

Al-Ghamdi, Manal. (2023). Institutional Happiness Indicators for job quality at Umm Al-Qura University, *Journal of Educational Science* 9(3) , 629 - 660

Institutional Happiness Indicators for job quality at Umm Al-Qura University

Dr. Manal Ahmed Abdulrahman Al-Ghamdi

Assistant Professor of Educational Administration and Planning

Umm Al-Qura University

maaghamdi @uqu.edu.sa

Abstract:

The research aimed to identify the degree of achievement of institutional happiness indicators for job quality at Umm Al-Qura University from the point of view of its employees , and to reveal the presence of statistically significant differences between these indicators due to gender , academic qualification , and experience.

The research found that institutional happiness indicators for job quality; were within (medium) achievement. The dimension of professional growth came in the first place , while stability and job security came in the last place. Also , there were no statistically significant differences in the indicators due to gender , while there were due to academic qualification and experience in favor of employees who hold a masters or doctorate degree; With less than 5 years of experience.

Based on the findings , several recommendations were made , including the necessity to provide a procedural guide for institutional happiness indicators for job quality and how to measure the level of happiness in the work environment in view of it. Establish a declared system of incentives and rewards with clear and specific criteria related to efficient performance and Improving work environment to become attractive for creative ideas and innovations by employees.

Keywords: Indicators – Institutional happiness – Job quality.

الغامدي، منال. (٢٠٢٣). مؤشرات السعادة المؤسسية لجودة الحياة الوظيفية في جامعة أم القرى .
مجلة العلوم التربوية ، ٩ (٣) ، ٦٢٩ - ٦٦٠

مؤشرات السعادة المؤسسية لجودة الحياة الوظيفية في جامعة أم القرى

د. منال بنت أحمد عبد الرحمن الغامدي^(١)

المستخلص:

هدف البحث إلى التعرف على درجة تحقق مؤشرات السعادة المؤسسية لجودة الحياة الوظيفية في جامعة أم القرى من وجهة نظر موظفيها ، والكشف عن وجود فروق دالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) بين المتوسطات الحسابية لتلك المؤشرات تُعزى إلى الجنس والمؤهل العلمي والخبرة.

توصل البحث إلى أن درجة تحقق مؤشرات السعادة المؤسسية لجودة الحياة الوظيفية في جامعة أم القرى جاءت (متوسطة) ، حيث أتى بعد فرص الترقّي والنمو المهني في المرتبة الأولى ، في حين أتى بعد الاستقرار والأمان الوظيفي في المرتبة الأخيرة. كما كشفت النتائج عدم وجود فروق دالة إحصائية لمؤشرات السعادة المؤسسية لجودة الحياة الوظيفية في جامعة أم القرى تُعزى إلى الجنس ، مع وجود فروق دالة إحصائية تُعزى إلى المؤهل العلمي والخبرة لصالح الموظفين الذين يحملون درجة الماجستير أو الدكتوراه (دراسات عليا) ؛ وبعدد سنوات خبرة أقل من ٥ سنوات. وبناء على النتائج التي توصل إليها البحث ، تم وضع عدد من التوصيات منها ضرورة توفير دليل إجرائي لمؤشرات السعادة المؤسسية لجودة الحياة الوظيفية في الجامعة وقياس مستوى السعادة في بيئة العمل في ضوءها ، وضع نظام معلن للحوافز والمكافآت بمعايير واضحة ومحددة مرتبطة بكفاءة الأداء ، والعمل على تحسين بيئة العمل لتصبح جاذبة ومعرزة للأفكار الإبداعية والمبادرات الابتكارية من قبل الموظفين

الكلمات المفتاحية: مؤشرات- السعادة المؤسسية - جودة الحياة الوظيفية.

(١) أستاذ الإدارة التربوية والتخطيط المساعد بجامعة أم القرى - maaghamdi@uqu.edu.sa

المقدمة:

تحتاج المؤسسات على اختلاف طبيعتها أعمالها إلى الاهتمام بتجويد الحياة الوظيفية فيها باعتبار هذا المفهوم كأحد المداخل الحديثة والهامة في تطوير منظومة إدارة الموارد البشرية بها ، حيث تحتاج إلى توفير الموارد والخدمات اللازمة التي من شأنها صنع بيئة عمل سعيدة لموظفيها.

ويشكل تحسين جودة الحياة الوظيفية بأبعادها النفسية والاجتماعية مسؤولية واجبة تتحملها المؤسسات ، حيث اتفق الباحثون في مجال إدارة الموارد البشرية على أن كفاءة المؤسسة في تحمل مثل هذه المسؤولية يمكن أن ينعكس بنتائج إيجابية ملموسة على جهودها من حيث النمو والازدهار والتكيف وإطلاق طاقات موظفيها بهدف زيادة الإنتاجية كمًّا ونوعًا (ماضي، ٢٠١٤).

كما يعد المورد البشري من أهم الموارد وأثمنها لعمل تلك المؤسسات وخاصة الجامعات ، والذي يؤدي دورًا فعالاً في تخطيط وتنفيذ نشاطاتها. وهذا بدوره يتطلب الإهتمام بإعداد الكوادر البشرية الأكاديمية والإدارية من الناحية المعرفية والمهارية ، وتوفير بيئة عمل ملائمة ، وجودة حياة وظيفية تعمل على زيادة الولاء التنظيمي وتحقيق التكامل والتفاعل بين الموظفين والمؤسسة (أبو حميد، ٢٠١٧).

لذا تعمل الجامعات السعودية على تنمية الموارد البشرية وإستثمارها ، بإعتبارها أحد الركائز الأساسية في التنمية الإجتماعية والإقتصادية من خلال ما تقدمه من خدمات للفرد والمجتمع. وهذا بدوره يتطلب من الدولة الإهتمام ودعم تلك الموارد بالجامعات من خلال توفير بيئة عمل مناسبة ذات جودة وظيفية عالية تمكنهم من تنمية وتطوير أدائهم وتوجيه سلوكهم لتحقيق رؤية وأهداف الجامعات وصولاً للسعادة المؤسسية. مما دفع القائمين على هذه الجامعات إلى الإهتمام بإحداث التوازن بين كفاءة الموظف والوظيفة التي يشغلها من خلال توفير حياة وظيفية مناسبة وجيدة (دحدوح، ٢٠١٥).

كما ترتبط السعادة في العمل وجودة الحياة الوظيفية بكل ما من شأنه تشجيع الموظفين وحفزهم على زيادة الإنتاجية وبذل المزيد من الجهود لتحقيق الطموحات المهنية والأهداف التنظيمية ، والتغلب كذلك على التحديات التي تتضمنها بيئة العمل المعاصرة. لذلك فإن تحقيق السعادة في بئات العمل مطلب ضروري للوصول لأعلى معدلات الإنجاز وفق مؤشرات الأداء لخطط وزارة التعليم بالمملكة العربية السعودية ، وبما واكب متطلبات المرحلة الراهنة ورؤية المملكة ٢٠٣٠ (حمدان، ٢٠١٩).

وقد أكدت على ذلك دراسة أجرتها جامعة وارويك Warwick حيث توصلت إلى أن إتخاذ خطوات جادة نحو تعزيز جودة الحياة الوظيفية وتحقيق السعادة في بيئة العمل يؤدي إلى زيادة الإنتاجية بنسبة تصل إلى ١٢٪. كما أن سعادة الموظفين تنعكس انعكاساً مباشراً على جودة وحجم الخدمات التي تقدمها المؤسسة للعملاء لديها (SgROI, 2015).

لذا فبيئة العمل المثالية أحد أهم الركائز التنموية في مجال تطوير وتنمية قدرات وأداء الموارد البشرية ، ومن هذا المنطلق وسعيًا لتحقيق برنامج جودة الحياة كأحد برامج رؤية المملكة ٢٠٣٠ ، أولت وكالة جامعة أم القرى جل اهتمامها للعمل على تفعيل العديد من البرامج منها برنامج « السعادة والإيجابية ».

مشكلة البحث:

تفرض التطورات السريعة في ظل ما تواجهه المؤسسات المعاصرة من تحديات في بيئة متغيرة الإهتمام بجودة الحياة الوظيفية بها وكيفية تحسينها وجعلها مصدرًا من مصادر قوتها ، فمكونات بيئة الحياة الوظيفية ليست بمنأى عن تلك التحديات حيث تتأثر بالتغيرات والظروف المصاحبة لها. كما أن الموظفين في هذه المؤسسات ليسوا بمعزل عن المجتمع ، وبالتالي يتأثرون ويؤثرون في جودة الحياة الوظيفية بها (بن شميلان، ٢٠١٩: ٢١٥).

كما تواجه المؤسسات على اختلاف طبيعتها وظائفها بشكل عام والمؤسسات التعليمية بشكل خاص العديد من المعوقات منها إيجاد نظام لقياس أداء الموظفين بموضوعية ، وتحديد أهم العوامل المؤثرة في الرضا الوظيفي ، والتعرف على أثر العلاقات الاجتماعية والحوافز المادية والمعنوية على الأداء الفردي والمؤسسي (العمرى واليافي، ٢٠١٧: ٦٦).

فتمثل هذه العوامل من وجهة نظر الباحثة هي فعليًا جزء من العوامل الرئيسة والمؤثرة في رفع مستوى السعادة المؤسسية لجودة الحياة الوظيفية ، وقد أشارت نتائج بعض الدراسات المتعلقة بموضوع جودة الحياة الوظيفية كدراسة (أبو حميد، ٢٠١٧) إلى أن مستوى جودة الحياة الوظيفية في الجامعات كان متوسطًا ولا يرتقي للمستوى المأمول. كما توصلت دراسة (الجبوري وخزعل، ٢٠١٧) إلى أن هناك فجوة بين الواقع الفعلي لمؤسسات التعليم وفلسفة جودة الحياة الوظيفية وتطبيق معاييرها ، حيث أكد كل من العمرى واليافي (٢٠١٧) أن المشكلة الأساسية التي يواجهها المديرون والمشرفون في الوظائف تكمن في تحديد أهم عناصر جودة الحياة الوظيفية نظرًا لطبيعة الأعمال المختلفة. لذلك أوصت كل من دراستي (Kashani, 2012) & (Hamidi, 2012) بضرورة تحديد الأبعاد الأكثر فاعلية في تحديد مستوى جودة الحياة الوظيفية وذلك لتشعبها وتنوعها واختلافها من بيئة وظيفية إلى أخرى.

