 8% غير موافقين ، بينما 1% غير موافقين بشدة. إذا الغالبية موافقين أو موافقين وبشدة(78%)
- 12% من المشاركين في الاستبيان يوافقون بشدة على أنهم يعملون على إدخال ودمج الأفكار المبتكرة في بيئة العمل بصورة منهجية، 62% يوافقون على ذلك، 21% محايدون ، 3% غير موافقين ، بينما 2% غير موافقين بشدة. إذا الغالبية موافقين أو موافقين وبشدة(74%) .

الإجابة على أسئلة البحث اختبار الفرضيات

لقد ساعدت الدراسة الميدانية على الإجابة على أسئلة الدراسة على النحو التالي :

"هل تؤثر بيئة العمل في تحقيق الإبداع الإداري في جامعة الباحة بالمملكة العربية السعودية؟"

نعم تؤثر بيئة العمل في تحقيق الإبداع الإداري في جامعة الباحة بالمملكة العربية السعودية عبر الاهتمام بعناصر بيئة العمل المختلفة والمتمثلة في الهيكل التنظيمي، والتدريب، والحوافز، والمكافآت، والتكنولوجيا. ومن أجل الإجابة على هذا السؤال تتم الإجابة على الأسئلة الفرعية التالية:

1- هل يدعم الهيكل التنظيمي تحقيق الإبداع الإداري بجامعة الباحة ؟

يدعم الهيكل التنظيمي تحقيق الإبداع الإداري في جامعة الباحة إيجاباً عن طريق توفير قنوات اتصال واضحة لتنظيم الوصول للموارد المختلفة، اتباع يتبع المدراء نهجاً مرناً في الإشراف على أعمال العاملين اليومية، ميل المدراء لمنح العاملين الذين يتمتعون بالخبرة صلاحيات واسعة في اتخاذ القرارات ذات العلاقة بمجال عملهم، منح المدراء العاملين صلاحيات إنجاز أعمالهم تبعاً للمستجدات في بيئة العمل وعلى تقديرهم الشخصي، ومساعدة المدراء الموظفين الجدد على التكيف مع بيئة العمل.

2- هل يدعم التدريب تحقيق الإبداع الإداري في جامعة الباحة ؟

لا يدعم التدريب تحقيق الإبداع الإداري في جامعة الباحة ، حيث لا توفر الجامعة تدريباً مستمراً للعاملين، تهتم بتقديم التدريب الذي يناسب متطلبات العمل، لا تقوم بتقييم نتائج التدريب المقدم للعاملين، لا توفر تدريباً عن طريق مؤسسات تدريب محترفة، ولا تقدم للعاملين التدريب الذي يتيح لهم الفرصة لتطوير خبراتهم المهنية في مجال تخصصهم.

3- هل يدعم نظام الحوافز والمكافآت تحقيق الإبداع الإداري في جامعة الباحة ؟

يرى العاملون أن الحوافز الممنوحة للعاملين من حيث المبدأ تعتبر العوامل الدافعة لتحقيق الأداء الفعال، كذلك نظام الحوافز والمكافآت يساعد على تشجيع الإبداع الإداري، لكنهم غير راضين عن الحوافز التي تقدمها الجامعة للعاملين. من جانب آخر يرون أن الجامعة تهتم بالتحفيز المعنوي للعاملين عن طريق خطابات الشكر وشهادات التقدير وما إلى ذلك، كما يرون أن الترقية في الجامعة تتم على أساس المهارة والكفاءة.

4- هل تدعم التكنولوجيا تحقيق الإبداع الإداري في جامعة الباحة ؟

تدعم التكنولوجيا تحقيق الإبداع الإداري في جامعة الباحة، حيث تهتم الجامعة باستخدام الحاسوب في إعداد البرامج التربوية التعليمية، وتوفر موقع الكتروني وصفحة على مواقع التواصل الاجتماعي تسمح للمدراء بالتفاعل المستمر مع العاملين، كما تعتمد على التكنولوجيا الحديثة في إعداد سجلات العاملين، وتستخدم الوسائل التكنولوجية الحديثة في تفويض بعض الأعمال الإدارية لبعض المعلمين ومتابعتها والإشراف عليها، كما أنها تستخدم أجهزة الكترونية متطورة للتمكن من الإشراف الإداري المتميز بالجامعة.

هذا وقد جاءت فرضيات البحث على النحو التالي:

- يوجد تأثير موجب ذو دلالة إحصائية للهيكل التنظيمي في الإبداع الإداري لدى العاملين بمؤسسات التعليم العالي بالمملكة العربية السعودية.

- تم إثبات هذه الفرضية، حيث أثبتت الدراسة الميدانية أن الهيكل التنظيمي يدعم تحقيق الإبداع الإداري في جامعة الباحة إيجاباً عن طريق توفير قنوات اتصال واضحة لتنظيم الوصول للموارد المختلفة، اتباع يتبع المدراء نهجا مرنا في الإشراف على أعمال العاملين اليومية، ميل المدراء لمنح العاملين الذين يتمتعون بالخبرة صلاحيات واسعة في اتخاذ القرارات ذات العلاقة بمجال عملهم، منح المدراء العاملين صلاحيات إنجاز أعمالهم تبعاً للمستجدات في بيئة العمل وعلى تقديرهم الشخصي، ومساعدة المدراء الموظفين الجدد على التكيف مع بيئة العمل.

