

## Quality of career indicators for Umm Al-Qura University employees

## مؤشرات جودة الحياة الوظيفية لدى موظفي جامعة أم القرى

Kholood Abdulaziz Alyousef

Associate Professor of Educational Administration and Planning,  
Faculty of Education - Umm Al-Qura University

خلود سعد عبد العزيز اليوسف

أستاذ الإدارة التربوية والتخطيط المشارك، كلية التربية، جامعة أم القرى

Received: 4-11-2021

Accepted: 06-06-2022

تاريخ الاستلام: 04/11/2021 تاريخ القبول: 06/06/2022

### الملخص

هدفت الدراسة إلى الكشف عن درجة توافر مؤشرات جودة الحياة الوظيفية لدى موظفي جامعة أم القرى، والكشف عن أبرز المعوقات التي تحد من جودة الحياة الوظيفية لديهم، والتوصل إلى مؤشرات مقترحة لتحسين جودة الحياة الوظيفية لدى موظفي جامعة أم القرى، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي، والاستبانة كأداة، حيث تكون مجتمع الدراسة من موظفي وموظفات الكليات في مقر العابدية والظاهر بجامعة أم القرى بلغ عددهم (657)، ووزعت الاستبانة على عينة عشوائية بسيطة بلغ عددها (300) موظف وموظفة وعاد منها (95) استبانة. وتوصلت الدراسة إلى النتائج التالية: إن درجة توافر مؤشرات جودة الحياة الوظيفية لدى موظفي جامعة أم القرى جاءت بدرجة متوسطة بنسبة بلغت (65%) وبالنسبة لترتيب أبعادها جاءت كما يلي: الترتيب الأول بُعد العلاقات الإنسانية والاتصالات الفعالة بنسبة (71%)، الترتيب الثاني بُعد المشاركة في اتخاذ القرارات وتفويض الصلاحيات بنسبة (65%)، وفي نفس الترتيب جاء بُعد البيئة المادية والمعنوية والصحية، الترتيب الثالث بُعد الاستقرار الوظيفي والأمان بنسبة (62%)، وفي نفس الترتيب جاء بُعد ظروف العمل والمزايا المالية، جاءت أبرز المعوقات التي تحد من جودة الحياة الوظيفية لدى موظفي جامعة أم القرى وفق المتوسط المرجح (210.7) والقوة النسبية (44.4%)، وتوصلت الدراسة إلى مؤشرات مقترحة لتحسين جودة الحياة الوظيفية لدى موظفي جامعة أم القرى منها: أن يحفز الموظفين بالمكافآت الحزبية عند التميز، مشاركة الموظفين في حل المشكلات، وأن يؤخذ باقتراحات ومبادرات الموظفين.

**الكلمات المفتاحية** جودة الحياة الوظيفية، العلاقات الإنسانية، الاتصال الفعال، المشاركة في اتخاذ القرارات، تفويض الصلاحيات، الاستقرار الوظيفي

### Abstract

The study aimed to reveal the quality of life of Umm Al-Qura University employees, and the quality of life in good grades, and reaching good, and considering the quality of life among Umm Al-Qura University employees, and used the descriptive approach, and the guest house as a tool, where the questionnaire distributed a random sample Of the employees, male and female employees of an organization, or male and female employees, male and female employees, among them (95) a questionnaire. The study reached the following results: The availability of quality indicators of job life for Umm Al-Qura University employees came to a medium degree at a rate of (65%), and in the order of its dimensions: First place in the dimension of human relations and effective communications with a percentage of (71%), The second place comes after participation in decision-making and delegation of powers by (65%), and in the same order came the dimension of the physical, moral and health environment, The third rank came after job stability and security with a rate of (62%), and in the same rank came after work conditions and financial benefits, The most prominent obstacles to the quality of job life among Umm Al-Qura University employees were according to the weighted average (210.7) and the relative strength (44.4%). The study found suggested indicators to improve the quality of career life for Umm Al-Qura University employees.

### Keywords

Quality of work life, human relations, effective communication, participation in decision-making, delegation of powers, job stability.

معلومات التواصل: خلود سعد عبد العزيز اليوسف

Doi: <https://doi.org/10.54940/ep99301224>

البريد الإلكتروني: [ksyousef@uqu.edu.sa](mailto:ksyousef@uqu.edu.sa)

على المرتبة الأخيرة، بوزن نسبي (59.18%) بدرجته تقدير متوسطة، أما المتوسط الحسابي الكلي لمستوى جودة الحياة الوظيفية لدى معلمي المرحلة الأساسية بمحافظة غزة بلغ (3.357%) وبوزن نسبي (67.15%) وهي درجة متوسطة، ويتضح من نتائج الدراسات السابقة مدى أهمية موضوع جودة الحياة الوظيفية للعاملين في القطاعات المختلفة بشكل عام، وضرورة التعمق بالبحث في تحقيق جودة حياة وظيفية متميزة في الجامعات بشكل خاص لتؤدي رسالتها على أكمل وجه.

#### مشكلة الدراسة:

تعتبر الموارد البشرية عاملاً هاماً في تحقيق أهداف أي منظمة، حيث أنها أحد عناصر الإنتاج الأساسية، فالاستثمار في الموارد البشرية يحقق عوائد كبيرة للمنظمات، لذا اهتمت الجامعات بتحقيق الرضا والرفاهية لموظفيها وذلك من خلال الحرص على جودة الحياة الوظيفية لديها، وبناءً على ذلك تناول العديد من الباحثين التعرف على العوامل التي تحقق للموارد البشرية البيئة الوظيفية المناسبة للإنتاج والإبداع بأعلى جودة وكفاءة، فتناولت بعض الدراسات البحث عن مفهوم جودة الحياة، وأبعادها وتفسيرها كدراسة بو عمارة (2019) التي هدفت إلى: "دراسة مفهوم جودة الحياة وأبعادها وتفسيره، والكشف عن مختلف التعاريف لمفهوم جودة الحياة مع التركيز على توضيح أبعاد هذا المفهوم"، كما تناولت دراسات واقع وجود الحياة الوظيفية وتوافر أبعادها كدراسة عزة نصر (2020) التي توصلت نتائجها إلى أن واقع جودة الحياة الوظيفية للقيادات المدرسية في مصر ظهرت نتيجته بالشعور بعدم الرضا الوظيفي، وفيما يتعلق بالإجهاد المهني ظهر شعورهم دوماً بالإجهاد المهني، وكذلك عدم الشعور بالأمان الوظيفي لدى العينة، وشعورهم بالمركزية الشديدة وضعف قدرتهم على اتخاذ القرارات، ووجود بعض جوانب

تسعى المملكة العربية السعودية لتحقيق جودة الحياة في كافة قطاعات المجتمع، فبرنامج جودة الحياة هو من البرامج الرئيسية في رؤية المملكة 2030، وكون مؤسسات التعليم العالي جزء لا يتجزأ من المجتمع، وعلى كاهلها صناعة الأجيال التي تبني المجتمع وتعمل على تطويره وتنميته، ظهر الاهتمام بتوفير جودة للحياة الوظيفية لمنسوبي الجامعات، لتتمكن من تحقيق رسالتها وأهدافها بكفاءة عالية وجودة، فجاءت الكثير من الدراسات التي توضح أهمية البحث والتقصي في هذا المجال، وتحلى العديد من المعوقات التي تزيد الحاجة إلى تناول موضوع جودة الحياة الوظيفية بالدراسة والبحث لتذليل الصعوبات التي تحول دون تحقيق جودة للحياة الوظيفية بالجامعات، ومن هذه الدراسات دراسة شميدان (2019) التي تناولت البحث في المشكلات والمعوقات التي تحد من جودة الحياة الوظيفية فتوصلت نتائجها إلى أن العمل الوظيفي في القطاع الحكومي يواجه الكثير من المعوقات، وكذلك ظهرت مشكلات خاصة ببيئة العمل، كسوء الإدارة، وطريقة التعامل مع المرؤوسين، ولجودة الحياة الوظيفية أبعاد متعددة يحرص الباحثين على تناولها في دراساتهم لتحديد مستوى جودة الحياة الوظيفية في الجهة التي يطبق عليها، فأظهرت نتائج دراسة مريم شيخي (2014) أنه توجد علاقة ارتباطية بين مصادر طبيعة العمل الخاصة بالأستاذ الجامعي وجودة الحياة بمختلف مجالاتها، وحددت نتائج دراسة الدحود (2014) أبعاد جودة الحياة الوظيفية حيث حصل بُعد العلاقات الإنسانية على المرتبة الأولى وبلغ الوزن النسبي (84.96%) وبدرجة تقدير كبيرة جداً، بينما حصل بُعد الرضا الوظيفي على المرتبة الثانية بوزن نسبي (63.76%) وبدرجة تقدير متوسطة، وحصل بُعد المشاركة في اتخاذ القرار على المرتبة الثالثة، وبوزن (60.72%) بدرجته تقدير متوسطة، وحصل بُعد البيئة المدرسية المادية والصحية

- 1- الكشف عن درجة توافر مؤشرات جودة الحياة الوظيفية لدى موظفي جامعة أم القرى.
- 2- الكشف عن أبرز المعوقات التي تحد من جودة الحياة الوظيفية لدى موظفي جامعة أم القرى.
- 3- التوصل إلى مؤشرات مقترحة لتحسين جودة الحياة الوظيفية لدى موظفي جامعة أم القرى.

#### أهمية الدراسة:

#### الأهمية النظرية:

- قد تساهم هذه الدراسة في إثراء المكتبة العربية بموضوع جودة الحياة الوظيفية، والذي يعتبر مطلب أساسي في العصر الحالي.
- قلة البحوث والدراسات العربية في موضوع جودة الحياة الوظيفية بالمكتبة التربوية السعودية.

#### الأهمية العملية:

- إن نتائج هذه الدراسة قد تعزز دور وكالة جامعة أم القرى في تحقيق مبادرة برنامج السعادة والإيجابية.
- من الممكن أن تساعد الدراسة وكالة جامعة أم القرى في التعرف على درجة توافر مؤشرات جودة الحياة الوظيفية لدى موظفي جامعة أم القرى، وأبرز معوقاتها، مما قد يساعدها على تذليل هذه المعوقات لتحقيق جودة الحياة الوظيفية.
- من الممكن أن تسترشد وكالة جامعة أم القرى بالمؤشرات المقترحة لتحسين جودة الحياة الوظيفية لدى موظفي جامعة أم القرى.

#### حدود الدراسة:

- الحدود الموضوعية:** تقتصر الدراسة على الكشف عن درجة توافر مؤشرات جودة الحياة الوظيفية لدى موظفي جامعة أم القرى، والكشف عن أبرز معوقاتها، والتوصل إلى مؤشرات مقترحة لتحسين جودة الحياة الوظيفية لدى موظفي جامعة أم القرى.

- الحدود البشرية:** تم إجراء الدراسة على موظفي وموظفات جامعة أم القرى.

القصور في قدرات القيادات وسبل تنميتها، أما دراسة الفحيلة (2019) فكانت أكثر عمقاً حيث توصلت نتائجها إلى أن أفراد الدراسة موافقون إلى حد ما على توافر أبعاد جودة الحياة الوظيفية في إدارات التعليم بالمملكة بمتوسط (3.38) وأبرز ملامح توافرها تمثل في تبني الموظفون ثقافة الإدارة وقيمها بمتوسط (4.00)، وإلى أن أفراد الدراسة موافقون على المعوقات التي تواجه جودة الحياة الوظيفية والتي تعوق تحقيق التميز التنظيمي في إدارات التعليم في المملكة بمتوسط (4.07)، وبحثت بعض الدراسات في وجود علاقة ارتباطية بين جودة الحياة الوظيفية وبين مستوى الأداء الوظيفي للعاملين كدراسة العزب (2018) التي توصلت نتائجها إلى أن مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى العاملين بكلية رياض الأطفال بجامعة المنيا كان متوسط، حيث بلغت نسبة متوسط الاستجابة (0.65) كما توجد علاقة ارتباطية طردية دالة إحصائية بين أبعاد جودة الحياة الوظيفية ومستوى الأداء الوظيفي للعاملين بكلية رياض الأطفال بجامعة المنيا حيث بلغ معامل الارتباط (0.78)، وتناولت دراسة مريم شبيخي (2014) العلاقة بين مصادر طبيعة العمل وجودة الحياة، ولأهمية موضوع جودة الحياة الوظيفية، ولتطلعات رؤية المملكة لتحقيق جودة للحياة بصفة عامة، كانت هذه الدراسة للتوصل لمؤشرات مقترحة لتحسين جودة الحياة الوظيفية في جامعة أم القرى.

#### أسئلة الدراسة:

تعمل الدراسة إلى الإجابة على الأسئلة التالية:

- 1- ما درجة توافر مؤشرات جودة الحياة الوظيفية لدى موظفي جامعة أم القرى؟
- 2- ما أبرز المعوقات التي تحد من جودة الحياة الوظيفية لدى موظفي جامعة أم القرى؟
- 3- ما المؤشرات المقترحة لتحسين جودة الحياة الوظيفية لدى موظفي جامعة أم القرى؟

#### أهداف الدراسة:

المنظمة في سبيل تحقيق أهداف العاملين فيها، من خلال السياسات والعمليات والأساليب الإدارية والإستراتيجيات وسياسات التحفيز والمناخ التنظيمي"، وفي ذات السياق يعرفها الشنطي، وماضي (2016) بأنها: "الأنشطة والجهود التي تبذلها المؤسسة من أجل إيجاد بيئة عمل إيجابية تستهدف حياة العاملين من أجل الوصول إلى رضاهم مما يؤثر إيجاباً على إنتاجية المؤسسة"، ويدعم ذلك تعريف شمبلان (2019) بأنها: "مجموعة من العمليات المتراصة، والتي من شأنها إكساب العمل الوظيفي درجة عالية من النجاح والإتقان، من خلال عدة أبعاد يعد أبرزها ما يتعلق بالرضا المهني، والمشاركة في العمل، والتحفيز، والسلامة والأمن في العمل والراحة والسعادة، وتطوير القدرات، من أجل الوصول إلى الاستفادة المثلى للمؤسسات والمنظمات الحكومية"، ويعرفها الفحيلة (2019) بأنها: "توفر مجموعة من العوامل المادية والمعنوية بمختلف أبعادها في إدارة التعليم، وبشكل جيد مما ينعكس على الموظفين فيشعرون بالرضا والأمان الوظيفي ويبدلون أقصى جهد لتحقيق التميز"، ويؤكد ذلك تعريف عمران (2018) بأنها: "مجموعة من العمليات المتكاملة المخططة والمستمرة والتي تستهدف تحسين مختلف الجوانب التي تؤثر على الحياة الوظيفية للعاملين وحياتهم الشخصية، والذي يساهم بدوره في تحقيق الأهداف الإستراتيجية للمنظمة والعاملين فيها والمتعاملين معها".

