



المملكة العربية السعودية

وزارة التعليم

جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية

كلية التربية

قسم الإدارة والتخطيط التربوي

مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى منسوبي عمادة الموارد البشرية
في جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية بمدينة الرياض

بحث تكميلي مُقدّم لنيل درجة الماجستير في تخصص الإدارة والتخطيط التربوي

إعداد

شادن بنت عبدالله بن عبدالعزيز آل جمعان

إشراف

د. علي بن مرزوق بن معيض الغامدي

أستاذ الإدارة والتخطيط التربوي المشارك

العام الجامعي

١٤٤٢ / ١٤٤٣ هـ

٢٠٢١ / ٢٠٢٢ م

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

إهداء

إلى من أوصاني ربي بهما خيراً.. إلى من كانت دعواتهما في السر والعلن خير زاد..

أمي وأبي..

لا ردّ الله لكما دعاء، ولا أسكن فيكما داء، وألبسكما من العافية حُللاً، وأبقاكما لي ذخراً..

إلى من ارتفعت همته إلى السماء فعانقتها، ودنت العلياء من هامته فتوجتها..

إلى أخي سندي وعضدي في الحياة..

إلى من تشاركت معهن مشوار الحلم والكفاح، العلم والعمل..

أخواتي الباحثات في قسم الإدارة والتخطيط التربوي..

إلى كل محب دعمني، ودعا لي..

إلى كل من قدّم يد العون لطلبة العلم..

إليكم جميعاً أهدي ثمرة جهدي المتواضع..

الباحثة

شكر وتقدير

الحمد لله الذي بنعمته تتم الصالحات، وبفضله تنزل الخيرات والبركات، وبتوفيقه تتحقق المقاصد والغايات، والصلاة والسلام على نبينا محمد صلى الله عليه وسلّم وعلى آله وصحبه أجمعين، وبعد:

فقد امتن عليّ المولى - سبحانه - بإتمام هذه الدراسة، ويسّر العسير، وفتح المستغلق، وذلل الصعاب، وأجراها مجرى السحاب، فله الحمد حمداً كثيراً طيباً يليق بجلال وجهه وعظيم سلطانه.

واعترافاً بالفضل؛ فإنني أتقدم بوافر الشكر، وعظيم الامتنان لأستاذي الفاضل، سعادة الدكتور: علي بن مرزوق بن معيض الغامدي، أستاذ الإدارة والتخطيط التربوي المشارك، الذي كان كريماً معي بوقته، وتوجيهاته السديدة، وجهوده الحثيثة، ونعمَ المشرف الذي وهب نفسه لخدمة العلم وطلابه، فله من الشكر أجزله، ومن الثناء أوفره، ومن الدعاء أصدقاه.

والشكر الجزيل لأعضاء لجنة الفحص الكرام، سعادة الأستاذ الدكتور: خالد بن عواض الشبيبي، أستاذ الإدارة والتخطيط التربوي، وسعادة الأستاذ الدكتور: خالد بن عبدالعزيز الداود، أستاذ الإدارة والتخطيط التربوي، اللذان تفضلاً بقبول الدراسة، وأتمّما الجميل بالقراءة، وتقديم الملاحظات القيّمة؛ من أجل تقويمها وتجويدها وإثرائها، فجزاهما الله خير الجزاء، ونفع بعلمهما وعملهما.

والشكر موصول للأساتذة الواردة أسماؤهم في بيانات المحكمين في هذه الدراسة على تعاونهم في تحكيم أداتها، وإخراجها في صورتها النهائية، فأجزل الله لهم الأجر والمثوبة.

ولا يفوتني تقديم جزيل الشكر والتقدير لأصحاب الفضل في وحدة تخطيط الموارد البشرية بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية الأستاذة: أسماء بنت علي الزهراني، والأستاذة: عبدالله بن فراج السهلي، على ما قدماه لي من دعم وتعاون وكرم في التعامل، وتيسير لمهمتي البحثية في نشر الاستبانة بين أفراد الدراسة وجمعها، فلهما مني صادق الدعاء، وعظيم الامتنان.

والشكر الوفير لأفراد الدراسة منسوبي ومنسوبات عمادة الموارد البشرية في جامعة الإمام
محمد بن سعود الإسلامية على تكريمهم بالإجابة على محاور الاستبانة.

والشكر الأعم والأشمل لوالدي الحبيين على وقوفهما بجاني أثناء دراستي، ودعمهما
ومساندتهما لي، أطال الله في عمرهما، وأمدهما بالصحة والعافية.

وختاماً أسأل الله العليّ القدير أن يكون هذا العمل خالصاً لوجهه الكريم، وأن يجعله علماً
نافعاً، ويُسهّل لي به طريقاً إلى الجنة.

الباحثة

مستخلص الدراسة

عنوان الدراسة: مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى منسوبي عمادة الموارد البشرية في جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية بمدينة الرياض.

الباحثة: شادن بنت عبدالله بن عبدالعزيز آل جمعان. **المشرف:** د. علي بن مرزوق بن معيض الغامدي.

الدرجة العلمية: ماجستير. **الجامعة والكلية:** جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية - كلية التربية.

القسم والتخصص: الإدارة والتخطيط التربوي. **العام الجامعي:** ١٤٤٢/١٤٤٣هـ.

هدفت الدراسة إلى التعرف على مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى منسوبي عمادة الموارد البشرية في جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية بمدينة الرياض، والكشف عن المعوقات التي تواجه جودة الحياة الوظيفية لديهم، والتوصل إلى مجموعة من المقترحات التي تُسهم في تحسينها، وتحديد الفروق ذات الدلالة الإحصائية عند مستوى الدلالة (٠,٠٥) فأقل بين متوسطات استجابات أفراد الدراسة حول محاور جودة الحياة الوظيفية تُعزى لاختلاف المتغيرات التالية: (الجنس، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة). وقد تكوّن أفراد الدراسة من جميع منسوبي ومنسوبات عمادة الموارد البشرية في جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية بمدينة الرياض والبالغ عددهم (١٠١). ولتحقيق أهداف الدراسة؛ استخدمت الباحثة المنهج الوصفي بأسلوبه المسحي، والاستبانة أداة للدراسة التي تكوّنت من (٣٩) عبارة، مُقسّمة على ثلاثة محاور: (مستوى جودة الحياة الوظيفية، والمعوقات، والمقترحات). وطبقت الباحثة أداؤها بأسلوب الحصر الشامل.

وقد توصلت الدراسة إلى عدد من النتائج، أهمها:

١. أنّ أفراد الدراسة من منسوبي ومنسوبات عمادة الموارد البشرية في جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية بمدينة الرياض موافقون بدرجة متوسطة على مستوى جودة الحياة الوظيفية لديهم بمتوسط حسابي (٣,١٤)، وجاء ترتيب أبعادها تنازلياً بحسب المتوسط الحسابي لكلٍ منها كما يلي: النمط القيادي بمتوسط حسابي (٣,٣٧)، والاستقرار والأمان الوظيفي بمتوسط حسابي (٣,٢٥)، والمشاركة في اتخاذ القرارات بمتوسط حسابي (٣,١٩)، والتوازن بين العمل والحياة الاجتماعية بمتوسط حسابي (٣,٠٧)، والأجور والمكافآت بمتوسط حسابي (٢,٨٣).
٢. أنّ أفراد الدراسة من منسوبي ومنسوبات عمادة الموارد البشرية في جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية بمدينة الرياض موافقون بدرجة متوسطة على المعوقات التي تواجه جودة الحياة الوظيفية لديهم بمتوسط حسابي (٣,٠٢).
٣. أنّ أفراد الدراسة من منسوبي ومنسوبات عمادة الموارد البشرية في جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية بمدينة الرياض موافقون بدرجة متوسطة على المقترحات التي تساعد على تحسين مستوى جودة الحياة الوظيفية لديهم بمتوسط حسابي (٣,٣٢).
٤. وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (٠,٠٥) فأقل بين متوسطات استجابات أفراد الدراسة حول بُعدي: (الأجور والمكافآت، والاستقرار والأمان الوظيفي) باختلاف متغير الجنس لصالح فئة الذكور.

٥. وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (٠,٠١) فأقل بين متوسطات استجابات أفراد الدراسة حول الأبعاد: (المشاركة في اتخاذ القرارات، والنمط القيادي، والتوازن بين العمل والحياة الاجتماعية)، وفي الدرجة الكلية لمستوى جودة الحياة الوظيفية لدى منسوبي عمادة الموارد البشرية في جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية بمدينة الرياض باختلاف متغير الجنس لصالح فئة الذكور.

٦. عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (٠,٠٥) فأقل بين متوسطات استجابات أفراد الدراسة حول مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى منسوبي عمادة الموارد البشرية في جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية بمدينة الرياض، ومعوقاتها، ومقترحاتها باختلاف متغير المؤهل العلمي.

٧. وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (٠,٠٥) فأقل بين متوسطات استجابات أفراد الدراسة الذين سنوات خبراتهم أقل من ٥ سنوات، وأفراد الدراسة الذين سنوات خبراتهم من ٥ سنوات فأكثر حول الأبعاد: (التوازن بين العمل والحياة الاجتماعية، والأجور والمكافآت، والاستقرار والأمان الوظيفي)، وفي الدرجة الكلية لمستوى جودة الحياة الوظيفية لدى منسوبي عمادة الموارد البشرية في جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية بمدينة الرياض لصالح أفراد الدراسة الذين سنوات خبراتهم أقل من ٥ سنوات.

الكلمات المفتاحية: جودة الحياة الوظيفية- عمادة الموارد البشرية- جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية- الرياض.

Abstract

Title of the Thesis: Quality of Work Life Level among Employees of the Deanship of Human Resources at Al-Imam Mohammad Ibn Saud Islamic University in Riyadh.

Name of Student: Shaden Bint Abdullah Bin Abdulaziz Al-Jaman

Supervisor: Ali Bin Marzoog Bin Moeedh Al-Ghamdi

College and university: College of Education, Al-Imam Mohammad Ibn Saud Islamic University.

Department: Management and Educational Planning.

Degree: Master.

Academic Year: 1442/1443 AH.

The study aimed to identify the level of quality of work life among employees of the Deanship of Human Resources at Al-Imam Mohammad Ibn Saud Islamic University in Riyadh, to detect obstacles that facing the quality of their work life, to conclude with a set of proposals that contribute to its improvement, and to determine statistically significant differences at the significance level (0.05) and less between the mean responses of the study members on the axes of quality of work life due to the difference in the following variables: (gender, academic qualification, years of experience). The study members consisted of all the (101) employees of the Deanship of Human Resources at Imam Muhammad Ibn Saud Islamic University in Riyadh. The researcher used a descriptive approach and survey method in order to achieve the study objectives. She also used a questionnaire as a study tool that included (39) phrases in which they were divided into three themes (quality of work life, obstacles, and proposals). The researcher applied the study tool by the complete enumeration method.

The study major results are as follows:

1. The study members moderately agreed on the quality of work life level among employees of the Deanship of Human Resources at Al-Imam Mohammad Ibn Saud Islamic University in Riyadh with an arithmetic average (3.14), and the study dimensions result descending order according to the arithmetic mean as follows: Leadership style (3.37), stability and security career (3.25), participation in decision-making (3.19), work-life balance (3.17), and finally salaries and incentives (2.83).
2. The study members moderately agreed on the obstacles that facing the quality of work life level among employees of the Deanship of

Human Resources at Al-Imam Mohammad Ibn Saud Islamic University in Riyadh with an average (3.02).

3. The study members moderately agreed on the proposals that contribute to improve the quality of work life level among employees of the Deanship of Human Resources at Al-Imam Mohammad Ibn Saud Islamic University in Riyadh with an average (3.32).
4. There are statistically significant differences at the significance level (0.05) and less between the mean responses of the study members on the two following dimensions: (salaries and incentives, stability and security career) according to the gender variable in favor of the males.
5. There are statistically significant differences at the significance level (0.01) and less between the mean responses of the study members about the following dimensions: (participation in decision-making, leadership style, work-life balance), and in the total degree of work life level among employees of the Deanship of Human Resources at Al-Imam Mohammad Ibn Saud Islamic University in Riyadh, according to the gender variable in favor of the males.
6. There are no statistically significant differences at the significance level (0.05) and less between the mean responses of the study members about the quality of work life level among employees of the Deanship of Human Resources at Al-Imam Mohammad Ibn Saud Islamic University in Riyadh, its obstacles, and its proposals, according to the variable of the academic qualification.
7. There are statistically significant differences at the significance level (0.05) and less between the mean responses of the study members whose years of experience are less than 5 years and others whose years of experience are from 5 years or more on the following dimensions: (work-life balance, salaries and incentives, stability and security career), and in the total degree of the quality of work life level among employees of the Deanship of Human Resources at Al-Imam Mohammad Ibn Saud Islamic University in Riyadh, in favor of the study members whose years of experience are less than 5 years.

Keywords: Quality of work life- Deanship of Human Resources- Al-Imam Mohammad Ibn Saud Islamic University- Riyadh.

فهرس المحتويات

الصفحة	الموضوع
أ	إهداء
ب	شكر وتقدير
ث	مستخلص الدراسة
ح	المستخلص باللغة الإنجليزية
د	فهرس المحتويات
ز	فهرس الجداول
ش	فهرس الأشكال
ص	فهرس الملاحق
٩-١	الفصل الأول: التعريف بمشكلة الدراسة
٢	١-١ التمهيد
٤	٢-١ مشكلة الدراسة
٦	٣-١ أسئلة الدراسة
٦	٤-١ أهداف الدراسة
٧	٥-١ أهمية الدراسة
٨	٦-١ حدود الدراسة
٩	٧-١ مصطلحات الدراسة
٦٠-١٠	الفصل الثاني: الإطار المفاهيمي والدراسات السابقة
٤٦-١١	أولاً- الإطار المفاهيمي
٣٣-١٣	المبحث الأول: جودة الحياة الوظيفية
١٣	١-١-٢ مفهوم جودة الحياة الوظيفية
١٥	٢-١-٢ نشأة جودة الحياة الوظيفية
١٧	٣-١-٢ أهداف جودة الحياة الوظيفية
١٩	٤-١-٢ أهمية جودة الحياة الوظيفية
٢١	٥-١-٢ أبعاد جودة الحياة الوظيفية

الصفحة	الموضوع
٢٥	٦-١-٢ طرق قياس جودة الحياة الوظيفية
٢٧	٧-١-٢ مداخل تحسين جودة الحياة الوظيفية
٢٩	٨-١-٢ معوقات جودة الحياة الوظيفية
٣١	٩-١-٢ جودة الحياة الوظيفية في المؤسسات التربوية
٤٦-٣٤	المبحث الثاني: عمادة الموارد البشرية بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية
٣٤	١-٢-٢ مفهوم إدارة الموارد البشرية
٣٦	٢-٢-٢ أهداف إدارة الموارد البشرية
٣٨	٣-٢-٢ أهمية إدارة الموارد البشرية
٤٠	٤-٢-٢ خصائص إدارة الموارد البشرية
٤١	٥-٢-٢ وظائف إدارة الموارد البشرية
٤٣	٦-٢-٢ تعريف عمادة الموارد البشرية بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية
٤٣	٨-٢-٢ رؤية ورسالة وقيم عمادة الموارد البشرية بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية
٤٤	٨-٢-٢ أهداف عمادة الموارد البشرية بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية
٤٥	٩-٢-٢ الهيكل الإداري لعمادة الموارد البشرية بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية
٦٠-٤٧	ثانياً- الدراسات السابقة
٤٧	الدراسات المحلية
٥١	الدراسات العربية
٥٥	الدراسات الأجنبية
٥٧	التعليق على الدراسات السابقة
٧٣-٦١	الفصل الثالث: منهجية الدراسة وإجراءاتها
٦٢	١-٣ منهج الدراسة
٦٢	٢-٣ مجتمع الدراسة
٦٣	٣-٣ خصائص مجتمع الدراسة
٦٦	٤-٣ أداة الدراسة

الصفحة	الموضوع
٦٦	بناء أداة الدراسة
٦٨	صدق أداة الدراسة
٧٠	ثبات أداة الدراسة
٧١	٣-٥ إجراءات الدراسة
٧٣	٣-٦ أساليب تحليل البيانات
١١٠-٧٤	الفصل الرابع: نتائج الدراسة ومناقشتها وتفسيرها
٧٥	٤-١ إجابة السؤال الأول ومناقشة نتائجه
٩٦	٤-٢ إجابة السؤال الثاني ومناقشة نتائجه
١٠٠	٤-٣ إجابة السؤال الثالث ومناقشة نتائجه
١٠٤	٤-٤ إجابة السؤال الرابع ومناقشة نتائجه
١٢٢-١١١	الفصل الخامس: ملخص الدراسة ونتائجها وتوصياتها
١١٢	٥-١ ملخص الدراسة
١١٣	٥-٢ أبرز نتائج الدراسة
١٢٠	٥-٣ توصيات الدراسة
١٢٢	٥-٤ مقترحات للدراسات المستقبلية
١٢٣	المراجع
١٣٠	الملاحق

فهرس الجداول

الصفحة	الموضوع	رقم الجدول
٣٤	الفرق بين إدارة الموارد البشرية التقليدية والحديثة	١-٢
٦٣	توزيع أفراد الدراسة وفقاً لمتغير الجنس	١-٣
٦٤	توزيع أفراد الدراسة وفقاً لمتغير المؤهل العلمي	٢-٣
٦٥	توزيع أفراد الدراسة وفقاً لمتغير عدد سنوات الخبرة	٣-٣
٦٦	محاور الاستبانة وعباراتها	٤-٣
٦٧	وزن درجات الموافقة لأداة الدراسة وفق مقياس ليكرت الخماسي	٥-٣
٦٧	تقسيم فئات مقياس ليكرت الخماسي (حدود متوسطات الاستجابات)	٦-٣
٦٩	مُعَامِلَات ارتباط بيرسون لعبارات المحور الأول مع الدرجة الكلية للمحور	٧-٣
٦٩	مُعَامِلَات ارتباط بيرسون لعبارات المحور الثاني مع الدرجة الكلية للمحور	٨-٣
٧٠	مُعَامِلَات ارتباط بيرسون لعبارات المحور الثالث مع الدرجة الكلية للمحور	٩-٣
٧٠	قيم مُعَامِل الثبات (ألفا كرونباخ) لكل محور من محاور الاستبانة	١٠-٣
٧٥	نتائج مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى منسوبي عمادة الموارد البشرية في جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية بمدينة الرياض	١-٤
٧٨	التكرارات، والنسب المئوية، والمتوسطات الحسابية، والانحراف المعياري لاستجابات أفراد الدراسة حول بُعد المشاركة في اتخاذ القرارات مرتبة تنازلياً حسب متوسطات الموافقة	٢-٤
٨٢	التكرارات، والنسب المئوية، والمتوسطات الحسابية، والانحراف المعياري لاستجابات أفراد الدراسة حول بُعد النمط القيادي مرتبة تنازلياً حسب متوسطات الموافقة	٣-٤
٨٥	التكرارات، والنسب المئوية، والمتوسطات الحسابية، والانحراف المعياري لاستجابات أفراد الدراسة حول بُعد التوازن بين العمل والحياة الاجتماعية مرتبة تنازلياً حسب متوسطات الموافقة	٤-٤
٨٩	التكرارات، والنسب المئوية، والمتوسطات الحسابية، والانحراف المعياري لاستجابات أفراد الدراسة حول بُعد الأجور والمكافآت مرتبة تنازلياً حسب متوسطات الموافقة	٥-٤