- يوجد تأثير موجب ذو دلالة إحصائية للتدريب في الإبداع الإداري لدى العاملين بمؤسسات التعليم العالي بالمملكة العربية السعودية.

لم يتم إثبات هذه الفرضية حيث أشارت نتائج الدراسة إلى أن جامعة الباحة لا توفر تدريباً مستمراً للعاملين، تهتم بتقديم التدريب الذي يناسب متطلبات العمل، لا تقوم بتقييم نتائج التدريب المقدم للعاملين، لا توفر تدريباً عن طريق مؤسسات تدريب محترفة، ولا تقدم للعاملين التدريب الذي يتيح لهم الفرصة لتطوير خبراتهم المهنية في مجال تخصصهم.

- يوجد تأثير موجب ذو دلالة إحصائية للحوافز في الإبداع الإداري لدى العاملين بمؤسسات التعليم العالي بالمملكة العربية السعودية.

تم إثبات هذه الفرضية جزئياً، حيث إن الدراسة الميدانية قد أثبتت أن العاملين يرون أن الحوافز الممنوحة للعاملين من حيث المبدأ تعتبر من العوامل الدافعة لتحقيق الأداء الفعال، كذلك نظام الحوافز والمكافآت يساعد على تشجيع الإبداع الإداري، لكنهم غير راضين عن الحوافز التي تقدمها الجامعة للعاملين. من جانب آخر يرون أن الجامعة تهتم بالتحفيز المعنوي للعاملين عن طريق خطابات الشكر وشهادات التقدير وما إلى ذلك، كما يرون أن الترقية في الجامعة تتم على أساس المهارة والكفاءة.

- يوجد تأثير موجب ذو دلالة إحصائية للتكنولوجيا في الإبداع الإداري لدى العاملين بمؤسسات التعليم العالي بالمملكة العربية السعودية.

تم إثبات هذه النظرية حيث بينت الدراسة الأولية اهتمام الجامعة باستخدام الحاسوب في إعداد البرامج التربوية التعليمية، وتوفر موقع الكتروني وصفحة على مواقع التواصل الاجتماعي تسمح للمدراء بالتفاعل المستمر مع العاملين، كما تعتمد على التكنولوجيا الحديثة في إعداد سجلات العاملين ، وتستخدم الوسائل التكنولوجية الحديثة في تفويض بعض الاعمال الإدارية لبعض المعلمين ومتابعتها والإشراف عليها ، كما أنها تستخدم أجهزة الكترونية متطورة للتمكن من الإشراف الإداري المتميز بالجامعة .

- الفرضية الرئيسية هي : يوجد تأثير موجب ذو دلالة إحصائية لبيئة العمل في الإبداع الإداري لدى العاملين بمؤسسات التعليم العالي بالمملكة العربية السعودية.

بينت الدراسة أن العوامل المختلفة للإبداع الإداري المتمثلة في الهيكل التنظيمي، ونظام الحوافز والمكافآت ، وتطبيق التكنولوجيا الحديثة ذات تأثير إحصائي موجب على الإبداع الإداري بجامعة الباحة ، كما بينت الدراسة أن العاملين بالجامعة يتميزون بمستوى عال من الإبداع الإداري متمثل في السعي للتوصل لأفكار جديدة للقضايا المعقدة في مجال العمل، والسعي للتوصل إلى أساليب وتقنيات وآليات عمل جديدة، البحث عن حلول جوهرية لمشكلات العمل، تشجيع ودعم الأفكار الجديدة والمبتكرة، بالإضافة إلى إدخال ودمج الأفكار المبتكرة في بيئة العمل بصورة منهجية، هكذا يتم إثبات الفرضية الرئيسية للدراسة .