وتسعى مؤسسات التعليم العالي لتوظيف جميع إمكاناتها المادية والبشرية لتحقيق جودة الحياة الوظيفية لمنسوبيها، وذلك لغايات وأهداف تطمح للوصول لها، فحددت عزة نصر (2020) أهداف جودة الحياة الوظيفية في:

- زيادة الإنتاجية الفردية والمساءلة والالتزام
- تحسين العمل الجماعي وعملية التواصل بين فريق العمل.
- تحسين الحالة النفسية والمعنوية للعاملين.
- الحد من الاجهاد التنظيمي.
- تحسين علاقات العاملين داخل وخارج العمل.

**الحدود المكانية:** تم إجراء هذه الدراسة بالمقرات الرئيسية في جامعة أم القرى بمكة المكرمة (العابدية والزاهر).

**الحدود الزمانية:** تم إجراء الدراسة الميدانية خلال للعام 1443

**مصطلحات الدراسة الإجرائية:**

**جودة الحياة الوظيفية:** يعرفها الشنطي، وماضي (2016) بأنها: "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".

**تعريف جودة الحياة الوظيفية إجرائياً:** هي جهود الجامعة المبذولة لتحقيق الاستقرار الوظيفي والأمان للموظفين، ومشاركتهم في اتخاذ القرارات، وتميز العلاقات الإنسانية وفعالة الاتصالات داخلها، وكذلك جودة ظروف العمل والمزايا المالية، والبيئة المادية والمعنوية والصحية الجيدة.

**الإطار النظري والدراسات السابقة:**

**مفهوم جودة الحياة الوظيفية:**

تحرص مؤسسات المجتمع ومن ضمنها مؤسسات التعليم العالي على تحقيق جودة في الحياة الوظيفية لمنسوبيها، ولذلك كان لابد من التعرف على مفاهيم جودة الحياة الوظيفية من وجهة نظر عدد من الباحثين فيها، فأوردت رغداء نعيصة (2012) تعريف (Taylor, Rogdan, 1990) لجودة الحياة بأنها: "رضا الفرد بقدره في الحياة والشعور بالراحة والسعادة"، كما تذكر مريم شيخي (2014) تعريف كومنس لجودة الحياة بأنها: "تشير إلى الصحة الجيدة أو السعادة أو تقدير الذات أو الرضا عن الحياة أو الصحة النفسية"، وأوضحت كذلك أن ليتوين يعرفها بأنها: "لا تقتصر على تذليل الصعاب والتصدي للعقبات والأمور السلبية فقط، بل تتعدى إلى تنمية النواحي الإيجابية"، بينما عرفها ليمان وجيناس بأنها: "تمثل في الشعور بالرضا والاحساس بالرفاهية والمتعة في ظل الظروف التي يحياها الفرد"، ويعرف الرميدي، ومحمد (2020) جودة الحياة الوظيفية بأنها: "كافة الجهود التي تبذلها

فبعضها تناولتها بصورة شاملة والبعض الآخر كان أكثر تفصيلاً، فيذكر فواطمية (2015) أنه يوجد إجماعاً على وجود أربعة أبعاد رئيسة لجودة الحياة وهي البعد الجسمي، والبعد الوظيفي، والبعد الاجتماعي والبعد النفسي، ويعرض معمريه (2020) أبعاد جودة الحياة لمنظمة الصحة العالمية في مقياسها المتوي لنوعية الحياة (WHOQOL-100) وهي:

- المجال الجسمي ويتضمن بُعد الألم والطاقة والنوم.
  - المجال النفسي: ويتضمن بُعد الشعور الإيجابي والتفكير والتعليم، وتقدير الذات، وصور الجسم والشعور السلبي.
  - مجال الاستقلال: ويتضمن القدرة على الحركة، والنشاط اليومي، الدعم الاجتماعي، العلاقة الزوجية.
  - المجال البيئي: يتضمن الأمن والأمان الجسمي، البيئة المنزلية، الموارد المالية، الرعاية الصحية والاجتماعية، اكتساب مهارات ومعلومات جديدة، الترفيه، البيئة الطبيعية، المواصلات.
  - المجال الديني ويتضمن بعد المعتقدات الدينية".
- أما أبعاد جودة الحياة عند رغداء نعيسة (2012) فحددها بالتالي:

- جودة الحياة الاجتماعية: وهي تمتع الفرد بعلاقات اجتماعية جيدة.
- جودة الحياة الذاتية: وهي شعور الفرد بالرضا النفسي في الحياة.
- جودة الحياة الوجودية: قدرة الفرد على تحقيق التوافق النفسي والروحي مع ذاته ومجتمع.
- وفيما يخص أبعاد جودة الحياة الوظيفية على وجه الخصوص فلخصها الشنطي، وماضي (2016) في:
- عوامل وظيفية وتنظيمية بالمنظمة: وهي المشاركة في اتخاذ القرار، القيادة، الالتزام التنظيمي، الاستقرار والأمان الوظيفي.
- عوامل مادية ومعنوية بالمنظمة: وهي ظروف العمل المادية، علاقات العمل، التوازن بين الحياة والعمل، الأجور والمكافآت".

- توفير ظروف عمل صحية وآمنة للعاملين.
- تحقيق الرضا الوظيفي للعاملين.
- تعزيز التعليم داخل بيئة العمل.
- توفير برامج كافية لتنمية الموارد البشرية".
- وأشارت زهرة بختاوي، وضيات جهيدة (2020) أن جد الرب (2008) حدد الهدف الأساسي من جودة الحياة الوظيفية وهو تحقيق الرضا للجميع ويكون ذلك من خلال:
- الوصول لمستوى عالي من الرضا الوظيفي وكذلك الولاء التنظيمي للموظفين.
- الوصول لمستوى عالي من الرضاء للمستفيدين والبيئة الخارجية للمنظمة.
- الوصول لمستوى عالي من الرضاء لأصحاب المال.
- ويضيف عمران (2018) لأهداف جودة الحياة الوظيفية ما يلي:
- زيادة قدرة المنظمة التنافسية من خلال قدرتها على توظيف أفراد ذوي كفاءة.
- توفير المرونة والولاء والدافعية لدى العاملين.
- تحسين ظروف العمل وتطويرها بما يناسب الموظفين.
- زيادة الأداء التسويقي للمنظمة.

وفي ضوء التعاريف السابقة يتضح أن جميع الجهود التي تبذلها المؤسسات المختلفة ومنها مؤسسات التعليم العالي بهدف تحقيق شعور الموظفين بالرضا والسعادة، والإيجابية في بيئة العمل، والاستقرار والأمان الوظيفي تشير إلى المعنى المراد بجودة الحياة الوظيفية، وبناءً على ذلك فإن تحقيق أهداف جودة الحياة الوظيفية هو من أهم الطرق والوسائل لتمييز مؤسسات التعليم العالي وتحقيقها لولاء وانتماء موظفيها، وإيجابتهم في العمل فتوفر بيئة مناسبة للمنافسة والتطور والإبداع.

#### أبعاد ومؤشرات جودة الحياة الوظيفية:

تناولت الدراسات السابقة عدد كبير من أبعاد جودة الحياة بصفة عامة وجودة الحياة الوظيفية على وجه الخصوص،

وعرض الرميدي، ومحمد (2020) أبعاد جودة الحياة

الوظيفية عند عدد من الباحثين في الجدول التالي:

### جدول I

#### أبعاد جودة الحياة الوظيفي

الأبعاد	اسم الباحث
الأمان الوظيفي، الأجور الجيدة، المشاركة في اتخاذ القرارات، تفويض الصلاحيات، التدريب على تطوير المهارات.	Ivanhvcicmm,1998
ضمان الوظيفة، تصميم مكان العمل، والاتصالات الفعالة، إدارة الصراع، تنمية المسار الوظيفي، مشاركة العاملين، المكافآت العادلة، البيئة الآمنة، الرعاية الصحية، الاعتراف بالعمل في المنظمة.	Casio,2001
ظروف بيئة العمل المعنوية، خصائص الوظيفة، الأجور والمكافآت، جماعة العمل، أسلوب الرئيس في الإشراف، المشاركة في القرارات.	المغربي: 2004
الرضا عن العمل، الالتزام التنظيمي، الضمان الوظيفي، الاستقلالية، المشاركة في اتخاذ القرارات، القدرة على الأداء.	عباس والزامللي: 2009
كفاية الراتب وعدالته، صحة ظروف العمل، التكامل الاجتماعي، الموازنة بين العمل والحياة، فرص النمو الوظيفي، فرص استغلال الإمكانيات وتطويرها، التمسك بمبادئ العمل التنظيمي.	العنزي وصالح: 2000
الأجور والمكافآت، ظروف العمل المعنوية، الاستقلالية، فرق العمل، المشاركة في اتخاذ القرارات، خصائص الوظيفة، التدريب، التحسين المستمر.	خضر والباشقالي: 2015
ظروف العمل المادي وغير المادي، تحقيق الذات، علاقات العمل، التوازن بين الحياة والعمل، التعاون بين الإدارة والنقابات العمالية، التقليل من الضغوط المهنية.	نصار: 2013
ظروف العمل المادية، بيئة عمل صحية آمنة، عوامل وظيفية، عوامل مالية، مشاركة العاملين في الإدارة، رفاهية العاملين، إجراءات التعامل مع التطلعات، التوازن بين الحياة والعمل.	البليسي: 2012
ظروف العمل المعنوية، الصفات الوظيفية، الأجور والمكافآت، جماعة العمل، التمكين والاستقلالية في العمل، الإشراف والعلاقة بالرؤساء.	سليمان: 2016
العلاقات الإنسانية، المشاركة في اتخاذ القرارات، الشعور بالرضا، البيئة المادية والصحية.	الدحودج: 2015
المشاركة في اتخاذ القرارات، الأجور والمكافآت والمزايا الوظيفية، الاستقرار والأمان الوظيفي، خصائص ظروف العمل، تشكيل فرق العمل.	الربابعة، وأبو قاعود: 2012

المصدر: الرميدي، ومحمد (2020)

العمل، وتوفير سبل الحماية من الأخطار، كذلك العمل على توفير مسار للتقدم الوظيفي.

• الإنجاز والتطور المهني: التحفيز بالمكافآت، وتوفير التدريب وتطوير القدرات للموظفين وضمان المسار المهني والحقوق المكتسبة.

• التوافق بين حياة العامل وساعات العمل: وذلك بين ساعات العمل والحياة الأسرية، والترفيه، ووسائل النقل.

أما الفحيلة (2019) فحدد أبعادها في: الأمن والصحة المهنية، العلاقات الاجتماعية، الأجور والرواتب، الإشراف

كما أن شميلان (2019) يعرض تحديد ( Clermon

Barnabe, 1993) لأبعاد جودة الحياة الوظيفية في التالي:

• نوعية العلاقات الاجتماعية: كالاكتفاء بالعامل، والاحترام، الالتزام بأوقات العمل، ووجود علاقات قائمة على الاحترام بين الزملاء، اتصالات جيدة، ومستوى جيد للحوار الاجتماعي، وكذلك المشاركة في اتخاذ القرارات.

• نوعية منظمة العمل: وضوح التعليمات والتوجيهات، حل المشكلات المتعلقة بالخلل الوظيفي وتقديم الدعم والمساعدة اللازمة، تذليل الصعوبات والعراقيل، وتخفيف الإرهاق في



في هذه الدراسة بتحديد أبعاد الحياة الوظيفية في: الاستقرار الوظيفي والأمان، والمشاركة في اتخاذ القرارات، والعلاقات الإنسانية والاتصالات الفعالة، وكذلك ظروف العمل والمزايا المالية، والبيئة المادية، والمعنوية والصحية، حيث تعتبر مؤشرات للجامعات لتحقيق جودة الحياة الوظيفية، فتحقيق التميز والمنافسة، وقد أشارت رؤية المملكة 2030 إلى ضرورة تحقيق جودة الحياة في شتى قطاعات المجتمع.

#### الدراسات السابقة:

- هدفت دراسة محمود (2020) إلى تقديم رؤية مقترحة لتحسين جودة الحياة الوظيفية لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية الدراسات العليا للتربية- جامعة القاهرة، واستخدمت المنهج الوصفي، والاستبانة كأداة للدراسة، ووزعت على جميع أعضاء هيئة التدريس ومن في حكمهم بالكلية، وتوصلت الدراسة إلى النتائج التالية: أن درجة موافقة أفراد العينة على توافر أبعاد جودة الحياة الوظيفية لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية الدراسات العليا للتربية جاءت بدرجة متوسطة، وحصل بعد تحقيق الرضا الوظيفي على المرتبة الأولى وبدرجة متوسطة، كما حصل بُعدي جودة الرواتب والمكافآت، وجودة الخدمات التي تقدمها الجامعة على درجة ضعيفة وفي الترتيب الأخير.

- هدفت دراسة أسماء علي (2020) إلى تحسين جودة الحياة الوظيفية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة المنوفية باستخدام مدخل التمكين، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي، والاستبانة كأداة، ووزعت على أعضاء هيئة التدريس بجامعة المنوفية، وتوصلت الدراسة للنتائج التالية: أن واقع جودة الحياة الوظيفية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة المنوفية جاءت بدرجة متوسطة.

