



**Humanities and Educational
Sciences Journal**

ISSN: 2617-5908 (print)



**مجلة العلوم التربوية
والدراسات الإنسانية**

ISSN: 2709-0302 (online)

دور الإبداع الإداري في تحقيق أبعاد جودة الحياة الوظيفية في المدارس الثانوية للبنات^(*)

زينه علي عبدالله عسيري

باحثة دكتوراه موظفة إدارية - جامعة الملك خالد

د/ ذعار غضبان البدراني

أستاذ تخطيط التعليم واقتصادياته المساعد

كلية التربية - جامعة الملك خالد



دور الإبداع الإداري في تحقيق أبعاد جودة الحياة الوظيفية في المدارس الثانوية للبنات

زينه علي عبدالله عسيري

باحثة دكتوراه موظفة إدارية - جامعة الملك خالد

د/ دعár غضبان البدراني

أستاذ تخطيط التعليم واقتصادياته المساعد
كلية التربية - جامعة الملك خالد

الملخص

هدف البحث تعرف دور الإبداع الإداري في تحقيق أبعاد جودة الحياة الوظيفية في المدارس الثانوية للبنات، وقد استعمل المنهج الوصفي، والاستبانة كأدلة لجمع المعلومات؛ وطبق البحث على عينة بلغت (593) فرداً من مديرات ووكيلات ومعلمات وإداريات المدارس الثانوية بمدينة أبها. وتوصل البحث إلى عدة نتائج منها: جاءت استجابات أفراد عينة البحث حول دور الإبداع الإداري في تحقيق بعد بيئة العمل وبعد الحوافر لجودة الحياة الوظيفية للمعلمات بدرجة موافقة كبيرة، بينما جاء بعد العلاقات الاجتماعية لجودة الحياة الوظيفية للمعلمات بدرجة موافقة متوسطة، ولم تكشف النتائج عن وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات أفراد العينة حول دور الإبداع الإداري في تحقيق أبعاد جودة الحياة الوظيفية تعزى لمتغيرات (الوظيفة الحالية، سنوات الخبرة، المؤهل العلمي)، وبناء على النتائج يمكن التوصية بإنشاء لجنة لابتكار والأفكار الإبداعية بالمدارس الثانوية، وتقديم الحوافز المرتبطة بتقديم الأفكار الإبداعية في مجال العملية الادارية بالمدارس، ومواكبة التطور والتحول التقني وإطلاق الأنظمة الداعمة لذلك، ومواكبة رؤية المملكة العربية السعودية 2030، وابتكار أفكار وحلول جديدة لحل المشاكل وتطوير العمليات الإدارية.

الكلمات المفتاحية: المدارس الثانوية، بيئة العمل، الحوافر.



The role of administrative creativity in achieving the dimensions of quality of work life In secondary schools for girls

Zeina Ali Abdullah Asiri

PhD researcher, administrative employee - King Khalid University

Dr. Dhaar Ghadban Al-Badrani

Assistant Professor of Educational Planning and Economics

College of Education - King Khalid University

Abstract

The aim of the research is to identify the role of administrative creativity in achieving the dimensions of the quality of work life in girls' secondary schools. The descriptive approach and the questionnaire were used as a tool for collecting information. The research was applied to a sample of (593) individuals including principals, deputies, teachers and administrators of secondary schools in the city of Abha. The research reached several results, including: The responses of the research sample members regarding the role of administrative creativity in achieving the work environment dimension and the incentives dimension for the quality of teachers' work life came with a large degree of agreement, while the social relations dimension for the quality of teachers' work life came with a moderate degree of agreement. The results did not reveal any statistically significant differences between the responses of the sample members. On the role of administrative creativity in achieving the dimensions of the quality of work life attributed to the variables (current job, years of experience, academic qualification). Based on the results, it can be recommended to establish a committee for innovation and creative ideas in secondary schools, provide incentives related to presenting creative ideas in the field of the administrative process in schools, keep pace with development and technical transformation and launch systems that support this, keep pace with the Kingdom of Saudi Arabia's 2030 vision, and invent new ideas and solutions to solve problems and develop administrative processes.

Keywords: High schools, work environment, incentives.



مقدمة البحث:

يواجه المجتمع بجميع مؤسساته العديد من التحديات التكنولوجية والمعلوماتية والعلمية لذلك يجب على كافة المؤسسات أن تتواءم مع طبيعة المجتمع ومتطلباته من حيث التغيير في خططها والقيام بإجراءات تحقق لها التميز، وتأهيلها للقيام بالدور المنوط بها في ظل التناقض العالمي وذلك من خلال الاهتمام بالعنصر البشري وتطوير مهاراته وتحقيق جودة حياة وظيفية في الوسط المهني، والاهتمام بالعاملين والحوافر المادية لهم، وتلبية حاجاتهم واحتياجاتهم، واعطائهم الحق في المشاركة في صنع القرار، وتقديرهم مما يشعرون بمسؤولية فردية وجماعية في المؤسسة، مما يعكس على تعزيز أدائهم في العمل.

وتكمن أهمية جودة الحياة الوظيفية في توفير البيئة الملائمة والرواتب والحوافر المادية الجيدة والعادلة، وفتح فرص العاملين في المشاركة في اتخاذ القرار وتعزيز العلاقات الإنسانية والتعاونية والولاء للمؤسسة، وتحسين العلاقة بين العاملين وبيئة العمل إذ تتم بجودة المناخ العام وتأثيره على الأداء والعاملين وفعالية المنظمة والمشاركة في حل المشكلات واتخاذ القرارات، وتعطي للعاملين الإحساس بالملكلية والاستقلالية والمسؤولية والتقدير الذاتي وتشعرهم بالرضا والامتنان تجاه العمل، وتعمل على زيادة المرونة في الأداء والتكييف من قبل قوة العمل، وتسهم في تخفيض الصراعات التنظيمية ودوران العمل وغياب العمل، وتأثير بشكل مباشر وغير مباشر في الظواهر والسلوكيات الإدارية داخل المؤسسة (إبراهيم، 2023).

وتحدف جودة الحياة تحقيق أهداف العاملين وزيادة شعورهم بالثقة وتوفير ظروف العمل الآمنة وببيئة المستقرة، وتوطيد العلاقات الاجتماعية، ورفع مستوى الأمان الوظيفي، وإتاحة حرية التعبير، وبالتالي تحقيق الرضا الوظيفي، وزيادة الإنتاجية، ورفع معدلات الأداء والجودة (مطاعو، 2021).

وتمثل أبعاد جودة الحياة الوظيفية في بيئة العمل، والحوافر، وال العلاقات الاجتماعية، والأمن والاستقرار الوظيفي، إذ تساعد هذه الأبعاد على توفير ظروف عمل مناسبة تسهم في أداء العمل بكفاءة واقتدار، مما يعكس إيجاباً على الالتزام بالتعليمات والتقييد بالإجراءات التي ترفع مستوى جودة العمل (العرب، 2018).

وما لا شك فيه، أن الإبداع الإداري يسهم في تطور بيئة العمل، وأنه وسيلة فعالة في استبدال أساليب التفكير التقليدية بأساليب جديدة فعالة تتلاءم مع التغيرات المتسارعة والتطورات النوعية في بيئة العمل، وتدعم الاستثمار الأمثل لتكامل المنظومة في تحقيق أهداف المنظمة (فودة، 2021).

ويمثل الإبداع الإداري أحد المقومات الأساسية في عملية التطوير التنظيمي، فالتطورات التي أفرزها عصر ثورة المعلومات والانفجار المعرفي والتكنولوجي أظهرت مشكلات عديدة، لذلك كان من الضروري على المؤسسات التعليمية أن تستجيب لهذه التطورات بإحداث التعديلات التي تواكب هذه التطورات، فلا تتم الاستجابة لهذه التطورات إلا من خلال الأفكار الجديدة والأساليب الإبداعية التي تمكن المؤسسات من مواجهة التحديات والمشكلات والصعوبات التي تواجهها (الشمرى، 2019).

**مشكلة البحث:**

تسعى المؤسسات التعليمية إلى الاهتمام بالعنصر البشري كونه يمثل أحد المؤثرات القوية التي تقوم عليها الميزة التنافسية، ومن خلال الاطلاع على الدراسات السابقة اتضح أن العاملين لديهم مشاكل وصعوبات واجهتهم في الوصول إلى الأداء المطلوب في عملهم؛ حيث يحتاجون إلى حافر وداعم لهم من أجل تحقيق وتعزيز الإبداع الإداري لديهم، لذا يجب الاهتمام بجودة الحياة الوظيفية وتحقيق الرضا الوظيفي للعاملين؛ ومن بين هذه الدراسات دراسة الغامدي (2020) التي توصلت إلى قلة توفر المعلومات الالزمة لاتخاذ القرارات المناسبة، وأشارت دراسة الخميس والصالحي (2019) أن مدراء المدارس يواجهون عدداً من الصعوبات عند اتخاذ القرار في إدارة الأزمات المدرسية ومنها: ضعف جاهزية الخطط والبرامج التي تسمح باتخاذ القرار، ضعف مهارة القائد في التنبؤ واستشراف المستقبل، وضعف مهارة القائد في تشخيص الأزمة، وضعف في توظيف البيانات والمعلومات لصالح اتخاذ القرار، وضعف مشاركة منسوبي المدرسة والمجتمع المحلي في اتخاذ القرار. كما أكدت دراسة علاقي (2019) على ضرورة عقد دورات تدريبية حول متطلبات الإبداع الإداري ودورها في تعزيز بيئة العمل.

وعموماً، بعد الإبداع الإداري رافداً مهماً في تعزيز جودة الحياة الوظيفية. ومن هذا المنطلق، بزرت مشكلة الدراسة التي تمثلت في السؤال التالي:

ما دور الإبداع الإداري في تحقيق جودة الحياة الوظيفية في المدارس الثانوية للبنات؟

أسئلة البحث:

- 1- ما دور الإبداع الإداري في تحقيق بعد بيئة العمل لجودة الحياة الوظيفية في المدارس الثانوية من وجهة نظر عينة البحث؟
- 2- ما دور الإبداع الإداري تحقيق بعد الحوافر لجودة الحياة الوظيفية في المدارس الثانوية من وجهة نظر عينة البحث؟
- 3- ما دور الإبداع الإداري في تحقيق بعد العلاقات الاجتماعية لجودة الحياة الوظيفية في المدارس الثانوية من وجهة نظر عينة البحث؟
- 4- هل توجد فروق ذات دلالة احصائية بين استجابة أفراد عينة البحث حول دور الإبداع الإداري ابعاد جودة الحياة الوظيفية (بيئة العمل، الحوافر، العلاقات الاجتماعية، الأمان والاستقرار الوظيفي) تعزيز لمتغيرات (الوظيفة الحالية، وسنوات الخبرة، والمؤهل العلمي)؟
- 5- ما التوصيات والمقترنات التي تسهم في تفعيل دور الإبداع الإداري في تحقيق أبعاد جودة الحياة الوظيفية؟

أهداف البحث:

- 1- تعرف دور الإبداع الإداري في تحقيق أبعاد (بيئة العمل، الحوافر، العلاقات الاجتماعية) لجودة الحياة الوظيفية في المدارس الثانوية.
- 2- التوصل إلى توصيات ومقترنات يمكن أن تسهم في تفعيل الإبداع الإداري في المدارس الثانوية وبالتالي دعم تحقيق أبعاد جودة الحياة الوظيفية.