ربط النتائج بالدراسات السابقة

يوجد تطابق ما بين نتيجة الدراسة الميدانية والدراسات السابقة ، على سبيل المثال دراسة بلال سكارنة (2010) بينت أهمية الهيكل التنظيمي كعنصر من عناصر بيئة العمل التي تحفز الإبداع الإداري، أيضا دراسة كل من نواف خلف الرشدي (2018)، وأمل حمودي عبيد (2018) وضحت أهمية التدريب في تحفيز الإبداع الإداري ، وعلى الرغم من أن الدراسة بينت عدم قيام جامعة الباحة بالدور اللازم في هذا المجال إلا أن الدراسة قد ألفت الضوء على أهميته كعامل محفز للإبداع الإداري. من جانب آخر فإن كل من دراسة يونس الشوابكة (2011)، ودراسة النهود (2022) قد أثبتت أهمية الحوافز والمكافآت كعنصر من عناصر بيئة العمل يحفز الإبداع الإداري. أيضا دراسة حامد سعيد الجبر (2020) بينت أهمية تطبيق التكنولوجيا الحديثة في مجال العمل في تحفيز الإبداع الإداري. أما الدراسات التي أثبتت أهمية بيئة العمل في تحفيز الإبداع الإداري بشكل عام فتشمل كل من دراسة عون الله ومزهود (2022-2023)، والتي أثبتت أهمية ذات العناصر التي تمت مناقشتها في هذه الدراسة والمتمثلة في الهيكل التنظيمي، والتدريب، والحوافز والتكنولوجيا الحديثة في تحفيز الإبداع الإداري ، وأضافت لها عامل آخر هو ظروف العمل. هذا وقد توصلت هذه الدراسة إلى أن هناك علاقة ذات دلالة إحصائية تربط ما بين بيئة العمل وتحقيق هدف الإبداع الإداري. غير أن نتائج هذه الدراسة قد تعارضت مع النتائج التي توصلت لها دراسة عيشاوي وبريكة (2020-2021) ، والتي توصلت إلى أنه لا توجد علاقة بين بيئة العمل بأبعادها المختلفة والإبداع الإداري .

الخاتمة

ختاما ، لقد أثبتت هذه الدراسة أن عناصر بيئة العمل التي تمت دراستها في الاستبيان الذي شمل العاملين في جامعة الباحة تتمثل في الهيكل التنظيمي ، والتدريب، ونظام الحوافز والمكافآت، وتطبيق التكنولوجيا الحديثة. كما أثبتت أن هذه العوامل تلعب دورها الهام في تحقيق بيئة مثري الإبداع الإداري ، مع وجود قصور في نظام التدريب بالجامعة وأيضا في نظام الحوافز والمكافآت المادية.

المراجع

- أمل حمودي عبيد. (2018). دور التدريب في تنمية مهارات الإبداع الإداري. *مجلة الفاتح 8(48)*، 21-31.
- السكارنة، بلال (2010). الريادة وإدارة منظمات الأعمال، ط2، دار المسيرة للطباعة والنشر، عمان، الأردن.
- حامد سعيد الجبر. (2020). أهمية التكنولوجيا الرقمية في مجال التعليم من وجهة أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية الأساسية في دولة الكويت. *مجلة كلية التربية - جامعة المنصورة*، 173-197.
- شيماء عون الله ، وئام مزهود. (2023-2022). *تأثير بيئة العمل في تحقيق الإبداع الإداري - دراسة حالة: كلية العلوم الاقتصادية و العلوم التجارية وعلوم التسيير- تبسة. تبسة: وزارة التعليم العالي والبحث العلمي- جامعة الشهيد الشيخ العربي - تبسة.*
- فاطمة بريكة، كريمة عيشاوي. (2021-2020). *تأثير بيئة العمل على تحقيق الإبداع الإداري دراسة حالة مؤسسة الهامل فرع المطاحن بأدرار. أدرار: جامعة أحمد دراية أدرار.*
- نواف خلف الرشدي. (2018). *التدريب والإبداع الإداري للعاملين: دراسة ميدانية على القطاع الإداري في قطاع التدريب في الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب بدولة الكويت. المجلة العلمية للبحوث والدراسات التجارية 32 (2)*، 531 - 587.
- يونس الشوابكة. (2011). *درجة استخدام الحوافز المادية والمعنوية في المكتبات الجامعية الحكومية في الأردن من وجهة*