- هدفت دراسة غادة أبو حسين، وابتسام، سلامة (2021) إلى معرفة درجة بُعد المشاركة في اتخاذ القرارات التابع لجودة الحياة الوظيفية لدى عضوات هيئة التدريس في كلية التربية بجامعة جدة، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي المسحي بأسلوب الحصر الشامل، والاستبانة كأداة، ووزعت على جميع عضوات هيئة التدريس بكلية التربية بجامعة جدة، وتوصلت إلى النتائج

ومشاركة العاملين في الإدارة، الأمان والاستقرار الوظيفي، الترقية والتقدم الوظيفي، كما أضافت عزة نصر (2020) لأبعاد جودة الحياة الوظيفية: التعويض الكاف والعادل، والأمن الوظيفي، تطوير الموارد البشرية، القواعد واللوائح العادلة، العلاقات الاجتماعية في العمل، التوازن بين العمل والحياة.

وفي ظل أبعاد جودة الحياة الوظيفية هناك مؤشرات إذا وجدت في الجامعة تعتبر دليل على تمتع هذه الجامعة بجودة حياة وظيفية، فتذكر مريم شيخي (2014) أن فالوفيلد حدد مؤشرات جودة الحياة في التالي:

- المؤشرات النفسية: تتمثل في التوافق النفسي مع المرض أو البعد عن القلق والاكتئاب أو الشعور بالسعادة.
- المؤشرات الاجتماعية: تتمثل في العلاقات الشخصية ونوعيتها، واندماج الفرد في مختلف الأنشطة الترفيهية والاجتماعية.
- المؤشرات المهنية: وتتمثل في التوافق مع مهام العمل والتزامه بأداء واجباته الوظيفية، ورضاه عن عمله.
- المؤشرات الجسمية والبدنية: وتتمثل في استقرار حالته الصحية وقدرته على التعايش مع أي مشاكل صحية تواجهه.
- ويضيف فواطمية (2015) مجالات جودة الحياة ومؤشراتها في نظرية (شالوك) وهي: مجال السعادة الوجدانية ومؤشراتها الرضا، ومفهوم الذات، وانخفاض الضغوط، ومجال العلاقات الشخصية ومؤشراتها التفاعلات، العلاقات، الاسناد، ومجال السعادة المادية ومؤشراتها الحالة المادية والعمل، والمسكن، ومجال النمو الشخصي ومؤشراته التعليم، والكفاءة الشخصية، الأداء، السعادة البدنية ومؤشراتها الصحة، والأنشطة اليومية، وقت الفراغ، ومجال تقرير المصير مؤشراتها الاستقلالية، والأهداف، والاختيارات، أما مجال الاندماج الاجتماعي فمؤشراته التكامل والترابط الاجتماعي والأدوار المجتمعية، ومجال الحقوق البشرية والقانونية فمؤشراته الحقوق الفردية والحقوق الجماعية.

ويتضح من العرض السابق تعدد تناول الباحثين لأبعاد جودة الحياة الوظيفية، إلا أن جميعها تصب في محور تحقيق رضا الموظفين في بيئة العمل والتوجه الإيجابي نحوه، لذا قامت الباحثة

المشاركة في اتخاذ القرارات، وتختلف عن دراسة نصيرة أوجتي، وبوجنان (2021) الذي هدفت دراستهما إلى معرفة أثر جودة الحياة الوظيفية على أداء الموارد البشرية، كما أن دراسة محمود (2020) هدفت إلى تقديم رؤية مقترحة لتحسين جودة الحياة الوظيفية، و دراسة أسماء علي (2020) هدفت إلى تحسين جودة الحياة الوظيفية، أما الدراسة الحالية فهدت إلى الكشف عن درجة توافر مؤشرات جودة الحياة الوظيفية، والكشف عن أبرز معوقاتها، والتوصل إلى مؤشرات مقترحة لتحسين جودة الحياة الوظيفية لدى موظفي جامعة أم القرى.

- وتتفق الدراسة الحالية مع جميع الدراسات السابقة في استخدامهم للمنهج الوصفي وللإستبانة كأداة.

- تختلف الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة في عينة الدراسة حيث طبقت على موظفي وموظفات جامعة أم القرى، في حين طبقت بعض الدراسات السابقة على أعضاء هيئة التدريس، و البعض الآخر طبقها على الموظفين في مؤسسة CERTAF.

**منهج الدراسة:** اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي لملائمته لطبيعة الدراسة وللإجابة على تساؤلاتها وتحقيق أهدافها.

**مجتمع الدراسة:** تكون مجتمع الدراسة من موظفي وموظفات الكليات في مقر العابدية والزاهر بجامعة أم القرى بمكة المكرمة بلغ عددهم (657).

**عينة الدراسة:** تم اختيار عينة عشوائية بسيطة من موظفي وموظفات الكليات بجامعة أم القرى بالمقرات الرئيسة بمكة المكرمة (العابدية والزاهر)، ووزعت الاستبانة على (300) موظفي وموظفات، وعاد منها (95) استبانة.

**أداة الدراسة:** اعتمدت الدراسة على استبانة من إعداد الباحثة، حيث تم الرجوع في إعداد الاستبانة إلى عدد من الدراسات السابقة، واشتملت الاستبانة على قسمين؛ القسم الأول البيانات الأولية وهي: (النوع، المؤهل التعليمي، سنوات الخدمة، المسمى الوظيفي)، والقسم الثاني ثلاثة محاور للدراسة هي: المحور الأول تضمن (32) عبارة، والمحور الثاني تضمن (13)، والمحور الثالث تضمن (32) عبارة.

التالية: أن استجابات عضوات هيئة التدريس كانت محايدة على مستوى توافر بُعد المشاركة في اتخاذ القرارات، وبدرجة متوسطة. - هدفت دراسة نصيرة أوجتي، وبوجنان (2021) إلى معرفة أثر جودة الحياة الوظيفية على أداء الموارد البشرية، في مؤسسة CERTAF، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي، والاستبانة التي وزعت على (115) عامل في المؤسسة، وتوصلت الدراسة إلى النتائج التالية: وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين أبعاد جودة الحياة الوظيفية مجتمعة وبين أداء الموارد البشرية في المؤسسة، وأن التمكين هو أكثر متغيرات جودة الحياة الوظيفية تأثيراً في أداء الموارد البشرية، يليه العلاقات الاجتماعية، ثم الأمن والصحة المهنية، ثم نظام التعويضات، ثم نظام الترقيات، ثم الأمان والاستقرار الوظيفي.

- هدفت دراسة العامري (2021) إلى التعرف على العوامل المؤثرة في جودة حياة العمل بأبعادها (بيئة العمل الوظيفي، والثقافة والمناخ التنظيمي المؤسسي، وبناء العلاقات والتعاون مع الزملاء، وبرامج التدريب والتنمية المهنية، ونظم الرواتب والمكافآت، والمرافق اللوجستية للبنية التحتية) بجامعة حفر الباطن، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي المسحي، والاستبانة كأداة، وتوصلت للنتائج التالية: جاءت العوامل المؤثرة في جودة حياة العمل بدرجة متوسطة، وجاء تأثير بناء العلاقات والتعاون مع الزملاء في الترتيب الأول وبدرجة عالية، ونظم الرواتب والمكافآت في الترتيب الثاني وبدرجة عالية، وتأثير الثقافة والمناخ التنظيمي السائد في الترتيب الثالث بدرجة متوسطة، وتأثير بيئة العمل الوظيفي الترتيب الرابع بدرجة متوسطة، وتأثير المرافق اللوجستية للبنية التحتية في الترتيب الخامس بدرجة متوسطة، وتأثير برامج التدريب والتنمية المهنية في الترتيب السادس وبدرجة متوسطة.

#### التعليق على الدراسات السابقة:

- تتفق الدراسة الحالية من حيث أهدافها مع جميع الدراسات السابقة في السعي لمعرفة جودة الحياة الوظيفية، ولكنها تختلف عن دراسة غادة أبو حسين، وابتسام، سلامة (2021) التي تناولت بُعد واحد من أبعاد جودة الحياة الوظيفية وهو بُعد



نتائج البحث الميدانية:

الصدق والثبات:

تم اختبار ثبات الأداة باستخدام معامل قياس التجانس الداخلي (Consistency) من أجل فحص ثبات أداة الدراسة، وهذا النوع من الثبات يشير إلى قوة الارتباط بين العبارات في أداة الدراسة، ومن أجل تقدير معامل التجانس استخدمت الباحثة طريقة (كرونباخ ألفا)، حيث بلغ معامل الثبات الكلي (ألفا) لمحاور الاستبانة (0.89) وهذا يعد معامل ثبات مرتفعاً ومناسباً لأغراض البحث الحالية.

جدول 2

يوضح نتائج اختبار الصدق البنائي وثبات الاداة

م	البعد	قيمة الارتباط	الحالة	قيمة معامل ألفا كرونباخ	الحالة
1	المحور الأول: درجة توافر مؤشرات جودة الحياة الوظيفية لدى موظفي جامعة أم القرى	0.81	صادق	0.89	ثابت
	الاستقرار الوظيفي والأمان	0.63	صادق	0.87	ثابت
	المشاركة في اتخاذ القرارات وتفويض الصلاحيات	0.78	صادق	0.89	ثابت
	العلاقات الإنسانية والاتصالات الفعالة	0.69	صادق	0.88	ثابت
	ظروف العمل والمزايا المالية	0.75	صادق	0.89	ثابت
	البيئة المادية والمعنوية والصحية	0.54	صادق	0.87	ثابت
	2	المحور الثاني: أبرز المعوقات التي تحد من جودة الحياة الوظيفية لدى موظفي جامعة أم القرى	0.80	صادق	0.89
الاجمالي للمقياس		0.89	صادق	0.89	ثابت

أظهرت بيانات الجدول (2) الذي يوضح نتائج الصدق الذاتي للأداة، أن معامل الثبات الكلي (ألفا) لأبعاد المقياس بلغ (0.89) وهذا يعد معامل ثبات مرتفعاً ومناسباً لأغراض البحث الحالية، كما أن معاملات الارتباط بين درجات كل محور من محاور الأداة، ودرجة جميع محاور الأداة إجمالاً تتراوح بين (0.54) و(0.81) وبهذا يتضح الاتساق الداخلي بين محاور الأداة، مما يؤكد الصدق البنائي للأداة ككل.

جدول 3

مقياس درجة الموافقة

المتوسط النظري (الفرضي)	العبرة الإيجابية		درجة الموافقة
	المرجح	الوزن	
3	4.21-5	5	عالي جداً
	3.41-4.20	4	عالي
	2.61-3.40	3	متوسط
	1.81-2.60	2	ضعيف
	1-1.80	1	ضعيف جداً

وقد تم تصحيح الأداة المستخدمة في الدراسة كالآتي:

الدرجة الكلية للأداة هي مجموع درجات المفردة على العبارات  $(1+2+3+4+5) / 5 = (5/15) = 3$ . وهو يمثل الوسط الفرضي للدراسة، وعالية كلما زاد متوسط العبرة عن الوسط الفرضي (3) دل ذلك على موافقة أفراد العينة على العبرة، أما إذا انخفض متوسط العبرة عن الوسط الفرضي (3) دل ذلك على انخفاض موافقة أفراد العينة على العبرة.

خصائص عينة الدراسة:

جدول 4

توزيع عينة الدراسة طبقاً للنوع والمؤهل العلمي وسنوات الخدمة والوظيفة

النوع	ت	النسبة المئوية	المؤهل التعليمي			النسبة المئوية	ت	النسبة المئوية	سنوات الخبرة	ت	النسبة المئوية	الوظيفة	ت	النسبة المئوية
			أقل من البكالوريوس	بكالوريوس	دراسات عليا									
ذكر	39	41.1	18	18.9	5	5	5	5	5	5.3	وظيفة إشرافية	24	25.3	
أنثى	56	58.9	50	52.6	10	10	7	7	7	7.4	موظف إداري	71	74.7	
					من 10 - أقل من 15 سنة	40	42.1	43	45.3					
					من 15 سنة فأكثر	95	100	95	100					
الإجمالي	95	100	الإجمالي	95	100	الإجمالي	95	100	الإجمالي	95	100	الإجمالي	95	

الإجابة على السؤال الأول: توافر مؤشرات جودة الحياة

الوظيفية لدى موظفي جامعة أم القرى

جدول 5

يوضح المتوسطات والانحرافات المعيارية ونتائج اختبار (T) للمؤشر الأول: بُعد الاستقرار الوظيفي والأمان

م	العارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري (T)	قيمة اختبار التباين	مستوى الدلالة	التفسير	الرتبة	النسبة المئوية
1	وضع المهام والواجبات للموظفين	3.5474	1.09902	4.854	.000	عالٍ	71	74.7
2	يُحصل الموظفون على التحفيز والمكافآت بما في ذلك الإجازة	2.5368	1.27004	-3.554	.001	ضعيف	51	53.7
3	أحرص على الفرغ المهني في الوقت المناسب وبجودة عالية	4.0316	0.92774	10.838	.000	عالٍ	81	85.3
4	يُحصل الموظفون على خبرتهم كاملة	2.8737	1.32281	-0.931	.354	متوسط	58	61.1
5	يُحصل الموظفون على تغذية راجعة لإحترافهم	2.8526	1.15748	-1.241	.218	متوسط	57	60.1
6	يُحصل الموظفون على تقييم أداء عادل	3.4316	1.13599	3.703	.000	عالٍ	69	72.7
7	تُمنح الفرص على أساس الكفاءة في الأداء	2.4526	1.26968	-4.202	.000	ضعيف	49	51.6
8	يشعر الموظفون بالثقة في رؤسائهم	3.1789	1.14835	1.519	.132	متوسط	63	66.3
	المؤشر ككل	24.9052	9.33111	3.85525	.000	دال	62	65.3

