

Quality of Career Life for Employees of Assistant Administrative Positions: A Case Study on King Saud University in Riyadh

Leena Sulaiman Alkhlewi

Department of Educational Administration

King Saud University

lalkhlewi@ksu.edu.sa

Received : 09/09/2021

Accepted : 13/12/2021

Abstract:

This study aims to present a proposed model that may contribute to the availability of the career life quality aspects of the administrative staff at King Saud University by identifying the degree of availability of the career life aspects, namely (career path, control and influence at work, well-being at work, balance between work and home, work pressure, work conditions, and physical factors). To achieve the objectives of the study, the researcher used the descriptive survey method, relying on a questionnaire as a tool for the study, and the tool is applied to the administrative staff (female employees –female technicians) at King Saud University. The researcher used a simple random sample of (361) female employees, and the study reached several results, the most prominent of which are: The degree of availability of the career life quality aspects of the of the administrative staff at King Saud University was generally medium, where the aspect of work conditions ranked first, followed by the aspect of work pressure, followed by the aspect of work pressure, and the aspect of control and influence at work comes in third place among the career life quality aspect. In the fourth place comes the aspect of balance between work and home, followed by the aspect of career path, and the physical factors aspect comes in the sixth rank. Finally, the aspect of well-being at work comes as the least aspect of career quality of the administrative staff at King Saud University.

Keywords: Quality of Career Life, Administrative Staff.

جودة الحياة الوظيفية لشاغلي الوظائف الإدارية المساعدة: دراسة حالة على جامعة الملك سعود بالرياض

لينا سليمان علي الخليوي
قسم الإدارة التربوية
جامعة الملك سعود بالرياض
lalkhlew@ksu.edu.sa

القبول: 2021/12/13

الاستلام: 2021/09/09

المخلص:

هدفت الدراسة إلى تقديم نموذج مقترح قد يساهم في توافر أبعاد جودة الحياة الوظيفية لشاغلي الوظائف الإدارية المساعدة في جامعة الملك سعود، من خلال التعرف إلى درجة توافر أبعاد الحياة الوظيفية، وهي: (المسار الوظيفي، التحكم والتأثير في العمل، الرفاهية في العمل، التوازن بين العمل والمنزل، ضغط العمل، ظروف العمل، العوامل المادية). ولتحقيق أهداف الدراسة استخدمت الباحثة المنهج الوصفي المسحي، معتمده على الاستبانة كأداة للدراسة، وطُبِّقَت الأداة على شاغلي الوظائف الإدارية: (الموظفات - الفتيات) في جامعة الملك سعود، واستخدمت الباحثة العينة العشوائية البسيطة قوامها (361) موظفة، وتوصلت الدراسة إلى عدة نتائج من أبرزها: أنَّ درجة توفر أبعاد جودة الحياة الوظيفية لشاغلي الوظائف الإدارية المساعدة في جامعة الملك سعود جاءت بشكل عام متوسطة، حيث يأتي بُعد ظروف العمل بالمرتبة الأولى، يليه بُعد ضغط العمل بالمرتبة الثانية، ويأتي بُعد التحكم والتأثير في العمل بالمرتبة الثالثة بين أبعاد جودة الحياة الوظيفية، وبالمرتبة الرابعة يأتي بُعد التوازن بين العمل والمنزل، يليه بُعد المسار الوظيفي، ويأتي بُعد العوامل المادية بالمرتبة السادسة، وأخيراً يأتي بُعد الرفاهية في العمل كأقل أبعاد جودة الحياة الوظيفية لشاغلي الوظائف الإدارية المساعدة في جامعة الملك سعود.

الكلمات المفتاحية: جودة الحياة الوظيفية، الوظائف الإدارية.

المقدمة:

ويُعد تطبيق مفهوم جودة الحياة الوظيفية أمراً مهماً للعاملين ولأصحاب العمل، حيث يثق العاملون بمبادرات جودة الحياة الوظيفية والتي تشعرهم بالأمان والرضا الوظيفي، وتجعلهم قادرين على النمو والتطور، وكذلك تعزز جودة الحياة الوظيفية من كرامتهم، وتساعد في إضفاء الطابع الإنساني على العمل؛ من خلال توفير عمل صحي وملائم لكيونتهم، وإتاحة الفرصة لتنمية قدراتهم البشرية، وضمان النمو والأمن الوظيفي، والاندماج الاجتماعي، والحرية في التعبير؛ مما يساعد في زيادة الإنتاجية الفردية، التي تدعم أيضاً الفاعلية التنظيمية. كذلك إنَّ تطبيق جودة الحياة الوظيفية يعود بالفائدة على أصحاب العمل، حيث تجعل العمل أكثر مرونة وإيجابية؛ مما يزيد من القوة التنافسية للمنظمات⁽³⁾. حيث أصبح تحسين جودة الحياة الوظيفية هدفاً رئيساً لكل من منظمة التعاون والتنمية (OECD)، ومنظمة العمل الدولية (ILO) وأصبحت الفكرة الأساسية لهم أنَّ ما نحتاجه ليست الوظائف الكثيرة بل الوظائف الجيدة. وبذلك يتم تحسين معدل جودة الوظائف، ومن ثم تحسين الاكتفاء الذاتي المالي، وتقليل الفقر، والاستثناء الاجتماعي، وتحسين مفهوم الاندماج الاجتماعي⁽⁴⁾⁽⁵⁾.

ومع ما تشهده المملكة العربية السعودية من توسع كبير في التعليم العالي، وزيادة عدد الجامعات وانتشارها جغرافياً، وما تبع ذلك من زيادة

تسعى المنظمات المعاصرة في الألفية الثالثة ومنها الجامعات، إلى إيجاد بيئة عمل مناسبة توازن بين الحياة الوظيفية والحياة الشخصية للعاملين فيها؛ من خلال عدة مداخل ونظم كالأجور والمكافآت، والمشاركة في اتخاذ القرار، والنمو المهني، وظروف العمل وغيرها، إيماناً منها بأهمية المورد البشري، حيث يُعد أداء العاملين المحرك الرئيس لنمو المنظمات وبقائها وقدرتها على المنافسة. وجميع هذه المداخل والنظم تُعرَف بمصطلح جودة الحياة الوظيفية، وهو توفير بيئة عمل مناسبة للعاملين بالمنظمة؛ لمساعدتهم على بناء علاقات طيبة، والنهوض بصحتهم ورفاهيتهم الوظيفية، وتنمية كفاءاتهم، والتوازن بين العمل والحياة خارج نطاق أعمالهم؛ مما يؤثر على الأداء الوظيفي⁽¹⁾.

فسياسات تحسين جودة الحياة الوظيفية تعدّ ضمن سياسات إدارة الموارد البشرية التي من خلالها تسعى المنظمات للمحافظة على مواردها البشرية وتطويرها، فينبغي دراسة احتياجات (الموظف) وتحديد بدلة، ومن ثمَّ تصميم برامج لجودة الحياة الوظيفية وتنفيذها؛ لإشباع تلك الاحتياجات⁽²⁾.

في أعداد الموظفين، حيث بلغ عدد الموظفين الإداريين والفنيين (80.162 ألف) موظفًا حسب آخر إحصائية لوزارة التعليم⁽⁶⁾. هذا على الصعيد الكمي، أما على الصعيد الآخر صدور نظام الجامعات الجديد بموجب المرسوم الملكي رقم (م/ 17)⁽⁷⁾، وما يحمل في طياته من تغييرات كالخصخصة ونظام العقود وغيرها، والتي تمس بشكل مباشر المورد البشري في الجامعات؛ لذلك جاءت هذه الدراسة للبحث في أبعاد الحياة الوظيفية لشاغلي الوظائف الإدارية المساعدة في جامعة الملك سعود.

المشكلة:

تُعد جودة الحياة الوظيفية من أهم محفزات الأداء التي يمكن المحافظة على المورد البشري من خلالها كالمكافآت، والمسار المهني، ووقت العمل، والعلاقة مع الزملاء والرؤساء، وتقييم الأداء، والرفاهية في العمل وجميع أبعادها مهما اختلفت تصنيفاتها ومسمياتها، فضعف الاهتمام بها يؤدي إلى تدني مستوى الدافعية؛ مما ينعكس سلبيًا على جودة الأداء الوظيفي⁽²⁾.

وهذا ما قد خلصت له عدد من الدراسات في جودة الحياة الوظيفية في الجامعات كدراسة أبو حميد⁽⁸⁾، ودراسة (Boas8Morin)⁽⁹⁾. كذلك دراسة أخرى أجريت في الجامعات السعودية كدراسة الرويتع⁽¹⁰⁾، ودراسة المرشود⁽¹¹⁾، ودراسة الدليمي⁽¹²⁾. على الرغم من ذلك ما زلت الموارد البشرية في العالم العربي تعاني من الاهتمام الشكلي بالمورد البشري، وتركز على عمل الأدوار التقليدية، حيث لا يزيد ذلك الاهتمام عن استقطاب الموارد البشرية وامتلاكها، في حين إنَّ الجزء الأكبر والأهم هو كيفية الاهتمام بهذه الموارد والمحافظة عليها وتطويرها⁽³⁾. ومن خلال دراسة استطلاعية قامت بها الباحثة للتعرف إلى مستوى الرضا لبعض أبعاد جودة الحياة الوظيفية: (التأثير في العمل، والمسار الوظيفي)، للموظفات الإداريات في جامعة الملك سعود على عينة قوامها (30) موظفة، اتضح ضعف الرضا عنها.

تأسيسًا على ما سبق جاءت هذه الدراسة للبحث في أبعاد الحياة الوظيفية لشاغلي الوظائف الإدارية المساعدة في جامعة الملك سعود، حيث تضم أكبر عدد من الموظفين بالنسبة للجامعات الأخرى، وهو (14,028) موظفًا بنسبة (17,50 %) ⁽⁶⁾. كما أنها إحدى الجامعات الثلاث التي بدأت بتطبيق نظام الجامعات الجديد، أيضًا لأهمية تطوير الكادر الإداري في الجامعات، والذي لا يقل أهمية عن الكادر الأكاديمي: (أعضاء هيئة التدريس)، والذي استحوذ على أغلب الدراسات في جودة الحياة الوظيفية.

أهداف الدراسة:

- التعرف إلى درجة توافر أبعاد الحياة الوظيفية، وهي: (المسار الوظيفي، التحكم والتأثير في العمل، الرفاهية في العمل، التوازن بين العمل والمنزل، ضغط العمل، ظروف العمل، العوامل المادية)،

- لشاغلي الوظائف الإدارية المساعدة في جامعة الملك سعود.
- الكشف عن دلالة الفروق الإحصائية في استجابات أفراد عينة الدراسة التي تُعزى لمتغيرات الدراسة: (نوع الكلية - سنوات العمل).
- إعداد أنموذج مقترح قد يساهم في توافر أبعاد جودة الحياة الوظيفية لشاغلي الوظائف الإدارية المساعدة في جامعة الملك سعود.

أهمية الدراسة:

- تتبثق أهمية الدراسة من أهمية توفير أبعاد الحياة الوظيفية في الجامعات السعودية، حيث تُعد من أهم محفزات الأداء.
- تطبيق الدراسة على شاغلي الوظائف الإدارية المساعدة (الكادر الإداري) الذي يُعد من أهم الموارد البشرية وأحد أهم روافدها، بجانب الكادر الأكاديمي الذي حظي بأغلب الدراسات في جودة الحياة الوظيفية.
- الإطار الزمني لتطبيق الدراسة، حيث يواكب إصدار نظام الجامعات الجديد وتطبيقه بموجب المرسوم الملكي رقم (م/ 27) في تاريخ (2/ 3/ 1441هـ).
- ما يمكن أن تسفر عنه الدراسة من نتائج أنموذج مقترح وتوصيات تتعلق بتجويد الحياة الوظيفية.

أسئلة الدراسة:

- ما درجة توافر أبعاد الحياة الوظيفية، وهي: (المسار الوظيفي، التحكم والتأثير في العمل، الرفاهية في العمل، التوازن بين العمل والمنزل، ضغط العمل، ظروف العمل، العوامل المادية)، لشاغلي الوظائف الإدارية المساعدة في جامعة الملك سعود؟
- ما دلالة الفروق الإحصائية في استجابات أفراد عينة الدراسة حول درجة توافر أبعاد الحياة الوظيفية، وهي: (المسار الوظيفي، التحكم والتأثير في العمل، الرفاهية في العمل، التوازن بين العمل والمنزل، ضغط العمل، ظروف العمل، العوامل المادية)، لشاغلي الوظائف الإدارية المساعدة في جامعة الملك سعود التي تُعزى لمتغيرات الدراسة: (نوع الكلية - سنوات العمل)؟
- ما الأنموذج المقترح الذي قد يساهم في توافر أبعاد جودة الحياة الوظيفية لشاغلي الوظائف الإدارية المساعدة في جامعة الملك سعود.