بناءً على ما سبق يأتي هذا البحث كنتيجة لتزايد إهتمام الجامعات السعودية بشكل عام وجامعة أم القرى بشكل خاص بتطوير وتنمية الموارد البشرية فيها واستجابة لبرنامج « السعادة والإيجابية » والذي أولته وكالة الجامعة جل إهتمامها بهدف توفير بيئة عمل إيجابية وسعيدة تسهم في تطوير أداء الموظف وتعزيز إنتماءه وتجويد حياته الوظيفية. لذا يمكن تحديد مشكلة البحث الحالي من خلال الأسئلة التالية:

١. ما درجة تحقق مؤشرات السعادة المؤسسية لجودة الحياة الوظيفية في جامعة أم القرى من

وجهة نظر موظفي الكادر الإداري؟

٢. هل توجد فروق دالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) بين المتوسطات الحسابية

لمؤشرات السعادة المؤسسية لجودة الحياة الوظيفية في جامعة أم القرى تُعزى إلى المتغيرات

التالية (الجنس ، المؤهل العلمي ، والخبرة) من وجهة نظر موظفي الكادر الإداري ؟

أهداف البحث: يسعى البحث الحالي إلى تحقيق عدد من الأهداف كالآتي:

١. التعرف على درجة تحقق مؤشرات السعادة المؤسسية لجودة الحياة الوظيفية في جامعة أم

القرى من وجهة نظر موظفي الكادر الإداري.

٢. الكشف عن وجود فروق دالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) بين المتوسطات

الحسابية لتلك المؤشرات تُعزى إلى الجنس والمؤهل العلمي والخبرة.

٣. وضع عدد من التوصيات في ضوء النتائج التي سيتوصل إليها البحث.

أهمية البحث:

الأهمية النظرية تمثلت في حداثة مفهوم السعادة المؤسسية لجودة الحياة الوظيفية في إدارة الموارد البشرية والذي يتناوله البحث نظرياً وتطبيقياً. كما يعد البحث الحالي من أوائل البحوث بحسب علم الباحثة الذي ربط مفهوم السعادة المؤسسية بجودة الحياة الوظيفية من خلال عدد من المؤشرات القابلة للقياس.

أما الأهمية التطبيقية فتتمثل في أنه من المؤمل أن يضيف البحث إلى الخلفية النظرية في المجال وصولاً لإيجاد عدد من المؤشرات لقياس مستوى السعادة المؤسسية لجودة الحياة الوظيفية في بيئة العمل الجامعي. كما يأتي هذا البحث إستجابة للبرنامج الذي أطلقتته جامعة أم القرى بعنوان «السعادة والإيجابية» وعدد من المبادرات منها «بيئة إيجابية لموظف سعيد» ، إضافة إلى أنه قد يسهم في رفع مستوى الأداء المؤسسي للجامعات وزيادة كفاءتها النوعية من خلال ما يقدمه من نتائج وتوصيات مقترحة في ضوءها.

حدود البحث:

- الحدود الموضوعية: تناول البحث موضوع السعادة المؤسسية لجودة الحياة الوظيفية.
- الحدود البشرية: طبق البحث على موظفي وموظفات الكادر الإداري.
- الحدود المكانية: في مقرري العابدية والزاهر بجامعة أم القرى بمدينة مكة المكرمة.
- الحدود الزمانية: خلال الفصل الدراسي الأول من العام ١٤٤١/١٤٤٢هـ.

مصطلحات البحث:

مؤشرات: جمع مؤشر ويعرف «بأنه متغير كمي أو كيفي قابل للملاحظة والقياس ، وهو علامة دالة على بلوغ الهدف المنشود» (السليمانى ،٢٠١٦)

وتعرف إجرائياً بالأدلة التي تشير إلى مدى إلتزام جامعة أم القرى بتضمين مفهوم جودة الحياة الوظيفية في بيئة العمل لديها لتحقيق السعادة المؤسسية كأحد أهدافها المنشودة.

السعادة المؤسسية لجودة الحياة الوظيفية: تعرف إجرائياً بأنها نتيجة الأداء الفردي والتنظيمي المستهدف الوصول إليه لتحسين مستوى السعادة المؤسسية من خلال تحقيق أبعاد جودة الحياة الوظيفية والمتمثلة في كل من نمط القيادة والإشراف ، فرص التقدم والنمو المهني ، الرواتب والحوافز ، الإستقرار والأمان الوظيفي ، بيئة العمل وظروفها المادية ، والتوازن بين العمل الجامعي والحياة الشخصية للموظفين.

الخلفية النظرية (تمهيد):

تناول البحث مفهومي السعادة المؤسسية وجودة الحياة الوظيفية ، بإعتبارهما متغير واحد من خلال تحديد عدد من مؤشرات السعادة المؤسسية لجودة الحياة الوظيفية في ضوء أبعاد محددة ، كما أن مكونات مفهوم السعادة المؤسسية أو (الوظيفية) وفقاً للأدبيات النظرية لها ذات الدلالة لأبعاد جودة الحياة الوظيفية لكون هذا المفهوم من وجهة نظر الباحثة يمثل المحصلة النهائية المترتبة على تحقيق تلك الأبعاد في البيئة التنظيمية للعمل والتي تقاس من خلال عدد من المؤشرات الموضوعية. وفيما يلي عرض لهذين المفهومين وللأبعاد التي تبناها البحث الحالي.

مفهوم السعادة المؤسسية: يرى (Fisher 2010) أن مفهوم السعادة المؤسسية يقصد به «الشعور بالسعادة في العمل نفسه ، وبخصائص العمل والمنظمة بأكملها». (P.384)

ويقصد بمفهوم السعادة المؤسسية وفقا لكل (Salas-Vallina & Fernandez (2107) بإعتباره « مفهوم واسع النطاق لقياس جودة عمل وحياة الموظفين». (P.627)

مفهوم جودة الحياة الوظيفية:

تعرف جودة الحياة الوظيفية QWL بأنها «هدف وعملية وفلسفة في آن واحد ، حيث يمثل الهدف التزام أي منظمة بتحسين العمل اما العملية فتتضمن الجهود المبذولة لتحقيق هذا الهدف من خلال اشراك الجميع والتركيز بعناية على التنمية الفردية والتنظيمية والطرق المعمول بها ، وأخرى فلسفية والتي تعني الكرامة الإنسانية لجميع الافراد». (Hamid, 2012, P347). ويرى (Abdelkrim (2019 أن جودة الحياة في العمل: «تعني التزام أي منظمة بتحسين العمل وإيجاد وظائف أكثر أماناً وفعالية في جميع مستويات المنظمة ، من خلال المشاركة النشطة للموظفين داخل المنظمات ، ويمكن تعريفها بأنها تلبية الاحتياجات الشخصية الأساسية للموظفين من خلال خبراتهم في خدمة أهداف منظماتهم». (p65)

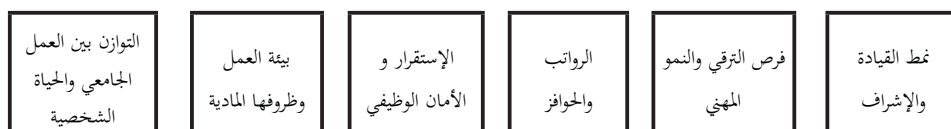
أهداف جودة الحياة الوظيفية:

فيما يتعلق بالموظف: من أهداف جودة الحياة الوظيفية المتعلقة بالموظف ما ذكره (Zaire et al. (2012 أن تلك الأهداف تتمثل في تحقيق شعور الموظف بالثقة في المنظمة نظراً لما توفره من ظروف عمل آمنة ومستقرة ، وتوفير فرص النمو الوظيفي. كما أنها تساعد على إضفاء الطابع الإنساني بمجال العمل ، وتوفير حرية التعبير الذاتي عن آرائه مما ينعكس على إنتاجيته. بالإضافة إلى توفير الاستقرار والأمان الوظيفي ، وتخصيص الإعتمادات المالية للأجور والمكافآت العادلة. (P347)

وفيما يتعلق بالمؤسسة: يرى (Ivancevichi (2009 أن جودة الحياة الوظيفية تهدف إلى تحقيق قوة عمل أكثر مرونة وولاء ودافعية ، والذي بدوره يؤدي إلى تعزيز القدرات التنافسية للمؤسسة ، وزيادة الرضا الوظيفي مما ينعكس على الأداء المؤسسي ككل إلى الأفضل. (P80). كما ذكر كل من (Noor & Abdullah (2012 أن من أهداف جودة الحياة الوظيفية ما يلي: تحقيق أهداف المؤسسة ، زيادة الإلتزام التنظيمي ، زيادة الفاعلية التنظيمية ، وتعظيم قدرة المؤسسة التنافسية.

أبعاد جودة الحياة الوظيفية:

تتضمن جودة الحياة الوظيفية أبعاداً مختلفة نظراً لاختلاف الكتاب والباحثين في تحديدها ، وقد تناول البحث الحالي عدداً من أبعاد جودة الحياة الوظيفية ، التي يمكن عرضها في الشكل الآتي:



شكل (١) : أبعاد جودة الحياة الوظيفية- المصدر: من إعداد الباحثة

الدراسات السابقة:

ظهرت العديد من الدراسات التي إهتمت بسعادة الموظف في بيئة العمل وجودة الحياة الوظيفية له كدراسة ماضي (٢٠١٤) التي توصلت الى وجود علاقة إيجابية بين جودة الحياة الوظيفية والأداء الوظيفي في الجامعات الفلسطينية ، وأن من أكثر الأبعاد تأثيراً في الأداء تتمثل في فرص الترفي والتقدم الوظيفي ، والعلاقات الاجتماعية ، والاستقرار والأمان الوظيفي ، والمشاركة في اتخاذ القرارات ، وبرامج التدريب والتعلم ، والتوازن بين الحياة الوظيفية والحياة الشخصية. كما كشفت نتائج دراسة Yassin(2014) عن عدد من المتطلبات الإلزامية التي ستساعد في تطوير مؤشر السعادة في الجامعات الماليزية - وتشمل المرافق المادية الحديثة ، وبيئة عمل مناسبة ، ودعم اجتماعي لتعزيز التنمية الذاتية وزيادة الثقة بالنفس والعلاقات الإيجابية بين الزملاء ، والعدالة والإنصاف.

وأظهرت نتائج دراسة Alqarni (2016) أن هناك علاقة إيجابية بين جودة الحياة العملية QWL كما يراها أعضاء هيئة التدريس والارتباط الوظيفي في جامعة الملك عبد العزيز ؛ وأن أعضاء هيئة التدريس كانوا راضين إلى حد ما عن جودة الحياة العملية لكنهم أبلغوا عن مستويات عالية نسبياً من الارتباط الوظيفي.

أما دراسة العمري واليا في (٢٠١٧) توصلت إلى أن عناصر جودة الحياة الوظيفية الأكثر تأثير على أداء موظفي الخدمة المدنية بالسعودية تمثلت في العلاقات الاجتماعية ، والرضا الوظيفي ، والحوافز المادية ، في حين أن الحوافز المعنوية وبيئة العمل لا تؤثر تأثيراً معنوياً في الأداء.

وكشفت دراسة Afroz(2017) من خلال «تحليل باريتو» عن ١٣ عاملاً هم الأكثر صلة بجودة الحياة الوظيفية QWL ، من أهمها: المشاركة في صنع القرار ، والتواصل الاجتماعي ، والتعويض الكافي والعادل ، وفرص النمو الوظيفي ، وظروف العمل الآمنة ، والإستقرار الوظيفي.