**أهمية البحث:****الأهمية النظرية: وتمثل في:**

- 1- تكمن أهمية جودة الحياة الوظيفية في اهتمامها بالورد البشري ومتطلباته المادية والمعنوية لأنه يعتبر المحرك الأساسي في المنظمة مما يعزز الرضا الوظيفي، والأداء، والإبداع، والتميز، والمنافسة.
- 2- أهمية جودة الحياة الوظيفية في تحقيق مزايا وفوائد عديدة من خلال توفير البيئة الملائمة والرواتب والحوافر المادية الجيدة والعادلة، ومنحهن فرص المشاركة في اتخاذ القرار وغيرها لما لها من فائدة في تعزيز العلاقات الإنسانية والتعاونية والولاء بين الموظفات في المؤسسات التعليمية.
- 3- تسهم جودة الحياة الوظيفية في تحسين العلاقة بين العاملين وبيئة العمل حيث تختتم بجودة المناخ العام وتأثيره على الأداء وفعالية المشاركة في حل المشكلات والتخاذل القرارات.

الأهمية التطبيقية: وتمثل في:

- 1- يعتبر البحث الحالي بمثابة نواة بحثية لإجراء دراسات أخرى تتعلق بمتغيرات البحث الحالي وهي (جودة الحياة الوظيفية، والإبداع الإداري) ودورها في تحقيق أبعاد جودة الحياة الوظيفية.
- 2- تقديم بعض التوصيات التي يمكن أن تفيد في رفع مستوى الإبداع الإداري في المدارس الثانوية.

حدود البحث:

الحدود الموضوعية: اقتصر البحث على تناول موضوع دور الإبداع الإداري في المدارس الثانوية للبنات بمدينة أبها في تحقيق أبعاد جودة الحياة الوظيفية.

الحدود البشرية: طبق البحث على عينة من المديرات والوكيلات والمعلمات والإداريات في المدارس الثانوية.

الحدود المكانية: المدارس الثانوية الحكومية للبنات بمدينة أبها.

الحدود الزمانية: نفذ البحث الحالي في الفصل الدراسي الثاني من العام الجامعي 1445 / 1446هـ.

مصطلحات البحث:**1- جودة الحياة الوظيفية**

تعرف جودة الحياة الوظيفية بأنها نجح يؤثر إيجاباً على جميع جوانب المنظمة، ويشكل سلسلة من المبادئ والقيم مثل إثراء الوظائف والتقييم الديمocratic ومشاركة الموظفين وتأمين ظروف العمل الآمنة (Arora, 2022). ويمكن تعريف جودة الحياة الوظيفية إجرائياً بأنها مجموعة الأنظمة والبرامج المخططة التي تهدف تحسين جوانب الحياة الوظيفية للمعلمات والإداريات، وتوفير بيئة عمل صحية وآمنة وعادلة ومستقرة.



2- أبعاد جودة الحياة الوظيفية

1) بيئة العمل

تعرف بيئة العمل بأنها كل ما يحيط بالعامل في عمله ويؤثر في سلوكه وأدائه وفي ميوله تجاه عمله، والجامعة التي يعمل معها والإدارة التي تتبعها والمؤسسة الذي يتبعها.

2) الحوافز

يصد بالحوافز بأنما المقابل المادي أو المعنوي الذي يحصل عليه العامل في المؤسسة نظير عمله وقيمه وإبداعه.

3) العلاقات الاجتماعية

تعرف العلاقات الاجتماعية بأنها ذلك الميدان من الإدارة الذي يهدف إلى التكامل بين الأفراد في محيط العمل، بالشكل الذي يدفعهم ويخفّرهم إلى العمل، مع حصولهم على إشباع حاجاتهم الطبيعية والنفسية والاجتماعية.

3- الإبداع الإداري

يعرف الإبداع الإداري بأنه فكرة تتسم بالحداثة والابتكار تنشأ نتيجة للخبرة والمعرفة الإدارية بواقع المنظمة وتستند إلى معلومات شاملة عن مختلف أجزاء المنظمة وتحليلها، مما يتطلب توافر قدرات إبداعية للوصول إلى ما هو جديد ومفيد. ويعرف الإبداع الإداري إجرائياً بأنه ممارسة طرق التفكير الإبداعية والأساليب الحديثة في انجاز الأعمال مما يساعد على حل المشكلات وانجاز المهام الإدارية بكفاءة وفعالية.

الإطار النظري للبحث:

المبحث الأول: الإبداع الإداري

1- مفهوم الإبداع الإداري.

يعرف الإبداع الإداري بأنه مزيج من القدرات والاستعدادات والخصائص الشخصية لدى الإنسان التي تساعده على إعادة صياغة خبراته السابقة للوصول إلى تصورات مستقبلية حديثة (إبراهيم، 2023).

2- أهمية الإبداع الإداري في المؤسسات التعليمية:

- توفير فرص مناسبة لتطوير وتنمية الأفراد بصورة منظمة وهادفة، لمساعدتهم على التكيف مع متطلبات العصر، حيث يمثل أحد الضرورات والعناصر المهمة في إدارة المدرسة (صقر وآخرون، 2021).
- يسهم في قدرة المؤسسة على البقاء في حالة وعي وتنبؤ للكشف عن المتغيرات واغتنام جميع الفرص واجهاض التهديدات من خلال جمع وتحليل ومشاركة المعلومات في البيئتين الداخلية والخارجية لتحقيق أهداف المنظمة بأقصى كفاءة وفاعلية (هادي ومزهر، 2020).
- مواكبة تعددية أبعاد التنافسية العالمية والتي تقتضي تغييرًا في الواقع وعالمية الحراك التعليمي للهيئات الطلابية والتدريسية واستحداث تدابير داعمة للنراة التنظيمية والشفافية (مطر، 2021).



- يزيد الإبداع الإداري لدى المدراء عند امتلاكهم للقوة التنظيمية متمثلة بقوة الشرعية وقوة الخبرة وقوة المكافأة وقوة المعلومات وقوة العقاب وقوة المرجعية، فالمدير القوي يكون قادرًا على التميز والإبداع في مختلف مناحي العمليات الإدارية والذي بدوره ينعكس على إبداع العاملين في المنظمة (Tende & Onuoha, 2020)
 - تحسين جودة خدماتها التعليمية مع تزايد الاهتمام بالمنافسة العالمية والمقارنة بين الأنظمة التعليمية، إضافة إلى العديد من التغيرات الاجتماعية والسياسية والاقتصادية والتكنولوجية والثقافية التي فرضت اتجاهًا يتطلب قيادات مدرسية قادرة على قيادة التغيير والاستجابة للتحولات العالمية والتكيف معها لتعزيز وتحسين الأداء المدرسي (Miller, 2018).
 - يسهم في اكتشاف التهديدات، والفرص الممكنة من خلال خطوات منتظمة تمثل في جمع المعلومات الاستراتيجية، وفرزها، وتخزينها، والتحقق من صحتها، وتحليلها، ونشرها، مع ضرورة توفير المراقبة والحماية للمعلومات الاستراتيجية في كل مرحلة من المراحل السابقة.
 - المواءمة بين استراتيجية عمل المنظمة والبيئة التي تكون فيها، ومحاولة دمج جميع المعلومات التي جمعها النظام، لتطوير استجابات فعالة تؤمن أو تحسن وضع المنظمة في المستقبل وتحديد التغيرات البيئية والفهم الكامل للتهديدات والفرص التي تعرّض المؤسسة (Adeline, 2016).
- 3- مقومات الإبداع الإداري في المؤسسات التعليمية:**
- تحقيق التواصل الفعال مع عناصر العملية التعليمية، وأيضًا مهارات التخطيط والتي تعتبر لب العملية الإدارية الناجحة ومهارة إدارة الوقت التي تضمن إنجاز العمل في الوقت المحدد واستغلال الأوقات في تحقيق المزيد من النجاحات (Otto, L., & Lumapenet, 2022)
 - تحقيق الإبداع والابتكار وزيادة الإنتاج من خلال رسم الخطة والأهداف الواضحة، ومراقبة الصدفوف بانتظام، وابتكار حوافز التدريس، وتوفير نظام يحتوي على أهداف تدريسية واضحة لتقدير الطلبة وتقدير أدائهم فهـي الحلقـة المسـؤـلـة عن تنـظـيمـ المـدرـسـةـ وـفـاعـلـيـتهاـ منـ تـعـلـيمـ وـأـنـشـطـةـ، وـعـنـ تـنـفـيـذـ الخـطـطـ وـالـبـرـامـجـ لـلـسـيـاسـاتـ المـرـسـومـةـ اللـوـائـجـ وـالـتـعـلـيمـيـاتـ (عبد الرحيم، 2022).
 - استـادـ العملـ لـلـمـبـدـعـينـ بـماـ يـنـاسـبـ لـكـلـ مـنـهـمـ مـعـ تـوجـيهـهـمـ وـإـرـاشـادـهـمـ بـالـطـرـقـ الصـحـيـحةـ وـمـسـاعـدـةـ الـمـلـمـعـينـ الـقـادـمـيـ عـلـىـ زـيـادـةـ كـفـاءـهـمـ وـأـدـائـهـمـ، وـمـسـاعـدـةـ الـمـلـمـعـينـ الـجـدـدـ عـلـىـ الـانـدـمـاجـ فيـ اـسـرـةـ الـمـدـرـسـةـ وـتـشـجـيـعـهـمـ وـالـأـخـذـ بـأـيـدـيـهـمـ لـتـحـقـيقـ أـهـدـافـ الـعـلـمـيـةـ التـعـلـيمـيـةـ (Nasreen & Odhiambo, 2018).
- 4- أبعاد الإبداع الإداري في المؤسسات التعليمية.**

1) التخطيط الاستراتيجي:

أن التخطيط هو عملية استراتيجية بالأصل؛ حيث يمر بناء التخطيط الاستراتيجي للموارد البشرية بمراحل متعددة ومتسلسلة ومتكلمة مع بعضها، لتشكل في نهاية المطاف خطة استراتيجية توضح حاجة المؤسسة من الموارد البشرية كمًا ونوعًا، فمن خلاله يتم تقدير احتياجات المؤسسة المستقبلية من الموارد البشرية من حيث أعدادها ومهارتها، بشكل يخدم متطلبات تحقيق استراتيجيتها (بوبكر، 2016).