الصفحة	الموضوع	رقم الجدول
٩٣	التكرارات، والنسب المئوية، والمتوسطات الحسابية، والانحراف المعياري لاستجابات أفراد الدراسة حول بُعد الاستقرار والأمان الوظيفي مرتبة تنازلياً حسب متوسطات الموافقة	٦-٤
٩٦	التكرارات، والنسب المئوية، والمتوسطات الحسابية، والانحراف المعياري لاستجابات أفراد الدراسة حول المعوقات التي تواجه جودة الحياة الوظيفية لدى منسوي عمادة الموارد البشرية في جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية بمدينة الرياض مرتبة تنازلياً حسب متوسطات الموافقة	٧-٤
١٠١	التكرارات، والنسب المئوية، والمتوسطات الحسابية، والانحراف المعياري لاستجابات أفراد الدراسة حول المقترحات التي تساعد على تحسين مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى منسوي عمادة الموارد البشرية في جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية بمدينة الرياض مرتبة تنازلياً حسب متوسطات الموافقة	٨-٤
١٠٥	نتائج اختبار (ت) لدلالة الفروق في استجابات أفراد الدراسة حول محاور الدراسة باختلاف الجنس	٩-٤
١٠٦	نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي (ف) لدلالة الفروق في استجابات أفراد الدراسة حول محاور الدراسة باختلاف المؤهل العلمي	١٠-٤
١٠٨	نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي (ف) لدلالة الفروق في استجابات أفراد الدراسة حول محاور الدراسة باختلاف سنوات الخبرة	١١-٤
١١٠	نتائج اختبار شيفيه للتحقق من الفروق بين فئات سنوات الخبرة	١٢-٤

فهرس الأشكال

الصفحة	الشكل	رقم الشكل
٢٣	أبعاد جودة الحياة الوظيفية	١-٢
٤٦	الهيكمل الإداري لعمادة الموارد البشرية بجامعة الإمام بن سعود الإسلامية	٢-٢
٦٣	توزيع أفراد الدراسة وفقاً لمتغير الجنس	١-٣
٦٤	توزيع أفراد الدراسة وفقاً لمتغير المؤهل العلمي	٢-٣
٦٥	توزيع أفراد الدراسة وفقاً لمتغير سنوات الخبرة	٣-٣
٧٦	نتائج مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى منسوبي عمادة الموارد البشرية في جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية بمدينة الرياض	١-٤

فهرس الملاحق

الصفحة	الملحق	رقم الملحق
١٣١	الاستبانة في صورتها الأولية	١
١٣٩	أسماء مُحْكَمي أداة الدراسة (الاستبانة)	٢
١٤١	الاستبانة في صورتها النهائية	٣
١٤٨	خطاب بشأن الموافقة على تطبيق الدراسة من سعادة عميد كلية التربية مُوجه إلى سعادة عميد عمادة الموارد البشرية في جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية بمدينة الرياض	٤
١٥٠	خطاب موافقة اللجنة الدائمة للأخلاقيات العلمية على مخطط الدراسة	٥
١٥٢	خطاب تسهيل مهمة الباحثة من سعادة وكيل الجامعة للدراسات العليا والبحث العلمي مُوجه إلى سعادة عميد عمادة الموارد البشرية في جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية بمدينة الرياض	٦
١٥٤	إحصائية بعدد منسوبي ومنسوبات عمادة الموارد البشرية في جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية بمدينة الرياض	٧
١٥٦	إفادة من مكتبة الملك فهد الوطنية عن تسجيل موضوع بحث (ماجستير / دكتوراه)	٨

الفصل الأول

التعريف بمشكلة الدراسة

الفصل الأول

التعريف بمشكلة الدراسة

١-١ التمهيدي:

أصبح الاهتمام بالموارد البشرية في المؤسسات التربوية والتعليمية المختلفة ضرورة مُلحّة في ظل التطورات والتغيرات المتلاحقة التي يشهدها العالم اليوم في مختلف نواحي الحياة، والتي طالت النظام التربوي بمدخلاته؛ مما جعل المؤسسات التعليمية -ومن بينها الجامعات- بحاجة إلى معرفة كيفية إدارة مواردها البشرية بشكل يجعلها تستفيد من هذا المورد في تحقيق أهدافها، وتميزها، وتطوير المجتمع، والنهوض به.

وإدراكاً من القيادة الرشيدة -حفظها الله- لأهمية إدارة الموارد البشرية، ودورها المهم في رفع جودة أدائها وإنتاجيتها، وتطوير قدراتها الوظيفية، وإعداد وبناء القادة جاءت موافقة خادم الحرمين الشريفين الملك سلمان بن عبدالعزيز آل سعود -حفظه الله- في عام ١٤٣٧هـ على إطلاق "برنامج الملك سلمان لتنمية الموارد البشرية"، وهو برنامج حكومي تابع لوزارة الخدمة المدنية، يستهدف رفع جودة العمل لدى الأجهزة الحكومية، وإنتاجية الموظف الحكومي، وتهيئة البيئة الإدارية في المملكة العربية السعودية للانتقال إلى مفهوم الموارد البشرية بدلاً من شؤون الموظفين، والتحول بأجهزتهم من المهام التنفيذية إلى الوظائف والمهام الاستراتيجية التي ترعى العنصر البشري، وتعمل على تنميته واستثماره (وزارة الخدمة المدنية، ٢٠١٩م).

كما عبّرت رؤية المملكة ٢٠٣٠ عن اهتمام كبير بتطوير أجهزة القطاع العام، ورفع مستوى فاعلية قياس الأداء وإدارته، وتطوير أجهزتها الحكومية؛ وذلك للوصول إلى تنمية إدارية شاملة ومستدامة. وقد ضمّت الرؤية في طياتها العديد من المرتكزات والأهداف والبرامج؛ سعياً إلى مضاعفة الجهود في عملية التطوير، ورفع الكفاءة بالاستفادة من أبرز الاتجاهات الإدارية الحديثة؛ ومن تلك البرامج برنامج جودة الحياة ٢٠٢٠ الذي يُعنى بتحسين نمط حياة الفرد والأسرة، وبناء مجتمع ينعم أفرادُه بأسلوب حياة متوازن، ويُسهم في توليد العديد من الوظائف، وتنويع النشاط الاقتصادي، وتُمثّل جودة الحياة الوظيفية أحد أهم تلك المكونات (الشملان والسعيد، ٢٠١٩م، ص ٨٠-٨١).

ومن هنا بدأ الاهتمام بالحياة الوظيفية وجودتها في سبعينات القرن الماضي، حيث أنّ مصطلح جودة الحياة الوظيفية ظهر في نهاية الستينات من القرن العشرين؛ للتأكيد على جودة الحياة في مكان العمل، وكان التركيز الأساسي على هذا المفهوم خلال الفترة من (١٩٦٩م-١٩٧٤م) في الولايات المتحدة الأمريكية، إذ كان يُنصّب على صحة العاملين، والتعرف على الطرق التي تُجود أداءهم أثناء العمل (الدمرداش، ٢٠١٨م، ص ١١).

وتُعبّر جودة الحياة الوظيفية عن الظروف وبيئات العمل المواتية التي تدعم رضا العاملين وتُعزّزه عبر إمدادهم بالمكافآت، وتنمية شعورهم بالأمان الوظيفي. وبعبارة أخرى فإنّ جودة الحياة الوظيفية تعكس جودة العلاقة بين الفرد وبيئة العمل المحيطة، وهو الأمر الذي يقتضي من إدارة المؤسسات ضرورة العمل على ترسيخ بيئة عمل جيدة تتوفر بها مقومات الأمان والصحة، والعمل فيها دون ضغوط، وتوفير المعلومات الضرورية لديهم لإنجاز المهام المتنوعة، وتحفيز رؤسائهم فضلاً عن حصولهم على الأجور العادلة والمناسبة (Bander, Sabil, Jayos, Amaran & Hamdan, 2018, p. 219).

وقد اهتمت العديد من الدراسات في السنوات الماضية بموضوع جودة الحياة الوظيفية تحت أبعاد متعددة، وتحديات جديدة متعلقة بالتزام الموظفين، والمشاركة في تحقيق الأهداف التنظيمية. كما أشارت هذه الدراسات إلى مميزات الاهتمام بأبعاد جودة الحياة الوظيفية في المؤسسات حيث تُعتبر قوة دافعة تخلق الرضا والاندماج الوظيفي والانتماء التنظيمي؛ مما يؤدي إلى إنتاجية العمل، ورفع مستوى الأداء، وكذلك تعزيز القدرات التنافسية للمؤسسات (شاوش والأشول، ٢٠١٨م، ص ٢٦).

وانطلاقاً من أنّ عمادة الموارد البشرية في جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية تهدف إلى جذب واستقطاب واستبقاء الكفاءات البشرية المتميزة، وتنمية رأس المال البشري، ورفع مهاراتهم، إضافة إلى ما تطمح إليه الجامعة من الوصول بالعملية التعليمية والإدارية إلى أعلى درجات الجودة، والارتقاء بمستوى الجامعة لتكون نموذجاً بين الجامعات الأخرى؛ فإنّ الاهتمام بجودة الحياة الوظيفية لمنسوبي هذه العمادة أصبح ضرورة تقتضيها المرحلة الحالية والتي تتنافس فيها الجامعات لتحقيق ميزات تنافسية، ومراتب عالمية متقدمة.

٢-١ مشكلة الدراسة:

شهدت السنوات الأخيرة اهتماماً متزايداً من قبل الجامعات نحو تهيئة بيئة العمل وتحسين جودتها؛ لتتواءم مع أهداف رؤية المملكة ٢٠٣٠، وبرنامج التحول الوطني ٢٠٢٠، وتطلعات القيادة الرشيدة في مجال تطوير وتمكين وتنمية الموارد البشرية؛ وذلك انطلاقاً من أهمية تنميتهم؛ لتعزيز قدرة الاقتصاد على توليد فرص عمل، وتنافسيته، ودفع عجلة التنمية.

ولذا أولت خطط التنمية المتعاقبة أهمية كبرى لتنمية الموارد البشرية؛ لكون الثروة الحقيقية للوطن تتمثل في موارده البشرية، حيث أكدت خطة التنمية العاشرة للمملكة العربية السعودية ١٤٣٦-١٤٤١هـ على ضرورة سعي الجامعات إلى التميّز والتنافسية، كما تضمنت سياستها على أهمية زيادة الاهتمام بإدارة الموارد البشرية، ورفع إنتاجيتها، وتوسيع خياراتها في اكتساب المعارف والمهارات والخبرات. وحتى يتحقق ذلك لا بُدّ من وجود نظرة ثاقبة لإدارة الموارد البشرية بالجامعات السعودية حتى يتم استثمارها في تميزها لتنمية المجتمع السعودي (وزارة الاقتصاد والتخطيط، ٢٠١٩م).

ويمثل منسوبو عمادة الموارد البشرية القوة المحركة لكافة العمليات الإدارية من تخطيط وتوظيف واختيار وتعيين واستقطاب، وكذلك التنمية المهنية لهذه الموارد، وتقييم أدائها؛ وذلك لاعتماد الجامعات في تحقيق أهدافها التنظيمية على مواردها البشرية.

وبالنظر إلى جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية كمؤسسة من مؤسسات التعليم العالي تسعى إلى تحقيق الجودة والتميز والارتقاء بمستوى أدائها، ورفع فاعلية الأداء التنظيمي، ولا يمكن تحقيق ذلك إلا من خلال تحسين مستوى جودة الحياة الوظيفية لمنسوبيها من عمادة الموارد البشرية، خاصة مع ما أظهرته نتائج بعض الدراسات السابقة التي تناولت مستوى جودة الحياة الوظيفية أو بعض أبعادها أنّ توافرها في المؤسسات التربوية لم يصل بعد إلى المستوى المأمول.

وما يؤكد ذلك ما توصلت إليه نتائج دراسة العامري (٢٠٢١م) من أنّ 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،

والمراقف اللوجستية للبنية التحتية) جاءت بدرجة متوسطة من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بجامعة حفر الباطن.

وأشارت نتائج دراسة أمل البدوي (٢٠٢٠م) إلى موافقة أعضاء هيئة التدريس والإداريين في جامعة الملك خالد بدرجة متوسطة حول واقع أبعاد جودة الحياة الوظيفية (بعد المشاركة في اتخاذ القرارات، وبعد الأجور والمكافآت، وبعد الاستقرار والأمان الوظيفي، وبعد التوازن بين الحياة الشخصية والوظيفية).

في حين أظهرت نتائج دراسة تغريد الهداب والمخلافي (٢٠٢٠م) من وجود مستوى متوسط لجودة الحياة الوظيفية في الإدارة العامة للتعليم بمنطقة الرياض، حيث وافقت عينة الدراسة من الموظفين الإداريين على توافر بُعدي (الرضا عن المسار الوظيفي، وظروف العمل)، بينما انخفضت درجة موافقتهم في باقي أبعاد جودة الحياة الوظيفية (الرفاهية في العمل، التوازن بين العمل والمنزل، التحكم والتأثير في العمل، تدني مستوى ضغط العمل).

وتوصلت نتائج دراسة أبو سيف (٢٠١٨م) إلى أنّ مستوى جودة حياة العمل لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية في جامعة الطائف جاء بدرجة متوسطة وذلك في أبعادها الخمسة (عدالة الأجور، وفرص التنمية المهنية، والأمان الوظيفي، وجودة الحياة الكلية، وجودة الاتصال).

كما أوصت العديد من الدراسات السابقة بضرورة إجراء أبحاث حول جودة الحياة الوظيفية، حيث أوصت دراسة العامري (٢٠٢١م) بإجراء المزيد من الدراسات حول جودة الحياة الوظيفية باستخدام أساليب بحثية كمية أو نوعية. وفي السياق ذاته أوصت دراسة تغريد الهداب والمخلافي (٢٠٢٠م) بإجراء دراسات عن جودة الحياة الوظيفية في مجتمعات مختلفة لإثراء المكتبة الإدارية؛ نظراً لندرة الدراسات حول هذا الموضوع. بينما أوصت دراسة الفحيلة (٢٠١٩م) بضرورة دراسة كافة جوانب بيئة العمل المادية والمعنوية اللازمة لتحسين جوانب الحياة الوظيفية. في حين أوصت دراسة سميرة الحربي والشقران (٢٠١٨م) بإجراء دراسات مماثلة تُبيّن مستوى جودة الحياة الوظيفية والمعوقات التي تمنع من توافرها في بيئة العمل. وقد أوصت

دراسة منى المطيري وهيفاء الدخيل (٢٠١٧م) بإجراء دراسة حول جودة حياة العمل في المؤسسات الأخرى بالمملكة العربية السعودية.

وبناءً على ما سبق من نتائج الدراسات السابقة وتوصياتها، فقد جاءت هذه الدراسة لمعرفة مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى منسوبي عمادة الموارد البشرية في جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية بمدينة الرياض.

١-٣ أسئلة الدراسة:

- ١- ما مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى منسوبي عمادة الموارد البشرية في جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية بمدينة الرياض؟
- ٢- ما المعوقات التي تواجه جودة الحياة الوظيفية لدى منسوبي عمادة الموارد البشرية في جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية بمدينة الرياض؟
- ٣- ما المقترحات التي تساعد على تحسين مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى منسوبي عمادة الموارد البشرية في جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية بمدينة الرياض؟
- ٤- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (٠,٠٥) فأقل بين متوسطات استجابات أفراد الدراسة حول محاور جودة الحياة الوظيفية تُعزى لاختلاف المتغيرات التالية: (الجنس، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة)؟

١-٤ أهداف الدراسة:

تهدف الدراسة الحالية إلى تحقيق الأهداف التالية:

- ١- التعرف على مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى منسوبي عمادة الموارد البشرية في جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية بمدينة الرياض.
- ٢- الكشف عن المعوقات التي تواجه جودة الحياة الوظيفية لدى منسوبي عمادة الموارد البشرية في جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية بمدينة الرياض.
- ٣- التوصل إلى مجموعة من المقترحات التي تساعد على تحسين مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى منسوبي عمادة الموارد البشرية في جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية بمدينة الرياض.

٤- تحديد الفروق ذات الدلالة الإحصائية عند مستوى الدلالة (٠,٠٥) فأقل بين متوسطات استجابات أفراد الدراسة حول محاور جودة الحياة الوظيفية تُعزى لاختلاف المتغيرات التالية: (الجنس، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة).

١-٥ أهمية الدراسة:

تكمن أهمية الدراسة في جانبين هما:

أولاً- الأهمية العلمية (النظرية):

- ١- إلقاء الضوء على موضوع جودة الحياة الوظيفية بوصفها أحد المفاهيم الإدارية الحديثة نسبياً لتحسين أداء منسوبي عمادة الموارد البشرية بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية.
- ٢- تستمد هذه الدراسة أهميتها من توجّه عمادة الموارد البشرية بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية نحو تهيئة بيئات محفزة ومشجعة للإنتاج والإبداع والابتكار، بعيداً عن منغصات العمل.
- ٣- من المؤمل أن يكون لهذه الدراسة أهمية بما ستضيفه للجانب المعرفي، والأدب الإداري التربوي المتعلق بجودة الحياة الوظيفية، حيث تُعدّ هذه الدراسة -على حدّ علم الباحثة- من الدراسات القليلة التي تناولت جودة الحياة الوظيفية لدى منسوبي عمادة الموارد البشرية في الجامعات السعودية.
- ٤- تأمل الباحثة أن تساهم نتائج الدراسة وتوصياتها في توجيه الباحثين إلى تناول الموضوع من زوايا أخرى.

ثانياً- الأهمية العملية (التطبيقية):

- ١- قد تُسهم هذه الدراسة في تعزيز القدرة التنافسية لدى منسوبي عمادة الموارد البشرية بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية، وتحقيق رصانة علمية، وتعزيز القدرة على التطوير.
- ٢- قد تفيد هذه الدراسة في العمل على تفعيل أبعاد جودة الحياة الوظيفية: المشاركة في اتخاذ القرارات، النمط القيادي، التوازن بين العمل والحياة الاجتماعية، الأجور

والمكافآت، الاستقرار والأمان الوظيفي في عمادة الموارد البشرية بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية بشكل أكبر.

٣- من المأمول أن تساهم هذه الدراسة في رفع كفاءة العمل من خلال الحد من المعوقات التي تواجه جودة الحياة الوظيفية لدى منسوبي عمادة الموارد البشرية في جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية بمدينة الرياض.

٤- تأمل الباحثة أن تساعد نتائج هذه الدراسة المسؤولين في عمادة الموارد البشرية بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية على اتخاذ الإجراءات المناسبة التي تزيد من مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى منسوبيها؛ مما ينعكس إيجاباً على مستويات الأداء، وتحقيق الأهداف التنظيمية.