كما توصلت دراسة الجبوري وخزعل (٢٠١٧) إلى أن أكثر الأبعاد أهمية هي: (ظروف العمل المادية ، والعدالة التنظيمية ، وظروف العمل الاجتماعية ، والثقة التنظيمية ، والتقدير المعنوي). لذا أوصت بضرورة تحسين ظروف بيئة العمل بما يتناسب مع طبيعته والذي بدوره يؤثر إيجاباً على الأداء الوظيفي للعاملين.

وأظهرت نتائج دراسة العامري (٢٠١٧) ان نسبة الرضا والسعادة الوظيفية مرتفعة الى حد ما لدى الموظفين في المدارس الحكومية والخاصة في مدينة العين ، مع وجود علاقة طردية وقوية بينهما. كما ان جوانب العمل الرئيسية المتعلقة بفرص الترقية والحوافز والتدريب نالت أقل درجات الرضا بينهم ، بينما حصلت الجوانب المتعلقة بنمط الإدارة والعلاقة مع الرئيس المباشر والزملاء على درجات رضا أعلى.

كما توصلت دراسة (Aldaibat 2018) الى أن تقديرات أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية تجاه جودة الحياة العملية كان معتدلاً ، مع عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغيرات الدراسة.

أما دراسة بن شيمان (٢٠١٩) فتوصلت الى أن العمل الوظيفي في القطاع الحكومي السعودي يواجه الكثير من المشكلات منها ما يتعلق ببيئة العمل تتمثل في سوء الإدارة وكيفية التعامل مع الموظفين ، ومشكلات خاصة بأداء الموظف وحاجته للتدريب المستمر. كما أن الرضا الوظيفي يعد أهم عنصر لدفع الموظفين للتقدم والإنتاج والتنافس من أجل تقديم الأفضل.

كما توصلت دراسة (Altaf; Butt; Chohan; Ashraf 2019) إلى وجود آثار إيجابية بين العوامل التحفيزية والرضا الوظيفي ، وحاجة المنظمات إلى إدراك أهمية السعادة في العمل ونوعية الحياة العملية لتحقيق أقصى قدر من الرضا الوظيفي ، مع التقليل من ضغوط العمل من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس وغير الأكاديمين بالجامعة.

التعليق على الدراسات السابقة:

اتفق البحث الحالي والدراسات السابقة على هدف دراسة مستوى السعادة وجودة الحياة الوظيفية في بيئة العمل ، وتحديد أكثر الأبعاد تأثيراً في تحقيق ذلك كدراسة ماضي (٢٠١٤) ، Afroz(2017) ، Alqarni (2016) ، والجبوري وخزعل (٢٠١٧). كما توصلت عدد من الدراسات إلى وجود علاقة إيجابية بين جودة الحياة الوظيفية وعدد من المتغيرات كالأداء الوظيفي وفقاً لدراسة ماضي (٢٠١٤) ، والعمرى واليا في (٢٠١٧) ، والارتباط الوظيفي وفقاً لدراسة (Alqarni 2016) ، والرضا الوظيفي وفقاً لدراسة بن شيمان (٢٠١٩) ، و (Altaf; others 2019).

وإختلف البحث الحالي وتميز عن غيره من الدراسات في ربطه لمفهوم السعادة المؤسسية بجودة الحياة الوظيفية من خلال عدد من المؤشرات لقياس مستوى السعادة المؤسسية لجودة الحياة الوظيفية في ضوء ست أبعاد رئيسة إتفقت عليها غالبية الدراسات السابقة.

منهج البحث:

تم استخدام المنهج الوصفي المسحي؛ للكشف عن درجة تحقق مؤشرات السعادة المؤسسية لجودة الحياة الوظيفية في جامعة أمّ القرى من وجهة نظر موظفيها ، وللكشف عن أثر متغيراتها الديموغرافية في تحديد تلك المؤشرات.

مجتمع البحث وعينته

تكون مجتمع البحث من (١٨٢٧) موظفًا ومُوظفةً من الكادر الإداري في جامعة أمّ القرى ؛ حيث يتوزعون وفقًا لجنسهم على (١٢٧٦) موظفًا في مقرّ العابدية؛ بنسبة (٤٦% ، ٦٩) من المجتمع ، و(٥٦١) موظفةً في مقرّ الزاهر؛ بنسبة (٣٠,٥٤%) ؛ وذلك حسب إحصائيات الموارد البشرية في جامعة أمّ القرى خلال الفصل الدراسي الأول من العام ١٤٤١/١٤٤٢هـ.

وقد تألفت عينة البحث من (٣٣٥) موظفًا ومُوظفةً في جامعة أمّ القرى؛ حيث يتوزعون وفقًا لجنسهم على (٢٢٦) مُوظفًا في مقرّ العابدية ، و(١٠٩) مُوظفةً في مقرّ الزاهر؛ وتمّ اختيارها بالطريقة الطبقية التي يتناسب فيها عدد الموظفين والموظفات مع نسبتهما في مجتمع الدراسة؛ مُشكلين ما نسبته (١٨,٢٤%) تقريبًا من حجم المجتمع في مقرّي الجامعة بواقع [نسبة (١٧,٧١%) موظفًا من موظفي مقرّ العابدية ؛ و(١٩,٤٣%) موظفةً من موظفات مقرّ الزاهر] ، كما هو مبين في جدول ١.

جدول (٢)

توزيع أفراد عينة البحث وفقًا للجنس وللمؤهل العلمي وللخبرة

المتغير ومستوياته	التكرار	النسبة المئوية
الجنس		
ذكر	٢٢٦	٦٧,٤٦
أنثى	١٠٩	٣٢,٥٤
الكلي	٣٣٥	١٠٠,٠٠

المتغير ومستوياته	التكرار	النسبة المئوية
المؤهل العلمي		
ثانوية عامة	٣٩	١١,٦٤
دبلوم متوسط	١٧	٥,٠٧
بكالوريوس	٢٢٥	٦٧,١٦
دراسات عليا	٥٤	١٦,١٢
الكلية	٣٣٥	١٠٠,٠٠
الجنس		
ذكر	٢٢٦	٦٧,٤٦
أنثى	١٠٩	٣٢,٥٤
الكلية	٣٣٥	١٠٠,٠٠
الخبرة		
أقل من ٥ سنوات	٤٢	١٢,٥٤
من ٥-١٠ سنوات	٨٨	٢٦,٢٧
أكثر من ١٠ سنوات	٢٠٥	٦١,١٩
الكلية	٣٣٥	١٠٠,٠٠

أداة البحث: مقياس مؤشرات السعادة المؤسسية لجودة الحياة الوظيفية في جامعة أم القرى:

تم بناء هذا المقياس في صورته الأولى من اثنتين وخمسين فقرة موزعة على ستة أبعاد؛ هي: بعد نمط القيادة والإشراف، بعد فرص الترقى والنمو المهني، بعد الرواتب والحوافز، بعد الاستقرار والأمان الوظيفي، بعد بيئة العمل والظروف المادية، وبعد التوازن بين العمل الجامعي والحياة الشخصية (ملحق أ).

صدق مقياس مؤشرات السعادة المؤسسية لجودة الحياة الوظيفية في جامعة أم القرى وثباته:

أ. صدق المحتوى:

تم التحقق من صدق المحتوى للمقياس؛ بعرضه على مجموعة من المحكمين مؤلفة من خمسة مُحكمين في مجال (الإدارة التربوية) في عدد من الجامعات السعودية (ملحق ب)، وتم الأخذ بكافة ملاحظاتهم في ضوء نتائج التحقق من صدق المحتوى لفقرات المقياس؛ (ملحق ج). وبهذا أصبح عدد فقرات المقياس في صورته النهائية بعد التحكيم مكوناً من خمسة وأربعين فقرة موزعة على ستة أبعاد؛ (ملحق د).

ب. صدق البناء

تم تطبيق المقياس على عينة استطلاعية؛ مؤلفة من (٣٥) موظفًا وموظفةً في جامعة أمّ القرى ، من خارج عينة البحث المستهدفة ، وذلك لحساب معاملات الارتباط المصحح لعلاقة الفقرات بالمقياس وبأبعاده؛ حيث تراوحت قيم معاملات الارتباط المصحح لعلاقة فقرات بعد نمط القيادة والإشراف بينها بين (٠,٨٠-٠,٦٨) ، وبمقياسها بين (٠,٨٠-٠,٦١) ، وتراوحت قيم معاملات الارتباط المصحح لعلاقة فقرات بعد فرص الترقى والنمو المهني بينها بين (٠,٧٩-٠,٥٩) ، وبمقياسها بين (٠,٧٨-٠,٥٨) ، وتراوحت قيم معاملات الارتباط المصحح لعلاقة فقرات بعد الرواتب والحوافز بينها بين (٠,٧٠-٠,٣٧) ، وبمقياسها بين (٠,٦٤-٠,٣٦) ، وتراوحت قيم معاملات الارتباط المصحح لعلاقة فقرات بعد الاستقرار والأمان الوظيفي بينها بين (٠,٨٠-٠,٤٠) ، وبمقياسها بين (٠,٧٩-٠,٣٣) ، وتراوحت قيم معاملات الارتباط المصحح لعلاقة فقرات بعد بيئة العمل والظروف المادية بينها بين (٠,٨١-٠,٦٤) ، وبمقياسها بين (٠,٧٣-٠,٤٧) ، وأخيرًا؛ تراوحت قيم معاملات الارتباط المصحح لعلاقة فقرات بعد التّوازن بين العمل الجامعي والحياة الشخصية بينها بين (٠,٨٠-٠,٣٤) ، وبمقياسها بين (٠,٧٣-٠,٣٣) . وهي قيم تُشير إلى جودة بناء فقرات المقياس؛ لكون القيمة المحسوبة لمعامل الارتباط المصحح لأي فقرة يجب أن تزيد فوق القيمة الحرجة البالغة (٠,٣٢٢٩) عند درجة حرية (٣٣) عند مستوى الدلالة ($\alpha=0,05$) .

كما تمّ حساب معاملات ارتباط بيرسون لعلاقة المقياس بالأبعاد التابعة له ، بالإضافة إلى حساب معاملات الارتباط بيرسون البيئية لعلاقة الأبعاد (Intra-correlation)؛ حيث تراوحت قيم معاملات ارتباط بيرسون لعلاقة المقياس بالأبعاد التابعة له بين (٠,٩٥-٠,٨١) ، وتراوحت قيم معاملات الارتباط بيرسون لعلاقة الأبعاد البيئية بين (٠,٨٨-٠,٦٢) .

ج. ثبات المقياس

لأغراض حساب ثبات الإتساق الداخلي للمقياس وللأبعاد التابعة له؛ تمّ استخدام معادلة ألفا الخاصة بكرونباخ (Cronbach's α) بالاعتماد على بيانات التطبيق الأوّل للعينة الاستطلاعية؛ حيث بلغت قيمة ثبات الإتساق الداخلي للمقياس (٠,٩٧) ، وتراوحت لأبعاده بين (٠,٩١-٠,٨٣) . ولأغراض حساب ثبات الإعادة للمقياس وللأبعاد التابعة له؛ فقد تمّ استخدام معامل ارتباط بيرسون بعد إعادة التطبيق على العينة الاستطلاعية بطريقة الاختبار وإعادته (Test-Retest) بفواصل زمني مقداره أسبوعين بين التطبيقين الأوّل والثاني لعلاقة التطبيق الأوّل بالتطبيق الثاني؛ حيث بلغت قيمة ثبات الإعادة للمقياس (٠,٨٢) ، وتراوحت لأبعاده بين (٠,٨٢-٠,٨٧) .