الملحقات: ملخص نتائج البحث

إجابات الأسئلة من 11-1

A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L
عن	تقوم الجامعة بتقييم نتائج	تهتم الجامعة بتقديم التا	توفر الجامعة لـ	يساعد المدرء الموظفين	يمنح المدرء العاملين ص	للمدرء ميل في منح الماء	يمنح المدرء نهجا مرنا في	يوجد للجامعة قنوات ات	المجال الوظيفي	الفئة العمرية	الجنس
موافق	غير موافق	موافق	غير موافق	موافق	غير موافق	موافق	موافق	محايد	هيئة التدريس	40-50 عام ذكر	1
غير موافق	غير موافق	غير موافق	موافق	غير موافق	موافق	موافق	موافق	موافق	إدارة الجامعة	20-30 عام ذكر	2
غير موافق	موافق	موافق	غير موافق	محايد	موافق	موافق	موافق	موافق	شئون العاملين	40-50 عام أنثى	3
غير موافق	غير موافق	غير موافق	غير موافق	موافق	موافق	موافق	موافق	محايد	إدارة الجامعة	40-50 عام ذكر	4
غير موافق	محايد	غير موافق	غير موافق	غير موافق	موافق	موافق	موافق	موافق	شئون الطلاب	50-60 عام أنثى	5
غير موافق	غير موافق	غير موافق	غير موافق	غير موافق	غير موافق	غير موافق	موافق	موافق	هيئة التدريس	30-40 عام أنثى	6
غير موافق	غير موافق	غير موافق	غير موافق	موافق	موافق	موافق	موافق	موافق	هيئة التدريس	40-50 عام ذكر	7
غير موافق	غير موافق	غير موافق	غير موافق	غير موافق	موافق	موافق	موافق	غير موافق	شئون العاملين	40-50 عام أنثى	8
غير موافق	غير موافق	غير موافق	غير موافق	غير موافق	موافق	موافق	موافق	موافق	شئون العاملين	50-60 عام ذكر	9
غير موافق	غير موافق	غير موافق	غير موافق	موافق	موافق	موافق	موافق	غير موافق	هيئة التدريس	40-50 عام ذكر	10
محايد	غير موافق	غير موافق	غير موافق	غير موافق	محايد	موافق	موافق	موافق	شئون الطلاب	20-30 عام ذكر	11
موافق	موافق	موافق	موافق	موافق	موافق	موافق	موافق	موافق	هيئة التدريس	40-50 عام ذكر	12
محايد	محايد	موافق	موافق	موافق	موافق	موافق	موافق	موافق	إدارة الجامعة	50-60 عام أنثى	13
غير موافق	غير موافق	غير موافق	غير موافق	محايد	محايد	موافق	موافق	موافق	شئون العاملين	40-50 عام أنثى	14
محايد	محايد	محايد	محايد	محايد	محايد	محايد	محايد	محايد	شئون الطلاب	50-60 عام أنثى	15
غير موافق	غير موافق	غير موافق	غير موافق	غير موافق	غير موافق	غير موافق	غير موافق	محايد	شئون العاملين	50-60 عام أنثى	16
غير موافق	غير موافق	غير موافق	غير موافق	غير موافق	غير موافق	غير موافق	غير موافق	غير موافق	الشئون المالية	50-60 عام ذكر	17
غير موافق	غير موافق	غير موافق	غير موافق	غير موافق	غير موافق	غير موافق	غير موافق	محايد	شئون الطلاب	50-60 عام أنثى	18
غير موافق	غير موافق	غير موافق	غير موافق	غير موافق	غير موافق	غير موافق	غير موافق	غير موافق	الشئون المالية	50-60 عام أنثى	19
محايد	محايد	محايد	محايد	محايد	محايد	محايد	محايد	محايد	إدارة الجامعة	40-50 عام ذكر	20
محايد	غير موافق	غير موافق	غير موافق	موافق	موافق	موافق	موافق	موافق	شئون العاملين	40-50 عام أنثى	21
موافق	موافق	موافق	موافق	موافق	موافق	موافق	موافق	موافق	الشئون المالية	40-50 عام أنثى	22
موافق	موافق	موافق	موافق	محايد	موافق	موافق	موافق	موافق	إدارة الجامعة	40-50 عام ذكر	23
غير موافق	غير موافق	غير موافق	موافق	موافق	موافق	موافق	موافق	موافق	إدارة الجامعة	30-40 عام أنثى	24
غير موافق	غير موافق	غير موافق	غير موافق	غير موافق	غير موافق	غير موافق	موافق	موافق	شئون الطلاب	50-60 عام أنثى	25
موافق	موافق	موافق	موافق	موافق	موافق	موافق	موافق	موافق	هيئة التدريس	40-50 عام ذكر	26
موافق	غير موافق	موافق	موافق	محايد	موافق	موافق	موافق	موافق	إدارة الجامعة	30-40 عام ذكر	27
غير موافق	غير موافق	غير موافق	غير موافق	موافق	موافق	موافق	موافق	موافق	إدارة الجامعة	50-60 عام ذكر	28
محايد	محايد	محايد	محايد	محايد	محايد	محايد	محايد	محايد	إدارة الجامعة	40-50 عام ذكر	29
محايد	محايد	محايد	موافق	موافق	موافق	موافق	موافق	موافق	شئون الطلاب	30-40 عام أنثى	30
غير موافق	موافق	موافق	محايد	محايد	محايد	موافق	موافق	موافق	شئون الطلاب	30-40 عام أنثى	31
موافق	موافق	موافق	موافق	موافق	موافق	موافق	موافق	موافق	هيئة التدريس	50-60 عام ذكر	32
موافق	موافق	موافق	موافق	موافق	موافق	موافق	موافق	موافق	إدارة الجامعة	50-60 عام أنثى	33