٦-١ حدود الدراسة:

تلتزم الدراسة بالحدود التالية:

■ الحدود الموضوعية:

تمثلت في التعرف على مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى منسوبي عمادة الموارد البشرية في جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية بمدينة الرياض في الأبعاد الخمسة الآتية: (المشاركة في اتخاذ القرارات، النمط القيادي، التوازن بين العمل والحياة الاجتماعية، الأجور والمكافآت، الاستقرار والأمان الوظيفي)، والكشف عن المعوقات التي تواجه جودة الحياة الوظيفية لديهم، والتوصل إلى مجموعة من المقترحات التي تُسهم في تحسينها.

■ الحدود الزمانية:

طبقت هذه الدراسة الميدانية في الفصل الثاني من العام الدراسي ١٤٤٢/١٤٤٣ هـ.

■ الحدود المكانية:

طبقت هذه الدراسة في عمادة الموارد البشرية بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية بمدينة الرياض.

● جودة الحياة الوظيفية (Quality of Work Life):

هي الإجراءات، أو الظروف، أو العمليات التي تُوفّر للعاملين مناخاً حياتياً مريحاً سواء داخل أماكن، وأوقات العمل، أو خارجها بما يشبع احتياجاتهم، ويؤدي إلى تحقيق الأهداف التنظيمية، وتختلف باختلاف الأفراد والمؤسسات (الدمرداش، ٢٠١٨م، ص ١٠).

وتعرفها الباحثة إجرائياً في هذه الدراسة بأنها: البيئة التنظيمية التي تتوافر فيها العلاقات الإنسانية الجيدة، والممارسات الإدارية الفعّالة التي تقوم بها عمادة الموارد البشرية بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية، والتي تهدف إلى تحسين الحياة الوظيفية لمنسوبيها على نحو ينعكس على إنتاجية المؤسسة الجامعية بصورة إيجابية، ويُساهم في تحقيق أهدافها، والوصول بها للتنافسية المحلية والعالمية.

● عمادة الموارد البشرية (Deanship of Human Resources):

هي عمادة تابعة للشؤون الإدارية والمالية بالجامعة تهدف إلى إنجاز معاملات الموظفين الداخلية والخارجية بالدقة والسرعة الممكنة لجميع الموظفين داخل الجامعة، منذ بداية التعيين وحتى التقاعد وفق نظام الخدمة المدنية. وتلتزم عمادة الموارد البشرية بتحقيقها لأهداف الجامعة والتي تشمل المسؤولية، والالتزام بالأنظمة واللوائح، والشفافية، والاحترام، والتسامح، والعدالة، والمساواة، والتمكين، والمشاركة لأصحاب المصلحة (عمادة الموارد البشرية بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية، ٢٠٢٢م).

وتعرفها الباحثة إجرائياً في هذه الدراسة بأنها: أحد العمادات المساندة في جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية والتي تُعنى بتقديم الخدمات الإدارية الأساسية المرتبطة بالموظفين، كما أنّها المسؤولة عن أنشطة الاستقطاب والتعيين والتدريب وتقييم الأداء بهدف تحقيق أهداف الجامعة، والوصول بها إلى أعلى مستويات الإنتاجية.

الفصل الثاني

الإطار المفاهيمي والدراسات السابقة

أولاً- الإطار المفاهيمي:

١- جودة الحياة الوظيفية.

٢- عمادة الموارد البشرية بجامعة الإمام محمد

بن سعود الإسلامية.

ثانياً- الدراسات السابقة.

الفصل الثاني

الإطار المفاهيمي والدراسات السابقة

أولاً- الإطار المفاهيمي:

يُمثّل الإطار المفاهيمي الأساس العلمي الذي بنت عليه الباحثة دراستها. وقد قُسم إلى مبحثين؛ يحتوي كلٌّ منهما على عدة محاور، وسيتم تناول كلٍّ منها بالتفصيل، وذلك بحسب التسلسل التالي:

المبحث الأول: جودة الحياة الوظيفية، ويحتوي هذا المبحث على المحاور الآتية:

- ١- مفهوم جودة الحياة الوظيفية.
- ٢- نشأة جودة الحياة الوظيفية.
- ٣- أهداف جودة الحياة الوظيفية.
- ٤- أهمية جودة الحياة الوظيفية.
- ٥- أبعاد جودة الحياة الوظيفية.
- ٦- طرق قياس جودة الحياة الوظيفية.
- ٧- مداخل تحسين جودة الحياة الوظيفية.
- ٨- معوقات جودة الحياة الوظيفية.
- ٩- جودة الحياة الوظيفية في المؤسسات التربوية.

المبحث الثاني: عمادة الموارد البشرية بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية، ويحتوي هذا

المبحث على المحاور التالية:

- ١- مفهوم إدارة الموارد البشرية.
- ٢- أهداف إدارة الموارد البشرية.
- ٣- أهمية إدارة الموارد البشرية.
- ٤- خصائص إدارة الموارد البشرية.
- ٥- وظائف إدارة الموارد البشرية.

- ٦- تعريف عمادة الموارد البشرية بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية.
- ٧- رؤية ورسالة وقيم عمادة الموارد البشرية بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية.
- ٨- أهداف عمادة الموارد البشرية بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية.
- ٩- الهيكل الإداري لعمادة الموارد البشرية بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية.

ثانياً- الدراسات السابقة:

تم في هذا الجزء عرض للدراسات السابقة والتي يجمعها مع الدراسة الحالية عدد من القواسم المشتركة في بعض الأهداف أو الأطر النظرية والمنهجية العلمية ذات العلاقة المباشرة وغير المباشرة بموضوع الدراسة، وقد قُسمت إلى دراسات محلية، ودراسات عربية، ودراسات أجنبية، ثم تم الربط بين الدراسات السابقة والدراسة الحالية من حيث أوجه الشبه والاختلاف، وأبرز جوانب الاستفادة، وما يُميّز الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة.

المبحث الأول: جودة الحياة الوظيفية

يتناول هذا المبحث جودة الحياة الوظيفية من حيث: المفهوم، والنشأة، والأهداف، والأهمية، والأبعاد، وطرق القياس، ومداخل التحسين، والمعوقات، وجودة الحياة الوظيفية في المؤسسات التربوية.

٢-١-١ مفهوم جودة الحياة الوظيفية:

يُعدّ مفهوم جودة الحياة الوظيفية (Quality of Work Life) من المفاهيم الإدارية المعاصرة المرتبطة بشكل كبير بالموارد البشرية في المؤسسات، وبعملية الاتصال التنظيمي الذي يتأثر بالعديد من العوامل المتعلقة بنمط الإدارة، وظروف العمل، والقدرة على التواصل مع الآخرين، والدوافع، والعزلة، والإجهاد، والإرهاق، وكلها عوامل تؤثر على إنتاجية الفرد، وتحقيق الرضا الوظيفي له (Öztürk, Soytürk & Gokce, 2019, p. 281).

وعلى الرغم من البحوث والدراسات التي أجريت حول جودة الحياة الوظيفية منذ نشأتها وحتى الآن، إلا أنه لا يوجد إجماع حول المعنى الحقيقي لهذا المفهوم، غير أنه يُستخدم لوصف التجربة المتعلقة بالوظيفية. وقد لا يظهر مفهوم جودة الحياة الوظيفية في الواقع العملي تحت نفس المسمى، ولكنه يأخذ مسميات أخرى، مثل: برامج جودة الحياة الوظيفية، وبرامج مشاركة العاملين، وبرامج إعادة التصميم الوظيفي، وبرامج جداول العمل المرنة، وبرامج التعويضات والمزايا والخدمات المرنة (هلال، ٢٠١٦م، ص ٢٩٤).

وتشير الباحثة إلى أنه قد تعددت المفاهيم الخاصة بجودة الحياة الوظيفية، وإن كان مضمونها جميعاً ينصب في تحسين البيئة الوظيفية، والرضا الوظيفي، وتحقيق التوازن بين العمل والحياة الاجتماعية للعاملين في المؤسسة. وتترجع هذا التعدد إلى تنوع أبعاد المفهوم، وتباين خلفيات الكتاب والباحثين العلمية والعملية؛ فكلّ منهم يُقدّم تعريفاً مصبوغاً بخلفيته، إضافة إلى اختلاف أهداف دراساتهم، وأهداف المؤسسات تبعاً لنشاطها، وحادثة هذا الموضوع؛ ولذا فإن مفاهيمه لم تستقر بعد.

ومن بين تلك التعاريف تعريف بو بكر (٢٠١٦م) حيث عرّف جودة الحياة الوظيفية بأنها بيئة العمل التي تهتم بصحة وسلامة العاملين النفسية والجسدية من خلال توفير المؤسسة للعوامل المادية والاجتماعية والتنظيمية اللازمة (ص ١١).

وتُعرّفها منى المطيري وهيفاء الدخيل (٢٠١٧م) بأنها ما تبذله المؤسسات من جهود في سبيل توفير الجوانب المتعلقة بجودة حياة العمل وتشمل ظروف بيئة العمل المعنوية، خصائص الوظيفية، الأجور والمكافآت، جماعات العمل، أسلوب الرئيس في الإشراف، والمشاركة في القرارات (ص ١١٢).

في حين يرى كارج وسينغ (Garg & Singh, 2018) بأنها درجة التميّز في العمل، وظروفه المادية والمعنوية التي تحدد العلاقة بين الموظف وبيئته التي يعمل فيها من خلال تهيئة البعد الإنساني، وتعمل في مجملها على تحقيق الرضا العام، وتحقيق التوازن في أداء هذا العمل على مستوى الأفراد بشكل خاص، والمؤسسات بشكل عام (ص ١٥).

ومن جهة أخرى فقد عرّف حمادنة (٢٠١٩م) جودة الحياة الوظيفية بأنها "مستوى السعادة والرضا الذي يشعر به العاملون في المؤسسات، ومقدرتهم على إشباع حاجاتهم من خلال ثراء بيئة العمل، ورفقي الخدمات المادية والمعنوية التي تُقدّم لهم" (ص ١٠٩).

ويشير العزيزي وزيد (٢٠٢٠م) إلى أنّ جودة الحياة الوظيفية هي مجموعة من الإجراءات والممارسات التي تجعل من بيئة العمل بيئة جيدة مما ينعكس بشكل إيجابي على مشاعر واتجاهات الموظفين بالرضا والأمان الوظيفي وتدفعهم لبذل قصارى جهودهم في خدمة المؤسسة التي يعملون بها بما يضمن استمرارها ونجاحها (ص ١٢).

كما عرّفها بن أحمد ووردة قرميطي (٢٠٢١م) بأنها توفير وتحقيق مجموعة من العوامل الإيجابية للعاملين كمشاركتهم القرارات، وزيادة الأجور والمكافآت، وتحسين الظروف المادية وغيرها من العوامل التي تعمل على تحسين المستوى المهني للعاملين، وتحقيق رضاهم، وهذا بدوره يزيد من إخلاصهم وتفانيهم للعمل والتزامهم نحو المؤسسة (ص ٤٣٤).

وتصف أمينة سعد (٢٠٢١م) جودة الحياة الوظيفية بأنها "مجموعة من السياسات والإجراءات التي تسعى المؤسسات إلى الالتزام بها وتطويرها بشكل مستمر والحرص على تنفيذها بما يتلاءم مع متطلبات واحتياجات العاملين بها من أجل تطوير مختلف الجوانب الخاصة برأس المال البشري للمؤسسة لتحقيق بيئة عمل مناسبة تُحقق رضا العاملين، وأهدافهم وتطلعاتهم من ناحية، وأهداف واحتياجات المؤسسة من ناحية أخرى لضمان استمرارها وبقائها ومنافستها للمؤسسات الأخرى المثيلة" (ص ٢١٦).

وبنظرة تحليلية لمفاهيم جودة الحياة الوظيفية يتضح للباحثة أنّ بعضاً منها ما يركز على الآثار المترتبة على جودة الحياة الوظيفية خاصة ما يتعلق بشعور العاملين ورضاهم الوظيفي، بينما البعض الآخر يركز على الجهود والممارسات التي تبذلها الإدارة في المؤسسات المختلفة لحل كافة المشكلات التي يُعاني منها العاملون من خلال الاستجابة لحاجاتهم ومتطلباتهم.

وهناك العديد من الأسباب التي تقف خلف اهتمام المؤسسات والتي منها المؤسسات التعليمية بجودة الحياة الوظيفية، وهي (رسمي والياسين وشعلان، ٢٠١٨م، ص ٢٢٠):

١. التنوع في الموارد البشرية داخل المؤسسات، ووجود المبادرات التي تؤكد على النظر لجميع العاملين أنّهم أصحاب احتياجات متميزة دون تمييز أو تحيز.
٢. التحول الاقتصادي والمنافسة التي أتت بها العولمة؛ مما أدى إلى قيام العاملين بمهام وظيفية أكثر؛ الأمر الذي تسبب عنه زيادة توترهم نتيجة مطالبتهم بالعمل ساعات كثيرة دون عائد مناسب أو دون مقابل.
٣. التقدم التكنولوجي الذي ساعد على التوسع في متطلبات العمل، وفي نفس الوقت ضاعت الحدود الفاصلة بين الاحتياجات الوظيفية والاحتياجات الشخصية.
٤. التغيير الذي طرأ على إعادة تصميم الوظائف والتقدم في المستقبل الوظيفي ببعض المؤسسات؛ مما أثر جذرياً على العلاقات الاجتماعية والوظيفية بين العاملين.

٢-١-٢ نشأة جودة الحياة الوظيفية:

تعود جذور جودة الحياة الوظيفية إلى الفلسفة الإنسانية في الإدارة والتي انطلقت مع تيار مدرسة العلاقات الإنسانية لإلتون مايو (Elton Mayo, 1933) خاصة وأنّ هذه المدرسة

اهتمت بالجانب الإنساني داخل المؤسسة؛ وذلك لزيادة الإنتاجية والكفاءة. فبعد أن أثبتت تجارب هوثون أنّ الفرد هو نقطة قوة المؤسسة وليس مجرد آلة كما اعتبره رواد المدرسة العلمية، توجهت كل الأنظار نحو معالجة الواقع الإنساني داخل التنظيم، وكيفية توجيهه لتحقيق الأفضلية (تمرابط، ٢٠١٩م، ص٣٧).

وقد بدأ الاهتمام بجودة الحياة الوظيفية في أواخر الستينيات من خلال التأكيد على الأبعاد الإنسانية للعمل والتي تُركز على جودة العلاقة بين العامل وبيئة العمل. ويُعدّ الرئيس ليندون جونسون (Lyndon Johnson) من أوائل من أشاروا لمفهوم جودة الحياة الوظيفية وذلك في عام ١٩٦٤م (سليمان، ٢٠١٦م، ص١٨٣).

وفي عام ١٩٧٢م عُقد المؤتمر الدولي لجودة علاقات العمل والذي يُناقش كيفية تهيئة الظروف لحياة وظيفية إنسانية. وقد خلص المشاركون فيه إلى أنّ تحسين مكان العمل وتنظيمه يؤدي إلى تحقيق مستويات أداء أفضل، كما يؤدي إلى تحسين جودة الحياة في المجتمع ككل. وفي ذات العام تم تأسيس المجلس الدولي لجودة الحياة الوظيفية (محمود، ٢٠٢٠م، ص١٦٧٤).

أمّا في عام ١٩٨١م عُقد مؤتمر جودة الحياة في تورنتو والذي شارك فيه (١٥٠٠) من النقابيين والأكاديميين والمسؤولين الحكوميين، وقد ساعد ذلك على انتشار المفهوم وتداوله لاسيما بين الباحثين، حيث أكدوا على أهمية جودة الحياة الوظيفية للعاملين ودورها في زيادة قدرة المؤسسات على تحقيق أهدافها، وتحسين مستوى أدائها وكفاءتها (محمود، ٢٠٢٠م، ص١٦٧٤).

وبعدما حظي مفهوم جودة الحياة باهتمام كبير في علوم الطب، والاقتصاد، والاجتماع، والسياسة، وحديثاً في مجال علم النفس. ولقد تعددت استخدامات مفهوم جودة الحياة بصورة واسعة في السنوات الأخيرة في جميع المجالات، مثل: جودة الحياة، وجودة التعليم، وجودة العمل (هلال، ٢٠١٦م، ص٢٩٤).

ومع بداية التسعينيات قامت شركات عالمية كثيرة في العديد من دول العالم بتطبيق شكل أو آخر من أشكال برامج جودة الحياة الوظيفية؛ ومن هذا المنطلق تزايد الاهتمام ببرامج جودة

الحياة الوظيفية للتركيز على إشباع حاجات العميل الداخلي والخارجي، وتطبيق أسلوب إعادة هندسة الموارد البشرية، وإكسابها مهارات متنوعة، والنظر إليها كإحدى الاستراتيجيات التنافسية لدى المؤسسة (العزب، ٢٠١٨م، ص ١١٠-١١١).

وأشار صويص (٢٠١٨م) إلى أنّ مفهوم جودة حياة العمل ظهر ليواكب سياسات التغيير، والتطوير التنظيمي، وليخفف من حالات التوتر والقلق التي سادت في الغرب بين العاملين خوفاً من الاستغناء عنهم، أو تخفيضاً للخدمات والمزايا الاجتماعية المقدمة لهم، أو لمعدلات أجورهم، إلى جانب حرص تلك المؤسسات على تحقيق الرضا الوظيفي المؤثر على التزام العاملين، ومن ثم تعظيم أهمية أداء الموارد البشرية (ص ٤٩٨).

٢-١-٣ أهداف جودة الحياة الوظيفية:

تسعى جودة الحياة الوظيفية نحو تحقيق مجموعة من الأهداف، حيث أنها تعود بالنفع والفائدة على المؤسسة وبيئة العمل، ويمكن إجمال هذه الأهداف في النقاط التالية (Srivastava & Kanpur, 2014, p. 56):

١. زيادة الإنتاجية الفردية والمساءلة والالتزام.

٢. تحسين العمل الجماعي وعملية التواصل بين فريق العمل.

٣. تحسين الحالة النفسية والمعنوية للعاملين.

٤. الحد من الإجهاد التنظيمي.

٥. تحسين علاقات العاملين داخل وخارج العمل.

٦. تحقيق الرضا الوظيفي للعاملين.

٧. تعزيز التعلم داخل بيئة العمل.

٨. توفير برامج كافية لتنمية الموارد البشرية.

كما أشار الحسني (٢٠١٦م) إلى أبرز الأهداف التي تسعى إدارة الموارد البشرية إلى تحقيقها من خلال ضمانها واستهدافها تطوير جودة الحياة الوظيفية فيما يلي (ص ١٧):

(١) جعل بيئة العمل مصدر جذب للعاملين، والمساعدة على زيادة انتمائهم للمؤسسة.

(٢) تحقيق التكامل والتفاعل بين أهداف المؤسسة وأهداف العاملين.

٣) تقليص عدد الحوادث وحجمها ونوعها إلى أدنى مستوى ممكن.

٤) المساهمة في تعزيز الجودة والتعلم والإبداع.

بينما أكدت دراسة سماح السيد (٢٠١٨م) أنّ المؤسسة التعليمية تسعى إلى تحقيق العديد من المزايا وراء تبنيها لجودة الحياة الوظيفية والتي تتمثل في الآتي (ص ٢٥٦):

١- إيجاد قوة عمل أكثر، وولاء، ودافعية؛ وذلك لتعزيز القدرات التنافسية للمؤسسة.