ويعرف التخطيط الاستراتيجي بأنه عملية مستمرة لتصميم وتطوير خطط تشمل وظائف المؤسسة، ويقوم التخطيط الاستراتيجي على نظام للمعلومات وصنع القرارات الاستراتيجية على ضوء تقييم مستمر للمتغيرات البيئية المحلية والإقليمية والعالمية، وكذلك للمتغيرات في البيئة الداخلية للمؤسسة، والهدف ببساطة هو استكشاف الفرص والتحديات وتحديد نقاط القوة والضعف وإيجاد الفرص، وتوظيف نقاط قوة المؤسسة لاقتناص هذه الفرص وحسن استغلالها، وذلك بتقديم منتج أو منتجات بما يقابل الحاجات والتوقعات المتغيرة في عالم سريع التغيير. (عبيد، وابن طريف، 2018).

2) التفكير الاستراتيجي:

يُعرف التفكير الاستراتيجي بأنه "الطريق الابتكاري للتفكير في كيفية الرؤية المستقبلية للقضايا المتوقعة، والتنبؤ بالفرص والتهديدات التي يمكن أن تواجهها المؤسسة التعليمية، وتصور السيناريو المستقبلي للتعامل معها بما يضمن بقاء واستمرارية ونمو المؤسسة" (هلال، 2008، ص. 31).

ويهدف التفكير الاستراتيجي إلى توفير تنبؤات وتحذيرات بالتهديدات المحينة بالمؤسسة واتخاذ الإجراءات الوقائية، ويمكن المؤسسات من الاستجابة للتغيرات البيئة الحالية والمستقبلية ورسم الخطط والتنبؤ بالنتائج (السيد، 2020)، فعملية الإبداع تستدعي أن تنظر الإدارة العليا للمؤسسات إلى المستقبل البعيد الأمد وأن تضع له الخطط الكافية المبنية على التفكير المنطقي السليم (Manuel, 2021).

3) بناء ثقافة الأفراد والمؤسسة:

تتمثل الثقافة التنظيمية في التركيز على دمج الأدوار بمشاعر الأفراد بحيث يشعر الفرد العامل داخل الجماعة بأنه جزء لا يتجزأ من الكل والكل جزء لا يتجزأ منه، وهي نموذج للعادات الإنسانية والمبادئ والسلوكيات المتعلقة بالجودة تقوم على فلسفة التحسين المستمر في جميع أنحاء المؤسسة، وهذا التحسين يتضمن الطرائق الابتكارية والإبداعية لتحقيق الأهداف (الشمرى، 2019).

وتعزز ثقافة الأفراد والمؤسسة بأنها عبارة عن حالة مستقرة نسبياً من الممارسات السلوكية التي تعيشها المنظمة جراء نقل تجارب الأكثريّة المسيطرة أو الأقلية الضاغطة في المنظمة، وأفكارهم ومبادئهم وقيمهم وغرسها في النظام السائد لتحقيق أهداف محددة، مما يؤثر وبشكل جوهري في ترتيب أولويات العاملين، وأسلوب إدارتهم ونظرة المؤسسة إليهم وسلوك المديرين تجاههم وداعيّتهم للعمل وكيفية تعاملهم مع المهام التي تتعارض مع القوانين والأنظمة، ومعايير تصنيف المتميزين منهم، فضلاً عن أنماط اتخاذ القرارات، وطرائق حل الخلافات والنزاعات الداخلية، وأساليب الاستجابة للبيئة الخارجية (الفراج، 2021).

المبحث الثاني: جودة الحياة الوظيفية:

1- مفهوم جودة الحياة الوظيفية

تعرف بأنها رضا الموظف عن مجموعة متنوعة من الاحتياجات من خلال الموارد والأنشطة والنتائج عن المشاركة في مكان العمل (Kim et al. , 2021).



وتعزف كذلك بأنماكما الدرجة التي يمكن لأعضاء منظمة العمل من خلالها تلبية احتياجاتهم الشخصية من خلال خبرتهم العملية في المنظمة. وتتضمن جودة الحياة الوظيفية أموراً من أهمها: راتب الموظف، والملاطف، وقضايا الصحة والسلامة، واتخاذ القرار، ومحج الإدارة، والتنوع الوظيفي، والمرؤنة (Mosisa et al., 2022).

2- أهمية جودة الحياة الوظيفية.

- تحييء العوامل والظروف البيئية المناسبة بمكان العمل بالشكل الذي يدعم تحقيق الرضا الوظيفي للعاملين ومن ذلك العناية بالأمان الوظيفي والتعويضات وفرص الترقى وتطوير الموارد البشرية، وبالتالي تحقيق الكفاءة التنظيمية للمؤسسة (حسين، عبد الكريم، 2020).
- زيادة رضا العمالء، وتقليل مخاطر المدر الوظيفي، ومواكبة التغيرات المحيطة في بيئة العمل (الحمدانى، والخلوانى، 2019).

3- أهداف جودة الحياة الوظيفية:

- زيادة قدرات العاملين ورفع مستوى مهاراتهم في مواكبة التطورات المتتسارعة، والتناغم مع البيئة (النجار، 2020).
- تحسين الصحة النفسية والجسدية للعاملين مما يخلق مشاعر إيجابية ومحفزة نحو أداء العمل على أكمل وجه ممكن (Gupta and Sharma, 2011, p.80).
- تعزيز وتطوير الأداء المؤسسي وأداء الأفراد، وتأمين بيئة عمل خالية من المؤثرات السلبية التي يمكن أن تحد من الإنتاجية (الدليمي، 2016).
- المساهمة بشكل إيجابي وفعال في وجود عاملين أكثر مرونة وتفانيًا وحماساً، وهو أمر حيوي لتنافسية المؤسسة واستدامتها، كما تسهم في انخفاض مستوى التغيب عن العمل، وانخفاض معدل الدوران، وتحسين الرضا الوظيفي (Jabeen et al., 2018).
- زيادة الإنتاجية وتحجج بيئة عمل صحية تشعر الموظفون بالرضا الوظيفي والراحة والأمان & Akar (Ustuner, 2019).

4- أبعاد جودة الحياة الوظيفية.

1) بعد المشاركة في اتخاذ القرارات:

الأحد يبدأ المشاركة في اتخاذ القرار مع توسيع دائرة المشاركين ما أمكن وعدم تركيز القرار في يد فرد واحد؛ حيث تعتبر إتاحة الفرصة للعاملين في المشاركة في اتخاذ القرارات أحد العوامل المهمة التي تؤدي إلى رفع الروح المعنوية لديهم، وتعيق انتقامتهم للمؤسسة من خلال شعورهم بأنهم شركاء حقيقيون في اتخاذ القرار داخل المؤسسة؛ مما يجعلهم يبذلون كل جهد مستطاع، لتطوير العمل والارتفاع بالمؤسسة إلى أفضل مستوى ممكن، وتؤدي المشاركة في اتخاذ القرارات إلى تقليل الصراع داخل المؤسسة، والذي ينشأ نتيجة المركبة في اتخاذ القرارات (حسن، 2018).

**(2) بعد الأجر والكافات:**

ويعني بقضية الحافظة على الكفاءات البشرية، وإيجاد الدافعية والإبداع لديها بما يدعم المؤسسات نحو تحقيق أهدافها التي قامت من أجلها، فكلما كان نظام المكافآت عادلاً وفعالاً في إشباع الحاجات المطلوبة للعاملين كلما ساهم ذلك في إيجاد نوع من الرضا والالتزام لديهم ويسهم شعور الفرد بعدالة ما يتلقاه من أجر أو راتب أو مكافآت في رفع معنوياته، وبالتالي تحفيزه على زيادة الإنتاجية وتحسين الانجاز المستهدف بخلاف شعور الفرد بعدم إشباع الأجر أو الراتب لاحتياجاته الأساسية، فإن ذلك يتربّع عليه شعور الفرد بإحباط شديد، وعدم رضا ينعكس سلباً في أدائه (القططاني، 2015).

(3) بعد الاستقرار والأمان الوظيفي:

الأمان الوظيفي هو بقاء الفرد موظف في نفس المؤسسة بدون انتقاص من الأقدمية أو الأجر أو حقوق التقاعد، مما ينعكس إيجاباً على الإنتاجية، فهو محدد مهم لصحة العاملين، ورفاهيتهم، والرضا الوظيفي، بما يرفع من معنوياته وينعكس إيجاباً على أداء الوظيفي (عمر والسايسي، 2017).

(4) بعد التوازن بين الحياة الشخصية والوظيفية:

يركز هذا البعد على الأساليب التي يمكن أن تتحقق الموازنة بين الوظيفة والحياة اليومية بالشكل الذي يضمن عدم طغيان جانب على آخر (ثورية، 2017)، حيث يعد الإخلال بالتوازن بين الحياة الشخصية والوظيفة عامل سلباً ينعكس على أداء العمل عبر الزمن (Arora & Mohindru, 2022, 10475).

البحوث والدراسات السابقة:**المحور الأول: دراسات تتعلق بالإبداع الإداري**

هدفت دراسة إبراهيم (2023) التعرف على درجة تمعن مديرى المدارس بمهارات الإبداع الإداري في مدينة طرطوس من وجهة نظر المعلمين والمعلمات العاملين فيها، وباتباع المنهج الوصفي التحليلي، تبين أن مستوى الإبداع الإداري لدى مديرى مدارس مدينة طرطوس برجة متوسطة، ولم تكشف النتائج عن وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات إجابات أفراد لعينة حول درجة ممارسة مديرى المدارس لمهارات الإبداع الإداري تعزى لمتغير الجنس، ومتغير المؤهل العلمي، بينما كشفت عن وجود فروق دالة إحصائياً حول متغير عدد سنوات الخبرة لصالح الفقة (أكثر من 5 إلى عشر سنوات). كما أظهرت نتائج الدراسة أن مديرى المدارس في مدينة طرطوس يتمتعون بالمرونة والعمل بروح الفريق الواحد مع المعلمين.

وهدفت دراسة العجمي (2023) إلى تعرف درجة توافر مهارات الإبداع الإداري لدى مديرى المدارس الثانوية في دولة الكويت من وجهة نظر المديرين ومعلميهما؛ لتحقيق هدف الدراسة تم تطوير استبيان مكونة من (29) فقرة، وتم التأكيد من صدقها وثباتها، ومن ثم تم توزيعها على عينة الدراسة المكونة من (300) معلماً ومديراً، وأظهرت نتائج الدراسة أن درجة توافر مهارات الإبداع الإداري من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة كان متواسطاً، وأظهرت



النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في تقديرات أفراد عينة الدراسة لدرجة توافر مهارات الإبداع الإداري تعزى للجنس، والمؤهل العلمي، والخبرة. وأوصت الدراسة في ضوء تلك النتائج بضرورة عمل الدورات التدريبية مستمرة لتنمية مهارات الإبداع الإداري في المؤسسات التربوية.

