

بحث بعنوان

جودة الحياة الوظيفية لأعضاء هيئة التدريس وعلاقتها بدورهم في تنمية التفكير الإبداعي لدى طلاب الخدمة الاجتماعية

The quality of work life of faculty members and its relationship
to their role in developing creative thinking among social work
students

إعداد

الدكتورة / هناء إسماعيل إسماعيل شلبي

أستاذ مساعد بقسم خدمة الفرد

كلية الخدمة الاجتماعية - جامعة حلوان

ملخص الدراسة: استهدفت الدراسة التعرف على مستوى جودة الحياة الوظيفية لأعضاء هيئة التدريس، التعرف على مستوى أداء أعضاء هيئة التدريس لدورهم في تنمية التفكير الإبداعي لدى الطلاب، وتحديد العلاقة بين مستوى جودة الحياة الوظيفية لأعضاء هيئة التدريس ودورهم في تنمية التفكير الإبداعي لدى الطلاب، وكذلك التعرف على دلالة الفروق في كلاً من جودة الحياة الوظيفية ودور أعضاء هيئة التدريس في تنمية التفكير الإبداعي لدى الطلاب وفقاً لبعض الخصائص الديموجرافية لعينة الدراسة، واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي، واستخدمت عينة حصصية مكونة من (١٤٦) عضو هيئة تدريس من بعض كليات ومعاهد الخدمة الاجتماعية بجمهورية مصر العربية، واستخدمت الباحثة استبانة جودة الحياة الوظيفية لأعضاء هيئة التدريس التي تم تطويرها بالاعتماد على استبانة (خالفي، وبوكديرون، ٢٠٢١)، و(حمادنة، ٢٠١٩)، واستبانة دور أعضاء هيئة التدريس في تنمية التفكير الإبداعي لدى الطلاب للباحث (الصليبي، ٢٠٢١) بعد تطويرها، وأشارت نتائج الدراسة إلى ارتفاع مستوى جودة الحياة الوظيفية لأعضاء هيئة التدريس، حيث جاءت الأبعاد خصائص الوظيفة والترقية الوظيفية في المستوى المرتفع جداً، بينما جاءت أبعاد أسلوب القيادة والإشراف، المشاركة بالقرارات، التنمية المهنية، بيئة العمل، الأجور والحوافز في المستوى المرتفع، وأشارت الدراسة إلى أن أعضاء هيئة التدريس عينة الدراسة كان مستوى أدائهم لدورهم في تنمية التفكير الإبداعي لدى الطلاب يتراوح ما بين

المرتفع جداً والمتوسط، كما أشارت إلى وجود علاقة دالة إحصائياً بين جودة الحياة الوظيفية لأعضاء هيئة التدريس ومستوى أداءهم لدورهم في تنمية التفكير الإبداعي لدى الطلاب. كما توصلت الدراسة إلى عدم وجود فروق دالة إحصائياً بين الذكور والإناث في جودة الحياة الوظيفية، وكذلك عدم وجود فروق بين أعضاء هيئة التدريس في جودة الحياة الوظيفية ككل وفقاً للدرجة العلمية، ووفقاً لسنوات الخبرة، وأشارت الدراسة أيضاً إلى عدم وجود فروق دالة إحصائياً في أدوار أعضاء هيئة التدريس في تنمية التفكير الإبداعي لدى الطلاب وفقاً للنوع، وفقاً للدرجة العلمية، ووفقاً لسنوات الخبرة في التدريس والتدريب.

الكلمات المفتاحية: جودة الحياة الوظيفية، التفكير الإبداعي، أعضاء هيئة التدريس

Abstract:

The study aimed to determine the level of quality of work life for faculty members, to identify the level of performance of faculty members in developing creative thinking among students, Determine the relationship between the level of quality of work life for faculty members to develop creative thinking among students, as well as to identify the differences in both the quality of work life to faculty members in developing creative thinking among students according to demographic characteristics of the study sample, and the study relied on descriptive approach, And the use of quota sample from (146) faculty members from some colleges and institutes of social work in the Egypt, and the researcher used the work life for faculty members that was adopted on the questionnaire (Khalfi and Boukdron, 2021), and (Hamdana, 2019), Questionnaire on the role of faculty members in developing students' creativity to researcher (Al-Salibi, 2021) after developing it, the results of the study to the High level of quality of work life for faculty members, The dimensions of job characteristics and job promotion came at a very high level, While the dimensions of leadership and supervision style, participation in decisions, professional development, work environment, wages and incentives were at a high level, The study indicated that the faculty members in the study sample had a performance level ranging from very high to average in their role in developing creative thinking among students. It also indicated a statistically significant relationship between the quality of work life of faculty members and their performance level in their role in developing creative thinking among students, The study also found that there were no statistically significant differences between males and females in the quality of work life, as well as no differences between faculty members in the quality of work life as a whole according to academic degree and years of experience. The study also indicated

that there were no statistically significant differences in the roles of faculty members in developing creative thinking among students according to gender, academic degree, and years of experience in teaching and training.

Keywords: *The quality of work life, creative thinking, faculty members.*

مشكلة الدراسة:

تعد الجامعات إحدى العوامل الرئيسية في إحداث التنمية الاجتماعية، الاقتصادية، الثقافية والسياسية في المجتمعات، حيث تلعب دورًا حيويًا في تعليم رأس المال البشري (Mirkamali, 2011, p. 179).

وانطلاقاً من أن الجامعة مؤسسة من مؤسسات المجتمع، ولها دور حاسم في تطوير المجتمع وتقدمه من خلال ما تقوم به من إيجاد حلول للكثير من مشكلاته وتطوير إنتاجيته وزيادة موارده، لذا فإن الاهتمام بجودة عناصرها البشرية لا سيما أعضاء هيئة التدريس بها، لم يعد من قبيل الترف بل أصبح ضرورة تقتضيها المرحلة الحالية والتي تتنافس فيها الجامعات لتحقيق ميزات تنافسية وترتيبات عالمية (محمود، ٢٠٢٠، ص: ١٦٥٧ :١٦٥٨).

حيث يشير تحليل العوامل المؤثرة في نمو وتطور المجتمعات المتقدمة أو النامية إلى أن كفاءة وفعالية النظم التعليمية بأي مجتمع يعتمد على أعضاء هيئة التدريس باعتبارهم أحد أهم الموارد في المجتمع وفي الأنظمة التعليمية لما لهم من دورًا حاسمًا في تدريب العناصر المتخصصة. وفي إحداث التنمية الاجتماعية والنمو في المجتمعات البشرية (Mirkamali, 2011, p:p 179:180).

ويتوقف نجاح الجامعات في تحقيق رسالتها التربوية والاجتماعية على مدى كفاءة عناصرها البشرية من أعضاء هيئة التدريس العاملين بها، ومن ثم يتوقف ذلك النجاح على واقع جودة الحياة الوظيفية المرتبطة بها، إذ أن جودة الحياة الوظيفية التي يحظون بها تؤدي إلى تطوير أداء عملهم بكلياتهم (سليمان، ٢٠١٨، ص. ٧٢٨).

فقد أشارت العديد من الدراسات إلى أن جودة الحياة الوظيفية لأعضاء هيئة التدريس كان له أثرًا واضحاً على الشعور بالأمان والرضا الوظيفي مما ينعكس على مستوى أداءهم لعملهم بالكلية، والعكس.

حيث توصلت دراسة القحطاني (٢٠٢٠) إلى أن جودة الحياة الوظيفية تسهم في تحقيق الأمان الوظيفي بدرجة كبيرة، ومن أبرز هذه الاسهامات هي الرغبة في المشاركة بكل ما يرفع من المستوى العلمي في الكلية، فجودة الحياة الوظيفية تجعل الأعضاء مستعدون لمضاعفة الجهود لأجل مصالح الكلية.

كما أشارت دراسة وهيبية (٢٠٢٢) إلى وجود علاقة بين جودة الحياة الوظيفية والرضا الوظيفي، وأشارت إلى أثر العلاقات الاجتماعية، الأجور والرواتب، الإشراف ومشاركة العاملين، بيئة العمل الآمنة والصحية، الترقيات- التصميم وإثراء الوظيفة، والتوازن بين العمل والحياة الخاصة على الرضا الوظيفي كما أشارت دراسة كيرمنسراف Kermansaravi (٢٠١٥)، دراسة تباسوم Tabassum (٢٠١٢)، ودراسة محبوب Mahbub (٢٠١٤) إلى وجود علاقة إيجابية بين جودة الحياة الوظيفية والرضا الوظيفي لدي أعضاء هيئة التدريس.

كما أشارت نتائج دراسة العصيمي (٢٠٢٣) إلى وجود علاقة بين جودة الحياة الوظيفية والدافعية للإنجاز لدى أعضاء هيئة التدريس.

كما أشارت نتائج دراسة سينف Singh (٢٠٢١) إلى وجود علاقة ارتباطية بين العوامل الأربعة لجودة الحياة الوظيفية (سياسات الإدارة، الأجور العادلة، بيئة العمل، وتصميم الوظائف والفضاء الاجتماعي) والأداء الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس.

في حين أشارت بعض الدراسات الأخرى إلى أن ضعف مستوى الحياة الوظيفية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات كان له أثراً في ضعف الرضا الوظيفي لديهم مما ينعكس أيضاً على مستوى أدائهم بكلياتهم.

حيث أشارت الباحثة عبد الستار (٢٠١٩) من خلال ملاحظتها أثناء عملها كعضو هيئة تدريس بالكلية إلى ضعف رضا أعضاء هيئة التدريس . وهي واحدة منهم . عن مستوى الخدمات المقدمة لهم بالكلية، من حيث تأخر المكافآت الخاصة بأعمال الملاحظة والكنترولات، المستحقات الإضافية من الساعات المكتبية، وبعض البدلات الأخرى، والشكوى من نقص عدد الحجرات، وعدم ملائمة الأساس المكتبي الخاص بالأعضاء ومثل هذه الأمور تجعل عضو هيئة التدريس لا يشعر بالراحة أثناء أدائه لأدواره، مما يقلل من مستوى رضاه وإنتاجيته (عبد الستار، ٢٠١٩، ص: ٥٢٤ : ٥٢٥).

كما تعددت نتائج الدراسات حول تحديد مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات المختلفة ما بين المستوى المنخفض والمتوسط والمرتفع.

فقد أشارت دراسات كلا من السائح (٢٠٢٢)، ودراسة العزيزي (٢٠٢٠) إلى أن جودة الحياة الوظيفية لأعضاء هيئة التدريس كانت منخفضة.

في حين أشارت دراسة أبو قورة (٢٠١٩)، ودراسة حمادنة (٢٠١٩) إلى أن جودة الحياة الوظيفية لأعضاء هيئة التدريس كانت مرتفعة.

بينما أشارت بعض الدراسات الأخرى إلى أن جودة الحياة الوظيفية لأعضاء هيئة التدريس كانت بدرجة متوسطة وهي دراسات كلاً من: علي(٢٠٢٠)، عبد الستار(٢٠١٩)، بلال (٢٠٢٣)، البدوي (٢٠٢٠)، محمود (٢٠٢٠).

وأيضاً أشارت دراسة نورشاهي Norshahi (٢٠٢٣) إلى أن جودة الحياة الوظيفية لأعضاء هيئة التدريس لم تكن بحالة جيدة، وقد تراوحت ما بين المستوى المنخفض والمتوسط من حيث مستوى الاستفادة من فرص التطوير والنمو المهني لأعضاء هيئة التدريس.

وحيث أن عضو هيئة التدريس يعد هو الطاقة المحركة للمؤسسة الجامعية والركيزة الأساسية لتحقيق أهدافها، والتي تتمثل في الإعداد الأكاديمي والمهني والثقافي لطلابه هذا بالإضافة إلي وظيفته كباحث، ومشاركته في خدمة البيئة والمجتمع، فإنه لا يستطيع تحقيق أهداف الجامعة ووظائفها في ظل حياة وظيفية تحيط بها المشكلات أو يشوبها النقص والضعف (محمود، ٢٠٢٠، ص. ١٦٥٨).

ولذلك فإن جودة الحياة الوظيفية من القضايا الهامة التي تحتل مكانة كبيرة في المؤسسات التعليمية، لما تتضمنه من عناصر مرتبطة بأداء المؤسسة مباشرة، كما تراعي أيضاً الحياة الشخصية للأفراد من مشاعر واهتمامات شخصية، ولذا فالاهتمام بها في الجامعات يعتبر من أولويات تطوير المؤسسات التعليمية، وعدم الاهتمام بها سوف يؤثر على مستواها (البدوي، ٢٠٢٠، ص. ٣١٤).

فتعدد المثيرات المادية أو السيكولوجية أو التنظيمية في بيئة العمل يؤثر على الأفراد إما بشكل سلبي بحدوث الضغوط الإنسانية التي تجعلهم قلقين وتزيد من انفعالهم مما ينعكس سلباً على ادائهم الوظيفي، وإما بصورة ايجابية تزيد من اتقانهم للعمل وتوفر لهم مناخ يسمح بممارسة السلوكيات الابداعية التي تساعدهم في حل مشكلات العمل وتدفعهم للبحث عما هو جديد ومفيد في اداء أعمالهم (الشميمري، ٢٠٢٢، ص. ١٣٥).

وتعد شخصية عضو هيئة التدريس هي العمود الفقري للتعليم العالي وللنظام التربوي، حيث يشكل دوره الفعال في تنشيط تفكير الطلبة وتمميته برهاناً على كفاءته في إعداد العقول المبدعة نحو تحقيق أهداف التعليم والاعتراف بإمكانية تعلم وتعليم التفكير الابداعي لدى الطلبة والذي يعتبر مسار جدل بين أساتذة الجامعة (مكي، ٢٠١٣، ص. ٣٨١).