يلاحظ من الجدول (5) من خلال المتوسطات الحسابية لأفرد عينة الدراسة حول معظم العبارات والتي زادت عن متوسط العبارة الفرضية وهو (3) في اتجاه الحياد على توفر الاستقرار الوظيفي والأمان، والانحرافات المعيارية التي اقتربت من الواحد الصحيح وقيمة اختبار (T) كانت دالة إحصائياً لمعظم عبارات البُعد، ويمكن ملاحظة ذلك من خلال قيمتها الاحتمالية التي تقل عند مستوى الدلالة الاحصائية (0.05)، حيث أن أفراد العينة أكدوا على أن مستوى توفر الاستقرار الوظيفي والأمان متوسط بنسبة (62%)، أيضاً يتبين من الجدول أعلاه أهم أوجه الاستقرار الوظيفي والأمان طبقاً لاستجابات أفراد عينة الدراسة التي تتمثل في "الحرص على إنجاز المهام في الوقت المناسب وبجودة عالية" والتي حصلت على الترتيب الأول بنسبة (81%) مما يشير إلى أنه بالرغم من توفر الاستقرار الوظيفي والأمان بمستوى متوسط إلا إنهم حرصين على إنجاز مهامهم الوظيفية في الوقت المناسب وبجودة عالية، أما فيما يتعلق بالترتيب الثاني حصلت عليه العبارة رقم 1 والتي مفادها "وضوح المهام والواجبات للموظفين" بنسبة (71%)، ثم جاءت العبارة رقم 6 والتي مفادها "يُحصل الموظفون على تقييم أداء عادل" في الترتيب الثالث بنسبة (69%)، بينما جاءت العبارة رقم 8 "يشعر الموظفون بالثقة في رؤسائهم" في

باستقراء الجدول (4) والذي يوضح توزيع عينة الدراسة في العمود الأول طبقاً للنوع حيث تبين أن أعلى نسبة كانت للإناث والتي بلغت (58.9%)، أما نسبة الذكور فبلغت (41.1%)، والعمود الثاني الذي يوضح توزيع عينة الدراسة طبقاً للمؤهل التعليمي، حيث كانت أعلى نسبة للحاصلين على البكالوريوس والتي بلغت (52.6%)، أما الحاصلين على دراسات عليا بلغت نسبتهم (28.4%)، كذلك الحاصلين على مؤهل أقل من البكالوريوس بلغت نسبتهم (18.9%)، والعمود الثالث الذي يوضح توزيع عينة الدراسة طبقاً لسنوات الخدمة اتضح أن أعلى نسبة كانت لمن لديهم عدد سنوات خدمتهم تقع في الفئة (من 15 سنة فأكثر) والتي بلغت (45.3%)، أما من لديهم عدد سنوات خدمة تقع في الفئة (من 10 - أقل من 15 سنة) بلغت نسبتهم (42.1%)، في حين بلغت من لديهم عدد سنوات خدمة تقع في الفئة (من 5 - أقل من 10 سنوات) (7.4%)، كذلك من لديهم عدد سنوات خدمة تقع في الفئة (أقل من 5 سنوات) بلغت نسبتهم (5.3%)، والعمود الرابع الذي يوضح توزيع عينة الدراسة طبقاً للمسمى الوظيفي حيث تبين أن أعلى نسبة كانت لفئة الموظف الإداري والتي بلغت (7.47%)، أما فئة الوظيفة الاشرافية بلغت نسبتهم (25.3%).

اتخاذ القرارات وتفويض الصلاحيات، والانحرافات المعيارية التي اقتربت من الواحد الصحيح وقيمة اختبار (T) كانت دالة إحصائياً لمعظم عبارات البُعد ويمكن ملاحظة ذلك من خلال قيمتها الاحتمالية التي تقل عن مستوى الدلالة الاحصائية (0.05)، حيث أن أفراد العينة أكدوا على مستوى المشاركة في اتخاذ القرارات وتفويض الصلاحيات بدرجة متوسطة بنسبة (65%)، أيضاً يتبين من الجدول أعلاه أهم أوجه المشاركة في اتخاذ القرارات وتفويض الصلاحيات تتمثل طبقاً لاستجابات أفراد عينة الدراسة في "يشارك الموظفون في حل المشكلات" حيث جاءت بالترتيب الأول بنسبة (66%)، وحصلت على نفس النسبة العبارة رقم 4 والتي مفادها "تتاح الفرصة للموظفين لاتخاذ القرارات الخاصة بطريقة تنفيذ مهامهم"، أما الترتيب الثاني حصلت عليه العبارة رقم 2 والتي مفادها "تفويض الصلاحيات للموظفين لأداء مهامهم بيسر وسهولة" بنسبة (65%)، وحصلت على نفس النسبة العبارة رقم 3 والتي مفادها "يحصل الموظفون على التمكين المناسب لإنجاز مهامهم الوظيفية"، أما الترتيب الثالث كان للعبارة رقم 5 والتي مفادها "يؤخذ باقتراحات ومبادرات الموظفين" بنسبة (63%).

كما سبق تبين أن مستوى توفر المشاركة في اتخاذ القرارات وتفويض الصلاحيات متوسط، بنسب تراوحت ما بين (66% إلى 63%)، حيث يتضح أن أفراد عينة الدراسة يطمحوا في المزيد من المشاركة وتفويض الصلاحيات كي تتحقق جودة الحياة الوظيفية، وتتفق نتائج مؤشر المشاركة في اتخاذ القرارات وتفويض الصلاحيات مع نتائج دراسة عزة نصر (2020) التي أظهرت شعور عينة الدراسة بالمركزية الشديدة وضعف قدرتهم على اتخاذ القرارات، ووجود بعض جوانب القصور في قدرات القيادات وسبل تنميتها.

وتتفق هذه النتيجة مع دراسة غادة أبو حسين، وابتسام، سلامة (2021) التي توصلت إلى أن استجابات عضوات هيئة التدريس كانت محايدة على مستوى توافر بُعد المشاركة في اتخاذ القرارات، وبدرجة متوسطة.

الترتيب الرابع بنسبة (63%)، وحصلت على الترتيب الخامس العبارة رقم 4 والتي مفادها "يحصل الموظفون على حقوقهم كاملة" بنسبة (58%)، وجاءت العبارة رقم 5 والتي مفادها "يحصل الموظفون على تغذية راجعة لإنجازاتهم" في الترتيب السادس بنسبة (57%)، أما الترتيب السابع كان للعبارة رقم 2 والتي مفادها "يحصل الموظفون على التحفيز والمكافآت بعد كل إنجاز" بنسبة (51%)، وجاءت العبارة رقم 7 والتي مفادها "تمنح الترتيبات على أساس الكفاءة في الأداء" في الترتيب الثامن بنسبة (49%)، مما يشير إلى استياء أفراد عينة الدراسة من معايير منح الترتيبات والتي من وجهة نظرهم لا تستند على كفاءة الاداء.

ونستخلص مما سبق أن مستوى مؤشر الاستقرار الوظيفي والأمان متوسط طبقاً لاستجابات أفراد عينة الدراسة، بنسب تراوحت ما بين (81% إلى 49%)، حيث تحتاج بعض الممارسات إلى تقييم وإعادة هيكلتها، وتتفق نتائج مؤشر الاستقرار الوظيفي والأمان مع نتائج دراسة عزة نصر (2020) التي أظهرت الشعور بعدم الرضا الوظيفي فيما يخص واقع جودة الحياة الوظيفية للقيادات المدرسية في مصر، وفيما يتعلق بالإجهاد المهني فقد ركزت تعليقات العينة على شعورهم دوماً بالإجهاد المهني، وكذلك عدم الشعور بالأمان الوظيفي لديهم.

## جدول 6

يوضح المتوسطات والانحرافات المعيارية ونتائج اختبار (T) للمؤشر الثاني بُعد المشاركة في اتخاذ القرارات وتفويض الصلاحيات

م	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة اختبار (T)	مستوى الدلالة	التفسير	الرأي	النسبة	الترتيب
1	يشارك الموظفون في حل المشكلات	3.3053	1.18567	2.509	.014	دال	متوسط	66	1
2	تفويض الصلاحيات للموظفين أداء مهامهم بيسر وسهولة	3.2421	1.12719	2.093	.039	دال	متوسط	65	2
3	يحصل الموظفون على التمكين المناسب لإنجاز مهامهم الوظيفية	3.2632	1.13185	2.266	.026	دال	متوسط	65	2
4	تتاح الفرصة للموظفين لاتخاذ قرارات الخاصة بطريقة تنفيذ مهامهم	3.2842	1.04844	2.642	.010	دال	متوسط	66	1
5	يؤخذ باقتراحات ومبادرات الموظفين	3.1263	1.13214	1.087	.280	غير دال	متوسط	63	3
	المؤشر ككل	16.2211	5.62529	2.1194		متوسط		65	

يلاحظ من الجدول (6) من خلال المتوسطات الحسابية لأفراد عينة الدراسة حول معظم العبارات والتي اقتربت من متوسط العبارة الفرضي وهو (3) في اتجاه الحياد على توفر المشاركة في

جدول 7

يوضح المتوسطات والانحرافات المعيارية ونتائج اختبار (T) للمؤشر الثالث بعد العلاقات الإنسانية والاتصالات الفعالة

م	العبرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة اختبار (T)	مستوى الدلالة	نوع العلاقة	م
1	مرونة وفعالية نظام الاتصالات	3.7579	0.90760	8.139	.000	دال عالي	75
2	يسود التعاون والمساندة بين الموظفين	3.6000	1.09545	5.339	.000	دال عالي	72
3	يتشارك الموظفون في الاهتمامات والتجارب	3.4737	1.01941	4.529	.000	دال عالي	69
4	تسود الثقة المتبادلة بين الموظفين	3.4842	1.03001	4.382	.000	دال عالي	70
5	يحصل الموظفون على التقدير والاحترام من رؤسائهم	3.5579	1.06906	5.086	.000	دال عالي	71
	العدد الكلي	17.8737	5.12153	5.535	.000	دال عالي	71

يلاحظ من الجدول (7) من خلال المتوسطات الحسابية لأفراد عينة الدراسة حول معظم العبارات والتي زادت عن متوسط العبارة الفرضي وهو (3) في اتجاه الموافقة على توفر العلاقات الإنسانية والاتصالات الفعالة، والانحرافات المعيارية التي اقتربت من الواحد الصحيح، وقيمة اختبار (T) كانت دالة إحصائياً لمعظم عبارات البُعد ويمكن ملاحظة ذلك من خلال قيمتها الاحتمالية التي تقل عن مستوى الدلالة الاحصائية (0.05)، حيث أن أفراد العينة أكدوا أن مستوى العلاقات الإنسانية والاتصالات الفعالة جاءت بدرجة عالية بنسبة (71%)، أيضاً يتبين من الجدول أعلاه أهم أوجه العلاقات الإنسانية والاتصالات الفعالة وفقاً لاستجابات أفراد عينة الدراسة، والذي يتمثل في العبارة رقم 1 "مرونة وفعالية نظام الاتصالات" بنسبة (75%) في الترتيب الأول، أما الترتيب الثاني كان للعبارة رقم 2 والتي مفادها "يسود التعاون والمساندة بين الموظفين" بنسبة (72%)، أما الترتيب الثالث كان للعبارة رقم 5 والتي مفادها "يحصل الموظفون على التقدير والاحترام من رؤسائهم" بنسبة (71%)، في حين جاءت العبارة رقم 4 والتي مفادها "تسود الثقة المتبادلة بين الموظفين" في الترتيب الرابع بنسبة (70%)، كذلك العبارة رقم 3 والتي مفادها "يتشارك الموظفون في الاهتمامات والتجارب" جاءت في الترتيب الخامس وبنسبة (69%).

ونستنتج من ذلك أن مستوى مؤشر العلاقات الإنسانية والاتصالات الفعالة عالية طبقاً لاستجابات أفراد عينة الدراسة بنسب تراوحت بين (75% إلى 69%)، مما يؤكد على رضى أفراد عينة الدراسة عن مستوى العلاقات الإنسانية والاتصالات الفعالة، وهو يختلف مع نتائج دراسة الدحدوح (2014) التي أظهرت أن بُعد العلاقات الإنسانية بلغ وزنه النسبي (84.69%) بدرجة تقدير كبيرة جداً، وتتفق مع دراسة العامري (2021) حيث جاء تأثير بناء العلاقات والتعاون مع الزملاء في الترتيب الأول وبدرجة عالية.

جدول 8

يوضح المتوسطات والانحرافات المعيارية ونتائج اختبار (T) للمؤشر الرابع بعد ظروف العمل والمزايا المالية

م	العبرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة اختبار (T)	مستوى الدلالة	نوع العلاقة	م
1	يشعر الموظفون بالانحياز مهماتهم	3.7263	0.92762	7.632	.000	دال عالي	75
2	يشعر الموظفون بالاحسان والاهتمام أثناء عملهم	3.2421	1.10815	2.129	.036	متوسط	65
3	يتوفر للموظفين فرص الإبداع والتعلم	2.9368	1.16519	.528	.599	غير دال	59
4	يتمتع الموظفون على المكافأة المادية عند التميز	2.4421	1.27760	4.256	.000	دال	49
5	يحصل الموظفون على الراتب المناسب لمهامهم ومطالبهم	3.0737	1.20497	.596	.553	غير دال	61
	العدد الكلي	15.421	5.68353	3.0282	.000	دال	62

يلاحظ من الجدول (8) من خلال المتوسطات الحسابية لأفراد عينة الدراسة حول معظم العبارات والتي زادت عن متوسط العبارة الفرضي وهو (3) في اتجاه الحياد على توفر ظروف العمل والمزايا المالية المطلوبة لتحقيق جودة الحياة الوظيفية، والانحرافات المعيارية التي اقتربت من الواحد الصحيح وقيمة اختبار (T) كانت دالة إحصائياً لمعظم عبارات البُعد، ويمكن ملاحظة ذلك من خلال قيمتها الاحتمالية التي تقل عن مستوى الدلالة الاحصائية (0.05)، حيث أن أفراد العينة أكدوا أن مستوى ظروف العمل والمزايا المالية المطلوبة لتحقيق جودة الحياة الوظيفية متوسط بنسبة (62%).

