



كلية التربية

كلية معتمدة من الهيئة القومية لضمان جودة التعليم
إدارة: البحوث والنشر العلمي (المجلة العلمية)

=====

جودة حياة العمل وعلاقتها بالاستغراق الوظيفي والسلوك الابداعي لدى أعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية

إعداد

د / هدى صالح الشميمري

Email hoyo-246@hotmail.com

﴿ المجلد الثامن والثلاثون - العدد الرابع - أبريل ٢٠٢٢ م ﴾

http://www.aun.edu.eg/faculty_education/arabic

ملخص :

هدفت الدراسة إلى التعرف على جودة حياة العمل وعلاقتها بالاستغراق الوظيفي والسلوك الإبداعي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة أم القرى والتعرف على مستوى جودة حياة العمل والاستغراق الوظيفي والسلوك الإبداعي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة أم القرى. ومعرفة ما اذا كان مستوى جودة حياة العمل والاستغراق الوظيفي والسلوك الإبداعي يختلف تبعا لمتغير النوع (ذكور - اناث) ، وتكونت عينة الدراسة من (٩٦) من أعضاء هيئة التدريس بجامعة أم القرى ، وتمت معالجة البيانات إحصائيا باستخدام برنامج SPSS من خلال حساب المتوسطات والانحرافات المعيارية ومعاملات الارتباط والانحدار الخطي ، وتوصلت الدراسة إلى عدة نتائج كان من أهمها : وجود مستويات متباينة من جودة حياة العمل والاستغراق الوظيفي والسلوك الإبداعي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة أم القرى ، ووجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين أبعاد جودة حياة العمل وأبعاد الاستغراق الوظيفي والسلوك الإبداعي ، وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطي درجات الطلاب الذكور والاناث على أبعاد جودة حياة العمل والاستغراق الوظيفي لصالح الذكور بينما لم توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطي درجات أفراد العينة في السلوك الإبداعي، وجود اثر ذو دلالة إحصائية لجودة حياة العمل على الاستغراق الوظيفي والسلوك الإبداعي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة أم القرى .

الكلمات المفتاحية : جودة حياة العمل ، الاستغراق الوظيفي ، السلوك الإبداعي ، أعضاء هيئة التدريس

Abstract:

The study aimed to identify the quality of work life and its relationship to job engagement and creative behavior of Umm Al-Qura University faculty members, and to identify the level of quality of work life, job involvement and creative behavior among faculty members at Umm Al-Qura University. And to find out whether the level of quality of work life, job involvement and creative behavior differs according to the gender variable (males – females), and the study sample consisted of (96) faculty members at Umm Al-Qura University, and the data were processed statistically using the SPSS program by calculating averages and standard deviations. And the correlation coefficients and linear regression, and the study reached several results, the most important of which were: the presence of varying levels of quality of work life, job involvement and creative behavior among faculty members at Umm Al-Qura University, and the presence of a statistically significant relationship between the dimensions of work life quality and dimensions of job involvement and creative behavior, and the presence of Statistically significant differences between the average scores of male and female students on the dimensions of work life quality and job engagement in favor of males, while there were no statistically significant differences between the mean scores of the sample members in creative behavior, and there was a statistically significant effect of the quality of work life on job engagement and creative behavior among members The teaching staff at Umm Al-Qura University.

Keywords: quality of work life, job engagement, creative behavior, faculty members

مقدمة :

إن الضغوط والتحديات التي تواجهها المنظمات والمؤسسات على اختلاف أشكالها توجب عليها البحث عن اساليب ومناهج إدارية حديثة تستطيع من خلالها مواجهة تلك التحديات ، وفي ظل المنافسة الشديدة والمتغيرات العديدة التي طرأت على عصرنا الحالي أخذت تلك المؤسسات والمنظمات بشتى أنواعها تسعى جادة نحو الاستفادة من طاقات وإخلاص موظفيها في تحقيق أهدافها الاستراتيجية ومواجهة تحديات العصر ، وأصبحت تبحث باستمرار عن طرق جديدة لممارسة الأعمال من أجل مواجهة تحديات بيئة الأعمال الديناميكية في عالم اليوم، ومن أهم هذه الطرق الجديدة التي تسعى لها المؤسسات هي جودة حياة العمل ، والتي أخذت اهتماماً وأهمية متزايدة في كل دول العالم لتحقيق الالتزام بالعمل والدافعية نحو تحقيق الاداء المطلوب (الشاري والدعمي، ٢٠١٩) اضافة الى كونها وسيلة لتحقيق الاشباع للاحتياجات البشرية في جميع مجالاتها وتعني بحياة العاملين الجسدية والفكرية في بيئة العمل (Jayakumar,2012) ، كما يمكن من خلالها أن تضمن تلك المؤسسات رفع درجات الأداء فيها لما له من جوانب تنعكس إيجابياً على العاملين في تلك المؤسسات.

وظهور مصطلح جودة الحياة بصفة عامة لم يكن بمحض الصدفة وانما كان ظهوره عبر الزمن، لذا فقد أصبحت الجودة متطلب اساسي وضرورة ملحة في عالم اليوم ، ومن هذا المنطلق اكتسبت دراسة مفهوم جودة الحياة بصفة عامة ، وجودة حياة العمل بصفة خاصة أهمية كبيرة من المنظور النفسي ، فالفرد في بيئة العمل يحتاج إلى أن يعيش حياة يشعر فيها بالرضا والإنجاز والسعادة وبالتالي يدرك العلاقة بين جودة الحياة وبين العمل (شريك وأحمد، ٢٠١٦).

وقد ظهر مصطلح جودة حياة العمل لأول مرة في سبعينات القرن الماضي إذ أصبح العاملون يسعون لرفع مستواهم التعليمي وتطلعاتهم المهنية في بيئة تعاني من انخفاض نمو الاقتصاد ونقص فرص التقدم والتطور ، مما أدى إلى زيادة الاهتمام بجودة الحياة الوظيفية والتخطيط للحياة الشخصية والمهنية (البريري ، ٢٠١٦ ، ١٧) .

ونظراً لأهمية دور جودة حياة العمل في تحسين بيئة العمل وتوفير البيئة المفضلة التي تحظى برضا العاملين مما يؤدي إلى زيادة الإنتاجية بما يسهم في رفع أداء المنظمة ويحقق الإشباع لحاجات ورغبات العاملين فيها، فقد تجدد الاهتمام به في السنوات الأخيرة على وجه التحديد من قبل الباحثين والأكاديميين والمهتمين الممارسين في منظمات الأعمال نتيجة للتغيرات العديدة التي حدثت لطبيعة الحياة الاقتصادية وطبيعة احتياجات الناس المختلفة (Jayakumar, A., & Kalaiselvi, K., 2012).

وكذلك يأتي الاهتمام بجودة حياة العمل من منطلق أن من أهم تأثيرات تطبيق جودة حياة العمل في أي مؤسسة هو ارتباط أعضائها بأهدافها وسعيهم لتحقيق تلك الأهداف وولائهم للمؤسسات التي ينتمون إليها ويعملون فيها.

ويهتم موضوع جودة حياة العمل بدراسة وتحليل المكونات والاساليب التي تستند إليها الإدارة في المؤسسات بقصد توفير حياة وظيفية أفضل لمنسوبيها بما يساهم في رفع أدائهم وتحقيق الإشباع لحاجاتهم بما ينعكس إيجابياً على أداء المؤسسة نفسها (Lolemo, K., Admasu, Belay.& Mirkuzie, W.2017).

وكما يضيف السويطي (٢٠١٦) فإن أهمية جودة حياة العمل في منظمات الاعمال تكمن من خلال تأثيرها المباشر وغير المباشر على الظواهر والسلوكيات الإدارية داخل المنظمات وما يمكن أن تأثره على مجمل أنشطة ومهام المنظمات وبالتالي تحقيق أهدافها .

مفهوم جودة حياة العمل :

تشير جودة حياة العمل إلى مجموعة من العمليات المتكاملة المخططة والمستمرة والتي تستهدف تحسين مختلف الجوانب التي تؤثر على الحياة الوظيفية للعاملين وحياتهم الشخصية أيضاً والذي يسهم بدوره في تحقيق الأهداف الاستراتيجية للمنظمة والعاملين فيها والمتعاملين معها (جاد الرب، ٢٠٠٣ : ٣٥٦)، كما أنها "خلق ظروف عمل مرغوبة من خلال تقديم مكافآت وأمان وظيفي وفرص نمو مهنية تقود إلى دعم الموظفين وزيادة رضاهم (أمين ،شيماء عصمت، وصادق ،زانا مجيد، وعثمان، وريا محمد ،٢٠١٨).

وتتمثل جودة حياة العمل، بجانبين أساسيين، أولهما تنمية إدارة الموارد البشرية وتطوير سياساتها، وأنظمتها التي تهتم بالإنسان لترقية الاستثمار الأمثل لكل الإمكانيات البشرية لتحسين نواتج المنظمة، والثانية تتمثل في نوعية حياة الفرد نفسه من خلال إشباع حاجاتهم الأساسية في العمل وخارجه، ورفع تقدير الذات لديهم من خلال مشاركتهم في اتخاذ القرارات المصيرية التي تخص المنظمة (أبو سيف ،٢٠١٨)

أبعاد جودة حياة العمل:

جودة حياة العمل متغير متعدد الأبعاد يرتبط بجودة الحياة العامة وهناك مجموعة من الأبعاد الأساسية التي تحدد جودة حياة العمل والتي تختلف باختلاف طبيعة وحجم العمل والعمالة لكل منظمة من المنظمات إلا أن جميعها تتفق على الهدف المطلوب من تطبيقها وهو إشباع رغبات الفرد لتعزيز مستويات الرضا لديه وصولاً لأهداف المنظمة والسعي إلى تحقيقها بنجاح ، وقد اتفق العديد من الباحثين على وضع أبعاد لجودة حياة العمل نذكر منهم : الرضا عن المهنة - توفير بيئة عمل صحية وآمنة - الدعم المتبادل بين الموظف وزملائه ورؤسائه - إتاحة الظروف البيئية المعنوية المدعمة للعاملين - المشاركة الفعلية بمفهومها الواسع - توفير

متطلبات الاستقرار والأمان الوظيفي - إعادة تصميم وإثراء الوظائف لتواكب المستجدات الحديثة وتشبع طموحات الموظفين - عدالة نظام الأجور والمكافآت والحوافز المادية والمعنوية - العدالة الاجتماعية والحفاظ على كرامة العاملين وخصوصياتهم. (أبو سيف، ٢٠١٨، يوسف وإيمان، ٢٠١٨، Easton & VanLaar, 2013، الخفاجي، ٢٠١٢، عبد الفتاح، ٢٠١١، المغربي، ٢٠٠٤).

أهداف جودة حياة العمل :

تهدف برامج جودة حياة العمل إلى زيادة ثقة العاملين وزيادة الرضا الوظيفي لدى العاملين بالمؤسسات أو المنظمات مع تقليل معدل دوران العمل وزيادة الانتاجية والأداء، ويضيف (أبو سيف، ٢٠١٨ و Kotur, B.R., & Anbazhagan, S., 2018 واشتيوي، محمد عبد، ٢٠١٤) أن من أهداف تلك البرامج توفير مناخاً تنظيمياً وهيكلية يدعم أداء العاملين، إضافة إلى خلق ظروف عمل مرغوبة من خلال تقديم مكافآت وأمان وظيفي وفرص نمو مهنية، إرضاء احتياجات العاملين المتنوعة مما يؤدي لزيادة رضاهم ما ينعكس بدوره على ارتفاع معدل أدائهم الوظيفي.

وقد تناولت العديد من الدراسات متغير جودة حياة العمل في ارتباطه مع العديد من المتغيرات ومنها دراسة (Bharathi, al et., (2010) والتي هدفت الدراسة إلى التعرف على مستوى جودة الحياة العملية للمعلمين وعلاقتها بجودة الحياة بشكل عام من وجهة نظرهم، طبقت على عينة قدرها (٢٣٩) معلماً ومعلمة يعملون في اثني عشر كلية في مدينة تريتشيرا بالهندية، وقد خلصت الدراسة إلى أهم النتائج التالية أن جودة الحياة العملية للمعلمين كانت على علاقة قوية بجودة الحياة بشكل عام، ولكنها كانت منخفضة، ولم تتوصل إلى وجود فروق في تقييم المعلمين لجودة الحياة العملية تعزى إلى متغير الجنس، بينما ظهرت فروق تعزى إلى متغير الخبرة لصالح المعلمين الأكثر خبرة، دراسة الدحود (٢٠١٥) وهدفت إلى التعرف على مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى معلمي المرحلة الأساسية بمحافظة غزة، ومستوى أداء المعلمين والكشف عن العلاقة بين درجات أفراد عينة الدراسة على جودة الحياة الوظيفية ومستوى الأداء، وبلغت عينة الدراسة الفعلية من المعلمين (٤٦٥) معلماً ومعلمة و(١٤٠) مديراً ومديرة، تم اختيارها بطريقة العشوائية الطبقيّة التناسبية من كل محافظة من محافظات غزة، وخلصت الدراسة إلى مجموعة من النتائج أن المتوسط الحسابي الكلي لمستوى جودة الحياة الوظيفية لدى معلمي المرحلة الأساسية بمحافظة غزة من وجهة نظرهم، قد بلغ (٣,٣) بوزن نسبي قدره (١٥,٦٧)% وهي درجة متوسطة، وأنه توجد فروق دالة إحصائية في مستوى جودة الحياة الوظيفية تعزى لمتغير الجنس ولصالح المعلمات، وأنه لا توجد فروق دالة إحصائية في جودة الحياة الوظيفية تعزى لمتغيري المؤهل العلمي وسنوات الخدمة.

كما نجد دراسة (ابو سيف، ٢٠١٨) استهدفت الدراسة التعرف على الدور الوسيط لجودة حياة العمل في العلاقة بين رأس المال النفسي ومستوى الالتزام التنظيمي من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية جامعة الطائف، على عينة قوامها (٥١) عضو هيئة تدريس، وتوصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج أبرزها: توجد علاقة طردية لرأس المال النفسي بمستوى شعور عضو هيئة التدريس بجودة حياة العمل، كما توجد علاقة طردية لجودة حياة العمل بمستوى الالتزام التنظيمي،.

وتشير الأدبيات إلى أنه كلما تميزت بيئة العمل بالقبول والرضا ساهم ذلك في جعل الأفراد مستغرقين بشكل كامل في عملهم وبالتالي الحصول على أداء أفضل، وكذلك فإن بيئة العمل الملائمة التي توفرها الإدارة والممارسات الأدلة تجاه الأفراد العاملين والقيادة الفعالة ستسهم في بناء الثقة بخصوص المنظمة، وهذا بدوره سيسهم بشكل ملحوظ في دعم الاستغراق الوظيفي للأفراد (المغربي، ٢٠٠٤، Easton& Van Laar, 2013، سليم وزكريا، ٢٠٢١).

ومما تشير إليه الأدبيات إن أفضل طريقة لرفع مستوى أداء أي مؤسسة هو رفع مستوى أداء العمال العاملين بها من خلال توفر عوامل جودة حياة العمل التي تشجع على استغراق العاملين في العمل (عبد الله، ٢٠١٨).