34	40-50 عام أنثى	الشؤون المالية	محايد	موافق	موافق	موافق	محايد	محايد	غير موافق	غير موافق
35	30-40 عام أنثى	إدارة الجامعة	محايد	موافق	موافق	موافق	موافق	موافق	غير موافق بشدة	غير موافق بشدة
36	30-40 عام أنثى	شئون الطلاب	موافق	موافق	محايد	موافق	موافق	غير موافق	غير موافق	غير موافق بشدة
37	40-50 عام ذكر	إدارة الجامعة	موافق	موافق	محايد	موافق	موافق	محايد	موافق	محايد
38	40-50 عام أنثى	شئون العاملين	موافق	محايد	موافق	موافق	موافق	محايد	موافق بشدة	محايد
39	30-40 عام أنثى	إدارة الجامعة	محايد	موافق	موافق	موافق	محايد	موافق بشدة	غير موافق	غير موافق
40	30-40 عام أنثى	هيئة التدريس	محايد	موافق بشدة	غير موافق بشدة	موافق بشدة	محايد	موافق	غير موافق	موافق بشدة
41	50-60 عام أنثى	إدارة الجامعة	موافق	موافق	موافق	موافق	موافق	موافق	موافق	موافق
42	40-50 عام ذكر	شئون العاملين	محايد	موافق	محايد	موافق	غير موافق	محايد	غير موافق	
43	30-40 عام ذكر	شئون العاملين	محايد	موافق بشدة	غير موافق	غير موافق	غير موافق	غير موافق	غير موافق	غير موافق بشدة
44	ذكر	شئون الطلاب		موافق بشدة	موافق	غير موافق بشدة	غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	غير موافق
45	30-40 عام ذكر	شئون الطلاب	محايد	موافق	غير موافق	غير موافق	غير موافق	غير موافق	غير موافق	غير موافق
46	40-50 عام ذكر	شئون العاملين	موافق	موافق	موافق	موافق	موافق	موافق	موافق	موافق
47	40-50 عام أنثى	شئون العاملين	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة	غير موافق	غير موافق	موافق
48	40-50 عام ذكر	إدارة الجامعة	موافق	موافق	موافق	موافق	موافق	موافق	موافق	موافق
49	50-60 عام أنثى	الشؤون المالية	غير موافق	غير موافق	غير موافق	غير موافق بشدة	غير موافق بشدة	غير موافق	غير موافق	غير موافق بشدة
50	50-60 عام أنثى	إدارة الجامعة	موافق	موافق	محايد	غير موافق	محايد	غير موافق بشدة	غير موافق	موافق بشدة
51	أنثى	شئون العاملين	محايد	موافق	موافق	موافق	موافق بشدة	موافق	موافق	موافق
52	30-40 عام أنثى	هيئة التدريس	موافق بشدة	موافق بشدة	موافق بشدة	موافق بشدة	موافق بشدة	موافق بشدة	موافق بشدة	موافق بشدة
53	40-50 عام أنثى	إدارة الجامعة	موافق	موافق	موافق	موافق	موافق	موافق	موافق	موافق
54	40-50 عام ذكر	إدارة الجامعة	موافق بشدة	موافق بشدة	موافق بشدة	موافق	غير موافق بشدة	غير موافق بشدة	غير موافق بشدة	غير موافق بشدة
55	30-40 عام ذكر	هيئة التدريس	محايد	محايد	محايد	محايد	محايد	محايد	محايد	محايد
56	ذكر	هيئة التدريس	غير موافق بشدة	غير موافق بشدة	غير موافق بشدة	غير موافق		غير موافق	غير موافق	غير موافق بشدة
57	40-50 عام ذكر	شئون العاملين	غير موافق	موافق	موافق	موافق	موافق	موافق	موافق	محايد
58	30-40 عام ذكر	إدارة الجامعة	موافق	موافق	محايد	محايد	موافق	موافق	محايد	محايد
59	أنثى	هيئة التدريس	محايد	غير موافق	محايد	محايد	موافق	موافق	محايد	موافق
60	50-60 عام أنثى	إدارة الجامعة	محايد	موافق	موافق بشدة	موافق بشدة	محايد	موافق	موافق	محايد
61	40-50 عام ذكر	إدارة الجامعة	موافق	موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	غير موافق	غير موافق	غير موافق
62	30-40 عام ذكر	إدارة الجامعة	محايد	موافق بشدة	موافق	موافق	موافق بشدة	موافق	غير موافق	غير موافق بشدة
63	40-50 عام أنثى	هيئة التدريس	موافق	موافق	غير موافق بشدة	غير موافق بشدة	غير موافق بشدة	غير موافق بشدة	غير موافق بشدة	غير موافق
64	20-30 عام أنثى	شئون الطلاب	غير موافق بشدة	غير موافق بشدة	غير موافق	غير موافق	موافق	غير موافق	غير موافق	غير موافق بشدة
65	50-60 عام ذكر	إدارة الجامعة	محايد	موافق	غير موافق بشدة	غير موافق بشدة	غير موافق بشدة	غير موافق	موافق	غير موافق