حدود الدراسة:

الحدود الموضوعية: اقتصرَت هذه الدراسة على البحث في درجة توافر أبعاد جودة الحياة الوظيفية، وهي: (المسار الوظيفي، التحكم والتأثير في العمل، الرفاهية في العمل، التوازن بين العمل والمنزل، ضغوط العمل، ظروف العمل، العوامل المادية)، وبناء أنموذج مقترح

عمل محفزة، ومعاملة كافة العاملين باحترام، والعمل على تعزيز ثقتهم في المنظمة، إذ إن هذه العوامل مجتمعة تُساهم في بناء صورة جيدة للمنظمة في أذهان العاملين والمتعاملين مع المنظمة، وتكون النتيجة نجاحات متواصلة للمنظمة في ظل زيادة المنافسة بين المنظمات في الحصول على الكفاءات البشرية⁽²⁾

مفهوم جودة الحياة الوظيفية:

يُعد أول ظهور لمصطلح جودة الحياة الوظيفية في دراسة لباحث اسمه (Mayo) في عام (1960م) بعنوان: تأثير البيئة على أداء العاملين. ومن ثم أدى الاهتمام الكبير بموضوع جودة الحياة الوظيفية إلى عقد مؤتمر في الولايات المتحدة الأمريكية في عام (1972م) معني بهذا الموضوع، وعلى أثر ذلك تم تشكيل "المجلس الدولي لجودة الحياة الوظيفية"، في محاولة للبحث أكثر في المواضيع المتعلقة بجودة الحياة الوظيفية⁽⁸⁾.

تشير أدبيات الإدارة إلى ظهور مفهوم جودة الحياة الوظيفية؛ ليخفف من حالة القلق التي سادت الغرب بين العاملين خوفاً من الاستغناء عنهم خلال العقد السابع من القرن الماضي، لذلك سعى الخبراء والباحثون لتشخيص حالة القلق هذه، وتقديم المقترحات لحلها، ومن هنا بدأ الاهتمام بتحسين ظروف العمل للتخفيف من تذمر العاملين، حيث تم تصميم العديد من برامج جودة الحياة الوظيفية وتحديثها⁽¹⁹⁾. واستحوذ مفهوم جودة الحياة الوظيفية على مجال واسع من الظواهر التنظيمية، سواء في شكله الكلي والموضوعي أو في أبعاده ومكوناته، حيث يشير مفهوم جودة الحياة الوظيفية إلى توفير المنظمة لأبعاد حياة وظيفية أفضل للعاملين بها، ويتطلب ذلك ابتهاج سياسات الموارد البشرية التي تُمكن من توفير حياة وظيفية تشبع حاجاتهم، وتحقيق أداء أفضل للمنظمة، أما سيد محمد جاد الرب فقد عرف جودة الحياة الوظيفية بأنها: "مجموعة من العمليات المتكاملة المخططة والمستمرة، والتي تستهدف تحسين مختلف الجوانب التي تؤثر على الحياة الوظيفية للعاملين وحياتهم الشخصية، والذي يساهم أيضاً بدوره في تحقيق الأهداف الإستراتيجية للمنظمة، والعاملين فيها، والمتعاملين معها⁽²⁰⁾". أيضاً تُعرّف جودة الحياة الوظيفية بأنها: درجة التميز التي أوجدت في العمل، وشروط العمل التي تحدد العلاقة بين العامل وبيئته، مضافاً إليها البعد الإنساني والتي تساهم بمجمّلها في الرضا العام، وتحسين القدرات في أداء العمل على مستوى الفرد، ومن ثم على مستوى أداء المنظمة ككل⁽²¹⁾.

وكذلك تعرف جودة الحياة الوظيفية بأنها الأنشطة المستخدمة في المنظمة التي تهدف إلى تحسين نوعية الحياة الوظيفية للموظفين، وإتاحة الفرص لاتخاذ القرارات وتحمل المسؤوليات، وتحسين الرضا الوظيفي العام كتوفير بيئة عمل مناسبة، ونظم ملائمة للمكافآت، وإتاحة النمو؛ مما يؤدي لتحقيق أهداف المنظمة والموظفين⁽²²⁾. وقد

قد يساهم في توافر أبعاد جودة الحياة الوظيفية لشاغلي الوظائف الإدارية المساعدة في جامعة الملك سعود.

الحدود المكانية: اقتصرَت هذه الدراسة على المدينة الجامعية للطالبات في جامعة الملك سعود بالرياض.

الحدود البشرية: اقتصرَت هذه الدراسة على الموظفين الإداريات والفنيات.

الحدود الزمنية: تم التطبيق الميداني خلال العام الجامعي (1443هـ).

مصطلحات الدراسة:

جودة الحياة الوظيفية اصطلاحاً، هي: "درجة السعادة والرضا الوظيفي التي يشعر بها العاملون في المؤسسة إزاء العمل الذي يقومون به"⁽¹⁴⁾. كما تعرف "بمجموعة الأنشطة والبرامج الشاملة التي تقوم بها المنظمة من أجل تحسين مختلف جوانب نوعية الحياة الوظيفية والتي من شأنها أن تؤثر على رضا العاملين وتزيد من التزامهم التنظيمي ومن ثم تساهم في تحقيق أهداف المنظمة والعاملين فيها"⁽¹⁵⁾. التعريف الإجرائي: مجموعة الخدمات والأنشطة المقدمة لشاغلي الوظائف الإدارية المساعدة في جامعة الملك سعود لتجويد الحياة الوظيفية، والتي تؤثر على رضاهم، وتزيد من التزامهم التنظيمي؛ لتحقيق أهدافهم، وأهداف المنظمة.

الإطار النظري والدراسات السابقة:

أولاً: الإطار النظري:

يُعد الاهتمام بجودة الحياة الوظيفية من قبل المنظمات من الأمور التي تحقق العديد من الأهداف والمزايا الإيجابية، على مستوى الأفراد العاملين في المنظمة، وتبعاً لذلك على مستوى المنظمة ككل⁽¹⁶⁾. حيث يشكل العاملون والعملاء قلب أي منظمة، لذلك برز الاهتمام الكبير بهم لضمان استمرارية المنظمة ونجاحها، كما أنّ جودة الحياة الوظيفية وسيلة لتعزيز القدرات التنافسية للمنظمات المعاصرة، التي تسعى إلى تحقيق مزايا تنافسية معتمدة على مواردها البشرية، وأن تجرى التحسينات المستمرة على بيئاتها الداخلية معتمدة على المداخل الحديثة في تحسين الحياة الوظيفية⁽¹⁷⁾.

فالعاملون الذين يحصلون على عوائد مجزية، ويمارسون أعمالاً تتصف بالثراء والتحدي، ولديهم فرص لتطوير قدراتهم والتقدم في السلم الوظيفي، هم أكثر إخلاصاً ودافعية تجاه إنجاز مهامهم الوظيفية، خلافاً للعاملين في المنظمات التي لا تهتم بجودة الحياة الوظيفية لعاملها، فلم يعد الأفراد يعملون لمجرد الحصول على عوائد مالية تصرف لهم في نهاية كل شهر، بل أصبحوا يبحثون عن تحقيق ذاتهم من خلال العمل والارتقاء في السلم الوظيفي؛ لتحقيق مكاسب اقتصادية واجتماعية، لذلك تتطلب المحافظة على الكفاءات البشرية واستقطاب الأفراد المميزين، وإزالة كل ما من شأنه عرقلة سير العمل وتوفير بيئة

والخبرات المختلفة بما يخدم المنظمة ويحقق أهدافها، وفي الوقت نفسه يخدم الفرد، حيث يحقق طموحه، ويرفع من قدرته على أداء مهامه بنجاح، ويجعله أكثر رضا وسعادة.

- التحكم والتأثير في العمل (CAW) (Control at Work): يقيس هذا البعد مدى تحكم العاملين وقدراتهم على التأثير في محيط عملهم؛ من خلال مشاركتهم في القرارات التي تخصهم، أو تؤثر على مجال العمل بشكل عام، والأخذ بأرائهم ومقترحاتهم.

- الرفاهية في العمل (GWB) (General Well – Being): تمثل الرفاهية في العمل حالة الرضا والسعادة التي يشعر بها الموظف داخل العمل. وقد عرفت منظمة العمل العالمية رفاهية العمل بأنها "التسهيلات الخدمية والمرافق المقدمة، كالمطاعم، ووسائل الترفيه والاستجمام، وتوفير وسائل نقل الموظفين من العمل وإليه، وتوفير مكان لمبيت الموظفين الذين تكون أماكن سكنهم بعيدة عن مكان العمل".

- التوازن بين العمل والمنزل (HWI) (Home – Work Interface): للتوازن بين العمل والمنزل أثر إيجابي على المنظمة والموظفين، فهو يؤدي للالتزام التنظيمي، وتقليل معدلات دوران الموظفين وضغوط العمل ومعدلات الغياب والصراع، وزيادة الرضا الوظيفي والإنتاجية، ويُعد نظام العمل المرن من الأساليب التي تحقق للموظفين الموازنة بين وقت العمل والأوقات الشخصية لهم، وتكيف عملهم ليتناسب مع طريقة الحياة التي يعيشونها، ونتيجة لذلك يرتفع مستوى الرضا الوظيفي لديهم.

- ضغوط العمل (SAW) (Stress at Work): ضغوط العمل هي: حالة تنشأ داخل الفرد نتيجة لعدم التوافق بين الموقف الذي يتعرض له، وبين قدرته على مواجهة ذلك الموقف؛ مما يتسبب في حدوث اضطرابات جسمية أو نفسية أو سلوكية عند الفرد، تشعره بالضيق والانزعاج، ومعظم الضغوط في العمل تنتج إما من مصادر تنظيمية مرتبطة بالعمل نفسه، أو بالمنظمة، أو من مصادر خارج بيئة العمل تنتقل مع الفرد إلى داخل بيئة العمل، وتؤثر سلباً في مستوى أدائه وإنتاجيته.

- ظروف العمل (WCS) (Working Conditions): تتمثل ظروف العمل الملائمة في بيئة صحية آمنة، وتصميم جيد لمكان العمل، وتوفير المعدات وتوزيعها بشكل جيد، وتوفير سبل الراحة للموظفين.

وهذه الأبعاد الستة لجودة الحياة الوظيفية هي ما سوف تتناوله الدراسة الحالية، بالإضافة إلى بُعد العوامل المالية.

عُرِفَت جودة الحياة الوظيفية كذلك بأنها مجموعة من الأنشطة والبرامج الشاملة التي تقوم بها المنظمة؛ من أجل تحسين مختلف جوانب نوعية الحياة الوظيفية، والتي من شأنها أن تؤثر على رضا العاملين، وتزيد من التزامهم التنظيمي، ومن ثمّ تساهم في تحقيق أهداف المنظمة والعاملين فيها⁽¹⁵⁾. وتُعرّف جودة الحياة أيضاً بأنها عبارة عن عملية تستجيب بها المنظمة لاحتياجات الموظفين؛ من خلال تطوير آليات تسمح لهم بالمشاركة في اتخاذ القرارات التي تؤثر في حياتهم من خلال وظيفتهم⁽²³⁾.

أبعاد جودة الحياة الوظيفية وكيفية قياسها:

تنوع الباحثون والعلماء في تحديد أبعاد جودة الحياة الوظيفية وعناصرها، حيث وجد كل من (Skinner)، و(Ivancevich) بأن جودة الحياة الوظيفية تتحقق حين توفر مجموعة من العوامل، مثل: تعويضات عادلة وكافية، وظروف عمل صحية آمنة، وفرص تطوير القدرات البشرية، والأمن الوظيفي، ومرونة المهام الوظيفية وجدول العمل، والانتباه لعملية التصميم الوظيفي، ومخطط سير العمل، والتعاون بين اتحادات العمل والإدارة، وتطوير فرق عمل فاعلة⁽²⁴⁾، وأضاف (Walton) عوامل أخرى لجودة الحياة الوظيفية كالتمسك بقوانين العمل، والتوازن بين الحياة والعمل، والعلاقات الاجتماعية في حياة العمل⁽²⁵⁾، ويذكر أيضاً من أبعاد جودة الحياة الوظيفية بطريقة أخرى، وذلك كالآتي⁽²⁶⁾:

- أبعاد كلاسيكية: وتشمل ظروف العمل المادية، ورفاهية العاملين، ودعم الموظفين، وعوامل وظيفية، وعوامل مالية.
- أبعاد عصرية: وتشمل بيئة عمل صحية آمنة، ومشاركة الإدارة في اتخاذ القرارات، والمفاوضات الجماعية بين الاتحادات والإدارة، ودوائر الجودة، وإجراءات تقويم المظالم، والتوازن بين الحياة والعمل.

ويرى كل من (Pan Xiaofu and Qin Qiwen) أن أبعاد جودة الحياة الوظيفية هي كما تذكرها عبد الله⁽²⁷⁾: طبيعية الوظيفة، نمط الإشراف، الأجور، الفرصة في الترقى والتدريب، الظروف المادية للعمل.

وأما (إيستون) و(فان لار)، فقد اعتمدا في دراستهما على ستة أبعاد لجودة الحياة الوظيفية، وهي على النحو الآتي⁽²⁸⁾:

الرضا عن المسار الوظيفي (JCS) (Job and Career Satisfaction): والمسار الوظيفي هو: "سلسلة من المراكز الوظيفية التي يشغلها الفرد بشكل متوالٍ في مهنة معينة"، ويتحقق اهتمام المنظمة بمواردها البشرية من خلال الآتي:

- تخطيط المسار الوظيفي الذي يتم فيه تحقيق التوافق بين متطلبات الوظيفة وإمكانات الفرد؛ وذلك بتحريك الفرد في المناصب والتجارب

أهداف جودة الحياة الوظيفية وأهميتها:

إن تطبيق مفهوم جودة الحياة الوظيفية يساهم في تحقيق العديد من المزايا للمنظمات، فهو يعمل على إسعاد العاملين، وزيادة إنتاجيتهم ودافعيتهم وولائهم من جهة، وزيادة إنتاج المنظمات كمًّا ونوعًا، وخفض التكاليف من جهة أخرى؛ مما يُعزِّم قدرة المنظمة التنافسية، فكلما كانت حياة الفرد الوظيفية أكثر جودة، انعكس ذلك على زيادة رفاهية حياته الشخصية⁽²⁹⁾.