بينما هدفت دراسة الحارثي (2021) التعرف على دور الإدارة العامة للتعليم في منطقة عسير في تحسين البيئة التعليمية المحفزة للإبداع والابتكار في ضوء برنامج التحول الوطني 2020 في مجال القيادة المدرسية ومجال التدريس ومجال الخدمات المساندة، من وجهة نظر قادة المدارس الثانوية، وكانت أداة البحث هي الاستبانة وطبق البحث ميدانياً، وقد أظهرت النتائج أن المتوسط العام للبعد الأول المتمثل في دور الإدارة العامة للتعليم في منطقة عسير في تحسين البيئة التعليمية المحفزة للإبداع والابتكار في ضوء برنامج التحول الوطني 2020 في مجال القيادة المدرسية حصل على درجة موافقة متوسطة؛ وأن المتوسط العام للبعد الثاني المتمثل في دور القيادة العامة للتعليم في منطقة عسير في تحسين البيئة التعليمية المحفزة للإبداع والابتكار في ضوء برنامج التحول الوطني 2020 في مجال التدريس حصل على درجة موافقة متوسطة؛ وأن المتوسط العام للبعد الثالث المتمثل في دور الإدارة العامة للتعليم في منطقة عسير في تحسين البيئة التعليمية المحفزة للإبداع والابتكار في ضوء برنامج التحول الوطني 2020 في مجال الخدمات المساندة حصل على درجة موافقة متوسطة، وأوصت بتصميم برامج تدريبية متقدمة لتطوير أداء قادة المدارس الثانوية، ورعاية الأفكار القيادية، والتزام إدارة التعليم بتطبيق بمعايير الشفافية في آليات الترشيح للبرامج والجوائز، ودعم المدارس الثانوية بكلادر إداري ملمساعدة قادة المدارس الثانوية.

المحور الثاني: دراسات تتعلق بجودة الحياة الوظيفية

هدفت دراسة المشوط (2022) إلى تعرف واقع تحقيق جودة الحياة الوظيفية لدى معلمي المدارس الثانوية بدولة الكويت والتوصيل إلى مجموعة من المقترنات الإجرائية التي تسهم في تحسين الحياة الوظيفية لمعلمي المدرسة الثانوية بدولة الكويت، وتم تطبيق المنهج الوصفي لكونه أكثر المناهج ملائمة لطبيعته والأنسب لتحقيق أهدافه، وقد توصل البحث من خلال دراسة واقع الحياة الوظيفية لمعلمي المدرسة الثانوية في الكويت من خلال الوثائق والقوانين والدراسات، وأن هناك معوقات تواجه تحقيق جودة الحياة الوظيفية لمعلمي المدرسة الثانوية، منها معوقات تتعلق ببيئة العمل في المدرسة الثانوية، والمتمثلة في ضعف توفير البيئة التنظيمية بالمدارس الثانوية وعدم مراعاة تصميمات المباني بمدارس التعليم الثانوي بدولة الكويت الموصفات الفنية للمعامل المختلفة والمكتبات، وقلة توافر وسائل الأمان بمباني المدارس المختلفة بالتعليم الثانوي بدولة الكويت، ومن خلال هذه النتائج اقترح البحث مجموعة من المقترنات والأساليب الإجرائية، من أهمها. تطبيق جودة الحياة الوظيفية بأبعادها المختلفة على معلمي المدرسة الثانوية في دولة الكويت، وإنشاء قسم لجودة الحياة الوظيفية بعقد دورات تدريبية وورش عمل وإعداد برامج تدريبية هدفها نشر ثقافة جودة الحياة الوظيفية وأبعادها المختلفة بين العاملين ومنهم المعلمون في المدارس ومنها الثانوية.

وتناولت دراسة الشبكي (2021) واقع جودة حياة العمل بمدارس التعليم الثانوي العام، وتحقيقاً لهدف البحث وتم استخدام المنهج الوصفي، وأعتمد على الاستبانة التي طبقت على عينة قوامها (390) من معلمي مدارس التعليم



الثانوي العام بحافظة الدقهلية، وتوصل البحث إلى أن جودة حياة العمل تسهم في تحقيق التنمية الشاملة للمؤسسات التعليمية، وتحتم بالتوزن والانسجام بين الحياة الوظيفية والشخصية للمعلمين، وزيادة مشاركة المعلمين في صناعة القرارات داخل المنظومة التعليمية، والاهتمام بتحقيق المتطلبات التكنولوجية والمعرفية للمعلمين بالتدريب المستمر، وتحسين الأوضاع المادية والاجتماعية والأدبية للمعلمين. وأوصت الدراسة بالعمل على نشر ثقافة جودة حياة العمل داخل المؤسسات التعليمية، وضرورة وضع نظام جديد ودقيق لقياس وتقدير الأداء بالمؤسسات التعليمية وربطه بالأجور والكافات، وتنمية المناخ الملائم للأداء المتميز باستحداث درجات وظيفية جديدة إضافية بعيدة عن السلم الوظيفي مثل المعلم المتميز والمعلم المبدع.

وحاولت دراسة عكر وزميله أوستنر (Akar & Ustuner, 2019) الكشف عن العلاقات بين تصورات القيادة التحويلية للمعلمين، والدعم التنظيمي، والعدالة التنظيمية، وجودة الحياة الوظيفية؛ واقتراح نموذج يشير إلى أن تصورات المعلمين لسلوك القيادة التحويلي لمديري المدارس تؤثر بشكل مباشر على تصوراتهم حول جودة الحياة الوظيفية، وكذلك بشكل غير مباشر من خلال تصوراتهم للعدالة التنظيمية والدعم التنظيمي. استخدمت الدراسة المنهج الوصفي، وتكونت عينة الدراسة من 658 مدرساً يعملون في مدارس ما قبل المدرسة الحكومية والمدارس الابتدائية والمدارس الإعدادية والثانوية التابعة لوزارة التعليم الوطني في مقاطعة كيليس بتركيا خلال السنوات الدراسية 2015-2016، واستخدمت «مقاييس القيادة التحويلية» و «مقاييس العدالة التنظيمية» و «مقاييس الدعم التنظيمي المتصور» و «مقاييس جودة الحياة الوظيفية» لجمع بيانات الدراسة؛ وأظهر تحليل البيانات أن هناك علاقات إيجابية كبيرة بين القيادة التحويلية والعدالة التنظيمية والدعم التنظيمي وجودة الحياة الوظيفية للمعلمين؛ وأظهرت أن تصورات المعلمين حول وجود سلوك قيادي تحويلي بين مديرى المدارس كان لها تأثير كبير و مباشر وإيجابي على جودة تصورات الحياة الوظيفية للمعلمين وكان لها أيضاً تأثير كبير وغير مباشر وإيجابي على تصورات المعلمين لجودة الحياة الوظيفية من خلال تصوراتهم للدعم التنظيمي والعدالة التنظيمية.

وحاولت دراسة الفحيلة (2019) التعرف على واقع توافر أبعاد جودة الحياة الوظيفية في إدارات التعليم في المملكة العربية السعودية، والكشف عن العلاقة بين تلك الأبعاد والتميز التنظيمي، والتعرف على المعوقات التي تواجه جودة الحياة الوظيفية التي تعيق تحقيق التميز التنظيمي، والآليات المقترحة لتحقيق ذلك. وكان من النتائج التي توصل إليها البحث ما يلي فيما يتعلق بواقع توافر أبعاد جودة الحياة الوظيفية في إدارات التعليم في المملكة العربية السعودية بينت النتائج ما يلي: كشفت النتائج أن أفراد الدراسة موافقون إلى حد ما على توافر أبعاد جودة الحياة الوظيفية في إدارات التعليم في المملكة العربية السعودية، وأبرز ملامح توفره تمثل في تبني الموظفون ثقافة الإدارة وقيمها؛ فيما يتعلق بالعلاقة بين أبعاد جودة الحياة الوظيفية والتميز التنظيمي في إدارات التعليم في المملكة العربية السعودية بينت النتائج ما يلي: كشفت النتائج أن أفراد الدراسة موافقون إلى حد ما على العلاقة بين أبعاد جودة الحياة الوظيفية والتميز التنظيمي في إدارات التعليم في المملكة العربية السعودية؛ وأبرز ملامح ذلك تمثل في تمنع الموظفون بالروح المعنوية العالية، وفيما يتعلق بالمعوقات التي تواجه جودة الحياة الوظيفية والتي تعيق تحقيق التميز التنظيمي في



إدارات التعليم في المملكة العربية السعودية بينت النتائج أن أفراد الدراسة موافقون على المعوقات التي تواجه جودة الحياة الوظيفية والتي تعيق تحقيق التميز التنظيمي في إدارات التعليم في المملكة العربية السعودية.

ثانيًا: التعقيب على البحوث والدراسات السابقة:

- يتفق البحث الحالي مع معظم الدراسات السابقة في استخدام المنهج الوصفي، والاستبابة كأداة لجمع البيانات في التعرف على جودة الحياة الوظيفية.
- يختلف البحث مع الدراسات السابقة في مجتمع البحث وبيئة التطبيق حيث طبق في المدارس الثانوية بمدينة أبها.
- يختلف البحث الحالي في تناوله الإبداع الإداري وأبعاده المختلفة لتحقيق جودة الحياة الوظيفية (بيئة العمل / المخواز / العلاقات الاجتماعية).

إجراءات البحث:

أولاً: منهج البحث:

اعتمد البحث على المنهج الوصفي؛ ملائمة طبيعة البحث؛ وهو أحد الطرق العلمية لجمع البيانات، والذي يقوم على استفتاء جميع أفراد مجتمع البحث، أو عينة كبيرة منه، بهدف وصف مشكلة البحث، من حيث طبيعتها ودرجة وجودها، ولا يقف الأمر عند حد وصف المشكلة، بل يتعدى ذلك إلى تحليل النتائج وتفسيرها، للوصول إلى استنتاجات علمية تسهم في فهم مشكلة البحث، والعمل على حلها أو التقليل من تأثيرها السلبي؛ وتم رصد وتعرف دور الإبداع الإداري في تحقيق أبعاد جودة الحياة الوظيفية، والتوصيل لمقتراحات لتفعيل هذا الدور.

ثانيًا: مجتمع البحث:

تكون مجتمع البحث من مديريات ووكيلات ومعلمات وإدارات المدارس الثانوية بمدينة أبها؛ وقد بلغ مجتمع البحث (1517) فرداً طبقاً لإدارة التخطيط المدرسي في الإدارة العامة لتعليم عسير.