فقد أشارت دراسة مكي (٢٠١٣) إلى وجود علاقة إيجابية بين سمات الشخصية المفضلة لعضو هيئة التدريس والقدرة على التفكير الابداعي لدى طلبة الجامعة.

فالإبداع هو بناء معقد يتم التعبير عنه بشكل شائع من خلال مجموعة واسعة من الذكاءات بما في ذلك الذكاء اللغوي والموسيقي والرياضي والمكاني والحركي والشخصي (Baker, 2001, p. 175).

فالتفكير الإبداعي يعد قدرة موجودة لدى جميع الأفراد وكلما توافرت البيئة المناسبة لتفعيل هذه القدرة كلما اسهمت في تعزيزه، وخاصة إذا تم ربط الواقع العلمي داخل المؤسسة التعليمية بالواقع خارجها، ولذلك يجب توفير البيئة المناسبة التي تعزز من القدرات الإبداعية للطلاب (محمد، ٢٠٢٣، ص. ٥٦٦).

وبناءً على ذلك فإن عملية تحفيز التفكير الإبداعي من قبل عضو هيئة التدريس الجامعي يعتمد على البيئة الصفية من حيث تدريب العقل وتنمية التفكير للطلاب والتي تزيد من قدرته على الذكاء لأنه لا يمكن اكتسابها عن طريق أساليب التدريس التقليدي، بل يتعلمها الطالب من المواقف التي يعدها عضو هيئة التدريس الجامعي المبدع الفعال بالتجربة والتقصي والبحث المتواصل في التعليم الجامعي (مكي، ٢٠١٣، ص. ٣٨٢).

ولقد اختلفت نتائج الدراسات حول مدى قدرة أعضاء هيئة التدريس بالجامعات على توفير البيئة التعليمية المناسبة التي تحفز التفكير الإبداعي لدى طلابهم.

حيث أشارت دراسة إبراهيم (٢٠٠٧) إلى أن لعضو هيئة التدريس دوراً في توفير البيئة التعليمية المناسبة التي تشجع على التفكير الإبداعي لدى الطلاب.

كما أشارت دراسة أونكيو Oncu (٢٠١٦) إلى أن الأنشطة التعليمية المبنية على الإبداع لها أثر إيجابي على التفكير الإبداعي لدى الطلاب، ونكرت أنهم اكتسبوا كيفية التفكير التبايني في حياتهم اليومية.

في حين أشارت دراسة سورينو Soriano (١٩٩٦) إلى أن أعضاء هيئة التدريس بالجامعات غير مجهزين لتصميم بيئة ميسرة للإبداع لدى الطلاب، حيث قام طلابهم بتقييمهم بأنهم يقدمون مستويات منخفضة من الإبداع.

ونستخلص من الدراسات السابقة بعض النقاط الهامة المتمثلة في الآتي:

- أن جودة الحياة الوظيفية لأعضاء هيئة التدريس تنعكس بشكل إيجابي على شعورهم بالأمان والرضا الوظيفي مما ينعكس أيضاً على مستوى أداءهم لعملمهم بالكلية، والعكس.
- يتراوح مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات المختلفة ما بين المستوى المنخفض والمتوسط والمرفق.

اختلفت نتائج الدراسات السابقة حول قدرة أعضاء هيئة التدريس بالجامعات على توفير البيئة التعليمية المناسبة التي تنمي التفكير الإبداعي لدى طلابهم، حيث أشار البعض أن لعضو هيئة التدريس دوراً في توفير البيئة المناسبة التي تشجع على التفكير الإبداعي لدى الطلاب، بينما أشار البعض الآخر أن أعضاء هيئة التدريس غير مجهزين لتصميم بيئة محفزة للإبداع لدى الطلاب.

وبناءً على ذلك تتحدد مشكلة الدراسة في التساؤلات التالية: ما مستوى جودة الحياة الوظيفية لأعضاء هيئة التدريس؟، ما دور عضو هيئة التدريس في تنمية التفكير الإبداعي لدى طلاب الجامعات؟، ما العلاقة بين جودة الحياة الوظيفية لعضو هيئة التدريس ودوره في تنمية التفكير الإبداعي لدى الطلاب؟

نظرية التبادل الاجتماعي كموجه نظري للدراسة:

يعتبر جورج هومانز (George Homans) وبيتر بلاو (Peter Blau) من أشهر رواد نظرية التبادل الاجتماعي، والتي تشير إلى أن العلاقات بين الأفراد تتم من خلال تقدير التكاليف والمكافآت، حيث يتفاعل الأشخاص مع بعضهم البعض استناداً إلى الفوائد من هذه التفاعلات ويستمررون في العلاقات الاجتماعية مادامت توفر لهم المنافع التي تفوق التكاليف المرتبطة بها (الناصر، ٢٠٢٣، ص. ٣١٢).

وتقوم النظرية على قاعدة المعاملة بالمثل: أنت تساعدني وأنا أساعد شخصاً آخر، وهي آلية أساسية في شبكاتنا الاجتماعية مثل التقدير والامتنان وغيرها من الاستجابات التبادلية المرغوبة لتستمر دورة التبادل الاجتماعي دون مفاوضات صريحة، ويميل الأشخاص إلى استخدام هذه القاعدة في العمل الجماعي حيث تؤدي التفاعلات إلى تبادل المعلومات ومعالجتها مما يحفز ردود الفعل الإيجابية كنتيجة مباشرة للمعاملة بالمثل (أحمد، ٢٠٢٤، ص ٩٩).

وتبدأ المنظمة عملية التبادل الاجتماعي من خلال تقييم اسهامات موظفيها ورعاية رفاهيتهم وتوفير العدالة والدعم والثقة، ومن ثم يستجيب الموظفون بالسلوكيات المناسبة نتيجة شعورهم بأنهم ملزمون بتبادل المعاملة الفاضلة مع منظماتهم والمساهمة في نجاحها والعمل على تحقيق أهدافها وفقاً لسلسلة متواصلة من علاقات الأخذ والعطاء بين الطرفين (أحمد، ٢٠٢٤، ص ٩٨).

أهداف الدراسة:

- ١- تحديد مستوى جودة الحياة الوظيفية لأعضاء هيئة التدريس.
- ٢- تحديد دور أعضاء هيئة التدريس في تنمية التفكير الإبداعي لدى الطلاب.
- ٣- تحديد العلاقة بين مستوى جودة الحياة الوظيفية لأعضاء هيئة التدريس بأبعادها الفرعية ودورهم في تنمية التفكير الإبداعي لدى الطلاب.
- ٤- التعرف على دلالة الفروق في جودة الحياة الوظيفية لأعضاء هيئة التدريس وفقاً لبعض الخصائص الديموجرافية لعينة الدراسة.

٥- التعرف على دلالة الفروق في مستوى أداء أعضاء هيئة التدريس لدورهم في تحقيق التفكير الإبداعي لدى الطلاب وفقاً لبعض الخصائص الديموجرافية لعينة الدراسة.

مفاهيم الدراسة:

مفهوم جودة الحياة الوظيفية:

تعرف وهيبة، وشيما (٢٠٢٢) جودة الحياة الوظيفية بأنها: هي الأنشطة والجهود التي تبذلها المؤسسة من أجل إيجاد بيئة عمل إيجابية تستهدف حياة العاملين من أجل الوصول إلى رضا العاملين مما يؤثر إيجاباً على إنتاجية المؤسسة (وهيبة، وشيما ٢٠٢٢، ص. ١٠).

وتعرف جودة الحياة الوظيفية بأنها: هي بيئة العمل المتوافرة من الجانبين المعنوي والمادي، والتي تنعكس بدورها على أعضاء هيئة التدريس بشكل إيجابي لتحقيق لهم الأمان والرضا الوظيفي، وبالتالي يبذل أعضاء هيئة التدريس قصارى جهدهم لخدمة وتحقيق أهداف الجامعة (أبو قورة، ٢٠١٩، ص. ٩). وهي مجموعة من العمليات المخططة والمتكاملة التي تقوم بها الجامعة، والتي تساهم في توفير بيئة عمل مناسبة لأعضاء هيئة التدريس بالجامعة، وذلك لمساعدتهم على تكوين علاقات طيبة، تحقيق الرفاهية لهم، تنمية كفاءاتهم، إشباع احتياجاتهم الاجتماعية والنفسية والاقتصادية، والنهوض بمختلف جوانب الحياة الوظيفية لهم، من أجل تحقيق مستوى عالي من الرضا الوظيفي، مما يحقق استمرارية نجاح الجامعة (علي، ٢٠٢٠، ص. ٥١٦).

وتعرف جودة الحياة الوظيفية لأعضاء هيئة التدريس بأنها عبارة عن مجموعة العمليات والممارسات المخططة المتكاملة والمستمرة، والتي تبذلها الكلية والجامعة، بهدف تحسين الحياة الوظيفية لأعضاء هيئة التدريس، مما ينعكس بشكل إيجابي على إنتاجية المؤسسة الجامعية، ويسهم في تحقيق أهداف الجامعة والوصول بها للتنافسية المحلية والعالمية (محمود، ٢٠٢٠، ص: ص ١٦٦٤ : ١٦٦٥).

كما تعرف جودة الحياة الوظيفية بأنها: تعني الرضا الذاتي عن جوانب مختلفة من الحياة الوظيفية

كما أبلغ عنه الفرد (Campus, 2021, p. 2)

وتعرف الباحثة جودة الحياة الوظيفية لأعضاء هيئة التدريس إجرائياً في الدراسة الحالية بأنها:

مجموعة العمليات المتكاملة والمستمرة والتي تهدف لتحقيق رضا أعضاء هيئة التدريس بكليات ومعاهد الخدمة الاجتماعية عن مختلف الجوانب التي تؤثر على حياتهم الوظيفية بالكلية؛ والمتمثلة في الأبعاد التالية: خصائص الوظيفة، أسلوب القيادة والإشراف، الأجور والحوافز، المشاركة بالقرارات، بيئة العمل، الترقية الوظيفية، والتنمية المهنية.

مفهوم التفكير الإبداعي:

التفكير الإبداعي هو نشاط وعملية عقلية إنسانية يحتاج إلى اللغة حتى يتجسد على أرض الواقع كما يحتاج إلى إعمال العقل بجميع وظائفه للوصول إلى شيء جديد وأصيل كما أن المبدع يجب أن يتسم بصفات عقلية كالمرونة والطلاقة والأصالة وهي ما صنفتها الباحثون تحت عنوان عناصر أو مهارات التفكير الإبداعي (إلهام، ٢٠١٥، ص. ١١).

كما يعرف التفكير الإبداعي بأنه: هو عملية ذهنية يتفاعل فيها المتعلم مع الخبرات العديدة التي يواجهها بهدف استيعاب عناصر الموقف من أجل الوصول إلى فهم جديد أو إنتاج جديد يحقق حلاً أصيلاً لمشكلته (رزيج، وغضب، ٢٠٢٢، ص. ٣٤١).

والتفكير الإبداعي: هو طريقة لمراقبة المشاكل أو المواقف من منظور جديد وغير تقليدي (Gafour, 2021, p. 3).

والإبداع هو وسيله للنظر إلى المشكلات وحلها من خلال المنظور الفردي وتجنب الحلول التقليدية والتفكير خارج الصندوق، وتتيح لك هذه العملية اكتشاف الاتصالات ومواجهة التحديات الجديدة والبحث عن حلول مناسبة غير مألوفة (Gafour, 2021, p. 2).

ويمكن وصف التفكير الإبداعي بأنه: إنشاء الروابط للتفكير في العديد من الاحتمالات، التفكير والتجربة بطرق مختلفة، واستخدام وجهات نظر مختلفة، وهو التفكير في إمكانيات جديدة وغير عادية وإعطاء التوجيه في توليد واختيار البدائل (Gafour, 2021, p. 18).

وتعرف الباحثة دور عضو هيئة التدريس في تنمية التفكير الإبداعي لدى الطلاب في الدراسة الحالية بأنه: هو مجموعة الأنشطة والمهام وأساليب التدريس المتنوعة التي يقوم بها عضو هيئة التدريس في علاقته مع الطلاب بهدف استثارة التفكير لديهم في الموضوعات المختلفة من منظور جديد وغير تقليدي وإعطاء التوجيهات من أجل اختيار البدائل المقبولة.

الإطار النظري:

أهمية جودة الحياة الوظيفية لأعضاء هيئة التدريس:

إن جودة الحياة الوظيفية لأعضاء هيئة التدريس تسهم في زيادة قدرتهم على تحقيق الارتقاء بمستوى أداء طلابهم بالجامعة، كما تحفز الأعضاء للارتقاء بمستوى أداءهم المهني، وزيادة الدافع لإنجاز مهامهم الوظيفية بالجامعة، مما يؤدي إلى تميز الأعضاء في تحقيق المخرجات التعليمية التي تنمي المعارف والمهارات والخبرات لدى الطلاب، وتسهم في تحقيق أهداف التعليم الجامعي (القلوبي، ٢٠٢٣، ص. ٧٢٩).

أبعاد الحياة الوظيفية:

تناولت العديد من الدراسات والبحوث العلمية أبعاد جودة الحياة الوظيفية، ونظراً لأهمية هذه الأبعاد وتعددتها فقد تباينت وتنوعت من دراسة لأخرى، وفيما يلي عرض لأبعاد جودة الحياة الوظيفية لأعضاء هيئة التدريس والتي تم تناولها بالدراسة في البحث الحالي:

١- **خصائص الوظيفة:** ويشير هذا البعد إلى الاستقرار والأمن الوظيفي، حيث يعتبر الاستقرار الوظيفي من الأبعاد الهامة لجودة الحياة الوظيفية، وتظهر أهميته في زيادة شعور الأعضاء بالطمأنينة على مستقبلهم الوظيفي بعيداً عن جميع صور القلق على المستقبل، وأيضاً شعور الأعضاء بالراحة النفسية مما يرفع من الجانب المعنوي لديهم وبالتالي يزيد من أدائهم (سمية، وسناء، ٢٠٢٢، ص. ١١).