ويضيف ماضي⁽²¹⁾ أن جودة الحياة الوظيفية تساهم في ودعم العلاقات الإنسانية في المنظمة تحسينها، وانخفاض معدلات الغياب في المنظمة، وتدني معدل دوران العمل في منظمات الأعمال، وزيادة الكفاءة والفاعلية التنظيمية للمنظمة، واستثمار أفضل وأمثل للموارد البشرية في المنظمة.

وترى السراج⁽²²⁾ أن أهمية جودة الحياة الوظيفية تكمن في الآتي:

- قدرة المنظمة على استقطاب موارد بشرية مؤهلة، والاحتفاظ بها وبناء قدراتها لخدمة أهدافها.
- يُعدّ الاستثمار برأس المال البشري والفكري ميزة تنافسية على المدى البعيد، خاصة في حالة ازدياد معدل رضا الموظفين؛ مما يحقق الأهداف التنظيمية للمنظمة.
- القدرة على ربط الأهداف الشخصية للموظفين بأهداف المنظمة؛ لتحقيق التوازن بينهم.
- تخفيض معدلات الغياب بالمنظمة، وتقليل دوران العمل.
- توفير بيئة عمل وسياسات وإجراءات عمل مناسبة للموظفين لزيادة الإنتاجية بالعمل، والولاء والرغبة بالبقاء بالمنظمة؛ فيؤدي ذلك للجودة في الإنتاج مع خفض التكاليف. ويمكن النظر إليها من منظور مجتمعي، فهي تؤدي لخفض تكاليف المنظمات، وزيادة جودة المنتجات، وبالتالي زيادة رفاهية المجتمع بشكل عام.
- ويرى (Reddy & Reddy)⁽³⁰⁾ أن الأهداف الرئيسة لبرامج جودة الحياة الوظيفية تتمثل في تحسين الصحة النفسية والجسدية للموظفين، وتعزيز التعلم في مكان العمل، وتكوين صورة جيدة عن المنظمة في جذبها واحتفاظها بالموظفين وتحفيزهم وتحسين إنتاجيتهم.

ثانيًا: الدراسات السابقة:

- دراسة السيد⁽³¹⁾ الضغوط النفسية وعلاقتها بجودة الحياة لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك سعود: هدفت الدراسة التعرف إلى الضغوط النفسية وعلاقتها بجودة الحياة لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك سعود، وتوصلت الدراسة إلى أنه توجد علاقة ارتباطية بين الضغوط النفسية وجودة الحياة، بينما لا توجد علاقة ارتباطية مع كل من التدريب المهني، وتوقعات العمل، والراتب، والترقية.

- دراسة الدليمي⁽¹²⁾ جودة الحياة الوظيفية بجامعة الباحة دراسة حالة على كلية العلوم الإدارية والمالية: هدفت الدراسة التعرف إلى أبعاد جودة الحياة الوظيفية في كلية العلوم المالية والإدارية بجامعة الباحة، وتقديم التوصيات اللازمة لتحسين بيئة العمل، واستخدام الباحث استبانة تم تطويرها من قبل (Easton et al, 2012)، وتحتوي على ستة أبعاد من جودة الحياة الوظيفية، وقد تم توزيع الاستبانة على أعضاء هيئة التدريس وحصل الباحث على (71%) من مجتمع الدراسة، وتشير النتائج بشكل عام إلى عدم الرضا عن أبعاد الحياة الوظيفية، خاصة فيما يتعلق ببعد الرضا عن المسار الوظيفي، ضغوط العمل، ظروف العمل، وهذا يؤكد الحاجة إلى العناية بهذه الأبعاد من قبل الإدارة العليا.

- دراسة الرويتع⁽¹⁰⁾ أثر جودة الحياة الوظيفية على الالتزام التنظيمي من وجهة نظر الموظفين الإداريات في جامعة الأميرة نورة بنت عبد الرحمن: هدفت التعرف إلى مستوى جودة الحياة الوظيفية والالتزام التنظيمي، وأثر جودة الحياة الوظيفية على الالتزام التنظيمي، وذلك من خلال استقصاء آراء (423) موظفة إدارية في جامعة الأميرة نورة بنت عبد الرحمن، وتوصلت من خلالها إلى توافر جودة الحياة الوظيفية في الجامعة في أربعة أبعاد، وهي: الرضا عن المسار الوظيفي، والتحكم والتأثير في العمل، والرفاهية في العمل، وظروف العمل، كذلك كشفت الدراسة عن التأثير الإيجابي لجودة الحياة الوظيفية على الالتزام التنظيمي.

- دراسة المرشود⁽¹¹⁾ الإسهام النسبي لأبعاد طبيعة العمل في التنبؤ بجودة الحياة لدى موظفات جامعة القصيم: هدفت الدراسة التعرف إلى الإسهام النسبي لأبعاد طبيعة العمل في التنبؤ بجودة الحياة لدى موظفات جامعة القصيم في ضوء بعض المتغيرات الديمغرافية، وقد توصلت الدراسة إلى وجود فروق دالة إحصائية في طبيعة العمل وجودة العمل لدى الموظفات، تُعزى لاختلاف سنوات الخدمة والحالة الاجتماعية، كما أظهرت نتائج الدراسة عن وجود علاقات موجبة دالة إحصائية بين أبعاد طبيعة العمل وأبعاد جودة الحياة.

- دراسة (Parr)⁽³²⁾ أفضل الجامعات البريطانية بالنسبة لبيئة العمل: هدفت الدراسة إلى معرفة كيف تبدو الحياة الوظيفية في تلك الجامعات، وقد شارك في الدراسة (4150) مشاركًا من (140) مؤسسة تعليمية، شكلت الجامعات النسبة الأكبر حيث بلغ عددها (136) جامعة، وقد تكونت العينة أكاديميين وإداريين من الجامعات، حيث بلغت نسبة المشاركة من الأكاديميين (46%)، ومن الإداريين (54%). وتبين أن هناك فجوة كبيرة في وجهات النظر بين الأكاديميين والإداريين في العديد من مجالات الحياة الوظيفية. وأن معظم موظفي الجامعة شعروا بارتياح كبير في وظائفهم، في حين أن العديد من الأكاديميين شعروا بأنهم يعملون بشكل أكبر من طاقتهم، لذلك شعروا بمستويات أقل من الرضا الوظيفي مقارنة بدراسة أجريت

ومن جانب آخر، اختلفت مجموعة من الدراسات عن الدراسة الحالية في بعض الأهداف التي سعت لها، حيث هدفت دراسة الرويتع⁽¹⁰⁾ إلى معرفة أثر جودة الحياة الوظيفية على الالتزام الوظيفي، ودراسة⁽²¹⁾، التعرف إلى أثر جودة الحياة الوظيفية على الأداء الوظيفي، ودراسة (Boas & Morin)⁽⁹⁾ التي سعت إلى المقارنة بين جودة الحياة الوظيفية في الجامعات بين البرازيل وكندا.

ومن جانب مجتمع الدراسة، فقد تشابهت هذه الدراسة مع دراسة الرويتع⁽¹⁰⁾، ودراسة المرشود⁽¹¹⁾ حيث طبقت على الكادر الإداري في الجامعات، واختلفت مع دراسة السيد⁽³¹⁾، ودراسة الدليمي⁽¹²⁾، ودراسة غنيمي⁽³³⁾، ودراسة (Boas & Morin)⁽⁹⁾ حيث طبقت على أعضاء هيئة التدريس.

ويتضح تميز الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة من خلال تقديم أنموذج مقترح قد يساهم في توافر أبعاد جودة الحياة الوظيفية لشاغلي الوظائف الإدارية المساعدة في جامعة الملك سعود، والذي يمكن الاستفادة منه في جامعات المملكة العربية السعودية.

منهجية الدراسة وإجراءاتها:

أولاً: منهج الدراسة: في ضوء أهداف الدراسة وأسئلتها استخدمت الباحثة المنهج الوصفي المسحي، ويقوم هذا المنهج بتوفير البيانات للظاهرة المراد دراستها ووصفها، وإعطاء تفسير لها، كما أنه يحل هذه البيانات كمّاً وكيفاً، ويهدف إلى استجواب عينة الدراسة؛ وذلك للوصول إلى استنتاجات تساعد في فهم الظاهرة المدروسة⁽³⁴⁾.

ثانياً: مجتمع الدراسة: يتكون مجتمع الدراسة من جميع الموظفين الإداريات والفنيات في جامعة الملك سعود والبالغ عددهم (6174) موظفة، حسب إحصاءات وزارة التعليم للتعليم العالي⁽⁶⁾.

ثالثاً: عينة الدراسة: نظراً لكبر عدد مجتمع الدراسة، تم اختيار عينة عشوائية بسيطة قوامها (361) موظفة حسب الجدول (1)⁽³⁵⁾.

رابعاً وصف أفراد الدراسة: يتصف أفراد الدراسة بعدد من الخصائص تتمثل في نوع الكلية، وسنوات الخبرة، يوضحها الجدول (1)، وذلك على النحو الآتي:

الجدول (1) توزيع أفراد الدراسة وفقاً لخصائصهم الوظيفية

متغيرات الدراسة	التكرارات	النسبة المئوية
نوع الكلية	إنسانية	60.4
	علمية	27.4
	صحية	12.2
سنوات الخبرة	أقل من خمس سنوات	4.2
	خمس إلى أقل من عشر سنوات	40.7
	عشر سنوات فأكثر	55.1
	الإجمالي	100.0

عام (2014م)، في حين تحسن شعور الموظفين الإداريين.

- دراسة غنيمي⁽³³⁾ دور جودة الحياة الوظيفية في تميز الأداء الجامعي: هدفت الدراسة إلى معرفة متطلبات أعضاء الهيئة التدريسية فيما يخص جودة الحياة الوظيفية، وأثر ذلك على تميز الأداء الجامعي، وقد أجريت الدراسة على عينة تتكون من (348) عضواً ومعاونينهم، في جامعات القاهرة، وعين شمس، وحلوان بجمهورية مصر العربية، مستخدماً الاستبانة أداة للقياس، وتوصلت الدراسة لعدة نتائج من أبرزها: وجود تأثير لجودة الحياة الوظيفية على خصائص التميز في الأداء الجامعي لأعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات محل الدراسة.
- دراسة ماضي⁽²¹⁾ جودة الحياة الوظيفية وأثرها على مستوى الأداء الوظيفي للعاملين: دراسة تطبيقية على الجامعات الفلسطينية، وقد اشتملت على عدد (344) مشاركاً، وقد خلصت الدراسة إلى وجود علاقة بين أبعاد الحياة الوظيفية والأداء الوظيفي للعاملين تُعزى إلى المتغيرات الشخصية والوظيفية، وأظهرت الدراسة أن أهم الأبعاد تأثيراً في الأداء الوظيفي تتمثل في: فرص الترقّي والتقدم الوظيفي، والعلاقات الاجتماعية، والاستقرار والأمان الوظيفي، والمشاركة في اتخاذ القرارات، وبرامج التدريب والتعلم، والتوازن بين الحياة الشخصية والحياة الوظيفية.

- دراسة (Boas & Morin)⁽⁹⁾ جودة الحياة الوظيفية في مؤسسات التعليم العالي مقارنة بين أعضاء هيئة التدريس في البرازيل وكندا: هدفت هذه الدراسة إلى تقييم جودة الحياة الوظيفية لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات البرازيلية، ومقارنتهم بنظرائهم في الجامعات الكندية. وقد تكونت عينة الدراسة من (354) عضو هيئة تدريس من الجامعات البرازيلية و(317) عضو هيئة تدريس في الجامعات الكندية، وقد تم جمع البيانات من خلال استبيان إلكتروني وتشير النتائج بشكل عام إلى أنّ الأساتذة في الجامعات البرازيلية والكندية يشعرون لديهم مستوى جيد من جودة الحياة الوظيفية، إلا أن هناك فروقات بسيطة فيما يتعلق بمغزى العمل، وضغوط العمل، والالتزام المستمر والفعال تجاه العمل، والتوازن بين العمل والحياة.

التعقيب على الدراسات السابقة:

من خلال عرض الدراسات السابقة وتحليلها، يُلاحظ الاهتمام بجودة الحياة الوظيفية وأبعادها وأثرها على الرضا الوظيفي، والضغط النفسية، والالتزام والأداء الوظيفي، كما تعددت الدراسات التي بحثت في الموضوع على مدى أزمنة مختلفة، حيث استهدف بعضها دراسة التميز الجامعي، بينما بعضها سعى للمقارنة بين جودة الحياة الوظيفية بين الجامعات في الدولة نفسها أو بين دولتين، حيث يتضح اتفاق بعض الدراسات السابقة مع الدراسة الحالية في هدفها المعني بأبعاد جودة الحياة الوظيفية، كدراسة الدليمي⁽¹²⁾، ودراسة السيد⁽³¹⁾، ودراسة (Parr)⁽³²⁾.