ثالثًا: عينة البحث:

بعد تطبيق معادلة هيربرت اركن لحساب العينة، تكونت عينة البحث من (593) فرداً من مديريات ووكيلات ومعلمات وإدارات المدارس الثانوية بمدينة أبها،

رابعاً: أداة البحث:

في ضوء الهدف من البحث تم تصميم استبيان لجمع البيانات عن موضوع البحث في ضوء مشكلته وأهدافه باعتبارها وسيلة للحصول على المعلومات حول آراء عينة البحث من المديريات والوكيلات والمعلمات والإدارات بالمدارس الثانوية بمدينة أبها حول دور الإبداع الإداري في تحقيق أبعاد جودة الحياة الوظيفية.



خامسًا: صدق أداة البحث:

أ- الصدق الظاهري لأداة البحث:

اعتمد البحث على الصدق الظاهري؛ حيث تم عرض الأداة على عدد من المختصين في مجال الإدارة والتخطيط التربوي في الجامعات السعودية؛ لتحكمها، وإبداء وجهات نظرهم حول مدى ملائمة كل عبارة للمحور الذي تتنمي إليه، ومدى وضوحها من الناحية اللغوية.

ب- الصدق الثنائي (الاتساق الداخلي):

اعتمد البحث في حساب صدق أداة البحث على أسلوب الاتساق الداخلي الذي يهدف تعرف مدى الاتساق الداخلي لأداة البحث من خلال معامل بيرسون "Pearson Correlation" بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للمحور؛ لقياس مدى صلاحية العبارات المضمنة في أداة البحث بمعنى "صدق المضمون"، وكذلك الاتساق بين الدرجة الكلية للاستبانة، ودرجة كل محور من المحاور.

سادسًا: ثبات أداة البحث:

استعملت طريقة ألفا كرونباخ لحساب ثبات أجزاء الاستبانة، وكانت النتائج كما هي موضحة بالجدول التالي:

جدول (1) يوضح معامل ألفا كرونباخ لحساب ثبات الاستبانة

معامل ثبات الفا كرونباخ	عدد العبارات	المحور
0.88	9	الأول
0.87	7	الثاني
0.91	9	الثالث

وهذا يدل على أن الاستبانة بكل محاورها أخذت قيمة ثبات عالية. وفي ضوء دلالات الصدق والثبات يمكن القول: إن الاستبانة تتمتع بخصائص سيكومترية جيدة، مما يدعم الثقة في الاعتماد على نتائج هذه الأداة.



نتائج البحث ومناقشتها وتفسيرها:

1- النتائج المتعلقة بالإجابة عن السؤال الأول: والذي نص على "ما دور الإبداع الإداري في تحقيق بعد بيئة العمل لجودة الحياة الوظيفية من وجهة نظر عينة البحث؟"

جدول (2) يوضح المتوسطات الحسابية، والأنحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة البحث حول دور الإبداع الإداري تحقيق بعد بيئة العمل لجودة الحياة الوظيفية

رقم العبرة	العبارة	المتوسط الحسابي	الأنحراف المعياري	نوع العبرة
1.	وضع خطط ابداعية للتنمية المهنية المستمرة للمعلمات.	2.36	0.49	8
2.	تدوير الوظائف الإدارية والتعليمية بين المعلمات يسهم في انجاز العمل.	2.62	0.51	1
3.	نقل المعلمات وفق احتياجاتهم الاجتماعية والاسرية وضوابط العمل يحقق رضى لهم.	2.48	0.57	7
4.	ممارسة الشفافية في مناقشة شكوك المعلمات وتظلماتهم ودراستها بوضوح ينتج عنه مناخ تنظيمي صحي للعمل.	2.55	0.51	3
5.	استخدام تقنيات الاتصال الحديثة في التواصل الرسمي وغير الرسمي مع المعلمات يحقق الاهداف بسرعة.	2.27	0.57	9
6.	تطبيق أنظمة العمل عرونة أثناء تأدية المعلمات مهامهم الوظيفية يسهم في دعم العلاقات الإنسانية بين الجميع.	2.50	0.55	6
7.	مراعاة الحالات الصحية والاجتماعية للمعلمات بما لا يخل بأنظمة العمل الرسمية يحقق ولاء تنظيمي للمدرسة.	2.53	0.53	4
8.	الاحتفاظ بالمعلمات المتميزات والمبدعات في المدرسة مما يسهم في تحقيق الاهداف بكفاءة عالية.	2.51	0.65	5
9.	مشاركة المعلمات في وضع الخطط التطويرية للمدرسة يسهم في تحقيق التميز لها.	2.60	0.55	2
المتوسط العام				- 0.53

يتضح من الجدول (2) أن استجابات أفراد عينة البحث حول دور الإبداع الإداري في تحقيق بعد بيئة العمل لجودة الحياة الوظيفية جاءت بدرجة موافقة "كبيرة"؛ حيث بلغ المتوسط الحسابي (2.48)، وانحراف معياري بلغ (0.53) وجاءت استجابات أفراد عينة البحث حول عبارات (المحور الأول) على النحو التالي:

- جاءت العبارة (2) التي نصت على "تدوير الوظائف الإدارية والتعليمية بين المعلمات يسهم في انجاز العمل" في المرتبة الأولى؛ حيث بلغ المتوسط الحسابي (2.62)، وانحراف معياري بلغ (0.51)، وجاءت بدرجة موافقة "كبيرة"؛ وقد يرجع ذلك إلى أن أفراد عينة البحث يرون أهمية قيام مديرية المدرسة بالعمل على اكتشاف



الإمكانات المهارية والإدارية والشخصية لدى الكوادر البشرية بالمدرسة سواء كانت من الوكيلات أو المعلمات أو الاداريات والعمل على تدوير الوظائف والمهام لتحقيق الخبرة لدى جميع منسوبيات المدرسة لاكتساب المعرف والاستفادة من الخبرات الكامنة لدى الكوادر البشرية الامر الذي يسهم في تحقيق انجاز العمل وكذلك اطلاق الحرية للمبدعين منهم في تطوير أداء الزميلات من الوكيلات أو المعلمات أو الاداريات .

- جاءت العبارة (9) التي نصت على "مشاركة المعلمات في وضع الخطط التطويرية للمدرسة يسهم في تحقيق التميز لها" في المرتبة الثانية؛ حيث بلغ المتوسط الحسابي (2.60)، وانحراف معياري بلغ (0.55)، وجاءت بدرجة موافقة "كبيرة"؛ وقد يرجع ذلك إلى أن مشاركة المعلمات والاداريات في وضع الخطط للمدرسة سواء كانت خطط استراتيجية أو خطط تتعلق بتطوير أداء منسوبيات المدرسة في جميع المجالات الإدارية والتعليمية سوف يضمن تنفيذ الخطط على ارض الواقع من جميع منسوبيات المدرسة وكذلك تحفيزهم على تقديم الأفكار الإبداعية سواء في وضع تلك الخطط أو تنفيذها الامر الذي يضمن انجاز المهام الإدارية والتعليمية من الجميع بإبداع في المشاركة والتنفيذ.

- جاءت العبارة (1) التي نصت على "وضع خطط ابداعية للتنمية المهنية المستمرة للمعلمات" في المرتبة الثامنة؛ حيث بلغ المتوسط الحسابي (2.36)، وانحراف معياري بلغ (0.49)، وجاءت بدرجة موافقة "كبيرة"؛ وقد يرجع ذلك إلى أن عملية الاهتمام بالتنمية المهنية لجميع منسوبيات المدرسة تعمل على تطوير جميع المهارات والإمكانات الشخصية لديهم الامر الذي يسهم في تطوير القدرات الإبداعية والمهارات والابتكار لدى الجميع في عملية تنفيذ المهام الإدارية والتعليمية بالمدرسة كما يعمل على إعداد كوادر من الصف الثاني من المديريات والوكيلات من خلال الممارسة المهنية وكذلك الاهتمام بعملية التنمية المهنية لجميع منسوبيات المدرسة.

- جاءت العبارة (5) التي نصت على "استخدام تقنيات الاتصال الحديثة في التواصل الرسمي وغير الرسمي مع المعلمات يحقق الاهداف بسرعة" في المرتبة التاسعة؛ حيث بلغ المتوسط الحسابي (2.27)، وانحراف معياري بلغ (0.57)، وجاءت بدرجة موافقة "متوسطة"؛ وقد يرجع ذلك إلى أن عملية الاستفادة من التقنية الحديثة ووسائلها المختلفة في عمليات الإدارة والتدريس وتنفيذ المهام والتواصل بين مديرية المدرسة وجميع منسوبيات المدرسة سوف يسهم في إيصال الأفكار الإبداعية والابتكارية في تنفيذ المهام الامر الذي يسهم في إيجاد نوع من الثقة والاحترام المتبادل بين جميع منسوبيات المدرسة ومن ثم انجاز المهام والإبداع في تنفيذها.



2- النتائج المتعلقة بالإجابة عن السؤال الثاني: والذي نص على "ما دور الإبداع الإداري في تحقيق بعد الحوافر لجودة الحياة الوظيفية من وجهة نظر عينة البحث؟"

جدول (3) يوضح المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة البحث حول دور الإبداع الإداري في تحقيق بعد الحوافر لجودة الحياة الوظيفية

رقم العبرة	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
.10	دعم المعلمات في الالتحاق ببرامج الدراسات العليا بالجامعات السعودية كحافر معنوي لهم.	2.76	0.48
.11	تنفيذ لقاءات لتكريم وتقديم الجوائز للمتميزين من المعلمات والاداريات.	2.67	0.62
.12	تشجيع المعلمات على التميز من خلال المشاركة في المؤتمرات العلمية المحلية والدولية.	2.56	0.52
.13	ربط المكافأة المادية بكفاءة أداء التميز بمحرونة وشفافية لتشجيع المعلمات والاداريات على تحسين أدائهم.	2.66	0.46
.14	إنشاء وحدة للتميز في المدرسة للمعلمات والاداريات لضممان استمرار تميز الأداء.	2.51	0.78
.15	رصد جائزة مادية ومعنوية للمعلمة والادارية المثالية لكل فصل دراسي.	2.29	0.75
.16	تطبيق لائحة الحوافر والكافأة بشفافية ومصداقية تسهم في رضا المعلمات والاداريات.	2.34	0.52
المتوسط العام للمحور			0.62

يتضح من الجدول (3) أن استجابات أفراد عينة البحث حول دور الإبداع الإداري في تحقيق بعد الحوافر لجودة الحياة الوظيفية جاءت بدرجة موافقة "كبيرة"؛ حيث بلغ المتوسط الحسابي (2.42)، وانحراف معياري بلغ (0.62)؛ وجاءت استجابات أفراد عينة البحث حول عبارات المحور الثاني على النحو التالي:

- جاءت العبارة (10) التي نصت على "دعم المعلمات في الالتحاق ببرامج الدراسات العليا بالجامعات السعودية كحافر معنوي لهم" في المرتبة الأولى؛ حيث بلغ المتوسط الحسابي (2.76)، وانحراف معياري بلغ (0.48) وبدرجة "كبيرة" ، وقد يعزى ذلك إلى أن هناك عدد كبير من المعلمات والاداريات يرغبن في الالتحاق ببرامج الدراسات العليا بالجامعات السعودية وعندما تجد المعلمة أو الإدارية تشجيع من المديريات وتسهيل عملية التعاون للتنسيق بين المدرسة والدراسة ببرامج الدراسات العليا بالجامعات السعودية يعد هذا نوع من التحفيز من المديريات إلى المعلمات والإداريات على مواصلة الدراسة ومن ثم تعلم المعلمات والاداريات على أداء المهام وإنجازها في الوقت المحدد وبكفاءة عالية الأمر الذي يسهم كذلك في الإبداع في الأداء ويسهم في تحقيق الأهداف.



