

عنوان البحث
العلاقة بين جودة الحياة الوظيفية ومستوى الإبداع الإداري في المؤسسات التعليمية

إعداد الطالب
عزام حمد الخضير

إشراف/
د. الفیصل عبد الحمید
د. فايز جراد

العام الدراسي:

2023

مقدمة:

في ظل التحولات المتسارعة التي تشهدها بيئات العمل المعاصرة، بات من الضروري أن تتبنى المؤسسات استراتيجيات فعالة تهدف إلى خلق بيئة عمل داعمة تُسهم في تحقيق الاستقرار النفسي والمهني لمُنسوبيها. وقد أدى هذا التوجه إلى بروز مفاهيم حديثة تركز على **جودة الحياة الوظيفية** بوصفها حجر الأساس في تطوير رأس المال البشري. وتشير جودة الحياة الوظيفية إلى مجموعة من السياسات والممارسات الإدارية التي تهدف إلى تمكين الموظف من تحقيق التوازن بين متطلبات العمل وحياته الشخصية، وتعزيز شعوره بالرضا المهني، والانتماء، والعدالة التنظيمية، إضافة إلى توفير آليات فعالة للتحفيز والتقدير المستمر.

وفي المقابل، يُعد **الإبداع الإداري** عنصرًا محوريًا في تعزيز القدرة التنافسية للمؤسسات، حيث يسهم في إيجاد حلول غير تقليدية للمشكلات التنظيمية، وتحسين كفاءة العمليات، وتطوير آليات العمل من خلال تبني أفكار جديدة ومنهجيات مرنة تتلاءم مع تحديات العصر.

وانطلاقًا من ذلك، تأتي هذه الدراسة لاستكشاف العلاقة بين جودة الحياة الوظيفية ومستوى الإبداع الإداري داخل البيئة التعليمية، نظرًا لما تتميز به هذه المؤسسات من طبيعة تنظيمية معقدة تتطلب مستويات عالية من الابتكار، وفي الوقت ذاته تُواجه تحديات متعددة مثل الروتين الإداري وضغوط العمل، مما يجعل فهم هذا الارتباط ضرورة ملحة لتحسين مخرجات الأداء الإداري في هذا القطاع الحيوي.

مشكلة الدراسة:

على الرغم من تنوع الدراسات السابقة التي تناولت كلاً من **جودة الحياة الوظيفية والإبداع الإداري** كموضوعين مستقلين، إلا أن البحث في **العلاقة التفاعلية** بينهما داخل السياق المؤسسي التعليمي لا يزال محدوداً نسبياً. ويلاحظ أن بعض المؤسسات التعليمية تُعاني من قصور في تطبيق برامج ومبادرات تعزز جودة الحياة الوظيفية، مثل غياب المرونة في تنظيم أوقات العمل، أو ضعف منظومة التحفيز والتقدير سواء على المستوى المعنوي أو المادي. هذا القصور قد يُسهم في خلق بيئة عمل تفتقر إلى الدافعية والرضا، مما ينعكس سلباً على مستويات الإبداع والمبادرة لدى الموظفين الإداريين.

وبناءً على ما سبق، تتمثل **مشكلة الدراسة** في محاولة فهم وتفسير طبيعة هذا الارتباط بين جودة الحياة الوظيفية والإبداع الإداري، وذلك من خلال طرح السؤال الرئيسي الآتي:

ما مدى تأثير جودة الحياة الوظيفية على مستوى الإبداع الإداري لدى العاملين في المؤسسات التعليمية؟

أهمية الدراسة:

1. من الناحية العلمية:

تسعى هذه الدراسة إلى الإسهام في إثراء الأدبيات الأكاديمية من خلال تسليط الضوء على العلاقة بين جودة الحياة الوظيفية والإبداع الإداري، وهي علاقة لم تنل حظها الكافي من البحث في السياق المحلي، وخصوصًا في المؤسسات التعليمية. ومن خلال تحليل هذه العلاقة، تُقدّم الدراسة إطارًا نظريًا يمكن أن يشكل مرجعًا علميًا للدراسات المستقبلية في مجالي الإدارة التربوية وتطوير الموارد البشرية.