الصورة النهائية لمقياس مؤشرات السعادة المؤسسية لجودة الحياة الوظيفية في جامعة أم القرى: اشتمل مقياس مؤشرات السعادة المؤسسية لجودة الحياة الوظيفية في جامعة أم القرى في صورته النهائية على خمسة وأربعين فقرة، يُجاب عليها بتدرج ليكرت، الذي يشتمل على خمسة بدائل: [عالية جداً؛ عالية؛ متوسطة؛ منخفضة؛ منخفضة جداً].

ولأغراض تقييم مؤشرات السعادة المؤسسية لجودة الحياة الوظيفية في جامعة أم القرى؛ فقد تمّ تبني النموذج الإحصائي ذي التدرج النسبي بغرض تصنيف المتوسطات الحسابية لاستجابات الموظفين والموظفات على المقياس والأبعاد التابعة له والفقرات التابعة للأبعاد إلى ثلاث درجات تحقق على النحو الآتي: كبيرة؛ متوسطة؛ ضعيفة؛ وذلك باستخدام مُعادلة طول الفئة لتدرج ليكرت ذي الفئات الخمس التي تنصُّ على:

عرض ومناقشة نتائج البحث

أولاً. النتائج المتعلقة بسؤال البحث الذي نصّ على: «ما درجة تحقق مؤشرات السعادة المؤسسية لجودة الحياة الوظيفية في جامعة أم القرى من وجهة نظر موظفي الكادر الإداري؟» للإجابة عن سؤال البحث الأول؛ فقد تمّ حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمؤشرات السعادة المؤسسية لجودة الحياة الوظيفية في جامعة أم القرى وللأبعاد التابعة لها من وجهة نظرهم، كما هو مبين في جدول ٢.

جدول (٢)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمؤشرات السعادة المؤسسية لجودة الحياة الوظيفية في جامعة أم القرى، وللأبعاد التابعة لها

الرتبة*	رقم البعد	مؤشرات السعادة المؤسسية لجودة الحياة الوظيفية	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة التحقق+
١	٢	فرص الترقّي والنمو المهني	٣,١٦	٠,٧٧	متوسطة
٢	٥	بيئة العمل والظروف المادية	٣,٠٤	٠,٧٤	متوسطة
٣	٦	التوازن بين العمل الجامعي والحياة الشخصية	٢,٩٦	٠,٦٧	متوسطة
٤	٣	الرواتب والخوافز	٢,٩٥	٠,٧٦	متوسطة
٥	١	نمط القيادة والإشراف	٢,٩٤	٠,٧٦	متوسطة
٦	٤	الاستقرار والأمان الوظيفي	٢,٩٢	٠,٧٣	متوسطة
		الكلّي للمقياس	٣,٠٠	٠,٦٧	متوسطة

* تمّت مراعاة ترتيب أبعاد المقياس تنازلياً وفقاً لأوساطها الحسابية، وتصنيفها وفق المعيار الوارد في الطريقة.

يلاحظ من جدول ٢؛ أنَّ درجة تحقق مؤشرات السَّعادة المؤسَّسية لجودة الحياة الوظيفية في جامعة أمَّ القُرى وللأبعاد النَّابعة لها؛ قد جاءت بدرجة (متوسطة) ، وفقًا للترتيب التنازلي التالي: بعد فرص التَّرقِّي والنُّمو المهنيِّ في المرتبة الأولى ، ثم بعد بيئة العمل والظُّروف الماديَّة في المرتبة الثانية ، ثم بعد التَّوازن بين العمل الجامعي والحياة الشَّخصية في المرتبة الثالثة ، ثم بعد الرُّواتب والحوافز في المرتبة الرابعة ، ثم بعد نمط القيادة والإشراف في المرتبة الخامسة ، ثمَّ بعد الاستقرار والأمان الوظيفي في المرتبة السَّادسة. ويمكن عزو هذه النتيجة إلى إهتمام جامعة أمَّ القُرى بالتنمية المهنية لموظفيها من خلال توفير فرص التعلم والتدريب المستمر في ضوء آليات واضحة للتطوير المهني ودعمهم في سبيل الحصول على الترقية الوظيفية ، في حين تحتاج الجامعة لبذل المزيد من الجهود لرفع مستوى الإستقرار والأمان الوظيفي في بيئة العمل من خلال ممارسات يومية منصفة وعادلة تجاه الموظف من حيث الحقوق والواجبات ، والعمل على تحقيق قيم العدل ، والمساواة ، والشفافية ، وتكافؤ الفرص بين الموظفين.

أولاً: بعد فرص الترقّي والنمو المهني

تمَّ حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات بعد فرص التَّرقِّي والنُّمو المهنيِّ التابع لمؤشرات السَّعادة المؤسَّسية لجودة الحياة الوظيفية في جامعة أمَّ القُرى ، كما هو مبين في جدول ٣.

جدول (٣)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات بعد فرص التَّرقِّي والنُّمو المهنيِّ التابع لمؤشرات السَّعادة المؤسَّسية لجودة الحياة الوظيفية في جامعة أمَّ القُرى

الرتبة*	رقم الفقرة	نص فقرات بعد فرص الترقّي والنمو المهني	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة التحقق +
١	١٦	يملك الموظفون القدرة على إحداث أثر إيجابي من خلال العمل الذي يقومون به	٣,٥٨	٠,٩٥	متوسطة
٢	١٠	تعد برامج تعلم وتدريب الموظفين إحدى أولويات الجامعة	٣,٤٣	١,٠٦	متوسطة
٣	٩	تعتمد أنظمة الترقّي والنمو المهني على معايير ومتطلبات واضحة	٣,١٩	١,٠٣	متوسطة
٤	١٢	تتيح بيئة العمل اكتساب المهارات وتطبيقها	٣,٠٦	٠,٩٨	متوسطة
٥	١١	تتساوى الفرص أمام الجميع للالتحاق بالبرامج التدريبية	٣,٠٥	١,١٠	متوسطة
٦	١٣	يدرك الموظفون أدوارهم في تعزيز السعادة المؤسسية بالجامعة	٣,٠١	٠,٩٤	متوسطة
٧	١٥	يزود الموظفون بتقارير دورية عن مستوى أدائهم	٢,٩٨	١,٠٢	متوسطة
٨	١٤	يتبادل الموظفون الأفكار والخبرات المتنوعة	٢,٩٤	١,٠٣	متوسطة

تمَّت مراعاة ترتيب فقرات بعد فرص التَّرقِّي والنمو المهني تنازليًا وفقًا لأوساطها الحسابية، وتصنيفها وفق المعيار الوارد في الطريقة.

يلاحظ من جدول ٣: أن جميع فقرات بعد فُرص التّرقّي والنُّمو المهني قد جاءت ضمن درجة تحقّق (متوسطة). وقد جاءت عبارة « يمتلك الموظفون القدرة على إحداث أثر إيجابي من خلال العمل الذي يقومون به، في المرتبة الأولى لهذا البعد من حيث درجة التحقق ، ويمكن تفسير هذا الأثر الإيجابي للموظفين من خلال الأداء أثناء العمل حيث أكدت دراسة ماضي (٢٠١٤) على وجود علاقة إيجابية بين جودة الحياة الوظيفية والأداء الوظيفي. كما أن فرص الترقّي والتقدم الوظيفي تعد من أكثر الأبعاد تأثيراً في الأداء ، ويمكن تعزيز هذا الأثر من خلال رفع مستوى الارتباط الوظيفي لديهم حيث توصلت دراسة Alqarni (2016) إلى أن هناك علاقة إيجابية بين جودة الحياة الوظيفية بأبعادها والارتباط الوظيفي.

في حين جاءت عبارة « يتبادل الموظفون الأفكار والخبرات المتنوعة» في المرتبة الأخيرة ، ويمكن تحسين ذلك من خلال تبني ثقافة مشاركة المعرفة والتي يجب أن تكون هي مبدأ وأساس العمل ، ولإنجاح تفعيل هذا المبدأ تحتاج الجامعات إلى تشجيع الموظفين على العمل معاً بشكل أكثر فعالية لضمان التعاون والمشاركة؛ كما أن ذلك سيساعد على تعزيز العلاقات الإجتماعية والإيجابية بينهم حيث تعد الثقة بمثابة العامل المشترك الأكبر في هذه العلاقات. واتفقت دراسة (Yassin 2014) مع ذلك في أن من أهم العوامل لتطوير مستوى السعادة بين الموظفين في الجامعات هو وجود دعم اجتماعي لتعزيز التنمية الذاتية وزيادة الثقة بالنفس وتعزيز العلاقات الإيجابية بينهم.

ثانياً: بعد بيئة العمل والظُرُوف المَادِّيَّة

تمّ حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات بعد بيئة العمل والظُرُوف المَادِّيَّة التّابع لمؤشرات السّعادة المؤسسيّة لجودة الحياة الوظيفيّة في جامعة أمّ القرى ، كما هو مبين في جدول ٤.

جدول (٤)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات بعد بيئة العمل والظُرُوف المَادِّيَّة التّابع لمؤشرات السّعادة المؤسسيّة لجودة الحياة الوظيفيّة في جامعة أمّ القرى

الرتبة*	رقم الفقرة	نص فقرات بعد بيئة العمل والظروف المادية	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة التحقق+
١	٣٨	تتميز بيئة العمل بالترتيب والنظافة	٣,٤٤	٠,٨٩	متوسطة
٢	٣٢	توفر الجامعة بيئة عمل آمنة وصحية	٣,٢٩	٠,٩٣	متوسطة
٣	٣٤	تناسب التجهيزات المكتبية مع احتياجات الموظفين	٣,١٤	٠,٩٨	متوسطة

الرتبة*	رقم الفقرة	نص فقرات بعد بيئة العمل والظروف المادية	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة التحقق +
٤	٣٧	توجد مساحة عمل كافية لكل موظف	٣,١١	٠,٩٩	متوسطة
٥	٣٣	تتمتع بيئة العمل بالتهوية والإضاءة اللازمة	٣,٠١	١,٠٤	متوسطة
٦	٣١	تبنى الجامعة مفهوم السعادة في منظومة العمل لديها	٢,٩٠	٠,٩٢	متوسطة
٧	٣٥	تحفز بيئة العمل على الإبداع والابتكار	٢,٧٦	٠,٩٩	متوسطة
٨	٣٦	تتوفر بيئة إيجابية وسعيدة لكافة موظفي الجامعة	٢,٦٤	٠,٩٥	متوسطة

* تمّت مراعاة ترتيب فقرات بعد بيئة العمل والظروف المادية تنازلياً وفقاً لأوساطها الحسابية، وتصنيفها وفق المعيار الوارد في الطريقة.