٢- **أسلوب القيادة والإشراف:** إن توافر أسلوب مناسب للإشراف ومشرفين لديهم القدرة على استيعاب مرؤوسيه، يسهم في دعم الشعور بالرضا الكافي لديهم عما يؤديه من أعمال، كما يمكنهم من أداء أعمالهم في جو هادئ بعيداً عن أي مفاجآت من مشرفيه (سمية، وسناء، ٢٠٢٢، ص. ١٥).

٣- **الأجور والمكافآت:** نظراً لأن الأجور والمكافآت الخاصة بأعضاء هيئة التدريس بالجامعة تعد من أهم حقوقهم المادية والتي يمكن من خلالها تلبية احتياجاتهم الشخصية والاجتماعية والبحثية، فإنه كلما انخفض مستوى الأجور والمكافآت التي يحصلون عليها كلما أدى ذلك إلى قصور في مستوى أدائهم، ولذا لابد من الاهتمام بزيادة الأجور والمكافآت التي يحصل عليها العضو حتى تتناسب مع الجهود التي يقوم بها ويحقق له مستوى معيشة مناسب (جابر، ٢٠٢٣، ص: ١٠٤ : ١٠٥).

٤- **المشاركة في اتخاذ القرارات:** تعد مشاركة أعضاء هيئة التدريس في اتخاذ القرارات بالجامعة على جانب كبير من الأهمية في تحقيق التعاون، العمل في فريق، وتنمية قدراتهم على حل المشكلات، مما يساهم في تقبلهم للقرارات التي يتم اتخاذها وسعيهم للمشاركة في تنفيذها، ومن ثم تحسين جودة الحياة الوظيفية لديهم (علي، ٢٠٢٣، ص. ٣٣٦).

٥- **بيئة العمل:** إن تهيئة البيئة التعليمية وتوافر مستلزمات الصحة والسلامة المهنية بها، بالإضافة إلى توافر التجهيزات المناسبة والمريحة يساهم في تحسين مستوى أداء أعضاء هيئة التدريس، كما يساعد على توفير الوقت والجهد مما ينعكس إيجابياً على جودة انتاجية الجامعة وأدائها (علي، ٢٠٢٣، ص. ٣٣٨).

٦- **الترقية الوظيفية:** تعرف الترقية الوظيفية بأنها الفرص المتاحة التي يمكن أن يحصل عليها الأعضاء للترقي إلى منصب أعلى في السلم الوظيفي، وتعد الترقية الوظيفية من أهم القرارات التي تتخذ داخل المؤسسة نظراً لما تحدثه من تأثيراً كبيراً على المراكز الاجتماعية للأعضاء وكذلك على الجانب المعنوي لديهم (بكاكية، ودراجي، ٢٠٢٣ ص. ٦٥).

٧- **التمهية المهنية:** ويتطلب هذا البعد التقييم المستمر لأداء أعضاء هيئة التدريس وفقاً لمعايير محددة ومعلنة، وذلك للعمل على تحسين مستوى الأداء بناءً على نتائج التقييم، كما يتطلب تحديد احتياجات أعضاء هيئة التدريس بشكل دوري بما يساهم في تخطيط وتنفيذ البرامج التدريبية الملائمة لتلبية هذه الاحتياجات (علي، ٢٠٢٣، ص. ٣٣٨).

مستويات التفكير الإبداعي:

إن كل فرد يمتلك قدرات إبداعية ولكن هذه القدرات تختلف من فرد إلى فرد آخر وذلك حسب المستوى الذي يصل إليه إبداعه حيث أن هناك خمس مستويات للتفكير الإبداعي (إلهام، ٢٠١٥، ص: ٣٢ : ٣٤):

الإبداع التعبيري: ويكون بالتعبير عن الأفكار بعفوية وتلقائية دون النظر في نوعية تلك الأفكار الناتجة.
الإبداع الإنتاجي: ينتقل إليه الفرد بعد أن تنمى مهاراته فيصل إلى إنتاج العمل الإبداعي.
الإبداع الاختراعي: وهو اكتشاف الفرد لعلاقات جديدة غير مألوفة بين أجزاء منفصلة موجودة من قبل.
الإبداع التجديدي: ويعتمد في تطويره وتحسينه على المهارات الفردية كالأصالة والمرونة والطلاقة لذلك فهو يظهر عند فئة قليلة من الناس ولا يظهر عند الجميع.

الإبداع الانبثاقي: يتوصل فيه الفرد إلى تصور مبدأ جديد على مستوى كبير من التجريد.
تقنيات التفكير الإبداعي: يمكن تطوير التفكير الإبداعي باستخدام تقنيات مختلفة منها:
العصف الذهني: بتدوين جميع الأفكار التي تتبادر للذهن تجاه موضوعاً ما، رسم الخرائط الذهنية: لترتيب الأفكار بطريقة منطقية، إعادة الصياغة: بتحليل نفس الموقف من منظور فريد، تصور المستقبل: مدعماً بصور اليوم، لعب الأدوار: لتغيير طريقة التفكير، تقنية زهرة اللوتس: حيث البدء بموضوع مركزي والتعامل باستخدام دوائر دائمة الاتساع (Gafour, 2021, p:p 9:11).

COCD-Box: أداة سهلة الاستخدام طورها COCD (مركز تطوير التفكير الإبداعي) لاختيار الأفكار المقبولة، اختبار المائة يورو: بتخصيص النقاط لتسجيل الأفكار، قبعات التفكير الست: تستخدم في أنواع مختلفة من التفكير، الإدخال العشوائي: عندما تحتاج إلى أفكار جديدة، مرشح PINC: عندما تقوم بإنشاء عدد من الأفكار وتريد تحديدها للانتقال إلى التالي خطوة التطوير، اختبار NUF: للتحقق بسرعة من أن الفكرة التي تم اختيارها من المرجح أن تكون فعالة (Gafour, 2021, p:p 11:13).

دور أعضاء هيئة التدريس في تنمية التفكير الإبداعي لدى الطلاب:

أشارت العديد من الدراسات إلى دور عضو هيئة التدريس في تنمية التفكير الإبداعي لدى طلاب الجامعة.

فقد أشارت دراسة شناعة (٢٠٢٣) إلى بعض الأدوار الهامة لأعضاء هيئة التدريس والتي منها: إقامة علاقات مع طلابه مبنية على الاحترام المتبادل، إتاحة الفرصة للمشاركة، تدريب الطلاب على طرح أفكار جديدة وتشجيعهم على البحث العلمي، وإثارة تفكير الطلاب من خلال المناقشة والحوار (شناعة، ٢٠٢٣، ص. ٢١٩).

وأوضح بن غدقة (٢٠١٦) أن للجامعة دوراً هاماً في اكتساب الطالب روح المنافسة لتقديم أحسن عمل يتضمن لمستته الخاصة بالمقارنة والمتابعة لما يقدمه زملائه ومحاولة تحسينها، كما يتعلم طرق متعددة لمواجهة صعوبات البحث العلمي (بن غدقة، ٢٠١٦، ص. ١٥٤).

وأكد كمال (٢٠١٩) على الدور الهام الذي تلعبه شخصية عضو هيئة التدريس في تنمية التفكير الإبداعي لدى الطلاب والذي ينتج عن توافر مجموعة من الصفات الشخصية الخاصة بعضو هيئة التدريس وكذلك النواحي المعرفية وتوافر روح الدعابة وأيضاً أساليب التدريس المستخدمة (كمال، ٢٠١٩، ص. ١٦٦).

كما أوصت بضرورة العمل على تهيئة بيئة جامعية مناسبة للطلاب تشجعهم على المناقشة والحوار وإبداء الرأي، توجيه الطلاب إلى الإجابة عن الأسئلة المطروحة بالاعتماد على أنفسهم لتمكينهم من ممارسة التفكير الإبداعي، وكذلك عقد دورات تدريبية لأعضاء هيئة التدريس لإكسابهم مهارات التفكير الإبداعي وأساليب تنميته لدى الطلاب (كمال، ٢٠١٩، ص. ١٦٧).

الإجراءات المنهجية:

تساؤلات وفروض الدراسة:

أولاً: تساؤلات الدراسة:

التساؤل الأول: ما مستوى جودة الحياة الوظيفية لأعضاء هيئة التدريس؟

التساؤل الثاني: ما دور أعضاء هيئة التدريس في تنمية التفكير الإبداعي لدى الطلاب؟

ثانياً: فروض الدراسة:

الفرض الرئيسي الأول: توجد علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين مستوى جودة الحياة الوظيفية لأعضاء هيئة التدريس ودورهم في تنمية التفكير الإبداعي لدى الطلاب.

وينبثق عن الفرض الرئيسي الأول الفروض الفرعية التالية:

- ١- توجد علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين خصائص الوظيفة لأعضاء هيئة التدريس ودورهم في تنمية التفكير الإبداعي لدى الطلاب.
- ٢- توجد علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين أسلوب القيادة والإشراف المتبع مع أعضاء هيئة التدريس ودورهم في تنمية التفكير الإبداعي لدى الطلاب.
- ٣- توجد علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين مستوى الأجور والحوافز التي يحصل عليه أعضاء هيئة التدريس ودورهم في تنمية التفكير الإبداعي لدى الطلاب.
- ٤- توجد علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين قيام أعضاء هيئة التدريس بالمشاركة بالقرارات ودورهم في تنمية التفكير الإبداعي لدى الطلاب.
- ٥- توجد علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين بيئة عمل أعضاء هيئة التدريس ودورهم في تنمية التفكير الإبداعي لدى الطلاب.
- ٦- توجد علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين الترقية الوظيفية لأعضاء هيئة التدريس ودورهم في تنمية التفكير الإبداعي لدى الطلاب.
- ٧- توجد علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس ودورهم في تنمية التفكير الإبداعي لدى الطلاب.

الفرض الرئيسي الثاني: توجد فروق دالة إحصائية في جودة الحياة الوظيفية وفقاً للخصائص الديموجرافية لعينة الدراسة

وينبثق عن الفرض الرئيسي الثاني الفروض الفرعية التالية:

- ١- توجد فروق دالة إحصائية في جودة الحياة الوظيفية وفقاً للنوع لعينة الدراسة.
- ٢- توجد فروق دالة إحصائية في جودة الحياة الوظيفية وفقاً للدرجة العلمية لعينة الدراسة.
- ٣- توجد فروق دالة إحصائية في جودة الحياة الوظيفية وفقاً لسنوات الخبرة في التدريس والتدريب لدى عينة الدراسة.

الفرض الرئيسي الثالث: توجد فروق دالة إحصائية في مستوى أداء أعضاء هيئة التدريس لدورهم في تنمية التفكير الإبداعي لدي الطلاب وفقاً للخصائص الديموجرافية لعينة الدراسة

وينبثق عن الفرض الرئيسي الثالث الفروض الفرعية التالية:

- ١- توجد فروق دالة إحصائية في مستوى أداء أعضاء هيئة التدريس لدورهم في تنمية التفكير الإبداعي لدي الطلاب وفقاً للنوع لعينة الدراسة.

٢- توجد فروق دالة إحصائياً في مستوى أداء أعضاء هيئة التدريس لدورهم في تنمية التفكير الإبداعي لدي الطلاب وفقاً للدرجة العلمية لعينة الدراسة.

٣- توجد فروق دالة إحصائياً في مستوى أداء أعضاء هيئة التدريس لدورهم في تنمية التفكير الإبداعي لدي الطلاب وفقاً لسنوات الخبرة في التدريس والتدريب لدى عينة الدراسة.

نوع الدراسة ومنهجها:

تنتمي هذه الدراسة إلى الدراسات الوصفية، حيث أنها استهدفت تحديد العلاقة بين مستوى جودة الحياة الوظيفية لأعضاء هيئة التدريس -ببعض كليات ومعاهد الخدمة الاجتماعية العليا بجمهورية مصر العربية- ودورهم في تنمية التفكير الإبداعي لدى الطلاب، لذا اعتمدت الدراسة على منهج المسح الاجتماعي بالعينة.

مجتمع وعينة الدراسة:

يتكون مجتمع الدراسة من أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة ببعض كليات ومعاهد الخدمة الاجتماعية العليا بجمهورية مصر العربية المعينين في الدرجات العلمية (معيد- مدرس مساعد- مدرس - أستاذ مساعد- أستاذ- أستاذ متفرغ) وتضمن مجتمع الدراسة ٥ كليات، ٨ معاهد عليا، وبلغ عدد أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة عينة الدراسة (١٤٦) عضواً.

تم اختيار عينة حصرية تمثل فيها حصة من بعض كليات ومعاهد الخدمة الاجتماعية بجمهورية مصر العربية، وأيضاً تمثل فيها جميع الدرجات العلمية لأعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة (معيد- مدرس مساعد- مدرس - أستاذ مساعد- أستاذ- أستاذ متفرغ)، وتم إرسال الاستبانة لأعضاء هيئة التدريس المكونين لمجتمع الدراسة.

حيث تم إرسال رابط الاستبانة من خلال تطبيقات التواصل الاجتماعي ودعوة أعضاء هيئة التدريس للمشاركة، حيث استجاب على الاستبانة ١٤٦ عضو هيئة تدريس من كليات ومعاهد الخدمة الاجتماعية العليا بجمهورية مصر العربية.

خصائص عينة الدراسة:

جدول رقم (١) يوضح الخصائص الديموجرافية لعينة الدراسة.