الخيارات، وقد تم تحديد فئات المقياس المتدرج الرباعي كما في الجدول (2)، وذلك على النحو الآتي.

الجدول (2) تحديد فئات المقياس المتدرج الرباعي

منخفضة جداً	منخفضة	متوسطة	عالية
1-1.75	1.76-2.50	2.51-3.25	3.26-4.0

صدق أداة الدراسة (الاستبانة): الصدق الظاهري: بعد الانتهاء من بناء أداة الدراسة؛ تم عرضها على عدد من المحكمين؛ وذلك للاسترشاد بأرائهم، وقد طُلب من المحكمين -مشكورين- إبداء الرأي حول مدى وضوح العبارات، ومدى ملاءمتها لما وضعت لأجله، ومدى مناسبة العبارات للمحور الذي تنتمي إليه، مع وضع التعديلات والاقتراحات التي يمكن من خلالها تطوير أداة الدراسة، وبناء على التعديلات والاقتراحات التي أبداه المحكمون، قامت الباحثة بإجراء التعديلات اللازمة التي اتفق عليها غالبية المحكمين، من تعديل بعض العبارات، وحذف عبارات أخرى، حتى أصبحت الاستبانة في صورتها النهائية.

صدق الاتساق الداخلي: بعد التأكد من الصدق الظاهري لأداة الدراسة قامت الباحثة بتطبيقها ميدانياً على عينة استطلاعية مكونة من (50) موظفة، كما تم حساب معامل الارتباط بيرسون لمعرفة الصدق الداخلي للاستبانة، حيث تم حساب معامل الارتباط بين درجة كل عبارة من عبارات الاستبانة بالدرجة الكلية للمحور الذي تنتمي إليه العبارة، كما توضح ذلك الجداول الآتية.

الجدول (3) معاملات ارتباط بيرسون لعبارات أبعاد: (درجة توفير أبعاد جودة الحياة الوظيفية لشاغلي الوظائف الإدارية المساعدة في جامعة الملك سعود) بالدرجة الكلية لكل محور

المسار الوظيفي		التحكم والتأثير في العمل		الرفاهية في العمل	
العبارة	معامل الارتباط	العبارة	معامل الارتباط	العبارة	معامل الارتباط
1	**0.508	7	**0.722	1	**0.734
2	**0.613	8	**0.653	2	**0.675
3	**0.694	9	**0.730	3	**0.760
4	**0.759	10	**0.692	4	**0.693
5	**0.722	11	**0.727	5	**0.751
6	**0.818	-	-	-	-
التوازن بين العمل والمنزل		ضغط العمل		ظروف العمل	
العبارة	معامل الارتباط	العبارة	معامل الارتباط	العبارة	معامل الارتباط
1	**0.767	1	**0.743	1	**0.759
2	**0.776	2	**0.711	2	**0.771
3	**0.603	3	**0.642	3	**0.859
4	**0.801	4	**0.726	4	**0.775
-	-	5	**0.668	5	**0.790
-	-	-	-	6	**0.701

** دال عند مستوى (0.01)

عرض نتائج الدراسة ومناقشتها: يتناول هذا الجزء عرضًا لنتائج الدراسة الميدانية ومناقشتها من خلال عرض إجابات أفراد الدراسة على عبارات الاستبانة، وذلك من خلال الإجابة على تساؤلات الدراسة على النحو الآتي:

السؤال الأول: ما درجة توافر أبعاد الحياة الوظيفية وهي: (المسار الوظيفي، التحكم والتأثير في العمل، الرفاهية في العمل، التوازن بين العمل والمنزل، ضغط العمل، ظروف العمل، العوامل المادية)، لشاغلي الوظائف الإدارية المساعدة في جامعة الملك سعود؟

وللتعرف إلى درجة توافر أبعاد الحياة الوظيفية لشاغلي الوظائف الإدارية المساعدة بجامعة الملك سعود، تم حساب التكرارات، والنسب المئوية، والمتوسطات الحسابية، والانحراف المعياري لاستجابات أفراد عينة الدراسة، وذلك وفقًا للآتي:

أولاً: المسار الوظيفي للتعرف إلى درجة توافر أبعاد الحياة الوظيفية فيما يتعلق بالمسار الوظيفي لشاغلي الوظائف الإدارية المساعدة بجامعة الملك سعود، حُسبت التكرارات، والنسب المئوية، والمتوسطات الحسابية، والانحراف المعياري لاستجابات أفراد عينة الدراسة، كما رُتبت هذه العبارات حسب المتوسط الحسابي لكل منها، وذلك وفقًا للآتي:

الجدول (4) معاملات ارتباط بيرسون لأبعاد: (درجة توفير أبعاد جودة الحياة الوظيفية لشاغلي الوظائف الإدارية المساعدة في جامعة الملك سعود) بالدرجة الكلية لكل محور

الأبعاد	معامل الارتباط	الأبعاد	معامل الارتباط
المسار الوظيفي	**0.807	ضغط العمل	**0.782
التحكم والتأثير في العمل	**0.805	ظروف العمل	**0.765
الرفاهية في العمل	**0.825	العوامل المادية	**0.797
التوازن بين العمل والمنزل	**0.798	-	-

** دال عند مستوى (0.01)

يتضح من خلال الجدولين (4،3) أن جميع العبارات والأبعاد دالة عند مستوى (0.01)، حيث تراوحت قيم معاملات الارتباط للأبعاد بين (0.765، 0.825)، وهي معاملات ارتباط جيدة؛ وهذا يعطي دلالة على ارتفاع معاملات الاتساق الداخلي، كما يشير إلى مؤشرات صدق مرتفعة، يمكن الوثوق بها في تطبيق أداة الدراسة الحالية.

ثبات أداة الدراسة: بلغت قيمة معامل الثبات الكلية (ألفا) (0.915) وهي درجة ثبات عالية، كما تراوحت معاملات ثبات أداة الدراسة بين (0.723، 0.895)، وهي معاملات ثبات مرتفعة يمكن الوثوق بها في تطبيق أداة الدراسة الحالية.

الجدول (5)

يوضح درجة توافر أبعاد الحياة الوظيفية فيما يتعلق بالمسار الوظيفي لشاغلي الوظائف الإدارية المساعدة بجامعة الملك سعود

م	العبارات	درجة التوافر										المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة التوافر	الترتيب
		عالية		متوسطة		منخفضة		منخفضة جداً							
		ك	%	ك	%	ك	%	ك	%						
1	تتميز بالأهمية والتأثير في مجال العمل.	116	32.1	187	51.8	49	13.6	9	2.5	3.14	0.73	متوسطة	1		
3	تتميز بوضوح المهام والواجبات وسلاستها.	101	28.0	177	49.0	61	16.9	22	6.1	2.99	0.83	متوسطة	2		
2	توفر لي الحرية في أداء مهامي.	83	23.0	188	52.1	74	20.5	16	4.4	2.94	0.78	متوسطة	3		
11	تتيح لي الاستقرار الوظيفي، وعدم الشعور بالاستغناء عن الخدمات.	82	22.7	156	43.2	77	21.3	46	12.7	2.76	0.95	متوسطة	4		
5	تقدم لي التدريب الكافي لأداء واجباتي ومهامي.	74	20.5	134	37.1	96	26.6	57	15.8	2.62	0.98	متوسطة	5		
10	تتوفر الموارد المالية والاقتصادية التي تمكنها من الإيفاء بالتزاماتها.	44	12.2	133	36.8	115	31.9	69	19.1	2.42	0.93	منخفضة	6		
6	تمنح فرصاً لمستقبل وظيفي يحقق لي ذاتي.	48	13.3	119	33.0	103	28.5	91	25.2	2.34	1.00	منخفضة	7		
4	تسمح لي بالتقدم في المناصب والتجارب والخبرات المختلفة.	49	13.6	113	31.3	109	30.2	90	24.9	2.34	1.00	منخفضة مكرر	7		

9	يوجد نظام واضح ومناسب للترقية.	23	6.4	85	23.5	126	34.9	127	35.2	2.01	0.92	منخفضة	9
8	يتم الإعلان عن المناصب الإدارية الشاغرة.	23	6.4	88	24.4	107	29.6	143	39.6	1.98	0.95	منخفضة	10
7	تمنح الترقّيات على أسس عادلة.	19	5.3	85	23.5	100	27.7	157	43.5	1.91	0.94	منخفضة	11
-	المتوسط الحسابي العام للمحور									2.49	0.64	منخفضة	-

وبانحراف معياري بلغ (0.83)، وبدرجة توافر (متوسطة). وبالمرتبة قبل الأخيرة تأتي العبارة (8)، والتي تنص على: (يتم الإعلان عن المناصب الإدارية الشاغرة)، بمتوسط حسابي مقداره (1.98)، وبانحراف معياري بلغ (0.95)، وبدرجة توافر (منخفضة)، ويُعزى ذلك إلى أن الجامعة تعلن عن المناصب القيادية العليا فقط، ولا يتم الإعلان عن المناصب في المستويات الإدارية الأخرى. وفي المرتبة الحادية عشرة والأخيرة تأتي العبارة (7)، والتي تنص على: (تمنح الترقّيات على أسس عادلة)، بمتوسط حسابي مقداره (1.91)، وبانحراف معياري بلغ (0.94)، وبدرجة توافر (منخفضة)، وتُعزى الباحثة ذلك إلى تأخر الترقّيات لبعض مُستحقّياتها، وعدم الرضا عن المسابقة الوظيفية كنظام تعتمد الجامعة للترقّيات.

ثانياً: التحكم والتأثير:

للتعرف إلى درجة توافر أبعاد الحياة الوظيفية فيما يتعلق بالتحكم والتأثير لشاغلي الوظائف الإدارية المساعدة بجامعة الملك سعود، حُسبت التكرارات، والنسب المئوية، والمتوسطات الحسابية، والانحراف المعياري لاستجابات أفراد عينة الدراسة، كما رُتبت هذه العبارات حسب المتوسط الحسابي لكلٍ منها، وذلك وفقاً الآتي.

يتضح من خلال الجدول (5) أنّ محور درجة توافر أبعاد الحياة الوظيفية فيما يتعلق بالمسار الوظيفي لشاغلي الوظائف الإدارية المساعدة بجامعة الملك سعود يتضمن (11) عبارة، تراوحت المتوسطات الحسابية لها بين (1.91، 3.14) من أصل (4.0) درجة، وهذه المتوسطات تقع ضمن الفئتين الثانية والثالثة من فئات المقياس المتدرج الرباعي، وتشير النتيجة السابقة إلى أن استجابات أفراد الدراسة حول عبارات المحور تتراوح بين درجة توفر: (منخفضة إلى متوسطة).

بلغ المتوسط الحسابي العام لعبارات المحور (2.49) بانحراف معياري مقداره (0.64)، وهذا يدل على أن درجة توافر أبعاد الحياة الوظيفية فيما يتعلق بالمسار الوظيفي لشاغلي الوظائف الإدارية المساعدة بجامعة الملك سعود جاءت منخفضة. وتتفق هذه النتيجة مع دراسة الدليمي⁽¹²⁾ في عدم الرضا عن المسار الوظيفي.

وتأتي العبارة (1) والتي تنص على: (تتميز بالأهمية والتأثير في مجال العمل)، بالمرتبة الأولى بمتوسط حسابي بلغ (3.14) وبانحراف معياري مقداره (0.73)، وبدرجة توافر (متوسطة)، ويُعزى ذلك إلى أهمية شاغلي الوظائف الإدارية المساعدة في الجامعات، وأهمية دوره في التميز المؤسسي؛ مما انعكس على شعور الموظفين بالتأثير في مجال عملها. تليها العبارة (3) والتي تنص على: (تتميز بوضوح المهام والواجبات وسلاستها)، بمتوسط حسابي مقداره (2.99)،

الجدول (6) يوضح درجة توافر أبعاد الحياة الوظيفية فيما يتعلق بالتحكم والتأثير لشاغلي الوظائف الإدارية المساعدة بجامعة الملك سعود

م	العبارات	درجة التوافر										المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة التوافر	الترتيب
		عالية		متوسطة		منخفضة		منخفضة جداً							
		ك	%	ك	%	ك	%	ك	%						
4	تتيح لي التعاون والمشاركة مع الزملاء.	116	32.1	178	49.3	48	13.3	19	5.3	3.08	0.81	متوسطة	1		
2	تتيح لي صلاحيات تتناسب مع المهام المطلوب أدائها.	53	14.7	164	45.4	84	23.3	60	16.6	2.58	0.93	متوسطة	2		
3	تشجع المبادرات الإبداعية وتدعمها.	60	16.6	141	39.1	74	20.5	86	23.8	2.48	1.03	منخفضة	3		
1	تتيح لي فرصة المشاركة في اتخاذ القرار.	39	10.8	121	33.5	109	30.2	92	25.5	2.30	0.97	منخفضة	4		
	المتوسط الحسابي العام للمحور										2.61	0.78	متوسطة	-	

مقداره (0.93)، وبدرجة توافر (متوسطة)، ويعزى ذلك إلى تطور النظام الإلكتروني في الجامعة، فأغلب المهام الإلكترونية، وتقوم عمادة التعاملات الإلكترونية بمنح الصلاحيات لكل موظف حسب مهامه. وبالمرتبة الثالثة تأتي العبارة (3) والتي تنص على: (تشجع المبادرات الإبداعية وتدعمها)، بمتوسط حسابي مقداره (2.48)، وبانحراف معياري بلغ (1.03)، وبدرجة توافر (منخفضة)، وبالمرتبة الرابعة والأخيرة تأتي العبارة (1) والتي تنص على: (تتيح لي فرصة المشاركة في اتخاذ القرار)، بمتوسط حسابي مقداره (2.30)، وبانحراف معياري بلغ (0.97)، وبدرجة توافر (منخفضة)، وقد يعزى ذلك إلى أن القرارات يتم اتخاذها من خلال المجالس: (القسم – الكلية – الجامعة) والتي تتكون من أعضاء هيئة التدريس.