كما يتبين من الجدول أعلاه أهم ملامح ظروف العمل والمزايا المالية المطلوبة لتحقيق جودة الحياة الوظيفية طبقاً لرأي عينة الدراسة من خلال ترتيب العبارات حسب نسبة الموافقة، حيث جاء في الترتيب الأول العبارة رقم 1 والتي مفادها "يتوفر الوقت الكافي للموظفين لإنجاز مهامهم" بنسبة (75%)، أما الترتيب الثاني كان للعبارة رقم 2 والتي مفادها "يشعر الموظفون بالحماس

البيئة المادية والمعنوية والصحية، والانحرافات المعيارية التي اقترنت من الواحد الصحيح وقيمة اختبار (T) كانت دالة إحصائياً لمعظم عبارات البُعد، ويمكن ملاحظة ذلك من خلال قيمتها الاحتمالية التي تقل عن مستوى الدلالة الاحصائية (0.05)، حيث إن أفراد العينة أكدوا على أن مستوى البيئة المادية والمعنوية والصحية متوسط بنسبة بلغت (65%).

كما يتضح من بيانات الجدول السابق أن أهم ملامح البيئة المادية والمعنوية والصحية طبقاً لاستجابات أفراد عينة الدراسة تمثلت في العبارات التالية: "يتوفر في بيئة العمل الأجهزة والأدوات التي تساعد الموظف على إنجاز عمله" حيث حصلت على نسبة (72%) وجاءت في الترتيب الأول، وحصلت على نفس النسبة العبارة رقم 9 والتي مفادها "تتوفر بيئة عمل آمنة للموظفين"، وهي ضمن متطلبات توفير بيئة عمل صحية للموظفين، كما جاء في الترتيب الثاني العبارة رقم 5 والتي مفادها "يملك الموظفون توجهات إيجابية تجاه عملهم" بنسبة (68%)، كذلك العبارة رقم 6 والتي مفادها "تتوفر وسائل الراحة في بيئة العمل: كالنظافة، والتنويه، والاضاءة" جاءت في الترتيب الثالث بنسبة (67%)، وجاءت العبارة رقم 1 والتي مفادها "يشعر الموظفون بالرضا والقناعة في عملهم" في الترتيب الرابع بنسبة (64%)، أما العبارة رقم 4 والتي مفادها "يحصل الموظفون على الاستقلال الذاتي أثناء أداء مهامهم" جاءت في الترتيب الخامس بنسبة (63%)، كذلك جاءت في نفس الترتيب العبارة رقم 8 والتي مفادها "تتاح فترات راحة للموظفين أثناء أداء عملهم"، أما العبارة رقم 2 والتي مفادها "يمكن للموظفين تحقيق أهدافهم من خلال وظائفهم" جاءت في الترتيب السادس بنسبة (59%)، أما العبارة رقم 3 والتي مفادها "تتاح الفرصة للموظفين للتدريب والتطوير المستمر" جاءت في الترتيب السابع بنسبة (58%).

ونستخلص من نتائج الجدول السابق أن مستوى البيئة المادية والمعنوية والصحية متوسط بنسب تراوحت ما بين (58% - 72%)، مما يشير إلى أنه بالرغم من توفير بيئة مادية وصحية إلا أن هناك الحاجة إلى المزيد من الامكانيات المادية

والايجابية أثناء أداء عملهم" بنسبة (65%)، أما الترتيب الثالث كان للعبارة رقم 5 والتي مفادها "يحصل الموظفون على الراتب المناسب لمهام وظائفهم" بنسبة (61%)، أما العبارة رقم 3 والتي مفادها "تتوفر للموظفين فرص الإبداع والتميز" جاءت في الترتيب الرابع بنسبة (59%)، في حين جاءت العبارة رقم 4 والتي مفادها "يحصل الموظفون على المكافئة المجزية عند التميز" بنسبة (49%) في الترتيب الخامس، مما يشير إلى عدم رضي أفراد عينة الدراسة عن المكافآت عند تميزهم.

ونستخلص من نتائج الجدول السابق أن مستوى ظروف العمل والمزايا المالية المطلوبة لتحقيق جودة الحياة الوظيفية متوسط بنسب تراوحت ما بين (49% - 75%)، مما يشير إلى الحاجة لإعادة هيكلة المزايا المالية وتهيئة ظروف العمل لتحقيق جودة الحياة الوظيفية، وتتفق نتائج هذا المؤشر مع بعض نتائج دراسة العامري (2021) وتختلف عنها في نظم الرواتب والمكافآت حيث جاءت بدرجة عالية، وتتفق مع تأثير الثقافة والمناخ التنظيمي السائد بدرجة متوسطة، وجاء تأثير بيئة العمل الوظيفي بدرجة متوسطة.

## جدول 9

يوضح المتوسطات والانحرافات المعيارية ونتائج اختبار (T) للمؤشر الخامس بُعد البيئة المادية والمعنوية والصحية

م	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة اختبار (T)	مستوى الدلالة	التفسير	الرتب النسبة
1	يشعر الموظفون بإرضا والقناعة في عملهم	3.1789	1.06170	1.643	.104	غردال	64
2	يمكن للموظفين تحقيق أهدافهم من خلال وظائفهم	2.9263	1.12271	-640	.524	غردال	59
3	تتاح الفرصة للموظفين للتدريب والتطوير المستمر	2.8947	1.16211	-883	.380	غردال	58
4	يحصل الموظفون على الاستقلال الذاتي أثناء أداء مهامهم	3.1579	1.04490	1.473	.144	غردال	63
5	يملك الموظفون توجهات إيجابية تجاه عملهم	3.4211	.99551	4.122	.000	دال	68
6	يتوفر وسائل الراحة في بيئة العمل مثل: النظافة، والتنويه، والاضاءة	3.3368	1.23435	2.660	.009	دال	67
7	يتوفر في بيئة العمل الأجهزة والأدوات التي تساعد الموظف على إنجاز عمله	3.5789	1.04758	5.387	.000	دال	72
8	تتاح فترات راحة للموظفين أثناء أداء عملهم	3.1579	1.16067	1.326	.188	غردال	63
9	تتوفر بيئة عمل آمنة للموظفين	3.6000	1.15224	5.075	.000	دال	72
	الاجملي	29.253	9.982	2.579	.000	دال	65

يلاحظ من الجدول (9) من خلال المتوسطات الحسابية لأفرد عينة الدراسة حول معظم العبارات والتي تقل عن متوسط العبارة الفرضي وهو (3) في اتجاه الحياد على توفر

القرارات وتفويض الصلاحيات بنسبة (65%)، وفي نفس الترتيب جاء بُعد البيئة المادية والمعنوية والصحية، وفي الترتيب الثالث جاء بُعد الاستقرار الوظيفي والأمان بنسبة (62%)، وفي نفس الترتيب جاء بُعد ظروف العمل والمزايا المالية، ونتيجة هذه الدراسة تختلف مع بعض نتائج دراسة الدحدوح (2014) في ترتيب أبعاد مؤشرات جودة الحياة الوظيفية، حيث حصل بُعد العلاقات الإنسانية على المرتبة الأولى وبدرجة تقدير كبيرة جداً، إلا أنها اتفقت في ترتيب بُعد المشاركة في اتخاذ القرار على المرتبة الثالثة وبدرجة تقدير متوسطة، وحصل بُعد البيئة المدرسية المادية والصحية على المرتبة الأخيرة، بدرجة تقدير متوسطة، كما أن المتوسط الحسابي الكلي لمستوى جودة الحياة الوظيفية لدى معلمي المرحلة الأساسية بمحافظة غزة بلغ (3.357) وبوزن نسبي (67.15%) وهي درجة متوسطة، وهو يتفق مع المتوسط الحسابي الكلي للمؤشر بالدراسة الحالية، وكذلك تختلف نتائج الدراسة الحالية عن نتيجة دراسة نصيرة أوبختي، وبوجنان (2021) في ترتيب توافر الأبعاد حيث توصلت إلى أن التمكين هو أكثر متغيرات جودة الحياة الوظيفية تأثراً في أداء الموارد البشرية، يليه العلاقات الاجتماعية، ثم الأمن والصحة المهنية، ثم نظام التعويضات، ثم نظام الترقيات، ثم الأمان والاستقرار الوظيفي، وتتفق نتيجة الدراسة الحالية مع دراسة محمود (2020) التي توصلت إلى أن درجة موافقة أفراد العينة على توافر أبعاد جودة الحياة الوظيفية لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية الدراسات العليا للتربية جاءت بدرجة متوسطة، إلا أنها تختلف مع الدراسة الحالية في ترتيب أبعاد جودة الحياة الوظيفية حيث حصل بُعد تحقيق الرضا الوظيفي على المرتبة الأولى وبدرجة متوسطة، كما حصل بُعد جودة الرواتب والمكافآت، وجودة الخدمات التي تقدمها الجامعة على درجة ضعيفة وفي الترتيب الأخير.

والمعنوية والصحية المطلوبة لتوفير جودة حياة وظيفية، وهو يتفق مع نتائج دراسة الدحدوح (2014) التي أظهرت أن بُعد البيئة المدرسية المادية والصحية جاءت بوزن نسبي (59.18%) وبدرجة تقدير متوسطة.

#### جدول 10

يوضح نسبة توافر كل مؤشر من مؤشرات جودة الحياة الوظيفية لدى موظفي جامعة أم القرى

م	المؤشر	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	نسبة اختبار (T)	قيمة اختبار دلالة	مستوى القصور	الرأي	النسبة	الترتيب
1	الاستقرار الوظيفي والأمان	24.9052	9.3311	3.85525	.000	دال	متوسط	62	3
2	المشاركة في اتخاذ القرارات وتفويض الصلاحيات	16.2211	5.6253	2.1194	.000	دال	متوسط	65	2
3	العلاقات الإنسانية والاتصالات المعنوية	17.8737	5.1215	5.535	.000	دال	عالي	71	1
4	ظروف العمل ومزايا مالية	15.421	5.6835	3.0282	.000	دال	متوسط	62	3
5	البيئة المادية والمعنوية والصحية	29.253	9.982	2.579	.000	دال	متوسط	65	2
	المتوسط الكلي	20.7348	7.1487	3.04065	.000	دال	متوسط	65	

يلاحظ من الجدول (10) من خلال المتوسطات الحسابية لأفراد عينة الدراسة حول معظم المؤشرات تميل نحو اتجاه الحياد على توفر جودة الحياة الوظيفية لدى موظفي جامعة أم القرى، والانحرافات المعيارية التي اقتربت من الواحد الصحيح وقيمة اختبار (T) كانت دالة إحصائياً لمعظم مؤشرات المحور، ويمكن ملاحظة ذلك من خلال قيمتها الاحتمالية التي تقل عن مستوى الدلالة الاحصائية (0.05)، حيث أن أفراد العينة أكدوا على أن مستوى توفر جودة الحياة الوظيفية لدى موظفي جامعة أم القرى متوسط بنسبة بلغت (65%)، وهذه النتيجة تتفق مع نتائج دراسة الفحيلة (2019) التي أظهرت أن أفراد الدراسة موافقون إلى حد ما على توافر أبعاد جودة الحياة الوظيفية في إدارات التعليم بالمملكة بمتوسط (3.38)، وتتفق مع نتيجة دراسة أسماء علي (2020) التي توصلت إلى أن واقع جودة الحياة الوظيفية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة المنوفية جاءت بدرجة متوسطة، كذلك تتفق مع نتائج دراسة العزب (2018) التي أظهرت أن مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى العاملين بكلية رياض الأطفال جامعة المنيا كان متوسط، حيث بلغت نسبة متوسط الاستجابة (0.65)، وبالنسبة لترتيب أبعاد مؤشر توافر جودة الحياة الوظيفية أظهرت نتائج الدراسة الحالية أن بُعد العلاقات الإنسانية والاتصالات الفعالة جاء في الترتيب الأول بنسبة (71%)، وفي الترتيب الثاني جاء بُعد المشاركة في اتخاذ



بلغت نسبة (9.1%)، أما من أجابوا أبدأً بلغت نسبتهم (3.2%).

وقد جاء ترتيب عبارات المحور وفق الوزن المرجح والقوة النسبية، على النحو التالي:

جاءت العبارة رقم (10) والتي مفادها "قلة الاهتمام ببيئة العمل كالتهوية والنظافة والإضاءة" في الترتيب الأول بوزن مرجح (47.8) وقوة نسبية (50.3%).

جاءت العبارة رقم (11) والتي مفادها "نقص الأجهزة والأدوات التي تساعد الموظفين على إنجاز المهام" في الترتيب الثاني بوزن مرجح (47.4) وقوة نسبية (49.9%).

جاءت العبارة رقم (8) والتي مفادها "ضغط العمل وكثرة المهام" في الترتيب الثالث بوزن مرجح (46.2) وقوة نسبية (48.6%).

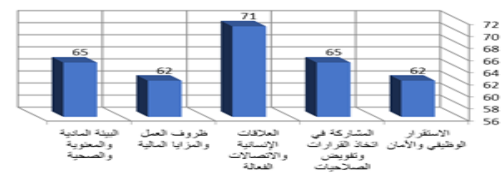
جاءت العبارة رقم (1) والتي مفادها "الهيكل التنظيمي الجامد" في الترتيب الرابع بوزن مرجح (45.8) وقوة نسبية (48.2%).

جاءت العبارة رقم (2) والتي مفادها "ضعف فرص تحقيق طموحات الموظفين وأهدافهم الشخصية" في الترتيب السادس بوزن مرجح (41.8) وقوة نسبية (44%).

وجاءت العبارة رقم (13) والتي مفادها "ضعف الثقة بين الرؤساء والموظفين" في الترتيب السابع بوزن مرجح (41.4) وقوة نسبية (43.6%).

وجاءت العبارة رقم (3) والتي مفادها "عندما لا تتناسب الأجور والمكافأة مع الجهد المبذول في الوظيفة" في الترتيب الثامن بوزن مرجح (41.2) وقوة نسبية (43.4%).