الخصائص		العدد	النسبة
النوع	ذكر	٥٨	39.7%
	أنثى	88	60.3%
	المجموع	146	100.0%
السن	أقل من ٣٠ سنة	٢٤	16.44%
	من ٣٠ إلى أقل من ٣٥	١٧	11.64%
	من ٣٥ إلى أقل من ٤٠	٢٦	17.81%
	من ٤٠ إلى أقل من ٤٥	٢٦	17.81%
	من ٤٥ إلى أقل من ٥٠	٢٠	13.70%
	من ٥٠ سنة فأكثر	٣٣	22.60%
	المجموع	١٤٦	100%
	الدرجة العلمية	معيد	١٣
مدرس مساعد	١٦	11%	
مدرس	٣٥	24%	
أستاذ مساعد	٤٥	30.8%	
أستاذ	٢٦	17.8%	
أستاذ متفرغ	١١	7.5%	
المجموع	١٤٦	100%	
سنوات الخبرة	أقل من ٥ سنوات	٢٦	17.8%
	من ٥ إلى أقل من ١٠	١٦	11%
	من ١٠ إلى أقل من ١٥	٢٧	18.5%
	من ١٥ إلى أقل من ٢٠	٣٠	20.5%
	من ٢٠ إلى أقل من ٢٥	٢٢	15.1%
	من ٢٥ سنة فأكثر	٢٥	17.1%
	المجموع	١٤٦	100%
	الكليات	كلية الخدمة الاجتماعية جامعة أسوان	٨

52.05%	٧٦	كلية الخدمة الاجتماعية جامعة حلوان	والمعاهد
0.68%	١	كلية الخدمة الاجتماعية جامعة بني سويف	
10.96%	١٦	كلية الخدمة الاجتماعية جامعة أسيوط	
2.05%	٣	كلية الخدمة الاجتماعية جامعة الفيوم	
1.37%	٢	المعهد العالي للخدمة الاجتماعية ب ٦ أكتوبر	
2.05%	٣	المعهد العالي للخدمة الاجتماعية بالإسكندرية	
12.33%	١٨	المعهد العالي للخدمة الاجتماعية بالقاهرة	
2.05%	٣	المعهد العالي للخدمة الاجتماعية بكفر صقر	
5.48%	٨	المعهد العالي للخدمة الاجتماعية بكفر الشيخ	
3.42%	٥	المعهد العالي للخدمة الاجتماعية ببنها	
1.37%	٢	المعهد العالي للخدمة الاجتماعية بالمنصورة	
0.68%	١	المعهد العالي للخدمة الاجتماعية ببور سعيد	
100.00%	١٤٦		

يتضح من الجدول رقم (١) الخصائص الديموجرافية لعينة الدراسة على النحو التالي: النوع: اتضح أن نسبة الذكور كانت (39.7%)، بينما كانت نسبة الإناث (60.3%)، مما يشير إلى أن نسبة الإناث كانت أعلى من نسبة الذكور بعينة الدراسة.

السن: جاءت أعلى نسبة لأعضاء هيئة التدريس اللذين تتراوح أعمارهم من ٥٠ سنة فأكثر (٢٢.٦٠%)، ويليه الأعضاء اللذين تتراوح أعمارهم في الفئتين من ٣٥ إلى أقل من ٤٠، ومن ٤٠ سنة إلى أقل من ٤٥ بنسبة (١٧.٨١%) لكلا منهما، ويليهم الفئة أقل من ٣٠ سنة بنسبة (16.44%)، ثم الأعضاء اللذين تتراوح أعمارهم من ٤٥ سنة إلى أقل من ٥٠ بنسبة (١٣.٧٠%)، ويأتي في الترتيب الأخير الأعضاء اللذين تتراوح أعمارهم من ٣٠ إلى أقل من ٣٥ سنة بنسبة (١١.٦٤%).

الدرجة العلمية: جاءت أعلى نسبة لأعضاء هيئة التدريس على درجة أستاذ مساعد (30.8%)، ويليهما الأعضاء على درجة مدرس بنسبة (٢٤%)، والأعضاء على درجة أستاذ بنسبة (17.8%)، وكانت نسبة الأعضاء على درجتى مدرس مساعد ومعيد متقاربة إلى حد ما (١١%) و(8.9%) على التوالي، بينما كانت أقل نسبة لأعضاء هيئة التدريس ممن هم على درجة أستاذ متفرغ (٧.٥%).

سنوات الخبرة في التدريس والتدريب: جاءت أعلى نسبة لأعضاء هيئة التدريس اللذين تتراوح سنوات خبراتهم من ١٥ إلى أقل من ٢٠ سنة (٢٠.٥%)، ثم الأعضاء من ١٠ إلى أقل من ١٥ بنسبة

(١٨.٥%)، ويليهم الأعضاء في الفئتين أقل من ٥ سنوات ومن ٢٥ سنة فأكثر بنسب متقاربة جدا (١٧.٨%) و (١٧.١%) على الترتيب، ثم الأعضاء من ٢٠ إلى أقل ٢٥ بنسبة (١٥.١)، وجاءت أقل نسبة للأعضاء اللذين تتراوح سنوات خبرتهم من ٥ إلى أقل من ١٠ بنسبة (١١%).

الكليات والمعاهد: كانت أعلى نسبة ممثلة لأعضاء هيئة التدريس عينة الدراسة من كلية الخدمة الاجتماعية جامعة حلوان (٥٢.٠٥%)، ويليهما الأعضاء من المعهد العالي للخدمة الاجتماعية بالقاهرة (١٢.٣٣%)، ثم الأعضاء من كلية الخدمة الاجتماعية جامعة أسيوط (١٠.٩٦%)، بينما جاءت نسبة الأعضاء من كلية الخدمة الاجتماعية جامعة أسوان ومعهد الخدمة الاجتماعية بكفر الشيخ بنسبة متساوية (٥.٤٨%) لكلا منهما، ويليهم معهد بنها (٣.٤٢%)، ثم معهد الفيوم والإسكندرية وكفر صقر بنسب متساوية (٢.٠٥%)، بينما كانت النسب الأقل لعينة الدراسة من معهد ٦ أكتوبر والمنصورة بنسب متساوية (١.٣٧%)، وكذلك كلية الخدمة الاجتماعية ببني سويف ومعهد بورسعيد بنسب متساوية (٠.٦٨%).

أدوات الدراسة:

أولاً: استبانة جودة الحياة الوظيفية لأعضاء هيئة التدريس:

قامت الباحثة بتطوير استبانة جودة الحياة الوظيفية بعد الاطلاع على العديد من الاستبانات والدراسات السابقة ذات الصلة بالموضوع، حيث اعتمدت الباحثة في صياغة البنود على استبانة جودة الحياة الوظيفية الذي أعدها الباحثان (خالفي، وبوكدرين، ٢٠٢١)، في الأبعاد المرتبطة بخصائص الوظيفة، أسلوب الإشراف، الأجور والحوافز، المشاركة بالقرارات، مكان العمل وكذلك استبانة مستوى جودة الحياة الوظيفية الذي أعدها الباحث (حمادنة، ٢٠١٩)، في الأبعاد المرتبطة بالنمط القيادي، الترقية الوظيفية، والتتمية المهنية، واستندت الباحثة على سبعة أبعاد لاستبانة جودة الحياة الوظيفية لأعضاء هيئة التدريس في البحث الحالي وهي: خصائص الوظيفة، أسلوب القيادة والإشراف، الأجور والحوافز، المشاركة بالقرارات، بيئة العمل، الترقية الوظيفية، التتمية المهنية.

وتكونت الاستبانة في الدراسة الحالية من (٣٩) بند، تم صياغتها في الاتجاه الإيجابي، ويجب عنها المبحوث من خلال تدرج خماسي (دائماً، غالباً، أحياناً، نادراً، أبداً)، حيث يحصل المبحوث على أعلى درجة عند استجابته (دائماً) وهي خمس درجات. ويحصل على أقل درجة عند استجابته (أبداً) وهي درجة واحدة.

جدول رقم (٢) يوضح أبعاد استبانة جودة الحياة الوظيفية لأعضاء هيئة التدريس.

الدرجة الدنيا للبعد	الدرجة العليا للبعد	البنود	أرقام بالاستبانة	عدد البنود بكل بعد	البعد
٧	٣٥	من البند ١ : ٧		٧	خصائص الوظيفة
٧	٣٥	من البند ٨ : ١٤		٧	أسلوب القيادة والإشراف
٤	٢٠	من البند ١٥ : ١٨		٤	الأجور والحوافز
٨	٤٠	من البند ١٩ : ٢٦		٨	المشاركة بالقرارات
٥	٢٥	من البند ٢٧ : ٣١		٥	بيئة العمل
٣	١٥	من البند ٣٢ : ٣٤		٣	الترقية الوظيفية
٥	25	من البند ٣٥ : ٣٩		٥	التنمية المهنية

تفسير درجات الاستبانة:

ويتم تفسير الدرجات وتحديد مستوى جودة الحياة الوظيفية بناء على متوسط الدرجات التي يحصل عليها المبحوث في كل بعد من أبعاد جودة الحياة الوظيفية لأعضاء هيئة التدريس على النحو التالي.

جدول رقم (٣) يوضح متوسط الدرجات لأبعاد جودة الحياة الوظيفية.

المتوسط	المستوى
٢ : ١	منخفض
أكبر من ٢ إلى ٣	متوسط
أكبر من ٣ إلى ٤	مرتفع
أكبر من ٤ إلى ٥	مرتفع جداً

صدق وثبات الاستبانة:

وقد قامت الباحثة بحساب صدق وثبات الاستبانة على النحو التالي:

صدق المحكمين: حيث قامت الباحثة بعرض الاستبانة على ثلاثة من الأكاديميين المتخصصين في الخدمة الاجتماعية لإبداء الرأي في بنودها من حيث الصياغة وارتباط كل بند بالبعد الذي ينتمي إليه، وتم الاعتماد على البنود التي اتفق عليها المحكمين بنسبة اتفاق أعلى من ٨٠%.

الصدق البنائي: في هذه الدراسة قامت الباحثة بحساب معامل الارتباط بين درجة كل بند من بنود الاستبانة ومجموع البعد الذي ينتمي إليه، وذلك بالتطبيق على عينة من أعضاء هيئة التدريس قوامها (٣٠ عضواً).

جدول رقم (٤) يوضح قيم معاملات الارتباط بين درجة كل بند من بنود استبانة جودة الحياة الوظيفية ومجموع البعد الذي ينتمي إليه البند (ن = ٣٠)

البعد الأول: خصائص الوظيفة		البعد الثاني: أسلوب القيادة والإشراف		البعد الثالث: الأجور والحوافز		البعد الرابع: المشاركة بالقرارات	
١	0.743**	١	0.853**	١	0.913**	١	0.873**
٢	0.825**	٢	0.905**	٢	0.908**	٢	0.540**
٣	0.598**	٣	0.869**	٣	0.956**	٣	0.564**
٤	0.702**	٤	0.819**	٤	0.824**	٤	0.862**
٥	0.777**	٥	0.949**			٥	0.695**
٦	0.812**	٦	0.932**			٦	0.942**
٧	0.810**	٧	0.893**			٧	0.907**
						٨	0.930**
البعد الخامس: بيئة العمل		البعد السادس: الترقية الوظيفية		البعد السابع: التنمية المهنية			
١	0.829**	١	0.907**	١	0.907**		
٢	0.857**	٢	0.862**	٢	0.950**		
٣	0.790**	٣	0.923**	٣	0.948**		
٤	0.877**			٤	0.852**		
٥	0.707**			٥	0.947**		

يتضح من الجدول رقم (٤) وجود ارتباط دال إحصائياً بين كل بند من بنود الاستبانة والبعد الذي ينتمي إليه.

جدول رقم (٥) يوضح قيم معاملات الارتباط بين درجة البعد والدرجة الكلية لاستبانة جودة الحياة الوظيفية (ن = ٣٠)

المشاركة بالقرارات	الأجور والحوافز	أسلوب القيادة والإشراف	خصائص الوظيفة	أبعاد الاستبانة
0.876**	0.817**	0.889**	0.854**	استبانة جودة الحياة الوظيفية
	التنمية المهنية	الترقية الوظيفية	بيئة العمل	أبعاد الاستبانة
	0.820**	0.716**	0.829**	استبانة جودة الحياة الوظيفية

يتضح من الجدول رقم (٥) وجود ارتباط دال إحصائياً بين كل بعد من الأبعاد والدرجة الكلية للاستبانة. ثبات ألفا كرونباخ والتجزئة النصفية:

لحساب ثبات الاستبانة في هذه الدراسة اعتمدت الباحثة على طريقة ألفا كرونباخ وطريقة التجزئة النصفية باستخدام معادلة الارتباط (سبيرمان براون) بين نصفي المقياس (البنود الفردية - البنود الزوجية)، وذلك بالتطبيق على عينة من أعضاء هيئة التدريس قوامها (٣٠ عضواً).
جدول رقم (٦) يوضح معاملات ثبات استبانة جودة الحياة الوظيفية باستخدام طريقة ألفا كرونباخ والتجزئة النصفية (ن = ٣٠)

أبعاد الاستبانة	عدد البنود	قيم ألفا كرونباخ	قيم الارتباط بين نصفي المقياس
خصائص الوظيفة	٧	0.866	0.801
أسلوب القيادة والإشراف	٧	0.954	0.965
الأجور والحوافز	٤	0.922	0.908
المشاركة بالقرارات	٨	0.920	0.904
بيئة العمل	٥	0.786	0.923
الترقية الوظيفية	٣	0.879	0.906
التنمية المهنية	٥	0.950	0.931
الاستبانة ككل	٣٩	0.971	0.934

ويتضح من الجدول رقم (٦) أن قيم ألفا كرونباخ قد تراوحت ما بين (٠.٧٨٦) و (٠.٩٧١)، وكذلك تراوحت قيم الارتباط بين نصفي المقياس ما بين (٠.٨٠١) و (٠.٩٦٥)، مما يشير إلى ثبات استبانة جودة الحياة الوظيفية لأعضاء هيئة التدريس.