2. من الناحية التطبيقية:

توفر نتائج الدراسة وتوصياتها رؤى عملية قابلة للتنفيذ، يمكن أن تستفيد منها المؤسسات التعليمية عند وضع أو تطوير السياسات المرتبطة ببيئة العمل، بما يعزز من فرص الإبداع والمبادرة لدى الموظفين الإداريين، ويسهم في تحسين الأداء المؤسسي بشكل عام.

3. بالنسبة للممارسين الإداريين وصناع القرار:

تُساعد الدراسة القيادات الإدارية ومطوّري السياسات على فهم الكيفية التي تؤثر بها ممارسات جودة الحياة الوظيفية على السلوك الإبداعي للموظفين، مما يُمكنهم من تصميم بيئة تنظيمية أكثر تحفيزًا، تدعم التميز والريادة داخل المؤسسة التعليمية.

أهداف الدراسة:

1. تحليل مدى توافر أبعاد جودة الحياة الوظيفية داخل المؤسسات التعليمية، وذلك من خلال الوقوف على مؤشرات تشمل بيئة العمل، الأمان الوظيفي، فرص التطور المهني، وآليات التحفيز.
2. تقدير مستوى الإبداع الإداري لدى الموظفين الإداريين في المؤسسات التعليمية، عبر قياس جوانب مثل توليد الأفكار الجديدة، الجرأة في المبادرة، القدرة على حل المشكلات بطرق غير تقليدية، وتطوير الإجراءات الإدارية.
3. فحص العلاقة الإحصائية بين جودة الحياة الوظيفية والإبداع الإداري، لتحديد ما إذا كانت هناك علاقة ذات دلالة معنوية توضح أثر بيئة العمل في تحفيز أو إعاقة السلوك الإبداعي للعاملين.
4. تقديم مجموعة من التوصيات العملية المبنية على النتائج الميدانية للدراسة، تهدف إلى مساعدة صُنَّاع القرار في تطوير السياسات الإدارية والبرامج المؤسسية التي من شأنها تحسين جودة الحياة الوظيفية وتعزيز مناخ الإبداع الإداري داخل البيئة التعليمية.

تساؤلات الدراسة:

1. ما مدى توافر جودة الحياة الوظيفية في المؤسسات التعليمية؟ ويشمل ذلك تحليل الأبعاد المختلفة مثل بيئة العمل، الأمان الوظيفي، التوازن بين الحياة المهنية والشخصية، وفرص النمو والتقدير.
2. ما مستوى الإبداع الإداري لدى العاملين في المؤسسات التعليمية؟ وذلك من خلال الوقوف على مؤشرات السلوك الإبداعي كابتكار الحلول، تحسين العمليات، وتقديم المبادرات التطويرية.
3. هل توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين جودة الحياة الوظيفية والإبداع الإداري؟ أي هل يؤثر توافر بيئة عمل محفزة ومتوازنة بشكل مباشر أو غير مباشر في تنمية الإبداع الإداري لدى العاملين في القطاع التعليمي؟

افتراضات الدراسة:

- **الفرضية الصفرية: (H0)**
لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين أبعاد جودة الحياة الوظيفية (كالعدالة التنظيمية، بيئة العمل، التحفيز، التوازن الوظيفي) ومستوى الإبداع الإداري لدى الموظفين الإداريين في المؤسسات التعليمية.
- **الفرضية البديلة: (H1)**
توجد علاقة ذات دلالة إحصائية إيجابية بين أبعاد جودة الحياة الوظيفية (مثل بيئة العمل، التحفيز، الأمان الوظيفي) ومستوى الإبداع الإداري، بحيث يزداد مستوى الإبداع الإداري لدى العاملين كلما تحسنت جودة الحياة الوظيفية في بيئة العمل التعليمية.