ومن أهم المتغيرات المرتبطة بمفهوم جودة حياة العمل هو مفهوم الاستغراق الوظيفي، ويأتي سلوك الاستغراق الوظيفي كأحد السلوكيات الإيجابية التي يهتم بها علم النفس الإيجابي، ويعد أحد الظواهر التي كانت ولا تزال مجال اهتمام الكثير من البحوث والدراسات في بيئة العمل. وهو يعتبر أحد القضايا المهمة في إدارة الموارد البشرية حيث أن له علاقة بعدد من المتغيرات المتصلة بسلوك العاملين في المنظمة، وبالتالي يصبح الموظف محفز ليضع أهدافه بنفسه والنظر إلى المشكلات الخاصة بالعمل كتحدٍ يحتاج لتفكير خلاق وإبداعي أكثر من كونها أمراً معقداً (الشنطي، أبو عمرة، ٢٠١٩).

وتبرز أهمية الاستغراق الوظيفي كأحد الآليات الفعالة لتحسين أداء العاملين وقبولهم لبعض المتغيرات والتطورات التي تجتاح منظماتهم ونقل مقاومتهم للتغيرات، كما تبرز أهميته باعتباره سلوكاً وظيفياً له انعكاساته الإيجابية على بيئة العمل، كما أنه يدخل في صميم العلاقة الوظيفية والأفراد العاملين وما يحملون من مشاعر جيدة تجاه منظماتهم كالإعجاب، الثقة، الاحترام، سيكونون أكثر رغبة في العمل وأكثر اهتماماً بالأنشطة التنظيمية (السويطي، ٢٠١٦).

يمثل الاستغراق الوظيفي أهمية كبيرة في إدارة الموارد البشرية داخل المنظمات باعتباره أحد أهم المؤشرات التي تساعد على تفسير وفهم سلوكيات العاملين داخل المؤسسات، فهو يعتبر مؤشراً مهماً لقياس جودة حياة العمل وينظر إليه على أنه مرحلة متقدمة من الالتزام المهني، ومن المؤشرات التي تدل على استغراق العامل في وظيفته حبه للعمل ومشاركته الإيجابية في تطوير المنظمة وتحلية بروح المبادرة وتحريه الدقة في أداء مهامه الوظيفية (culibrk ,et al., 2018).

ومن العوامل التي تساعد على تحقيق الاستغراق الوظيفي للأفراد تمكين العاملين بالنواحي الاجتماعية الخاصة بهم وإشراكهم في اتخاذ القرار ، تحسين جودة الحياة العملية (Sulander, 2017).

مفهوم الاستغراق الوظيفي :

يعرف الاستغراق الوظيفي بأنه هو الدرجة التي يندمج فيها الفرد نفسياً مع عمله، ويندمج فيها مع الوظيفة التي يمارسها ويستشعر أهميتها ، ويعرفه (الساعدي و عكار ، ٢٠١٦) بأنه مستويات الحماس والطاقة التي يمكن مشاهدتها لدى عدد محدد من الأفراد الذين يسعون لخلق تحسين مستمر ومميز وقد تشعر بأن سلوكهم جدير بالملاحظة والاهتمام ، بينما يعرفه المغربي (٢٠٠٤ : ١٤) بأنه الدرجة التي يندمج فيها الفرد مع الوظيفة التي يمارسها ويستشعر أهميتها .

في حين ترى (أغريب ، ٢٠١٧) أن الاستغراق الوظيفي يعبر عن درجة الارتباط النفسي بالعمل بحيث يكون منهمكاً فيه بجدية ، والعمل الذي يكون انهماكه واندماجه عالياً في عمله يؤدي مختلف الفعاليات والأنشطة التي يتضمنها عمله بجد ونشاط واندفاع .

وقد تناولت العديد من الدراسات مفهوم الاستغراق الوظيفي في ارتباطه بالعديد من المتغيرات فنجد دراسة (الشنطي، ٢٠١٥) والتي هدفت إلى التحقق من تأثير الاستغراق الوظيفي كمتغير وسيط في العلاقة بين الهيكل التنظيمي ، والأداء الوظيفي، وتوصل الباحث إلى أن مستوى الاستغراق الوظيفي كان مرتفعاً لدى أفراد العينة ، دراسة (العبد اللطيف والقرني، ٢٠١٨) وهدفت إلى التعرف على مستوى الدعم التنظيمي في المدارس الثانوية والتعرف على مستوى الاستغراق الوظيفي لدى أفراد العينة إجمالاً وعلى كل بعد كان مرتفعاً ، وكذلك أظهرت الدراسة عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات المعلمين حول تقديرهم لمستوى الاستغراق الوظيفي تعزى لاختلاف الجنس في بعدي (الحماس - الانغماس) بينما وجدت فروق في بعد (الإخلاص والتفاني) لصالح الإناث.

وقد حدد بعض الباحثين (عبد الله ، ٢٠١٨؛ العبد اللطيف والقرني، ٢٠١٨ ؛ نصار وبحر ٢٠١٣ ؛ Chin, Brian, Gary, Jing, 2012) الأنواع الرئيسية للاستغراق الوظيفي وتنقسمها إلى ثلاثة أقسام هي : الاستغراق البدني : تسخير العامل لكل طاقاته وقدراته البدنية في اداء مهامه الوظيفية ، الاستغراق الفكري : وهو الانهالك الذهني للعامل في عمله، الاستغراق الوجداني : وهو التفاعل الروحي للعامل مع وظيفته

أبعاد الاستغراق الوظيفي:

وقد اتفق الباحثين (العنقري ، ٢٠١٢ ،) على أبعاد الاستغراق الوظيفي والتي تتمثل في :

الاستغراق الإدراكي المعرفي : انغماس الافراد بشكل كامل في ممارسة عملهم والتركيز بشكل مكثف على المهمة التي اعطيت لهم.

الاستغراق الشعوري: وجود علاقة قوية بين بين افكار ومشاعر الفرد وبين الوظيفة.

الاستغراق الجسدي : توجيه الطاقات المادية للمرء نحو استكمال مهمة معينة.

وباعتبار الاستغراق الوظيفي هو احد المفاهيم المهمة في إدارة الموارد البشرية فهو له علاقة بعدد من المتغيرات المتصلة بسلوك العاملين وبالتالي يصبح الموظف محفز ليصنع أهدافه بنفسه والنظر للمشكلات الخاصة بالعمل كتحدٍ تحتاج لتفكير خلاق وإبداعي.

وقد تطرقت العديد من الدراسات الى العلاقة بين جودة حياة العمل والاستغراق الوظيفي فنجد دراسة (أمين وآخرون، ٢٠١٨) والتي اهتمت بتحليل العلاقة بين جودة حياة العمل والاستغراق الوظيفي لدى عينة من الكوادر التدريسية بجامعة نولج الأهلية بمدينة أريل، وأظهرت النتائج وجود مستويات عالية من الاستغراق الوظيفي لدى الكوادر التدريسية بالجامعة، ووجود أثر قوي لجودة حياة العمل في الاستغراق الوظيفي، دراسة (Chin , Brian,Gary,2012) وهدفت إلى بحث العلاقة بين جودة حياة العمل والاستغراق الوظيفي والالتزام التنظيمي، وتوصلت نتائج الدراسة إلى أن جودة حياة العمل ترتبط بشكل ايجابي بالاستغراق الوظيفي والالتزام التنظيمي ، دراسة نصار (٢٠١٣) التعرف على جودة حياة العمل وأثرها على تنمية الاستغراق الوظيفي ، وتوصلت نتائج الدراسة إلى وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين جودة حياة العمل وتنمية الاستغراق الوظيفي ، وأن درجة الاستغراق الوظيفي لدى أفراد العينة جيدة جداً، دراسة عبد الحميد عبد الفتاح المغربي (٢٠٠٤) جودة حياة العمل وأثرها في تنمية الاستغراق الوظيفي هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على طبيعة جودة حياة العمل وأثرها على الاستغراق الوظيفي للعاملين بالمراكز الطبية المتخصصة جامعة المنصورة، وكذلك التعرف على مستوى جودة حياة العمل ومستوى الاستغراق الوظيفي. استخدم الباحث المنهج الوصفي واستبيان جودة الحياة الوظيفية والاستغراق الوظيفي، وتكونت عينة الدراسة من (٣١٨) من العاملين من فئات الإداريين، والأطباء والفنيين بالمراكز الطبية المتخصصة جامعة المنصورة. وخلصت نتائج الدراسة إلى وجود تأثير معنوي ودال لجودة حياة العمل على الاستغراق الوظيفي لدى العاملين، ومستوى جودة حياة العمل والاستغراق الوظيفي منخفض بالمراكز الطبية المتخصصة جامعة المنصورة، وأن أهم عوامل جودة حياة العمل تأثير الاستغراق الوظيفي تمثلت في الأجور والمكافآت، خصائص الوظيفة، ظروف العمل وأسلوب الإشراف . المغربي ، ٢٠٠٤

وفي ظل الثورة التكنولوجية ومما نجم عنها من مشاكل في بيئة العمل ظهرت الحاجة الماسة لاستخدام اساليب جديده ومبتكرة لحل المشكلات فالسلوك الإبداعي هو سبيل أي مؤسسة تسعى للارتقاء

ويعتبر السلوك الإبداعي أمراً حيويًا وفي مقدمة الأهداف التي تسعى المنظمات إلى تحقيقها كي تتمكن من العبور باتجاه المستقبل والتميز في الأداء وهو لا يقتصر على إيجاد الأفكار فحسب وإنما يتضمن الإجراءات والخطوات العملية التي ترافق تنفيذ الفكرة المبدعة (الشنطي ، أبو عمرة، ٢٠١٩).

تعد عملية تنمية الإبداع من أكثر الأمور أهمية لدى أي منظمة أو مؤسسة تسعى للارتقاء والتميز في أدائها وانجازها، ويمكن للمنظمة أن تنمي الإبداع لدى منسوبيها باستخدام وسائل تحفز السلوك الإبداعي لديهم وتقديم الدعم والتشجيع لهذا السلوك من قبل القيادات الإدارية وتوفير المناخ العملي والبيئة النفسية المناسبة والمشجعة للإبداع ، ويرى (النجار، ورمضان، والوكيل، ٢٠١٩) إن قيام المؤسسات بتشكيل نسيج لجودة حياة العمل لتكون داعمة للإبداع والابتكار ينشأ من رغبتها في مواجهة تغيرات البيئة الخارجية وقدرتها على البقاء لذا توجب عليها الاهتمام بالقدرات الإبداعية في محيطها.

والسلوك الإبداعي يوفر العديد من الايجابيات وفي الوظيفة ومنها :القدرة على الاستجابة لمتغيرات البيئة المحيطة ، المساهمة في تنمية القدرات الفكرية والعقلية للعاملين في المؤسسة ، القدرة على احداث التوازن بين البرامج الانمائية والامكانيات المادية والبشرية.

عناصر السلوك الإبداعي :

يتفق العديد من الباحثين ومنهم (لخضر، وقرميطي، ٢٠٢١؛ Amro, A.& Dimitrios, 2014؛ الصرايرة ، ٢٠١٢ شوشة، ٢٠١١) على أن السلوك الإبداعي يقاس من خلال العناصر التالية :

القدرة على التغيير :

وتعبر عن متابعة الفرد للأفكار الجديدة وتطويرها والانتقال من مستوى آخر وقدرته على تغيير توجهاته ورؤيته الذهنية للأشياء والمواقف وتغيير حالته الذهنية والعقلية لكي تتناسب الموقف الإبداعي

العصف الذهني :

تعني نظر الفرد إلى المشكلة بطريقة جديدة وخلاقة وهي مجموعة من الإجراءات تهدف إلى إخراج الفرد من حدود التفكير المعتاد وتوجيهه إلى استخدام العقل وإطلاق عنانه للتفكير في دراسة المشكلة وتقديم كل الحلول الممكنة لها ، وقد تتم من شخص واحد أو عدة أشخاص لتحقيق هدف واحد أو عدة أهداف

حل المشكلات :

ويتناول خطوات حل المشكلة مع التركيز على الجانب الإبداعي في حلها من خلال ملاحظة المشكلة جيدا ومعالجتها والتوصل إلى الحل ثم تقييم الأفكار التي تم الخروج بها بالإضافة إلى إعطاء نواتج تتميز بالأصالة والجدة وقدرة الفرد على رؤية المشكلة من جميع الجوانب ، وقدرته على التعرف على الأخطاء أسرع من غيره أثناء ملاحظته للمشكلة .

وقد تناولت العديد من الدراسات مفهوم جودة حياة العمل وارتباطه بمفهوم السلوك الإبداعي ، فوجد دراسة (النجار ، ٢٠١٩) وهدفت إلى قياس أثر جودة حياة العمل في السلوك الإبداعي للعاملين. تم إجراء الدراسة الميدانية باستخدام استمارة استقصاء (٥٠٠ استمارة) وجهت إلى عينة عشوائية من العاملين بفنادق الخمس نجوم. تم تحليل البيانات المتحصل عليها إحصائياً باستخدام برنامج SPSS V23 ، خلصت نتائج البحث إلى وجود تأثير إيجابي معنوي لجودة حياة العمل في السلوك الإبداعي للعاملين. وفي ضوء ما أسفرت عنه النتائج يوصى بالبحث الفنادق باستخدام طرق عادلة في تصميم هيكل الأجور والمكافآت المالية، توفير مزيداً من الاستقرار والأمان الوظيفي للعاملين، ضرورة دعم التكافل الاجتماعي في الفندق والمسئولية الاجتماعية بما يسمح بتنمية الإبداع، والابتكار، والعمل على اتخاذ القرارات لحل المشكلات المزمنة ، دراسة لخضر ، وقرميطي (٢٠٢١) والتي هدفت إلى التعرف على واقع جودة الحياة الوظيفية في تنمية السلوك الإبداعي لدى الموارد البشرية باتصالات الجزائر بالجلفة ولغرض الدراسة تم تصميم استبانة وتم توزيعها على عينة عشوائية ، حيث مثلت نسبة (٣٣,٣٣ %) من مجتمع الدراسة ، وتوصلت نتائج الدراسة إلى وجود أثر لجودة الحياة الوظيفية في تنمية السلوك الإبداعي لدى الموارد البشرية باتصالات الجزائر بالجلفة ، كما توصلت إلى وجود مستوى مرتفع لجودة الحياة الوظيفية والسلوك الإبداعي بالمؤسسة محل الدراسة، بينما نجد دراسة (الاعمی والشركسي، ٢٠١٧) هدفت إلى التعرف على أثر جودة حياة العمل على الإبداع الإداري في الجامعة الأسمرية الإسلامية من وجهة نظر العاملين فيها من خلال الأبعاد الآتية : (ظروف العمل المعنوية، خصائص الوظيفة، الأجور والمكافآت، جماعات العمل، أسلوب الرئيس في الإشراف، المشاركة في القرارات)، ولتحقيق أهداف الدراسة، اتبعت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، وتكونت عينة الدراسة من (٢٢١) وتم التوصل إلى العديد من النتائج يمكن إيجازها فيما يلي : كشف الدراسة أن المستوى العام لجودة حياة العمل لدى العاملين بالجامعة الأسمرية الإسلامية جاء مرتفعاً، كما أوضحت الدراسة وجود فروق ذات دلالة إحصائية لآراء الباحثين لجودة حياة العمل على الإبداع الإداري، وأخيراً قدمت الدراسة مجموعة من التوصيات التي يؤمل اتباعها لتعزيز وتدعيم مستوى جودة حياة العمل لدى العاملين بالجامعة الأسمرية الإسلامية ، ويتفق معها المشوط (٢٠١١) وتناول أثر بيئة العمل على الإبداع الإداري ، وتوصلت النتائج إلى وجود تأثير ذي دلالة إحصائية لمتغيرات بيئة العمل المتمثلة في (الهيكل التنظيمي - التدريب - المشاركة في اتخاذ القرارات - الحوافز والمكافآت - التكنولوجيا - ...) على السلوك الإبداعي والقدرات الإبداعية لدى أفراد عينة الدراسة ، بينما تناولت دراسة (المعشر وعلي، ٢٠٠٢) علاقة متغيرات بيئة العمل بالابتكار ، وأسفرت نتائج الدراسة عن وجود فرص تشجيعية كبيرة من قبل الإدارة والمشرفين مما يهيئ جواً يساعد في إبراز أفكار جديدة ينتج عنها حالات ابتكار .