٢- تراجع معدلات الغياب، وزيادة الرضا الوظيفي؛ مما ينعكس على مستويات الأداء.

٣- إحداث التوازن والانسجام بين الحياة الوظيفية للعاملين وحياتهم الشخصية.

كما تسعى جودة الحياة الوظيفية نحو تلبية تطلعات العاملين تجاه الوظيفية، والراتب، والنمو المهني، والعلاقات مع زملاء العمل، إضافةً إلى أنها تتضمن عوامل تؤثر على الرضا الوظيفي في مكان العمل كالبهجة والرفاهية الشخصية. وتساعد جودة الحياة الوظيفية على تهيئة بيئة عمل داعمة ومشجعة تُعزز الرضا للعاملين بها، وتضمن رواتب أفضل، وأمن وظيفي، وفرص تنمية وهو ما يزيد من إنتاجية المؤسسات، ويساعد على تحسينها بشكل مستمر (Akram, Ilgan, Ozu & Ahmad Shah, 2017, p. 245).

ويرى السيوطي (٢٠١٦م) أنّ مسؤولية تحقيق أهداف جودة الحياة الوظيفية تقع على عاتق كل من الموظفين، وإدارة المؤسسة التي يعملون بها؛ فالاهتمام بالموظفين، والإدارة الجيدة لحياتهم الوظيفية، وإتاحة الفرصة لهم للتقدم والتدرج الوظيفي سيقود إلى تكوين قوّة بشرية منتجة وراغبة في العمل، فكلما أدرك الموظفون قوة العلاقة بين مهاراتهم وقدراتهم وبين الفرص المتاحة أمامهم؛ زاد ذلك من إخلاصهم وولائهم للمؤسسة وشعورهم بالانتماء إليها (ص ٥٥).

وبالنظر إلى أهداف جودة الحياة الوظيفية؛ تجد الباحثة أنّها تسعى إلى تحقيق العديد من المزايا والفوائد على مستوى العاملين، والمؤسسة، وبيئة العمل. فبالنسبة للعاملين فإنها تساعدهم على خفض ضغوط ومشكلات العمل من ناحية، وإشباع حاجاتهم الوظيفية من ناحية أخرى. أما بالنسبة للمؤسسة فإنها تزيد من الولاء والالتزام التنظيمي، وتقليل معدل الضغوط التنظيمية؛ وبالتالي سيزداد معدل الإنتاجية. وفيما يتعلق ببيئة العمل فسوف تصبح أكثر استجابة للتغيرات

المحيطة بها، وهو ما سيسهم في تمكين هذه المؤسسات من تحقيق القدرة التنافسية، وتوفير قوة عاملة أكثر ولاء وانتماء لها.

٢-١-٤ أهمية جودة الحياة الوظيفية:

تعتبر جودة الحياة الوظيفية من القضايا المهمة التي تحتل مكانة متميزة في المؤسسات التعليمية؛ وذلك لأنها تحتوي على العديد من العناصر التي تمس أداء المؤسسة مباشرة، وتؤثر عليها، وتُرَاعَى أيضاً الحياة الشخصية للأفراد باعتبارهم كائن حي له مشاعر واهتمامات شخصية (البدوي، ٢٠٢٠م، ص ٣١٤).

وتبرز أهمية جودة الحياة الوظيفية من خلال تأثيرها المباشر وغير المباشر على الكثير من الظواهر والسلوكيات الإدارية داخل المؤسسات، وتأثيرها بالمقابل على مجمل حركة المؤسسة سواء في أداء مهامها وتحقيق أهدافها، أو علاقتها بالبيئة الخارجية (الحري والشقران، ٢٠١٨م، ص ٢٢٥).

وقد أظهرت بعض الدراسات أنّ هناك تأثيرات إيجابية ببناء لتوافر وتطبيق أبعاد جودة الحياة الوظيفية وبرامجها في المؤسسات، ومن أهمها (ماضي، ٢٠١٤م، ص ٦٧):

١. تخفيض الصراعات بين العاملين والإدارة من خلال توفير مناخ لعلاقات عمل أكثر إنتاجية.
٢. تسوية العديد من المظالم الكامنة من خلال بيئة عمل مساعدة على حل المشاكل.
٣. مشاركة أكبر من أعضاء قوة العمل بالأفكار البناءة التي يمكن أن تؤدي إلى تحسينات في الأبعاد المختلفة لعمليات التصنيع وظروف العمل.
٤. زيادة انتماء العاملين وولائهم وتحقيق التكامل والتفاعل بين أهداف المؤسسة وأهدافهم.
٥. تؤدي إلى نتائج إيجابية مثل: زيادة الرضا الوظيفي والأمن الوظيفي، والحد من التوتر.
٦. تحسين ودعم العلاقات الإنسانية في المؤسسة.
٧. انخفاض معدلات الغياب في المؤسسة.
٨. تدني معدل دوران العمل في المؤسسة.
٩. استثمار أفضل وأمثل للموارد البشرية في المؤسسة.

ويذكر هلال (٢٠١٦م) أهمية جودة الحياة الوظيفية في النقاط التالية (ص ٢٩٤):

- ١- العمل على إسعاد العاملين، وزيادة إنتاجيتهم كماً ونوعاً، وخفض التكاليف، وتحقيق رفاهية العاملين، وتحسين جودة المؤسسة بأكملها.
- ٢- تحسين جودة العلاقة بين العاملين وبيئة العمل، حيث تهتم جودة الحياة الوظيفية بالمناخ العام للعمل، وتأثيره على الأداء والعاملين، وفعالية المؤسسة، والمشاركة في حل المشكلات التنظيمية، واتخاذ القرارات.
- ٣- مواصلة جذب واستبقاء العاملين، وذلك يتطلب تصميم برنامج شامل لتحسين رضا العاملين، وتعزيز التعلم في مكان العمل، ومساعدتهم من خلال التغيير والتحول؛ وبذلك يمكن للمؤسسات استثمارها في تحويل بيئة العمل إلى بيئة عمل جاذبة، ومعرزة للابتكار.

بينما يرى سليمان (٢٠١٦م) أنّ أهمية جودة الحياة الوظيفية تبرز من خلال ما يلي (ص ١٩٣):

- ١) تعتبر جودة الحياة الوظيفية مؤشراً رئيسياً على استمرارية المؤسسة.
- ٢) أنّها مصطلح متعدد الأبعاد، حيث توفر حياة عملية جيدة متوازنة، وتمنح دفعة نوعية قوية لبيئة العمل في أي مؤسسة.
- ٣) تسهم جودة الحياة الوظيفية في إيجاد بيئة مواتية للعمل تدفع العاملين للاستفادة من قدراتهم الكاملة التي تُسهم بدورها في الرضا العام، ودعم الفرد، وكذلك زيادة الإنتاجية الربحية، وبالتالي كفاءة وفعالية المؤسسة.
- ٤) ترفع الروح المعنوية للعاملين، وتحد من الاستنزاف الذي يُمثل مشكلة كبيرة.

وحدّد العزب (٢٠١٨م) أهمية جودة الحياة الوظيفية للمؤسسة والعاملين بها في الآتي (ص ١٢٠-١٢١):

١. تحديد نقاط القوة لدى المؤسسات، واستثمارها لاقتناص الفرص، ومواجهة التحديات في بيئة العمل الخارجية لتحقيق الميزة التنافسية للمؤسسات.

٢. مساعدة المسؤولين عن المؤسسة في إيجاد نظم ترقيات، ومكافآت، وأجور، وحوافز تتناسب مع مستويات الأداء المختلفة، وإصلاح تلك النظم في حال اكتشاف تأثيرها على مستوى أداء العاملين بالمؤسسة.

٣. تحقيق أهداف الأفراد، وأهداف المؤسسة، والأطراف ذات العلاقة معها.

ويمكن الوقوف على أهمية جودة الحياة الوظيفية من خلال المنافع التي تعود على المؤسسة والتي منها (بن أحمد ووردة قريمطي، ٢٠٢١م، ص ٤٣٤):

١- حل المشكلات جميعها سواء التي تواجه العاملين، أو المؤسسة بأسلوب المشاركة كما في حلقات الجودة.

٢- تحسين بيئة العمل من خلال تقليل ساعات العمل، والحفاظ على سلامة العاملين.

٣- إعادة هيكلة الأنشطة ليصبح العمل أكثر رضا للعاملين.

٤- السعي لإيجاد بيئة عمل آمنة وظيفياً عن طريق الاهتمام بحقوق العاملين في المؤسسة.

٥- العمل على تجديد التطوير الفكري وزيادة المعرفة.

وتشير الباحثة إلى أنه من هنا جاء اهتمام المؤسسات بجودة حياة الموظف كونه يُعدّ أهم مواردها؛ وذلك من خلال العمل على إيجاد علاقة إيجابية بين الإنتاج من جهة، ومعنويات العاملين والعلاقات الإنسانية من جهة أخرى.

٢-١-٥ أبعاد جودة الحياة الوظيفية:

يتضح للباحثة من خلال تعريفات جودة الحياة الوظيفية أنّ هذا المفهوم من المفاهيم المتعددة الأبعاد؛ ولذا فقد تباين الكُتّاب والباحثون في تحديد أبعاده حسب موضوع الدراسة، وأهميتها، وأهدافها، فلم يتم الاتفاق بشكل كامل على أبعاد محددة. وفيما يلي عرض لبعض آرائهم ووجهات نظرهم حول تحديد أبعاد جودة الحياة الوظيفية:

فيرى الحسني (٢٠١٦م) أنّ أبعاد جودة الحياة الوظيفية هي: المشاركة في اتخاذ القرار، العلاقات الاجتماعية، السلوك القيادي والإشراف على العمل، الأجور، الاستقرار والأمان الوظيفي (ص ص ١٨-٢٢).

وأوضح الدرماش (٢٠١٨م) أنّ من أهم الأبعاد المكونة لجودة الحياة الوظيفية: ساعات العمل غير المرهقة، الموازنة بين العمل والأسرة والحياة الشخصية، الاستقرار والأمان الوظيفي، تكافؤ الفرص، بيئة العمل الآمنة، الضمان الاجتماعي، التواصل الفعّال بين الموظفين وأصحاب الأعمال (ص ١٤).

أما رسمي ودلال الياسين وشعلان (٢٠١٨م) فقد أشاروا إلى أنّ أبعاد جودة الحياة الوظيفية تتكون من العلاقات الإنسانية، الرضا الوظيفي، الروح المعنوية، الأمان النفسي، المشاركة في اتخاذ القرارات (ص ص ٢١٩-٢٢٠).

بينما اعتمد الفحيلة (٢٠١٩م) في دراسته على ستة أبعاد لجودة الحياة الوظيفية تتمثل في الأمن والصحة المهنية، العلاقات الاجتماعية، الأجور والرواتب، الإشراف ومشاركة العاملين في الإدارة، الأمان والاستقرار الوظيفي، الترقية والتقدم الوظيفي (ص ٤٣١).

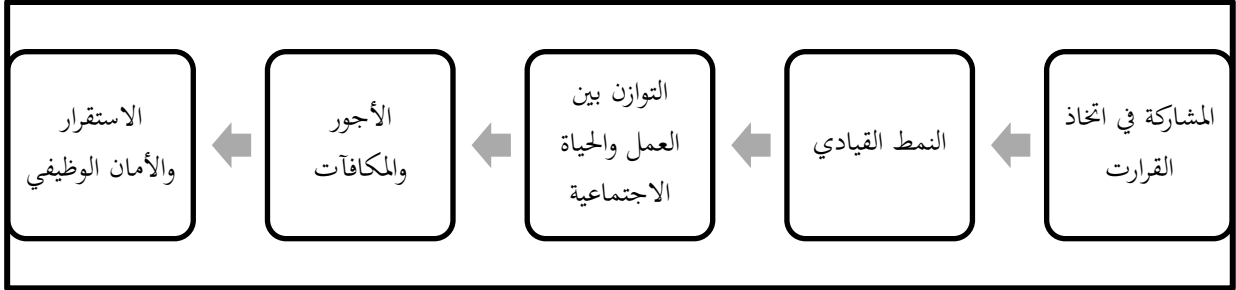
وأورد أكرم وأمير (Akram & Amir, 2020) خمسة أبعاد لجودة الحياة الوظيفية وهي: الثقافة التنظيمية وبيئة العمل، العلاقات الإنسانية، التدريب والتطوير، الأجور والمكافآت، الرضا الوظيفي والأمن الوظيفي (ص ٢٢٥).

واعتبر دنيازاد وشراف (٢٠٢١م) أنّ جودة الحياة الوظيفية تستند على توافر مجموعة من الأبعاد وهي: القيادة ومشاركة العاملين، الترقية الوظيفية، الأجور والمكافآت، العلاقات الإنسانية، الاستقرار والأمن الوظيفي، التدريب والتعليم، ظروف العمل المادية، التوازن بين العمل والحياة الاجتماعية (ص ص ٢٧٣-٢٧٤).

وذكر بن أحمد ووردة قرميطي (٢٠٢١م) أنّ أغلب الباحثين اتفقوا على الأبعاد التالية: توفير بيئة عمل صحية وآمنة، توفير متطلبات الأمان والاستقرار الوظيفي، إعادة تصميم الوظائف لإشباع طموحات العاملين، المشاركة الفعلية في صنع القرارات، الأجور والمكافآت والحوافز، إتاحة فرص الترقية والتقدم الوظيفي، إتاحة الظروف الملائمة لتحسين الإنتاجية والكفاءة، تشكيل فرق عمل متكاملة، العدالة الاجتماعية، الحفاظ على كرامة العاملين وخصوصياتهم (ص ٤٣٤).

وستتناول الباحثة الأبعاد التي تم اختيارها كمتغيرات مستقلة للدراسة؛ حيث ترى أنّ هذه الأبعاد تلمس بيئة العمل بشكل أكبر، والأكثر شيوعاً في الدراسات السابقة، وهي:

شكل (٢-١) أبعاد جودة الحياة الوظيفية



وتفصيل كلٍّ منها في الآتي (العزب، ٢٠١٨م، ص ص ١٢٥-١٣٠)، (حمادنة، ٢٠١٩م، ص ص ١١٠-١١١)، (الفحيلة، ٢٠١٩م، ص ص ٤٣١-٤٣٢):

أ) المشاركة في اتخاذ القرارات:

ويُقصد بها إشراك العاملين في اتخاذ القرارات الإدارية بهدف زيادة إنتاجية المؤسسة بشكل مستمر عن طريق ضمان تأثيرهم على القرارات التي تُتخذ بما يُحقق التعاون بين العاملين وإدارة المؤسسة، وغالباً ما يميل العاملون في المؤسسة إلى دعم ومساندة القرارات التي اشتركوا في صنعها، وهذا يتوقف على السياسة التنظيمية التي تتبعها المؤسسة، ومدى المساحة التي تسمح بها في عمليات المشاركة، وخاصة في عمليات اتخاذ القرارات، فإذا كانت المشاركة بناءً قائمة على الممارسة الحقيقية من قبل المؤسسة والعاملين معاً لتحديد الأهداف، وحل المشكلات، وإنجاز المهام، وتحسين ظروف العمل فإنّ ذلك يشكل نقطة أساسية في نجاحها.

ب) النمط القيادي:

يعتبر النمط القيادي من العوامل الرئيسية في تحديد طبيعة المناخ داخل المؤسسة، ومستوى جودة الحياة فيها، حيث يؤثر بشكل كبير على أداء العاملين، ورضاهم، وإنتاجيتهم، فهؤلاء العاملين بحاجة دائمة إلى الثقة والتشجيع ودعم رؤسائهم؛ ليتأكدوا من أنهم يسيرون على الطريق الصحيح. وليس هناك ما يقتل إمكانيات العاملين كشعورهم بأن رؤسائهم غير مباليين بما يقومون به من وظائف ومهام.

ت) التوازن بين العمل والحياة الاجتماعية:

يعتبر التوازن بين العمل والحياة الاجتماعية من أهم الأبعاد التي يمكنها أن تؤدي إلى فشل، أو نجاح العمل في المؤسسة؛ وبالتالي تقع مسؤولية هذا التوازن على المؤسسة والعاملين بها على حدٍ سواء، فإنّ مسؤولية المؤسسة تتوقف على الاستراتيجيات والسياسات والبرامج التي تُعدّها بهدف إيجاد نوع من التوازن في الحياة الاجتماعية والوظيفية للعاملين، إضافة إلى تلبية حاجاتهم الاقتصادية والاجتماعية، بينما تتوقف مسؤولية العاملين تجاه هذا التوازن على مقدرتهم في القيام بالتزاماتهم الشخصية والعائلية دون أن يكون ذلك على حساب مسؤوليتهم الخاصة بالمؤسسة، ودون أن ينعكس سلباً على الأداء الوظيفي له في إنجاز المهام المطلوبة منه في العمل.

ث) الأجور والمكافآت:

إنّ الأجور والمكافآت بأشكالها المختلفة مهمة جداً لنجاح المؤسسة، وتُعدّ وسيلة فاعلة لإشباع الحاجات المادية والاجتماعية للعاملين، كما أنّها تمثل أهمية كبرى في تحديد أدائهم وتوجيهه، حيث أنّ العلاقة بين الدافعية والأجور علاقة قوية تؤدي إلى نتائج تؤثر على مستوى الإنتاج، والنتائج المتوقعة تحقيقها على مستوى المؤسسة، وكذلك على مستوى الخدمة التي تقدمها، فقصور الأجور والمكافآت عن تلبية الاحتياجات الأساسية للعاملين يدفعهم نحو اتجاه السلوك السلبي للأداء؛ مما يترتب عليه نتائج خطيرة وسلبية على المؤسسة.

ج) الاستقرار والأمان الوظيفي:

يُعدّ الاستقرار والأمان الوظيفي أمر حيوي للعاملين؛ حيث يعبر مفهوم الاستقرار الوظيفي عن بقاء العامل في نفس المؤسسة، وتعود فوائده على العاملين وعلى المؤسسة، فهو عامل نجاح أي مؤسسة؛ لأنه يوفر جواً من الولاء والانتماء لدى العاملين؛ مما يدفعهم إلى الإبداع والتطوير في أعمالهم، وبذل قصارى جهدهم في تحقيق أهداف المؤسسة، وبالتالي بقاءهم في أعمالهم. كما يعتبر الأمان الوظيفي محدد مهم لصحة العاملين ورفاهيتهم، فرفع درجة الطمأنينة لدى العاملين على مستقبلهم الوظيفي، وإنهاء جميع صور القلق على ذلك المستقبل ينتج عنه شعور العاملين بالراحة والاستقرار النسبي بما يرفع من معنوياتهم، وينعكس إيجاباً على أدائهم.

٢-١-٦ طرق قياس جودة الحياة الوظيفية:

اهتمت مجموعة من الأبحاث والدراسات بقياس جودة الحياة الوظيفية في المؤسسات، وإن كانت قد اختلفت كل دراسة عن الأخرى في طرق القياس تبعاً إلى الهدف الذي يسعى الباحث للوصول إليه، والنتائج المراد الحصول عليها، وطبيعة عمل كل مؤسسة.

واعتبرت دراسة سوامي، ونانجي دي سوارمي، وراشمي (Swamy, Nanjundeswaraswamy & Rashmi, 2015) أنه يمكن قياس جودة الحياة الوظيفية في المؤسسة من خلال المقاييس التالية (ص ٢٨٢):

- ١- معدل دوران العمل.
- ٢- معدل الشكاوي.
- ٣- معدل الغياب الطويل.
- ٤- إنتاجية العاملين.
- ٥- ساعات العمل.
- ٦- فرص الترقية.