- جاءت العبارة (11) التي نصت على "تنفيذ لقاءات لتكريم وتقديم الجوائز للمتميزين من المعلمات والإداريات". في المرتبة الثانية؛ حيث بلغ المتوسط الحسابي (2.67)، وانحراف معياري بلغ (0.62) وبدرجة "كبيرة"، وقد يرجع ذلك إلى أن عملية تكريم وتقديم الجوائز للمتميزين من المعلمات والإداريات تعد من أساليب تحفيزهم والتي تسهم في إيجاد الاحترام المتبادل بين المديرة والمعلمات والإداريات وخاصة إذا تم وضع خطط لتوزيعها على الجميع بشفافية والذي يسهم في تفاني الجميع في القيام بأداء المهام الإدارية والتعلمية بشكل جيد وتحقيق أهداف عملية التنمية المهنية لجميع المعلمات والإداريات بالمدرسة.
- جاءت العبارة (16) التي نصت على "تطبيق لائحة الجوائز والكافيات بشفافية ومصداقية تسهم في رضا المعلمات والإداريات" في المرتبة السادسة؛ حيث بلغ المتوسط الحسابي (2.34)، وانحراف معياري بلغ (0.52)، وجاءت بدرجة "كبيرة"؛ وقد يرجع ذلك إلى أن قيام المديرة بتطبيق اللوائح عامة ولائحة الجوائز خاصة بشفافية وعدالة بين الجميع من المعلمات والإداريات والذي يسهم في إيجاد نوع من الاحترام المتبادل واحساس المنسوبات بأن المديرة تطبق اللوائح بعدل ومصداقية كاملة بين الجميع ، كما يؤدي إلى إيجاد نوع من الرضا بين جميع منسوبيات المدرسة مما يسهم في احتفاء الصراعات التنظيمية بين منسوبيات المدرسة ومن ثم إيجاد مناخ وبيئة تعليمية تعمل على تحقيق أهداف المدرسة والعملية التعليمية.
- جاءت العبارة (15) التي نصت على "رصد جائزة مادية ومعنوية للمعلمة والإدارية المثالية لكل فصل دراسي" في المرتبة السابعة؛ حيث بلغ المتوسط الحسابي (2.29)، وانحراف معياري بلغ (0.75)، وجاءت بدرجة "متوسطة"؛ وقد يرجع ذلك إلى أن عملية رصد وتحديد جائزة مادية او معنوية للأفراد المتميزين من المعلمات والإداريات بالمدرسة يعمل على إيجاد نوع من التنافس بين الجميع في العمل والنجاح المهام بشكل جيد والعمل على إيجاد نوع من الإبداع والابتكار في تقديم أفضل ما لديهم من مهارات وقدرات.
- 3- الإجابة عن السؤال الثالث: والذي نص على "ما دور الإبداع الإداري في تحقيق بعد العلاقات الاجتماعية لجودة الحياة الوظيفية من وجهة نظر عينة البحث؟"**
- جدول (4) يوضح المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة البحث حول دور الإبداع الإداري في تحقيق بعد العلاقات الاجتماعية لجودة الحياة الوظيفية.

العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرقم
17. توفير بيئة عمل مشجعة وداعمة للعلاقات الإنسانية بين المعلمات والإداريات.	2.63	0.49	5
18. التنسيق بين جهود المعلمات من خلال إيجاد جو عمل يحفز على الأداء الجيد والتعاون بين الجميع.	2.45	0.54	9
19. تشجيع المعلمات على تقديم المبادرات الإبداعية لتحقيق التميز للمدرسة.	2.49	0.55	7
20. تكوين لجنة للعلاقات الإنسانية تكون مسؤولة عن تنظيم الزيارات الرسمية وغير الرسمية للمعلمات والإداريات في المناسبات المختلفة مثل الزواج والوفاة.	2.46	0.59	8
21. تنظيم لقاءات رياضية بصفة دورية بين المعلمات والإداريات لدعم التوعية الصحية مثل يوم السكري.	2.68	0.51	2
22. تنظيم لقاءات تربوية للمعلمات والإداريات داخل المدرسة وخارجها مما يسهم في تحديد طاقتهم	2.58	0.58	6



الرتبة	النحو	المعنى	الآخراف	المتوسط الحسابي	العبارة	الرتبة
					الإبداعية.	
1	0.54	2.69	عقد لقاءات فردية مع المعلمات والأدارات لمناقشة الظروف الاجتماعية والاسرية مما يولد علاقة تقوم على الاحترام والتقدير، والود.	2.3		
4	0.53	2.65	وجود العلاقات الاجتماعية كوسيلة لتطوير الذات بعض العلاقات تكتسب من خلالها الإيجابية وبعضها تكتسب منه المرونة في التعامل وبعضها تتعلم منه الدروس والعبر.	2.4		
3	0.55	2.66	تكوين علاقات اجتماعية متوازنة يخفف من ضغوط العمل والصراعات الداخلية.	2.5		
-	0.51	2.35	المتوسط العام			

يتضح من الجدول (4) أن استجابات أفراد عينة البحث دور الإبداع الإداري في تحقيق أبعاد العلاقات الاجتماعية جودة الحياة الوظيفية جاءت بدرجة موافقة "متوسطة"؛ حيث بلغ المتوسط الحسابي (2.35)، والآخراف معياري بلغ (0.51)؛ وجاءت استجابات أفراد عينة البحث حول عبارات المخور الثالث على النحو التالي:

- جاءت العبارة (23) التي نصت على "عقد لقاءات فردية مع المعلمات والأدارات لمناقشة الظروف الاجتماعية والاسرية مما يولد علاقة تقوم على الاحترام والتقدير، والود" في المرتبة الأولى؛ حيث بلغ المتوسط الحسابي (2.69)، والآخراف معياري بلغ (0.54)، وبدرجة "كبيرة"، وقد يرجع ذلك إلى أن عمل مديرية المدرسة لقاءات فردية بين المعلمات والأدارات لتعريف الظروف الاجتماعية والاسرية والصحية يسهم في مراعاة المديرية لتلك الظروف ومن ثم يسهم هذا الاجراء في إيجاد بيئة تعليمية يسود فيها الاحترام بين الجميع ومحاولة مراعاة ظروف كل فرد في المدرسة الأمر الذي يسهم في إيجاد نوع من التفاني في أداء العمل والإبداع فيه بما يحقق أهداف المدرسة.

- جاءت العبارة (21) التي نصت على "تنظيم لقاءات رياضية بصفة دورية بين المعلمات والأدارات لدعم التوعية الصحية مثل "يوم السكري" في المرتبة الثانية؛ حيث بلغ المتوسط الحسابي (2.68)، والآخراف معياري بلغ (0.51) وبدرجة موافقة "كبيرة"، وقد يرجع ذلك إلى أن عملية تنظيم لقاءات ثقافية ورياضية بين جميع منسوبيات المدرسة من المديرية والوكيلة والمعلمات والأدارات والطلاب يسهم في إيجاد جو أسرى بين الجميع بما يدعم التوعية الصحية بين الجميع، الأمر الذي يسهم في تنفيذ الإجراءات والمهام الإدارية والتعليمية والإبداع في تنفيذها.

- جاءت العبارة (20) التي نصت على "تكوين لجنة للعلاقات الإنسانية تكون مسؤولة عن تنظيم الزيارات الرسمية وغير الرسمية للمعلمات والأدارات في المناسبات المختلفة مثل "الزواج والوفاة" في المرتبة الثامنة؛ حيث بلغ المتوسط الحسابي (2.46)، والآخراف معياري بلغ (0.59)، وجاءت بدرجة "كبيرة"؛ وقد يرجع ذلك إلى أن تشكيل لجنة تقوم بالاتخطاط وتنظيم الزيارات بين منسوبيات المدرسة من المعلمات والأدارات يسهم في تحقيق أهداف تطبيق الأفكار الإبداعية من المشاركون في تنفيذ المهام الإدارية.



- جاءت العبارة (18) التي نصت على "التنسيق بين جهود المعلمات من خلال إيجاد جو عمل يحفز على الأداء الجيد والتعاون بين الجميع" في المرتبة التاسعة؛ حيث بلغ المتوسط الحسابي (2.45)، وانحراف معياري بلغ (0.54) وبدرجة "كبيرة"، وقد يرجع ذلك إلى أن عملية التنسيق من العمليات الإدارية التي تهدف إلى استثمار جهود منسوبي المدارس من معلمات وإداريات المدرسة الأمر الذي يسهم في إيجاد التعاون بين الجميع مما يؤدي إلى تنفيذ المهام بطرق إبداعية وابتكار من جميع منسوبي المدارس.

3- الإجابة عن السؤال الرابع: الذي نص على "هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متطلبات استجابات أفراد عينة البحث حول دور الإبداع في تحقيق أبعاد جودة الحياة الوظيفية" تعزى لمتغيرات (الوظيفة الحالية، وسنوات الخبرة، والمؤهل العلمي)؟ وجاءت النتائج بالجدول التالي:

1- الفروق طبقاً لمتغير الوظيفة الحالية:

للكشف عن الدلالة الإحصائية للفروق بين متطلبات استجابات أفراد عينة البحث حول دور الإبداع الإداري في تحقيق أبعاد جودة الحياة الوظيفية" تعزى لمتغير الوظيفة الحالية، تم استخدام اختبار تحليل التباين أحادي الاتجاه (One Way ANOVA)، وقد جاءت النتائج كما يوضحها الجداول التالية.