وبناء على ما سبق وما تم سرده من دراسات وابحاث تناولت العلاقة بين متغيرات الدراسة وبعضها البعض او ارتباطها بمتغيرات أخرى ، ومع تعدد تلك الدراسات إلا أنه لم نجد دراسات تربط بين تلك المتغيرات أو تتناول تأثير جودة العمل على متغيري الاستغراق الوظيفي والسلوك الإبداعي ، كما لوحظ ندرة في الدراسات التي تناولت تلك المتغيرات على أعضاء هيئة التدريس بالجامعات، لذلك فقد جاءت الدراسة الحالية لتسلط الضوء على مفهوم جودة حياة العمل ، وتأثيره على الاستغراق الوظيفي والسلوك الإبداعي للعاملين، ومحاولة تحديد علاقة جودة حياة العمل بالاستغراق الوظيفي وتأثيرها في السلوك الإبداعي

مشكلة الدراسة :

إن تعدد المثيرات في بيئة العمل سواء منها المادية أو السيكولوجية أو التنظيمية جعل الافراد في مختلف المنظمات يتأثرون بهذه المثيرات ويتمثل هذا التأثير إما سلبياً في حدوث الضغوطات الانسانية التي تجعلهم قلقين بصورة تسهل استئثارهم وتزيد من انفعالهم مما ينعكس سلباً على أدائهم الوظيفي، وإما بصورة إيجابية تزيد من إتقانهم للعمل وتوفر لهم مناخ يسمح لهم بممارسه السلوكيات الإبداعية التي تساعدهم في حل المشكلات التي تواجههم في أعمالهم ويدفعهم للبحث عن ما هو جديد ومفيد في أداء أعمالهم ، وبالتالي جاءت هذه الدراسة لتحديد جودة حياة العمل التي توفرها الجامعة لأعضاء هيئة التدريس وعلاقتها بالاستغراق الوظيفي وتأثيرها بالسلوك الإبداعي، وتتلخص مشكلة الدراسة في محاولة الاجابة على الأسئلة الآتية:

- ١- ما واقع جودة حياة العمل بأبعدها المختلفة في جامعة ام القرى من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس فيها ؟
- ٢- ما مستوى الاستغراق الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة ام القرى؟
- ٣- ما مدى توافر السلوك الإبداعي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة ام القرى؟
- ٤- ما العلاقة الارتباطية بين جودة حياة العمل والاستغراق الوظيفي والسلوك الابداعي أعضاء هيئة التدريس بجامعة ام القرى؟
- ٥- هل توجد فروق ذات دلالة احصائية بين أفراد عينة الدراسة في الاداء على أبعاد مقياس جودة حياة العمل وأبعاد مقياس الاستغراق الوظيفي ومقياس السلوك الابداعي ، تعزى لمتغير النوع ؟
- ٦- هل يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لأبعاد جودة حياة العمل على الاستغراق الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة أم القرى ؟
- ٧- هل يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لأبعاد جودة حياة العمل على السلوك الإبداعي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة أم القرى ؟

أهداف الدراسة :

تسعى الدراسة إلى تحقيق الهدف الرئيسي وهو تقصي العلاقة بين جودة حياة العمل والاستغراق الوظيفي والسلوك الإبداعي لدى أعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية) والذي ينبثق منه الأهداف التالية :

- ١- التعرف على الأهمية النسبية لأبعاد جودة حياة العمل في الجامعة من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس.
- ٢- التعرف على مستوى جودة حياة العمل لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة أم القرى.
- ٣- التعرف على مستوى الاستغراق الوظيفي والسلوك الإبداعي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة أم القرى.
- ٤- التعرف على العلاقة بين جودة حياة العمل والاستغراق الوظيفي والسلوك الإبداعي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة أم القرى.
- ٥- طرح بعض التوصيات في ضوء نتائج الدراسة تساعد المسؤولين في الجامعة على تهيئة بيئة عمل مناسبة تسهم في تحسين الإبداع لدى منسوبيها وزيادة الاستغراق الوظيفي لديهم.

أهمية الدراسة :تتمثل أهمية الدراسة في :

الاهمية النظرية :

- ١- حداثة موضوع جودة حياة العمل في البيئة العربية ودراسة تأثيراته المختلفة على الاستغراق الوظيفي والسلوك الإبداعي.
- ٢- الدراسة الحالية تمهد الطريق أمام إجراء عدد من البحوث والدراسات ذات العلاقة بمتغيرات الدراسة الحالية.
- ٣- تواكب الدراسة الحالية الفكر الإداري الحديث ، وقد تسهم في دراسة سلوك الاستغراق الوظيفي وعلاقته بمتغيرات أخرى.

الأهمية التطبيقية :

- ١- تساعد الدراسة الحالية في الوقوف على الواقع الفعلي لجودة حياة العمل وعلاقتها بالاستغراق الوظيفي، وتأثيرها في السلوك الإبداعي بما يفيد القياديين نحو تحسين بيئة العمل وخلق مناخ ملائم للعمل داخل الجامعات.
- ٢- تقديم مقياس عن جودة حياة العمل والاستغراق الوظيفي والسلوك الإبداعي لدى أعضاء هيئة التدريس بالجامعة والاستفادة من نتائج الدراسات العربية والأجنبية بما يسهم في الكشف عن مفاهيم الدراسة بعمق .

مصطلحات الدراسة :**جودة حياة العمل :**

يعرف (Lolemo et al.,2017,1) جودة حياة العمل بأنها عملية يتم بموجبها امتلاك موظفي المنظمات وأصحاب المصلحة نظرة ثابتة حول كيفية العمل معًا بشكل أفضل لتحسين نوعية الحياة للموظفين والفعالية التنظيمية في وقت واحد، وأشار "جاد الرب" (٢٠٠٨) إلى أن جودة حياة العمل تشير إلى مجموعة من العمليات المتكاملة المخططة والمستمرة والتي تستهدف تحسين مختلف الجوانب التي تؤثر على الحياة الوظيفية للعاملين وحياتهم الشخصية أيضا والذي يسهم بدوره في تحقيق الأهداف الاستراتيجية للمنظمة والعاملين فيها والمتعاملين معها.

وتعرف إجرائيًا في الدراسة الحالية بأنها الانطباع العام الذي يسود أعضاء هيئة التدريس عن أعمالهم وإدراكهم لبيئة العمل الجامعية المادية والمعنوية والقادرة على اشباع حاجاتهم الوظيفية والوجدانية وتمكنهم من انجاز المهمات الموكلة اليهم بنجاح وتقاس بالدرجة الكلية المتحققة التي يحصل عليها عضو هيئة التدريس في فقرات أداة الدراسة التي تستخدمها الباحثة.

الاستغراق الوظيفي :

يعرفه الشنطي وأبو عمرة (٢٠١٥، ٤) بأنه شعور ايجابي للموظف يجعله يندمج في وظيفته نفسيًا وإدراكيًا وجسديًا من أجل تحقيق أهداف المؤسسة ، ويعرف الاستغراق الوظيفي بأنه مستويات الحماس والطاقة التي يمكن مشاهدتها لدى عدد محدد من الأفراد الذين يسعون لخلق تحسين مستمر ومميز وقد تشعر بأن سلوكهم جدير بالملاحظة والاهتمام (الساعدي وعكار ، ٢٠١٦ : ٩) ، ويقاس بالدرجة التي يحصل عليها عضو هيئة التدريس من خلال اجاباتهم على فقرات أداة الدراسة المستخدمة.

السلوك الابداعي :

يعرفه ابو سيف (٢٠١٨ ، ٤) بأنه السلوك أو التصرف الذي يمارسه الفرد في مكان العمل ويكون لأول مرة ليس بالضرورة ان يترتب عليه خدمة جديدة او ناتج جديد ، أما (الطعامنة، محمد ؛ شريف ، يونس ٢٠٠١) فيشير إلى انه عبارة عن سلوكيات الأفراد وتصرفاتهم من خلال استخدامهم لقدراتهم العقلية وطلاقتهم الفكرية ومعارفهم وخبراتهم في تبني وتطوير وتطبيق وانجاز أشياء غير مألوفة بل مفيدة وقد تكون أفكارا أو حلولا أو أساليب أو إجراءات أو سياسات خاصة بالعمل.

يعرف إجرائيا بأنه السلوك المميز الذي يمارسه عضو هيئة التدريس على شكل تقديم أفكار جديدة في أسلوب العمل ويقاس بالدرجة الكلية المتحققة التي يحصل عليها عضو هيئة التدريس في فقرات أداة الدراسة التي تستخدمها الباحثة .

فروض الدراسة :

- ١- تختلف مستويات جودة حياة العمل بأبعادها المختلفة في جامعة ام القرى من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس فيها.
- ٢- توجد مستويات مختلفة من الاستغراق الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة ام القرى.
- ٣- يتوافر السلوك الإبداعي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة ام القرى بنسب متفاوتة.
- ٤- توجد علاقة ارتباطية دالة احصائياً عند مستوى دلالة ٠,٠٥ بين جودة حياة العمل والاستغراق الوظيفي والسلوك الإبداعي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة أم القرى.
- ٥- توجد فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى دلالة ٠,٠٥ بين أفراد عينة الدراسة في الاداء على أبعاد مقياس جودة حياة العمل وأبعاد مقياس الاستغراق الوظيفي ومقياس السلوك الابداعي ، تعزى لمتغير النوع .
- ٦- يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لأبعاد جودة حياة العمل على الاستغراق الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة أم القرى.
- ٧- يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لأبعاد جودة حياة العمل على السلوك الإبداعي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة أم القرى

حدود الدراسة :

الحدود الموضوعية : اقتصرت الدراسة الحالية على متغيرات جودة حياة العمل والاستغراق الوظيفي والسلوك الابداعي.

الحدود المكانية : سوف يتم تطبيق الدراسة على أعضاء هيئة التدريس بجامعة ام القرى.

الحدود الزمانية : سوف يتم تطبيق الدراسة في الفصل الاول من العام الجامعي ٢٠٢١-٢٠٢٢م

منهج الدراسة واجراءاتها:

منهج الدراسة :

استخدمت الدراسة المنهج الوصفي - الدراسة السببية المقارنة وذلك لمناسبته لتحقيق أهداف الدراسة والتحقق من فروضها.

مجتمع الدراسة :

تكون مجتمع الدراسة من أعضاء هيئة التدريس بجامعة ام القرى للعام الجامعي ١٤٤٣هـ الفصل الدراسي الأول والبالغ عددهم (٤٧١٨) عضوًا

عينة الدراسة:

تكونت عينة الدراسة الاستطلاعية من (١٤٨) عضو هيئة تدريس من مختلف كليات الجامعة طبقت عليهم أدوات الدراسة للتحقق من الخصائص السيكومترية، بينما تكونت عينة الدراسة الأساسية من (٩٦) عضو هيئة تدريس من مختلف كليات الجامعة ممثلة للمجتمع الأصلي وتم اختيار العينة بطريقة عشوائية بسيطة .

الأساليب الإحصائية المستخدمة لتحليل نتائج الدراسة الحالية:

لتحليل نتائج الدراسة الحالية تم استخدام برنامج IBM SPSS v.23 وتم الاعتماد على الأساليب الإحصائية المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ، معامل ارتباط بيرسون، معامل الفا كرونباخ لحساب الثبات، التحليل العاملي الاستكشافي ، اختبار "ت" لدلالة الفروق بين المتوسطات، وتحليل الانحدار.

أدوات الدراسة :**١- مقياس جودة حياة العمل إعداد الباحثة**

الهدف من المقياس : التعرف على مستوى جودة حياة العمل لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة أم القرى.

خطوات بناء المقياس : مر بناء هذا المقياس بعدة خطوات حتى وصل إلى صورته النهائية وهي على النحو التالي:

- ١- الاطلاع على التعريفات والدراسات ذات العلاقة بأبعاد جودة الحياة بصفة عامة وجودة حياة العمل بصفة خاصة ، وتحديد أبعاد جودة حياة العمل لدى أعضاء هيئة بالجامعة، والاطلاع على بعض المقاييس العربية والأجنبية الخاصة بجودة حياة العمل ومنها : مقياس لمين (٢٠١٦) ، ومقياس Easton&Van Laar (2013) ، مقياس ابو سيف (٢٠١٨) ، مقياس الدحود (٢٠١٥) ، وقد كان من نتيجة هذه الخطوة التوصل إلى أبعاد جودة حياة العمل (موضوع الدراسة) والتي تتمثل في : جودة النمط القيادي - جودة الراتب والحوافز - جودة الامان الوظيفي - جودة خصائص الوظيفة.
- ٢- من خلال اطلاع الباحثة على الدراسات السابقة التي تناولت أبعاد جودة حياة العمل تم بناء المقياس التي بلغت (٢٤) عبارة وهي الصورة الأولية للمقياس.
- ٣- تم عرض المقياس في صورته الأولية على (٥) من الأساتذة المتخصصين في مجال التربية وعلم النفس .
- ٤- تم تطبيق المقياس في صورته الأولية على العينة الاستطلاعية والتي بلغ عدد أفرادها () عضو هيئة تدريس من أفراد المجتمع الأصلي لعينة الدراسة والذين تم اختيارهم من كليات جامعة أم القرى ، وذلك بغرض حساب الصدق والثبات للمقياس.

٥- صياغة عبارات المقياس: قامت الباحثة بصياغة فقرات المقياس بأسلوب سهل وبسيط وشامل حيث تتم الإجابة عنها وفق مقياس خماسي متدرج وفقا لنظام ليكرت . للموافقة (موافق بشدة - موافق - إلى حد ما - غير موافق - غير موافق بشدة) ، والدرجات من (٥ - ١) ، وقد تم حساب الدرجة الكلية على المقياس بجمع الدرجات في جميع الفقرات والذي تراوحت درجاته من (٢٤ - ١٢٠) ، حيث تدل الدرجة المرتفعة على مستوى مرتفع من جودة حياة العمل.

الخصائص السيكومترية لمقياس جودة حياة العمل:

أولاً : الصدق :

تم عرض المقياس في صورته الأولية على مجموعة من الأساتذة المتخصصين في مجال التربية وعلم النفس وذلك لإبداء الرأي حول العناصر الآتية :

مدى مناسبة العبارة للبعد الذي تنتمي إليه ، مدى ملائمة الصياغة اللغوية للعبارة ، وجود تعديل بالحذف أو الإضافة لبعض عبارات المقياس وتم الاتفاق على جميع مفردات المقياس ولم يتم حذف أي مفردة .