بينما ترى دراسة فاطمساري، ومحمد، وويليدا (Fatmasari, Mochammed Al, & Wulida, 2018) أنه يمكن قياس جودة الحياة الوظيفية من خلال مقاييس كمية، ومقاييس وصفية، وكانت هذه المقاييس على النحو الآتي (ص ١١٠):

- (١) معدلات حوادث العمل.
- (٢) معدلات الأداء الوظيفي.
- (٣) درجة الرضا الوظيفي للعاملين.
- (٤) الاتصال والعلاقات الاجتماعية.
- (٥) نظام الأجور.
- (٦) تمكين العاملين.

وأشارت دراسة مها خوقير (٢٠١٨م) إلى أنه يمكن قياس جودة الحياة الوظيفية من خلال المقاييس التالية (ص٦٧٨):

١. الولاء التنظيمي.
٢. الرضا الوظيفي.
٣. الرضا الاجتماعي.
٤. الرضا عن معدلات الأداء.
٥. كفاءة جماعة العمل.
٦. الرضا عن جماعة العمل.

وقد ذكرت دراسة رساك وآخرين (Rasak et al., 2019) أنه يمكن قياس جودة الحياة الوظيفية من خلال عدة مؤشرات، منها (ص١٨٠):

- ١- بيئة العمل.
- ٢- ثقافة المؤسسة.
- ٣- التدريب والتطوير.
- ٤- الأمن الوظيفي.
- ٥- كفاية الموارد.

بينما أوردت دراسة بيجومون وتوماس (Baijumon & Thomas, 2020) مجموعة من المقاييس لقياس جودة الحياة الوظيفية وهي كالتالي (ص٨١):

- ١) التعويض العادل.
- ٢) الالتزام التنظيمي.
- ٣) سيادة روح الفريق داخل المؤسسة.
- ٤) ظروف العمل.
- ٥) سلوك الإدارة.

٢-١-٧ مداخل تحسين جودة الحياة الوظيفية:

على الرغم من التقدم التقني والتكنولوجي الذي تشهده المؤسسات في الوقت الحالي، إلا أنه ثبت حقيقة الدور الفعال الذي يقوم به العنصر البشري في تحقيق الأهداف التي وُجد من أجلها التنظيم؛ ولذلك أصبح من الضروري أن تهتم المؤسسات بوضع أهداف من أجل تحسين جودة الحياة الوظيفية، خاصة في ظل المنافسة التي تتمحور حول الحصول على أهم الموارد لتحقيق جودتها وهو المورد البشري، وعليه فالهدف الأساسي من تطبيق مداخل تحسين جودة الحياة الوظيفية يتمثل في إعداد أفراد راضين ومندفعين وذو ولاء عالي لتحقيق الأهداف التنظيمية (تمرابط، ٢٠١٩م، ص ٥٠).

وأشارت مها الزيايدي (٢٠١٥م) إلى وجود العديد من المداخل التي يمكن الاعتماد عليها لتحسين جودة الحياة الوظيفية في المؤسسة، ومنها ما يلي (ص ٢٦٨-٢٧١):

١. **نماذج العمل المرنة:** تسعى هذه النماذج إلى تحقيق التوازن بين العمل والحياة الاجتماعية؛ لعلاج أي مشكلات شخصية تؤثر على أداء العاملين، كما تمثل بُعد استراتيجي محوري في جذب العاملين والاحتفاظ بأفضلهم، ومن هذه النماذج: الوقت المرن، أسبوع العمل المضغوط، المشاركة الوظيفية، التواصل عن بعد، العمل بنظام بعض الوقت، الإجازة الشخصية. ومن فوائد نماذج العمل المرنة إتاحة الفرصة للعاملين لتلبية احتياجاتهم الأسرية مما يقلل من الصراع بين العمل والمسؤوليات الخارجية.
٢. **إعادة التصميم الوظيفي:** يمكن أن تقوم المؤسسات بإعادة تصميم الوظائف بشكل يسمح للعامل بمزيد من الحرية في العمل، والحصول على المعلومات اللازمة لتأدية عمله، والتحكم فيه، والشعور بأهمية مكونات الوظيفة التي يشغلها؛ مما يؤدي إلى زيادة الدافعية للعمل، وارتفاع الرضا الوظيفي، وانخفاض معدل الغياب ومعدل دوران العمل.
٣. **مشاركة العاملين:** تعتبر المشاركة بين الإدارة والعاملين جوهر الحياة الوظيفية، وتتم مشاركة العاملين في القرارات التي تتعلق بهم وبوظائفهم. ويمكن عن طريق المشاركة التعرف على المشكلات، والعمل على حلها. وتوجد عدة طرق للمشاركة كحلقات الجودة، واستطلاع آراء العاملين، والإدارة بالمشاركة.

٤. **تمكين العاملين:** يُعدّ تمكين العاملين أحد أهم العناصر لتحقيق جودة الحياة الوظيفية، فتمكين العاملين يشير إلى تقويتهم ودعمهم بكل ما يساهم في جعلهم أكثر قدوة وسلطة ومرونة في أداء مهامهم، والقيام بأعمالهم، وتحقيق أفضل النتائج.

في حين يرى سوامي وآخرون (Swamy et al., 2015) أنّ التركيز على مداخل تحسين جودة الحياة الوظيفية يزيد من اطمئنان ورضا العاملين، حيث يمكن أن يؤدي إلى مزايا مختلفة لهم وللمؤسسة، كما أنّ التنفيذ الفعّال لأنشطة جودة حياة العمل كالوقت المرن، والإثراء الوظيفي، وتوسيع فرص العمل، وفرق العمل المستقلة يُعزز جودة الحياة الوظيفية لديهم، وهذه التدخلات تضمن الاستفادة الكاملة من إمكانيات العاملين من خلال مشاركتهم؛ مما يجعل العمل أكثر فعالية (ص ٢٨١).

وتذكر سماح السيد (٢٠١٨م) أنه يوجد عدداً من المداخل التي يمكن أن تعتمد عليها المؤسسات التعليمية لتحسين جودة الحياة الوظيفية بها، ومنها (ص ٢٤٩):

(١) التمكين.

(٢) إدارة الجودة الشاملة.

(٣) القيادة الخادمة.

(٤) القيادة التحويلية.

(٥) الإدارة بالمشاركة.

وهناك من قسّم المداخل الخاصة بتحسين جودة الحياة الوظيفية إلى مدخلين؛ المداخل التقليدية والمداخل الحديثة. ويُقصد بالمداخل التقليدية مجموعة المداخل التي اعتادت المؤسسات على استخدامها وتعرفها كل أو أغلب المؤسسات، وهي: تحسين بيئة وظروف العمل، برامج الصيانة البشرية، إعادة النظر في ساعات العمل المطلوبة، توفير برنامج الرقابة الاجتماعية، توفير برامج الرعاية الصحية، التركيز على برامج الأمن والسلامة المهنية، الاهتمام بالعلاقات الإنسانية في العمل. أما بالنسبة للمداخل الحديثة فهي المداخل التي تمارسها المؤسسات بما يتلاءم مع طبيعة المتغيرات في أعمالها، وخصائص العاملين فيها نظراً للمتغيرات العالمية المعاصرة وزيادة حدة المنافسة، وتتمثل في الإثراء الوظيفي، الإدارة بالمشاركة، فرّق العمل المدارة ذاتياً، جداول

العمل البديلة، حلقات الجودة، إدارة الجودة الشاملة (الزيادي، ٢٠١٥م، ص ٢٧٣-٢٧٤).

ومن خلال ما سبق، ترى الباحثة أنه لضمان نجاح تطبيق أي مدخل من مداخل تحسين جودة الحياة الوظيفية لا بُدّ من تأييد ودعم الإدارة العليا للمدخل، وإدراك العاملين لأهمية هذا المدخل، وتوافر ثقافة تنظيمية جيدة، والمشاركة الفاعلة من جميع العاملين بالمؤسسة.

٢-١-٨ معوقات جودة الحياة الوظيفية:

تواجه جودة الحياة الوظيفية العديد من المعوقات التي تحدّ من فعاليتها، وتُسبب الفشل في تنفيذها؛ مما يستدعي الأمر إلى معالجتها، وإيجاد الحلول لمواجهتها. ويذكر (بوبكر، ٢٠١٦م، ص ١١٣-١١٤) و(السيوطي، ٢٠١٦م، ص ٨٨-٨٩) أهم تلك المعوقات فيما يلي:

١. تخوف الإدارة العليا بمستوياتها المختلفة من مشاركة مستويات تنظيمية دنيا في صناعة القرارات ومعارضتهم لهذا الأمر.
٢. تقدير الإدارة العليا والمستويات الإدارية بأنّ برامج المشاركة للعاملين ضمن برامج ومعايير جودة الحياة الوظيفية قد لا تعمل على تحقيق الأهداف الاستراتيجية والمستدامة للمؤسسة، بل تهتم وتعمل على تحقيق الأهداف ذات المدى القصير جداً؛ ونتيجة لذلك فإنّ المستويات الدنيا تُصاب بالإحباط مما يؤدي لآثار سلبية على المؤسسة.
٣. فشل بعض الإدارات في قياس أثر تطبيق جودة الحياة الوظيفية على نفسيات ورضا العاملين على العمل، وإهمالها للمقترحات التي يتقدم بها الموظفون أو عدم أخذها لهذه المقترحات على محمل الجد لتقوم بدراستها بجدية.
٤. اعتقاد بعض الإدارات بأنه لا حاجة لإجراء المزيد من التحسين في هذه المؤسسات من خلال تطبيق المزيد من عناصر جودة الحياة الوظيفية فيها.
٥. عدم الإدراك الصحيح من جانب الموظفين لأهداف وأهمية برامج جودة الحياة الوظيفية، والقيمة المتبادلة التي يمكن أن تحققها هذه البرامج لكل من الإدارة والعاملين.

٦. عدم قيام المؤسسات بتقدير الاحتياجات التدريبية للمستويات الإدارية المختلفة لديها، وما يحتاجونه من تعليم وتدريب؛ ليكونوا قادرين على التفاعل مع هذه البرامج بما يُحقق الأهداف للمؤسسات والعاملين على حدٍ سواء.

٧. نظرة بعض الإدارات للتكاليف المالية العالية التي يحتاجها تطبيق برامج جودة الحياة الوظيفية في المؤسسات، والتي لا يمكن للمؤسسة تحملها، وخاصة أنهم يرون عدم وجود ضمان بنتائج تطبيق هذه البرامج والمردودات جراء هذا التطبيق.

٨. موقف الإدارة السلبى من اختفاء المناخ الديمقراطي في مكان العمل ومنح العاملين فرصة التعبير عن آرائهم، فيتطلب تطبيق برامج جودة الحياة الوظيفية جو من الديمقراطية في مكان العمل لذا يجب على الرؤساء أن تكون لديهم الرغبة القوية في مشاركة صلاحيات اتخاذ القرارات مع مرؤوسيههم ومنحهم فرصة إبداء آرائهم، والمشاركة بقوة في جميع أنشطة المؤسسة، إلا أن ذلك صعب التحقيق لأن الكثيرين من الرؤساء يعتبرون التخلي عن بعض صلاحياتهم بمثابة تهديد لوجودهم، لذلك تكون هناك معارضة قوية لمثل هذه البرامج .

ويورد سليمان (٢٠١٦م) بعض المعوقات التي قد تحول دون تحقيق جودة الحياة الوظيفية في النقاط التالية (ص ٢٠٢):

- ١- مقاومة التغيير من قبل القيادة الإدارية أو العاملين أنفسهم.
- ٢- عدم زيادة مستوى الإنتاجية بما يتناسب مع الزيادة في مستوى جودة الحياة الوظيفية.
- ٣- انتشار الشكوك فيما يتعلق بنظام تقييم الأداء ومعايير الترقيات.
- ٤- مقاومة النقابات لبرامج جودة الحياة الوظيفية بدعوى أنها تسعى إلى تسريع أداء العمل وتحسين الإنتاجية دون دفع أية عوائد كافية للعاملين.

ويضيف سوامي وآخرون (Swamy et al., 2015) على ما سبق من المعوقات (ص ٢٨٣):

- (١) بيئة العمل الغير جيدة.
- (٢) عبء العمل.

- ٣) عدم القدرة على تقديم الرعاية.
- ٤) عدم التوازن بين العمل والأسرة.
- ٥) عدم المشاركة في صنع القرارات.
- ٦) العزلة المهنية.
- ٧) الافتقار إلى الاعتراف بالنفس.
- ٨) العلاقات السيئة مع الزملاء.
- ٩) صراع الدور.
- ١٠) عدم وجود فرصة لتعلم مهارات جديدة.

ويلخص الدمرداش (٢٠١٨م) أهم معوقات تطبيق جودة الحياة الوظيفية فيما يلي (ص٢٢):

١. الضوضاء والتشويش الذي يحدث نتيجة التداخل الوظيفي.
٢. الافتقار إلى الاتصالات الفعالة بين الوظائف داخل المؤسسة.
٣. الاتجاهات غير الإيجابية لدى إدارة المؤسسة تجاه عمليات التوظيف.
٤. الافتقار إلى وجود استراتيجية واضحة لجودة الحياة الوظيفية.

وتقترح الباحثة بعض السبل لمواجهة معوقات جودة الحياة الوظيفية في الآتي:

- ١- أن تقوم المؤسسة بتقديم تصور استراتيجي للتغيرات المتوقعة وعرضها ومناقشتها مع العاملين، والعمل على تسويقها لهم.
- ٢- المساعدة في بناء مناخ تنظيمي يقوم على ثقافة تقبل التغيير في المؤسسة.
- ٣- تشجيع الأفكار الجديدة، وإتاحة الفرصة لها، ومساندتها، وحماية المبدعين.
- ٤- مساندة ثقافة القرارات الجماعية.

٢-١-٩ جودة الحياة الوظيفية في المؤسسات التربوية:

تشير التوجهات العالمية المعاصرة إلى زيادة اعتماد الدول مستقبلاً على جودة الإنجازات التعليمية فيها، وعلى مستوى الاستثمار المعرفي في الموارد البشرية. ومن المتوقع أن يشهد العالم

تنافسًا في هذا المجال الذي قد يجعل المعرفة بديلاً منافساً يجل محل الموارد المادية لتعمل كدافع رئيس للتنمية الاقتصادية؛ لذا كان من الضروري أن يكون للمملكة العربية السعودية السبق في التحول إلى مجتمع اقتصاد معرفي لتحقيق موقع مرموق في المشهد العالمي (الخطة المستقبلية للتعليم الجامعي في المملكة العربية السعودية "آفاق"، ١٤٥٠ هـ ٢٠٢٩ م).

وتُعدّ جودة الحياة الوظيفية من المتغيرات المهمة التي تُسهم في تحقيق الإصلاح الإداري المنشود، وتعزيزه، وبلوغ الأهداف التي تنشدها المؤسسات التربوية تحقيقها؛ خاصة عقب التغيرات التي أرسنها رؤية المملكة العربية السعودية ٢٠٣٠، وبرنامج التحول الوطني ٢٠٢٠ (الشملان والسعيد، ٢٠١٩ م، ص ٨١).

ولذا فإنّ الحفاظ على جودة الحياة الوظيفية في المؤسسات التربوية أمراً ضرورياً لكافة الأفراد من خلال إسهاماتهم وأدائهم الوظيفي المتميز. فالهدف المنشود من محاولات تحسين جودة الحياة الوظيفية في المؤسسات التربوية يتمثل في إعداد أفراد ذو ولاء وانتماء، ويتمتعون بقدرة فائقة في الإبداع والابتكار (العزب، ٢٠١٨ م، ص ١١٨).

وما يؤكد ذلك ما توصلت إليه نتيجة دراسة نورة تمرابط (٢٠١٩ م) أنه كلما كان هناك تطبيق جيد لبرامج جودة الحياة الوظيفية من قبل المؤسسة زادت رغبة الموظفين في البقاء بمناصبهم حتى لو توفرت لديهم فرص أفضل للعمل في مؤسسات أخرى (ص ١٨٩).

ومما سبق يمكن استخلاص أنّ جودة الحياة الوظيفية في المؤسسات التربوية لم تعد نوعاً من الترف، بل أصبحت ضرورة لا غنى عنها؛ نتيجة لتأثيرها المباشر على أداء العاملين، والأداء المؤسسي، ودورها في زيادة إنتاجية المؤسسة، وتعزيز تميزها الأكاديمي، بما ينعكس إيجاباً على تنمية وتطوير ونهوض المجتمع (هلال، ٢٠١٦ م، ص ٣٠٣).

وتشير الباحثة إلى أنه نتيجة لإيمان جامعات العالم المتقدم بدور جودة الحياة الوظيفية في تحقيق مستويات أعلى من الأداء، وتعزيز تميزها الأكاديمي؛ بات تحقيق مستويات عالية من جودة الحياة الوظيفية أحد أهم اهتمامات الجامعات في الوقت الحالي.

وتبذل جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية جهوداً حثيثة في سبيل تحقيق مستويات عالية من جودة الحياة الوظيفية لمنسوبيها، حيث أشارت الخطة الاستراتيجية للجامعة (٢٠٢١-٢٠٢٥) إلى أنها تسعى إلى العديد من الأهداف، منها (ص ص ١١-١٥):

١. إيجاد بيئة داعمة، ومحفزة للابتكار، وريادة الأعمال من خلال وضع السياسات، والإجراءات، وتطوير البنية التحتية، ومحاكاة أحدث الممارسات العالمية.
٢. استقطاب واستبقاء الكفاءات المتميزة بما يعزز تنافسية الجامعة من خلال برنامج نوعي في الموارد البشرية.
٣. تطوير السياسات والإجراءات التي تضمن مشاركة المرأة الفاعلة في عمليات صنع القرار.
٤. توفير بيئة عمل مرنة ومحفزة تُمكن من تقديم الأعمال الإدارية والأكاديمية عن بُعد بما يضمن فاعلية الأداء، والإنتاجية، وكفاءة الإنفاق، وجودة حياة العمل.
٥. تطوير مرافق المدينة الجامعية بما يشمل المباني الأكاديمية، والإدارية، والخدمية، والصحية، والرياضية، والمساحات العامة والخضراء؛ لتعزيز جودة وأسلوب الحياة الوظيفية.

المبحث الثاني: عمادة الموارد البشرية بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية

يتناول هذا المبحث إدارة الموارد البشرية بشكل عام من خلال التطرق لمفهومها، وأهدافها، وأهميتها، وخصائصها، ووظائفها، ثم يتناول عمادة الموارد البشرية بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية من حيث: تعريفها، ورؤيتها، ورسالتها، وقيمها، وأهدافها، وهيكلها الإداري.

٢-٢-١ مفهوم إدارة الموارد البشرية:

تعتبر إدارة الموارد البشرية (Human Resources Management) في المؤسسات المعاصرة حجر الزاوية في العملية الإدارية. ومما لا شك فيه فإن نجاح أي مؤسسة من المؤسسات يُعزى بالدرجة الأولى إلى ما تملكه هذه المؤسسات من الموارد البشرية؛ ولذلك تعتمد في تحقيق رسالتها وأهدافها التنظيمية على مواردها البشرية، وما تتمتع به من مهارات وقدرات، وما لديها من طاقات كامنة ودوافع وطموحات (العواسا وجواد، ٢٠٢٠م، ص ١١).