جدول (5) يوضح المتطلبات الحسابية، والانحرافات المعيارية لنتائج اختبار تحليل التباين أحادي الاتجاه لاستجابات أفراد عينة البحث حول دور الإبداع الإداري في تحقيق أبعاد جودة الحياة الوظيفية تعزى لمتغير الوظيفة الحالية

المحاور	الوظيفة الحالية	العدد	المتوسط	الانحراف المعياري
المحور الأول	مدبرة	64	22.3594	2.11845
	وكيلة	88	21.9773	1.63283
	معلمة	280	22.6357	2.03803
	إدارية	161	22.3727	1.73140
مجموع		64	22.4368	1.92067
المحور الثاني	مدبرة	88	17.1563	1.90420
	وكيلة	280	17.7273	1.66594
	معلمة	161	16.9571	1.90216
	إدارية	64	17.0373	1.85704
مجموع		88	17.1147	1.87092
المحور الثالث	مدبرة	280	20.7500	2.08548
	وكيلة	161	20.0682	2.18035
	معلمة	64	20.7786	1.87635
	إدارية	88	20.6894	1.67793
مجموع		280	20.6459	1.90821

جدول (6) يوضح نتائج اختبار تحليل التباين أحادي الاتجاه لاستجابات أفراد عينة البحث حول دور الإبداع الإداري في تحقيق أبعاد جودة الحياة الوظيفية تعزى لمتغير الوظيفة الحالية

مستوى الدلالة	قيمة F	متوسط المربعات	درجات الحرية	مجموع المربعات	مصدر التباين	الحاور
0.29	2.1	10.236	3	30.707	بين المجموعات	المحور الأول
		3.656	589	2153.172	داخل المجموعات	
		592		2183.879	المجموع	
0.261	2.80	13.683	3	41.048	بين المجموعات	المحور الثاني
		3.448	589	2031.154	داخل المجموعات	
		592		2072.202	المجموع	
0.21	3.26	11.766	3	35.298	بين المجموعات	المحور الثالث
		3.600	589	2120.334	داخل المجموعات	
		592		2155.632	المجموع	

* دالة عند مستوى الدلالة $\alpha = 0.05$

يتضح من الجدول (6) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات أفراد عينة البحث حول دور الإبداع الإداري في تحقيق أبعاد جودة الحياة الوظيفية تعزى لمتغير الوظيفة الحالية. وتعزى هذه النتيجة إلى وجود قناعة لدى أفراد عينة البحث حول أهمية استخدام تقنيات الاتصال الحديثة في التواصل الرسمي وغير الرسمي مع المعلمات مما يحقق الأهداف بسرعة، وتطبيق أنظمة العمل بمرونة أثناء تأدية المعلمات مهامهم الوظيفية يسهم في دعم العلاقات الإنسانية بين الجميع، ومراعاة الحالات الصحية والاجتماعية للمعلمات بما لا يخل بأنظمة العمل الرسمية مما يحقق ولاء تنظيمي للمدرسة، والاحتفاظ بالمعلمات المتميزات والمبدعات في المدرسة مما يسهم في تحقيق الأهداف بكفاءة عالية.

2- الفروق طبقاً لمتغير سنوات الخبرة:

لمعرفة الفروق في استجابات أفراد عينة البحث حول دور الإبداع الإداري في تحقيق أبعاد جودة الحياة الوظيفية تعزى لمتغير سنوات الخبرة؛ تم استخدام اختبار تحليل التباين أحادي الاتجاه (One Way ANOVA)، وقد جاءت النتائج كما يوضحها الجداول التالية.



جدول (7) يوضح المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية لنتائج اختبار تحليل التباين أحادي الاتجاه لاستجابات أفراد عينة البحث حول دور الإبداع الإداري في تحقيق أبعاد جودة الحياة الوظيفية تعزى لمتغير سنوات الخبرة

الانحراف المعياري	المتوسط	العدد	المؤهل العلمي	المحاور
1.38662	22.2459	183	أقل من 5 سنوات	المحور الأول
1.86647	21.8867	150	من 5-إلى أقل من 10 سنوات	
2.16123	22.8885	260	من 10 فأكثر	
1.92067	22.4368	593	المجموع	
1.90194	16.2295	183	أقل من 5 سنوات	المحور الثاني
1.79072	16.6067	150	من 5-إلى أقل من 10 سنوات	
1.43824	18.0308	260	من 10 فأكثر	
1.87092	17.1147	593	المجموع	
1.51711	20.7650	183	أقل من 5 سنوات	المحور الثالث
2.15315	19.8533	150	من 5-إلى أقل من 10 سنوات	
1.87743	21.0192	260	من 10 فأكثر	
1.90821	20.6459	593	المجموع	

جدول (8) يوضح نتائج اختبار تحليل التباين أحادي الاتجاه لاستجابات أفراد عينة البحث حول دور الإبداع الإداري في تحقيق أبعاد جودة الحياة الوظيفية تعزى لمتغير سنوات الخبرة

مستوى الدلالة	قيمة F	متوسط المربعات	درجات الحرية	مجموع المربعات	مصدر التباين	المحاور
0.65	1.23	52.553	2	105.105	بين المجموعات	المحور الأول
		3.523	590	2078.773	داخل المجموعات	
		592	2183.879	المجموع		
0.76	2.33	200.147	2	400.295	بين المجموعات	المحور الثاني
		2.834	590	1671.908	داخل المجموعات	
		592	2072.202	المجموع		
0.25	2.45	66.530	2	133.059	بين المجموعات	المحور الثالث
		3.428	590	2022.573	داخل المجموعات	
		592	2155.632	المجموع		

* دالة عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$).

يتضح من الجدول (8) عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية بين استجابات أفراد عينة البحث حول دور الإبداع الإداري في تحقيق أبعاد جودة الحياة الوظيفية تعزى لمتغير سنوات الخبرة.



وتعزي هذه النتيجة إلى وجود قناعة لدى أفراد عينة البحث بأهمية قيام مديريات المدارس الثانوية بتنفيذ لقاءات لتكريم وتقديم الجوائز للمتميزين من المعلمات والإداريات، وتشجيع المعلمات على التميز من خلال المشاركة في المؤتمرات العلمية المحلية والدولية، وربط المكافأة المادية بكفاءة أداء التميز بمحرونة وشفافية لتشجيع المعلمات والإداريات على تحسين أدائهم، وإنشاء وحدة للتميز في المدرسة للمعلمات والإداريات لضمان استمرار تميز الأداء، ورصد جائزة مادية ومعنوية للمعلمة والإدارية المثالية لكل فصل دراسي.

3- الفروق طبقاً لمتغير المؤهل العلمي:

للكشف عن الدلالة الإحصائية للفروق بين متوسطات استجابات أفراد عينة البحث حول دور الإبداع الإداري في تحقيق أبعاد جودة الحياة الوظيفية تعزى لمتغير المؤهل العلمي، تم استخدام اختبار تحليل التباين أحادي الاتجاه (One Way ANOVA)، وقد جاءت النتائج كما يوضحها الجداول التالية.

جدول (9) يوضح المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية لنتائج اختبار تحليل التباين أحادي الاتجاه لاستجابات أفراد عينة البحث حول دور الإبداع الإداري في تحقيق أبعاد جودة الحياة الوظيفية تعزى لمتغير المؤهل العلمي

المحاور	المجموع	العدد	المتوسط	الانحراف المعياري
المحور الأول	دكتوراه	15	21.9333	2.63131
	ماجستير	44	21.9545	2.15617
	بكالوريوس	434	22.4677	1.88837
	دبلوم	100	22.5900	1.81517
المجموع		593	22.4368	1.92067
المحور الثاني	دكتوراه	15	17.1333	1.72654
	ماجستير	44	16.7955	1.89957
	بكالوريوس	434	17.1106	1.92269
	دبلوم	100	17.2700	1.64443
المجموع		593	17.1147	1.87092
المحور الثالث	دكتوراه	15	20.6000	2.82337
	ماجستير	44	20.6136	2.31493
	بكالوريوس	434	20.6820	1.81737
	دبلوم	100	20.5100	1.96173
المجموع		593	20.6459	1.90821



جدول (10) يوضح نتائج اختبار تحليل التباين أحادي الاتجاه لاستجابات أفراد عينة البحث حول دور الإبداع الإداري في تحقيق أبعاد جودة الحياة الوظيفية تعزيز لمتغير المؤهل العلمي

المحاور	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة F	مستوى الدلالة
المحور الأول	بين المجموعات	16.798	3	5.599	1.52	0.21
	داخل المجموعات	2167.081	589	3.679		
	المجموع	2183.879	592			
المحور الثاني	بين المجموعات	6.909	3	2.303	0.65	0.57
	داخل المجموعات	2065.294	589	3.506		
	المجموع	2072.202	592			
المحور الثالث	بين المجموعات	2.491	3	0.830	0.22	0.57
	داخل المجموعات	2153.142	589	3.656		
	المجموع	2155.632	592			

* دالة عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) .

يتضح من الجدول (10) "عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات أفراد عينة البحث حول دور الإبداع الإداري في تحقيق أبعاد جودة الحياة الوظيفية" تعزيز لمتغير المؤهل العلمي .

وتعزى هذه النتيجة إلى أن وجود شبه اتفاق بين استجابات أفراد عينة البحث حول دور الإبداع الإداري في تحقيق أبعاد جودة الحياة الوظيفية تعزيز لمتغير المؤهل العلمي ؛ وهذا يدل على وجود قناعة لدى أفراد عينة البحث حول أهمية قيام مديريات المدارس الثانوية بمدينة أبها في تنظيم لقاءات ترقية للمعلمات والاداريات داخل المدرسة وخارجها مما يسهم في تحديد طاقتهم الإبداعية، وعقد لقاءات فردية مع المعلمات والاداريات لمناقشة الظروف الاجتماعية والاسرية مما يولد علاقة تقوم على الاحترام والتقدير، والود، ووجود العلاقات الاجتماعية كوسيلة لتطوير الذات بعض العلاقات نكتسب من خلالها الإيجابية وبعضها نكتسب منه المرونة في التعامل وبعضها نتعلم منه الدروس وال عبر، وتكوين علاقات اجتماعية متوازنة يخفف من ضغوط العمل والصراعات الداخلية .

توصيات البحث:

- إنشاء لجنة للابتكار والأفكار الإبداعية بالمدارس الثانوية.
- زيادة الصالحيات الممنوحة لمديريات المدارس.
- تضمين أبعاد جودة الحياة في نظام الحوافر ونظام تقييم الأداء لمديريات المدارس الثانوية.

مقتراحات البحث:

- دراسة بعنوان جودة الحياة الوظيفية في المدارس الابتدائية وعلاقتها بالالتزام التنظيمي للمعلمات.
- دراسة مقارنة لتطبيق مديريات المدارس الثانوية الاهلية والحكومية لأبعاد جودة الحياة الوظيفية في المملكة العربية السعودية.