يلاحظ من جدول ٤؛ أنّ جميع فقرات بعد بيئة العمل والظروف المادية قد جاءت ضمن درجة تحقّق (متوسطة). وقد جاءت عبارة « تتميز بيئة العمل بالترتيب والنظافة » بالمرتبة الأولى، وعبارة « توفر الجامعة بيئة عمل آمنة وصحية » في المرتبة الثانية لهذا البعد. ويمكن تفسير ذلك بأن الجامعة تسعى جاهدة لتطوير بيئة عمل لتصبح جاذبة ومحفزة للموظفين من خلال تحسين البيئة المادية بشكل مستمر، وقد أكدت دراسة الجبوري وخزعل (٢٠١٧) على أن ظروف العمل المادية تعد من أكثر الأبعاد أهمية لتحسين جودة الحياة الوظيفية في مؤسسات التعليم.

وجاءت عبارة « تتوفر بيئة إيجابية وسعيدة لكافة موظفي الجامعة » في المرتبة الأخيرة. ويتفق ذلك مع ما توصلت إليه دراسة السيد (٢٠١٨) عن واقع جودة الحياة الوظيفية في التعليم تمثل في وجود بيئة عمل تسوّء فيها العلاقات الإنسانية نتيجة لكثرة الصراعات، وبيروقراطية الإدارة التي لا تشجع على الإبداع والابتكار، بالإضافة إلى تدني مستوى الرضا الوظيفي. وقد أكدت دراسة العامري (٢٠١٧) على ذلك حيث توصلت إلى أن هناك علاقة طردية قوية بين مستوى الرضا الوظيفي ومعدلات السعادة الوظيفية، لذا تؤكد الباحثة على أهمية تحقيق مؤشرات السعادة المؤسسية لجودة الحياة الوظيفية في بيئة العمل لضمان بيئة إيجابية وسعيدة لكافة الموظفين.

ثالثاً: بعد التوازن بين العمل الجامعي والحياة الشخصية

تمّ حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات بعد التوازن بين العمل الجامعي والحياة الشخصية التابع لمؤشرات السعادة المؤسسية لجودة الحياة الوظيفية في جامعة أمّ القرى، كما هو مبين في جدول ٥.

جدول (٥)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات بعد التوازن بين العمل الجامعي والحياة الشخصية
التابع لمؤشرات السعادة المؤسسية لجودة الحياة الوظيفية في جامعة أم القرى

الرتبة*	رقم الفقرة	نص فقرات بعد التوازن بين العمل الجامعي والحياة الشخصية	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة التحقق +
١	٤١	يتمكن الموظفون من الخروج في أوقات العمل الرسمي في حال الظروف الطارئة	٣,٥٩	٠,٩١	متوسطة
٢	٤٠	توفر الجامعة الخدمات الإلكترونية للموظفين لأداء بعض مهامهم من المنزل	٣,٣٩	١,٠٣	متوسطة
٣	٤٣	يتم تقديم مستوى عالٍ من الخدمات للمجتمع الجامعي	٣,١٤	١,٠٤	متوسطة
٤	٣٩	تقدم الجامعة التسهيلات اللازمة لتحقيق التوازن بين متطلبات العمل والالتزامات العائلية	٣,٠٨	٠,٨٨	متوسطة
٥	٤٥	تتميز سياسة العمل بالمرونة الكافية	٢,٩٠	٠,٨٨	متوسطة
٦	٤٤	تدعم الجامعة التكاتف الاجتماعي بين موظفيها	٢,٨٨	١,٠٧	متوسطة
٧	٤٢	تضع الجامعة البرامج الداعمة للموظفين مثل برنامج رعاية الأطفال	١,٧٢	٠,٨٥	ضعيفة

* تمّت مراعاة ترتيب فقرات بعد التوازن بين العمل الجامعي والحياة الشخصية تنازلياً وفقاً لأوساطها الحسابية، وتصنيفها وفق المعيار الوارد في الطريقة.

يلاحظ من جدول ٥؛ مجيء فقرات بعد التوازن بين العمل الجامعي والحياة الشخصية ضمن درجة تحققٍ (متوسطة)؛ ثمّ الفقرة (ذات الرقم: ٤٢) في المرتبة الأخيرة ضمن درجة تحققٍ (ضعيفة).

في المرتبة الأولى لهذا البعد جاءت عبارة « يتمكن الموظفون من الخروج في أوقات العمل الرسمي في حال الظروف الطارئة »، وهذا دليل على أن هناك نظام إداري إشرافي مرّن يتعامل مع الظروف الطارئة والاستثنائية بطريقة إنسانية؛ ويتبنى سياسات العمل المرّن. فالمرونة مطلب مهم حيث يؤدي تطبيقها إلى تحقيق العديد من الفوائد منها رفع مستوى الرضا الوظيفي، وتشجيع الموظف على الأداء الجيد ورفع الإنتاجية، وخفض معدل التوتر في العمل، وأخيراً تحقيق الاتزان بين حياة الموظف وعمله. كما أن تفهم الإدارة للظروف الطارئة التي قد يتعرض لها الموظف يلعبان دوراً مهماً في تحقيق السعادة الوظيفية. في حين جاءت عبارة « تضع الجامعة البرامج الداعمة للموظفين مثل برنامج رعاية الأطفال » في المرتبة الأخيرة وبدرجة تحقق ضعيفة، وتفسير ذلك هو عدم توفر برنامج لرعاية أطفال الموظفين أثناء العمل، حيث تحتاج الجامعات عموماً لوضع مثل هذا البرنامج بعين الاعتبار نظراً لأهميته في تحقيق التوازن بين العمل الجامعي والحياة الشخصية لهن.

رابعاً: بعد الرواتب والحوافز

تمَّ حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات بعد الرواتب والحوافز التابع لمؤشرات السَّعادة المؤسَّسية لجودة الحياة الوظيفيَّة في جامعة أمِّ القُرى ، كما هو مُبيَّن في جدول ٦.

جدول (٦)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات بعد الرواتب والحوافز التابع لمؤشرات السَّعادة المؤسَّسية لجودة الحياة الوظيفيَّة في جامعة أمِّ القُرى

الدرجة التحقق +	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	نصُّ فقرات بعد الرواتب والحوافز	رقم الفقرة	الرُّتبة*
متوسطة	٠,٩٤	٣,١٧	يتناسب الراتب مع المؤهل العلمي للموظف	١٨	١
متوسطة	١,٠٥	٣,١٤	يشعر الموظف بالرضا عن العلاوات السنوية التي تضاف لراتبه	١٩	٢
متوسطة	١,٠٧	٣,٠٩	يتناسب الراتب مع الجهد المبذول من قبل الموظف	٢٠	٣
متوسطة	٠,٩٥	٢,٨٩	يوفر الراتب للموظف قسطاً من الرفاهية الاجتماعية	٢١	٤
متوسطة	١,٠٩	٢,٧٩	يشجع نظام الحوافز على تحسين الأداء الوظيفي	٢٢	٥
متوسطة	١,٠٥	٢,٦٥	ترتبط نظم الرواتب والحوافز في الجامعة بكفاءة الأداء	١٧	٦

تمَّت مراعاة ترتيب فقرات بعد الرواتب والحوافز تنازلياً وفقاً لأوساطها الحسابية، وتصنيفها وفق المعيار الوارد في الطريقة.

يلاحظ من جدول ٦؛ أنَّ جميع فقرات بعد الرواتب والحوافز قد جاءت ضمن درجة تحقُّق (مُتوسَّطَة) ، حيث جاءت عبارة « يتناسب الراتب مع المؤهل العلمي للموظف » في المرتبة الأولى وعبارة « يشعر الموظف بالرضا عن العلاوات السنوية التي تضاف لراتبه » في المرتبة الثانية . وهذا ما يتفق مع المادة /١٧ من نظام الخدمة المدنية لكافة موظفي الدولة ، وما توصلت إليه كل من دراسة العامري (٢٠١٧) التي أكدت على وجود علاقة طردية بين مستوى الرضا الوظيفي ومعدلات السعادة الوظيفية ، ودراسة بن شيملان (٢٠١٩) التي إستنتجت أنَّ الرضا الوظيفي يعد أهم عنصر لدفع الموظفين للتقدم والإنتاج والتنافس من أجل تقديم الأفضل. كما يأتي دور إدارة الجامعة في العمل على نشر ثقافة أنَّ الوظيفة هي أحد مصادر السعادة للإنسان وليست مجرد وسيلة للحصول على راتب. في حين جاءت عبارة « ترتبط نظم الرواتب والحوافز في الجامعة بكفاءة الأداء » في المرتبة الأخيرة ، من أجل ذلك نحتاج في الجامعة أن يتم تنظيم وضع مزايا وحوافز للموظفين الإداريين فيها. كما يجب أخذ ذلك بعين الاعتبار في نظام الجامعات الجديد من قبل مجلس شؤون الجامعات أسوةً بزملائهم أعضاء هيئة التدريس نظراً للقيمة الفعلية التي يقدمها الموظفون الإداريون للجامعات تتمثل في صناعة نظام إداري جيد داعم للعمل الأكاديمي فيها. وقد إتفقت وأكدت كل من دراسة ماضي (٢٠١٤) ودراسة Afroz(2017) على أهمية إعادة هيكلة

نظم الأجور والمكافآت والتعويض الكافي والعادل ، وأضافت دراسة العمري والياحي (٢٠١٧) أن الحوافز المادية تعد من عناصر جودة الحياة الوظيفية الأكثر تأثيراً على الأداء.

خامساً: بعد نمط القيادة والإشراف

تمَّ حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات بعد نمط القيادة والإشراف التابع لمؤشرات السعادة المؤسسية لجودة الحياة الوظيفية في جامعة أم القرى ، كما هو مبين في جدول ٧.

جدول (٧)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات بعد القيادة والإشراف التابع لمؤشرات السعادة المؤسسية لجودة الحياة الوظيفية في جامعة أم القرى

الرتبة*	رقم الفقرة	نص فقرات بعد نمط القيادة والإشراف	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة التحقق +
١	٧	يعزز القادة الشعور بتقدير الذات لدى الموظفين	٣,٢٠	٠,٩٨	متوسطة
٢,٥ #	١	يعد تحقيق السعادة المؤسسية أحد الأهداف الاستراتيجية للجامعة	٣,١٣	٠,٩٤	متوسطة
٢,٥ #	٥	تفوض بعض الصلاحيات للموظفين	٣,١٣	٠,٩٨	متوسطة
٤	٨	يتم توزيع المهام والمسؤوليات بعدالة	٣,٠٤	١,٠٣	متوسطة
٥	٣	تمنح الجامعة الاستقلالية اللازمة لكل موظف	٢,٩٣	٠,٨٤	متوسطة
٦	٦	يسمح للموظف بالمشاركة الفعلية في صنع القرارات المتعلقة بعمله	٢,٧٨	١,٠٩	متوسطة
٧	٢	يتم ترسيخ ثقافة السعادة المؤسسية كأسلوب حياة بالجامعة	٢,٧٠	٠,٩٠	متوسطة
٨	٤	يشارك الموظفون في وضع الخطط التطويرية للعمل	٢,٦١	٠,٩٤	متوسطة

* تمَّت مراعاة ترتيب فقرات بعد نمط القيادة والإشراف تنازلياً وفقاً لأوساطها الحسابية، وتصنيفها وفق المعيار الوارد في الطريقة.