ويذكر أبو عساف والمرعي (٢٠١٩م) أنّ وجهات نظر القادة حول مفهوم إدارة الموارد البشرية اختلفت ما بين نظرة تقليدية ونظرة حديثة؛ حيث يرى بعضهم أنّ إدارة الموارد البشرية ما هي إلا وظيفة قليلة الأهمية في المؤسسات، وتقتصر على القيام بأعمال روتينية تنفيذية. بينما يرى البعض الآخر بأنها من أهم الوظائف الإدارية التي لا تقل أهمية عن باقي الوظائف؛ وذلك لأهمية العنصر البشري وتأثيره على الكفاءة الإنتاجية في المؤسسات (ص ١٢).

ويوضح الجدول (٢-١) الفرق بين مفهومي إدارة الموارد البشرية التقليدية والحديثة:

جدول (٢-١) الفرق بين مفهومي إدارة الموارد البشرية التقليدية والحديثة

إدارة الموارد البشرية التقليدية	إدارة الموارد البشرية الحديثة
١- اهتمت بالبناء المادي للإنسان وقواه العضلية وقدراته الجسمانية، ومن ثم ركزت على الأداء الآلي للمهام دون أن يكون له دور في التفكير واتخاذ القرارات.	١- تحتم بعقل الإنسان، وقدراته الذهنية، وإمكانياته في التفكير والابتكار، والمشاركة في حل المشاكل، وتحمل المسؤوليات.
٢- ركزت على الجوانب المادية في العمل، واهتمت بقضايا الأجور، والحوافز المالية، وتحسين البيئة المادية للعمل.	٢- تحتم بمحتوى العمل، والبحث عما يشحن القدرات الذهنية للفرد؛ ولذا فإنها تحتم بالحوافز المعنوية، وتمكين الفرد، ومنحه الصلاحيات للمشاركة في تحمل المسؤوليات.

إدارة الموارد البشرية المعاصرة	إدارة الموارد البشرية التقليدية
٣- التنمية البشرية أساساً هي تنمية إبداعية، وإطلاق نطاقات التفكير والابتكار عند الإنسان، وتنمية العمل الجماعي وروح الفريق.	٣- اتخذت التنمية البشرية في الأساس شكل التدريب المهني الذي يُركز على إكساب الفرد مهارات ميكانيكية يستخدمها في أداء العمل.

المصدر:

بن عنتر، عبدالرحمن. (٢٠٢٠م). إدارة الموارد البشرية: المفاهيم والأسس، الأبعاد والاستراتيجيات. عمان: دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع. ص ٢٣

وتعزو الباحثة هذا الاختلاف إلى حداثة مصطلح إدارة الموارد البشرية، وظهوره تدريجياً ليحل محل إدارة الأفراد عام ١٩٧٠م من قبل الجمعية الأمريكية لإدارة الأفراد؛ لكي يتماشى مع الأدوار الاستراتيجية لإدارة الموارد البشرية مستقبلاً.

ونظراً لأهمية إدارة الموارد البشرية؛ فقد تعددت التعاريف التي تناولت مفهومه من حيث الصياغة، ولكن تتفق معظمها في المضمون. ومن وجهة نظر الباحثة فإنّ هذا التباين قد يرجع إلى تعدد الخلفيات الثقافية والحضارية للكُتاب والباحثين، وإلى التطور المستمر الذي يشهده علم الإدارة.

ومن بين هذه التعاريف تعريف الجربوعة (٢٠١٧م) حيث عرّف إدارة الموارد البشرية بأنها "الاستخدام الأمثل للمورد البشري وذلك لتحقيق أهداف المؤسسة، وبأسلوب يضع كل فرد في المكان المناسب له" (ص ٢٢).

ويُعرّفها ديسلر (Dessler) بأنها "عملية استقطاب واختيار وتعيين وتدريب وتقييم وتعويض الموظفين، وإدارة علاقات العمل والصحة والسلامة المهنية والإنصاف" (أبو اسنية، ٢٠١٧م، ص ١١).

في حين ترى رافدة الحريري (٢٠١٩م) بأنها إحدى الإدارات الرئيسية في كافة أنواع المؤسسات، يرتكز محور عملها على جميع الموارد البشرية التي تعمل فيها. وتعني الموارد البشرية جميع الأفراد الذين يعملون في المؤسسة -رؤساء ومرؤوسين- والذين جرى توظيفهم فيها لأداء وظائفها ومهامها تحت مظلة ثقافتها التنظيمية التي توضح وتضبط وتوحد أنواع سلوكياتهم (ص ١٥).

ويشير بن عنتر (٢٠٢٠م) إلى أنّ إدارة الموارد البشرية تُمثل وظيفة إدارية أساسية في المؤسسات، تعمل على تحقيق الاستخدام الأمثل للموارد من خلال استراتيجية تشتمل على مجموعة من السياسات والممارسات المتعددة بشكل يتوافق هذا الاستخدام مع استراتيجية المؤسسة ورسالتها ويسهم في تحقيقها (ص ٢٤).

كما عرّفها ارمسترونغ وتايلور (Armstrong & Taylor, 2020) بأنها جميع القرارات الإدارية والإجراءات التي تؤثر في طبيعة العلاقة بين المؤسسة وموظفيها، وتضم مجموعة من السياسات المصممة لتحقيق قدر من التكامل، والتزام العاملين، ومرونة وجودة العمل (ص ٤).

وباستقراء التعريفات السابقة يتضح للباحثة ما يلي:

- إدارة الموارد البشرية وظيفة إدارية أساسية لا غنى عنها في أي مؤسسة أيّاً كان نشاطها.
- تقوم إدارة الموارد البشرية بالعديد من العمليات والممارسات كالتخطيط والتنظيم والمراقبة والاستقطاب؛ وذلك لتحقيق أهداف المؤسسة.
- تُمثل إدارة الموارد البشرية حجر الأساس في تنظيم العلاقات بين المؤسسة وأفرادها من أجل تحقيق ذاتهم، واستغلال قدراتهم وإمكانياتهم للوصول إلى درجة عالية من الفعالية.

٢-٢-٢ أهداف إدارة الموارد البشرية:

تختلف أهداف إدارة الموارد البشرية من مؤسسة لأخرى؛ وذلك لاعتمادها على مرحلة التطوير الخاصة بها، إلا أنّ هدفها الأساسي هو استمرار توفير الموارد البشرية بالكم والكفاءة؛ من أجل تمكين المؤسسة من تحقيق أهدافها، وأهداف العاملين بها، والمجتمع. ويشير (الجربوعة، ٢٠١٧م، ص ٢٤-٢٦) و(العواسا وجواد، ٢٠٢٠م، ص ٢٥-٢٧) إلى أنه يمكن بلورة تلك الأهداف على النحو التالي:

١. أهداف إدارة الموارد البشرية على مستوى المؤسسة:

تهدف إدارة الموارد البشرية إلى وضع استراتيجية تتفق مع متطلبات استراتيجية المؤسسة ككل سواءً في الوقت الحاضر أو في المستقبل، والإسهام في تحقيق رؤية ورسالة وأهداف المؤسسة عن طريق توفير أفراد أكفاء ذو مستوى عالٍ من العلم والكفاءة والفاعلية والإنتاجية

للعمل في مختلف الوظائف من أجل تنفيذ الخدمات بأفضل الطرق وأقل التكاليف، وتحقيق انتماء وولاء الأفراد للمؤسسة، والمحافظة على رغبتهم في العمل، والارتفاع بإنتاجية العاملين من خلال تشجيعهم على بذل جهودهم الجسمانية والعقلية في العمل والإنتاج.

٢. أهداف إدارة الموارد البشرية على مستوى العاملين:

تسعى إدارة الموارد البشرية في هذا الصدد إلى إيجاد أفضل فرص عمل ممكنة للعاملين، وتوفير ظروف عمل مناسبة من خلال تفعيل برامج الأمن والسلامة، وإتاحة الفرصة لهم للتقدم والرقي في المؤسسة، بالإضافة إلى صون حقوقهم عن طريق إيجاد سياسات موضوعية تمنع سوء التعامل مع العاملين، وهذا يسهم في تحقيق انتماء وولاء الأفراد للمؤسسة، والمحافظة على رغبتهم في العمل بها.

٣. أهداف إدارة الموارد البشرية على مستوى المجتمع:

تنطوي هذه الأهداف في المحافظة على التوازن بين الأعمال وشاغليها؛ أي التوازن بين الفرص المتاحة والطاقات البشرية التي يمكنها التقدم لهذه الفرص. كما تُعنى بالتوزيع المثمر للاستخدام والذي يتمثل في وضع الشخص المناسب في المكان الملائم، إضافةً إلى مساعدة أفراد المجتمع في إيجاد أفضل الأعمال وأكثرها إنتاجية، وتمكينهم من استثمار طاقاتهم بالشكل الجيد، والحصول على مقابل عائد لهذه الاستثمارات، وتوفير المناخ التنظيمي الذي يمكنهم من التعبير بجرية عن أفكارهم بأسلوب يحقق التطور الاجتماعي والثقافي لأفراد المجتمع.

وقد أورد (الربيعاوي وعباس، ٢٠١٥م، ص ٢٠-٢١) و(رافدة الحريري، ٢٠١٩م، ص ٢٤-٢٥) أهداف إدارة الموارد البشرية كما يلي:

- **هدف اجتماعي:** يتمثل في مساهمة إدارة الموارد البشرية في الحد من البطالة، وتشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة.
- **هدف أخلاقي:** يكمن في عدالة إدارة الموارد البشرية عند قبول المرشحين، واختيارهم، وتدريبهم، وتطويرهم، وترقيتهم.
- **هدف اقتصادي:** يتمثل في تحليل وتفسير الكلفة والعائد من نشاطات إدارة الموارد البشرية.

- **هدف تنظيمي:** يتجسد في دور إدارة الموارد البشرية في تحقيق أهداف وغايات المؤسسة المتمثلة بالكفاءة والفاعلية.
- **هدف وظيفي:** يتمثل في تجهيز المؤسسة بأفراد مؤهلين ومدربين للعمل بشكل جيد.
- **هدف شخصي:** يكمن في تحقيق الرضا الوظيفي، وتحقيق الذات للعاملين.
- **هدف صحي وأمني:** يتجسد في توفير بيئة عمل صحية بحيث تجعل العمل داخل المؤسسة أكثر متعة.
- **هدف عالمي:** إنّ أحد مفاتيح نجاح المؤسسات في السوق العالمي يكمن في دور إدارة الموارد البشرية في استثمار مواردها الإنسانية بهدف تحدي المنافسة العالمية.
- **هدف مستقبلي:** إنّ إدارة الموارد البشرية تهتم بمساعدة المؤسسات على إنجاز أهدافها المستقبلية وذلك من خلال تحقيق التعاون الفعّال بين العاملين، وإيجاد الحافز لدى القوى العاملة لتحقيق أقصى مجهود ممكن.

ومن هذا المنطلق ترى الباحثة أنّ أهداف إدارة الموارد البشرية تتلخص في جذب أفضل العناصر البشرية لتوظيفها في المؤسسة، تم تدريبهم وتطويرهم للوصول إلى الإنتاجية، وأخيراً الحفاظ على العاملين للبقاء في المؤسسة وذلك من خلال مراعاة الجوانب النفسية والعلاقات الإنسانية وصولاً للرضا الوظيفي. ويمكن تحقيق هذه الأهداف عن طريق الأنشطة التي تمارسها إدارة الموارد البشرية والتي تتواءم مع ما تطمح إليه المؤسسة من الإنجازات.

٢-٢-٣ أهمية إدارة الموارد البشرية:

تُعَدّ إدارة الموارد البشرية بمثابة القلب النابض للإدارة الحديثة؛ وذلك لأنها تضطلع بوظائف ومهام تُعزّز مكانتها في الهيكل التنظيمي، وتجعلها وسيلة من وسائل البقاء والديمومة في النشاط والنجاح للمؤسسة (صالح، ٢٠٢٠م، ص ١٦).

وقد اتفق (الجربوعة، ٢٠١٧م، ص ٢٣-٢٤) و(بن عنتر، ٢٠٢٠م، ص ٢٦-٢٧) على عددٍ من النقاط التي توضح أهميتها من خلال ما تُوجده من نتائج إيجابية واضحة وهي كالآتي:

١. إنَّ وجود خبرات متخصصة في إدارة الموارد البشرية قادرة ومؤهلة على استقطاب أفضل العاملين لشغل الوظائف الشاغرة ثم الحفاظ على هذه العناصر سيزيد من إنتاجية المؤسسة، ويُعزِّز مركزها الاقتصادي، وأرباحها على المدى الطويل.

٢. إنَّ قدرة المؤسسة على توفير مناخ تنظيمي صالح للعمل من خلال تبني برامج تساهم في تحفيز العاملين، وتدفعهم إلى بذل المزيد من قدراتهم سينعكس بلا شك على رضاهم الوظيفي؛ وهذا سيزيد من إنتاجيتها، ومن ثم زيادة فعالية المؤسسة.

٣. العنصر البشري هو استثمار؛ فإذا أُحسن تدريبه وتنميته يمكن للمؤسسة تحقيق مكافآت طويلة الأجل في شكل زيادة الإنتاجية.

٤. تنافسية المؤسسة تنبع من كفاءة وفعالية مواردها البشرية أكثر من قيمة تجهيزاتها.

وأضاف الربيعاوي وعباس (٢٠١٥م) لإبراز أهمية إدارة الموارد البشرية ما يلي (ص ١٩):

(١) قدرة إدارة الموارد البشرية على المبادرة والاضطلاع بالدور الريادي في التحليل البيئي فيما يتعلق بمعلومات الموارد البشرية كماً ونوعاً وفق طبيعة الأعمال ومتطلباتها وبما يضمن الإدارة الناجحة والفاعلة.

(٢) تظهر أهمية إدارة الموارد البشرية من خلال الأدوار الإبداعية التي تقوم بها والمتمثلة في وضع وتطوير الاستراتيجيات الطارئة، أي الاستراتيجيات غير المخطط لها مسبقاً من قبل الإدارة.

(٣) الشراكة المتزايدة في تنفيذ وتطوير الاستراتيجيات على مستوى المؤسسة.

وتضيف الباحثة على ذلك:

١- مساعدة القادة في التعرف على الصعوبات والمشاكل المتعلقة بالعاملين والتي تؤثر سلباً على فاعلية المؤسسة.

٢- يساعد حسن تقدير الاحتياجات من الموارد البشرية على عدم إعاقة أعمال الإدارات الأخرى بالمؤسسة.

٣- التنظيم والتنسيق بين النشاطات التي تتعلق بالعاملين والوحدات الإدارية في المؤسسة.

٤- توفير ضمان اجتماعي وصحي جيد للعاملين.

وقد أجمال أبو عساف والمرعي (٢٠١٩م) أهمية إدارة الموارد البشرية في ثلاثة نقاط، وهي (ص ١٠):

١. زيادة الفعالية التنظيمية.
٢. إشباع حاجات الأفراد.
٣. تنظيم وتطوير السلم الوظيفي.

٢-٢-٤ خصائص إدارة الموارد البشرية:

اتفق كلٌّ من (آرمسترونج، ٢٠٢٠م، ص ١٩-٢٠) و(العواسا وجواد، ٢٠٢٠م، ص ٣١) على أنّ لإدارة الموارد البشرية خصائص تميّز بها عن غيرها من الإدارات الأخرى، وهي كالتالي:

١. الخاصية الاستراتيجية مع التركيز على التكامل والتوحيد مع وظائف المؤسسة.
٢. الالتزام تجاه العاملين وأهداف المؤسسة.
٣. الانطلاق من كون الموارد البشرية ما هي إلا موجودات أساسية من موجودات المؤسسة كونها تُمثّل رأس مال بشري لها إلى جانب رأس المال المالي.
٤. التوحد بدلاً من التعدد، والفرد بدلاً من الجامعة مع مراعاة علاقات الموظفين.
٥. النشاط المنبثق من الإدارة حيث أنّ توجيه إدارة الموارد البشرية هي مسؤولية تقع على عاتق الإدارة المباشرة.
٦. التركيز على قيم العمل مع الأخذ في الاعتبار البعد الأخلاقي في العمل الإداري.

وتذكر وفاء صالح (٢٠٢٠) بأنه ينبغي أن تتركز إدارة الموارد البشرية على الأسس والخصائص التالية لكي تحقق أهدافها (ص ١٦):

- (١) القدرة على التعامل مع المتغيرات الفجائية.
- (٢) المرونة والقدرة على التخلص من أساليب العمل النمطية إلى أساليب مواكبة للتغيرات داخل وخارج المؤسسة.

٣) القدرة على تحمل المسؤولية، وممارسة الصلاحيات، وتوفير درجة كافية من الاستقلالية، وعدم الاعتماد على أشخاص آخرين كمصدر توجيه وإرشاد.

٤) قبول التنوع وتحمل أعباءه سواءً من أعضاء فريق العمل أو الأفراد في مجالات العمل الأخرى.

٥) الابتكار والإبداع واستثمار الطاقات الذهنية في تقديم الأفكار والمقترحات وحلول المشكلات، واتباع طرق وأساليب جديدة لتحقيق الأهداف.

٦) تحمل الصدمات وقبول الفشل وتصحيح الأخطاء الموجودة.

٧) قبول التحديات والمهام الصعبة واعتبارها فرصة لتحقيق التفوق والتميز.

وتقترح الباحثة إضافة الطموح والتطلع للمستقبل، وعدم الركون إلى قبول ما حققه الفرد من نجاح، بل السعي باستمرار إلى ما هو أفضل سواءً لشخصه أو للمؤسسة التي يعمل بها.

٢-٢-٥ وظائف إدارة الموارد البشرية:

تتضمن إدارة الموارد البشرية مجموعة من الوظائف التي تنفرع إلى أنشطة خاصة بالعاملين وإداراتهم، وقد قسّم (الجربوعة، ٢٠١٧م، ص ص ٢٦-٢٩) و(أبو اسنية، ٢٠١٧م، ص ص ١٥-١٦) و(بن عنتر، ٢٠٢٠م، ص ص ٣٠-٣٦) الوظائف الرئيسية لإدارة الموارد البشرية على النحو التالي:

١. الوظائف الخاصة باجتذاب الموارد البشرية، وتشمل:

- تصميم وتحليل وتوصيف العمل.
- تخطيط الموارد البشرية.
- استقطاب الموارد البشرية.
- اختيار وتعيين الموارد البشرية.
- التأهيل.

٢. الوظائف الخاصة بتنمية وتطوير الموارد البشرية، وتتكون من:

- تدريب وتنمية العاملين.
- تطوير المسار الوظيفي.

● قياس وتقييم الأداء.

● نظم الترقيات.

٣. الوظائف الخاصة بالحفاظ على الموارد البشرية، وتتمثل في:

● الحوافز والتعويضات المباشرة.

● الرواتب والأجور والمكافآت.

● العلاقات الإنسانية.

● تخطيط وتنفيذ برامج الصحة والسلامة المهنية.