الصدق العاملي :

تم تطبيق الاستبانة على أفراد العينة الاستطلاعية البالغ عددهم (١٤٨) عضو هيئة تدريس وهي عينة ممثلة للمجتمع الأصلي، وذلك للتأكد من الخصائص السيكومترية للاستبانة وللتحقق من الصدق العاملي للاستبانة تم استخدام التحليل العاملي لبنود الاستبانة، وقد اعتمدت الباحثة على استخدام طريقة المكونات الأساسية والتدوير باستخدام طريقة الفارماكس Varimax والاعتماد على محك أو معيار كايزر Kaiser من خلال برنامج SPSS ، ويوضح جدول (١) نتائج اختبار التأكد من جودة القياس KMO :

جدول (١) اختبار التأكد من جودة القياس KMO

KMO	٠,٧٨٠
Approx. Chi-Square مربع كاي	١٣٣٠,٦٥١
df درجات الحرية	٢٧٦
Bartlett's Test of Sphericity الدلالة	٠,٠٠٠

ويلاحظ من الجدول أعلاه أن قيمة Kaiser-Meyer-Olkin(KMO) تساوي ٠,٧٨٠ وهي قيمة مقبولة حيث أن الحد الأدنى لتلك القيمة هي ٠,٦٠٠ وهذا يعني أن القياس جيد وأن العينة مناسبة للتحليل العاملي ، كما أن Bartlett's Test of Sphericity دال احصائيا عند (٠,٠٠٠).

ومن اجراء التحليل العاملي يتضح ما يلي :

- ١- المتوسطات الحسابية كانت محصورة بين ٢,٨٩ ، ٤,٠٤ .
- ٢- قيمة KMO تساوي (٠,٧٨٠) وهي قيمة مرتفعة.
- ٣- اختبار Bartell دال احصائياً.
- ٤- أقل قيمة لمصفوفة الارتباط هي ٠,٦٩٦ ، وأعلى قيمة هي ٠,٨٦٩ .
- ٥- القيم الأولية المستخلصة لقيم الشيوخ محصورة بين (٠,٦٧٨) ، (٠,٣٧٢).

ويوضح جدول (٢) قيم الشيوخ أو الاشتراطيات للبنود على النحو التالي :

جدول (٢) قيم الشيوخ أو الاشتراطيات للبنود الناتجة من التحليل العاملي الاستكشافي بطريقة المكونات الأساسية

المتغيرات	الحل الأولي	الاستخلاصات Extraction	المتغيرات	الحل الأولي	الاستخلاصات Extraction	المتغيرات	الحل الأولي	الاستخلاصات Extraction
١	١	٠,٦٣٨	٩	١	٠,٦٢٤	١٧	١	٠,٥٠٩
٢	١	٠,٦١٧	١٠	١	٠,٦١٩	١٨	١	٠,٤٨٧
٣	١	٠,٣٨٢	١١	١	٠,٤٦٣	١٩	١	٠,٦٢٢
٤	١	٠,٤٠٤	١٢	١	٠,٥٧١	٢٠	١	٠,٣٧٢
٥	١	٠,٦٧٢	١٣	١	٠,٦٧٨	٢١	١	٠,٥١٨
٦	١	٠,٥٣٣	١٤	١	٠,٤٣١	٢٢	١	٠,٥٢٨
٧	١	٠,٥٩٨	١٥	١	٠,٦١٦	٢٣	١	٠,٥٦٦
٨	١	٠,٦٠٣	١٦	١	٠,٦٧٥	٢٤	١	٠,٣٩٣

ويتبين من جدول (٢) أن أعلى مفردة تسهم في التباين هي المفردة (١٣) وأن أقل إسهام للمفردة رقم (٤) كما يوضح جدول رقم (٣) مصفوفة العوامل النهائية بعد عملية التدوير المتعامدة :

جدول (٣) مصفوفة العوامل لمقياس جودة حياة العمل بعد التدوير المتعامد وبعد حذف التثبيعات الصغيرة

العوامل أرقام العبارات	العامل الأول (جودة النمط القيادي)	العامل الثاني (جودة الراتب والحوافز)	العامل الثالث (جودة الامان الوظيفي)	العامل الرابع (جودة خصائص الوظيفة)
١			٠,٤٧٠	
٢			٠,٥١٧	
٣		٠,٥٧٦		
٤	٠,٥٠٠			
٥	٠,٥٤٣			
٦			٠,٤٧٦	
٧		٠,٥٦٤		
٨				٠,٦٢٧
٩	٠,٧٦٣			
١٠	٠,٧٣٩			
١١			٠,٦٣٢	
١٢				٠,٥٤٨
١٣	٠,٦٥٥			
١٤			٠,٤٩٩	
١٥	٠,٥٩٥			
١٦		٠,٧٠٤		
١٧		٠,٦٧٧		
١٨				٠,٥٦٩
١٩				٠,٣٦٩
٢٠			٠,٤٥١	
٢١		٠,٧٠٥		
٢٢				٠,٤٥١
٢٣		٠,٦٥٢		
٢٤				٠,٦٧٤
الجزر الكامن	٥,١٢٢	٣,٤٨٢	٢,١٤٦	١,٦٧٠
نسبة التباين %	١٧,٤٧٣	١٣,٧٩٩	١١,٥١٣	٨,٩٦٢
نسبة التباين التجميعي %	١٧,٤٧٣	٣١,٢٧٣	٤٢,٧٨٦	٥١,٧٤٨

يتضح من جدول (٣) أن البنود قد تشبعت على (٤) عوامل ونجد أن أقوى التثبيعات بالعامل الأول يوجد في العبارات أرقام (٤ ، ٥ ، ٩ ، ١٠ ، ١٣ ، ١٥) وبالرجوع الى عبارات الاستبانة نجد أنها تقيس جودة النمط القيادي ، أما العامل الثاني فقد تشبع بالعبارات أرقام (٣ ، ٧ ، ١٦ ، ١٧ ، ٢١ ، ٢٣) وهي العبارات التي تشير الى جودة الراتب والحوافز ، في حين تشبع العامل الثالث بالعبارات أرقام (١ ، ٢ ، ٦ ، ١١ ، ١٤ ، ٢٠) وهي تمثل جودة الامان الوظيفي، وأخيرا تشبع العامل الرابع بالعبارات أرقام (٨ ، ١٢ ، ١٨ ، ١٩ ، ٢٢ ، ٢٤) وهي تشير الى جودة خصائص الوظيفة ، ويزيد الجزر الكامن لكل منها عن الواحد الصحيح ، وكانت قيم الجزور الكامنة فيها على الترتيب (٥,١٢٢ ، ٣,٤٨٢ ، ٢,١٤٦ ، ١,٦٧٠) مما يشير الى صدق مرتفع يتم الوثوق به كمؤشر على صدق المقياس.

ثانياً : الاتساق الداخلي للمقياس : قامت الباحثة بحساب قيمة الاتساق الداخلي عن طريق حساب معاملات الارتباط بين كل مفردة والدرجة الكلية للمقياس والجدول التالي يوضح النتائج :

جدول (٤) معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة من عبارات المقياس والدرجة الكلية للمقياس

العبارة	معامل الارتباط	العبارة	معامل الارتباط	العبارة	معامل الارتباط	العبارة	معامل الارتباط
١	**٠,٢٧٣	٧	**٠,٤٩٦	١٣	**٠,٥٣٤	١٩	**٠,٥٠٧
٢	**٠,٤٧٦	٨	**٠,٥٦٤	١٤	**٠,٥٤٢	٢٠	**٠,٤١٦
٣	**٠,٣٧٩	٩	**٠,٦٣٦	١٥	**٠,٤٤٣	٢١	**٠,٤٥١
٤	**٠,٤٣٨	١٠	**٠,٦٣٢	١٦	**٠,٤٥٣	٢٢	**٠,٤٧٧
٥	**٠,٤٤٥	١١	**٠,٥٥٨	١٧	**٠,٤٢٩	٢٣	**٠,٥٦١
٦	**٠,٤٤٣	١٢	**٠,٤٩٧	١٨	**٠,٦٦٧	٢٤	**٠,٥٢٦

**** دالة عند مستوى دلالة ٠,٠١**

يتضح من جدول (٤) أن قيم معاملات الارتباط دالة إحصائياً عند مستوى ٠,٠١ ، مما يشير إلى الثقة في النتائج التي يمكن التوصل إليها عند تطبيق المقياس .

كما قامت الباحثة باستخراج معاملات الارتباط بين كل مفردة ودرجة البعد المنتمية إليه ، وكانت النتائج كما يلي :

جدول (٥) قيم معاملات الارتباط بين كل عبارة والبعد المنتمية اليه

جودة النمط القيادي		جودة الراتب والحوافز		جودة الامان الوظيفي		جودة خصائص الوظيفة	
العبارة	معامل الارتباط	العبارة	معامل الارتباط	العبارة	معامل الارتباط	العبارة	معامل الارتباط
١	**٠,٦٤٧	١	**٠,٥١٧	١	**٠,٣٩٢	١	**٠,٦٢٦
٢	**٠,٦٦٦	٢	**٠,٦٦٩	٢	**٠,٤٧٣	٢	**٠,٦٧٩
٣	**٠,٦٧١	٣	**٠,٧٨٨	٣	**٠,٥٢٧	٣	**٠,٥٣١
٤	**٠,٦٤٤	٤	**٠,٧٣٥	٤	**٠,٧٤٠	٤	**٠,٦٢٧
٥	**٠,٦٨٨	٥	**٠,٧٥٠	٥	**٠,٤٧١	٥	**٠,٦٢١
٦	**٠,٦٤٩	٦	**٠,٦٧٥	٦	**٠,٤٣٧	٦	**٠,٧٢٢

**** دالة عند مستوى ٠,٠١**

يتضح من جدول (٥) أن جميع قيم معاملات الارتباط دالة إحصائياً عند مستوى دلالة ٠,٠١ ، وأن جميع مفردات المقياس ترتبط بالدرجة الكلية للأبعاد المنتمية إليها مما يدل على أن هناك اتساقاً داخلياً للمقياس ككل مما يدل على صدق الاتساق الداخلي لبنود المقياس..

ثالثا : ثبات المقياس :

قامت الباحثة بحساب معامل الثبات للمقياس بحساب قيمة معامل ألفا والتجزئة النصفية لأبعاد المقياس وللدرجة الكلية والجدول التالي يوضح النتائج:

جدول (٦) يوضح معامل ثبات ألفا كرونباخ لأبعاد المقياس وللدرجة الكلية
(عدد العبارات = ٢٤)

الابعاد	قيمة معامل ألفا كرونباخ
جودة النمط القيادي	٠,٧٤٢
جودة الراتب والحوافز	٠,٧٧٣
جودة الامان الوظيفي	٠,٧٥٣
جودة خصائص الوظيفة	٠,٧٦٠
الدرجة الكلية	٠,٧٨٥

يتضح من جدول (٦) أن قيم معاملات الثبات لأبعاد مقياس جودة حياة العمل والدرجة الكلية للمقياس قيم مرتفعة مما يجعل هناك ثقة في استخدام المقياس .

كما تم حساب ثبات العبارات بحساب قيمة ألفا كرونباخ بعد حذف العبارة ، والجدول التالي يوضح النتائج:

جدول رقم (٧) يوضح حساب ثبات العبارات بحساب قيمة ألفا كرونباخ بعد حذف العبارة لمقياس جودة حياة العمل

العبارة	Cronbach's Alpha if Item Deleted	العبارة	Cronbach's Alpha if Item Deleted	العبارة	Cronbach's Alpha if Item Deleted
١	٠,٧٥٤	٩	٠,٧٣٥	١٧	٠,٧٤٧
٢	٠,٧٤٥	١٠	٠,٧٣٤	١٨	٠,٧٤٢
٣	٠,٧٥٠	١١	٠,٧٣٠	١٩	٠,٧٣١
٤	٠,٧٤٢	١٢	٠,٧٣٠	٢٠	٠,٧٥٥
٥	٠,٧٤٣	١٣	٠,٧٣٣	٢١	٠,٧٥٧
٦	٠,٧٤٥	١٤	٠,٧٣٨	٢٢	٠,٧٢٣
٧	٠,٧٤١	١٥	٠,٧٣٩	٢٣	٠,٧٥٨
٨	٠,٧٤٥	١٦	٠,٧٣٢	٢٤	٠,٧٥٦

يتضح من جدول (٧) أن جميع العبارات صالحة وتبقى بالمقياس وأن حذف أي عبارة لن يؤثر على درجة الثبات وبالتالي يتم تطبيق المقياس بكافة عباراته دون حذف أي عبارة.

ثانياً : مقياس الاستغراق الوظيفي : إعداد الباحثة

هدف المقياس إلى قياس مستوى الاستغراق الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بالجامعة، وتوصلت إليه الباحثة بعد الاطلاع على التعريفات والدراسات ذات العلاقة بمتغير الاستغراق الوظيفي، والاطلاع على بعض المقاييس العربية والأجنبية الخاصة بمتغير الاستغراق الوظيفي ومنها الشنطي وابو عمرة (٢٠١٩)، مهدي (٢٠١٩) ، العبد اللطيف والقروني (٢٠١٨)، (Burmansah, 2019)، وتم الاستفادة من المقاييس السابقة في كيفية بناء مفردات المقياس وتم بناء المقياس التي بلغت (٢٤) عبارة وهي الصورة الأولية للمقياس ، وتم عرض المقياس في صورته الأولية على عدد من السادة الأساتذة المتخصصين في مجال التربية وعلم النفس، ثم تطبيقه في صورته الأولية على العينة الاستطلاعية والتي بلغ عدد أفرادها (١٤٨) عضو هيئة تدريس من أفراد المجتمع الأصلي لعينة الدراسة والذين تم اختيارهم من كليات جامعة أم القرى ، وذلك بغرض حساب الصدق والثبات للمقياس .

الخصائص السيكومترية لمقياس الاستغراق الوظيفي :

أولاً : الصدق :

تم عرض المقياس في صورته الأولية على مجموعة من الأساتذة المتخصصين في مجال التربية وعلم النفس وذلك لإبداء الرأي حول مدى مناسبة العبارة للبعد الذي تنتمي إليه ، مدى ملائمة الصياغة اللغوية للعبارة ، وجود تعديل بالحذف أو الإضافة لبعض عبارات المقياس.

الصدق العاملي :

تم تطبيق الاستبانة على أفراد العينة الاستطلاعية البالغ عددهم (١٤٨) عضو هيئة تدريس وهي عينة ممثلة للمجتمع الأصلي، وذلك للتأكد من الخصائص السيكومترية للاستبانة وللتحقق من الصدق العاملي للاستبانة تم استخدام التحليل العاملي لبنود الاستبانة، وقد اعتمدت الباحثة على استخدام طريقة المكونات الأساسية والتدوير باستخدام طريقة الفارماكس Varimax والاعتماد على محك أو معيار كايزر Kaiser من خلال برنامج SPSS ، ويوضح جدول (٨) نتائج اختبار التأكيد من جودة القياس KMO :

جدول (٨) اختبار التأكيد من جودة القياس KMO

٠,٧٨٦	KMO
١٧٧٣,٨٧٠	Approx. Chi-Square مربع كاي
٢٧٦	df درجات الحرية
٠,٠٠٠	Bartlett's Test of Sphericity الدلالة

ويلاحظ من الجدول أعلاه أن قيمة Kaiser-Meyer-Olkin(KMO) تساوي ٠,٧٨٦ وهي قيمة مقبولة حيث أن الحد الأدنى لتلك القيمة هي ٠,٦٠٠ وهذا يعني أن القياس جيد وأن العينة مناسبة للتحليل العاملي ، كما أن Bartlett's Test of Sphericity دال احصائياً عند (٠,٠٠٠).