66	50-60 عام أنثى	إدارة الجامعة	محايد	موافق	غير موافق	غير موافق	موافق	غير موافق	موافق	محايد
67	50-60 عام أنثى	إدارة الجامعة	موافق	موافق	موافق	موافق	موافق	موافق	موافق	محايد
68	40-50 عام أنثى	هيئة التدريس	محايد	غير موافق بشدة	غير موافق بشدة	غير موافق بشدة	غير موافق بشدة	غير موافق بشدة	غير موافق بشدة	غير موافق بشدة
69	40-50 عام أنثى	إدارة الجامعة	موافق	موافق بشدة	موافق	موافق	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق
70	50-60 عام أنثى	شؤون الطلاب	غير موافق	موافق	محايد	غير موافق	موافق	محايد	محايد	محايد
71	50-60 عام ذكر	شؤون الطلاب	موافق	غير موافق	موافق	غير موافق	موافق	غير موافق بشدة	غير موافق	غير موافق بشدة
72	40-50 عام ذكر	شؤون الطلاب	موافق	غير موافق	غير موافق بشدة	غير موافق بشدة	غير موافق	غير موافق	غير موافق بشدة	غير موافق
73	30-40 عام أنثى	إدارة الجامعة	موافق	موافق	موافق	موافق	موافق بشدة	موافق	غير موافق	محايد
74	ذكر	شؤون الطلاب	غير موافق بشدة	غير موافق	موافق	موافق	محايد	موافق	موافق	محايد
75	20-30 عام أنثى	شؤون الطلاب	غير موافق	موافق	موافق	موافق	غير موافق	موافق	موافق	غير موافق
76	40-50 عام أنثى	إدارة الجامعة	محايد	موافق	موافق	محايد	موافق	موافق	محايد	موافق
77	30-40 عام أنثى	إدارة الجامعة	محايد	موافق بشدة	موافق بشدة	موافق بشدة	موافق	موافق	محايد	موافق
78	50-60 عام ذكر	شؤون العاملين	موافق	محايد	موافق بشدة	محايد	محايد	موافق	موافق	محايد
79	40-50 عام ذكر	شؤون العاملين	غير موافق	موافق	موافق	محايد	موافق	موافق	موافق	غير موافق
80	30-40 عام أنثى	الشؤون المالية	محايد	موافق بشدة	موافق بشدة	موافق	موافق	موافق	غير موافق	موافق
81	20-30 عام أنثى	شؤون الطلاب	موافق	موافق	موافق	موافق	موافق	موافق	موافق	محايد
82	40-50 عام أنثى	إدارة الجامعة	موافق	موافق بشدة	موافق	موافق	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق
83	40-50 عام ذكر	هيئة التدريس	موافق	موافق	موافق	موافق	موافق	محايد	محايد	محايد
84	50-60 عام أنثى	هيئة التدريس	موافق	موافق	موافق	موافق بشدة	موافق	موافق بشدة	موافق	موافق بشدة
85	30-40 عام ذكر	هيئة التدريس	موافق	محايد	موافق	موافق	موافق	موافق	غير موافق	غير موافق
86	40-50 عام ذكر	إدارة الجامعة	موافق بشدة	موافق بشدة	موافق بشدة	موافق	موافق بشدة	موافق بشدة	موافق	محايد
87	50-60 عام أنثى	شؤون الطلاب	محايد	موافق	موافق	محايد	موافق	محايد	محايد	محايد
88	40-50 عام ذكر	شؤون الطلاب	غير موافق	موافق	موافق	موافق	محايد	موافق	موافق	موافق بشدة
89	50-60 عام ذكر	هيئة التدريس	محايد	موافق	موافق	موافق بشدة	موافق	موافق بشدة	محايد	موافق
90	30-40 عام ذكر	شؤون العاملين	موافق	موافق	موافق	موافق	موافق	موافق	موافق	موافق
91	40-50 عام ذكر	شؤون العاملين	موافق	موافق بشدة	موافق	موافق	محايد	محايد	محايد	غير موافق
92	50-60 عام أنثى	الشؤون المالية	غير موافق	موافق بشدة	موافق	موافق	موافق	موافق	موافق	موافق
93	40-50 عام ذكر	إدارة الجامعة	موافق	موافق	موافق	موافق	موافق	موافق	موافق	موافق
94	أنثى	إدارة الجامعة	موافق	موافق بشدة	موافق بشدة	موافق بشدة	موافق بشدة	موافق بشدة	موافق بشدة	موافق بشدة
95	50-60 عام أنثى	إدارة الجامعة	محايد	موافق	موافق	موافق بشدة	موافق	موافق بشدة	موافق	موافق
96	50-60 عام أنثى	شؤون العاملين	موافق	موافق	غير موافق	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	محايد
97	40-50 عام أنثى	إدارة الجامعة	موافق	موافق	موافق بشدة	موافق بشدة	محايد	موافق	غير موافق	موافق
98	30-40 عام ذكر	شؤون الطلاب	موافق	محايد	موافق	غير موافق	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق
99	ذكر	إدارة الجامعة	محايد	موافق	محايد	موافق بشدة	محايد	موافق بشدة	موافق	غير موافق
100	50-60 عام ذكر	إدارة الجامعة	موافق بشدة	موافق	موافق بشدة	موافق	موافق	موافق بشدة	موافق	محايد