ويتضح من الجداول أرقام (٤)، (٥)، و (٦) أن استبانة جودة الحياة الوظيفية لأعضاء هيئة التدريس تتسم بالصدق والثبات، مما يسمح بتطبيقها واستخدامها في الدراسة الحالية.

ثانياً: استبانة دور أعضاء هيئة التدريس في تنمية التفكير الإبداعي لدى الطلاب:

قامت الباحثة بتطوير استبانة دور أعضاء هيئة التدريس في تنمية التفكير الإبداعي لدى الطلاب بعد الاطلاع على العديد من الاستبانات والدراسات السابقة ذات الصلة بالموضوع، حيث اعتمدت الباحثة في صياغة البنود على استبانة دور أعضاء هيئة التدريس في تنمية التفكير الإبداعي لدى الطلاب الذي أعدها الباحث (الصليبي، ٢٠٢١)،

وتكونت الاستبانة في الدراسة الحالية من (١٨) بند، تم صياغتها في الاتجاه الإيجابي، ويحجب عنها المبحوث من خلال تدرج خماسي (دائماً، غالباً، أحياناً، نادراً، أبداً)، حيث يحصل المبحوث على أعلى درجة عند استجابته (دائماً) وهي خمس درجات. ويحصل على أقل درجة عند استجابته (أبداً) وهي درجة واحدة، وبناءً على ذلك تكون أعلى درجة يمكن أن يحصل عليها المبحوث على الاستبانة هي ٩٠ درجة، وأقل درجة يمكن أن يحصل عليها هي ١٨ درجة.

تفسير درجات الاستبانة:

ويتم تفسير الدرجات وتحديد مستوى أداء عضو هيئة التدريس لدوره في تنمية التفكير الإبداعي لدى الطلاب بناءً على متوسط الدرجات التي يحصل عليها المبحوث في استبانة دور أعضاء هيئة التدريس في تنمية التفكير الإبداعي لدى الطلاب على النحو التالي.

جدول رقم (٧) يوضح متوسط الدرجات لمستوى أداء عضو هيئة التدريس لدوره في تنمية التفكير الإبداعي لدى الطلاب.

المتوسط	المستوى
٢ : ١	منخفض
أكبر من ٢ إلى ٣	متوسط
أكبر من ٣ إلى ٤	مرتفع
أكبر من ٤ إلى ٥	مرتفع جداً

صدق وثبات الاستبانة:

وقد قامت الباحثة بحساب صدق وثبات الاستبانة على النحو التالي:

صدق المحكمين: حيث قامت الباحثة بعرض الاستبانة على ثلاثة من الأكاديميين المتخصصين في الخدمة الاجتماعية لإبداء الرأي في بنودها من حيث الصياغة وارتباط كل بند بالبعد الذي ينتمي إليه، وتم الاعتماد على البنود التي اتفق عليها المحكمين بنسبة اتفاق أعلى من ٨٠%.

الصدق البنائي: في هذه الدراسة قامت الباحثة بحساب معامل الارتباط بين درجة كل بند من بنود الاستبانة ومجموع الاستبانة ككل، وذلك بالتطبيق على عينة من أعضاء هيئة التدريس قوامها (٣٠ عضواً).

جدول رقم (٨) يوضح قيم معاملات الارتباط بين كل بند من بنود استبانة دور أعضاء هيئة التدريس في تنمية التفكير الإبداعي لدى الطلاب ومجموع الاستبانة ككل (ن=٣٠)

البند	قيمة الارتباط	البند	قيمة الارتباط	البند	قيمة الارتباط
١	0.715**	٧	0.693**	١٣	0.839**
٢	0.690**	٨	0.718**	١٤	0.683**
٣	0.761**	٩	0.818**	١٥	0.724**
٤	0.650**	١٠	0.596**	١٦	0.729**
٥	0.756**	١١	0.757**	١٧	0.737**
٦	0.629**	١٢	0.693**	١٨	0.603**

يتضح من الجدول رقم (٨) وجود ارتباط دال إحصائياً عند مستوى معنوية 0.001 بين جميع البنود والدرجة الكلية للاستبانة، مما يشير إلى صدق الاستبانة وقدرتها على قياس ما صممت من أجله وهو دور أعضاء هيئة التدريس في تنمية التفكير الإبداعي لدى الطلاب.

ثبات ألفا كرونباخ والتجزئة النصفية:

تم حساب معامل الثبات باستخدام طريقتي ألفا كرونباخ والتجزئة النصفية، وذلك لعدد (١٨) بند، وفي عينة مقدارها (٣٠ مفردة) من أعضاء هيئة التدريس، وكانت قيمة معامل ألفا كرونباخ 0.939، وقيمة ارتباط سبيرمان براون بين نصفي الاستبانة (0.890)، وتشير هذه القيم إلى قبول ثبات الاستبانة وقابليتها للتطبيق في هذه الدراسة.

32.19%	٤٧	مستوى أداء مرتفع
3.42%	٥	مستوى أداء متوسط
0.00%	٠	مستوى أداء منخفض
100.00%	١٤٦	المجموع

يتضح من الجدول رقم (١٠) أن مستوى أداء أعضاء هيئة التدريس لدورهم في تنمية التفكير الإبداعي لدى الطلاب قد تراوح ما بين المرتفع جداً والمتوسط، حيث أن العدد الأكبر من أعضاء هيئة التدريس كان مستوى أدائهم لدورهم في تنمية التفكير الإبداعي لدى الطلاب مرتفع جداً وذلك بنسبة ٦٤.٣٨%، ويليهما الأعضاء ذوي مستوى الأداء المرتفع بنسبة ٣٢.١٩%، بينما جاء في المرتبة الأخيرة الأعضاء ذوي مستوى الأداء المتوسط بنسبة ٣.٤٢%

جدول رقم (١١) يوضح العلاقة بين جودة الحياة الوظيفية لأعضاء هيئة التدريس ومستوى أدائهم لدورهم في تنمية التفكير الإبداعي لدى الطلاب (ن = ١٤٦)

الأبعاد	خصائص الوظيفة	أسلوب القيادة والإشراف	الأجور والحوافز	المشاركة بالقرارات
مستوى أداء الدور	0.590**	0.437**	0.355**	0.565**
الأبعاد	بيئة العمل	الترقية الوظيفية	التنمية المهنية	جودة الحياة الوظيفية ككل
مستوى أداء الدور	0.352**	0.378**	0.514**	0.558**

يتضح من الجدول رقم (١١) وجود علاقة دالة إحصائياً عند مستوى معنوية (٠.٠١) بين جودة الحياة الوظيفية لأعضاء هيئة التدريس ومستوى أدائهم لدورهم في تنمية التفكير الإبداعي لدى الطلاب. وأشارت نتائج الجدول السابق رقم (١١) إلى قبول الفرض الرئيسي الأول للدراسة وهو " توجد علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين مستوى جودة الحياة الوظيفية لأعضاء هيئة التدريس ودورهم في تنمية التفكير الإبداعي لدى الطلاب، وكذلك قبول الفروض الفرعية للفرض الرئيسي الأول والتي تتضمن أبعاد جودة الحياة الوظيفية لأعضاء هيئة التدريس حيث اتضح وجود علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين كلاً من: " خصائص الوظيفة، أسلوب القيادة والإشراف، الأجور والحوافز، المشاركة بالقرارات، بيئة العمل، الترقية الوظيفية، والتنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس " ودورهم في تنمية التفكير الإبداعي لدى الطلاب.

جدول (١٢) يوضح دلالة الفروق في جودة الحياة الوظيفية وفقا للنوع (ن = ١٤٦)

الابعاد	المجموعات	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	فرق المتوسط	قيمة ت	الدلالة																																																																																
خصائص الوظيفة	ذكور	٥٨	31.16	3.75	0.51	0.771	غير دال																																																																																
	إناث	٨٨	30.65	3.98				أسلوب القيادة والإشراف	ذكور	٥٨	28.41	5.51	1.99	1.941	غير دال	إناث	٨٨	26.42	6.41	الأجور والحوافز	ذكور	٥٨	12.35	4.74	0.66	0.632	غير دال	إناث	٨٨	13.01	4.27	المشاركة بالقرارات	ذكور	٥٨	31.64	5.33	0.92	1,335	غير دال	إناث	٨٨	30.72	6.47	بيئة العمل	ذكور	٥٨	17	4.6	1.52	1.909	غير دال	إناث	٨٨	15.48	4.8	الترقية الوظيفية	ذكور	٥٨	12.07	2.58	0.17	0.372	غير دال	إناث	٨٨	12.24	2.78	التنمية المهنية	ذكور	٥٨	19	4.14	0.94	1.20	غير دال	إناث	٨٨	18.06	4.84	جودة الحياة الوظيفية ككل	ذكور	٥٨	151.81	25.19	5.86	1.250	غير دال
أسلوب القيادة والإشراف	ذكور	٥٨	28.41	5.51	1.99	1.941	غير دال																																																																																
	إناث	٨٨	26.42	6.41				الأجور والحوافز	ذكور	٥٨	12.35	4.74	0.66	0.632	غير دال	إناث	٨٨	13.01	4.27	المشاركة بالقرارات	ذكور	٥٨	31.64	5.33	0.92	1,335	غير دال	إناث	٨٨	30.72	6.47	بيئة العمل	ذكور	٥٨	17	4.6	1.52	1.909	غير دال	إناث	٨٨	15.48	4.8	الترقية الوظيفية	ذكور	٥٨	12.07	2.58	0.17	0.372	غير دال	إناث	٨٨	12.24	2.78	التنمية المهنية	ذكور	٥٨	19	4.14	0.94	1.20	غير دال	إناث	٨٨	18.06	4.84	جودة الحياة الوظيفية ككل	ذكور	٥٨	151.81	25.19	5.86	1.250	غير دال	إناث	٨٨	146.13	27.94								
الأجور والحوافز	ذكور	٥٨	12.35	4.74	0.66	0.632	غير دال																																																																																
	إناث	٨٨	13.01	4.27				المشاركة بالقرارات	ذكور	٥٨	31.64	5.33	0.92	1,335	غير دال	إناث	٨٨	30.72	6.47	بيئة العمل	ذكور	٥٨	17	4.6	1.52	1.909	غير دال	إناث	٨٨	15.48	4.8	الترقية الوظيفية	ذكور	٥٨	12.07	2.58	0.17	0.372	غير دال	إناث	٨٨	12.24	2.78	التنمية المهنية	ذكور	٥٨	19	4.14	0.94	1.20	غير دال	إناث	٨٨	18.06	4.84	جودة الحياة الوظيفية ككل	ذكور	٥٨	151.81	25.19	5.86	1.250	غير دال	إناث	٨٨	146.13	27.94																				
المشاركة بالقرارات	ذكور	٥٨	31.64	5.33	0.92	1,335	غير دال																																																																																
	إناث	٨٨	30.72	6.47				بيئة العمل	ذكور	٥٨	17	4.6	1.52	1.909	غير دال	إناث	٨٨	15.48	4.8	الترقية الوظيفية	ذكور	٥٨	12.07	2.58	0.17	0.372	غير دال	إناث	٨٨	12.24	2.78	التنمية المهنية	ذكور	٥٨	19	4.14	0.94	1.20	غير دال	إناث	٨٨	18.06	4.84	جودة الحياة الوظيفية ككل	ذكور	٥٨	151.81	25.19	5.86	1.250	غير دال	إناث	٨٨	146.13	27.94																																
بيئة العمل	ذكور	٥٨	17	4.6	1.52	1.909	غير دال																																																																																
	إناث	٨٨	15.48	4.8				الترقية الوظيفية	ذكور	٥٨	12.07	2.58	0.17	0.372	غير دال	إناث	٨٨	12.24	2.78	التنمية المهنية	ذكور	٥٨	19	4.14	0.94	1.20	غير دال	إناث	٨٨	18.06	4.84	جودة الحياة الوظيفية ككل	ذكور	٥٨	151.81	25.19	5.86	1.250	غير دال	إناث	٨٨	146.13	27.94																																												
الترقية الوظيفية	ذكور	٥٨	12.07	2.58	0.17	0.372	غير دال																																																																																
	إناث	٨٨	12.24	2.78				التنمية المهنية	ذكور	٥٨	19	4.14	0.94	1.20	غير دال	إناث	٨٨	18.06	4.84	جودة الحياة الوظيفية ككل	ذكور	٥٨	151.81	25.19	5.86	1.250	غير دال	إناث	٨٨	146.13	27.94																																																								
التنمية المهنية	ذكور	٥٨	19	4.14	0.94	1.20	غير دال																																																																																
	إناث	٨٨	18.06	4.84				جودة الحياة الوظيفية ككل	ذكور	٥٨	151.81	25.19	5.86	1.250	غير دال	إناث	٨٨	146.13	27.94																																																																				
جودة الحياة الوظيفية ككل	ذكور	٥٨	151.81	25.19	5.86	1.250	غير دال																																																																																
	إناث	٨٨	146.13	27.94																																																																																			

يتضح من الجدول رقم (١٢) عدم وجود فروق دالة إحصائياً بين الذكور والإناث في جودة الحياة الوظيفية ككل حيث كانت قيمة "ت" (١.٢٥٠)، كما اتضح أيضاً عدم وجود فروق دالة إحصائياً بين الذكور والإناث في كل بعد من أبعاد جودة الحياة الوظيفية على حدا.