المراجع:

- إبراهيم، هيفاء حسن. (2023). درجة ممارسة مديري المدارس لمهارات الإبداع الإداري في المدارس الحكومية من وجهة نظر معلمى الحلقة الأولى من التعليم الأساسي بمحافظة طرطوس في الجمهورية العربية السورية. المجلة الدولية للدراسات التربوية والنفسية. مج. 12، ع. 1، شباط. ص. 149-159.
- بوبكر، هشام. (2016). التخطيط الاستراتيجي: مكونات ونماذج وأبعاد. مجلة الحقوق والعلوم الإنسانية: جامعة زيان عاشور بالجلفة، (28)، 46-59.
- الحارثي، مفلح بن حمود بن مفلح. (2021). دور الإدارة العامة للتعليم في منطقة عسير في تحسين البيئة التعليمية المحفزة للإبداع والابتكار في ضوء برنامج التحول الوطني 2020 من وجهة نظر قادة المدارس الثانوية. مجلة جامعة أم القرى للعلوم التربوية والنفسية. مج. 13، ع. 1، مارس. ص. 115-153.
- حسن، هياط لطفي صالح (2018). استخدام استراتيجيات التدريب وجودة الحياة الوظيفية لتحقيق جودة التعليم العالي في الجامعات المصرية: دراسة ميدانية. ، المجلة العلمية للدراسات التجارية والبيئية، مج 9، ع 1، جامعة قناة السويس - كلية التجارة بالإسماعيلية، ص 580 – 602.
- الحمدان، صبا نوري، الخولاني، محمد عبد الله (2019). تأثير التفكير الاستراتيجي على تحسين جودة الحياة الوظيفية، المجلة الدولية للبحوث النوعية المتخصصة، ع 17، المؤسسة العربية للبحث العلمي والتنمية البشرية، ص 56-82.
- الخيميس، ابتسام بنت إبراهيم؛ الصالحي، خالد بن سليمان (2019). واقع تطبيق قائدات المدارس لاتخاذ القرار في إدارة الأزمات المدرسية بمنطقة القصيم. المجلة الدولية للتعليم بالإنترنت، 35-64.
- الدليمي، أحمد حمد. (2016). جودة الحياة الوظيفية بجامعة الباحة: دراسة حالة على كلية العلوم الإدارية والمالية. مجلة جامعة الباحة للعلوم الإنسانية، (7). 261-285.
- السيد، أميرة محمد (2020). آليات إدارة الأزمات بالمدارس الثانوية العامة في محافظة الدقهلية في ضوء مدخل الذكاء الاستراتيجي. مجلة كلية التربية، (31)، 535-564.
- الشبكى، مجدى علي العبد. (2021). جودة حياة العمل بمدارس التعليم الثانوى العام بمحافظة الدقهلية: دراسة ميدانية. مجلة تطوير الأداء الجامعى. مج. 13، ع. 1، يناير. ص. 187-213.
- الشمرى، طارق طعمة (2019). دور الذكاء الاستراتيجي كمدخل حديث في تحقيق التحالفات الاستراتيجية الناجحة. مجلة جامعة الأنبار للعلوم الاقتصادية.
- صقر، زكي محمود زكي، سعيد، سعاء صابر، محمود، سامية السيد. (2021). دور القوة التنظيمية للمدير في التأثير على الأداء المؤسسي: دراسة تطبيقية على الجامعات الخاصة. مجلة البحوث التجارية، (43).
- عبيد، حنان صبحي عبد الله، وابن طريف، عاطف عمر (2018). تطوير دليل إداري تربوي للتخطيط الاستراتيجي للتعليم العالي في الأردن. دراسات - العلوم التربوية: المؤسسة الأردنية - عمادة البحث العلمي، (45) 682-696.



- العجمي، محمد صالح. (2023). درجة توافر مهارات الإبداع الإداري لدى مديري المدارس الثانوية في دولة الكويت. *المجلة العربية للعلوم الإنسانية والاجتماعية*. ع. 18، ج. 2، نيسان. ص. 1-35.
- العزب، هاني السيد محمد. (2018). جودة الحياة الوظيفية وعلاقتها بالأداء الوظيفي من وجهة نظر العاملين بكلية رياض الأطفال، جامعة المنيا. *مجلة الطفولة والتربية*. ع. 33، ج. 1، س. 10، يناير 2018. ص. 93-198.
- علاقى، مدين (2019) إدارة الموارد البشرية (المنهج الحديث في إدارة الموارد البشرية، جدة: دار زهران). عمار، حمامة والساسى، الشايب محمد. (2017). جودة الحياة الوظيفية لدى أساتذة كلية العلوم العامدي، منال أحمد (2020). المعوقات التي تواجه تطبيق التمكين الإداري في التعليم العام وآليات تفعيله من وجهة نظر مشرفي ومسيرات القيادة المدرسية بإدارة تعليم مكة. *مجلة كلية التربية*، 3 (185).
- الفحيل، إبراهيم بن زيد بن حمد (2019). جودة الحياة الوظيفية ودورها في تحقيق التميز التنظيمي في إدارات التعليم في المملكة العربية السعودية دراسة ميدانية مطبقة في الإدارة العامة للتعليم بمنطقة الرياض، مجلة البحث العلمي في التربية، ع 20، ج 2، جامعة عين شمس - كلية البنات للآداب والعلوم والتربية، ص 423 - 456.
- الفراج، أسامة (2021). نموذج مقترن لخصائص الثقافة التنظيمية الملائمة في مؤسسات القطاع العام في سوريا. *مجلة جامعة دمشق للعلوم الاقتصادية والقانونية* 27 (1)، ص. 155-184.
- فودة، مها عبد العظيم أحمد. (2021). واقع الإبداع الإداري لدى مديري مدارس التعليم العام الحكومية في محافظة دمياط. *مجلة البحث في التربية وعلم النفس*. مج. 36، ع. 3، ج. 1، يونيو. ص. 139-170.
- القطاطي، محمد دليم. (2015). إدارة الموارد البشرية (نحو منهج استراتيجي متكامل). ط 4. الرياض: العبيكان للنشر.
- المشوط، مريم سعد فهد. (2022). جودة الحياة الوظيفية لدى معلمي المدارس الثانوية بدولة الكويت بين الواقع والماضي. *مجلة كلية التربية في العلوم التربوية*. مج. 46، ع. 3، ص. 201-231.
- مطاوع، محمد مسعد عبد الواحد. (2021). جودة الحياة الوظيفية وعلاقتها بسلوك المواطن التنظيمية في ضوء العمر الزمني والخبرة لدى معلمات رياض الأطفال في مصر وال سعودية: دراسة تنبؤية مقارنة. *مجلة بحوث ودراسات الطفولة: كلية التربية للطفولة المبكرة جامعة الفيوم*. ع. 13، يناير. ص. 1-39.
- مطر، محمد محمد إبراهيم. (2021). تدوين التعليم الجامعي مدخلاً لتلبية الوظائف المتوقعة لسوق العمل: تصوّر مقترن. *المجلة التربوية بجامعة سوهاج*، 2 (82)، 1160-1224.
- النجار، سامر أحمد محمد طلبه (2020). أثر أبعاد جودة الحياة الوظيفية على مستوى الرضا الوظيفي: دراسة ميدانية على المرأة العاملة بقطاع ريادة العمل بمنطقة الحدود الشمالية، *المجلة العلمية للدراسات التجارية والبيئية*، مج 11، ع 1، جامعة قناة السويس - كلية التجارة بالإسماعيلية، ص 103 - 154.



هادي، دعاء عبد الرضا ومزهر، أسميل على (2020). الذكاء والبيئة الاستراتيجيين وأثرها في تحقيق النجاح التنظيمي، استطلاع لآراء القيادات الإدارية في جامعة المثنى حول تطبيق البرنامج الحكومي لسنة 2018 – 2022. مجلة المثنى للعلوم الاقتصادية والإدارية، جامعة القادسية، العراق، 10(1)، 24 – 48.

هلال، محمد (2008). مهارات التفكير والتخطيط الاستراتيجي ككيف نربط بين الحاضر والمستقبل. مصر: مركز تطوير الأداء والتنمية والتوزيع.

- Adeline, D. T. (2016). Using environmental scanning to collect strategic information: A South African survey. *International Journal of Information Management*, 36(1), 16-24.
- Akar, H & Ustuner, M. (2019). The Relationships between Perceptions of Teachers' Transformational Leadership, Organizational Justice, Organizational Support and Quality of Work Life. *International Journal of Research in Education and Science*, 5 (1), 309 – 322
- Arora, A & Mohindru, P. (2022). A Study on The Concepts of Quality of Work Life: A Literature Review. *Journal of Pharmaceutical Negative Results*, 13 (9), 10474 – 10480
- Environment
- Gupta, M., & Sharma, P. (2011). Factor credentials boosting quality of work life of BSNL employees in Jammu Region. *Asia Pacific Journal of Research in Business Management*, 2(1), 79-89.
- Jabeen , F ., Friesen , H & Ghoudi , K . (2018). Quality of work life of Emirati women and its influence on job satisfaction and turnover intention Evidence from the UAE. *Journal of Organizational Change Management*, 31 (2), 352 - 370.
- Kim, H., Jinyoung, I & Shin, Y. (2021). The impact of transformational leadership and commitment to change on restaurant employees' quality of work life during a crisis. *Journal of Hospitality and Tourism Management*, 48, 322–330
- Manuel A. Fernández-Villacañas Marín (2021). Strategic Intelligence Management and Decision Process: An Integrated Approach in an Exponential Digital Change.
- Millere, Pou (2018). 'Culture', 'Context', School Leadership and Entrepreneurialism: Evidence from Sixteen Countries. *Journal of Education Sciences, University of Huddersfield, Queensgate*, 8(76), 12-26.



- Mosisa, G., Abadiga, M., Oluma, A & Wakuma, B. (2022). Quality of work - life and associated factors among nurses working in Wollega zones public hospitals, West Ethiopia: A cross - sectional study. *International Journal of Africa Nursing Sciences*, 17, 1 - 7
- Ivan, Valeriu (2013). Economic Intelligence. *Journal of Knowledge Management, Economics and Information Technology*, 182- 198.
- Nasreen, A., & Odhiambo, G. (2018). The Continuous Professional Development of School Principals: Current Practices in Pakistan. *Bulletin of Education and Research*, 40(1), 245-266.
- Otto, L., & Lumapenet, H. (2022). Technological Leadership and Crisis Management Skills of the School Administrators Towards School Development in the Special Geographical Area of MBHTE-BARMM. *International Journal of Advance Research and Innovative Ideas In Education*, 8(3), 3934-3937
- Tende, F.B.& Onuoha, B.C (2020). Strategic alertness and organizational health: A study of the manufacturing Industry in Rivers State. Department of Management, University of Port Harcourt, Nigeria.