ويتضح مما سبق ضرورة العمل على تذليل هذه المعوقات والتخلص منها، لتحقيق جودة حياة وظيفية عالية لمنسوبي الجامعة، وهذه النتيجة تتفق مع نتائج دراسة الفحيلة (2019) التي توصلت إلى أن أفراد الدراسة موافقون على المعوقات التي تواجه جودة الحياة الوظيفية والتي تعوق تحقيق التميز التنظيمي في إدارات التعليم في المملكة بمتوسط (4.07)، وتتفق مع نتائج



شكل 1 يوضح نسب توفر مؤشرات جودة الحياة الوظيفية لدى موظفي جامعة أم القرى

الإجابة على السؤال الثاني: أبرز المعوقات التي تحد من جودة الحياة الوظيفية لدى موظفي جامعة أم القرى

جدول 11 يوضح أبرز المعوقات التي تحد من جودة الحياة الوظيفية لدى موظفي جامعة أم القرى

م	العبارة	دلتا	ك	%	دلتا	ك	%	دلتا	ك	%	الترتيب
1	قلة الاهتمام ببيئة العمل	11	11.6	45	31	32.6	3	5.3	3	3.2	4
2	معدل مرتفع من سوء الممارسات المهنية	23	24.2	42	22	23.2	4	4.2	4	4.2	6
3	عدم الاهتمام بالأمن والسلامة مع تجهيز المكان في الوظيفة	27	28.4	38	21	22.1	5	5.3	4	4.2	8
4	عدم وجود الميزانية في العلاقات بين الرؤساء والموظفين	24	25.3	46	15	15.8	7	7.4	3	3.2	9
5	عندما تكثر المشاكل والمخاطر في العلاقات بين الرؤساء	27	28.4	39	22	23.2	3	3.2	4	4.2	10
6	معدل مرتفع من سوء الممارسات المهنية	46	48.4	32	11	11.6	3	3.2	3	3.2	12
7	عدم عدم الامتثال لجدول	23	24.2	40	20	21.1	11	11.6	1	1.1	5
8	معدل مرتفع من تركيز المهام	19	20	31	32	32.6	2	2.1	2	2.1	3
9	معدل مرتفع من سوء الممارسات المهنية	32	33.7	43	11	11.6	7	7.4	2	2.1	11
10	قلة الاهتمام ببيئة العمل كالتجهيز والنظافة والإضاءة	20	21.1	31	24	25.3	15	15.8	5	5.3	1
11	نقص الدعم الإداري والموارد البشرية	24	25.3	32	11	11.6	24	25.3	4	4.2	2
12	عندما تكثر المشاكل والمخاطر في العلاقات بين الرؤساء	31	32.6	30	26	27.4	6	6.3	2	2.1	10
13	معدل مرتفع من سوء الممارسات المهنية	30	31.6	33	20	21.1	11	11.6	2	2.1	7
	المجموع	337	482	265	112	112	39	2739			
	المتوسط	25.9	37.1	20.4	8.6	3.0					
	النسبة	27.3	39	5	9.1	3.2					
	المتوسط المرجح للمعد	210.7									
	القوة النسبية للمعد	44.4									

تشير بيانات الجدول (11) إلى النتائج المرتبطة بأبرز المعوقات التي تحد من جودة الحياة الوظيفية لدى موظفي جامعة أم القرى وفق استجابات أفراد عينة الدراسة، حيث يتضح أن هذه الاستجابات توزع توزيعاً إحصائياً وفق المتوسط المرجح

(210.7) والقوة النسبية (44.4%)، وبذلك يمكن التأكيد على أن هذه الاستجابات تركز حول الموافقة على وجود معوقات تحد من جودة الحياة الوظيفية لدى موظفي جامعة أم القرى، وما يدل على ذلك أن نسبة من أجابوا دائماً بلغت (27.3%) في حين نسبة من أجابوا غالباً بلغت نسبة (39%) ونسبة (21.5%) لمن أجابوا أحياناً، بينما من أجابوا نادراً

جدول 13

يوضح ترتيب عبارات بُعد المشاركة في اتخاذ القرارات وتفويض الصلاحيات

م	ك	%	الترتيب	بُعد المشاركة في اتخاذ القرارات وتفويض الصلاحيات
1	84	88.4	1	مشاركة الموظفين في حل المشكلات
2	81	85.3	2	تفويض الصلاحيات للموظفين لأداء مهامهم بيسر وسهولة
3	81	85.3	م2	يُمكن الموظفين من إنجاز مهامهم الوظيفية
4	77	81.1	3	يتخذ الموظفون القرارات الخاصة بمهامهم
5	84	88.4	م1	يؤخذ باقتراحات ومبادرات الموظفين
	81.4	85.7		المتوسط الحسابي للبُعد

باستقراء الجدول (13) والذي يوضح ترتيب عبارات بُعد المشاركة في اتخاذ القرارات وتفويض الصلاحيات، حيث تبين أن الأعلى كان للعبارة الأولى والتي مفادها "مشاركة الموظفين في حل المشكلات" بنسبة (88.4%)، وجاءت في نفس الترتيب الأول العبارة رقم 5 والتي مفادها "يؤخذ باقتراحات ومبادرات الموظفين"، أما الترتيب الثاني فكان للعبارة رقم 2 والتي مفادها "تفويض الصلاحيات للموظفين لأداء مهامهم بيسر وسهولة" بنسبة (85.3%)، وجاءت في نفس الترتيب العبارة رقم 3 والتي مفادها "يُمكن الموظفين من إنجاز مهامهم الوظيفية"، كذلك جاءت العبارة رقم 4 والتي مفادها "يتخذ الموظفون القرارات الخاصة بمهامهم" في الترتيب الثالث بنسبة (81.1%)،.

جدول 14

يوضح ترتيب عبارات بُعد العلاقات الإنسانية والاتصالات الفعالة

م	ك	%	الترتيب	بُعد العلاقات الإنسانية والاتصالات الفعالة
1	84	88.4	1	نظام الاتصالات مرن وفعال
2	80	84.2	3	يسود التعاون والمساندة بين الموظفين
3	73	76.8	4	يتشارك الموظفون في الاهتمامات والتجارب

دراسة شمیلان (2019) التي أظهرت أن العمل الوظيفي في القطاع الحكومي يحده الكثير من المعوقات، وأنه توجد مشكلات خاصة ببيئة العمل، تتمثل في سوء الإدارة، وكيفية التعامل مع المرؤوسين".

الإجابة على السؤال الثالث: مؤشرات مقترحة لتحسين جودة الحياة الوظيفية لدى موظفي جامعة أم القرى

جدول 12

يوضح ترتيب عبارات بُعد الاستقرار الوظيفي والأمان

م	ك	%	الترتيب	بُعد الاستقرار الوظيفي والأمان
1	94	98.9	1	وضوح المهام والواجبات للموظفين
2	1	1.1	8	حصول الموظفين على التحفيز والمكافآت بعد كل إنجاز
3	67	70.5	7	إنجاز الموظفين مهامهم في الوقت المناسب وبجودة عالية
4	80	84.2	3	حصول الموظفين على حقوقهم كاملة
5	75	78.9	6	حصول الموظفين على تغذية راجعة
6	78	82.1	5	حصول الموظفين على تقييم أداء عادل
7	84	88.4	2	منح الترقيات على أساس الكفاءة في الأداء
8	79	83.2	4	يشعر الموظفون بالثقة في رؤسائهم
	69.8	73.4		المتوسط الحسابي للبُعد

باستقراء الجدول (12) والذي يوضح ترتيب عبارات بُعد الاستقرار الوظيفي والأمان، حيث تبين أن الأعلى كان للعبارة الأولى والتي مفادها "وضوح المهام والواجبات للموظفين" بنسبة (98.9%)، أما الترتيب الثاني فكان للعبارة رقم 7 والتي مفادها "منح الترقيات على أساس الكفاءة في الأداء" بنسبة (88.4%)، كذلك جاءت العبارة رقم 4 والتي مفادها "حصول الموظفين على حقوقهم كاملة" في الترتيب الثالث بنسبة (84.2%)، وجاءت العبارة رقم 8 والتي مفادها "يشعر الموظفون بالثقة في رؤسائهم" في الترتيب الرابع بنسبة (83.2%)، أما الترتيب الخامس كان للعبارة رقم 6 والتي مفادها "حصول الموظفين على تقييم أداء عادل" بنسبة (82.1%)،.

والإيجابية أثناء أداء عملهم" بنسبة (87.4%)، وجاءت العبارة رقم 3 والتي مفادها "يجد الموظفون فرص للإبداع والتميز" في نفس الترتيب، أما الترتيب الرابع كان للعبارة رقم 5 والتي مفادها "يحصل الموظفون على الراتب المناسب لمهامهم الوظيفية" بنسبة (84.2%).

#### جدول 16

يوضح ترتيب عبارات بُعد البيئة المادية والمعنوية والصحية

م	بُعد البيئة المادية والمعنوية والصحية	ك	%	الترتيب
1	يسود الشعور بالرضا والقناعة بين الموظفين في أعمالهم	87	91.6	2
2	يحقق الموظفون أهدافهم من خلال وظائفهم	78	82.1	6
3	يتمكن الموظفون من الحصول على التدريب والتطوير باستمرار	88	92.6	1
4	يشعر الموظفون بالاستقلال الذاتي أثناء أداء مهامهم	78	82.1	6م
5	يتملك الموظفون توجهات إيجابية تجاه بيئة عملهم	81	85.3	4
6	تتوفر وسائل الراحة في بيئة العمل مثل: النظافة، والتهوية، والإضاءة	81	85.3	4م
7	تتوفر في بيئة العمل الأجهزة والأدوات التي تساعد الموظفين على إنجاز أعمالهم	84	88.4	3
8	يستطيع الموظفون الحصول على فترات راحة أثناء أداء أعمالهم	73	76.8	7
9	تتوفر بيئة عمل آمنة للموظفين	79	83.2	5
	المتوسط الحسابي للبعد	81	85.3	

باستقراء الجدول (16) والذي يوضح ترتيب عبارات بُعد البيئة المادية والمعنوية والصحية، حيث تبين أن الأعلى كان للعبارة رقم 3 والتي مفادها "يتمكن الموظفون من الحصول على التدريب والتطوير باستمرار" بنسبة (92.6%)، والتي جاءت بالترتيب الأول، وفي الترتيب الثاني جاءت العبارة رقم 1 والتي مفادها "يسود الشعور بالرضا والقناعة بين الموظفين في أعمالهم" بنسبة (91.6%)، أما الترتيب الثالث فكان للعبارة رقم 7 والتي مفادها "تتوفر في بيئة العمل الأجهزة والأدوات التي تساعد الموظفين على إنجاز أعمالهم" بنسبة (88.4%)، وجاءت العبارة

4	تسود الثقة المتبادلة بين الموظفين	82	86.3	2
5	يحصل الموظفون على التقدير والاحترام من رؤسائهم	84	88.4	1م
	المتوسط الحسابي للبعد	80.6	84.8	

باستقراء الجدول (14) والذي يوضح ترتيب عبارات بُعد العلاقات الإنسانية والاتصالات الفعالة، حيث تبين أن الأعلى كان للعبارة الأولى والتي مفادها "نظام الاتصالات مرن وفعال" بنسبة (88.4%)، وجاءت في نفس الترتيب الأول العبارة رقم 5 والتي مفادها "يحصل الموظفون على التقدير والاحترام من رؤسائهم"، أما الترتيب الثاني فكان للعبارة رقم 4 والتي مفادها "تسود الثقة المتبادلة بين الموظفين" بنسبة (86.3%)، كذلك جاءت العبارة رقم 2 والتي مفادها "يسود التعاون والمساندة بين الموظفين" في الترتيب الثالث بنسبة (84.2%)، أما الترتيب الرابع كان للعبارة رقم 3 والتي مفادها "يتشارك الموظفون في الاهتمامات والتجارب" بنسبة (76.8%).

#### جدول 15

يوضح ترتيب عبارات بُعد ظروف العمل والمزايا المالية

م	بُعد ظروف العمل والمزايا المالية	ك	%	الترتيب
1	يجد الموظفون الوقت الكافي لإنجاز مهامهم	84	88.4	2
2	يشعر الموظفون بالحماس والإيجابية أثناء أداء عملهم	83	87.4	3
3	يجد الموظفون فرص للإبداع والتميز	83	87.4	3م
4	يحصل الموظفون على المكافآت المحزية عند التميز	87	91.6	1
5	يحصل الموظفون على الراتب المناسب لمهامهم الوظيفية	80	84.2	4
	المتوسط الحسابي للبعد	83.4	87.8	

باستقراء الجدول (15) والذي يوضح ترتيب عبارات بُعد ظروف العمل والمزايا المالية، حيث تبين أن الأعلى كان للعبارة رقم 4 والتي مفادها "يحصل الموظفون على المكافآت المحزية عند التميز" بنسبة (91.6%)، حيث جاءت بالترتيب الأول، وجاء في الترتيب الثاني العبارة رقم 1 والتي مفادها "يجد الموظفون الوقت الكافي لإنجاز مهامهم" بنسبة (88.4%)، أما الترتيب الثالث فكان للعبارة رقم 2 والتي مفادها "يشعر الموظفون بالحماس

نتائج اختبار الفروق بين استجابات أفراد عينة الدراسة طبقاً لاختلاف خصائص عينة الدراسة

جدول 18

يوضح الفروق في مستوى استجابات أفراد عينة الدراسة على محاور الاستبانة باختلاف النوع (T)

الأبعاد	النوع	حجم العينة	المتوسط	الانحراف	قيمة (ت)	مستوى الدلالة
المحور الأول	ذكر	39	90.4	28.8	3.7	0.05 دال
	أنثى	56	106.8	21.3		
المحور الثاني	ذكر	39	53.7	9.5	0.5	0.8 غير دال
	أنثى	56	52.1	8		

باستقراء الجدول (18) والذي يوضح نتائج اختبار (T) لمستوى استجابات أفراد عينة الدراسة على محاور الأداة لاختلاف النوع، حيث أنه باستخدام (اختبار ت) لكل محور من محاور الاستبانة (المحور الأول: مؤشرات جودة الحياة الوظيفية لدى موظفي جامعة أم القرى والذي يتضمن (5 مؤشرات) بإجمالي 32 عبارة - المحور الثاني أبرز المعوقات التي تحد من جودة الحياة الوظيفية لدى موظفي جامعة أم القرى والذي يتضمن (13 عبارة) - باعتباره متغير تابع، ومتغير النوع، واعتباره متغير مستقل، حيث جاءت نتائج اختبار الفروق في مستوى استجابات أفراد عينة الدراسة، باختلاف النوع، كما يلي:

- فيما يتعلق بالمحور الأول: يتضح من بيانات الجدول السابق وجود فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى معنوية أقل من (0.05) في مستوى استجابات أفراد عينة الدراسة على عبارات المحور الأول، ترجع لاختلاف النوع، حيث بلغت قيمة (ت) (3.7).
- أما فيما يتعلق بالمحور الثاني: يتضح من بيانات الجدول السابق عدم وجود فروق في مستوى استجابات أفراد عينة الدراسة على عبارات المحور الثاني، ترجع لاختلاف النوع، حيث بلغت قيمة (ت) (0.5).