وأشارت نتائج الجدول السابق رقم (١٢) إلى عدم قبول الفرض الفرعي الأول للفرض الرئيسي الثاني للدراسة وهو " توجد فروق دالة إحصائية في جودة الحياة الوظيفية وفقاً لنوع عينة الدراسة"، حيث اتضح عدم وجود فروق دالة إحصائية بين الذكور والإناث في جودة الحياة الوظيفية
جدول رقم (١٣) يوضح دلالة الفروق في جودة الحياة الوظيفية وفقاً للدرجة العلمية (ن = ١٤٦)

المتغير	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة اختبار ف	الدلالة	المقارنات الزوجية			
خصائص الوظيفة	بين المجموعات	154.447	5	30.889	2.126	غير دال				
	داخل المجموعات	2034.238	١٤٠	14.530						
أسلوب القيادة والإشراف	بين المجموعات	238.312	5	47.662	1.281	غير دال				
	داخل المجموعات	5210.106	١٤٠	37.215						
الأجور والحوافز	بين المجموعات	151.071	5	30.214	1.554	غير دال				
	داخل المجموعات	2722.298	١٤٠	19.445						
المشاركة بالقرارات	بين المجموعات	246.577	5	49.315	1.358	غير دال				
	داخل المجموعات	5085.430	١٤٠	36.324						
بيئة العمل	بين المجموعات	228.609	5	45.722	2.096	غير دال				
	داخل المجموعات	3054.404	١٤٠	21.817						
الترقية الوظيفية	بين المجموعات	117.889	5	23.578	3.539	دال عند مستوى معنوية 0.01	١ < ٦ ٢ < ٦ ٣ < ٦ ٤ < ٦			
	داخل المجموعات	932.830	١٤٠	6.663						
التنمية المهنية	بين المجموعات	388.929	5	77.786	4.105	دال عند مستوى معنوية 0.01	١ < ٣ ٤ < ٣ ١ < ٦ ٢ < ٦ ٣ < ٦ ٤ < ٦ ٥ < ٦			
	داخل المجموعات	2652.886	١٤٠	18.949						
	بين المجموعات	7268.508	5	1453.702	2.078			غير دال		
	داخل المجموعات	97922.013	١٤٠	699.443						
	جودة الحياة الوظيفية	بين المجموعات	7268.508	5	1453.702			2.078	غير دال	
		داخل المجموعات	97922.013	١٤٠	699.443					

يتضح من الجدول رقم (١٣) وجود فروق دالة إحصائياً عند مستوى معنوية ٠.٠١ بين أعضاء هيئة التدريس وفقاً للدرجة العلمية في بعدي الترقية الوظيفية والتنمية المهنية، فكانت الفروق في بعد الترقية الوظيفية لصالح الأستاذ المتفرغ حيث كانت الفروق لديه أعلى من المعيد، المدرس المساعد، المدرس، والأستاذ المساعد وكانت قيمة "اختبار ف" (3.539)، وبالنسبة لبعد التنمية المهنية فقد كانت الفروق لصالح الأستاذ المتفرغ والمدرس حيث كانت الفروق لدى الأستاذ المتفرغ أعلى المجموعات الأخرى جميعها وكانت الفروق لدى المدرس أعلى من المعيد والأستاذ المساعد حيث كانت قيمة "اختبار ف" (4.105).

بينما اتضح عدم وجود فروق دالة إحصائياً بين أعضاء هيئة التدريس وفقاً للدرجة العلمية في أبعاد جودة الحياة الوظيفية التالية: (خصائص الوظيفة، أسلوب القيادة والإشراف، الأجور والحوافز، المشاركة بالقرارات، بيئة العمل) حيث كانت قيمة "اختبار ف" (2.126) لبعد خصائص الوظيفة، (1.281) لأسلوب القيادة والإشراف، و (1.554) للأجور والحوافز، (1.358) للمشاركة بالقرارات، (2.096) لبيئة العمل.

كما اتضح عدم وجود فروق دالة إحصائياً بين أعضاء هيئة التدريس وفقاً للدرجة العلمية في جودة الحياة الوظيفية ككل، حيث كانت قيمة "اختبار ف" (2.078).

وأشارت نتائج الجدول السابق رقم (١٣) إلى قبول الفرض الفرعي الثاني للفرض الرئيسي الثاني قبولاً جزئياً وهو "توجد فروق دالة إحصائياً في جودة الحياة الوظيفية وفقاً للدرجة العلمية لعينة الدراسة"، حيث اتضح وجود فروق دالة إحصائياً في جودة الحياة الوظيفية وفقاً للدرجة العلمية في بعدي الترقية الوظيفية - لصالح الأستاذ المتفرغ- والتنمية المهنية - لصالح كلاً من الأستاذ المتفرغ والمدرس -، بينما اتضح عدم وجود فروق دالة إحصائياً بين أعضاء هيئة التدريس وفقاً للدرجة العلمية في جودة الحياة الوظيفية ككل، وكذلك في الأبعاد التالية: (خصائص الوظيفة، أسلوب القيادة والإشراف، الأجور والحوافز، المشاركة بالقرارات، بيئة العمل)

جدول رقم (١٤) يوضح دلالة الفروق في جودة الحياة الوظيفية وفقاً لسنوات الخبرة في التدريس والتدريب
(ن = ١٤٦)

المتغير	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة اختبار ف	الدلالة	المقارنات الزوجية
خصائص الوظيفة	بين المجموعات	211.489	5	42.298	2.995	دال عند مستوى معنوية 0.05	٣ < ١
	داخل المجموعات	1977.196	١٤٠	14.123			٣ < ٤
أسلوب القيادة والإشراف	بين المجموعات	149.221	5	29.844	0.788	غير دال	٣ < ٥
	داخل المجموعات	5299.196	١٤٠	37.851			٣ < ٦
الأجور والحوافز	بين المجموعات	107.018	5	21.404	1.083	غير دال	
	داخل المجموعات	2766.352	١٤٠	19.760			
المشاركة بالقرارات	بين المجموعات	362.670	5	72.534	2.043	غير دال	
	داخل المجموعات	4969.337	١٤٠	35.495			
بيئة العمل	بين المجموعات	230.368	5	46.074	2.113	غير دال	
	داخل المجموعات	3052.645	١٤٠	21.805			
الترقية الوظيفية	بين المجموعات	91.090	5	18.218	2.658	دال عند مستوى معنوية 0.05	٢ < ١
	داخل المجموعات	959.629	١٤٠	6.854			٣ < ١
التنمية المهنية	بين المجموعات	168.803	5	33.761	1.645	غير دال	٤ < ١
	داخل المجموعات	2873.013	١٤٠	20.522			٦ < ١
جودة الحياة الوظيفية	بين المجموعات	5451.653	5	1090.331	1.530	غير دال	
	داخل المجموعات	99738.867	١٤٠	712.420			

يتضح من الجدول رقم (١٤) وجود فروق دالة إحصائياً عند مستوى معنوية ٠.٠١ بين أعضاء هيئة التدريس وفقاً لسنوات الخبرة في بعدي خصائص الوظيفة والترقية الوظيفية، فكانت الفروق في بعد خصائص الوظيفة لصالح المجموعات التالية (أقل من ٥ سنوات، من ١٥ سنة إلى أقل من ٢٠، من ٢٠ سنة إلى أقل من ٢٥، من ٢٥ سنة فأكثر) حيث كانت الفروق لدى كل مجموعة من هذه المجموعات أعلى من المجموعة (من ١٠ سنوات إلى أقل من ١٥ سنة)، وبالنسبة لبعدي الترقية الوظيفية

فقد كانت الفروق لصالح المجموعة (أقل من ٥ سنوات) حيث كانت أعلى من المجموعات الأخرى (من ٥ سنوات إلى أقل من ١٠، من ١٠ سنوات إلى أقل من ١٥، من ١٥ سنة إلى أقل من ٢٠، ومن ٢٥ سنة فأكثر).

بينما اتضح عدم وجود فروق دالة إحصائياً بين أعضاء هيئة التدريس وفقاً لسنوات الخبرة في أبعاد جودة الحياة الوظيفية التالية: (أسلوب القيادة والإشراف، الأجور والحوافز، المشاركة بالقرارات، بيئة العمل، التنمية المهنية).

كما اتضح عدم وجود فروق دالة إحصائياً بين أعضاء هيئة التدريس وفقاً لسنوات الخبرة في جودة الحياة الوظيفية ككل.

وأشارت نتائج الجدول السابق رقم (١٤) إلى قبول الفرض الفرعي الثالث للفرض الرئيسي الثاني قبولاً جزئياً وهو "توجد فروق دالة إحصائياً في جودة الحياة الوظيفية وفقاً لسنوات خبرة عينة الدراسة"، حيث اتضح وجود فروق دالة إحصائياً في جودة الحياة الوظيفية وفقاً لسنوات الخبرة في بعدي خصائص الوظيفة والترقية الوظيفية، بينما اتضح عدم وجود فروق دالة إحصائياً في الأبعاد الخمس الأخرى وكذلك على الاستبانة ككل.

وأشارت الجداول الثلاثة السابقة أرقام (١٢)، (١٣)، و (١٤) إلى قبول الفرض الرئيسي الثاني للدراسة قبولاً جزئياً وهو "توجد فروق دالة إحصائياً في جودة الحياة الوظيفية وفقاً للخصائص الديموجرافية لعينة الدراسة".

جدول (١٥) يوضح دلالة الفروق في أدوار أعضاء هيئة التدريس في تنمية التفكير الإبداعي لدى الطلاب وفقاً للنوع (ن = ١٤٦)

الدلالة	قيمة ت	فرق المتوسط	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد	المجموعات	دور أعضاء هيئة التدريس في تنمية التفكير الإبداعي لدى الطلاب
غير دال	0.604	1.036	9.74	76.71	٥٨	ذكور	النوع
			10.39	75.67	٨٨	إناث	

يتضح من الجدول رقم (١٥) عدم وجود فروق دالة إحصائياً في أدوار أعضاء هيئة التدريس في تنمية التفكير الإبداعي لدى الطلاب وفقاً للنوع، حيث كانت قيمة ت (٠.٦٠٤).

جدول رقم (١٦) يوضح دلالة الفروق في أدوار أعضاء هيئة التدريس في تنمية التفكير الإبداعي لدى الطلاب وفقاً للدرجة العلمية (ن = ١٤٦)

المتغير	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة اختبار ف	الدلالة
دور أعضاء هيئة التدريس في تنمية التفكير الإبداعي لدى الطلاب	بين المجموعات	696.649	5	139.330	1.379	غير دال
	داخل المجموعات	14142.365	١٤٠	101.017		

يتضح من الجدول رقم (١٦) عدم وجود فروق دالة إحصائية في أدوار أعضاء هيئة التدريس في تنمية التفكير الإبداعي لدى الطلاب وفقاً للدرجة العلمية، حيث كانت قيمة اختبار ف (1.379).
جدول رقم (١٧) يوضح دلالة الفروق في أدوار أعضاء هيئة التدريس في تنمية التفكير الإبداعي لدى الطلاب وفقاً لسنوات الخبرة في التدريس والتدريب (ن = ١٤٦)

المتغير	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة اختبار ف	الدلالة
دور أعضاء هيئة التدريس في تنمية التفكير الإبداعي لدى الطلاب	بين المجموعات	886.222	5	177.244	1.778	غير دال
	داخل المجموعات	13952.791	١٤٠	99.663		

يتضح من الجدول رقم (١٧) عدم وجود فروق دالة إحصائية في أدوار أعضاء هيئة التدريس في تنمية التفكير الإبداعي لدى الطلاب وفقاً لسنوات الخبرة في التدريس والتدريب، حيث كانت قيمة اختبار ف (1.778).

وأشارت الجداول السابقة أرقام (١٥)، (١٦)، و (١٧) إلى عدم قبول الفرض الرئيسي الثالث للدراسة وهو "توجد فروق دالة إحصائية في مستوى أداء أعضاء هيئة التدريس لدورهم في تنمية التفكير الإبداعي لدى الطلاب وفقاً للخصائص الديموغرافية لعينة الدراسة" بفروضة الفرعية الثلاثة، حيث اتضح

عدم وجود فروق دالة إحصائية في مستوى أداء أعضاء هيئة التدريس لدورهم في تنمية التفكير الإبداعي لدى الطلاب وفقاً للخصائص الديموجرافية (النوع، الدرجة العلمية، وسنوات الخبرة).

مناقشة نتائج الدراسة:

توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج على النحو التالي:

بالنسبة لمستوى جودة الحياة الوظيفية لأعضاء هيئة التدريس: أشارت نتائج الدراسة إلى ارتفاع مستوى جودة الحياة الوظيفية ككل لأعضاء هيئة التدريس من عينة الدراسة.

وهو ما يتفق مع دراسة (أبو قورة، ٢٠١٩) التي أشارت إلى أن مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى أعضاء هيئة التدريس جاءت بدرجة كبيرة.

ويختلف مع دراسات كلاً من: (السائح، والوسيع، ٢٠٢٢)، (العريزي، وزيد، ٢٠٢٠)، ودراسة (Norshahi, and Samiei، ٢٠٢٣) اللذين أشاروا إلى ضعف مستوى جودة الحياة الوظيفية لأعضاء هيئة التدريس.

ودراسة (علي، ٢٠٢٠) ودراسة دراسة (محمود ٢٠٢٠) حيث أشاروا إلى أن واقع جودة الحياة الوظيفية لأعضاء هيئة التدريس كان بدرجة متوسطة.