ثالثاً: الرفاهية في العمل:

للتعرف إلى درجة توافر أبعاد الحياة الوظيفية فيما يتعلق بالرفاهية في العمل لشاغلي الوظائف الإدارية المساعدة بجامعة الملك سعود، حُسبت التكرارات، والنسب المئوية، والمتوسطات الحسابية، والانحراف المعياري لاستجابات أفراد عينة الدراسة، كما رُئيَت هذه العبارات حسب المتوسط الحسابي لكل منها، وذلك وفقاً للآتي.

يتضح من خلال الجدول (6) أنَّ محور درجة توافر أبعاد الحياة الوظيفية فيما يتعلق بالتحكم والتأثير للكادر الإداري بجامعة الملك سعود، يتضمن عبارات تراوحت المتوسطات الحسابية لهم بين (2.30، 3.08) من أصل (4.0) درجات، وهذه المتوسطات تقع ضمن الفئتين الثانية والثالثة من فئات المقياس المتدرج الرباعي، وتشير النتيجة السابقة إلى أن استجابات أفراد الدراسة حول عبارات المحور، تقع ضمن درجة توافر (منخفضة إلى متوسطة).

بلغ المتوسط الحسابي العام لعبارات المحور (2.61)، بانحراف معياري مقداره (0.78)، وهذا يدل على أن درجة توافر أبعاد الحياة الوظيفية فيما يتعلق بالتحكم والتأثير لشاغلي الوظائف الإدارية المساعدة بجامعة الملك سعود جاءت متوسطة. وتتفق هذه النتيجة مع دراسة الرويتع⁽¹⁰⁾ في توافر بعد التحكم والتأثير، والتي طبقت على الموظفين الإداريات في جامعة الأميرة نورة بنت عبد الرحمن. حيث تأتي العبارة (4) والتي تنص على: (تتيح لي التعاون والمشاركة مع الزملاء)، بالمرتبة الأولى بمتوسط حسابي مقداره (3.08)، وبانحراف معياري بلغ (0.81)، وبدرجة توافر (متوسطة)، ويعزى ذلك إلى طبيعة العمل في الجامعة التي تقوم على اللجان وفرق العمل. تليها العبارة (2) والتي تنص على: (تتيح لي صلاحيات تتناسب مع المهام المطلوب أدائها) بمتوسط حسابي مقداره (2.58)، وبانحراف معياري

الجدول (7) يوضح درجة توافر أبعاد الحياة الوظيفية فيما يتعلق بالرفاهية في العمل لشاغلي الوظائف الإدارية المساعدة بجامعة الملك سعود

م	العبارات	درجة التوافر										الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الترتيب
		عالية		متوسطة		منخفضة		منخفضة جداً						
		ك	%	ك	%	ك	%	ك	%					
2	تسمح بفترات راحة واستراحة: (وقت الفطور – الغداء).	93	25.8	139	38.5	61	16.9	68	18.8	2.71	1.05	متوسطة	1	
1	توفر المرفقات الترفيهية: (كالنوادي – المطاعم – غرف استراحة).	43	11.9	96	26.6	83	23.0	139	38.5	2.12	1.06	منخفضة	2	
3	تقدم امتيازات لاستكمال مسيرتي التعليمية.	23	6.4	83	23.0	85	23.5	170	47.1	1.89	0.97	منخفضة	3	
5	تعطي تسهيلات مالية لحل المشكلات الاقتصادية.	14	3.9	47	13.0	117	32.4	183	50.7	1.70	0.84	منخفضة جداً	4	
4	توفر وسائل نقل ومواصلات.	16	4.4	41	11.4	77	21.3	227	62.9	1.57	0.86	منخفضة جداً	5	
	المتوسط الحسابي العام للمحور										2.0	0.68	منخفضة	-

أفراد الدراسة حول عبارات المحور تتراوح بين درجة توافر (منخفضة جداً إلى متوسطة).

بلغ المتوسط الحسابي العام لعبارات المحور (2.0) بانحراف معياري مقداره (0.68)، وهذا يدل على أن درجة توافر أبعاد الحياة الوظيفية في جامعة الملك سعود جاءت منخفضة. وتأتي العبارة (2) والتي تنص على: (تسمح بفترات راحة واستراحة [وقت الفطور – الغداء])

يتضح من خلال الجدول (7) أنَّ محور درجة توافر أبعاد الحياة الوظيفية فيما يتعلق بالرفاهية في العمل لشاغلي الوظائف الإدارية المساعدة بجامعة الملك سعود يتضمن (5) عبارات، تراوحت المتوسطات الحسابية لها بين (1.57، 2.71)، من أصل (4.0) درجة، وهذه المتوسطات تقع ضمن الفئتين الأولى والثالثة من فئات المقياس المتدرج الرباعي، وتشير النتيجة السابقة إلى أنَّ استجابات

العبارة (3) والتي تنص على: (تقدم امتيازات لاستكمال مسيرتي التعليمية)، بمتوسط حسابي مقداره (1.89)، وبانحراف معياري بلغ (0.97)، وبدرجة توافر (منخفضة)، ويُعزى ذلك إلى أن نظام الجامعة لا يمنح إجازة دراسة للموظفات الإداريات والفنيات. وتأتي العبارة (5) والتي تنص على: (تغطي تسهيلات مالية لحل المشكلات الاقتصادية)، بالمرتبة الرابعة بمتوسط حسابي مقداره (1.70)، وبانحراف معياري بلغ (0.84)، وبدرجة توافر (منخفضة جداً)، وبالمرتبة الخامسة والأخيرة تأتي العبارة (4) والتي تنص على: (توفر وسائل نقل ومواصلات) بمتوسط حسابي مقداره (1.57)، وبانحراف معياري بلغ (0.86) وبدرجة توافر (منخفضة جداً).

الجدول (8) درجة توافر أبعاد الحياة الوظيفية فيما يتعلق بالتوازن بين العمل والمنزل لشاغلي الوظائف الإدارية المساعدة بجامعة الملك سعود

م	العبارات	درجة التوافر										المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة التوافر	الترتيب
		عالية		متوسطة		منخفضة		منخفضة جداً							
		ك	%	ك	%	ك	%	ك	%						
3	تناسب ساعات العمل المهام المطلوب أدائها، بحيث لا أضطر للعمل بالمنزل.	143	39.6	146	40.4	40	11.1	32	8.9	3.11	0.92	متوسطة	1		
2	تتيح لي مغادرة العمل عن حدوث أمر طارئ.	93	25.8	129	35.7	69	19.1	70	19.4	2.68	1.06	متوسطة	2		
4	تراعي الظروف الشخصية عند النظر لأدائي.	55	15.2	141	39.1	82	22.7	83	23.0	2.47	1.01	منخفضة	3		
1	توفر لي المرونة في العمل: (ساعات العمل – العمل عن بُعد).	30	8.3	93	25.8	77	21.3	161	44.6	1.98	1.02	منخفضة	4		
المتوسط الحسابي العام للمحور															
												متوسطة	-		

وبانحراف معياري مقداره (0.92)، وبدرجة توافر (متوسطة)، تليها العبارة تنص على: (تناسب ساعات العمل المهام المطلوب أدائها، بحيث لا أضطر للعمل بالمنزل)، بالمرتبة الأولى بمتوسط حسابي بلغ (3.11) (2) والتي تنص على: (تتيح لي مغادرة العمل عن حدوث أمر طارئ)، بمتوسط حسابي مقداره (2.68)، وبانحراف معياري بلغ (1.06)، وبدرجة توافر (متوسطة)، وبالمرتبة الثالثة تأتي العبارة رقم (3)، والتي تنص على: (تراعي الظروف الشخصية عند النظر لأدائي) بمتوسط حسابي بلغ (2.47)، وبانحراف معياري مقداره (1.01) وبدرجة توافر (منخفضة)، وتعزى الباحثة ذلك إلى ضعف مرونة النظام. وتأتي العبارة رقم (4) والتي تنص على: (توفر لي المرونة في العمل [ساعات العمل - العمل عن بُعد]) بالمرتبة الرابعة بمتوسط حسابي بلغ (1.98)، وبانحراف معياري مقداره (1.02)، وبدرجة توافر (منخفضة)، وتعزى الباحثة ذلك إلى أن العمل عن بُعد لم يكن متاحاً قبل جائحة (Covid-

بالمرتبة الأولى بمتوسط حسابي مقداره (2.71)، وبانحراف معياري بلغ (1.05)، وبدرجة توافر (متوسطة)، ويعزى ذلك إلى أن فترات الراحة غير محددة وواضحة في النظام، ويتمتع بها الموظفة حسب ضغط العمل. تليها العبارة (1) والتي تنص على: (توفر المرفقات الترفيهية: [النادي - المطاعم - غرف استراحة]) بمتوسط حسابي مقداره (2.12)، وبانحراف معياري بلغ (1.06)، وبدرجة توافر (منخفضة)، وتعزى الباحثة ذلك إلى أنه على الرغم من توافر نوادٍ ومطاعم للجامعة، وغرف استراحة منتشرة فيها، إلا أنها ليست بالمستوى المطلوب، ولا تلي حاجات الموظفين. وبالمرتبة الثالثة تأتي

يتضح من خلال الجدول (8) أن محور درجة توافر أبعاد الحياة الوظيفية فيما يتعلق بالتوازن بين العمل والمنزل لشاغلي الوظائف الإدارية المساعدة بجامعة الملك سعود يتضمن (4) عبارات، تراوحت المتوسطات الحسابية لها بين (1.98، 3.11)، من أصل (4.0) درجات، وهذه المتوسطات تقع ضمن الفئتين الثانية والثالثة من فئات المقياس المتدرج الرباعي، وتشير النتيجة السابقة إلى أن استجابات أفراد الدراسة حول عبارات المحور تتراوح بين درجة توافر (منخفضة إلى متوسطة).

بلغ المتوسط الحسابي العام لعبارات المحور (2.56)، بانحراف معياري مقداره (0.74)، وهذا يدل على أن درجة توافر أبعاد الحياة الوظيفية فيما يتعلق بالتوازن بين العمل والمنزل لشاغلي الوظائف الإدارية المساعدة بجامعة الملك سعود جاءت متوسطة، وتتفق هذه النتيجة مع دراسة (Boas&Morin)⁽⁹⁾ في درجة توافر بُعد التوازن بين العمل والحياة، وتختلف مع دراسة السيد⁽³¹⁾. وتأتي العبارة (3) والتي

19)، والذي من الممكن إلغاء العمل به مع زوال الجائحة، أيضًا مع توفّره كخيار لا يسمح به إلا بنسبة محددة.

خامسًا: ضغط العمل:

للتعرف إلى درجة توافر أبعاد الحياة الوظيفية فيما يتعلق بضغط العمل لشاغلي الوظائف الإدارية المساعدة بجامعة الملك سعود، حُسبت التكرارات، والنسب المئوية، والمتوسطات الحسابية، والانحراف المعياري لاستجابات أفراد عينة الدراسة، كما تم ترتيب هذه العبارات حسب المتوسط الحسابي لكلٍ منها، وذلك وفقًا للآتي.