تمَّ حساب الوسط الحسابي لرتبتي الفقرتين (١، ٥)؛ ليكون وسيطهما الحسابيين متكافئين من حيث القيمة؛ وذلك حسب تعليمات الإصدار (٢٦) من برنامج SPSS.

يلاحظ من جدول ٧: أن جميع فقرات بعد القيادة والإشراف قد جاءت ضمن درجة تحققٍ (مُتَوَسَّطَةً) ، حيث أتت عبارة «يعزز القادة الشعور بتقدير الذات لدى الموظفين» في المرتبة الأولى لهذا البعد ، وأنفقت دراسة الجبوري وخزعل (٢٠١٧) مع ذلك حيث توصلت إلى أن التقدير المعنوي من أكثر الأبعاد أهمية بالنسبة لمؤسسات التعليم فيما يتعلق بجودة حياة العمل. كما جاءت عبارة «يعد تحقيق السعادة المؤسسية أحد الأهداف الاستراتيجية للجامعة» في المرتبة الثانية ، ويمكن تفسير ذلك أن جامعة أم القرى تسعى جاهدة لتعزيز ذلك من خلال البرنامج الذي أطلقته الجامعة في (٢٠١٩) بعنوان «السعادة والإيجابية» وعدد من المبادرات في (٢٠٢٠) منها «بيئة إيجابية لموظف سعيد» بقيادة كلية خدمة المجتمع والتعليم المستمر. وتتفق دراسة Altaf & Others

(٢٠١٩) مع ذلك حيث أكدت على حاجة المؤسسات إلى إدراك أهمية السعادة في العمل ونوعية الحياة العملية (جودتها) لتحقيق أقصى قدر من الرضا الوظيفي. في حين جاءت عبارة « يشارك الموظفون في وضع الخطط التطويرية للعمل» في المرتبة الأخيرة ، ويدل ذلك على وجود قصور في مشاركة الموظفين في وضع الخطط ، لذا يتوجب على الجامعة أن تنظم عملية مشاركتهم في إعداد هذه الخطط من خلال المدراء في المستويات الأدنى ، وعمل ورش تدريبية للموظفين عن كيفية إعدادها. وقد أكدت دراسة (Afroz, 2017) على أن مشاركة الموظفين تعد من أكثر العوامل صلة بجودة الحياة الوظيفية ، وسيساعد في تعزيز فعاليتها وفقاً لدراسة أبو حميد (٢٠١٧).

سادساً: بعد الاستقرار والأمان الوظيفي

تمَّ حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات بعد الإستقرار والأمان الوظيفي التابع لمؤشرات السَّعادة المؤسَّسية لجودة الحياة الوظيفية في جامعة أمّ القرى ، كما هو مبين في جدول ٨.

جدول (٨)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات بعد الاستقرار والأمان الوظيفي التابع لمؤشرات السَّعادة المؤسَّسية لجودة الحياة الوظيفية في جامعة أمّ القرى

الرتبة*	رقم الفقرة	نص فقرات بعد الاستقرار والأمان الوظيفي	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة التحقق +
١	٢٤	يشعر الموظف من خلال عمله بالأمان والاستقرار	٣,٤٩	١,٠٤	متوسطة
٢	٢٩	يرتفع مستوى الولاء والانتماء الوظيفي بالجامعة	٣,٣١	٠,٩٢	متوسطة
٣	٢٣	يتسم المناخ الجامعي بالثقة التنظيمية المتبادلة	٢,٩٨	٠,٩٣	متوسطة
٤	٢٦	يتملك الموظف حرية التعبير عن آرائه في مجال عمله	٢,٨٧	٠,٩٧	متوسطة
الرتبة*	رقم الفقرة	نص فقرات بعد الاستقرار والأمان الوظيفي	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة التحقق +
٥	٢٧	يتم معاملة الموظفين بعدالة وإنصاف	#٢,٨٦٠	٠,٩٩	متوسطة
٦	٢٨	تتم الاستجابة لأفكار ومقترحات الموظفين	#٢,٨٥٧	٠,٩٦	متوسطة
٧	٣٠	توفر الجامعة فرص الرعاية الصحية لكافة الموظفين	٢,٧٩	١,٠٠	متوسطة
٨	٢٥	تضع الجامعة مؤشرات واضحة لقياس مستوى السعادة بالعمل	٢,٢٠	١,٠١	ضعيفة

* تمَّت مراعاة ترتيب فقرات بعد الاستقرار والأمان الوظيفي تنازلياً وفقاً لأوساطها الحسابية، وتصنيفها وفق المعيار الوارد في الطريقة.

تمَّت زيادة عدد الخانات الكسرية بما يتناسب مع تعليمات الإصدار السَّابع في APA لإزالة اللبس المتحصل في الرتبة نتاج التقريب إلى خانتين كسريتين.

يلاحظ من جدول ٨؛ مجيء فقرات بعد الاستقرار والأمان الوظيفي ضمن درجة تحقّق (مُتوسّطة)؛ ثمّ الفقرة (ذات الرقم: ٢٥) في المرتبة الأخيرة ضمن درجة تحقّق (ضعيفة). وقد جاءت عبارة « يشعر الموظف من خلال عمله بالأمان والاستقرار، في المرتبة الأولى ، وعبارة « يرتفع مستوى الولاء والانتماء الوظيفي بالجامعة » في المرتبة الثانية لهذا البعد. ويمكن تفسير ذلك بأن هناك علاقة إيجابية بين كل من مستوى الأمان والاستقرار الوظيفي كأحد أبعاد جودة الحياة الوظيفية وفقاً لدراسة العمري واليا في (٢٠١٧) والولاء والانتماء الوظيفي كنتيجة لتحقيقه وفقاً لدراسة (Alqarni 2016). في حين جاءت عبارة « تضع الجامعة مؤشرات واضحة لقياس مستوى السعادة بالعمل» في المرتبة الأخيرة وبدرجة تحقق ضعيفة ، نظراً لكون اهتمام الجامعة ما زال في بداياته اقتصر على تبني عدد من البرامج والمبادرات المتعلقة بالسعادة وجودة الحياة الوظيفية. لذا تحتاج الجامعات عمومًا إلى تعريف الموظفين بمفهوم السعادة المؤسسية لجودة الحياة الوظيفية وأساليب تحقيقها ضمن ورش تدريبية ، وتأهيلهم لربط تحقيق ذلك بعوامل واقعية يمكن تطبيقها والوصول إليها وقياسها من خلال مؤشرات واضحة ومعلنة؛ والعمل على رفع مستوى هذه المؤشرات في كل عام باعتبارها معياراً تقاس به إنجازات الجامعة.

ثانياً. النتائج المتعلقة بسؤال البحث الذي نصّ على: «هل توجد فروق دالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$) ، بين المتوسطات الحسابية لمؤشرات السعادة المؤسسية لجودة الحياة الوظيفية في جامعة أم القرى تُعزى إلى الجنس والمؤهل العلمي والخبرة من وجهة نظر موظفيها؟»

للإجابة عن سؤال البحث الثاني؛ فقد تمّ حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمؤشرات السعادة المؤسسية لجودة الحياة الوظيفية في جامعة أم القرى وفقاً للجنس والمؤهل العلمي والخبرة من وجهة نظرهم ، كما هو مبين في جدول ٩.

جدول (٩)

نتائج تحليل التباين الثلاثي -دون تفاعل- بين المتوسطات الحسابية لأبعاد مؤشرات السعادة المؤسسية لجودة الحياة الوظيفية في جامعة أم القرى كلاً على حدة وفقاً للجنس والمؤهل العلمي والخبرة

مصدر التباين والأبعاد المتأثرة به	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط مجموع المربعات	F	احتمالية الخطأ
نمط القيادة والإشراف					
الجنس	٥,٥٤	١	٥,٥٤	١٠,١٥*	٠,٠٠
المؤهل العلمي	٦,١١	٣	٢,٠٤	٣,٧٣*	٠,٠١

مصدر التباين والأبعاد المتأثرة به	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط مجموع المربعات	F	احتمالية الخطأ
الخبرة	١,٠٧	٢	٠,٥٣	٠,٩٨	٠,٣٨
الخطأ	١٧٩,١٧	٣٢٨	٠,٥٥		
الكلية	١٩٢,٨٤	٣٣٤			
فرص الترقى والنمو المهني					
الجنس	٠,٠٦	١	٠,٠٦	٠,١٠	٠,٧٦
المؤهل العلمي	٦,٧١	٣	٢,٢٤	٣,٨٨*	٠,٠١
الخبرة	٣,٨٩	٢	١,٩٤	٣,٣٧*	٠,٠٤
الخطأ	١٨٩,٣٩	٣٢٨	٠,٥٨		
الكلية	١٩٩,٨٠	٣٣٤			
الرواتب والخوافز					
الجنس	٠,٠٥	١	٠,٠٥	٠,٠٨	٠,٧٨
المؤهل العلمي	٢,٩٥	٣	٠,٩٨	١,٧٣	٠,١٦
الخبرة	٣,٠٨	٢	١,٥٤	٢,٧١	٠,٠٧
الخطأ	١٨٦,٢٠	٣٢٨	٠,٥٧		
الكلية	١٩١,٦٢	٣٣٤			
الاستقرار والأمان الوظيفي					
الجنس	١,٤٢	١	١,٤٢	٢,٦٩	٠,١٠
المؤهل العلمي	٣,٤٥	٣	١,١٥	٢,١٩	٠,٠٩
الخبرة	٢,٠٠	٢	١,٠٠	١,٩٠	٠,١٥
الخطأ	١٧٢,٤١	٣٢٨	٠,٥٣		
الكلية	١٧٩,٣٦	٣٣٤			
بيئة العمل والظروف المادية					
الجنس	٠,٧٢	١	٠,٧٢	١,٣٧	٠,٢٤
المؤهل العلمي	٣,٥٧	٣	١,١٩	٢,٢٦	٠,٠٨
الخبرة	٦,٩٥	٢	٣,٤٨	٦,٦٠*	٠,٠٠
الخطأ	١٧٢,٦١	٣٢٨	٠,٥٣		
الكلية	١٨٢,٧١	٣٣٤			
التوازن بين العمل الجامعي والحياة الشخصية					
الجنس	٠,٤٩	١	٠,٤٩	١,١٤	٠,٢٩

مصدر التباين والأبعاد المتأثرة به	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط مجموع المربعات	F	احتمالية الخطأ
المؤهل العلمي	٥,١١	٣	١,٧٠	٣,٩٦*	٠,٠١
الخبرة	٥,٧١	٢	٢,٨٦	٦,٦٤*	٠,٠٠
الخطأ	١٤١,١٣	٣٢٨	٠,٤٣		
الكلية	١٥١,٥٧	٣٣٤			

* دال إحصائية ($\alpha=0,05$).