بينما يرى أبو عساف والمرعي (٢٠١٩م) أنّ وظائف إدارة الموارد البشرية تختلف من مؤسسة لأخرى بحسب حجم المؤسسة وأنشطتها؛ إلا أنّ هناك عدداً من الوظائف الأساسية للموارد البشرية في أي تنظيم، وهي (ص ص ١٤-٢١):

(١) توصيف الوظائف وهي عملية مكونة من عدّة خطوات صُممت لتزويد المؤسسة بالأفراد المناسبين للوظائف المناسبة.

(٢) التدريب والتطوير الذي يكون بعد توصيف الوظائف لمعرفة المهارات المطلوب توافرها في الأفراد المعنيين لشغل وظيفة معينة.

(٣) تقييم الوظائف وهو القياس للتأكد من أنّ الأداء الفعلي للعمل يُوافق معايير الأداء المحددة.

(٤) الأجور والحوافز.

(٥) تخطيط الموارد البشرية.

(٦) البحث والاستقطاب للموارد البشرية.

(٧) قياس كفاءة أداء الموارد البشرية.

(٨) الاختيار والتعيين للموارد البشرية.

(٩) توفير الرعاية الصحية للعاملين.

(١٠) الأعمال الروتينية كحفظ ملفات العاملين والترقيات والنقل.

(١١) الدوران الوظيفي وفقاً لدراسات التوزيع الوظيفي للمهن.

وتشير وفاء صالح (٢٠٢٠م) إلى أنّ هذه الوظائف مترابطة بشكل كبير؛ إذ أنّ كل وظيفة ترتبط بالوظيفة التي تسبقها وتؤثر عليها، فتدريب الموظف يزيد من قدرته على القيام بمهامه على أكمل وجه؛ وبالتالي يرضى صاحب العمل عنه، ويعمل على تحفيزه بإعطائه مكافأة - مثلاً-، فيزداد انتماء الموظف، وحبه للعمل، واستمراريته؛ وبذلك يكون تقييمه مرتفع من قبل صاحب العمل، وهذا كله ينعكس على العمل ومخرجاته (ص ١٥).

وتميل الباحثة إلى القول أنه مهما اختلفت تقسيمات وظائف إدارة الموارد البشرية بين الكتاب؛ إلا أنّ هناك إجماعاً على ستة وظائف أساسية وهي: تخطيط الموارد البشرية، تحليل وتوصيف الوظائف، الاختيار والتعيين، الاستقطاب، التدريب والتنمية، وأخيراً تقييم الأداء.

٢-٢-٢ تعريف عمادة الموارد البشرية بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية:

هي جهة تنفيذية لجميع القرارات والإجراءات الخاصة بمنسوبي جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية ومن يستعان بهم من خارجها، كما تشرف على تطبيق أنظمة ولوائح وتعليمات الخدمة المدنية، ونظام التعليم العالي والجامعات، ولوائحه التنفيذية، وكافة الأنظمة واللوائح ذات العلاقة. وتعتبر عمادة الموارد البشرية من العمادات المساندة المتميزة بالجامعة والتي تسهم وبشكل فعّال في رفع مستوى الخدمات للمنسوبين، وتحقيق رضاهم وفق معايير الجودة المطلوبة لدعم رؤية واستراتيجية الجامعة والتي بدورها تتوافق مع رؤية وأهداف المملكة ٢٠٣٠ (عمادة الموارد البشرية بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية، ٢٠٢٢م).

٢-٢-٧ رؤية ورسالة وقيم عمادة الموارد البشرية بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية:

■ الرؤية:

تتطلع عمادة الموارد البشرية إلى أن تكون منظومة متميزة تنشر المعرفة، وتُطبّق أفضل الممارسات الاحترافية في مجال الموارد البشرية.

■ الرسالة:

رسم السياسات والممارسات المتوافقة مع الاتجاهات الحديثة وتطبيقها بما يُحقق تنمية رأس المال البشري واستخداماته في الجامعة ويسهم في تحقيق التميز في أدائه.

وتلاحظ الباحثة هنا ارتباط رسالة العمادة برؤيتها، وانبثاقها من رؤية ورسالة جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية؛ إذ أنّ جميعهما يركزان على خدمة المجتمع المحلي، والريادة؛ مما يُعزّز الاقتصاد المعرفي، ويُحقق التنمية المستدامة، إضافة إلى التميّز المؤسسي الذي يُحقق كفاءة وفعالية الأداء.

■ القيم:

- أ- الوسطية والاعتدال.
- ب- التشاركية.
- ت- الشفافية.
- ث- الاستدامة.
- ج- المسؤولية.
- ح- المبادرة (عمادة الموارد البشرية بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية، ٢٠٢٢م).

٢-٢-٨ أهداف عمادة الموارد البشرية بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية:

يشير موقع عمادة الموارد البشرية بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية (٢٠٢٢م) أنّ أهداف عمادة الموارد البشرية تتمثل في الآتي:

١. بناء السياسات، والخطط والبرامج اللازمة لتطوير منسوبي الموارد البشرية، وإقرارها، والتحديث المستمر لها بما يتوافق مع الاتجاهات الحديثة والمتطورة في مجالها.
٢. استقطاب الكفاءات، وتوجيه الطاقات، وتنمية القدرات والمواهب لبناء منظومة من الموارد البشرية تتمتع بأعلى مستويات التميز والجودة وخلق بيئة، وثقافة العمل الإيجابيين وتعزيزها.
٣. التطبيق الكامل للخدمات الإلكترونية واستخدامات التقنية بما يُسهّم في تسهيل إجراءات العمل، وسرعة إنجازه، وتعزيز الرضا لدى منسوبي الجامعة.
٤. تصميم البرامج التدريبية المهنية والمتخصصة في التطوير الإداري والقيادي، إضافة إلى برامج تأهيل القيادات، وتنفيذ تلك البرامج كافة لرفع مهارات رأس المال البشري، وتحقيق الاستثمار الأمثل فيه.

٥. صياغة القواعد، والأدلة التنظيمية، والإجرائية، والوصف الوظيفي، ونشرها، وتحديثها، وحوكمتها بما يسهم في الوصول إلى الفهم الدقيق للوائح والأنظمة والمهام والإجراءات، وتطبيقها وفق أفضل المعايير والممارسات المتميزة.

٦. تعزيز التعاون، والتشارك، والتكامل مع جميع الوحدات داخل الجامعة، والقطاعات ذات العلاقة خارجها بما يسهم في تطوير آليات العمل، والارتقاء به إلى الأفضل.

٧. الاستمرار في دعم منسوبي الجامعة من ذوي الاحتياجات الخاصة وتطويرهم وتوفير بيئة عمل إبداعية ومناسبة وجاذبة لجميع فئاتهم.

وبناءً على هذه الأهداف؛ ترى الباحثة أنّ إدارة الموارد البشرية وظيفة ضرورية، ولا بُدّ منها حتى تتمكن المؤسسة من تحقيق أهدافها، وأن تواكب التغيرات السريعة والمتنوعة التي نشهدها في حياتنا المعاصرة، كما أنّ نجاح أي مؤسسة يكون متوقفاً على مدى فعالية برامج وسياسات إدارة مواردها البشرية من حيث القدرة على استقطاب الأفراد المؤهلين، وتدريبهم وفق أحدث الطرق، مع إمكانية المحافظة عليهم من خلال سياسات عادلة للمكافآت والأجور المبنية على التقييم الجيد لأداء الأفراد العاملين.

٢-٢-٩ الهيكل الإداري لعمادة الموارد البشرية بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية:

تعدد أشكال التنظيم تبعاً لعدة عوامل؛ أهمها: حجم المؤسسة، ونمط ملكيتها، والشكل القانوني لها، وطبيعة نشاطها، ودرجة المركزية المتبعة في المؤسسة، وفلسفة إدارة المؤسسة تجاه الموارد البشرية. وعليه فإنّ الموارد البشرية في المؤسسات الصغيرة تضطلع بمجموعة محددة من الأنشطة الخاصة بالأفراد، وعادة ما يكون موقعها في مستوى الإدارة الوسطى، بينما في المؤسسات المتوسطة والكبيرة تقوم بتجميع وظائف إدارة الموارد البشرية في إدارة متخصصة يُعهد لكل قسم فيها مهام محددة، وتؤدي النشاطات المسندة لهذا القسم وفق الصلاحيات الممنوحة لرئيس القسم (المحمدي، ٢٠١٩م، ص ٣٤-٣٥).

وتحتل إدارة الموارد البشرية موقعاً هاماً داخل الهيكل التنظيمي حيث تتشعب وتتداخل في علاقتها مع جميع الإدارات الأخرى، كما تتميز بارتباطها المباشر مع الإدارة العليا. وتتفرع إدارة

الموارد البشرية في المؤسسات المتوسطة والكبيرة إلى عدة أقسام، مثل: قسم التوظيف، وقسم التدريب، وقسم التطوير (الجبالي، ٢٠١٦م، ص ٧).

ويوضح الشكل التالي الهيكل الإداري لعمادة الموارد البشرية بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية:

شكل (٢-٢) الهيكل الإداري لعمادة الموارد البشرية بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية



المصدر:

عمادة الموارد البشرية بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية. (٢٠٢٢م). الهيكل الإداري لعمادة الموارد البشرية. مسترجع من:

<https://units.imamu.edu.sa/administrations/employees/profile/Pages/OrganizationalChart.aspx>

ومن خلال ما سبق، تستنتج الباحثة أنّ هناك تكاملاً بين إدارة الموارد البشرية والإدارات الأخرى في المؤسسة؛ فهي ليست إلا إدارة مساعدة للإدارات الأخرى تقوم بتدبير احتياجاتها من الموارد البشرية، والترقية، والنقل، وتقييم الأداء.

ثانياً: الدراسات السابقة

تم الرجوع إلى الدراسات السابقة ذات العلاقة بموضوع الدراسة الحالية، وعددها (٢٠) دراسة، منها (٧) دراسات محلية، و(٧) دراسات عربية، و(٦) دراسات أجنبية. وجميع تلك الدراسات كانت في الفترة من عام ٢٠١٨م إلى عام ٢٠٢١م. وقد قُسمت إلى دراسات محلية، وعربية، وأجنبية، ورُتبت في كل قسم حسب التسلسل الزمني من الأقدم إلى الأحدث، وتناولت الباحثة كلاً منها من حيث: عناؤها، وأهدافها، ومنهجها، والأداة المستخدمة فيها، وعينتها، بالإضافة إلى أبرز نتائجها المرتبطة بالدراسة الحالية كما يلي:

❖ الدراسات المحلية:

١- دراسة سميرة الحريري، ورامي الشقران (٢٠١٨م) بعنوان: "مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة أم القرى".

هدفت الدراسة إلى التعرف على مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى أعضاء هيئة التدريس والإداريين بجامعة أم القرى وفقاً للمجالات التالية: (الظروف المادية وغير المادية، التوازن بين الحياة والعمل، النمو المهني والتدريب، نمط القيادة في العمل الجامعي). وقد استخدم الباحثان المنهج الوصفي المسحي، والاستبانة أداة لجمع البيانات من عينة تكونت من (٦٨٦) عضواً من أعضاء هيئة التدريس تم اختيارهم بالطريقة العشوائية البسيطة. وكشفت نتائج الدراسة أنّ مستوى جودة حياة العمل لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة أم القرى جاء بمستوى متوسط للأداة ككل، حيث حصل مجال الظروف المادية وغير المادية على المرتبة الأولى، ثم جاء مجال التوازن بين الحياة والعمل بالمرتبة الثانية، وجاء في المرتبة الثالثة مجال نمط القيادة في العمل الجامعي، وفي المرتبة الرابعة مجال النمو المهني والتدريب، بالإضافة إلى عدم وجود فروق دالة إحصائية حول مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة أم القرى تُعزى لمتغيرات (المؤهل العلمي، وسنوات الخبرة، والتخصص)، وعلى مجالات أداة الدراسة (الظروف المادية وغير المادية، التوازن بين الحياة والعمل، النمو المهني والتدريب، نمط القيادة في العمل الجامعي)، وعلى المقياس الكلي لأداة الدراسة.

٢- دراسة محمود أبو سيف (٢٠١٨م) بعنوان: "دور جودة حياة العمل في العلاقة بين رأس المال النفسي ومستوى الالتزام التنظيمي لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية في جامعة الطائف بالمملكة العربية السعودية".

هدفت الدراسة إلى التعرف على الدور الوسيط لجودة حياة العمل في العلاقة بين رأس المال النفسي ومستوى الالتزام التنظيمي من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية في جامعة الطائف. واعتمدت الدراسة المنهج الوصفي، والاستبانة أداة لها. وتكوّنت عينة الدراسة من (٥١) عضو هيئة تدريس بكلية التربية. وتوصلت الدراسة إلى أنّ مستوى جودة حياة العمل لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية بجامعة الطائف جاء بدرجة متوسطة وذلك في أبعادها الخمسة: عدالة الأجور، وفرص التنمية المهنية، والأمان الوظيفي، وجودة الحياة الكلية، وجودة الاتصال.

٣- دراسة مها خوقير (٢٠١٨م) بعنوان: "جودة الحياة الوظيفية في جامعة الملك عبدالعزيز من منظور أعضاء هيئة التدريس والإداريين".

هدفت الدراسة إلى الكشف عن مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى أعضاء هيئة التدريس والإداريين في جامعة الملك عبدالعزيز بجدة. واستخدمت الباحثة مدخلين من مداخل منهج البحث الوصفي التحليلي هما: المدخل الوثائقي، ومدخل المسح الاجتماعي بالعينة. وأعدت استبانة لقياس مستوى جودة الحياة الوظيفية وضعتها على موقعها الإلكتروني، وبعد ثلاثة أشهر حصلت على (٢١٥) استبانة مكتملة البيانات. وتوصلت الدراسة إلى النتائج التالية: المستوى المرتفع لجودة الحياة الوظيفية لدى أعضاء هيئة التدريس والإداريين بجامعة الملك عبدالعزيز، الإسهامات المرتفعة لمكونات الحياة الوظيفية في جودتها من منظور عينة الدراسة، وُجدت فروق دالة إحصائية عند مستوى (٠,٠٥) فأقل في استجابات عينة الدراسة لصالح الذكور، ولصالح الأساتذة المشاركين ومديري الإدارات، ولصالح من لديهم خبرة في العمل الجامعي تتراوح ما بين (٥-١٥) سنة، ولصالح الذين شاركوا في ثلاث دورات تدريبية فأكثر.

٤- دراسة إبراهيم الفحيلة (٢٠١٩م) بعنوان: "جودة الحياة الوظيفية ودورها في تحقيق التميز التنظيمي في إدارات التعليم في المملكة العربية السعودية: دراسة ميدانية مطبقة في الإدارة العامة للتعليم بمنطقة الرياض".

هدفت الدراسة إلى تشخيص واقع توافر أبعاد جودة الحياة الوظيفية في إدارات التعليم في المملكة العربية السعودية، والكشف عن العلاقة بين تلك الأبعاد والتميز التنظيمي، والتعرف على المعوقات التي تواجه جودة الحياة الوظيفية والتي تعيق تحقيق التميز التنظيمي، والآليات المقترحة لتحقيق ذلك. واستخدم الباحث المنهج الوصفي المسحي، والاستبانة أداة للدراسة. وقد تم تطبيقها على جميع القيادات في الإدارة العامة للتعليم بمنطقة الرياض والبالغ عددهم (٥٦) باتباع أسلوب الحصر الشامل. وكشفت النتائج فيما يتعلق بواقع توافر أبعاد جودة الحياة الوظيفية في إدارات التعليم في المملكة العربية السعودية أن أفراد الدراسة موافقون إلى حدٍ ما على توافر أبعاد جودة الحياة الوظيفية بمتوسط حسابي (٣,٣٨)، وأبرز ملامح توفره في تبني الموظفون ثقافة الإدارة وقيمها. وفيما يتعلق بالمعوقات التي تواجه جودة الحياة الوظيفية والتي تعيق تحقيق التميز التنظيمي في إدارات التعليم في المملكة العربية السعودية فإنّ أفراد الدراسة موافقون عليها بمتوسط حسابي (٤,٠٧)، ومن أبرز تلك المعوقات: قصور الدعم الفني والتكنولوجي اللازم لجودة الحياة الوظيفية، وضعف آليات المشاركة في صنع القرار. أما الآليات المقترحة لتحقيق جودة الحياة الوظيفية فإنّ أفراد الدراسة موافقون بشدة على واحدة منها والتي تتمثل في دراسة كافة جوانب بيئة العمل المادية والمعنوية اللازمة لتحسين جوانب الحياة الوظيفية.

٥- دراسة أمل البدوي (٢٠٢٠م) بعنوان: "واقع جودة الحياة الوظيفية للعاملين بجامعة الملك خالد وآليات تطويرها".

هدفت الدراسة إلى التعرف على واقع جودة الحياة الوظيفية للعاملين بجامعة الملك خالد، ووضع عدد من الآليات لتطويرها. واستخدمت الدراسة الاستبانة أداة لجمع المعلومات. وطُبقت على عينة من أعضاء هيئة التدريس والإداريين. وبلغت عينة أعضاء هيئة التدريس (٣٤٩) عضواً، و(٣٤٢) إدارياً بحيث تكوّن إجمالي العينة من (٦٩١). وأسفرت الدراسة عن عدة نتائج منها: موافقة أفراد عينة الدراسة بدرجة متوسطة حول واقع أبعاد جودة الحياة

الوظيفية (بعد المشاركة في اتخاذ القرارات، وبعد الأجور والمكافآت، وبعد الاستقرار والأمان الوظيفي، وبعد التوازن بين الحياة الشخصية والوظيفية) للعاملين بجامعة الملك خالد. وقد بلغ المتوسط الحسابي لبُعدي الأجور والمكافآت والاستقرار والأمان الوظيفي (٣,٢٦)، وبعُد التوازن بين الحياة الشخصية والوظيفية (٣,٢٣)، وبعُد المشاركة في اتخاذ القرارات (٢,٩٥)، ولا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات أفراد عينة الدراسة حول واقع جودة الحياة الوظيفية للعاملين بجامعة الملك خالد تُعزى لمتغيري الجنس والوظيفية الحالية.

٦- دراسة تغريد الهداب، وعبدالمك المخلاني (٢٠٢٠م) بعنوان: "أثر جودة الحياة الوظيفية على الاحتراق الوظيفي: دراسة ميدانية على عينة من الموظفين الإداريات في الإدارة العامة للتعليم بمنطقة الرياض".