الجدول (9) يوضح درجة توافر أبعاد الحياة الوظيفية فيما يتعلق بضغط العمل لشاغلي الوظائف الإدارية المساعدة بجامعة الملك سعود

م	العبارات	درجة التوافر										الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الترتيب	درجة التوافر		
		عالية		متوسطة		منخفضة		منخفضة جداً									
		ك	%	ك	%	ك	%	ك	%								
5	يتهرب بعض الموظفين من العمل؛ مما يزيد العبء على الآخرين.	89	24.7	161	44.6	77	21.3	34	9.4	2.84	0.90	متوسطة	1				
4	يتنمر الموظفون على بعضهم بعضًا مما يؤثر على العمل.	69	19.1	178	49.3	68	18.8	46	12.7	2.75	0.91	متوسطة	2				
1	تُتطلب سرعة الإنجاز؛ مما يسبب لي عدم الراحة.	60	16.6	184	51.0	74	20.5	43	11.9	2.72	0.88	متوسطة	3				
2	تُتطلب إنجاز أكثر من مهمة في الوقت نفسه.	56	15.5	177	49.0	77	21.3	51	14.1	2.66	0.91	متوسطة	4				
3	تتيح لي إقبال رأيي والتأثير في مجال العمل.	38	10.5	146	40.4	101	28.0	76	21.1	2.40	0.94	منخفضة	5				
المتوسط الحسابي العام للمحور														2.68	0.63	متوسطة	-

(2.84)، وبانحراف معياري بلغ (0.90)، وبدرجة توافر (متوسطة)، وقد يعزى ذلك إلى سوء تطبيق نظام تقييم الأداء، ويعود ذلك إلى الثقافة السائدة من منح جميع الوظائف درجة ممتاز. تليها العبارة (4) والتي تنص على: (يتنمر الموظفون على بعضهم بعضًا مما يؤثر على العمل)، بمتوسط حسابي بلغ (2.75) وبانحراف معياري مقداره (0.91)، وبدرجة توافر (متوسطة)، وبالمرتبة الثالثة تأتي العبارة (1) والتي تنص على: (تتطلب سرعة الإنجاز مما يسبب لي عدم الراحة)، بمتوسط حسابي بلغ (2.72)، وبانحراف معياري مقداره (0.88) وبدرجة توافر (متوسطة)، وتأتي العبارة (2) والتي تنص على: (تتطلب إنجاز أكثر من مهمة في الوقت نفسه) بالمرتبة الرابعة بمتوسط حسابي بلغ (2.66)، وبانحراف معياري مقداره (0.91)، وبدرجة توافر (متوسطة)، ويعزى ذلك إلى ديناميكية العمل الجامعي والتنافسية الشديدة بين الجامعات. وبالمرتبة الخامسة والأخيرة تأتي العبارة (3) والتي تنص على: (تتيح لي إقبال رأيي والتأثير في مجال العمل)، بمتوسط حسابي بلغ (2.40)، وبانحراف معياري مقداره (0.94)، وبدرجة توافر (منخفضة)، وترتبط هذه النتيجة مع النتيجة في بعد التحكم والتأثير للعبارة: (تتيح لي فرصة المشاركة في اتخاذ القرار)،

يتضح من خلال الجدول (9) أنّ محور درجة توافر أبعاد الحياة الوظيفية فيما يتعلق بضغط العمل لشاغلي الوظائف الإدارية المساعدة بجامعة الملك سعود يتضمن (5) عبارات، تراوحت المتوسطات الحسابية لها بين (2.40، 2.84)، من أصل (4.0) درجات، وهذه المتوسطات تقع ضمن الفئتين الثانية والثالثة من فئات المقياس المتدرج الرباعي، وتشير النتيجة السابقة إلى أنّ استجابات أفراد الدراسة حول عبارات المحور تتراوح بين درجة توفر (منخفضة إلى متوسطة). وقد بلغ المتوسط الحسابي العام لعبارات المحور (2.68) بانحراف معياري مقداره (0.63)، وهذا يدل على أنّ درجة توافر أبعاد الحياة الوظيفية فيما يتعلق بضغط العمل لشاغلي الوظائف الإدارية المساعدة بجامعة الملك سعود جاءت متوسطة. وقد يعزى ذلك إلى العدد الكبير للكادر الإداري الذي تحظى به جامعة الملك سعود من بين الجامعات السعودية؛ مما أدى إلى توزيع العمل. كما أشارت دراسة المرشود⁽¹¹⁾ إلى وجود علاقة بين أبعاد طبيعة العمل وأبعاد جودة الحياة. وتأتي العبارة (5) والتي تنص على: (يتهرب بعض الموظفين من العمل مما يزيد العبء على الآخرين)، بالمرتبة الأولى بمتوسط حسابي مقداره

بمتوسط حسابي مقداره (2.30)، وبانحراف معياري بلغ (0.97)، ودرجة توافر (منخفضة). فيجب على الجامعة الاهتمام بهذا الجانب، حيث تشير دراسة ماضي⁽²¹⁾ أنه أهم الأبعاد تأثيراً في الأداء الوظيفي.

سادساً: ظروف العمل:

للتعرف إلى درجة توافر أبعاد الحياة الوظيفية فيما يتعلق بظروف العمل لشاغلي الوظائف الإدارية المساعدة بجامعة الملك سعود، حُسبت التكرارات، والنسب المئوية، والمتوسطات الحسابية، والانحراف المعياري لاستجابات أفراد عينة الدراسة، كما رُتبت هذه العبارات حسب المتوسط الحسابي لكلٍ منها، وذلك وفقاً للآتي.

الجدول (10) يوضح درجة توافر أبعاد الحياة الوظيفية فيما يتعلق بظروف العمل لشاغلي الوظائف الإدارية المساعدة بجامعة الملك سعود

م	العبارات	درجة التوافر										الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	درجة التوافق	الترتيب
		عالية		متوسطة		منخفضة		منخفضة جداً							
		ك	%	ك	%	ك	%	ك	%						
2	توفر نظام حماية ضد الحريق.	185	51.2	133	36.8	23	6.4	20	5.5	3.34	0.83	عالية	1		
5	توفر المستلزمات المادية الكافية: (المكاتب - الإضاءة - التهوية).	154	42.7	132	36.6	44	12.2	31	8.6	3.13	0.94	متوسطة	2		
3	توفر بيئة عمل صحية وآمنة.	122	33.8	151	41.8	50	13.9	38	10.5	2.99	0.95	متوسطة	3		
1	تراعي شروط السلامة المهنية حسب كل وظيفة.	108	29.9	165	45.7	51	14.1	37	10.2	2.95	0.92	متوسطة	4		
4	توفر الأجهزة والأدوات اللازمة لإتمام العمل.	107	29.6	156	43.2	49	13.6	49	13.6	2.89	0.98	متوسطة	5		
6	توفر عيادة للإسعافات الأولية، وتأمين صحي.	86	23.8	113	31.3	76	21.1	86	23.8	2.55	1.10	متوسطة	6		
المتوسط الحسابي العام للمحور												2.98	0.74	متوسطة	-

(3.34) وبانحراف معياري (0.83)، وبدرجة توافر (عالية)، يليها العبارة رقم (5) والتي تنص على (توفر المستلزمات المادية الكافية (كالمكاتب - الإضاءة - التهوية)) بمتوسط حسابي بلغ (3.13) وبانحراف معياري مقداره (0.94)، وبدرجة توافر (متوسطة)، وبالمرتبة الثالثة تأتي العبارة رقم (3) والتي تنص على: (توفر بيئة عمل صحية وآمنة) بمتوسط حسابي بلغ (2.99)، وبانحراف معياري مقداره (0.95)، وبدرجة توافر (متوسطة)، وتأتي العبارة (1) والتي تنص على: (تراعي شروط السلامة المهنية حسب كل وظيفة) بالمرتبة الرابعة، بمتوسط حسابي بلغ (2.95)، وبانحراف معياري مقداره (0.92)، وبدرجة توافر (متوسطة)، تليها العبارة (4) والتي تنص على: (توفر الأجهزة والأدوات اللازمة لإتمام العمل)، بمتوسط حسابي بلغ (2.89)، وبانحراف معياري مقداره (0.98)، وبالمرتبة السادسة والأخيرة تأتي العبارة (6) والتي تنص على: (توفر عيادة للإسعافات الأولية، وتأمين صحي)، بمتوسط حسابي مقداره (2.55)، وبانحراف معياري بلغ (1.10)، وبدرجة توافر (متوسطة).

يتضح من خلال الجدول (10) أن محور درجة توافر أبعاد الحياة الوظيفية فيما يتعلق بظروف العمل لشاغلي الوظائف الإدارية المساعدة بجامعة الملك سعود يتضمن (6) عبارات، تراوحت المتوسطات الحسابية لهم بين (2.55، 3.34) من أصل (4.0) درجات، وهذه المتوسطات تقع بالفئتين الثالثة والرابعة من فئات المقياس المتدرج الرباعي، وتشير النتيجة السابقة إلى أن استجابات أفراد الدراسة حول عبارات المحور تتراوح بين درجة توفر (متوسطة إلى عالية).

بلغ المتوسط الحسابي العام لعبارات المحور (2.98) بانحراف معياري (0.74)، وهذا يدل على أن درجة توافر أبعاد الحياة الوظيفية فيما يتعلق بظروف العمل لشاغلي الوظائف الإدارية المساعدة بجامعة الملك سعود جاءت متوسطة، وقد يعزى ذلك إلى حداثة مباني الجامعة، وتختلف هذه النتيجة مع دراسة الدليمي⁽¹²⁾، والتي تشير إلى عدم الرضا عن بعد ظروف العمل. تأتي العبارة رقم (2) والتي تنص على (توفر نظام حماية ضد الحريق) بالمرتبة الأولى بمتوسط حسابي

سابعاً: العوامل المادية:

حُسبت التكرارات، والنسب المئوية، والمتوسطات الحسابية، والانحراف المعياري لاستجابات أفراد عينة الدراسة، كما رُتبت هذه العبارات حسب المتوسط الحسابي لكلٍ منها، وذلك وفقاً للآتي.

للتعرف إلى درجة توافر أبعاد الحياة الوظيفية فيما يتعلق بالعوامل المادية لشاغلي الوظائف الإدارية المساعدة بجامعة الملك سعود،

الجدول (11) يوضح درجة توافر أبعاد الحياة الوظيفية فيما يتعلق بالعوامل المادية لشاغلي الوظائف الإدارية المساعدة بجامعة الملك سعود

م	العبارات	درجة التوافر										المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة التوافر	الترتيب
		عالية		متوسطة		منخفضة		منخفضة جداً							
		ك	%	ك	%	ك	%	ك	%						
1	توفر نظامًا واضحًا للأجور والرواتب.	144	39.9	159	44.0	36	10.0	22	6.1	3.18	0.84	متوسطة	1		
3	تناسب الرواتب المهام الوظيفية المطلوبة.	49	13.6	149	41.3	92	25.5	71	19.7	2.49	0.96	منخفضة	2		
2	توفر نظام مكافآت وتعويضات مناسب وواضح.	23	6.4	62	17.2	105	29.1	171	47.4	1.83	0.93	منخفضة	3		
4	تشجع وتحفز من خلال المكافآت المالية.	13	3.6	51	14.1	59	16.3	238	65.9	1.55	0.86	منخفضة جداً	4		
-	المتوسط الحسابي العام للمحور										2.26	0.69	منخفضة	-	

للأجور والرواتب) بالمرتبة الأولى بمتوسط حسابي بلغ (3.18)، وبانحراف معياري مقداره (0.84)، وبدرجة توافر (متوسطة)، تليها العبارة (3) والتي تنص على: (تناسب الرواتب المهام الوظيفية المطلوبة) بمتوسط حسابي بلغ (2.49)، وبانحراف معياري مقداره (0.96)، وبدرجة توافر (منخفضة)، وبالمرتبة الثالثة تأتي العبارة رقم (2) والتي تنص على: (توفر نظام مكافآت وتعويضات مناسب وواضح)، بمتوسط حسابي مقداره (1.83)، وبانحراف معياري بلغ (0.93)، وبدرجة توافر (منخفضة)، وبالمرتبة الرابعة والأخيرة تأتي العبارة (4) والتي تنص على: (تشجع وتحفز من خلال المكافآت المالية)، بمتوسط حسابي بلغ (1.55)، وبانحراف معياري مقداره (0.86) وبدرجة توافر (منخفضة جداً).

ومن خلال العرض السابق لدرجة توفر أبعاد جودة الحياة الوظيفية لشاغلي الوظائف الإدارية المساعدة في جامعة الملك سعود، جاءت على النحو الآتي.

يتضح من خلال الجدول (11) أن محور درجة توافر أبعاد الحياة الوظيفية فيما يتعلق بالعوامل المادية لشاغلي الوظائف الإدارية المساعدة بجامعة الملك سعود يتضمن (4) عبارات، تراوحت المتوسطات الحسابية له بين (1.55، 3.18)، من أصل (4.0) درجات، وهذه المتوسطات تقع ضمن الفئتين الأولى والثالثة من فئات المقياس المتدرج الرباعي، وتشير النتيجة السابقة إلى أن استجابات أفراد الدراسة حول عبارات المحور تتراوح بين درجة توفر (منخفضة جداً إلى متوسطة).

بلغ المتوسط الحسابي العام لعبارات المحور (2.26)، بانحراف معياري مقداره (0.69)، وهذا يدل على أن درجة توافر أبعاد الحياة الوظيفية فيما يتعلق بالعوامل المادية لشاغلي الوظائف الإدارية المساعدة بجامعة الملك سعود جاءت منخفضة، وتعزو الباحثة ذلك إلى اهتمام الجامعة بالحوافز المعنوية: (كبدل الراحة والتكريم السنوي)؛ لمرونة هذا النوع من الحوافز، أما الحوافز المالية تحتاج إلى توفر عدد من المتطلبات التي يتعذر أحياناً توفرها: (كالميزانية - آلية الرواتب). وتأتي العبارة (1) والتي تنص على (توفر نظام واضح

الجدول (11) يوضح درجة توفر أبعاد جودة الحياة الوظيفية لشاغلي الوظائف الإدارية المساعدة في جامعة الملك سعود

م	الأبعاد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة التوافر	الترتيب
6	ظروف العمل	2.98	0.74	متوسطة	1
5	ضغط العمل	2.68	0.63	متوسطة	2
2	التحكم والتأثير في العمل	2.61	0.78	متوسطة	3
4	التوازن بين العمل والمنزل	2.56	0.74	متوسطة	4
1	المسار الوظيفي	2.49	0.64	منخفضة	5

7	العوامل المادية	2.26	0.69	منخفضة	6
3	الرفاهية في العمل	2.00	0.68	منخفضة	7
	المتوسط الحسابي العام للمحور	2.51	0.56	متوسطة	-

في جامعة الملك سعود بمتوسط حسابي بلغ (2.0)، وبانحراف معياري مقداره (0.68).