إجابات الأسئلة من 12-22

الوساء	تمتد الجامعة	تستخدم الجامعة أجهزة	توفر الجامعة موقع الكت	تتم الجامعة باستعمال	تتم الجامعة بالتحفيز	تساعد نظام الحوافز وال	تعتبر الحوافز الممنوحة	تتم الترقية في الجامعة عا	أنت راض عن الحوافز ال	التدريب المقدم من الجا	توفر الجامعة تدريباً عن	Id
موافق	موافق	غير موافق	محايد	موافق بشدة	موافق بشدة	موافق بشدة	محايد	موافق	موافق	غير موافق بشدة	موافق بشدة	1
موافق بشدة	موافق	موافق	موافق	موافق	غير موافق	موافق	موافق	موافق	موافق	غير موافق	غير موافق	2
موافق	موافق	موافق	موافق	موافق بشدة	غير موافق	موافق بشدة	غير موافق	غير موافق	غير موافق	غير موافق	غير موافق	3
موافق	محايد	موافق	موافق	موافق	موافق	موافق	محايد	محايد	محايد	غير موافق	غير موافق	4
موافق	محايد	غير موافق	غير موافق	غير موافق	موافق بشدة	موافق بشدة	محايد	موافق	موافق بشدة	موافق بشدة	موافق بشدة	5
غير موافق	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق	غير موافق	غير موافق	موافق	موافق	غير موافق	غير موافق	غير موافق	6
موافق بشدة	موافق	موافق	غير موافق	غير موافق	موافق	موافق	موافق	غير موافق	غير موافق	محايد	غير موافق	7
غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة	موافق	موافق	موافق	موافق	موافق	موافق	غير موافق	موافق	8
غير موافق	محايد	محايد	غير موافق	غير موافق	موافق	موافق	موافق بشدة	موافق	موافق	غير موافق	موافق	9
موافق	موافق	غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة	موافق	محايد	موافق	موافق	غير موافق	10
غير موافق	موافق	غير موافق	غير موافق	موافق	موافق	موافق	موافق	موافق	غير موافق	محايد	غير موافق	11
موافق	محايد	محايد	محايد	محايد	موافق	موافق	موافق	موافق	موافق	موافق	موافق	12
موافق	موافق	موافق	موافق	موافق	موافق بشدة	موافق	موافق	موافق	موافق	موافق بشدة	موافق	13
غير موافق	غير موافق	غير موافق	غير موافق	محايد	موافق بشدة	موافق بشدة	محايد	غير موافق	غير موافق	غير موافق	غير موافق بشدة	14
محايد	محايد	محايد	محايد	محايد	محايد	محايد	محايد	محايد	محايد	محايد	محايد	15
غير موافق	غير موافق	غير موافق	غير موافق	موافق	غير موافق	موافق	غير موافق	غير موافق	غير موافق	محايد	غير موافق	16
محايد	غير موافق	غير موافق	غير موافق	موافق بشدة	محايد	موافق بشدة	محايد	غير موافق	غير موافق	غير موافق	غير موافق	17
محايد	محايد	موافق	موافق	موافق	غير موافق	غير موافق	غير موافق	غير موافق	غير موافق	غير موافق	غير موافق	18
محايد	موافق	موافق	غير موافق	موافق	موافق	موافق	موافق	غير موافق	غير موافق	غير موافق بشدة	غير موافق بشدة	19
موافق	محايد	محايد	محايد	موافق	موافق	موافق	محايد	محايد	محايد	محايد	محايد	20
موافق	موافق	موافق	موافق	موافق	غير موافق	موافق	محايد	موافق	موافق	غير موافق	غير موافق	21
موافق	موافق	موافق بشدة	موافق	موافق	موافق	موافق بشدة	موافق	موافق	موافق	غير موافق	موافق	22
موافق	موافق	موافق	موافق	موافق	موافق	موافق	محايد	موافق	موافق	محايد	موافق	23
موافق	موافق	موافق	موافق	موافق	موافق	موافق	موافق	موافق	موافق	غير موافق	غير موافق	24
موافق	موافق	موافق	موافق	موافق	موافق	موافق	غير موافق	غير موافق	غير موافق	محايد	غير موافق	25
موافق	موافق	موافق	موافق	موافق	موافق	موافق	محايد	موافق	موافق	محايد	موافق	26
موافق	موافق	موافق	موافق	موافق	موافق	موافق	محايد	موافق	موافق	محايد	غير موافق	27
موافق	موافق	موافق	موافق	موافق	موافق	موافق	محايد	موافق	موافق	محايد	غير موافق	28
موافق	موافق	موافق	موافق	موافق	موافق	موافق	محايد	موافق	موافق	محايد	محايد	29
موافق بشدة	موافق بشدة	موافق بشدة	موافق بشدة	موافق بشدة	غير موافق	موافق	موافق	موافق	موافق	موافق	موافق	30
محايد	غير موافق	موافق	موافق	موافق	غير موافق	موافق	موافق	موافق	غير موافق	محايد	موافق	31
موافق	محايد	موافق	موافق	موافق	موافق	موافق	موافق	موافق	موافق	موافق	موافق	32
موافق	موافق	موافق	موافق	موافق	موافق	موافق	موافق	موافق	موافق	موافق	موافق	33

[illegible]

[illegible]

إجابات الأسئلة من 23-28

[illegible]