الدراسات السابقة:

تبرز أهمية الدراسات الميدانية في فهم العلاقة بين جودة الحياة الوظيفية والإبداع الإداري. فمثلاً، أكدت دراسة عن وجود علاقة طردية موجبة ذات دلالة إحصائية ($\alpha \leq 0.05$) بين متغيرات جودة الحياة الوظيفية والإبداع الإداري لدى الموظفين الإداريات، حيث بلغ متوسط الجودة (3.27 من 5) ومؤشرات الإبداع الإداري (3.84 من 5).

وبالمثل، بيّنت بأن هناك فروقاً إحصائية مهمة في تصور جودة الحياة الوظيفية بين الموظفين حسب الجنس والمؤهل العلمي والجهة الحكومية.

بالإضافة إلى ذلك، كشفت دراسة بوضوح عن ارتباط بين جودة الحياة الوظيفية والسلوك الإبداعي لدى أعضاء هيئة التدريس، وهو ما يبرز أثر تمكين البيئة الوظيفية على تعزيز الإبداع المؤسسي.

المنطلقات النظرية للدراسة:

1. **نظرية هيرزبرغ ذات العاملين: (Herzberg's Two-Factor Theory)**
تميز هذه النظرية بين نوعين من العوامل التي تؤثر في رضا الموظف وسلوكه في بيئة العمل؛ العوامل المحفزة (Motivators) مثل التقدير، والإنجاز، والنمو المهني، والتي ترتبط مباشرة بتحقيق الرضا والتحفيز، والعوامل الكامنة أو الوقائية (Hygiene Factors) مثل الرواتب، وظروف العمل، والأمان الوظيفي، والتي يؤدي غيابها إلى الاستياء حتى وإن لم يكن وجودها بالضرورة دافعاً للإبداع. وتُعد هذه النظرية أساساً مهماً لفهم كيف تساهم جودة الحياة الوظيفية في تهيئة بيئة خصبة للسلوك الإبداعي.
2. **نظرية الإبداع التنظيمي: (Organizational Creativity Theory)**
تُشير هذه النظرية إلى أن الإبداع لا ينشأ فقط من القدرات الفردية، بل من تفاعل الفرد مع عناصر البيئة التنظيمية، مثل نمط القيادة، وافتتاح الثقافة التنظيمية على التجريب، وتقبل الخطأ، وتمكين الموظفين من اتخاذ المبادرات. وبالتالي، فإن المؤسسات التي توفر بيئة عمل مرنة، داعمة، وتقدير الابتكار، تكون أكثر قدرة على استقطاب وتطوير الإبداع الإداري بين منسوبيها.
3. **نظرية ماسلو للحاجات الإنسانية: (Maslow's Hierarchy of Needs)**
توضح هذه النظرية أن الأفراد يسعون لإشباع حاجاتهم وفق تسلسل هرمي يبدأ بالحاجات الأساسية (مثل الأمان والاستقرار) ويصعد نحو حاجات أعلى مثل التقدير وتحقيق الذات. وتُعد جودة الحياة الوظيفية عاملاً حاسماً في تلبية هذه الاحتياجات، مما يرفع دافعية الموظف نحو التفكير الإبداعي والانخراط في سلوكيات ابتكارية بمجرد تحقيقه لمستوى مرتفع من الرضا الوظيفي والشعور بالانتماء.

المنهجية وطرق البحث:

تعتمد هذه الدراسة على **المنهج الكمي** بوصفه الإطار المنهجي الرئيس الذي يسمح بقياس المتغيرات وتحليل العلاقات بينها بطريقة موضوعية ودقيقة. وستستخدم أداة **الاستبيان المغلق** كوسيلة أساسية لجمع البيانات الميدانية من عينة مختارة من الموظفين الإداريين العاملين في المؤسسات التعليمية.