ومن اجراء التحليل العاملي يتضح ما يلي :

- ٦- المتوسطات الحسابية كانت محصورة بين ٣,١٣ ، ٤,٤٢ .
- ٧- قيمة KMO تساوي (٠,٧٨٦) وهي قيمة مرتفعة.
- ٨- اختبار Bartell دال احصائياً.
- ٩- أقل قيمة لمصفوفة الارتباط هي ٠,٤٧٠ ، واعلى قيمة هي ٠,٩٠١ .
- ١٠- القيم الاولية المستخلصة لقيم الشيوخ محصورة بين (٠,٧٨٤) ، (٠,٣٢٥).

ويوضح جدول (٩) قيم الشيوخ أو الاشتراطيات للبنود على النحو التالي :

جدول (٩) قيم الشيوخ أو الاشتراطيات للبنود الناتجة من التحليل العاملي الاستكشافي بطريقة المكونات الاساسية

المتغيرات	الحل الأولى initial	الاستخلاصات Extraction	المتغيرات	الحل الأولى initial	الاستخلاصات Extraction	المتغيرات	الحل الأولى initial	الاستخلاصات Extraction
١	١	٠,٤٦٢	١٧	١	٠,٧٢٨	٩	١	٠,٣٣٠
٢	١	٠,٥٧٠	١٨	١	٠,٣٢٥	١٠	١	٠,٦٠٣
٣	١	٠,٧٨٤	١٩	١	٠,٣٩٢	١١	١	٠,٤٩٢
٤	١	٠,٥٣٤	٢٠	١	٠,٥٥٥	١٢	١	٠,٣٥٢
٥	١	٠,٣٥٠	٢١	١	٠,٤٥٤	١٣	١	٠,٣٧٦
٦	١	٠,٥٧٦	٢٢	١	٠,٥١٦	١٤	١	٠,٣٨٥
٧	١	٠,٥٧١	٢٣	١	٠,٤٥٦	١٥	١	٠,٦٤٠
٨	١	٠,٣٤١	٢٤	١	٠,٦٨٤	١٦	١	٠,٤١٤

ويتبين من جدول (٩) أن أعلى مفردة تسهم في التباين هي المفردة (١٠) وأن أقل إسهام للمفردة رقم (١٩) كما يوضح جدول رقم (١٠) مصفوفة العوامل النهائية بعد عملية التدوير المتعامدة :

جدول (١٠) مصفوفة العوامل لمقياس جودة حياة العمل بعد التدوير المتعامد وبعد حذف التثبيعات الصغيرة

العامل الثالث (الاستغراق المادي)	العامل الثاني (الاستغراق العاطفي)	العامل الأول (الاستغراق المعرفي)	المكونات أو العوامل أرقام العبارات
٠,٣٠٢			١
٠,٧٢١			٢
	٠,٥٩١		٣
	٠,٥٦٠		٤
		٠,٤١٩	٥
	٠,٥٢٥		٦
		٠,٧٨١	٧
٠,٥٨٢			٨
		٠,٨٠٨	٩
٠,٥٦٨			١٠
٠,٤٦٦			١١
	٠,٧٤٤		١٢
	٠,٥٤٩		١٣
٠,٤٧١			١٤
		٠,٦٢٢	١٥
٠,٨٢٠			١٦
	٠,٦٣٨		١٧
		٠,٥٩٢	١٨
		٠,٨٣٨	١٩
	٠,٣٩٢		٢٠
		٠,٤٧١	٢١
		٠,٦٨٨	٢٢
	٠,٦٤٩		٢٣
٠,٣٩٣			٢٤
٢,٠٢٧	٢,٦٨٤	٦,٧٠٥	الجذر الكامن
٨,٤٤٦	١١,١٨٥	٢٧,٩٣٨	نسبة التباين %
٤٧,٥٧٠	٣٩,١٢٣	٢٧,٩٣٨	نسبة التباين التجميعي %

يتضح من جدول (١٠) أن البنود قد تشبعت على (٣) عوامل ونجد أن أقوى التثبيعات بالعامل الأول يوجد في العبارات أرقام (٥ ، ٧ ، ٩ ، ١٥ ، ١٨ ، ١٩ ، ٢١ ، ٢٢) وبالرجوع الى عبارات الاستبانة نجد أنها تقيس الاستغراق المعرفي ، أما العامل الثاني فقد تشبعت بالعبارات أرقام (٣ ، ٤ ، ٦ ، ١٢ ، ١٣ ، ١٧ ، ٢٠ ، ٢٣) وهي العبارات التي تشير الى الاستغراق العاطفي ، في حين تشبعت العامل الثالث بالعبارات أرقام (١ ، ٢ ، ٨ ، ١٠ ، ١١ ، ١٦ ، ٢٤) وهي تمثل الاستغراق المادي ، ويزيد الجذر الكامن لكل منها عن الواحد الصحيح ، وكانت قيم الجذور الكامنة فيها على الترتيب (٦,٧٠٥ ، ٢,٦٨٤ ، ٢,٠٢٧) مما يشير الى صدق مرتفع يتم الوثوق به كمؤشر على صدق المقياس.

ثانيا : الاتساق الداخلي للمقياس :قامت الباحثة بحساب قيمة الاتساق الداخلي عن طريق حساب معاملات الارتباط بين كل مفردة والدرجة الكلية للمقياس والجدول التالي يوضح النتائج :

جدول (١١) معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة من عبارات المقياس والدرجة الكلية للمقياس

العبارة	معامل الارتباط	العبارة	معامل الارتباط	العبارة	معامل الارتباط	العبارة	معامل الارتباط
١	*،١٧٤	٧	**،٧٢٧	١٣	**،٥٩١	١٩	**،٥٠٢
٢	**،٦١٩	٨	**،٥٧١	١٤	**،٣٧٤	٢٠	**،٥٠٩
٣	*،٥٤٩	٩	**،٦٩٦	١٥	**،٧٣١	٢١	**،٦٥٥
٤	**،٤٢٣	١٠	**،٥٣٤	١٦	**،٤٥١	٢٢	**،٤٨٨
٥	**،٤٤٩	١١	**،٤٧٣	١٧	**،٦٤٦	٢٣	**،٤٧٧
٦	**،٦٢١	١٢	**،٧٠٠	١٨	**،٧٥٣	٢٤	**،٤٦١

** دالة عند مستوى دلالة ٠،٠١ ** دالة عند مستوى دلالة ٠،٠٥

يتضح من جدول (١١) أن قيم معاملات الارتباط دالة إحصائيا عند مستوى ٠،٠١ ، ٠،٠٥ مما يشير إلى الثقة في النتائج التي يمكن التوصل إليها عند تطبيق المقياس . كما قامت الباحثة باستخراج معاملات الارتباط بين كل مفردة ودرجة البعد المنتمية إليه ، وكانت النتائج كما يلي:

جدول (١٢) قيم معاملات الارتباط بين كل عبارة والبعد المنتمية اليه

الاستغراق المعرفي		الاستغراق العاطفي		الاستغراق المادي (الجسدي)	
العبارة	معامل الارتباط	العبارة	معامل الارتباط	العبارة	معامل الارتباط
١	**،٤٧٩	١	**،٨٠١	١	**،٦٨٧
٢	**،٥٥٢	٢	**،٥٤٦	٢	**،٧٦٥
٣	**،٣٠٤	٣	**،٥٤٥	٣	**،٧٤٨
٤	**،٣٨٢	٤	**،٧٤٦	٤	**،٥٨٩
٥	**،٤٢٤	٥	**،٥٩٢	٥	**،٥٢٨
٦	**،٢٦٨	٦	**،٦١١	٦	**،٧٤٢
٧	**،٥٣٩	٧	**،٦٩٥	٧	**،٦٢٩
٨	**،٥٨١	٨	**،٨١٤	٨	**،٥٣٨

** دالة عند مستوى ٠،٠١

يتضح من جدول (١٢) أن جميع قيم معاملات الارتباط دالة إحصائياً عند مستوى دلالة ٠,٠١، وأن جميع مفردات المقياس ترتبط بالدرجة الكلية للأبعاد المنتمية إليها مما يدل على أن هناك اتساقاً داخلياً للمقياس ككل مما يدل على صدق الاتساق الداخلي لبنود المقياس ..

ثالثاً : ثبات المقياس :

قامت الباحثة بحساب معامل الثبات للمقياس بحساب قيمة معامل ألفا والتجزئة النصفية لأبعاد المقياس وللدرجة الكلية والجدول التالي يوضح النتائج:

جدول (١٣) يوضح معامل ثبات ألفا كرونباخ لأبعاد المقياس وللدرجة الكلية

(عدد العبارات = ٢٧)

الابعاد	قيمة معامل الفا كرونباخ
الاستغراق المعرفي	٠,٧٨١
الاستغراق العاطفي	٠,٧٥٨
الاستغراق المادي (الجسدي)	٠,٧٥١
الدرجة الكلية	٠,٨٤٥

يتضح من جدول (١٣) أن قيم معاملات الثبات لأبعاد مقياس جودة حياة العمل والدرجة الكلية للمقياس قيم مرتفعة مما يجعل هناك ثقة في استخدام المقياس .

جدول رقم (١٤) يوضح حساب ثبات العبارات بحساب قيمة ألفا كرونباخ بعد حذف العبارة لمقياس جودة حياة العمل

العبارة	Cronbach's Alpha if Item Deleted	العبارة	Cronbach's Alpha if Item Deleted	العبارة	Cronbach's Alpha if Item Deleted
١	٠,٨٢٩	٩	٠,٨٤٠	١٧	٠,٨٤٣
٢	٠,٨٣٧	١٠	٠,٨٣٢	١٨	٠,٨٣٠
٣	٠,٨٣٩	١١	٠,٨٢٦	١٩	٠,٨٤١
٤	٠,٨٢٩	١٢	٠,٨٣٨	٢٠	٠,٨٤٠
٥	٠,٨٤١	١٣	٠,٨٣٩	٢١	٠,٨٢٣
٦	٠,٨٤٤	١٤	٠,٨٣١	٢٢	٠,٨٢٩
٧	٠,٨٣٣	١٥	٠,٨٣٩	٢٣	٠,٨٣٦
٨	٠,٨٢٧	١٦	٠,٨٢١	٢٤	٠,٨١٤

يتضح من جدول (١٤) أن جميع العبارات صالحة وتبقى بالمقياس وأن حذف أي عبارة لن يؤثر على درجة الثبات وبالتالي يتم تطبيق المقياس بكافة عباراته دون حذف أي عبارة.

إعداد الباحثة

ثالثاً : مقياس السلوك الإبداعي :

الهدف من المقياس :

يهدف المقياس إلى قياس السلوك المميز الذي يمارسه أعضاء هيئة التدريس بالجامعة على شكل تقديم أفكار جديدة في أسلوب العمل

خطوات بناء المقياس :

اتبعت الباحثة عدة خطوات حتى وصلت إلى الصورة النهائية للمقياس وهي على النحو التالي:

١- الاطلاع على التعريفات والدراسات ذات العلاقة بالسلوك الإبداعي لدى الأفراد، الاطلاع على بعض المقاييس العربية والأجنبية الخاصة بالسلوك الإبداعي ومنها : مقياس الصرايرة (٢٠١٢) ، مقياس (حسنين) ٢٠١٣ مقياس HÜLYA, & GÖNÜL (2014) ،

٢- من خلال اطلاع الباحثة على الدراسات السابقة التي تناولت السلوك الإبداعي لدى الأفراد واستفادتها من المقاييس السابقة في كيفية بناء مفردات المقياس والأبعاد المختلفة التي تناولتها المقاييس التي اطلعت عليها الباحثة تم بناء المقياس التي بلغت (١٨) عبارة وهي الصورة الأولية للمقياس.

٣- تم عرض المقياس في صورته الأولية على عدد من السادة الأساتذة المتخصصين في مجال التربية وعلم النفس، ثم تطبيقه في صورته الأولية على العينة الاستطلاعية والتي بلغ عدد أفرادها (١٤٨) عضو هيئة تدريس من أفراد المجتمع الأصلي لعينة الدراسة والذين تم اختيارهم من كليات جامعة أم القرى ، وذلك بغرض حساب الصدق والثبات للمقياس .

الخصائص السيكومترية لمقياس السلوك الإبداعي :

أولاً : الصدق :

تم عرض المقياس في صورته الأولية على مجموعة من الأساتذة المتخصصين في مجال التربية وعلم النفس وذلك لإبداء الرأي حول العناصر الآتية :

مدى مناسبة العبارة للبعد الذي تنتمي إليه ، مدى ملائمة الصياغة اللغوية للعبارة ، وجود تعديل بالحذف أو الإضافة لبعض عبارات المقياس .

الصدق التمييزي :

تم حساب صدق المقارنة الطرفية وذلك للتحقق من القدرة التمييزية لمقياس السلوك الايجابي، وما إذا كان المقياس يميز (تميزاً فارقاً) بين المستوى القوي والمستوى الضعيف ، ومنها قامت الباحثة بإجراء الخطوات التالية:

- ترتيب درجات أفراد العينة الاستطلاعية وعددهم (١٤٨) فرد ترتيباً تنازلياً.
 - تحديد الاربعي الأدنى من العدد الكلي للدرجات من أول الترتيب التنازلي ومن آخره، أي تم تحديد أول (٣٧) أفراد من الترتيب كأفراد المستوى المرتفع ، وآخر (٣٧) أفراد من الترتيب كأفراد المستوى المنخفض.
 - حساب دلالة الفرق بين متوسطي درجات الأفراد في المستويين عن طريق استخدام اختبار "Independent-Samples T Test" وتوضح النتائج في الجدول التالي:
- جدول (١٥) : " يوضح الفرق بين متوسطي درجات الأفراد في المستويين المرتفع والمنخفض على مقياس السلوك الابداعي باستخدام اختبار "ت" ودلالاتها الإحصائية "

مستوى الدلالة الإحصائية	قيمة "ت"	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد	القيم الإحصائية المتغيرات
٠,٠٠٠	٢٣,٩١	٣,٠٣	٥٠,٧٧	٣٧	المستوى المرتفع
		١,١٧	٣٧,٩٤	٣٧	المستوى المنخفض

يتضح من الجدول السابق أن الفرق بين المستويين المرتفع والمنخفض دال إحصائياً عند مستوى (٠,٠١) وفي اتجاه المستوى المرتفع مما يعني تمتع المقياس بصدق تمييزي قوى.

الاتساق الداخلي :

تم حساب معامل الارتباط بين درجة كل عبارة من عبارات المقياس والدرجة الكلية للمقياس ، وذلك من خلال تطبيق المقياس على عينة استطلاعية بلغ عدد أفرادها (١٤٨) عضو هيئة تدريس .

والجدول التالي رقم (١٦) يوضح معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة من عبارات المقياس والدرجة الكلية للمقياس

جدول رقم (١٦) يوضح معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة من عبارات المقياس والدرجة الكلية للمقياس .