يلاحظ من جدول ٩؛ وجود فروق ظاهرة بين المتوسطات الحسابية لمؤشرات السعادة المؤسسية لجودة الحياة الوظيفية في جامعة أم القرى ناتجة عن اختلاف مستويات الجنس والمؤهل العلمي والخبرة؛ وللتحقق من جوهرية الفروق الظاهرة سألنا الذكر؛ فقد أجري تحليل التباين الثلاثي -دون تفاعل- بين المتوسطات الحسابية لتلك المؤشرات، كما هو مبين في جدول ١٠.

جدول (١٠)

نتائج تحليل التباين الثلاثي -دون تفاعل- بين المتوسطات الحسابية لمؤشرات السعادة المؤسسية لجودة الحياة الوظيفية في جامعة أم القرى وفقاً للجنس وللمؤهل العلمي وللخبرة

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط مجموع المربعات	F	احتمالية الخطأ
الجنس	٠,١٠	١	٠,١٠	٠,٢٤	٠,٦٣
المؤهل العلمي	٤,٢٠	٣	١,٤٠	٣,٢٢*	٠,٠٢
الخبرة	٣,٣٧	٢	١,٦٨	٣,٨٧*	٠,٠٢
الخطأ	١٤٢,٨٠	٣٢٨	٠,٤٤		
الكلية	١٤٩,٩٩	٣٣٤			

* دال إحصائية ($\alpha=0,05$).

يتبين من جدول ١٠؛ عدم وجود فرق دال إحصائياً عند مستوى الدلالة ($\alpha=0,05$) بين المتوسطين الحسابيين لمؤشرات السعادة المؤسسية لجودة الحياة الوظيفية في جامعة أم القرى يُعزى إلى الجنس، وذلك بسبب أن موظفي وموظفات جامعة أم القرى يعملون غالباً في ظروف بيئة عمل متشابهة وفي ضوء لوائح وإجراءات تنظيمية واحدة. في حين يتضح من جدول ١٠؛ وجود فروق دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ($\alpha=0,05$) بين المتوسطات الحسابية للمؤشرات تُعزى إلى المؤهل

العلمي والخبرة؛ ولكون المؤهل العلمي والخبرة مُتَعَدِّدَي المستويات ، فقد تمَّ إجراء اختبار ليفين (Levene)؛ للكشف عن انتهاك تجانس التباين من عدمه بين المتوسطات الحسابية لتلك المؤشرات وفقاً للجنس وللمؤهل العلمي وللخبرة ، حيث كانت قيمة اختبار ليفين (٢,٧٧) المحسوبة وفقاً لتوزيع (F) الاحتمالي عند درجتَي حرية (١٨) للبسط ، و(٣١٦) للمقام؛ دالةً إحصائيةً عند مستوى الدلالة ($\alpha=0,05$)؛ بما يفيد وجود انتهاك في تجانس التباين؛ مما أوجب استخدام اختبار جيمس-هويل (Games-Howell) للمقارنات البعدية المتعددة الذي يراعي انتهاك تجانس التباين؛ بهدف تحديد أي المتوسطات الحسابية لتلك المؤشرات قد اختلفت بدلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha=0,05$) باختلاف مستويات (المؤهل العلمي، والخبرة) من وجهة نظرهم ، كما هو مبين في جدولي ١١ و١٢.

جدول (١١)

نتائج اختبار شيفيه للمقارنات البعدية بين المتوسطات الحسابية لمؤشرات السَّعادة المؤسسية لجودة الحياة الوظيفية في جامعة أمّ القرى الوظيفية وفقاً للمؤهل العلمي

المؤهل العلمي		دبلوم متوسط	بكالوريوس	ثانوية عامة
Games-Howell	الوسط الحسابي	٢,٧٠	٢,٩٦	٣,٠٧
بكالوريوس	٢,٩٦	٠,٢٧		
ثانوية عامة	٣,٠٧	٠,٣٨	٠,١١	
دراسات عليا	٣,١٨	*٠,٤٨	٠,٢١	٠,١٠

* دال إحصائيةً ($\alpha=0,05$).

يتضح من جدول ١١؛ أنَّ مؤشرات السَّعادة المؤسسية لجودة الحياة الوظيفية في جامعة أمّ القرى ؛ تتوافر وبفارق دال إحصائيةً عند مستوى الدلالة ($\alpha=0,05$) لدى موظفي جامعة أمّ القرى ذوي المؤهل العلمي (دراسات عليا) أكثر من نظرائهم ذوي المؤهل العلمي (دبلوم متوسط)؛ وذلك من وجهة نظرهم. ويمكن تفسير ذلك كون موظفي الجامعة الذين يحملون درجة الماجستير أو الدكتوراه ، يكون لديهم فهم أوضح لهذه المؤشرات والأبعاد المؤثرة على جودة الحياة الوظيفية نتيجة للمعرفة العلمية التراكمية المتوفرة لديهم.

جدول (١٢)

نتائج اختبار شيفيه للمقارنات البعدية بين المتوسطات الحسابية لمؤشرات السعادة المؤسسية لجودة الحياة الوظيفية في جامعة أم القرى وفقاً للخبرة

المؤهل العلمي		دبلوم متوسط	بكالوريوس	ثانوية عامة
Games-Howell	الوسط الحسابي	٢,٨٧	٣,٠٢	٣,٠٧
أكثر من ١٠ سنوات	٣,٠٢	٠,١٥		
أقل من ٥ سنوات	٣,١٦	*٠,٣٠	٠,١٥	

* دال إحصائيًا ($\alpha=0,05$).

يتضح من جدول ١٢؛ أن مؤشرات السعادة المؤسسية لجودة الحياة الوظيفية في جامعة أم القرى؛ تتوافر وبفارق دال إحصائيًا عند مستوى الدلالة ($\alpha=0,05$) لدى موظفي جامعة أم القرى ذوي الخبرة (أقل من خمس سنوات) أكثر من نظرائهم ذوي الخبرة (من ٥-١٠ سنوات)؛ وذلك من وجهة نظرهم. ويمكن تفسير ذلك كونهم ما زالوا حديثي عهد بالعمل، وقد تقلدوا وظائفهم في وقت تم فيه إحداث الكثير من التحسينات والتعديلات على أنظمة وإجراءات العمل بالجامعة مما أدى إلى تحسن كبير في كافة جوانب الحياة الوظيفية لديهم.

في حين يلاحظ من جدول ٩؛ وجود فروق ظاهرة بين المتوسطات الحسابية للأبعاد التابعة لمؤشرات السعادة المؤسسية لجودة الحياة الوظيفية في جامعة أم القرى ناتجة عن اختلاف مستويات الجنس والمؤهل العلمي والخبرة؛ وللتحقق من جوهرية الفروق الظاهرة سالفة الذكر؛ فقد توجب حساب قيم معاملات الارتباط بين تلك الأبعاد متبوعة بإجراء اختبار بارليت (Bartlett) للكروية؛ للتحقق من تناسب قيم معاملات الارتباط بين الأبعاد مع قيم عناصر مصفوفة الوحدة وفقاً للجنس وللمؤهل العلمي وللخبرة؛ فإذا كانت هي متناسبة مع قيم عناصر مصفوفة الوحدة عند مستوى الدلالة ($\alpha=0,05$)؛ فيتم استخدام تحليل التباين الثلاثي المتعدد (دون تفاعل)، وإذا كانت غير متناسبة مع قيم عناصر مصفوفة الوحدة عند مستوى الدلالة ($\alpha=0,05$)؛ فيتم استخدام تحليل التباين الثلاثي (دون تفاعل)، كما هو مبين في جدول ١٣ (ملحق ه).

ويتضح من جدول ١٣؛ وجود تناسب دال إحصائيًا عند مستوى الدلالة ($\alpha=0,05$) بين قيم معاملات الارتباط لعلاقة أبعاد المؤشرات وقيم عناصر مصفوفة الوحدة الخاصة بها تُعزى للجنس وللمؤهل العلمي وللخبرة؛ مما ترتب عليه ضرورة إجراء تحليل التباين الثلاثي المتعدد -دون تفاعل- بين المتوسطات الحسابية لأبعاد المؤشرات مجتمعة وفقاً للجنس وللمؤهل العلمي وللخبرة من وجهة نظرهم، كما هو مبين في جدول ١٤ (ملحق ه).

يتبين من جدول ١٤؛ وجود أثر دال إحصائياً عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0,05$) للجنس وللمؤهل العلمي وللخبرة في أبعاد مؤشرات السعادة المؤسسية لجودة الحياة الوظيفية في جامعة أم القرى مجتمعة؛ ولتحديد على أي بُعد من تلك الأبعاد كان أثر الجنس والمؤهل العلمي والخبرة؛ فقد تم إجراء تحليل التباين الثلاثي -دون تفاعل- بين المتوسطات الحسابية لأبعاد المؤشرات كل على حدة وفقاً للجنس وللمؤهل العلمي وللخبرة ، كما هو مبين في جدول ١٥ (ملحق و).

ويتضح من جدول ١٥؛ وجود فرق دال إحصائياً عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0,05$) بين المتوسطين الحسابيين (لبعد نمط القيادة والإشراف) يعزى إلى الجنس من وجهة نظرهم؛ حيث تُعَلِّي مَوظَّفَاتِ جامعة أم القرى من تقديراتهن لدرجة تحقق هذا البعد أكثر مما يُقدِّرها نظرائهن الموظفون الذكور؛ وبفارق جوهري. كما يتبين من جدول ١٥؛ وجود فروق دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0,05$) بين المتوسطات الحسابية للأبعاد (نمط القيادة والإشراف ، وفرص الترقى والنمو المهني ، وبيئة العمل والظروف المادية ، والتوازن بين العمل الجامعي والحياة الشخصية) تُعزى إلى المؤهل العلمي والخبرة؛ وبهدف تحديد نوع اختبار المقارنات البعدية اللازم استخدامه؛ لكون المؤهل العلمي والخبرة متعددي المستويات؛ فقد تم إجراء اختبار ليفين للكشف عن انتهاك تجانس التباين من عدمه بين المتوسطات الحسابية لهذه الأبعاد ، كما هو مبين في جدول ١٦ (ملحق و).

ويتضح من جدول ١٦؛ وجود انتهاك في تجانس التباين دال إحصائياً عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0,05$) بين المتوسطات الحسابية لتلك الأبعاد تُعزى إلى الجنس والمؤهل العلمي والخبرة؛ مما أوجب استخدام اختبار جيمس-هويلل للمقارنات البعدية المتعددة الذي يراعي انتهاك تجانس التباين؛ بهدف تحديد أي المتوسطات الحسابية لهذه الأبعاد قد اختلفت بدلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0,05$) باختلاف مستويات (المؤهل العلمي ، والخبرة) ، كما هو مبين في جدول ١٧ و١٨. (ملحق ي)

كما يتبين من جدول ١٧؛ أن أبعاد (نمط القيادة والإشراف ، فرص الترقى والنمو المهني ، والتوازن بين العمل الجامعي والحياة الشخصية) وفقاً للمؤهل العلمي؛ يتوافران وبفارق دال إحصائياً عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0,05$)؛ لدى موظفي جامعة أم القرى ذوي المؤهل العلمي (دراسات عليا) .