34	موافق	موافق بشدة	موافق بشدة	موافق	محايد	محايد
35	محايد	غير موافق	موافق	موافق	موافق	موافق بشدة
36	موافق بشدة	موافق بشدة	موافق	موافق	موافق	موافق
37	موافق	موافق	موافق	موافق	محايد	موافق
38	محايد	موافق	موافق بشدة	غير موافق	موافق	موافق
39	موافق	موافق بشدة	محايد	محايد	موافق	موافق
40	موافق	موافق	موافق	موافق	محايد	موافق
41	موافق	موافق	موافق	محايد	موافق	موافق
42	موافق بشدة	موافق	موافق	موافق	موافق	موافق
43	غير موافق	موافق	موافق بشدة	موافق بشدة	محايد	محايد
44	غير موافق	غير موافق	موافق	محايد	محايد	موافق
45	موافق	غير موافق	غير موافق	غير موافق بشدة	محايد	محايد
46	غير موافق	موافق	موافق	موافق	محايد	محايد
47	موافق بشدة	موافق	محايد	موافق بشدة	موافق بشدة	موافق بشدة
48	موافق	موافق	موافق	موافق	موافق	موافق
49	محايد	موافق	محايد	موافق	موافق	محايد
50	غير موافق	غير موافق	محايد	غير موافق	غير موافق	محايد
51	موافق	موافق	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
52	موافق بشدة	موافق بشدة	موافق	محايد	موافق	موافق
53	موافق	موافق	موافق	موافق	موافق بشدة	موافق
54	غير موافق	غير موافق	موافق بشدة	موافق بشدة	موافق بشدة	موافق بشدة
55	موافق	موافق	موافق	موافق	موافق	موافق
56	موافق بشدة	موافق	محايد	محايد	موافق بشدة	غير موافق
57	موافق	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة	موافق
58	موافق بشدة	غير موافق	محايد	غير موافق	غير موافق	غير موافق
59	موافق بشدة	موافق	غير موافق بشدة	غير موافق	غير موافق	محايد
60	موافق	موافق	موافق	محايد	محايد	موافق بشدة
61	موافق بشدة	غير موافق	محايد	غير موافق	موافق	محايد
62	موافق بشدة	موافق	موافق	موافق	موافق	محايد
63	موافق بشدة	موافق بشدة	موافق بشدة	موافق	محايد	موافق
64	غير موافق	موافق	محايد	محايد	موافق	محايد
65	موافق بشدة	محايد	موافق	محايد	موافق بشدة	غير موافق بشدة

66	موافق	غير موافق بشدة	غير موافق	موافق	محايد	موافق بشدة
67	موافق	موافق	موافق	موافق	موافق	موافق
68	غير موافق بشدة	موافق	محايد	محايد	غير موافق	محايد
69	غير موافق	غير موافق	موافق	موافق	موافق	موافق
70	موافق	موافق	موافق	موافق	موافق	موافق
71	موافق	موافق	موافق بشدة	موافق بشدة	موافق	محايد
72	موافق	محايد	موافق	موافق	موافق	موافق
73	محايد	غير موافق	محايد	موافق	موافق	موافق
74	موافق بشدة	محايد	موافق	موافق	موافق	موافق
75	موافق	موافق	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق
76	موافق	محايد	موافق	محايد	موافق	محايد
77	موافق بشدة	موافق بشدة	موافق بشدة	موافق بشدة	موافق	موافق
78	موافق	محايد	موافق	محايد	موافق	موافق
79	موافق	موافق	موافق	موافق	موافق	موافق
80	موافق	موافق	موافق	موافق	محايد	محايد
81	موافق	موافق	موافق	موافق	موافق	موافق
82	موافق	موافق	موافق	موافق	موافق	موافق
83	موافق بشدة	موافق بشدة	موافق بشدة	موافق بشدة	موافق بشدة	موافق
84	موافق بشدة	موافق	موافق بشدة	موافق	موافق بشدة	موافق
85	موافق بشدة	موافق بشدة	موافق بشدة	موافق بشدة	موافق بشدة	موافق
86	موافق	موافق	موافق	موافق	موافق	موافق
87	موافق	موافق	موافق	موافق	موافق	موافق
88	موافق بشدة	موافق	موافق بشدة	موافق	موافق بشدة	موافق
89	موافق	موافق	موافق	موافق	موافق	موافق
90	موافق	موافق	موافق	موافق	موافق	موافق
91	موافق	موافق	موافق	موافق	موافق	موافق
92	موافق	موافق	موافق	موافق	موافق	موافق
93	محايد	موافق	موافق	موافق	موافق	موافق
94	موافق	موافق بشدة	موافق بشدة	موافق بشدة	موافق بشدة	موافق بشدة
--						
95	موافق بشدة	موافق بشدة	موافق بشدة	موافق بشدة	موافق بشدة	موافق بشدة
96	موافق	موافق	موافق بشدة	موافق	موافق	موافق
97	موافق	موافق	محايد	موافق	موافق	محايد
98	موافق	موافق	موافق	موافق	محايد	موافق
99	محايد	موافق بشدة	موافق	موافق بشدة	موافق	موافق
100	موافق	موافق	موافق	موافق	موافق بشدة	موافق