معامل الارتباط (معامل الصدق الداخلي)	العبارة	معامل الارتباط (معامل الصدق الداخلي)	العبارة	معامل الارتباط (معامل الصدق الداخلي)	العبارة
**٠,٤١٥	١٣	**٠,٧٢٢	٧	**٠,٤٨٧	١
**٠,٦٢٢	١٤	**٠,٥٧٢	٨	**٠,٤٨٢	٢
**٠,٤٥٨	١٥	**٠,٥٤٧	٩	**٠,٤٨٤	٣
**٠,٥٥٩	١٦	**٠,٥٤١	١٠	**٠,٤٣٦	٤
**٠,٥٠٣	١٧	**٠,٥٠٨	١١	**٠,٤٣٧	٥
**٠,٥٤٨	١٨	**٠,٤٩٢	١٢	**٠,٤٣٩	٦

ينتضح من الجدول السابق ما يلي :-

ينتضح من جدول (١٦) أن جميع قيم معاملات الارتباط دالة إحصائياً عند مستوى دلالة ٠,٠١، وأن جميع مفردات المقياس ترتبط بالدرجة الكلية للأبعاد المنتمية إليها مما يدل على أن هناك اتساقاً داخلياً للمقياس ككل مما يدل على صدق الاتساق الداخلي لبنود المقياس..
ثانياً : ثبات المقياس : تم حساب ثبات المقياس من خلال طريقة حساب معامل ألفا كرونباخ ، ويوضح جدول (١٧) التالي معامل الثبات للمقياس ككل.

جدول (١٧): يوضح معاملات الثبات بطريقة ألفا كرونباخ لمقياس السلوك الابداعي (العينة الاستطلاعية ن = ١٤٨)

المقياس ككل (عدد العبارات ن = ١٨)	المقياس معاملات الثبات
٠,٨٢٥	معامل ألفا كرونباخ (الثبات)

ويتضح من جدول (١٧) تمتع المقياس بمعامل ثبات ٠,٨٢٥ وهذه القيمة مرتفعة ، مما يدعو إلى الثقة في النتائج التي يمكن التوصل إليها عند استخدام المقياس
نتائج الدراسة وتفسيرها :

أولاً : نتائج الفرض الأول للدراسة : ينص الفرض الأول للدراسة على أنه : " تختلف مستويات جودة حياة العمل بأبعادها المختلفة في جامعة ام القرى من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس فيها . " وللتحقق من صحة الفرض الأول قامت الباحثة بحساب المتوسطات والانحرافات المعيارية لعينة الدراسة على مقياس جودة حياة العمل من خلال البرنامج الإحصائي SPSS ، ويوضح الجدول التالي نتائج المتوسطات :

جدول (١٨) يوضح المتوسطات والانحرافات المعيارية لدرجات افراد العينة الاساسية على أبعاد مقياس جودة حياة العمل

العبارة	الابعاد	المتوسط	الانحراف المعياري	النسبة المئوية	المستوى
١	جودة النمط القيادي	١٧,٠٦	٣,٦٣	٥٩%	متوسط
٢	جودة الراتب والحوافز	١٧,٥٢	٤,٤٢	٥٨%	متوسط
٣	جودة الامان الوظيفي	٢٠,٢٤	٤,٠٤	٦٧%	متوسط
٤	جودة خصائص الوظيفة	٢٢,٤١	٣,٩٩	٧٥%	مرتفع
٥	الدرجة الكلية	٧٧,٢٣	١١,٩٠	٦٤%	متوسط

يتضح من جدول (١٨) ان محاور جودة حياة العمل (جودة النمط القيادي ، جودة الراتب والحوافز ، جودة الامان الوظيفي) والدرجة الكلية تتمتع بمستوى متوسط بينما يتمتع محور جودة حياة الوظيفة بمستوى مرتفع حسب اتفاق عينة الدراسة بمتوسط (٢٢,٤١) وانحراف معياري (٣,٩٩) وتتفق هذه النتيجة مع دراسة الدحدوح(٢٠١٥) ونتائج دراسة (السويطي ،٢٠١٦) والتي خلصت نتائجها إلى مجموعة من النتائج منها أن درجة مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى معلمي المرحلة الأساسية بمحافظة غزة من وجهة نظرهم، هي درجة متوسطة، بينما اختلفت تلك النتيجة مع نتائج دراسة(Bharathi, al et.,(2010) والتي خلصت نتائجها إلى مجموعة من النتائج منها أن جودة الحياة العملية للمعلمين كانت منخفضة، وترى الباحثة من خلال تلك النتيجة أن هناك اتفاق من أفراد عينة الدراسة على ضرورة الاهتمام من قبل الجامعة بمحاور جودة حياة العمل لديها وزيادة اهتمام الجامعة بتقديم المكافآت لمنسوبيها اضافة الى الاهتمام بإحداث نوع من التوازن بين حياة العمل والحياة الاسرية لمنسوبيها خارج اطار العمل وتخفيض ضغوط العمل ومسبباتها عن كاهل منسوبيها اضافة إلى تطوير نظم اجراءات العلاج الطبي لمنسوبيها .

ثانياً : نتائج الفرض الثاني للدراسة : ينص الفرض الثاني للدراسة على أنه : " توجد مستويات مختلفة من الاستغراق الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة ام القرى . " وللتحقق من صحة الفرض الثاني قامت الباحثة بحساب المتوسطات والانحرافات المعيارية لعينة الدراسة على مقياس الاستغراق الوظيفي من خلال البرنامج الإحصائي SPSS ، ويوضح الجدول التالي نتائج المتوسطات :

جدول (١٩) يوضح المتوسطات والانحرافات المعيارية لدرجات افراد العينة الاساسية على مقياس الاستغراق الوظيفي

العبرة	م	ع	العبرة	م	ع	العبرة	م	ع	العبرة	م	ع
١	٤,٤٢	٠,٥٧	٧	٣,٩٧	٠,٨٢	١٣	٤,٦٥	٠,٥٥	١٩	٣,٧٥	٠,٩٧
٢	٣,١٣	١,١٠	٨	٣,٣٦	١,٠٣	١٤	٣,٨٧	٠,٨٧	٢٠	٤,٢٤	٠,٦٧
٣	٤,٠٩	٠,٨٧	٩	٢,٩٥	١,٢٥	١٥	٣,٨٦	٠,٨٤	٢١	٤,٤٢	٠,٥٤
٤	٤,٥٧	٠,٤٩	١٠	٣,٧٩	٠,٧٢	١٦	٣,٤٧	٠,٩٧	٢٢	٣,٨٧	٠,٩٢
٥	٤,١٥	٠,٧٠	١١	٤,٠٨	٠,٧٨	١٧	٤,٣٧	٠,٦٣	٢٣	٤,٢٣	٠,٦٩
٦	٤,٣١	٠,٧٤	١٢	٣,٧٢	١,٠١	١٨	٣,١٣	١,١٦	٢٤	٣,٧٣	٠,٧٩

اعتمدت الباحثة تحديد المستويات كالتالي :

جدول (٢٠) يوضح توزيع مستوى المتوسطات

٥-٣,٦٨	٣,٦٧-٢,٣٤	٢,٣٣-١
قوي	متوسط	ضعيف

ويوضح الجدول رقم (٢١) النسب المئوية لتوزيع أفراد العينة على مستويات الاستغراق الوظيفي

النسبة المئوية	التكرارات	المستوى
%٧٥	١٨	قوي
%٢٥	٦	متوسط
٠	٠	ضعيف

ويتضح من جدول (٢١) وجود مستويات متباينة من الاستغراق الوظيفي فهناك المتوسط والمرتفع وان كانت النسبة الاكبر للاتجاه المرتفع أي أن معظم أفراد العينة يتمتعون بمستوى مرتفع من الاستغراق الوظيفي حيث وصلت نسبتهم الى (٧٥%) بينما بلغت نسبة من يتمتعون بمستوى متوسط (٢٥%)، وتتفق هذه النتيجة مع نتائج دراسة (أمين وآخرون، ٢٠١٨) والتي أظهرت نتائجها وجود مستويات عالية من الاستغراق الوظيفي لدى الكوادر التدريسية بالجامعة ، دراسة نصار (٢٠١٣) والتي توصلت نتائجها إلى أن درجة الاستغراق الوظيفي لدى أفراد العينة جيدة جداً بينما اختلفت نتيجة الدراسة الحالية مع نتائج دراسة عبد الحميد عبد الفتاح المغربي (٢٠٠٤) وخلصت نتائجها إلى وجود مستوى منخفض من الاستغراق الوظيفي ، وتفسر الباحثة تلك النتيجة بأن المستوى المرتفع يشير الى امكانية استمرارية أعضاء هيئة التدريس لفترات طويلة في العمل وانهم يشعرون بأن مهام عملهم تتميز بالتحدي والمتعة والمثابرة اضافة الى أنهم يبذلون جهداً كاملاً اثناء اداء وظيفتهم ، كما تشير النتيجة أن عضو هيئة التدريس لديه رغبة كاملة في الاستمرار والتجديد في العمل للوصول الى اقصى درجات النجاح في تحقيق اهدافه الشخصية والتي يحققها من خلال عمله ، كما تعزو الباحثة ارتفاع مستوى الاستغراق الوظيفي لدى أفراد عينة الدراسة الى انظمة العمل المطبقة داخل الجامعة والتي تتصف بالثبات والوضوح وهو معلوم للجميع من خلال تعميم النشرات والقرارات على الجميع من خلال قنوات التواصل الرسمية وكذلك التزام المنسويين ورغبتهم الصادقة في ان تحقق جامعتهم النجاح وبذلهم جهداً مضاعفاً للنهوض بجامعتهم ، واهتمامهم بعملهم وتقديم مصلحة العمل على مصالحهم الشخصية ، اضافة الى استشعار المنسويين من اعضاء وعضوات هيئة التدريس بالجامعة لأهمية مهنتهم وأدائها بكل اخلاص وتفاني وأخيراً ترى الباحثة أن ارتفاع مستوى الاستغراق الوظيفي لدى أفراد عينة الدراسة من اعضاء وعضوات هيئة التدريس بالجامعة ان دل على شئ فهو يدل على أن الجامعة تمتلك وعي حول اهمية هذا المتغير وسبل تعزيزه لدى منسوبيها .

ثالثاً : نتائج الفرض الثالث للدراسة : ينص الفرض الثالث للدراسة على أنه : " يتوافر السلوك الإبداعي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة ام القرى بنسب متفاوتة." وللتحقق من صحة الفرض الثالث قامت الباحثة بحساب المتوسطات والانحرافات المعيارية لعينة الدراسة على مقياس السلوك الإبداعي من خلال البرنامج الإحصائي SPSS ، ويوضح الجدول التالي نتائج المتوسطات :

جدول (٢٢) يوضح المتوسطات والانحرافات المعيارية لدرجات افراد العينة الاساسية على مقياس السلوك الإبداعي

العبرة	م	ع	العبرة	م	ع	العبرة	م	ع
١	٢,٤٩	٠,٥١	٧	٢,١٤	٠,٦١	١٣	٢,٥٦	٠,٤٩
٢	٢,٤٩	٠,٥٢	٨	٢,٢١	٠,٦٢	١٤	٢,١٢	٠,٧٦
٣	٢,٣٦	٠,٤٨	٩	٢,٢٨	٠,٦٨	١٥	٢,٦٢	٠,٥٠
٤	٢,٤٩	٠,٥٥	١٠	٢,١٠	٠,٦٦	١٦	٢,٣٦	٠,٧٠
٥	٢,٦٨	٠,٤٩	١١	٢,٣٥	٠,٥٧	١٧	٢,٤٧	٠,٥٥
٦	٢,٥٧	٠,٤٩	١٢	٢,٤٥	٠,٥٢	١٨	٢,٤٣	٠,٥٤

اعتمدت الباحثة تحديد المستويات كالتالي :

جدول (٢٣) يوضح توزيع مستوى المتوسطات

١,٦٦-٣	٢,٣٣-١,٦٧	٣-٢,٣٤
ضعيف	متوسط	قوي

ويوضح الجدول رقم (٢٤) النسب المئوية لتوزيع أفراد العينة على مستويات

السلوك الإبداعي

النسبة المئوية	التكرارات	المستوى
%٧٢	١٣	قوي
%٢٨	٥	متوسط
٠	٠	ضعيف

ويتضح من جدول (٢٤) أن السلوك الإبداعي يتوافر لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة ام القرى بنسب متفاوتة فهناك المتوسط والمرتفع وان كانت النسبة الاكبر للاتجاه المرتفع مما يدل على موافقة حوالي ٧٢% من أفراد العينة تجاه ممارسة السلوك الإبداعي بالعمل ، وتتفق تلك النتيجة مع نتائج دراسة لخصر ،وقرميطي(٢٠٢١) ، ودراسة الشنطي ، أبو عمرة (٢٠١٩)، دراسة النجار(٢٠١٩)، وتشير الاديبيات الى أن وجود فرص تشجيعية كبيرة من قبل الإدارات والجامعة يهيئ جواً يساعد في إبراز أفكار جديدة ينتج عنها حالات ابتكار، كما تشير الباحثة إلى أن هناك ميلاً لتبني السلوك الإبداعي لدى أفراد العينة وأن لديهم الجرأة للقيام بأعمال إبداعية واقتراح أساليب جديدة في العمل وأن الجامعة تقدم العون والمساعدة والتشجيع لأصحاب الأفكار الجديدة وتشجع المبادرات الفردية والأفكار الإبداعية، كما ترجع الباحثة تلك النتيجة أيضاً إلى ما تبذله الجامعة من جهد للتأثير في سلوك أعضاء هيئة التدريس وتحفيز عملية الإبداع لديهم وتهيئة الظروف المناسبة لذلك، وأن الجامعة تعمل على توفير المعلومات التي يحتاج اليها أعضاء هيئة التدريس للقيام بعملهم بشكل جيد وتشجيعهم على استخدام مواهبهم اثناء العمل ومساعدتهم على تطوير انفسهم وتحفيزهم على ابتكار اساليب وافكار جديدة.