السؤال الثاني: ما دلالة الفروق الإحصائية في استجابات أفراد عينة الدراسة حول درجة توافر أبعاد الحياة الوظيفية وهي: (المسار الوظيفي، التحكم والتأثير في العمل، الرفاهية في العمل، التوازن بين العمل والمنزل، ضغط العمل، ظروف العمل، العوامل المادية)، لشاغلي الوظائف الإدارية المساعدة في جامعة الملك سعود التي تُعزى لمتغيرات الدراسة: (نوع الكلية - سنوات العمل)؟
أولاً: الفروق باختلاف متغير نوع الكلية:

للتعرف إلى الفروق بين متوسطات استجابات أفراد الدراسة حول درجة توافر أبعاد الحياة الوظيفية لشاغلي الوظائف الإدارية المساعدة بجامعة الملك سعود باختلاف متغير نوع الكلية؛ استُخدم تحليل التباين الأحادي (One Way Anova)، وذلك وفقاً للآتي.

يتضح من خلال الجدول (12) أن المتوسط الحسابي العام للمحور يبلغ (2.51)، بانحراف معياري مقداره (0.56)، وهذا يدل على أن درجة توافر أبعاد جودة الحياة الوظيفية لشاغلي الوظائف الإدارية المساعدة في جامعة الملك سعود جاءت بشكل عام متوسطة، حيث يأتي بُعد ظروف العمل بالمرتبة الأولى بمتوسط حسابي مقداره (2.98)، وبانحراف معياري بلغ (0.74)، يليه بُعد ضغط العمل بمتوسط حسابي بلغ (2.68)، وبانحراف معياري مقداره (0.63)، ويأتي بُعد التحكم والتأثير في العمل بالمرتبة الثالثة بين أبعاد جودة الحياة الوظيفية بمتوسط حسابي بلغ (2.61)، وبانحراف معياري مقداره (0.78)، وبالمرتبة الرابعة يأتي بُعد التوازن بين العمل والمنزل بمتوسط حسابي بلغ (2.56)، وانحراف معياري مقداره (0.74)، يليه بُعد المسار الوظيفي بمتوسط حسابي بلغ (2.49)، وبانحراف معياري مقداره (0.64)، ويأتي بُعد العوامل المادية بالمرتبة السادسة بمتوسط حسابي بلغ (2.26)، وبانحراف معياري مقداره (0.69)، وأخيراً يأتي بُعد الرفاهية في العمل كأقل أبعاد جودة الحياة الوظيفية للكادر الإداري

الجدول (13) نتائج تحليل التباين الأحادي (One Way Anova) للفروق حول درجة توافر أبعاد الحياة الوظيفية لشاغلي الوظائف الإدارية المساعدة بجامعة الملك سعود باختلاف متغير نوع الكلية

الأبعاد	المجموعات	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	مستوى الدلالة
المسار الوظيفي	بين المجموعات	2.971	2	1.485	3.710	0.025
	داخل المجموعات	143.333	358	0.400		
	المجموع	146.303	360			
التحكم والتأثير في العمل	بين المجموعات	4.257	2	2.129	3.562	0.029
	داخل المجموعات	213.943	358	0.598		
	المجموع	218.200	360			
الرفاهية في العمل	بين المجموعات	0.490	2	0.245	0.523	0.593
	داخل المجموعات	167.949	358	0.469		
	المجموع	168.439	360			
التوازن بين العمل والمنزل	بين المجموعات	3.119	2	1.560	2.862	0.058
	داخل المجموعات	195.125	358	0.545		
	المجموع	198.245	360			
ضغط العمل	بين المجموعات	1.107	2	0.554	1.388	0.251
	داخل المجموعات	142.773	358	0.399		
	المجموع	143.880	360			
ظروف العمل	بين المجموعات	1.045	2	0.522	0.961	0.384
	داخل المجموعات	194.656	358	0.544		
	المجموع	195.701	360			
العوامل المادية	بين المجموعات	1.783	2	0.891	1.862	0.157

		0.479	358	171.423	داخل المجموعات	الدرجة الكلية لجودة الحياة الوظيفية
			360	173.206	المجموع	
0.099	2.327	0.720	2	1.440	بين المجموعات	
		0.309	358	110.764	داخل المجموعات	
			360	112.204	المجموع	

التوازن بين العمل والمنزل، ضغط العمل، ظروف العمل، العوامل المادية).

في حين أوضحت النتائج أن هناك فروقاً ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0.05)، بين متوسطات استجابات أفراد الدراسة حول جودة الحياة الوظيفية فيما يتعلق بكل من " (المسار الوظيفي، التحكم والتأثير في العمل)، لشاغلي الوظائف الإدارية المساعدة بجامعة الملك سعود باختلاف متغير نوع الكلية؛ ولمعرفة اتجاه الفروق ولصالح أي فئة من فئات متغير نوع الكلية؛ استُخدم اختبار شيفيه (Scheffe)، وذلك على النحو الآتي.

بين متوسطات استجابات أفراد الدراسة حول الدرجة الكلية لجودة الحياة بين متوسطات استجابات أفراد الدراسة حول الدرجة الكلية لجودة الحياة الوظيفية وأبعادها الفرعية المتمثلة في: (الرفاهية في العمل، التوازن بين العمل والمنزل، ضغط العمل، ظروف العمل، العوامل المادية)، لشاغلي الوظائف الإدارية المساعدة بجامعة الملك سعود باختلاف متغير نوع الكلية، حيث بلغت قيمة مستوى الدلالة لتلك الأبعاد على التوالي: (0.593، 0.058، 0.251، 0.384، 0.157)، وللدرجة الكلية (0.099)، وجميعها قيم أكبر من (0.05) أي غير دالة إحصائياً، وتُشير النتيجة السابقة إلى تقارب استجابات أفراد الدراسة على اختلاف نوع الكلية التي يعملون بها، حول الدرجة الكلية لجودة الحياة الوظيفية وأبعادها الفرعية المتمثلة في: (الرفاهية في العمل،

الجدول (14) نتائج اختبار شيفيه (Scheffe) للفروق حول جودة الحياة الوظيفية فيما يتعلق بكل من: (المسار الوظيفي، التحكم والتأثير في العمل) لشاغلي الوظائف الإدارية المساعدة بجامعة الملك سعود باختلاف متغير نوع الكلية

الأبعاد	نوع الكلية	ن	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	إنسانية	علمية	صحية
المسار الوظيفي	إنسانية	218	2.48	0.64	-	-	
	علمية	99	2.61	0.62	-	-	**0.31
	صحية	44	2.30	0.64	-	**0.31-	-
التحكم والتأثير في العمل	إنسانية	218	2.57	0.74	-	*0.20-	
	علمية	99	2.78	0.80	*0.20	-	-
	صحية	44	2.44	0.85	-	*0.33-	-

* دال عند مستوى (0.05)

** دال عند مستوى (0.01)

الوظيفي والتحكم والتأثير)، وهي الأكثر تأثراً بالثقافة التنظيمية على خلاف الأبعاد الأخرى لجودة الحياة الوظيفية: (كالعوامل المادية وضغط العمل)، التي تحكمها لوائح واضحة ومحددة.

ثانياً: الفروق باختلاف متغير سنوات الخبرة:

وللتعرف إلى الفروق بين متوسطات استجابات أفراد الدراسة حول درجة توافر أبعاد الحياة الوظيفية لشاغلي الوظائف الإدارية المساعدة بجامعة الملك سعود باختلاف متغير سنوات الخبرة؛ استُخدم اختبار كروسكال واليس (Kruskal-Wallis) بدلاً عن تحليل التباين الأحادي (One Way Anova)، واتضح أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات أفراد الدراسة حول الدرجة الكلية لجودة الحياة الوظيفية وأبعادها الفرعية المتمثلة في: (المسار الوظيفي، التحكم والتأثير في العمل، الرفاهية في العمل، التوازن بين العمل والمنزل، ضغط العمل، ظروف العمل، العوامل المادية)،

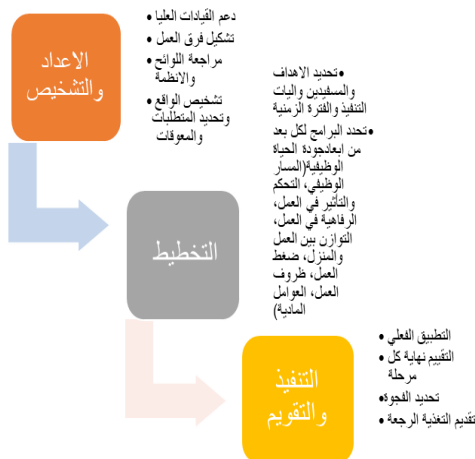
يتضح من خلال الجدول (14) والذي يُبين نتائج المقارنات البعيدة لمتوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة حول جودة الحياة الوظيفية فيما يتعلق بكل من: (المسار الوظيفي، التحكم والتأثير في العمل) لشاغلي الوظائف الإدارية المساعدة بجامعة الملك سعود باختلاف متغير نوع الكلية، أن تلك الفروق جاءت بين الموظفين بالكلية العلمية، والموظفين بالكلية الأخرى، وذلك لصالح الموظفين بالكلية العلمية بمتوسط حسابي مقداره (2.61)، وبانحراف معياري بلغ (0.62) للمسار الوظيفي، وبمتوسط حسابي مقداره (2.78)، وبانحراف معياري بلغ (2.78)؛ للتحكم والتأثير في العمل، وتُشير النتيجة السابقة إلى أن الموظفين بالكلية العلمية لديهم درجة أعلى من جودة الحياة الوظيفية فيما يتعلق بكل من: (المسار الوظيفي، التحكم والتأثير في العمل). وقد يعزى ذلك لاختلاف طبيعة الكليات والثقافة التنظيمية السائدة فيها، خاصة أن الفروق تتعلق ببعْد: (المسار

5. تغيير الأداء المؤسسي في ضوء توافر أبعاد جودة الحياة الوظيفية، حيث أشارت العديد من الدراسات إلى أثر هذه الأبعاد على الأداء الوظيفي والمؤسسي.

ثالثاً: مبادئ الأنموذج المقترح: يسعى الأنموذج إلى الالتزام بالمبادئ الآتية:

1. **التكامل:** يقوم الأنموذج المقترح على التكامل بين مراحله، والتكامل بين العمادات والكيانات.
2. **المرونة:** يراعي الأنموذج المقترح الاختلاف والتنوع الثقافي والبيئي بين الجامعات السعودية.
3. **الاستمرارية:** يقوم الأنموذج المقترح على الاستمرارية في تطوير العمليات الإدارية حسب أبعاد جودة الحياة الوظيفية.
4. **الالتزام:** يقوم الأنموذج المقترح على مبدأ التزام القيادات العليا في توفير أبعاد جودة الحياة الوظيفية.

رابعاً: مكونات الأنموذج المقترح ومراحل تطبيقه:



إعداد/ الباحثة (2021)

يوضح الشكل السابق مكونات الأنموذج المقترح، حيث يتكون الأنموذج من ثلاث مراحل وذلك وفقاً للآتي:

أولاً: مرحلة الإعداد والتشخيص:

1. تشكيل فريق العمل بقناعة القيادات العليا ودعمها.
2. مراجعة كافة اللوائح والقوانين الخاصة بأبعاد جودة الحياة الوظيفية، مع تبني لوائح وقوانين جديدة تسهّل من عملية التطبيق.
3. تشخيص الواقع والتعرف إلى اتجاهات شاغلي الوظائف الإدارية المساعدة ومطالبهم، ويتضح ذلك من خلال نتائج الدراسة الحالية، بالإضافة إلى اللقاءات المفتوحة، والملاحظة.

لشاغلي الوظائف الإدارية المساعدة بجامعة الملك سعود باختلاف متغير سنوات الخبرة، حيث بلغت قيمة مستوى الدلالة لتلك الأبعاد على التوالي: (0.084، 0.361، 0.109، 0.061، 0.252، 0.621، 0.154)، وللدرجة الكلية (0.116)، وجميعها قيم أكبر من (0.05)، أي غير دالة إحصائياً، وتُشير النتيجة السابقة إلى تقارب استجابات أفراد الدراسة على اختلاف سنوات خبراتهم حول درجة توافر أبعاد الحياة الوظيفية للكادر الإداري بجامعة الملك سعود.