ويتضح من جدول ١٨؛ أن أبعاد (فرص الترقى والنمو المهني ، بيئة العمل والظروف المادية ، والتوازن بين العمل الجامعي والحياة الشخصية) وفقاً للخبرة؛ يتوافران وبفارق دال إحصائياً عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0,05$)؛ لدى موظفي جامعة أم القرى ذوي الخبرة (أقل من خمس سنوات).

توصيات البحث:

في ضوء النتائج ، يمكن تقديم عدد من التوصيات كالاتي:

- قياس مستوى السعادة وجودة الحياة الوظيفية في بيئة العمل بالجامعة من خلال:
 - ◀ توفير دليل إجرائي واضح ومعلن لمؤشرات السعادة المؤسسية لجودة الحياة الوظيفية.
- رفع مستوى الأمان والإستقرار الوظيفي وتعزيز الولاء والانتماء للجامعة من خلال:
 - ◀ إيجاد أنظمة تكفل حقوق الموظف.
 - ◀ توفير الخدمات اللازمة التي تتوافق مع الاحتياجات الفعلية للموظفين.
- إيجاد نظام خاص بالحوافز والمكافآت يكون:
 - ◀ معلن وله معايير واضحة ومحددة مرتبطة بكفاءة الأداء.
- تحسين بيئة العمل المادية لتصبح جاذبة ومعززة للأفكار الإبداعية والمبادرات الابتكارية من قبل الموظفين من خلال:
 - ◀ توفير مساحة عمل جيدة ذات ظروف مادية مناسبة .
 - ◀ توفير الأدوات والأجهزة المساعدة.
- توفير فرص الرعاية الصحية الجيدة لتعزيز الإهتمام بصحة وسلامة الموظفين من خلال:
 - ◀ العمل على تطوير المستشفى الجامعي واستكمال خدماته الطبية المقدمة.
 - ◀ إعطاء الموظف تأميناً صحياً حتى يتم تشغيل المستشفى الجامعي بكامل طاقته الاستيعابية وخدماته.

قائمة المصادر و المراجع

المراجع العربية:

أبو حميد ، هاشم عيسى. (٢٠١٧م). *أثر أبعاد جودة حياة العمل على فاعليته اتخاذ القرارات الإدارية في جامعة الأقصى بغزة*. رسالة ماجستير منشورة ، كلية التجارة ، جامعة الأقصى بغزة.

بن شيملان ، عبد الوهاب شباب. (٢٠١٩م). *كيفية تحسين جودة الحياة الوظيفية بالقطاع الحكومي السعودي وقياس أثرها على أداء العاملين*. *المجلة العربية للإدارة* ، ٣٩ (٢) ، ٢١٥-٢٣٥.

الجبوري ، ميسر إبراهيم ؛ خزل ، بصير خلف. (٢٠١٧م). *نموذج مقترح لمؤشرات الأداء الجوهرية في إطار جودة حياة العمل ومعايير الجودة: دراسة اختيارية في عدد من مدارس التعليم الثانوية التابعة في كركوك*. *مجلة جامعة كركوك للعلوم الإدارية والاقتصادية* ، ٧ (١) ، ٦٥-٣٣.

حمادنة ، همام سمير. (٢٠١٩م). *مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة العلوم والتكنولوجيا الأردنية*. *المجلة العربية لضمان جودة التعليم الجامعي* ، ١٢ (٣٩) ، ١٣٠-١٠٣.

حمدان ، منى يوسف (٢٠١٩ ، أغسطس، ٢٢). *السعادة المؤسسية في بيئات العمل*. *صحيفة المدينة أونلاين*. تم الاسترجاع في ٣ نوفمبر ٢٠١٩ من موقع: <https://www.almadina.com/article/٦٤٦٥٢٢>

الحدوح ، حسني فؤاد. (٢٠١٥م). *جودة الحياة الوظيفية لدى معلمي المرحلة الأساسية بمحافظات غزة وعلاقتها بمستوى أدائهم*. رسالة ماجستير منشورة ، كلية التربية ، الجامعة الإسلامية بغزة.

السليمان ، عصام. (٢٠١٦). *المعايير والمؤشرات ودورها في عملية تقويم الكفايات*. تم الاسترجاع في ١٢ فبراير ٢٠٢١ من موقع: <https://www.movitona.com/blog-٢٠١٦/٢٠٥-post٢٢.html>

السيد ، سماح السيد. (٢٠١٨م). *تحسين جودة الحياة الوظيفية لمعلمي مدارس التعليم الثانوي العام في ضوء مدخل الإدارة بالمشاركة*. *مجلة كلية التربية* ، ٣٣ (١) ، ٢٣٨-٢٧٩.

العامري ، منى سامر. (٢٠١٧م). *علاقة جوانب العمل بمستوى الرضا الوظيفي ومعدلات السعادة الوظيفية لدى العاملين في المدارس الحكومية والخاصة: دراسة على مجلس أبوظبي للتعليم في مدينة العين*. رسالة ماجستير منشورة، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية ، جامعة الامارات العربية المتحدة.

العمري ، محمد سعيد ؛ اليافى ، رندة سلامة. (٢٠١٧م). *أثر عناصر جودة الحياة الوظيفية على أداء الموظف العام: دراسة تطبيقية على موظفي الخدمة المدنية في المملكة العربية السعودية*. *المجلة الاردنية في ادارة الاعمال*, ١٣ (١) , ٩٤-٦٥.

ماضي ، خليل إسماعيل. (٢٠١٤م). *جودة الحياة الوظيفية وأثرها على مستوى الأداء الوظيفي للعاملين - دراسة تطبيقية على الجامعات الفلسطينية*. رسالة دكتوراه منشورة ،كلية التجارة ، جامعة قناة السويس.

المراجع العربية المترجمة: (Arabic references in English)

Abu Hamid , H. (2017). *The impact of the quality of work life dimensions on the effectiveness of administrative decision-making at Al-Aqsa University in Gaza*. Published Master thesis. Gaza , The Islamic University.

Alamiri , M. (2017). *The relationship of work aspects to the level of job satisfaction and job happiness rates among workers in public and private schools: a study on the Abu Dhabi Education Council in Al Ain*. Published Master Thesis , United Arab Emirates University.

Bin Shimlan , A. (2019). *How to improve the quality of job life in the Saudi government sector and measure its impact on employee performance*. *Arab Journal of Management* , 39 (2) , 215-235.

Aldahdouh , H. (2015). *The quality of the job life of primary school teachers in the Gaza governorates and its relationship to their performance level*. Published Master Thesis. The Islamic University , Gaza , Palestine.

- Aljubouri, M. and Khazal, B. (2017). A proposed model for core performance indicators in the framework of quality of work life and quality standards: an optional study in a number of secondary education schools in Kirkuk. *Kirkuk University Journal of Administrative and Economic Sciences*, 7 (1), 33-65
- Alomari, M. & Yafi, R. (2017). The Impact of Elements of Job Quality on Public Employee Performance: An Empirical Study on Civil Servants in the Kingdom of Saudi Arabia. *The Jordanian Journal of Business Administration*, 13 (1), 65 -94.
- Alsayed, S. (2018). Improving the quality of the job life of general secondary education schoolteachers considering the participatory management approach. *Journal of the College of Education*, 33 (1), 238-279.
- Hamdan, M. (2019, August 22). Institutional happiness in work environments. Al Madina Online Newspaper. Retrieved on November 3, 2019, from: <https://www.almadina.com/article/646522>.
- Madi, K. (2014). *The quality of job life and its impact on the level of employee performance – An applied study on Palestinian universities*. Published Doctor of Philosophy Thesis, Egypt, Suez Canal University.

المراجع الأجنبية: References

- Abdelkrim, B. (2019). Application of Total Inventory Model for the Quality of Life in Educational Institutions in Southern Algeria- Field Study in Some Educational Institutions in Adrar Province. *International Journal of Inspiration & Resilience Economy*, 3(2): 64-71 (DOI: 10.5923).
- Aldaibat, B. (2018). A study on quality of work life (QWL) in Jordanian Universities. *International Journal of Business and Management Review*, 6(11), 66-74.

- Afroz, S. (2017). Quality of Work Life: A Conceptual Model. *Advances in Economics and Business Management (AEBM)*, 4(8) , 570-578.
- Alqarni, S. (2016). Quality of Work Life as a Predictor of Work Engagement among the Teaching. *International Journal of Humanities and Social Science*, 6(8) , 118-135.
- Altaf, S. , Butt, R. , Chohan, I. , Ashraf, F (2019). Analyzing the Role of Quality of Work Life and Happiness at Work on Employees Job Satisfaction with The Moderation of Job Stress, Empirical Research of Jiangsu University. *International Journal of Scientific & Technology research*, 8(10) , 1905- 1915.
- Fisher, C.D. (2010). Happiness at Work. *International Journal of Management Reviews*, 12 , 384-412.
- Hamid, Z (2012). Determining and Prioritizing the Criteria and Scales of Quality of Work Life (QWL) by AHP Methods. *European Journal of Social Sciences*, 27(3) , 346-359.
- Hamidi, F. (2012). Teachers quality of work life in secondary schools. *Journey of vocational and technical education*, 4(1) , 9523-9531. Retrieved from website <https://academicjournals.org/article/article>
- Hammadneh, H. (2019). Quality of the job life of faculty members at the Jordan University of Science and Technology, *The Arab Journal for Quality Assurance of University Education*, 12 (39) , 130-103.
- Ivancevichi, J. (2009). Human Resources Management. Mc Graw Hillco. New York: Pang.Inc.
- Kashani, F. (2012). A Review on relationship between quality of work life and organizational citizenship behavior- case study: Iranian company. *Journey of basic and applied scientific research*, 9(2) , 9523-9531. Retrieved from website <https://www.textroad.com/pdf/JBASR/J>

- Noor , S.& Abdullah , M. (2012) Quality of work life Among Factory workers in Malaysia. *Journal of social and Behavioral sciences* ,35 , 739-745.
- Salas-Vallina , A. , & Fernandez , R. (2017). The HRM performance relationship revisited: Inspirational motivation , participative decision making and happiness at work (HAW). *Employee Relations* , 39(5) , 626-642.
- Sgroi , D. (2015). *Happiness and Productivity: Understanding the Happy Productive Worker*. SMF-CAGE Global Perspectives Series. Retrieved from website https://warwick.ac.uk/fac/soc/economics/staff/dsgroi/impact/hp_briefing.pdf
- Yassin , S. (2014). Identification of Domains for Malaysian University Staff Happiness- Index Development. *international Education Studies* , 7(7) , 69-76; (E-ISSN 1913-9039).
- Zare , H. & Others. (2012). Determining and prioritizing the criteria and scales of Quality of work life (awl) by AHP Methods. *Journal of social sciences* , 27(3) , 225-247.