رابعاً : نتائج الفرض الرابع للدراسة : ينص الفرض الثالث للدراسة على أنه : " توجد علاقة ارتباطية دالة احصائياً عند مستوى دلالة ٠,٠٥ ، بين جودة حياة العمل والاستغراق الوظيفي والسلوك الإبداعي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة أم القرى " وللتحقق من صحة الفرض الرابع قامت الباحثة بحساب معامل الارتباط بين الدرجات التي حصل عليها أفراد العينة على أبعاد مقياس جودة حياة العمل وأبعاد مقياس الاستغراق الوظيفي ومقياس السلوك الإبداعي، من خلال البرنامج الإحصائي SPSS ، ويوضح الجدول التالي النتائج التي تم التوصل اليها:

جدول (٢٥) قيم معاملات الارتباط بين درجات أفراد العينة على أبعاد مقياس جودة حياة العمل وأبعاد مقياس الاستغراق الوظيفي ومقياس السلوك الإبداعي

الدرجة الكلية للمقياس	جودة حياة العمل				المتغيرات	الاستغراق الوظيفي
	جودة خصائص الوظيفة	جودة الامان الوظيفي	جودة الراتب والحوافز	جودة النمط القيادي		
*٠,٢١١	**٠,٢٩٢	*٠,٢٠١	**٠,٣١١	**٠,٢٩١	الاستغراق المعرفي	
**٠,٤٥٦	*٠,٢١٠	**٠,٤٤٠	**٠,٤١١	**٠,٢٨٨	الاستغراق العاطفي	
**٠,٣٣٦	**٠,٢٣١	*٠,١٩٦	**٠,٢٧٤	*٠,١٩٩	الاستغراق المادي	
**٠,٣١٤	**٠,٤٧٠	**٠,٢٨٠	**٠,٢٣٣	**٠,٣٠٧	الدرجة الكلية	
**٠,٢٩٥	**٠,٢٤٢	*٠,٢٠٩	**٠,٢٢١	**٠,٢٧٦	السلوك الإبداعي	

* دالة عند مستوى دلالة ٠,٠٥ * دالة عند مستوى دلالة ٠,٠١

يتضح من جدول (٢٥) وجود علاقة ارتباطية موجبة دالة احصائياً عند مستوى ٠,٠١ ، ٠,٠٥ ، بين أبعاد مقياس جودة حياة العمل وأبعاد مقياس الاستغراق الوظيفي والسلوك الابداعي، أي انه كلما زادت جودة حياة العمل ارتفع الاستغراق الوظيفي والسلوك الابداعي ، وبالتالي تحققت الباحثة من صحة الفرض الرابع ، وتتفق هذه النتيجة مع نتائج دراسة (Chin , Brian,Gary,2012) وتوصلت نتائجها إلى أن جودة حياة العمل ترتبط بشكل ايجابي بالاستغراق الوظيفي ، دراسة نصار (٢٠١٣) وتوصلت نتائجها إلى وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين جودة حياة العمل وتنمية الاستغراق الوظيفي كما نجد دراسة (المعشر وعلي، ٢٠٠٢) في علاقة متغيرات بيئة العمل بالابتكار، وأسفرت نتائجها عن وجود فرص تشجيعية كبيرة من قبل الإدارة والمشرفين مما يهيئ جواً يساعد في إبراز أفكار جديدة ينتج عنها حالات ابتكار ، ودراسة (النجار ، ٢٠١٩) وخلصت نتائجها إلى وجود تأثير إيجابي معنوي لجودة حياة العمل في السلوك الإبداعي للعاملين ، وتشير الاديبيات إلى أنه كلما تميزت بيئة العمل بالقبول والرضا ساهم ذلك في جعل الأفراد مستغرقين بشكل كامل في عملهم وبالتالي الحصول على أداء أفضل، وكذلك فإن بيئة العمل الملائمة التي توفرها الإدارة والممارسات الادلة تجاه الأفراد العاملين والقيادة الفعالة ستسهم في بناء الثقة بخصوص المنظمة، وهذا بدوره سيسهم بشكل ملحوظ في دعم الاستغراق الوظيفي للأفراد ، وكذلك نجد أن توفر عوامل جودة حياة العمل تشجع على استغراق العاملين في العمل ، وترى الباحثة أن تحسين جودة الحياة العملية يساعد على تحقيق الاستغراق الوظيفي للأفراد ، كما ترى الباحثة أنه عندما يتحقق الاستغراق يكون سمة سهلة لتوليد الافكار والابداع والابتكار ، كما ترى أن أفضل طريقة لرفع مستوى أداء أي مؤسسة هو رفع مستوى أداء العمال العاملين بها من خلال توفر عوامل جودة حياة العمل التي تشجع على استغراق العاملين في العمل .

خامساً : نتائج الفرض الخامس للدراسة : ينص الفرض الخامس للدراسة على أنه : "توجد فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى دلالة ٠,٠٥ في الاداء على أبعاد مقياس جودة حياة العمل وأبعاد مقياس الاستغراق الوظيفي ومقياس السلوك الابداعي ، تعزى لمتغير النوع وللتحقق من صحة الفرض الخامس تم استخدام اختبار (ت) لدلالة الفروق بين المتوسطات من خلال البرنامج الإحصائي SPSS ، ويوضح الجدول التالي النتائج :

جدول (٢٦) يوضح الفروق بين متوسطات درجات أفراد العينة الأساسية على أبعاد مقياس جودة حياة العمل وأبعاد مقياس الاستغراق الوظيفي ومقياس السلوك الابداعي باستخدام اختبار "ت" ودلالاتها الإحصائية : ن=٩٦

المتغيرات	القيم الإحصائية	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة "ت"	قيمة الدلالة الإحصائية
جودة حياة العمل	النوع	ذكور = ٥٤	٤٧,٣٥	١١,٣٠	٥,٠٦٥	٠,٠٠٠
		إناث = ٤٢	٨٥,٠٠	٨,٦١		
الاستغراق الوظيفي	النوع	ذكور = ٥٤	٩١,٦٢	٩,٣٢	٤,٤٩٣	٠,٠٠٠
		إناث = ٤٢	٩٩,٠٠	٥,٧٨		
السلوك الابداعي	النوع	ذكور = ٥٤	٤٢,٢٩	٥,١٠	٠,٢٤٧	٠,٢٥١
		إناث = ٤٢	٤٢,٥٤	٤,٧٥		

يتضح من الجدول (٢٦) وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ٠,٠١ بين متوسطات درجات أفراد العينة الأساسية على أبعاد مقياس جودة حياة العمل تعزى لمتغير النوع لصالح الذكور، حيث بلغت قيمة ت (٥,٠٦٥) وبلغ متوسط درجات الإناث (٤٧,٣٥) بينما بلغ متوسط درجات الذكور (٨٥,٠٠)، وتختلف تلك النتيجة مع نتيجة دراسة الدحود (٢٠١٥) والتي توصلت الى وجود فروق دالة إحصائية في مستوى جودة الحياة الوظيفية تعزى لمتغير الجنس ولصالح المعلمات، بينما تختلف مع نتيجة دراسة (Bharathi, al et., (2010) والتي لم تتوصل إلى وجود فروق في تقييم المعلمين لجودة الحياة العملية تعزى إلى متغير النوع

وتفسر الباحثة تلك النتيجة بأن الجانب الرجالي يتميز بأنه بحكم تواجده في المحيط الإداري في الجامعة فهو أكثر حظاً من العنصر النسائي الذي لا يشارك في اتخاذ القرارات ولا يشعر بتطبيق مبدأ تكافؤ الفرص في توزيع المكافآت والزيادات التشجيعية التي ينالها الجانب الرجالي ، إضافة إلى أن العنصر النسائي غالباً ما يشعر بأنه أقل استقراراً من الجانب الرجالي في العمل ، كما أن العنصر الرجالي يسمح له بالمشاركة في اتخاذ القرارات والمساهمة في صنعها بحكم قربه من صانعي القرار وتواجدهم معهم .

كما وجدت فروق دالة إحصائية في الاستغراق الوظيفي تعزى لمتغير النوع لصالح الذكور وتختلف تلك النتيجة مع نتيجة دراسة (العبد اللطيف والقرني، ٢٠١٨) والتي أظهرت عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات المعلمين حول تقديرهم لمستوى الاستغراق الوظيفي تعزى لاختلاف الجنس ، وتفسر الباحثة تلك النتيجة بأن مسؤوليات العنصر الرجالي أقل من مسؤوليات العنصر النسائي وبالتالي فإن كل تركيزه ينصب على العمل ولا يبالي بالتأخير في العمل وقضاء اوقات كبيرة خارج وقت الدوام الرسمي بينما نجد العنصر النسائي مقيد بمسؤوليات الاسرة والأولاد مما يجعلها تنقيد بموعد انقضاء الدوام كما أن طاقتها وجهدها مقسم بين عملها وبيتها وأولادها بعكس العنصر الرجالي الذي يعطي الأولوية كلها لعمله والاستغراق فيه.

كما يتضح من الجدول عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في السلوك الإبداعي بين أفراد العينة يعزى لمتغير النوع ربما يرجع ذلك كلا العنصرين يستجيب لمتغيرات البيئة المحيطة التي يتواجد فيها، كما أن الجامعة داعمة للإبداع والابتكار سواء في شطر الذكور أو شطر الإناث ، وأن القيادات الإدارية تنمي الإبداع لدى منسوبيها باستخدام وسائل تحفز السلوك الإبداعي لديهم وتقديم الدعم والتشجيع وتوفير المناخ العملي والبيئة النفسية المناسبة والمشجعة للإبداع لدى كل من الذكور والإناث على حد سواء.

سادسا : نتائج الفرض السادس للدراسة : ينص الفرض السادس للدراسة على أنه : "يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لأبعاد جودة حياة العمل على الاستغراق الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة أم القرى ، وللتحقق من صحة الفرض السادس استخدمت الباحثة أسلوب تحليل الانحدار الخطي للبيانات من خلال برنامج SPSS حيث توضح النتائج بالجدول (٢٩) ، (٣٠) قيم بيتا وقيم T وقيمة R2 ودرجة الحرية وقيمة F ومستوى الدلالة:

جدول (٢٧) نتائج تحليل التباين للانحدار للمتغير المستقل (جودة حياة العمل) على الاستغراق الوظيفي

المتغير	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة (F)	مستوى الدلالة الإحصائية لـ "F"
الانحدار	٩٣٠,٠٤٤	٥	١٨٦,٠٠٩	٢,٦٤٥	٠,٠٢٨ دالة عند مستوى ٠,٠٥
الخطأ	٦٣٢٩,٩١٥	٩٠	٧٠,٣٣٢		
المجموع الكلي	٧٢٥٩,٩٥٨	٩٥			

معامل التحديد (R2) = ٠,١٢٨

جدول (٢٨) ملخص نتائج تحليل الانحدار الخطي لأبعاد المتغير المستقل (جودة حياة العمل) على الاستغراق الوظيفي

مصدر التباين	B	Beta	قيمة (T)	مستوى الدلالة	الارتباط R	معامل التحديد R2
جودة النمط القيادي	٠,٦٨١	٠,٢٧٧	١,٩٦٢	٠,٠٥	٠,٢١	٠,٠٤٤
جودة الراتب والحوافز	٠,٣٤٩	٠,١٧٦	١,٠٣٥	غير دال	٠,٢٤	٠,٠٥٧
جودة الامان الوظيفي	٠,٦٩٥	٠,٣١٩	١,٦٦٥	غير دال	٠,٢٠	٠,٠٤٠
جودة خصائص الوظيفة	٠,٠٨٨	٠,٠٤٣	٠,٤٢٥	غير دال	٠,١٦	٠,٠٢٥

يتضح من نتائج تحليل الانحدار وجود أثر ذو دلالة إحصائية للمتغير المستقل (جودة حياة العمل) كبعد عام على الاستغراق الوظيفي إذ بلغت قيمة F (٢,٦٤٥) وهي دالة عند مستوى (٠,٠٥) وتشير قيمة R^2 إلى قوة العلاقة بين المتغيرات حيث يفسر متغير جودة حياة العمل كدرجة كلية (١٢,٨%) من التباين في الاستغراق الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس، وتتفق تلك النتيجة مع دراسة (أمين وآخرون، ٢٠١٨) والتي أظهرت نتائجها وجود أثر قوي لجودة حياة العمل في الاستغراق الوظيفي ، دراسة عبد الحميد عبد الفتاح المغربي (٢٠٠٤) والتي أظهرت نتائجها وجود تأثير معنوي ودال لجودة حياة العمل على الاستغراق الوظيفي لدى العاملين، وأن أهم عوامل جودة حياة العمل تأثير الاستغراق الوظيفي تمثلت في الأجور والمكافآت، خصائص الوظيفة، ظروف العمل وأسلوب الإشراف ، وكما تشير الاديبيات فإن أفضل طريقة لرفع مستوى أداء أي مؤسسة هو رفع مستوى أداء العمال العاملين بها من خلال توفر عوامل جودة حياة العمل التي تشجع على استغراق العاملين في العمل ، وأنه كلما تميزت بيئة العمل بالقبول والرضا ساهم ذلك في جعل الأفراد مستغرقين بشكل كامل في عملهم وبالتالي الحصول على أداء أفضل، وكذلك فإن بيئة العمل الملائمة التي توفرها الإدارة والممارسات الادلة تجاه الأفراد العاملين والقيادة الفعالة ستسهم في بناء الثقة بخصوص المنظمة، وهذا بدوره سيسهم بشكل ملحوظ في دعم الاستغراق الوظيفي، وتفسر الباحثة تلك النتيجة أن قيام الجامعة بتوفير مناخًا تنظيميًا وهيكلًا يدعم أداء العاملين فيها ، إضافة إلى خلق ظروف عمل مرغوبة من خلال تقديم مكافآت وأمان وظيفي وفرص نمو مهنية ، يؤدي إلى إرضاء احتياجات العاملين بها مما يؤدي لزيادة رضاهم ما ينعكس بدوره على ارتفاع معدل أدائهم وزيادة مستويات الحماس والطاقة لديهم، إضافة إلى إشباع حاجاتهم الأساسية في العمل وخارجه، ورفع تقدير الذات لديهم.

سابعاً : نتائج الفرض السابع للدراسة : ينص الفرض السابع للدراسة على أنه : "يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لأبعاد جودة حياة العمل على السلوك الإبداعي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة أم القرى ، وللتحقق من صحة الفرض السابع استخدمت الباحثة أسلوب تحليل الانحدار الخطي للبيانات من خلال برنامج SPSS حيث توضح النتائج بالجدول (٣١) ، (٣٢) قيم بيتا وقيم T وقيمة R^2 ودرجة الحرية وقيمة F ومستوى الدلالة:

جدول (٢٩) نتائج تحليل التباين للانحدار للمتغير المستقل (جودة حياة العمل) على السلوك الإبداعي

المتغير	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة (F)	مستوى الدلالة الإحصائية لـ "F"
الانحدار	٤٤٤,٩١٣	٥	٨٨,٩٨٣	٤,٣٠٠	٠,٠٠١ دالة عند مستوى ٠,٠٥
الخطأ	١٨٦٢,٢٤٣	٩٠	٢٠,٦٩٢		
المجموع الكلي	٢٣٠٧,١٥٨	٩٥			

معامل التحديد (R^2) = ٠,١٩٣

جدول (٣٠) ملخص نتائج تحليل الانحدار الخطي لأبعاد المتغير المستقل (جودة حياة العمل) على السلوك الإبداعي

معامل التحديد R2	الارتباط R	مستوى الدلالة	قيمة (T)	Beta	B	مصدر التباين
٠,٠٦٧	٠,٢٦	٠,٠٥	٣,٣٨٥	٠,٤٨٥	٠,٦٧١	جودة النمط القيادي
٠,٠٩٦	٠,٣١	غير دال	٠,٨٣٦	٠,١٣٧	٠,١٥٣	جودة الراتب والحوافز
٠,٠٥٢	٠,٢٣	غير دال	٠,٢٣٥	٠,٠٤٣	٠,٠٥٣	جودة الامان الوظيفي
٠,٠٢٨	٠,١٧	غير دال	٠,١٥١	٠,٠١٥	٠,٠١٧	جودة خصائص الوظيفة

يتضح من نتائج تحليل الانحدار وجود أثر ذو دلالة إحصائية للمتغير المستقل (جودة حياة العمل) كبعد عام على السلوك الإبداعي لدى أعضاء هيئة التدريس، إذ بلغت قيمة F (٤,٣٠٠) وهي دالة عند مستوى (٠,٠٥) وتشير قيمة (R2) إلى قوة العلاقة بين المتغيرات حيث يفسر متغير جودة حياة العمل كدرجة كلية (١٩,٣%) من التباين في السلوك الإبداعي لدى أعضاء هيئة التدريس، وتتفق تلك النتيجة مع دراسة لخضر، وقرميطي (٢٠٢١) والتي أظهرت نتائجها وجود أثر لجودة الحياة الوظيفية في تنمية السلوك الإبداعي، دراسة (الاعمى والشركسي، ٢٠١٧) والتي أظهرت نتائجها وجود أثر لجودة حياة العمل على الإبداع الإداري في الجامعة، ودراسة (النجار، ٢٠١٩) وخلصت نتائجها إلى وجود تأثير إيجابي معنوي لجودة حياة العمل في السلوك الإبداعي للعاملين، وترى الباحثة أن من العوامل التي تدعم تلك النتيجة هو قيام الجامعات بتشكيل نسيج لجودة حياة العمل لتكون داعمة للإبداع والابتكار من منطلق رؤية ٢٠٣٠ التي تتمثل في العبور باتجاه المستقبل والتميز في الأداء وبالتالي فالجامعة لا تشجع الأفكار فحسب وإنما تسعى لتوفير الإجراءات والخطوات العملية التي ترافق تنفيذ الفكرة المبدعة حتى تضمن تحقيق تلك الأفكار، ومن منطلق سعي الجامعة للارتقاء فهي توفر البيئة العملية المناسبة لتحفيز السلوك الإبداعي لدى منسوبيها ويظهر ذلك جلياً في تشجيعها الدائم للمتميزين ولذوي الأفكار الجديدة وتقدم لهم يد العون كما أنها توفر لهم مناخ يسمح لهم بممارسه السلوكيات الإبداعية التي تساعدهم في حل المشكلات التي تواجههم في أعمالهم ويدفعهم للبحث عن ما هو جديد ومفيد في أداء أعمالهم.