السؤال الثالث: ما التصور المقترح الذي قد يساهم في توفير جودة أبعاد جودة الحياة الوظيفية لشاغلي الوظائف الإدارية المساعدة في جامعة الملك سعود؟

بناءً على نتائج الدراسة الميدانية والأدبيات السابقة لدرجة توافر أبعاد الحياة الوظيفية وهي: (المسار الوظيفي، التحكم والتأثير في العمل، الرفاهية في العمل، التوازن بين العمل والمنزل، ضغط العمل، ظروف العمل، العوامل المادية)، لشاغلي الوظائف الإدارية المساعدة، قامت الباحثة ببناء أنموذج مقترح تم تحكيمه من قبل (5) محكمين من أعضاء هيئة التدريس في الجامعات السعودية، ويشمل الأنموذج الآتي:

أولاً: منطلقات الأنموذج المقترح:

نظام الجامعات الجديد (2019-2020) الذي أكد على أهمية تحديث النظام الإداري؛ لزيادة المرونة والاستقلالية الإدارية. خطة التنمية العاشرة (2015-2019)، حيث أكدت على أهمية رفع جودة الحياة في جميع المجالات ومن ضمنها التعليم العالي، وإيجاد بيئة مؤسسية تنظيمية ملائمة لمجتمع المعرفة، مع تطوير الجوانب الإدارية لإدارتها. كما ركزت في أهدافها على تحقيق التطوير في المواصفات والمعايير لجميع الخدمات الرئيسة ومن أهمها التعليم العالي. النماذج والخبرات العالمية لجودة الحياة الوظيفية في الجامعات. التنافسية بين مؤسسات التعليم العالي المحلية والدولية، والتي تسعى إلى استقطاب أفضل الكوادر البشرية مما يستدعي الاهتمام بأبعاد جودة الحياة الوظيفية.

ثانياً: أهداف الأنموذج المقترح: يسعى الأنموذج إلى تحقيق الأهداف الآتية:

1. إعداد أنموذج مقترح قد يساهم في توافر أبعاد جودة الحياة الوظيفية لشاغلي الوظائف الإدارية المساعدة في جامعة الملك سعود، والجامعات الأخرى في المملكة العربية السعودية.
2. تحديد المتطلبات اللازمة لتوافر أبعاد جودة الحياة الوظيفية لشاغلي الوظائف الإدارية المساعدة.
3. نشر الثقافة والقيم الداعمة لجودة الحياة الوظيفية، والتي تُعد المفتاح الرئيس لبنني المداخل الحديثة للتطوير.
4. الاهتمام بشاغلي الوظائف الإدارية المساعدة (الكادر الإداري)، الذي يُعد من أهم الموارد البشرية، وأحد أهم روافدها.

2- دعم مستوى الرفاهية في العمل، وذلك من خلال توفير المرفقات الترفيهية، وتقديم امتيازات لاستكمال مسيرة الموظفين التعليمية.

3- الحد من مستوى ضغوط العمل على شاغلي الوظائف الإدارية المساعدة في الجامعة، وذلك من خلال إعطاء الكادر الإداري الوقت اللازم لإنجاز أعمالهم.

4- تحسين مستوى ضغوط العمل لشاغلي الوظائف الإدارية المساعدة بجامعة الملك سعود، وذلك من خلال توفير المستلزمات المادية الكافية، وتوفير بيئة عمل آمنة، ومراعاة شروط السلامة المهنية.

5- تعزيز العوامل المادية لشاغلي الوظائف الإدارية المساعدة بجامعة الملك سعود، وذلك من خلال توفير نظام مكافآت، وتعويضات مناسبة وواضحة.

References:

1. Pavithra, S., & Barani, G. "A Study on Quality of Work Life of Lawyer s in Coimbatore istrict". *Indian Streams Research Journal*, - (2), (18) . (2012).
2. Al Ghouli, Farid. Work Life Quality and Its Impact on Employee Performance: A Field Study on Jordanian Islamic Banks [Unpublished PhD Thesis] The World Islamic Sciences and Education University (W.I.S.E University), Jordan . (2015).
3. Zare, H., Haghighooyan, z., & Asl, Z. "Identifi Cation the Componets of quality of work life and measuring them in faculty members of Tehran University". *Iranian Jurnal of Management Studies*, 7 (1), (44- 86). (2014) .
4. Dahl, S., Nesheim, T., Olsen, K. *Quality of wor Concept and measurement* .-. (2010).
5. Abu Shamala, Nasser. The Reality of the Organizational Culture Prevailing in the Ministry of Education and Higher Education in the Gaza Strip and Its Impact on the Quality of Work Life [Unpublished Master's Thesis]. The Islamic University of Gaza (IUG). (2018).
6. Ministry of Education , www.departments.moe.gov.sa. Retrieved on 05/04/2021. (2018).
7. University Affairs Council. New University System, www.uoh.edu.sa, Retrieved on 02/01/2020.
8. Abu Hamid, Hashem. The Impact of Work life Quality Dimensions on the Effectiveness of Administrative Decisions Making at Al Aqsa University in Gaza, [Unpublished Master's Thesis]. The Islamic University of Gaza (IUG). (2017).
9. Boas, Ana Alice Vilas & Morin, Estelle M." Quality of Working Life in Public Hager Education Institutions: the perception of Brazilian and

4. تحديد متطلبات تطبيق الأنموذج المقترح (البشرية والمادية)، ويتضح ذلك من خلال نتائج الدراسة الحالية.

5. تحديد معوقات التطبيق لكل بُعد من أبعاد الأنموذج؛ لمحاولة التغلب عليها في مرحلة التخطيط والتنفيذ.

ثانياً: مرحلة التخطيط:

ويتم فيها وضع رؤية داعمة، ووضع الأهداف بوضوح، وتحديد مستوى الأداء والدرجة المأمول تحصيلها والموارد المتاحة، وتصميم برامج جودة الحياة الوظيفية ومكوناتها، وتحديد الفترة الزمنية، وذلك بالاستفادة من المرحلة السابقة (الإعداد والتشخيص)، حيث تم التعرف فيها على واقع تطبيق أبعاد جودة الحياة الوظيفية ومعوقاتها.

ثالثاً: مرحلة التنفيذ والمتابعة والتقويم:

التطبيق الفعلي والميداني حسب الخطط مع الالتزام التام بها، والتقييم في نهاية كل مرحلة؛ للتأكد من أن الخطة تطبق بشكل صحيح، وتحديد الفجوة بين ما تم التخطيط له وما تم تطبيقه، ومن ثم تقدّم التغذية الراجعة حتى يتم التغلب على المعوقات، وتوفير متطلبات أبعاد جودة الحياة الوظيفية.

خامساً: صعوبات الأنموذج المقترح:

قد يواجه تطبيق الأنموذج المقترح بعض الصعوبات التي يجب الحد من تأثيرها السلبي، والعمل على نقادها، ومنها الآتي:

1. قصور اللوائح والأنظمة التي تساعد على توافر أبعاد جودة الحياة الوظيفية، كضعف مرونة النظام فيما يخص أوقات العمل والمكافآت والبدلات.
2. الثقافة التنظيمية السائدة وموقف القيادات من أهمية تطبيق برامج جودة الحياة الوظيفية.
3. قصور نظام الحوافز المالية التي لها أثر في رضا الموظفين، وتمثل جزءاً مهماً من أبعاد جودة الحياة الوظيفية.
4. التكلفة المالية في تطبيق برامج جودة الحياة الوظيفية، كما لا يوجد ما يضمن فاعليتها ونجاحها.
5. ضعف الوعي بأهمية توافر أبعاد جودة الحياة الوظيفية.
6. الاهتمام بالجانب الأكاديمي المرتبط بأعضاء هيئة التدريس في الجامعات بشكل أكبر من الكادر الإداري.

توصيات الدراسة:

في ضوء النتائج التي تم التوصل إليها توصي الباحثة بالآتي:

- 1- تحسين مستوى جودة الحياة الوظيفية لشاغلي الوظائف الإدارية المساعدة بجامعة الملك سعود، وخاصة فيما يتعلق بالعوامل المادية والرفاهية في العمل، حيث جاءت تلك الأبعاد كأقل أبعاد جودة الحياة الوظيفية لدى الكادر الإداري.

- 21.Madi, Khalil Ismail .Work Life Quality and Its Impact on the Level of Job Performance for Employees, an Applied Study on Palestinian Universities [Unpublished PhD Thesis]. Ain Shams University. (2014).
- 22.Al Sarraj, Alaa. Strategic Leadership and Its Impact on Improving Work Life Quality, "a Field Study on Non-governmental Organizations in the Gaza Strip [Unpublished Master's Thesis], Al Azhar University - Gaza (AUG). (2017).
- 23.Knetarath, P. An empirical analysis of quality of work life of employees in Indian Private sector Organisation. International Conference on Trends in Economics. Humanities and management. (2015).
- 24.Dhaka, Dhamondi,& Jahan, Rahman,& Tasnuva, Taba,& ssum, Ayesh . "A comparative Analysis of Quality of work life among the Employees of Local Private and Foreign Commercial Bank in Bangladesh". World Journal of Social Sciences, 1 (3), 20-29 .(2011).
- 25.Belbeisi, Osama .Work Life Quality and Its Impact on the Job Performance of Workers in Non-Governmental Organizations in the Gaza Strip [Unpublished Master's Thesis]. The Islamic University of Gaza (IUG). (2012).
- 26.Padala, Shanmukka ,& Suryanarynan, N. Industrial Safety and Quality of work life, Retrieved From: <http://www.articlesbase.com/environmental-articles/industrial-safety-and-quality-of-work-life>. (2010).
- 27.Abdullah, Mai .Impact of Work Life Quality on Tacit Knowledge Management: An Empirical Study on Egyptian Mobile Companies. Journal of Economics and Trade, 3 (-), 219 - 246. (2018).
- 28.Al Haddab, Taghreed & Al Mekhlafy, Abdulmalik .Effect of Quality of Work Life on Job Burnout: A Field Study on a Sample of Female Administrative Employees in the General Department of Education in Riyadh Region. Arab Journal of Administration, 40 (3), (254-233). (2020).
- 29.Bersi, Muhammad Hussain .Work Life Quality in Service Organizations. Concepts, Importance and Applied Models. Scientific Journal of Commercial and Interim Studies, Egypt, 1(1), 247-262. (2010).
- 30.Reddy, Lokanadha, & Reddy, Mohan Quality of Work Life of Employees: Emerging Dimensions. Asian of Management Research, ISSN 2229 - 3795, 827- 839. (2010).
- 31.Al Sayed, Wael. Study of Psychological Stress and its Relation to Quality of life Among Faculty Members at King Saud University. International Journal of Educational and Psychological Studies, 34(-), 67-98. (2018)
- 32.Parr, Chris .University Workplace Survey : results and analysis. Available at: <http://www.timeshighereducation.com/features/best-university-workplace-survey-2015-results-and-analysis/2018272>. (2015).
- Canadian professors". International Journal of Business and Social Science ,-(4),79-98. (2013).
- 10.Al Ruwaita, Maha Ali ,Impact of Work Life Quality on Organizational Commitment from the Point of View of Female Administrative Staff at Princess Nourah Bint Abdulrahman University [Unpublished Master's Thesis]. King Saud University. (2016).
- 11.Al Marshoud, Jawaher The Relative Contribution of the Dimensions of the Nature of Work in Predicting the Quality of Life Among Al-Qassim University Female Employees in Light of Some Demographic Variables. Journal of Humanities and Social Sciences at Imam Muhammad Bin Saud University, -(42), 78-98. (2016).
- 12.Al Dulaimi, Ahmed,Work Life Quality at Al Baha University: A Case Study on the College of Administrative and Financial Sciences, Al Baha University Journal for Human Sciences, 7 (-), 285-261. (2016).
- 13.Kafi, Mustafa ,Human Talent Management in the Organization, www.alphadoc.dz/produit Retrieved on 02/01/2021. (2018).
- 14.Camridge dictionary,<https://dictionary.Compridge.org/dictionary/English>. (2019).
- 15.Al Hasani, Wissam. Impact of Work Life Quality in Enhancing Organizational Commitment Among Social Researchers in the Ministry of Social Affairs [Unpublished Master's Thesis]. Al Azhar University - Gaza (AUG). (2016).
- 16.Al Rababah, Fatima and Abu Qaoud, Ghazi. Impact of the Quality of Functional Services on the Organizational Affiliation of Workers in Extractive Industries Companies: An Applied Study. Journal of King Saud University for Administrative Sciences, 24(1), 45-65. (2012).
- 17.Al Zayadi, Maha. Work Life Quality in Contemporary Organizations: A Theoretical Approach. Journal of Economics and Trade, Egypt, 2 (-), 255 - 280. (2015).
- 18.Easton, Simon, & Van Laar, Darren. User Manual for the Work-Related Quality of Life (WRQoL) Scale. A measure of Quality of Working Life.(2012).
- 19.Amraei, F.,& Najafi, A., & Omidzadeh, M. "The effect of quality of work life on empowerment and Organizational Citizen ship behaviorCase Study: Refah Karajan Bonk of lore Stan Province". Visa Journal Academic ,-, (8) ,151- 158.(2015).
- 20.El-Taj, Meziane. Work Life Quality and Satisfaction Are Components of the Organization Success: A Standard Study on the Level of a Sample of Permanent Professors Affiliated with the University Center. Al Mishkat Journal in Economics, Development and Law, 2 (4), 216-182. (2017).

- 33.Ghonimi, Ayman .Role of Work Life Quality in the Excellence of University Performance, a Field Study on Egyptian Universities. Journal of Economics and Trade, 43(4), 283-321. (2014).
- 34.Mutawa Dia Aldin; Al Khalifa, Hassan; Atifa, Hamdi .Principles of Research and Skills in the Educational Psychological and Social Sciences. Al Mutanabbi. (2015).
- 35.Morgan & Krejci. Sample size estimation using Krejcie and Morgan and Cohen statistical power analysis 1970.
https://www.researchgate.net/publication/255575880_Sample_size_estimation_using_Krejcie_and_Morgan_and_Cohen. (2006).