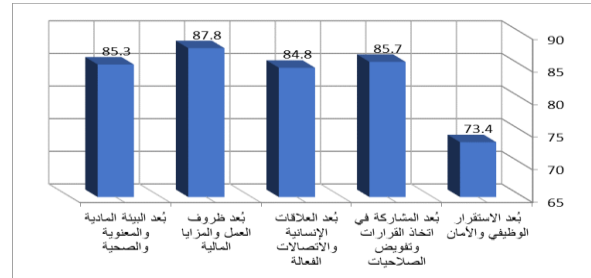
رقم 5 والتي مفادها "يملك الموظفون توجهات إيجابية تجاه بيئة عملهم" في الترتيب الرابع بنسبة (85.3%)، وجاءت في نفس الترتيب العبارة رقم 6 والتي مفادها "تتوفر وسائل الراحة في بيئة العمل مثل: النظافة، والتهوية، والإضاءة" أما الترتيب الخامس كان للعبارة رقم 9 والتي مفادها "تتوفر بيئة عمل آمنة للموظفين" بنسبة (83.2%).

جدول 17

يوضح ترتيب المؤشرات المقترحة لتحسين جودة الحياة الوظيفية لدى موظفي جامعة أم القرى طبقاً لاستجابات أفراد عينة الدراسة

م	البعد	المتوسط الحسابي	
		ك	النسبة
1	بُعد الاستقرار الوظيفي والأمان	69.8	73.4
2	بُعد المشاركة في اتخاذ القرارات وتفويض الصلاحيات	81.4	85.7
3	بُعد العلاقات الإنسانية والاتصالات الفعالة	80.6	84.8
4	بُعد ظروف العمل والمزايا المالية	83.4	87.8
5	بُعد البيئة المادية والمعنوية والصحية	81	85.3
	المتوسط الحسابي	79.2	83.4

يوضح الجدول (17) نسب المؤشرات المقترحة لتحسين جودة الحياة الوظيفية لدى موظفي جامعة أم القرى طبقاً لاستجابات أفراد عينة الدراسة، حيث يتضح من المؤشرات المقترحة لتحسين جودة الحياة الوظيفية رغبة أفراد عينة الدراسة بأن تحرص الجامعة على توفير هذه الأبعاد ليتمكنهم تحقيق أهدافهم وممارسة أعمالهم بيسر وسهولة وجودة عالية، وتتفق هذه النتيجة مع نتيجة دراسة عزة نصر (2020) التي توصلت لمجموعة من الآليات المقترحة.



شكل (2) يوضح نسب المؤشرات المقترحة لتحسين جودة الحياة الوظيفية لدى موظفي جامعة أم القرى

جدول 19

يوضح الفروق في مستوى استجابات أفراد عينة الدراسة على محاور الاستبانة باختلاف المؤهل التعليمي (F)

المغير	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	م	الخطأ المعياري	ملاحظات
البعد الأول	بين المجموعات	2	3326.066	5.4	0.01	دال
	داخل المجموعات	92	610.982			
	الإجمالي	94	62862.484			
البعد الثاني	بين المجموعات	2	236.390	3.3	0.04	دال
	داخل المجموعات	92	71.697			
	الإجمالي	94	7068.905			

جدول 20

يوضح الفروق في مستوى استجابات أفراد عينة الدراسة على محاور الاستبانة باختلاف سنوات الخدمة (F)

المغير	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة (ف)	مستوى الدلالة	ملاحظات
المحور الأول	بين المجموعات	3	446.468	0.7	0.6	غير دال
	داخل المجموعات	91	676.078			
	الإجمالي	94	62862.484			
المحور الثاني	بين المجموعات	3	41.878	0.5	0.5	غير دال
	داخل المجموعات	91	76.300			
	الإجمالي	94	7068.905			

باستقراء الجدول (20) والذي يوضح نتائج اختبار الفروق في مستوى استجابات أفراد عينة الدراسة باختلاف سنوات الخدمة والذي يشمل (4 متغيرات)، حيث أنه باستخدام (معامل تحليل التباين الأحادي الاتجاه) لكل محور من محاور الاستبانة (المحور الأول: مؤشرات جودة الحياة الوظيفية لدى موظفي جامعة أم القرى والذي يتضمن (5 مؤشرات) بإجمالي 32 عبارة - المحور الثاني أبرز المعوقات التي تحد من جودة الحياة الوظيفية لدى موظفي جامعة أم القرى والذي يتضمن (13 عبارة) - باعتباره متغير تابع، ومتغير سنوات الخدمة باعتباره متغير مستقل، جاءت نتائج اختبار الفروق في مستوى استجابات أفراد عينة الدراسة، باختلاف سنوات الخدمة، كما يلي:

- فيما يتعلق بالمحور الأول: يتضح من بيانات الجدول السابق عدم وجود فروق في مستوى استجابات أفراد عينة الدراسة على عبارات المحور الأول، طبقاً لاختلاف سنوات الخدمة، حيث بلغت قيمة (ف) (0.7).
- أما فيما يتعلق بالمحور الثاني: يتضح من بيانات الجدول السابق عدم وجود فروق في مستوى استجابات أفراد عينة الدراسة على عبارات المحور الثاني، طبقاً لاختلاف سنوات الخدمة، حيث بلغت قيمة (ف) (0.5).

باستقراء الجدول (19) والذي يوضح نتائج اختبار الفروق في مستوى استجابات أفراد عينة الدراسة باختلاف المؤهل التعليمي والذي يشمل (3 متغيرات)، حيث أنه باستخدام (معامل تحليل التباين الأحادي الاتجاه) لكل محور من محاور الاستبانة (المحور الأول: مؤشرات جودة الحياة الوظيفية لدى موظفي جامعة أم القرى والذي يتضمن (5 مؤشرات) بإجمالي 32 عبارة - المحور الثاني أبرز المعوقات التي تحد من جودة الحياة الوظيفية لدى موظفي جامعة أم القرى والذي يتضمن (13 عبارة) - باعتباره متغير تابع، ومتغير المؤهل التعليمي، واعتباره متغير مستقل، جاءت نتائج اختبار الفروق في مستوى استجابات أفراد عينة الدراسة، باختلاف المؤهل التعليمي، كما يلي:

- فيما يتعلق بالمحور الأول: يتضح من بيانات الجدول السابق وجود فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى معنوية أقل من (0.05) في مستوى استجابات أفراد عينة الدراسة على عبارات المحور الأول، طبقاً لاختلاف المؤهل التعليمي، حيث بلغت قيمة (ف) (5.4).
- أما فيما يتعلق بالمحور الثاني: يتضح من بيانات الجدول السابق وجود فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى معنوية أقل من (0.05) في مستوى استجابات أفراد عينة الدراسة على عبارات المحور الثاني، طبقاً لاختلاف المؤهل التعليمي، حيث بلغت قيمة (ف) (3.3).

جدول 21

يوضح الفروق في مستوى استجابات أفراد عينة الدراسة على محاور الاستبانة باختلاف المسمى الوظيفي (F)

ملاحظات	مستوى الدلالة	قيمة (ف)	متوسط المراتب	درجات الحرية	مجموع المراتب	المتغير
غور دال	0.3	1.03	689.779	1	689.779	بين المجموعات
			668.524	93	62172.705	داخل المجموعات
				94	62862.484	الإجمالي
غور دال	0.6	0.28	21.074	1	21.074	بين المجموعات
			75.783	93	7047.832	داخل المجموعات
				94	7068.905	الإجمالي

باستقراء الجدول (21) والذي يوضح نتائج اختبار الفروق في مستوى استجابات أفراد عينة الدراسة باختلاف المسمى الوظيفي والذي يشمل (متغيرين)، حيث أنه باستخدام (معامل تحليل التباين الأحادي الاتجاه) لكل محور من محاور الاستبانة (المحور الأول: مؤشرات جودة الحياة الوظيفية لدى موظفي جامعة أم القرى والذي يتضمن (5 مؤشرات) بإجمالي 32 عبارة - المحور الثاني أبرز المعوقات التي تحد من جودة الحياة الوظيفية لدى موظفي جامعة أم القرى والذي يتضمن (13 عبارة) - باعتباره متغير تابع، ومتغير المسمى الوظيفي باعتباره متغير مستقل جاءت نتائج اختبار الفروق في مستوى استجابات أفراد عينة الدراسة، باختلاف المسمى الوظيفي، كما يلي:

- توصلت الدراسة إلى النتائج التالية:
- **المحور الأول:** إن توافر مؤشرات جودة الحياة الوظيفية لدى موظفي جامعة أم القرى جاءت بدرجة متوسطة بنسبة بلغت (65%) وبالنسبة لترتيب توافر أبعاد مؤشرات جودة الحياة الوظيفية لدى موظفي جامعة أم القرى جاءت كالتالي:
- جاء بُعد العلاقات الإنسانية والاتصالات الفعالة في الترتيب الأول بنسبة (71%).
- جاء في الترتيب الثاني بُعد المشاركة في اتخاذ القرارات وتفويض الصلاحيات بنسبة (65%)، وفي نفس الترتيب جاء بُعد البيئة المادية والمعنوية والصحية.
- جاء في الترتيب الثالث بُعد الاستقرار الوظيفي والأمان بنسبة (62%)، وفي نفس الترتيب جاء بُعد ظروف العمل والمزايا المالية.
- المحور الثاني:** أن أبرز المعوقات التي تحد من جودة الحياة الوظيفية لدى موظفي جامعة أم القرى جاءت وفق المتوسط المرجح (210.7) والقوة النسبية (44.4%)، وهذه الاستجابات تركز حول الموافقة على وجود معوقات تحد من جودة الحياة الوظيفية لدى موظفي جامعة أم القرى.
- وجاءت أبرز هذه المعوقات كالتالي:**
- جاءت العبارة رقم (10) والتي مفادها "قلة الاهتمام ببيئة العمل كالتهووية والنظافة والإضاءة" في الترتيب الأول بوزن مرجح (47.8) وقوة نسبية (50.3%).
- جاءت العبارة رقم (11) والتي مفادها "نقص الأجهزة والأدوات التي تساعد الموظفين على إنجاز المهام" في الترتيب الثاني بوزن مرجح (47.4) وقوة نسبية (49.9%).
- جاءت العبارة رقم (8) والتي مفادها "ضغط العمل وكثرة المهام" في الترتيب الثالث بوزن مرجح (46.2) وقوة نسبية (48.6%).

- فيما يتعلق بالمحور الأول: يتضح من بيانات الجدول السابق عدم وجود فروق في مستوى استجابات أفراد عينة الدراسة على عبارات المحور الأول، طبقاً لاختلاف المسمى الوظيفي، حيث بلغت قيمة (ف) (1.03).
- أما فيما يتعلق بالمحور الثاني: يتضح من بيانات الجدول السابق عدم وجود فروق في مستوى استجابات أفراد عينة الدراسة على عبارات المحور الثاني، طبقاً لاختلاف المسمى الوظيفي، حيث بلغت قيمة (ف) (0.28).

النتائج العامة للدراسة:



### مؤشرات بُعد البيئة المادية والمعنوية والصحية في الترتيب

#### الثالث:

- يتمكن الموظفون من الحصول على التدريب والتطوير باستمرار.
- يسود الشعور بالرضا والقناعة بين الموظفين في أعمالهم.
- تتوفر في بيئة العمل الأجهزة والأدوات التي تساعد الموظفين على إنجاز أعمالهم.
- يمتلك الموظفون توجهات إيجابية تجاه بيئة عملهم، وتتوفر وسائل الراحة في بيئة العمل مثل: "النظافة، والتهوية، والاضاءة".
- تتوفر بيئة عمل آمنة للموظفين.
- يحقق الموظفون أهدافهم من خلال وظائفهم، ويشعر الموظفون بالاستقلال الذاتي أثناء أداء مهامهم.
- يستطيع الموظفون الحصول على فترات راحة أثناء أداء أعمالهم.

### مؤشرات بُعد العلاقات الإنسانية والاتصالات الفعالة في

#### الترتيب الرابع:

- نظام الاتصالات مرن وفعال، ويحصل الموظفون على التقدير والاحترام من رؤسائهم.
- تسود الثقة المتبادلة بين الموظفين.
- يسود التعاون والمساندة بين الموظفين.
- يتشارك الموظفون في الاهتمامات والتجارب.

### مؤشرات بُعد الاستقرار الوظيفي والأمان الفعالة في الترتيب

#### الخامس:

- وضوح المهام والواجبات للموظفين.
- منح الترقية على أساس الكفاءة في الأداء.
- حصول الموظفين على حقوقهم كاملة.
- يشعر الموظفون بالثقة في رؤسائهم.
- حصول الموظفين على تقييم أداء عادل.
- حصول الموظفين على تغذية راجعة.

• جاءت العبارة رقم (1) والتي مفادها "الهيكلة التنظيمي الجامد" في الترتيب الرابع بوزن مرجح (45.8) وقوة نسبية (48.2%).

• جاءت العبارة رقم (7) والتي مفادها "تعقد نظام الاتصالات وجموده" في الترتيب الخامس بوزن مرجح (42.4) وقوة نسبية (44.6%).

• جاءت العبارة رقم (2) والتي مفادها "ضعف فرص تحقيق طموحات الموظفين وأهدافهم الشخصية" في الترتيب السادس بوزن مرجح (41.8) وقوة نسبية (44%).