كما يختلف مع دراسة (عبد الستار، ٢٠١٩) التي أشارت إلى أن جودة الحياة الوظيفية لأعضاء هيئة التدريس كانت بدرجة متوسطة في جميع الأبعاد ماعدا بعد الأجور والمكافآت والذي كان بدرجة قليلة. كما يختلف مع دراسة (حمادنة، ٢٠١٩) التي أشارت إلى أن جودة الحياة الوظيفية لأعضاء هيئة التدريس كانت مرتفعة جداً للاستبانة ككل.

وبالنسبة لمستوى أبعاد جودة الحياة الوظيفية: فقد جاء كل من بعد خصائص الوظيفة والترقية الوظيفية في المستوى المرتفع جداً، بينما جاءت أبعاد أسلوب القيادة والإشراف، المشاركة بالقرارات، التنمية المهنية، بيئة العمل، الأجور والحوافز في المستوى المرتفع.

وهو ما يختلف مع دراسات: (السائح، والوسيع، ٢٠٢٢) والتي أشارت إلى ضعف جودة الحياة الوظيفية بأبعادها - والتي اختبرها بدراسته - ومنها (الأسلوب القيادي، الترقبات والحوافز، التنمية المهنية، الأجور والحوافز).

ودراسة (عبد الستار، ٢٠١٩) التي أشارت إلى أن مستوى الجودة يبعد الأجور والحوافز لأعضاء هيئة التدريس كان بدرجة قليلة.

ودراسة (بلال، ٢٠٢٣) التي أشارت إلى أن درجة تحقيق مؤشرات جودة الحياة الوظيفية في الأبعاد الثلاثة (الاستقرار والأمان الوظيفي، الترقية الوظيفية، المشاركة بالقرارات) جاءت عند مستوى متوسط،

إلا أنه يتفق مع الدراسة الحالية في أن بعد (التنمية المهنية) كان بمستوى مرتفع

كما يختلف مع دراسة (البديوي، ٢٠٢٠) التي أشارت إلى أن واقع جودة الحياة الوظيفية لدى أعضاء هيئة التدريس كانت بدرجة متوسطة على جميع الأبعاد (المشاركة بالقرارات، الأجور والمكافآت، الاستقرار والأمان الوظيفي، والتوازن بين الحياة الشخصية والوظيفية).

ودراسة (حمادنة، ٢٠١٩) التي أشارت إلى أن جودة الحياة الوظيفية لأعضاء هيئة التدريس كانت مرتفعة جداً لجميع الأبعاد (أسلوب القيادة، الاستقرار والأمن الوظيفي، الترقية الوظيفية، الرواتب والمكافآت، التوازن بين العمل الجامعي والحياة الاجتماعية، والتنمية المهنية)، إلا أنها تتفق مع الدراسة الحالية في أن الترقية المهنية كانت بمستوى مرتفع.

ودراسة (محمود، ٢٠٢٠) التي أشارت إلى أن البعد الخاص بالرواتب والمكافآت كان بدرجة ضعيفة وكذلك يختلف مع دراسة (Norshahi, and Samiei, ٢٠٢٣) التي أشارت إلى أن مستوى الاستفادة بين أعضاء هيئة التدريس من فرص التنمية المهنية تراوحت من منخفض إلى متوسط.

بالنسبة لمستوى أداء أعضاء هيئة التدريس لدورهم في تنمية التفكير الإبداعي لدى الطلاب: أشارت النتائج إلى أن مستوى أداء أعضاء هيئة التدريس لدورهم في تنمية التفكير الإبداعي لدى الطلاب تراوح ما بين المرتفع جداً والمتوسط، حيث أن العدد الأكبر من أعضاء هيئة التدريس عينة الدراسة كان مستوى أدائهم لدورهم في تنمية التفكير الإبداعي لدى الطلاب مرتفع جداً، ويليهم الأعضاء ذوي مستوى الأداء المرتفع، بينما جاء في المرتبة الأخيرة الأعضاء ذوي مستوى الأداء المتوسط، بينما لم يكن هناك أعضاء مستوى أداءهم منخفض.

وهو ما يتفق مع دراسة إبراهيم (٢٠٠٧) التي أشارت إلى أن لعضو هيئة التدريس دوراً في توفير البيئة التعليمية المناسبة التي تشجع على التفكير الإبداعي لدى الطلاب.

ويختلف مع دراسة (Soriano, ١٩٩٦) التي أشارت إلى أن أعضاء هيئة التدريس بالجامعات غير مجهزين لتصميم بيئة ميسرة للإبداع.

بالنسبة للعلاقة بين جودة الحياة الوظيفية لأعضاء هيئة التدريس ومستوى أداءهم لدورهم في تنمية التفكير الإبداعي لدى الطلاب: أشارت الدراسة إلى وجود علاقة دالة إحصائياً بين جودة الحياة الوظيفية لأعضاء هيئة التدريس ومستوى أداءهم لدورهم في تنمية التفكير الإبداعي لدى الطلاب.

وهو ما يتفق مع دراسة (الشميري، ٢٠٢٢) التي أشارت إلى وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين أبعاد جودة الحياة الوظيفية والسلوك الإبداعي.

ووفقاً لنظرية التبادل الاجتماعي التي استندت عليها الدراسة الحالية والتي تقوم على قاعدة المعاملة بالمثل - أنت تساعدني وأنا أساعد شخصاً آخر -، فيمكننا تفسير هذه العلاقة بأن اهتمام الجامعات

بتحسين مستوى جودة الحياة الوظيفية لأعضاء هيئة التدريس وشعورهم بالرضا والامتنان بمستوى جودة الحياة الوظيفية (وهو بمثابة المكافاة التي يحصل عليها العضو) فإن هذا ينعكس بشكل إيجابي على مستوى أداءهم لدورهم مع الطلاب ولا سيما في تنمية التفكير الإبداعي لديهم (وهو بمثابة رد للمكافاة التي حصل عليها كالتزام أخلاقي لعملية التبادل الاجتماعي) والتي تتضمن الجامعات وأعضاء هيئة التدريس والطلاب.

حيث تقوم السلوكيات التبادلية على دخول الفرد في نشاط اجتماعي متوقع لتحقيق مكافاة أو فائدة معينة وتزداد هذه الأنشطة مع زيادة قيمة تلك الفوائد، بينما تقل بمعدل انخفاضها، ومن المفترض أن يعيد الفرد المكافآت التي يحصل عليها في تفاعله مع الآخرين كالتزام أخلاقي للتبادل (الناصر، ٢٠٢٣، ص. ٣١٢).

بالنسبة لدلالة الفروق في جودة الحياة الوظيفية لأعضاء هيئة التدريس وفقاً للنوع في عينة الدراسة: أشارت الدراسة إلى عدم وجود فروق دالة إحصائية بين الذكور والإناث في جودة الحياة الوظيفية ككل، كما أشارت أيضاً إلى عدم وجود فروق دالة إحصائية بين الذكور والإناث في كل بعد من أبعاد جودة الحياة الوظيفية على حدا.

وهو ما يتفق مع دراسة (السائح، والوسيع، ٢٠٢٢)، ودراسة (البدوي، ٢٠٢٠) التي أشارت إلى عدم وجود فروق معنوية ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات استجابات أعضاء هيئة التدريس حول مجالات جودة الحياة الوظيفية وفقاً لمتغير النوع.

ويختلف مع دراسة تباوم وجهان (Tabassum, and Jahan, ٢٠١٢) التي أشارت إلى وجود اختلافات كبيرة حول تصور جودة الحياة الوظيفية من حيث النوع لأعضاء هيئة التدريس.

ودراسة (العصيمي، والأغضف، ٢٠٢٣) التي أشارت إلى وجود فروق دالة إحصائية في جودة الحياة الوظيفية ترجع لمتغير النوع لصالح الإناث.

ودراسة (حمادنة، ٢٠١٩) التي أشارت إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية ترجع لمتغير النوع لجميع أبعاد الدراسة والاستبانة ككل لصالح الإناث باستثناء بعدي الاستقرار والأمن الوظيفي والتوازن بين العمل الجامعي والحياة الاجتماعية.

وكذلك يختلف مع دراسة (الشميري، ٢٠٢٢) التي أشارت إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطي درجات الذكور والإناث على أبعاد جودة الحياة الوظيفية لصالح الذكور.

بالنسبة لدلالة الفروق في جودة الحياة الوظيفية وفقاً للدرجة العلمية: أشارت الدراسة إلى عدم وجود فروق دالة إحصائياً بين أعضاء هيئة التدريس وفقاً للدرجة العلمية في جودة الحياة الوظيفية ككل، وكذلك في أبعاد جودة الحياة الوظيفية التالية: (خصائص الوظيفة، أسلوب القيادة والإشراف، الأجور والحوافز، المشاركة بالقرارات، بيئة العمل)، بينما أشارت الدراسة إلى وجود فروق دالة إحصائياً بين أعضاء هيئة التدريس وفقاً للدرجة العلمية في بعدين الترقية الوظيفية والتنمية المهنية، فكانت الفروق في الترقية الوظيفية لصالح الأستاذ المتفرغ، وبالنسبة للتنمية المهنية فقد كانت الفروق لصالح الأستاذ المتفرغ والمدرس.

وهو ما يتفق مع دراسة سورجين وديماندورس (Sorgen, and Diamanduros, ٢٠٢٠) التي أشارت إلى أن الاختلافات في جودة الحياة الوظيفية وفقاً للدرجة العلمية لم تكن اختلافات كبيرة. كما يتفق مع دراسة (السائح، والوسيع، ٢٠٢٢)، دراسة (العصيمي، والأغضف، ٢٠٢٣)، ودراسة (البدوي، ٢٠٢٠) والتي أشارت إلى عدم وجود فروق معنوية ذات دلالة إحصائية في جودة الحياة الوظيفية وفقاً لمتغير الدرجة العلمية.

ويتفق مع دراسة (Campus, ٢٠٢١) التي أشارت إلى عدم وجود اختلاف في الإدراك الحسي بجودة الحياة الوظيفية بين أعضاء هيئة التدريس من الأساتذة المشاركين والمحاضرين. ويتفق أيضاً مع دراسة (محمود، ٢٠٢٠) التي أشارت إلى عدم وجود فروق دالة إحصائياً بين استجابات أعضاء هيئة التدريس حول توافر أبعاد جودة الحياة الوظيفية ترجع لمتغير الدرجة العلمية للاستبانة ككل، كما يتفق مع الدراسة أيضاً في وجود فروق في إحدى أبعاد جودة الحياة الوظيفية لصالح المدرس مع اختلاف ذلك البعد حيث كانت الفروق لصالح المدرس بالدراسة الحالية في بعد التنمية المهنية، بينما كانت الفروق في دراسة (محمود، ٢٠٢٠) لصالح المدرس في بعد بيئة العمل. ويختلف مع دراسة (علي، ٢٠٢٠) التي أشارت إلى أن واقع جودة الحياة الوظيفية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعة يختلف باختلاف الدرجة العلمية لصالح الأستاذ.

كما يختلف مع دراسة (عبد الستار، ٢٠١٩) التي أشارت إلى وجود فروق في مستوى جودة الحياة الوظيفية وفقاً للدرجة العلمية بين المدرس والأستاذ لصالح الأستاذ، وكذلك وجود فروق بين المدرس والأستاذ المتفرغ لصالح الأستاذ المتفرغ في بعدي الأجور والمكافآت، والإشراف والمشاركة في الإدارة. كما يختلف مع دراسة (حمادنة، ٢٠١٩) التي أشارت إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية وفقاً للدرجة العلمية لجميع أبعاد الدراسة والاستبانة ككل لصالح (الأستاذ المشارك، والأستاذ المساعد).

بالنسبة لدلالة الفروق في جودة الحياة الوظيفية وفقاً لسنوات الخبرة في التدريس والتدريب: أشارت الدراسة إلى عدم وجود فروق دالة إحصائياً بين أعضاء هيئة التدريس وفقاً لسنوات الخبرة في جودة

الحياة الوظيفية ككل، وكذلك في أبعاد جودة الحياة الوظيفية التالية: (أسلوب القيادة والإشراف، الأجور والحوافز، المشاركة بالقرارات، بيئة العمل، التنمية المهنية).

بينما أشارت الدراسة إلى وجود فروق دالة إحصائياً بين أعضاء هيئة التدريس وفقاً لسنوات الخبرة في بعدين وهما: خصائص الوظيفة والترقية الوظيفية، فكانت الفروق في خصائص الوظيفة لصالح المجموعات التالية (أقل من ٥ سنوات، من ١٥ سنة إلى أقل من ٢٠، من ٢٠ سنة إلى أقل من ٢٥، من ٢٥ سنة فأكثر)، وبالنسبة لبعد الترقية الوظيفية فقد كانت الفروق لصالح المجموعة (أقل من ٥ سنوات).

وهو ما يختلف مع دراسة (علي، ٢٠٢٠) التي أشارت إلى أن واقع جودة الحياة الوظيفية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعة يختلف باختلاف سنوات الخبرة، إلا أنه يتفق مع الدراسة في أن الاختلاف كان لصالح سنوات الخبرة الأكثر من ٢٠ عاماً وقد أشارت الدراسة الحالية أيضاً أن هناك اختلاف في بعدين من أبعاد الحياة الوظيفية لصالح بعض المجموعات والتي منها الأكثر من ٢٠ عاماً.

بالنسبة لدلالة الفروق في أدوار أعضاء هيئة التدريس في تنمية التفكير الإبداعي لدى الطلاب وفقاً للنوع: أشارت الدراسة إلى عدم وجود فروق دالة إحصائياً في أدوار أعضاء هيئة التدريس في تنمية التفكير الإبداعي لدى الطلاب وفقاً للنوع.