تم تصميم الاستبيان بناءً على مقياس ليكرت الخماسي لقياس اتجاهات وآراء المشاركين تجاه أبعاد جودة الحياة الوظيفية ومستوى الإبداع الإداري، مع التأكد من صدق الأداة وثباتها عبر إجراءات علمية مناسبة.

وسيتم تحليل البيانات باستخدام البرنامج الإحصائي **SPSS** ، من خلال تطبيق عدد من الاختبارات الإحصائية المناسبة مثل: التكرارات والنسب المئوية، المتوسطات الحسابية والانحراف المعياري، واختبارات الارتباط والانحدار البسيط والمتعدد، وذلك بهدف اختبار الفرضيات وتفسير طبيعة العلاقة بين جودة الحياة الوظيفية والإبداع الإداري بصورة علمية ممنهجة.

أدوات الدراسة:

تتمثل أداة الدراسة الرئيسية في **الاستبانة المغلقة**، والتي تم إعدادها استنادًا إلى مقياس **ليكرت الخماسي** لقياس توجهات وآراء أفراد العينة بدقة وموضوعية. وتتضمن الاستبانة محورين رئيسيين:

1. محور جودة الحياة الوظيفية:

ويشمل مجموعة من البنود التي تقيس الأبعاد الأساسية لهذه الجودة، مثل:

- بيئة العمل المادية والتنظيمية
- مستوى الدخل والرضا المالي
- التوازن بين الحياة المهنية والحياة الشخصية
- مستوى التقدير والتحفيز الذي يتلقاه الموظف
- الأمان والاستقرار الوظيفي

2. محور الإبداع الإداري:

ويتضمن بنودًا تقيس مظاهر السلوك الإبداعي في بيئة العمل، مثل:

- المبادرة الذاتية في تقديم المقترحات
- التفكير الابتكاري في معالجة المشكلات
- القدرة على توليد أفكار جديدة
- تطوير أساليب العمل وتحسين الأداء التنظيمي

وقد تم إعداد الأداة بعد الرجوع إلى الأدبيات ذات الصلة والتأكد من مناسبتها لسياق البيئة التعليمية المستهدفة في المملكة العربية السعودية.

حدود الدراسة:

1. **الحدود المكانية:**
تقتصر هذه الدراسة على المؤسسات التعليمية داخل المملكة العربية السعودية، وذلك لما لهذا السياق من خصوصية تنظيمية وثقافية قد تؤثر على طبيعة العلاقة بين جودة الحياة الوظيفية ومستوى الإبداع الإداري.
2. **الحدود الزمانية:**
تُجرى الدراسة خلال الفصل الدراسي الثاني من العام الأكاديمي 2025/2024، وهو الإطار الزمني المعتمد لجمع البيانات وتحليلها، مما يعني أن نتائج الدراسة تعكس الواقع في هذه الفترة الزمنية تحديداً.
3. **الحدود البشرية:**
تقتصر عينة الدراسة على الموظفين الإداريين العاملين في المؤسسات التعليمية، دون التطرق لأعضاء هيئة التدريس أو الكوادر التعليمية، وذلك لأن الطابع الإداري للمهام يرتبط مباشرة ببيئة العمل وجودة الحياة الوظيفية.

قائمة المراجع:

1. الشهري، مريم بنت محمد فضل. (2021). جودة الحياة الوظيفية وعلاقتها بالإبداع الإداري لدى الموظفين الإداريات في جامعة الأمير سلطان بالرياض .
2. الشميمري، هدى بنت صالح بن عبدالرحمن. (2022) جودة حياة العمل وعلاقتها بالاستغراق الوظيفي والسلوك الإبداعي لدى أعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية.
3. سندس محمد سهل سمارن. (2023). مستوى جودة الحياة الوظيفية بقطاعات عمل منطقة المدينة المنورة.