التوصيات :

- ١- الاهتمام بتحسين جودة حياة العمل بأبعادها المختلفة.
- ٢- زيادة مشاركة العنصر النسائي في عملية اتخاذ القرارات و الأخذ بأرائهم فيما يتعلق بحلول مشاكل العمل.
- ٣- تحسين نظام المكافآت بالجامعة، بحيث ترتبط بكفاءة وأداء المنسوبين.
- ٤- وضع نظام مرن وعادل للمكافآت والتقدير.
- ٥- العمل على ترسيخ مفهوم الاستغراق الوظيفي داخل الكليات واشاعة ثقافته.
- ٦- تطوير آليات التدريب وتنويعها والتركيز على حق اعضاء هيئة التدريس في التقدم والترقي الوظيفي.

المراجع :

- أبو سيف ، محمود سيد علي .(٢٠١٨). دور جودة حياة العمل في العلاقة بين رأس المال النفسي ومستوى الالتزام التنظيمي لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية في جامعة الطائف بالمملكة العربية السعودية. المجلة الدولية للبحوث في العلوم التربوية ،١(٤) ، ١٠٩-١٨٢ .
- اشتويوي ، محمد عبد .(٢٠١٤) . اتجاهات العاملين نحو جودة حياة العمل في بلدية غزة. مجلة جامعة القدس المفتوحة للبحوث الادارية والاقتصادية ، ١(٣) ١٥-٥٧ .
- الاعمى ، محمد ابراهيم والشركسي أبو بكر حسن .(٢٠١٧). جودة حياة العمل واثرها على الابداع الاداري - دراسة ميدانية على الجامعة الاسمرية الاسلامية- مجلة العلوم الاقتصادية والسياسية .(٩) ١٨٤ - ٢٢٤ .
- أغريب ، فتن عزات.(٢٠١٧). الاستغراق الوظيفي وعلاقته بالإبداع الوظيفي لدى العاملين في المؤسسات الحكومية وغير الحكومية في محافظة الخليل. رسالة ماجستير ،جامعة القدس.
- أمين ،شيماء عصمت، وصادق ،زانا مجيد، وعثمان، وريا محمد.(٢٠١٨). العلاقة بين رأس المال الاجتماعي وجودة حياة العمل وتأثيرهما في استراتيجيات تعزيز الاستغراق الوظيفي دراسة استطلاعية لآراء عينة من الملاكات التدريسية . رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة نولج ، العراق .
- البربري ،مروان حسن .(٢٠١٦).دور جودة الحياة الوظيفية في الحد من ظاهرة الاحتراق الوظيفي لدى العاملين في شبكة الاقصى للإعلام والانتاج الفني ، رسالة ماجستير ، جامعة الاقصى ، غزة.
- جاد الرب، سيد.(٢٠٠٨) . جودة الحياة الوظيفية في منظمات الأعمال العصرية. القاهرة: دار الفكر العربي للنشر .
- حجي، بفرين عارف ومحمد ، شلير عبد الرحمن .(٢٠١٩). دور العوامل التنظيمية في تحسين جودة حياة العمل دراسة استطلاعية لآراء عينة من رؤساء الأقسام في عدد من كليات جامعة دهوك. مجلة تنمية الرافدين ٣٨(١٢٢)، ٥٥-٧٠ .
- الخفاجي، حاكم جبوري علك.(٢٠١٢).التأثير التفاعلي بين العدالة والثقة التنظيمية وانعكاسه في تحقيق جودة حياة العمل .دراسة تحليلية لآراء عينة من العاملين في جامعة الكوفة. مجلة القادسية للعلوم الإدارية والاقتصادية. ١٤(٣).٨-٣٥ .

- الساعدي، مؤيد؛ وعكار، زينب شلال.(٢٠١٤). دور الاستغراق الوظيفي في الأداء العالي: بحث استطلاعي تحليلي في كلية الإدارة والاقتصاد/ جامعة كربلاء. مجلة الإدارة والاقتصاد، جامعة كربلاء، ٣(١١)، ١-٣٧.
- سليم، وفاء فتحي وزكريا، عبير محمد .(٢٠٢١) العلاقة بين جودة حياة العمل والتحفيز للعمل بين مرضات غرفة العمليات في مستشفيات جامعة المنصورة.
- السويطي ، شبلي اسماعيل مرشد .(٢٠١٦).جودة حياة العمل وعلاقتها بالولاء العاطفي لدى موظفي الوزارات الفلسطينية. مجلة جامعة القدس المفتوحة للبحوث الادارية والاقتصادية ٢(٨) ١٣٠- ١٥٠.
- الشاوي ، هاني فاضل والدعمي، وليد عباس.(٢٠١٩). دور جودة حياة العمل في الحد من القصور المعرفي. مجلة كلية التربية للبنات للعلوم الانسانية ، ٢٤(١٣) ٨٣-١٢٣.
- شريك، عمر وأحمد قرنيبي .(٢٠١٦).جودة حياة العمل من منظور علم النفس الايجابي. مجلة تطوير العلوم الاجتماعية،(١٥) ٣٥-٤٩.
- الشنطي، محمود عبدالرحمن إبراهيم ، أبو عمرة، صابرين سعيد .(٢٠١٩).دور الاستغراق الوظيفي كمتغير وسيط بين القيادة التحويلية والسلوك الابداعي لدى العاملين بوزارة التنمية الاجتماعية .مجلة الجامعة الاسلامية للدراسات الاقتصادية والادارية،٢٧(٢)، ١-٣٣.
- الشنطي، محمود. (٢٠١٥) . دور الدعم التنظيمي كمتغير معدل في العلاقة بين الضغوط الوظيفية والأداء الوظيفي. مجلة جامعة القدس المفتوحة للأبحاث والدراسات الإدارية والاقتصادية . مجلد ١(٣)، ١١٣-١٤٨.
- شوشة، أمير على المرسي ٢٠١١. أثر تمكين العاملين على سلوكهم الإبداعي : دراسة تطبيقية على العاملين بقطاع تكنولوجيا المعلومات بالمنصورة ، المجلة المصرية للدراسات التجارية - جامعة المنصورة . مجلد ٣٥ ، عدد ١ ، ٢-٢٧.
- الطعامنة، محمد ؛ شريف ، يونس ٢٠٠١. الإبداع :مقوماته ومعوقاته، دراسة لآراء عينة من القيادات الإدارية في إطار عربي"، ورقة عمل مقدمة إلى المؤتمر العربي الثاني في الإدارة (القيادة الإبداعية في مواجهة التحديات المعاصرة للإدارة العربية) ،المنظمة العربية للتنمية الإدارية ، ٩٧.
- المشوط ، محمد سعد فهد.(٢٠١١). أثر بيئة العمل على الابداع الاداري . رسالة ماجستير ، كلية الاعمال ، جامعة الشرق الأوسط.

عبد الفتاح، إيمان صالح حسن.(٢٠١١). أثر تغيير الإدارة كمتغير وسيط على العالقة بين جودة الحياة الوظيفية وتميز أداء المنظمات بالتطبيق على الهيئة العامة لمواني بور سعيد. مجلة البحوث المالية والتجارية. جامعة بور سعيد. مصر ١٠.(٢).١٩٧-٢٢٧.

عبد الله ، ده رون فريدون.(٢٠١٨). دور القيادة الخادمة في تحقيق الاستغراق الوظيفي: دراسة تحليلية لآراء عينة من أعضاء الهيئات التدريسية في جامعة السليمانية. مجلة جامعة كركوك للعلوم الإدارية والاقتصادية . ٨(١)، ٢٢٧-٢٧٨.

العبد اللطيف ، ثامر عبد الله، والقرني، صالح علي .(٢٠١٨). مستوى الدعم التنظيمي المدرك بالمدارس الثانوية بمدينة بريدة وعلاقته بسلوك الاستغراق الوظيفي لدى المعلمين . المجلة العلمية لكلية التربية، جامعة اسويط ، ٣٤(٤)، ٣٣٥-٣٧٢.

العنقري، عباد العزيز .(٢٠١٢). إدارة المواهب كمدخل لتنمية سلوكيات الاستغراق الوظيفي لدى العاملين بالمنظمات الحكومية السعودية. المؤتمر الثاني لمعاهد الادارة العامة والتنمية الادارية في دول مجلس التعاون لدول الخليج العربية.

لخضر ، بن احمد، وقرميطي ،وردة (٢٠٢١) . جودة الحياة الوظيفية وأثرها في تنمية السلوك الإبداعي لدى الموارد البشرية -دراسة ميدانية باتصالات الجزائر بالجلفة. دراسات وأبحاث المجلة العربية للأبحاث والدراسات في العلوم الانسانية والاجتماعية ، ١٣(١)، ٤٣١- ٤٤٣. المعشر، علي.(٢٠٠٢) . علاقة متغيرات بيئة العمل بالابتكار، دراسة ميدانية في بعض الشركات الصناعية الأردنية، مجلة مؤتة للبحوث والدراسات، ١٩(٢)، ١.

المغربي ، عبد الفتاح .(٢٠٠٤).جودة حياة العمل وأثرها في تنمية الاستغراق الوظيفي : دراسة ميدانية. مجلة الدراسات

والبحوث التجارية، ٢٦(٢)، ٢٥٣-٣١٨.

مهدي ، أمال كاظم .(٢٠١٩). العقد النفسي وتأثيره في الاستغراق الوظيفي دراسة استطلاعية لآراء عينة من تدريسيي كلية التربية المختلطة /جامعة الكوفة . مجلة كلية الفقه،(٣٠) ٥٧٠-٦٠١.

النجار ، أحمد كرم ، ورمضان، ابراهيم السيد ،والوكيل ،نعمة محمد.(٢٠١٩). جودة حياة العمل وتأثيرها في السلوك الابداعي للعاملين في الفنادق المصرية .مجلة اتحاد الجامعات العربية للسياحة والضيافة ،١٦(١)١٩٤-٢٠٤.

نصار، إيمان؛ بحر، يوسف.(٢٠١٣). جودة حياة العمل وأثرها على تنمية الاستغراق الوظيفي : دراسة مقارنة بين دائرة التربية والتعليم في وكالة الغوث ووزارة التربية والتعليم الحكومي. رسالة ماجستير غير منشورة. كلية التجارة، الجامعة الإسلامية (غزة) : فلسطين.

يوسف ،بورزق وايمان ، ام الخيوط.(٢٠١٨). واقع جودة الحياة في العمل لدى أساتذة التعليم الثانوي في ضوء بعض المتغيرات . دراسات وأبحاث المجلة العربية في العلوم الانسانية والاجتماعية .١٠(٤)٦٨٣-٦٩٣.

الصرابرة ، حسين ٢٠١٢ . العلاقة بين ممارسة مديري مدارس محافظة الكرك للقيادة التحويلية والسلوك الإبداعي الفردي للمعلمين مجلة جامعة النجاح للأبحاث (العلوم الإنسانية)،٢٦(٥) . ١١٠٠ - ١١٢٥.

- Amro, A.& Dimitrios N. K. 2014. Linking an integrated approach of empowerment to employee creativity, European Scientific Journal June /SPECIAL/ edition vol.2 ISSN: 1857 – 7881.
- Bender, G., Hill, C., Henn, C., & Muller, K. (2013). Dimensionality of the UWES-17: An item response modelling analysis. SA Journal of Industrial Psychology, 39 (2), 1-8.
- Bharathi, P.Subburethina; Umaselvi., M. and Kumar N.(2011) Senthil Quality of work life: Perception of college teachers. A study submitted to Munich Personal RePEc Archive. Retrieved on 1/11/2017. Available at: https://mpra.ub.unimuenchen.de/27868/1/Quality_of_work_lifeperception_of_college_teachers.pdf.
- Chin,Ch.,H.,Brian,O.,Gary,d.,Jing,S.(2012). Work Vallues,Job Involvement,and Organizational Commitment in Taiwanese Nurses.International Journal of Psychology and Behavioral Sciences,2(3),64-70.
- Culibrk, J. ; Delic, M. ; Mitrovic, S. and Culibrk, D. (2018), "Job Satisfaction, Organizational Commitment and Job Involvement : The Mediating Role of Job Involvement "Frontiers in Psychology, Vol.9, No.132, PP.1 – 12.
- Easton, S.& Van Laar, D. (2013). QoWL (Quality of Working Life)—What, How, and Why? Psychology Research, 3(10), 596-605.
- Jayakumar, A.,& Kalaiselvi,K., (2012) . " Quality Of Work Life–An Overview", International Journal of Marketing, Financial Services & Management Research.1(10) ,140-151.
- Kotur, B.R.,& Anbazhagan,S., (2018)." Education and Work–Experience – Influence on the Performance", Journal of Business and Management (IOSR–JBM), 16(5),104-110.

- Lolemo, K., Admasu, Belay.& Mirkuzie, W. (2017). Determinants of Quality of Work Life among Nurses Working in Hawassa Town Public Health Facilities, South Ethiopia: A Cross-Sectional Study, *Nursing Research and Practice*.
- Raymond, T. & Mjoli, T. (2012). The relationship between job involvement, job satisfaction and organizational commitment among lower-level employees at a motor- car manufacturing company in East London, South Africa. *Journal of Business and Economic Management*, 1(2), 250-350.
- Sulander, J. ; Sinervo, T. ; Elovaninio, M. ; Heponiemi, T. ; Helkama, K. and Aalto, A. M. (2016), " Does Organizational Justice Modify the Association between Job Involvement and Retirement Intentions of Nurses in Finland", *Research in Nursing & Health*, Vol. 39, PP. 364 – 374.