• وجاءت العبارة رقم (13) والتي مفادها "ضعف الثقة بين الرؤساء والموظفين" في الترتيب السابع بوزن مرجح (41.4) وقوة نسبية (43.6%).

• وجاءت العبارة رقم (3) والتي مفادها "عندما لا تتناسب الأجور والمكافأة مع الجهد المبذول في الوظيفة" في الترتيب الثامن بوزن مرجح (41.2) وقوة نسبية (43.4%).

**المحور الثالث:** جاءت المؤشرات المقترحة لتحسين جودة الحياة الوظيفية لدى موظفي جامعة أم القرى مرتبة كالتالي:

### مؤشرات بُعد ظروف العمل والمزايا المالية في الترتيب الأول:

- يحصل الموظفون على المكافآت المجزية عند التميز.
- يجد الموظفون الوقت الكافي لإنجاز مهامهم.
- يشعر الموظفون بالحماس والايجابية أثناء أداء عملهم، ويجد الموظفون فرص للإبداع والتميز.
- يحصل الموظفون على الراتب المناسب لمهامهم الوظيفية.

### مؤشرات بُعد المشاركة في اتخاذ القرارات وتفويض

#### الصلاحيات في الترتيب الثاني:

- يشارك الموظفون في حل المشكلات، ويؤخذ باقتراحات ومبادرات الموظفين.
- تُفوض الصلاحيات للموظفين لأداء مهامهم ببسر وسهولة، ويمكن الموظفين من إنجاز مهامهم الوظيفية. ويتخذ الموظفون القرارات الخاصة بمهامهم.

#### مقترحات الدراسة:

- القيام بدراسات مماثلة لقياس مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعات مختلفة.
- القيام بدراسات مقارنة بين الجامعات الحكومية والأهلية في مستوى جودة الحياة الوظيفية.
- الاستفادة من نتائج هذه الدراسة في وضع تصور مقترح لجودة الحياة الوظيفية في الجامعة.

#### المراجع:

- أوبختي، نصيرة، وبوجنان، توفيق (2021) جودة الحياة الوظيفية وأثرها على الموارد البشرية في الجزائر: دراسة حالة مؤسسة CERTAF بمغنية، مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية: جامعة عبد الحميد مهري - قسنطينة 2، المجلد (7) العدد 2، 23 - 42. مسترجع من

<http://search.mandumah.com/Record/1157390>

- أبو حسين، غادة، وسلامه، ابتسام (2021) واقع بعد المشاركة في اتخاذ القرارات في جودة الحياة الوظيفية من وجهة عضوات هيئة التدريس في كلية التربية بجامعة جدة، مجلة العلوم التربوية والنفسية: المركز القومي للبحوث غزة،

المجلد (5) العدد 21، ص 46 - ص 57، مسترجع من

<http://search.mandumah.com/Record/1173485>

- بختاوي، زهرة، جهيدة، ضيات (2020) جودة الحياة في المجال المهني من خلال قياس بعض المؤشرات-دراسة ميدانية بينك الفلاحة والتنمية الريفية بولاية أدرار-، أعمال الملتقى الوطني الأول: جودة الحياة والتنمية المستدامة في الجزائر-الأبعاد والتحديات، خلال الفترة 4-5/فبراير 2020م.

- بو عمامة، حكيم (2019) جودة الحياة: المفهوم والأبعاد (دراسة تحليلية)، مجلة العلوم النفسية والتربوية- جامعة الوادي، (8) (1): الجزائر.

- الدحدوح، حسني (2014) جودة الحياة الوظيفية لدى معلمي المرحلة الأساسية بمحافظة غزة وعلاقتها بمستوى أدائهم،

- إنجاز الموظفين مهامهم في الوقت المناسب وبجودة عالية.

- حصول الموظفين على التحفيز والمكافآت بعد كل إنجاز.

#### توصيات الدراسة:

- بناء على نتائج الدراسة الميدانية يمكن للدراسة اقتراح التوصيات التالية:

- على الجامعة توضيح المهام المطلوبة من الموظفين، وتحديد واجباتهم بدقة.

آلية القيام بذلك من خلال:

- عمل دليل تنظيمي للجامعة يشمل الوصف الوظيفي لكل وظيفة، ومهامها وواجباتها ومميزاتها وسبل الترقية فيها، وإتاحته لاطلاع الموظفين عليه.

- نشر اللوائح والقوانين والأنظمة الخاصة بوظائف الجامعة في موقعها الإلكتروني ليتمكن للموظفين الرجوع لها.

- أن تعمل الجامعة على منح الترقيات على أساس الكفاءة في الإداء، مع الحرص على تطبيق معايير تقييم الأداء بعدالة.

آلية عمل ذلك من خلال:

- تشديد الرقابة والحوكمة في عملية الترقيات، وتطبيق اللوائح والمعايير بدقة لتحري العدالة.

- إتاحة الفرصة لجميع الموظفين المستحقين للترقية للتقديم على الترقية.

- شرح معايير تقييم الأداء بوضوح للموظفين بداية فترة التقييم، مع التغذية الراجعة لأسباب الإخفاق في التقييم للعام الماضي.

- على الجامعة مكافئة المتميزين بعد كل إنجاز ذو جودة عالية. آلية عمل ذلك:

- وضع معايير واضحة للتميز والجودة في الأداء.

- إتاحة الفرصة لجميع الموظفين للتميز والإبداع.

والإدارية، العدد (24)، مكتبة دار السلام للطباعة والنشر والتوزيع والترجمة.

- الفحيلة، إبراهيم (2019) جودة الحياة الوظيفية ودورها في تحقيق التميز التنظيمي في إدارات التعليم في المملكة العربية السعودية-دراسة ميدانية في الإدارة العامة للتعليم بمنطقة الرياض، مجلة البحث العلمي في التربية، العدد (20).

- فواطمية، محمد (2015) التوجهات النظرية لجودة الحياة، مجلة الحوار الثقافي مجلة فصلية تهتم بالدراسات العلمية في مجال العلوم الإنسانية والاجتماعية، المجلد (4) العدد (2): الجزائر.

<https://www.asjp.cerist.dz/en>

[/article/101066](https://www.asjp.cerist.dz/en/article/101066)

- محمود، أيمن سعد محمدي. (2020) رؤية مقترحة لتحسين جودة الحياة الوظيفية لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية الدراسات العليا للتربية - جامعة القاهرة. *المجلة التربوية: جامعة سوهاج - كلية التربية، ج78، 1653 - 1734.* مسترجع من

<http://search.mandumah.com/Record/1091198>

- معمري، بشير (2020) جودة الحياة تعريفاتها محدداتها مظاهرها أبعادها، أعمال الملتقى الوطني الأول: جودة الحياة والتنمية المستدامة في الجزائر-الأبعاد والتحديات، خلال الفترة 4-5 فبراير 2020.

- نعيمة، رغداء (2012) جودة الحياة لدى طلبة جامعي دمشق وتشيرين، مجلة جامعة دمشق، المجلد (28)، العدد (1).  
- نصر، عزة (2020) تحسين جودة الحياة الوظيفية لقادة مدارس التعليم العام بمصر: آليات مقترحة، مجلة الإدارة التربوية، العدد (26).

المراجع العربية مترجمة:

- Abu Hussein, Ghada Bint Ali, and Salameh, Ibtisam Khaled Yahya (2021) Reality after participation in decision-making in the quality of career from the point of view of faculty members at the College of Education at the University of Jeddah, *Journal of Educational and Psychological Sciences: The National Research*

رسالة متطلب الحصول على درجة الماجستير، الجامعة الإسلامية: غزة.

- الرميدي، بسام، ومحمد، رضا (2020) أثر جودة الحياة الوظيفية على الأداء والفاعلية التنظيمية في شركات السياحة المصرية: الاستغراق الوظيفي كمتغير وسيط، مجلة كلية السياحة والفنادق- جامعة مدينة السادات، المجلد (4) العدد (1).

- الشنطي، نهاد، وماضي، خليل (2019) واقع جودة الحياة الوظيفية في المؤسسات الحكومية وعلاقته بأخلاقيات العمل، رسالة ماجستير، برنامج الدراسات المشترك بين أكاديمية الإدارة والسياسة للدراسات العليا وجامعة الأقصى: بغزة.

- شميلان، عبد الوهاب (2019) كيفية تحسين جودة الحياة الوظيفية بالقطاع الحكومي السعودي وقياس أثرها على أداء العاملين، *المجلة العربية للإدارة، المجلد (39) العدد (2)*، المنظمة العربية للتنمية الإدارية.

- شبيخي، مريم (2014) طبيعة العمل وعلاقتها بجودة الحياة - دراسة ميدانية في ظل بعض المتغيرات، رسالة ماجستير في كلية العلوم الإنسانية والعلوم الاجتماعية، جامعة أبي بلقايد، الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية.

- العزب، هاني (2018) جودة الحياة الوظيفية وعلاقتها بالأداء الوظيفي من وجهة نظر العاملين بكلية رياض الأطفال جامعة المنيا، *مجلة الطفولة والتربية-كلية التربية-جامعة الإسكندرية، العدد (33) الجزء (1) السنة العاشرة.*

- علي، أسماء (2020) تحسين جودة الحياة الوظيفية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة المنوفية باستخدام مدخل التمكين. مجلة كلية التربية: جامعة بنها - كلية التربية، مج31، ع121، 507 - 578. مسترجع من

<http://search.mandumah.com/Record/1080823>

- عمران، حسن (2018) دور جودة الحياة الوظيفية في تحسين مستوى الأداء الوظيفي: دراسة تحليلية لآراء عينة من العاملين بالمصارف التجارية بمدينة مرزق، مجلة المنارة للدراسات القانونية

*Journal of Humanities and Social Sciences: Abdelhamid Mehri University - Constantine 2*, Volume (7) No. 2, 23 - 42. Retrieved from

<http://search.mandumah.com/Record/1157390>

- Omran, Hassan (2018 AD) The Role of Quality of Career in Improving Job Performance: An Analytical Study of the Views of a Sample of Workers in Commercial Banks in Murzuq City, *Al-Manara Journal for Legal and Administrative Studies*, Issue (24), Dar Al Salam Library for Printing, Publishing, Distribution and Translation.

- Al-Fahila, Ibrahim (2019 AD) Quality of career and its role in achieving organizational excellence in education departments in the Kingdom of Saudi Arabia - a field study in the General Administration of Education in Riyadh, *Journal of Scientific Research in Education*, No. (20).

- Fatimia, Muhammad (2015 AD) Theoretical trends of quality of life, the Journal of Cultural Dialogue, a quarterly magazine concerned with scientific studies in the field of humanities and social sciences, Volume (4), Issue (2): Algeria.

<https://www.asjp.cerist.dz/en/article/101066>

- Mahmoud, Aysem Saad Mohammadi. (2020). A proposed vision to improve the quality of career for faculty members at the Graduate School of Education - Cairo University. *Educational Journal: Sohag University - College of Education*, C 78, 1653 - 1734. Retrieved from

<http://search.mandumah.com/Record/1091198>

- Maamaria, Bashir (2020 AD) Quality of life, its definitions, its determinants, its manifestations and its dimensions, *the proceedings of the First National Forum: Quality of Life and Sustainable Development in Algeria - Dimensions and Challenges, during the period 4-5/February 2020*.

- Naissa, Raghda (2012 AD) Quality of life for students of Damascus and Tishreen Universities, *Damascus University Journal*, Volume (28), No. (1).

- Nasr, Azza (2020 AD) Improving the quality of career for leaders of public education schools in Egypt: Suggested mechanisms, *Journal of Educational Administration*, No. (26).

*Center Gaza*, Volume (5), Issue 21, pg. 46 - pg. 57, retrieved from

<http://search.mandumah.com/Record/1173485>

- Ali, Asmaa Fathi El-Sayed. (2020). Improving the quality of work life for faculty members at Menoufia University using the empowerment approach. *Journal of the Faculty of Education: Benha University - Faculty of Education*, Vol. 31, p. 121, 507 - 578. Retrieved from

<http://search.mandumah.com/Record/1080823>

- Bakhtaoui, Zahra, Jahida Diat (2020 AD) Quality of life in the professional field through measuring some indicators - a field study at the Bank of Agriculture and Rural Development in Adrar -, *the work of the First National Forum: Quality of Life and Sustainable Development in Algeria - Dimensions and Challenges, during the period 4-5 February 2020 AD*.

- Bouamama, Hakim (2019 AD) Quality of Life: Concept and Dimensions (Analytical Study), *Journal of Psychological and Educational Sciences - Valley University*, (8) (1): Algeria.

- Al-Dahdouh, Hosni (2014 AD) Quality of work life for primary school teachers in Gaza governorates and its relationship to their level of performance, *Master's degree requirement thesis, The Islamic University: Gaza*.

- Al-Rumaidi, Bassam, and Mohamed, Reda (2020 AD) The Impact of Job Quality on Performance and Organizational Effectiveness in Egyptian Tourism Companies: Job Absorption as an Intermediate Variable, *Journal of the Faculty of Tourism and Hotels - Sadat City University*, Volume (4), Issue (1).

- Al-Shanti, Nihad, and Madi, Khalil (2019 AD) The reality of the quality of career in government institutions and its relationship to work ethics, *Master's thesis, the joint studies program between the Academy of Management and Politics for Graduate Studies and Al-Aqsa University: Gaza*.

- Shamilan, Abdel Wahab (2019 AD) How to improve the quality of career in the Saudi government sector and measure its impact on the performance of employees, *The Arab Journal of Management*, Volume 39, Issue (2), Arab Administrative Development Organization.

- Chikhi, Maryam (2014) The nature of work and its relationship to quality of life - a field study in light of some variables, *Master's thesis at the Faculty of Humanities and Social Sciences, University of Abi Belkaid*, People's Democratic Republic of Algeria.

- El-Azab, Hani (2018 AD) Quality of work life and its relationship to job performance from the point of view of workers at the Faculty of Kindergarten, Minya University, *Journal of Childhood and Education - Faculty of Education - Alexandria University*, Issue (33) Part (1) Tenth year.

- Obakhti, Nassira, and Boujnan, Taoufik (2021) Quality of work life and its impact on human resources in Algeria: a case study of CERTAF in Maghnia,