بالنسبة لدلالة الفروق في أدوار أعضاء هيئة التدريس في تنمية التفكير الإبداعي لدى الطلاب وفقاً للدرجة العلمية: أشارت الدراسة إلى عدم وجود فروق دالة إحصائياً في أدوار أعضاء هيئة التدريس في تنمية التفكير الإبداعي لدى الطلاب وفقاً للدرجة العلمية.

بالنسبة لدلالة الفروق في أدوار أعضاء هيئة التدريس في تنمية التفكير الإبداعي لدى الطلاب وفقاً لسنوات الخبرة في التدريس والتدريب: أشارت الدراسة إلى عدم وجود فروق دالة إحصائياً في أدوار أعضاء هيئة التدريس في تنمية التفكير الإبداعي لدى الطلاب وفقاً لسنوات الخبرة في التدريس والتدريب. توصيات الدراسة: في ضوء النتائج توصي الدراسة بما يلي:

- دراسة العلاقة بين اتجاهات أعضاء هيئة التدريس نحو مهنة الخدمة الاجتماعية وعلاقتها بدورهم في تنمية التفكير الإبداعي لدى الطلاب.

- إجراء بحوث تهدف إلى دراسة جودة الحياة الوظيفية وعلاقتها بالعلاقات الاجتماعية لأعضاء هيئة التدريس.

- دراسة العلاقة بين دور أعضاء هيئة التدريس في تنمية التفكير الإبداعي لدى الطلاب وعلاقته باتجاهاتهم نحو التخطيط للمستقبل.

المراجع:

- إبراهيم، فاضل خليل. (٢٠٠٧). دور طرائق التدريس في تنمية التفكير الإبداعي لدى طلبة الجامعة: مجلة أبحاث كلية التربية الأساسية، جامعة الموصل: ٤ (٢)، ٢٥: ٤١.
- أبو قورة، شيرين محمود. (٢٠١٩). مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى أعضاء الهيئة التدريسية بالجامعات الفلسطينية بغزة وعلاقتها باتجاهاتهم نحو الهجرة الخارجية، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الأقصى: غزة، كلية التربية.
- أحمد، محمود فوزي رشاد. (٢٠٢٤). الفضيلة التنظيمية وعلاقتها بسلوك المواطنة المؤسسية في ضوء نظرية التبادل الاجتماعي، مجلة البحوث الإعلامية، (١) ٧٢، ٨٣ - ١٧٠.
- إلهام، بوبيدي. (٢٠١٥). التفكير الإبداعي، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة العربي بن مهيدي أم البواقي، الجمهورية الجزائرية: كلية الآداب واللغات، قسم اللغة والأدب العربي.
- البدوي، أمل محمد حسن. (٢٠٢٠). واقع جودة الحياة الوظيفية للعاملين بجامعه الملك خالد وآليات تطويرها: مجلة تطوير الأداء الجامعي، ١ (١٢)، ٣١١: ٣٤٥.
- بكاكرية، ألفت، ودراجي، خيرة زاد. (٢٠٢٣). جودة الحياة الوظيفية ودورها في تحسين أداء المرأة العاملة، رسالة ماجستير غير منشورة، الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، جامعة ٨ ماي ١٩٤٥ قالة، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، قسم علم الاجتماع.
- بلال، وسام محمد أحمد. (٢٠٢٣). مؤشرات جودة الحياة الوظيفية في الجامعات المصرية: دراسة ميدانية لعينة من عضوات هيئة التدريس والهيئة المعاونة بجامعة المنوفية، مجلة كلية الآداب، جامعة بني سويف: ٧ (٦٧)، ٤٤٧: ٤٩٦.
- بن غنفة، شريفة. (٢٠١٦). دور الجامعة في تنمية العمليات المعرفية المعقدة لدى الطلبة- رؤية ميدانية بجامعة سطيف ٢- مجلة تنمية الموارد البشرية، العدد الثاني عشر، جوان ٢٠١٦، ١٦٠: ١٣٦.
- جابر، منار محمد. (٢٠٢٣). التطبيقات الإدارية لتقنيات الذكاء الاصطناعي في تحسين جودة الحياة الوظيفية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة بني سويف (آليات مقترحة)، جامعة بني سويف، مجلة كلية التربية، عدد إبريل، ج ٢، ٣٦: ١٤٦.
- حمادنة، همام سمير. (٢٠١٩). مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة العلوم والتكنولوجيا الأردنية، Arab Journal for Quality Assurance in Higher Education، ١٢ (٣٩)،

خالفي، خالد، وبوكدر، يوسف. (٢٠٢١). دور جودة الحياة الوظيفية في تعزيز الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة تدريس كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة خميس مليانة في الجزائر، الجزائر: مجلة الريادة لاقتصاديات الأعمال. م ٧، ع ٣.

رزيج، فيصل حمدي، وغضب، وسام كردي. (٢٠٢٢). اليقظة الذهنية وعلاقتها بالتفكير الإبداعي لدى طلبة جامعة الكتاب، مجلة جامعة تكريت للعلوم الإنسانية، (٢٩) ١، الجزء الثاني، ٣٣٦: ٣٥٩. السائح، صبحية سالم، والوسيع، نجية ناجي. (٢٠٢٢). مستوى جودة الحياة الوظيفية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة طرابلس في ضوء بعض المتغيرات الديموغرافية، مجلة القرطاس للعلوم الإنسانية والتطبيقية، المؤتمر العلمي الرابع والثاني لقسم التربية وعلم النفس "التعليم العالي الواقع والطموح". سليمان، نهى القليوبي. (٢٠١٨). جودة الحياة الوظيفية وفقاً لبعض المتغيرات لدى أعضاء هيئة التدريس بكليات التربية الرياضية بالجامعات المصرية، مجلة أسبوط لعلوم وفنون التربية الرياضية، ٤٧ (٤)، ٧٢٤: ٧٦٠.

سمية، فلامي، وسناء، سباعي. (٢٠٢٢). أثر جودة الحياة الوظيفية على الرضا الوظيفي (دراسة حالة عينة من موظفي المركز الجامعي عبد الحفيظ بالصوف-ميلة، رسالة ماجستير غير منشورة، الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، معهد العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، فرع علوم التسيير.

الشميري، هدى صالح. (٢٠٢٢). جودة حياة العمل وعلاقتها بالاستغراق الوظيفي والسلوك الإبداعي لدى أعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية: مجلة كلية التربية، أسبوط: ٣٨ (٤)، ١٢٤: ١٦٨.

شاعة، هشام عبد الرحمن. (٢٠٢٣). دور جامعة فلسطين التقنية-خضوري في تنمية التفكير الإبداعي لدى طلبتها من وجهة نظر الطلبة أنفسهم، مجلة رابطة التربويين الفلسطينيين للآداب والدراسات التربوية والنفسية، 3 (9)، 206: 232.

الصليبي، سراء عبد الحليم محمود. (٢٠٢١). دور أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية في تحقيق الإبداع الفكري لطلبة الدراسات العليا، المجلة العربية. ع ٣١. ٢٣٨: ٢٥٦.

عبد الستار، منى عبد الغني. (٢٠١٩). تحقيق جودة الحياة الوظيفية لأعضاء هيئة التدريس بكلية التربية- جامعة بني سويف باستخدام مدخل التحسين المستمر (جيمبا كايزن) آليات مقترحة، مجلة كلية التربية، جامعة بني سويف، ع ٨٧، ج ٢، ٥١٩: ٥٩٢.

العزيزي، محمود عبده حسن، زيد، مبارك ياسر غيلان. (٢٠٢٠). جودة الحياة الوظيفية وأثرها في الحد من ظاهرة الاحتراق الوظيفي (دراسة حالة على جامعة أزال للتنمية البشرية): مجلة الأندلس للعلوم الإنسانية والاجتماعية، ٧ (٢٧)، ١٢٤: ١٦٨.

العصيمي، جزاء عبيد، والأغضف، عائشة النعمة. (٢٠٢٣). مستوى جودة الحياة الوظيفية وعلاقتها بالدافعية للإنجاز لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة حائل بالمملكة العربية السعودية، مجلة العلوم التربوية والنفسية، ٧ (١٠)، ١٣٩: ١٥٣.

علي، أسماء فتحي السيد. (٢٠٢٠). تحسين جودة الحياة الوظيفية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة المنوفية باستخدام مدخل التمكين، مجلة كلية التربية بينها، ع ١٢١، ج ١، ٥٠٧: ٥٨١.

علي، عزة أحمد صادق. (٢٠٢٣). متطلبات تحسين جودة الحياة الوظيفية لأعضاء هيئة التدريس في ضوء مدخل الاعتماد الأكاديمي، مجلة جامعة جنوب الوادي الدولية للعلوم التربوية، ٦ (١٠)، ٣٠٩: ٤٤١.

القحطاني، عبد الله محمد آل يوسف. (٢٠٢٠). جودة الحياة الوظيفية ودورها في تحقيق الأمان الوظيفي من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بكلية الملك فهد الأمنية، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية.

القليوبي، نهى سليمان. (٢٠٢٣). جودة الحياة الوظيفية وفقاً لبعض المتغيرات لدى أعضاء هيئة التدريس بكليات التربية الرياضية بالجامعات المصرية، مجلة أسبوت لعلوم وفنون التربية الرياضية، ٤٧ (٤)، ٧٢٤: ٧٦٠.

كمال، يوسف، وفاطمة، سعود. (٢٠١٩). دور الجاذبية الشخصية للأستاذ الجامعي في تنمية التفكير الإبداعي لدى الطلبة: دراسة استطلاعية لطلاب جامعة المسيلة، مجلة العلوم الاجتماعية والإنسانية، (١) ٢٠، ١٤٥: ١٦٨.

محمد، ديانا حاتم محمد وآخرون. (٢٠٢٣). مدى إسهام الدافعية العقلية في التنبؤ بالقدرة على التفكير الإبداعي لدى طلاب الجامعة: مجلة كلية التربية، جامعة بنها: ٣٤ (١٣٤)، ٥٤٩: ٦٠٢.

محمود، أيسم سعد محمدي. (٢٠٢٠). رؤية مقترحة لتحسين جودة الحياة الوظيفية لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية الدراسات العليا للتربية- جامعة القاهرة، المجلة التربوية بسوهاج، ع ٧٨ (٧٨)، ١٦٥٣: ١٧٣٦.

مكي، لطيف غازي. (٢٠١٣). صفات الشخصية الكفوءة للتدريسي الجامعي وعلاقتها بالتفكير الإبداعي لدى طلبة الجامعة: مجلة جامعة الأنبار للعلوم الإنسانية، مركز الدراسات التربوية والأبحاث النفسية، جامعة بغداد: (١)، ٣٨١: ٤٢٧.

الناصر، فاطمة عبد الأمير علي طاهر محمد حسن الناصر. (٢٠٢٣). العلاقات الاجتماعية ما بعد تجربة التباعد الاجتماعي المرتبطة بكوفيد-١٩ في المجتمع الكويتي: دراسة وصفية تحليلية. حويات أداب عين شمس، 51(8) ، 303-345، نقلاً عن Blau, P. M. (1964). Exchange and power in social life وهيبية، سلامي، وشيماء، جياب. (٢٠٢٢). أثر جودة الحياة الوظيفية على الرضا الوظيفي- مؤسسة التسيير العقاري بالمسيلة، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة محمد بوضياف: المسيلة، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير

- Baker, M., Rudd, R., & Pomeroy, C. (2001). Relationships between critical and creative thinking. *Journal of Southern Agricultural Education Research*, 51(1), 173-188.
- Campus, S. D. (2021). Quality of work-life perception among faculty members of Tribhuvan University. *Management Dynamics*, 24(1) .
- Gafour, O. W., & Gafour, W. A. (2021). Creative thinking skills–A review article. *Journal of Education and e-Learning*, 4, 44-58.
- Kermansaravi, F., Navidian, A., Rigi, S. N., & Yaghoubinia, F. (2015). The relationship between quality of work life and job satisfaction of faculty members in Zahedan University of Medical Sciences. *Global journal of health science*, 7(2), 228.
- Mahbub, F. (2014). Career satisfaction among female faculty members of private universities in Dhaka city: An evaluation of quality of work life. *The Journal of Business in Developing Nations*, 13, 1-29.
- Mirkamali, S. M., & Thani, F. N. (2011). A study on the quality of work life (QWL) among faculty members of University of Tehran (UT) and Sharif University of Technology (SUT). *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 29, 179-187.
- Norshahi, N., & Samiei, H. (2023). Examining the Quality of Work Life among Public Universities Faculty Members in Iran and Presenting Strategies for its Improvement. *Research and Planning in Higher Education*, 17(1), 91-114.
- Oncu, E. C. (2016). Improved Creative Thinkers in a Class: A Model of Activity Based Tasks for Improving University Students' Creative Thinking Abilities. *Educational Research and Reviews*, 11(8), 517-522.
- Singh, A., & Maini, J. J. (2021). Quality of work life and job performance: A study of faculty working in the technical institutions. *Higher Education Quarterly*, 75(4), 667-687.

- Sorgen, C. H., Melton, T. D., & Diamanduros, T. D. (2020). Perceived levels of stress and quality of work-life of faculty. *The Journal of Faculty Development*, 34(1), 31-36.
- Soriano de Alencar, E. M. (1996). University students' evaluation of their own level of creativity and their teachers' and colleagues' level of creativity. *Gifted Education International*, 11(3), 128-130.
- Tabassum, A. (2012). Interrelations between quality of work life dimensions and faculty member job satisfaction in the Private Universities of Bangladesh. *European Journal of Business and Management*, 4(2), 78-89.
- Tabassum, A., Rahman, T., & Jahan, K. (2012). An Evaluation of the quality of work life: a study of the faculty members of private universities in Bangladesh. *ABAC Journal*, 32(3).