هدفت الدراسة إلى التعرف بدرجة أساسية على تأثير جودة الحياة الوظيفية على الاحتراق الوظيفي لدى عينة بلغ عددها (٣٩٠) من الموظفين الإداريات في الإدارة العامة للتعليم بمنطقة الرياض، بالإضافة إلى التعرف على مدى وجود فروق جوهريّة في استجابات أفراد العينة نحو متغيري جودة الحياة الوظيفية والاحتراق الوظيفي تُعزى للمتغيرات الشخصية والوظيفية. واعتمدت الدراسة المنهج الوصفي المسحي، والاستبانة أداة لها. وتوصلت الدراسة إلى جملة من النتائج منها: توافر مستوى متوسط من جودة الحياة الوظيفية في الإدارة العامة للتعليم محل الدراسة. ومن حيث الأهمية النسبية لكل بعد من أبعاد مفهوم جودة الحياة الوظيفية وفق الترتيب التنازلي للمتوسط الحسابي فقد جاء بعُد الرضا عن المسار الوظيفي في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (٣,٤٥)، يليه بعُد ظروف العمل في المرتبة الثانية بمتوسط حسابي (٣,٤٣)، ثم بعُد الرفاهية في العمل في المرتبة الثالثة بمتوسط حسابي (٣,٢٧)، يليه بعُد التوازن بين العمل والمنزل في المرتبة الرابعة بمتوسط حسابي (٣,٢٦)، ثم بعُد التحكم والتأثير في العمل في المرتبة الخامسة بمتوسط حسابي (٣,٢٢)، وجاء في المرتبة الأخيرة بعُد تدني مستوى ضغوط العمل بمتوسط حسابي (٣,٠٩)، كذلك اتضح وجود فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات عينة الدراسة نحو جودة الحياة الوظيفية تبعاً لمتغير المؤهل العلمي وكان لصالح الموظفين اللاتي مؤهلاتهن ثانوي فأقل، وكذلك متغير المرتبة الوظيفية وكان لصالح من هن في المرتبة الخامسة فأقل.

٧- دراسة عبدالله العامري (٢٠٢١م) بعنوان: "العوامل المؤثرة في جودة حياة العمل بجامعة حفر الباطن من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس".

هدفت الدراسة 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 من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس. ولتحقيق أهداف الدراسة؛ استخدم الباحث المنهج الوصفي المسحي، والاستبانة أداة لجمع البيانات من عينة ممثلة لمجتمع أعضاء هيئة التدريس بجامعة حفر الباطن بلغت (٢٦٦) عضواً تم اختيارهم بطريقة العينة العشوائية البسيطة. وكشفت الدراسة عن النتائج التالية: جاءت العوامل المؤثرة في جودة حياة العمل بدرجة متوسطة، ولا توجد فروق دالة إحصائية حول درجة العوامل المؤثرة في جودة حياة العمل تبعاً لمتغيرات الجنس، ومقر العمل، والرتبة الأكاديمية. بينما توجد فروق دالة إحصائية تبعاً لمتغير الجنسية لصالح غير السعوديين.

❖ الدراسات العربية:

١- دراسة زايد شاوش، ومحمد الأشول (٢٠١٨م) بعنوان: "تأثير جودة الحياة الوظيفية على الصمت التنظيمي في جامعة دار السلام الدولية للعلوم والتكنولوجيا- اليمن".

هدفت الدراسة إلى دراسة تأثير جودة الحياة الوظيفية على الصمت التنظيمي لدى العاملين في جامعة دار السلام. واعتمدت المنهج الوصفي التحليلي، والاستبانة أداة لها. وتكون مجتمع الدراسة من جميع الموظفين في جامعة دار السلام للعلوم والتكنولوجيا وعددهم (١٧٠) موظفاً؛ منهم (١١٠) أكاديميين و(٦٠) إداريين، أما عينة الدراسة فقد بلغ عددها (١٠٢) موظفاً تم اختيارهم بالطريقة العشوائية الطبقية. وتوصلت الدراسة إلى أن أفراد الدراسة موافقون بدرجة متوسطة على أبعاد جودة الحياة الوظيفية المتمثلة في ظروف العمل، والعلاقات الاجتماعية، والأمان والاستقرار الوظيفي، ونظام المرتبات والحوافز، والمشاركة في اتخاذ القرارات بمتوسط حسابي (٢,٨١). وقد احتل بُعد العلاقات الاجتماعية المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (٣,٤٨)، يلي ذلك بُعد ظروف العمل بمتوسط حسابي (٣,٣٨)، تلاه بُعد المشاركة في اتخاذ

القرارات بمتوسط حسابي (٢,٧٩)، ثم بُعد الأمان والاستقرار الوظيفي بمتوسط حسابي (٢,٦٢)، وأخيراً حصل بُعد نظام الأجور والمرتبات على أدنى درجة موافقة بين متوسطات أبعاد الجودة الوظيفية حيث بلغ المتوسط الحسابي (٢,٢٦).

٢- دراسة محمد صويص (٢٠١٨م) بعنوان: "واقع جودة الحياة الوظيفية في تحقيق الرضا الوظيفي: دراسة تطبيقية على الجامعات الفلسطينية".

هدفت الدراسة إلى التعرف على واقع جودة الحياة الوظيفية في الجامعات الفلسطينية، والكشف عن مستوى الرضا الوظيفي فيها. ولتحقيق أهداف الدراسة؛ تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي، والاستبانة أداة لها. كما تم اختيار عينة عشوائية مكونة من (٦٠) موظفاً من الموظفين الإداريين في الجامعات. وتوصلت الدراسة إلى أنّ مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى أفراد عينة الدراسة جاء بمستوى متوسط للأداة ككل، حيث حصل محور الالتزام التنظيمي على المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (٣,٤٧)، ثم محور عدالة نظم الأجور والمكافآت بالمرتبة الثانية بمتوسط حسابي (٣,٣١)، وجاء في المرتبة الثالثة محور خصائص الوظيفية بمتوسط حسابي (٣,٢٩)، وفي المرتبة الرابعة محور المشاركة في اتخاذ القرارات بمتوسط حسابي (٣,٢٩)، بالإضافة إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في المستويين تُعزى لطبيعة الجنس، العمر، المؤهل التعليمي، سنوات الخدمة، واسم الجامعة.

٣- دراسة هاني العزب (٢٠١٨م) بعنوان: "جودة الحياة الوظيفية وعلاقتها بالأداء الوظيفي من وجهة نظر العاملين بكلية رياض الأطفال في جامعة المينا".

هدفت الدراسة إلى التعرف على مستوى جودة الحياة الوظيفية، ومستوى الأداء الوظيفي للعاملين في كلية رياض الأطفال بجامعة المينا، والكشف عن العلاقة بينهما. ولتحقيق أهداف الدراسة؛ استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي، والاستبانة أداة لها. وتكوّن مجتمع الدراسة من (٦٠) موظف وموظفة، وبلغت عينتها (٤١) من الموظفين الإداريين بالكلية. وكان من أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة: أنّ مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى العاملين بكلية رياض الأطفال في جامعة المينا كان متوسط، كما أنّ مجال الأبعاد النفسية والاجتماعية والذي يتضمن العلاقات في العمل، بيئة العمل، التوازن بين الحياة الشخصية والحياة الوظيفية جاء في الترتيب

الأول، ثم مجال الأبعاد التنظيمية والوظيفية والذي يشمل مشاركة العاملين في الإدارة، السلوك القيادي والإشرافي، النمو المهني، الاستقرار والأمان الوظيفي جاء في الترتيب الثاني، بينما جاء في الترتيب الثالث مجال الأبعاد المالية والاقتصادية والذي يتضمن الأجور والمكافآت، نظام الترقية والتقدم الوظيفي.

٤- دراسة همام حمادنة (٢٠١٩م) بعنوان: "مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة العلوم والتكنولوجيا الأردنية".

هدفت الدراسة إلى التعرف على مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة العلوم والتكنولوجيا الأردنية. واعتمدت المنهج الوصفي المسحي، والاستبانة أداة لها. وتكونت عينة الدراسة من (٤٢٠) عضو هيئة تدريس تم اختيارهم بالطريقة العشوائية الطبقية. وكانت أهم نتائج الدراسة: أنّ مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة العلوم والتكنولوجيا الأردنية كان كبيراً جداً لجميع مجالات الدراسة والأداة ككل بمتوسط حسابي بلغ (٤,٨٦)، وحول ترتيب مجالات الدراسة جاء مجال النمط القيادي في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (٤,٩٥)، وفي المرتبة الثانية مجال التوازن بين العمل الجامعي والحياة الاجتماعية بمتوسط حسابي (٤,٩٣)، ثم مجال الترقية الوظيفية في المرتبة الثالثة بمتوسط حسابي (٤,٨٨)، يليه مجال التنمية المهنية في المرتبة الرابعة بمتوسط حسابي (٤,٨٥)، وفي المرتبة الخامسة مجال الرواتب والمكافآت بمتوسط حسابي (٤,٧٨) وأخيراً مجال الاستقرار والأمان الوظيفي في المرتبة السادسة بمتوسط حسابي (٤,٧٦)، بالإضافة إلى وجود فروق دالة إحصائية تُعزى إلى متغير الجنس لجميع مجالات الدراسة والأداة ككل لصالح الإناث باستثناء مجال الاستقرار والأمان الوظيفي، ومجال التوازن بين العمل الجامعي والحياة الاجتماعية.

٥- دراسة محمود العزيمي، ومبارك زيد (٢٠٢٠م) بعنوان: "جودة الحياة الوظيفية وأثرها في الحد من ظاهرة الاحتراق الوظيفي: دراسة حالة على جامعة آزال للتنمية البشرية".

هدفت الدراسة إلى التعرف على واقع جودة الحياة الوظيفية، ومعرفة الأثر الذي يمكن أن تحدثه في الحد من ظاهرة الاحتراق الوظيفي بجامعة آزال للتنمية البشرية، حيث تم التطرق إلى

أبعاد جودة الحياة في البيئة التنظيمية، وكذلك البيئة المادية والمعنوية المدعمة لأداء العاملين. واتبعت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، والاستبانة أداة رئيسية لجمع البيانات. وبلغ مجتمع الدراسة (٨٥) موظفاً، تم اختيار (٧٠) موظفاً باستخدام العينة العشوائية البسيطة. وقد توصلت الدراسة إلى عدة نتائج أهمها: وجود انخفاض كبير في مستوى توافر جودة الحياة الوظيفية بالجامعة حيث بلغ المتوسط النسبي لجودة الحياة الوظيفية بشكل إجمالي (٣,٣٩٪).

٦- دراسة أمينة سعد (٢٠٢١م) بعنوان: "واقع جودة الحياة الوظيفية وعلاقتها بظاهرة الاحتراق الوظيفي لدى العاملين بمكتبات جامعة الإسكندرية: دراسة ميدانية".

هدفت الدراسة إلى دراسة واقع جودة الحياة الوظيفية وعلاقتها بظاهرة الاحتراق الوظيفي لدى العاملين بمكتبات جامعة الإسكندرية وذلك من خلال الاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي، والاستبانة أداة أساسية في جمع المعلومات المطلوبة. وتكونت عينة الدراسة من (١٤٨) من العاملين بمكتبات جامعة الإسكندرية وفقاً لجدول تحديد حجم العينة من مجتمع معين. وتوصلت الدراسة إلى أنّ مستوى جودة الحياة الوظيفية بالمكتبات متوسط، مع وجود علاقة سالبة دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة (٠,٠١) بين المجموع الكلي لجودة الحياة الوظيفية لدى عينة الدراسة.

٧- دراسة مغنوس دنيازاد، وعقون شراف (٢٠٢١م) بعنوان: "قياس مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى الموظفين بكلية العلوم الاقتصادية، التجارية وعلوم التسيير بجامعة قسنطينة 2".

هدفت الدراسة إلى التعرف على مستوى جودة الحياة الوظيفية بكلية علوم التسيير، والعلوم الاقتصادية، والعلوم التجارية بجامعة قسنطينة 2. واعتمدت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، والاستبانة أداة لها. وتكون مجتمع الدراسة من جميع الموظفين الإداريين بكلية محل الدراسة والبالغ عددهم (٨١) فرداً. وتوصلت النتائج إلى أنّ مستوى جودة الحياة الوظيفية في الكلية محل الدراسة كان متوسطاً، حيث توافر بُعد القيادة ومشاركة العاملين، وظروف العمل المادية، والعلاقات الإنسانية، والاستقرار والأمان الوظيفي، والتوازن بين العمل والحياة الاجتماعية بدرجة متوسطة، في حين سجلت مستوى ضعيف بالنسبة لبُعد الترقية الوظيفية، والتدريب

والتعليم، والأجور والمكافآت. كما توصلت نتائج الدراسة إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين إجابات أفراد العينة حول مستوى جودة الحياة الوظيفية تُعزى لبعض المتغيرات الشخصية.

❖ الدراسات الأجنبية:

١- دراسة إندياني فاطمساري، ومصداق محمد، وأفريانتي تري ويليديا (Endayani Fatmasari, Musadieg Mochammed Al, Afrianty Tri Wulida, 2018) بعنوان: "أثر جودة الحياة الوظيفية والتحفيز على مشاركة الموظفين والرضا الوظيفي كمتغير وسيط".

هدفت الدراسة إلى التعرف على أثر جودة الحياة الوظيفية ودوافع العمل على مشاركة الموظفين والرضا الوظيفي كمتغير وسيط. وتكون مجتمع الدراسة من (٧٤) محاضراً في جامعة ميرديكا مالانج الأندونيسية. ولتحقيق هدف الدراسة؛ استخدم الباحثون المنهج الوصفي، والاستبانة أداة لجمع البيانات. وتوصلت الدراسة إلى أنه إذا كان مستوى مشاركة المحاضرين في الجامعة جيداً؛ فإن ذلك سيؤثر على دوافعهم للعمل، ورضاهم الوظيفي، بالإضافة إلى أنّ ما تقدمه الجامعة للمحاضرين من استقرار وأمن وظيفي ومكافآت يمكن أن يزيد من رضاهم ومشاركتهم.

٢- دراسة نور فتيحة عبدالله بندر، وسورينا سبيل، وسامسيا جايوس (Nur Fatihah Abdullah Bander, Surena Sabil, Samsiah Jayos, 2018) بعنوان: "جودة الحياة الوظيفية لدى الأكاديميين في مؤسسات عامة مختارة للتعليم العالي في ساراواك".

هدفت الدراسة إلى التعرف على مستوى رضا أعضاء هيئة التدريس عن جودة الحياة الوظيفية في جامعة ساراواك الحكومية بماليزيا. وتكونت عينة الدراسة من (٢٧٨) عضواً، تم اختيارهم بالطريقة العشوائية. ولتحقيق هدف الدراسة؛ استخدم الباحثون المنهج الوصفي المسحي، والاستبانة أداة لها. وتوصلت النتائج إلى أنّ مستوى رضا أعضاء هيئة التدريس عن جودة الحياة الوظيفية في جامعة ساراواك الحكومية كان كبيراً، كما أظهرت النتائج وجود فروق دالة إحصائية تُعزى إلى متغير الجنس لصالح الذكور.

٣- دراسة أوزدن تيبكويلو أوزتورك، ومامين سويتورك، وحسين جوكشي (Özden Tepeköylü Öztürk & Mümine Soytürk & Huseyin Gokce, 2019) بعنوان: "العلاقة بين الاتصال وجودة الحياة الوظيفية في بيئة العمل الأكاديمية لدى الطاقم الأكاديمي".

هدفت الدراسة إلى معرفة العلاقة بين التواصل في بيئة العمل الأكاديمية وجودة الحياة الوظيفية لدى أعضاء هيئة التدريس العاملين في مجال علوم الرياضة بجامعة فرجينيا في تركيا. واستخدم الباحثون المنهج الارتباطي، والاستبانة أداة للدراسة. وتكونت عينة الدراسة من (١٦٥) عضو هيئة تدريس، تم اختيارهم بالطريقة العشوائية. وتوصلت النتائج إلى وجود علاقة متوسطة وسلبية بين التواصل في بيئة العمل الأكاديمية وجودة الحياة الوظيفية، كما وُجدت علاقة سلبية ضعيفة بين الأبعاد الفرعية لكلا المتغيرين.

٤- دراسة رساك وآخرين (Rasak et al., 2019) بعنوان: "جودة الحياة الوظيفية لدى الطاقم الأكاديمي في الجامعات الخاصة بشمال وسط نيجيريا".

هدفت الدراسة إلى تحديد مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى أعضاء هيئة التدريس بالجامعات الخاصة في المنطقة الوسطى الشمالية من نيجيريا. واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي، والاستبانة أداة لها. وتكونت عينة الدراسة من (٢٤٥) عضو هيئة تدريس، تم اختيارهم بالطريقة العشوائية. وكانت من نتائجها أنّ مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى العينة كان مرتفعاً؛ مما يشير إلى أنّ معظم الجامعات الخاصة في شمال نيجيريا تسعى جاهدة لتلبية متطلبات أعضاء هيئة التدريس بها.

٥- دراسة بيجومون، وراجيف توماس (Baijumon. P & Rajeev Thomas, 2020) بعنوان: "جودة الحياة الوظيفية لدى المعلمين العاملين في الكليات الحكومية والكليات الحكومية المساندة".

هدفت الدراسة إلى تحليل العوامل المؤثرة في جودة الحياة الوظيفية لدى المعلمين العاملين في الكليات الحكومية والكليات الحكومية المساندة بمدينة مالابورام في الهند، وتحديد أثر المتغيرات الديموغرافية على جودة الحياة الوظيفية للمعلمين، كما ركزت الدراسة على الأبعاد الثلاثة

الرئيسية لجودة الحياة الوظيفية وهي: بيئة العمل، والثقافة التنظيمية، وعوامل المناخ والرفاهية. واستخدم الباحثان المنهج الوصفي، والاستبانة أداة للدراسة. وتكونت عينة الدراسة من (٢٥٠) معلماً، تم اختيارهم بالطريقة العشوائية الطبقية. وأسفرت النتائج أنّ هذه العوامل لها تأثير كبير على جودة الحياة الوظيفية للمعلمين في الكليات، إضافة إلى أنّ هذه العوامل مكتملة لبعضها البعض؛ فعدم وجود عامل واحد سيؤدي إلى عدم وجود عامل آخر. كما توصلت الدراسة إلى وجود علاقة دالة إحصائياً بين الفئة العمرية للمعلمين وأبعاد جودة الحياة الوظيفية الثلاثة، وتؤثر الخبرة والفئة العمرية للمعلمين بشكل كبير على جودة حياتهم الوظيفية؛ ولذا فإنه يجب توفير المزيد من التدريب لتعزيز مهارات المعلمين لتحسين جودة حياتهم الوظيفية.

٦- دراسة محمد أكرم، ومحمد أمير (Muhammad Akram & Muhammad Amir, 2020) بعنوان: "مقارنة جودة الحياة الوظيفية بين أساتذة الجامعة في بنجاب".

هدفت الدراسة إلى مقارنة جودة الحياة الوظيفية لدى أعضاء هيئة التدريس بالجامعات العامة والخاصة في مقاطعة بنجاب بباكستان. واستخدم الباحثان المنهج الوصفي، والاستبانة أداة للدراسة. وتكونت عينة الدراسة من (٣٨٩) مدرّساً جامعياً من ثماني جامعات عامة وخاصة في بنجاب، تم اختيارهم بالطريقة العشوائية. وأشارت النتائج إلى وجود فروق في جودة الحياة الوظيفية لدى أعضاء هيئة التدريس تُعزى لاختلاف الجنس والعمر والرتبة ونوع الجامعة (عامة أو خاصة)، بينما لا توجد وجود فروق في جودة الحياة الوظيفية لدى أعضاء هيئة التدريس تُعزى لاختلاف سنوات الخبرة.

التعليق على الدراسات السابقة:

بعد استعراض الدراسات السابقة؛ علّقت عليها الباحثة بتحديد أوجه الشبه والاختلاف بينها وبين الدراسة الحالية من حيث: (الهدف من الدراسة، والمنهج المستخدم فيها، والأداة المستخدمة، وأفراد عينة الدراسة، وطريقة اختيارهم من مجتمع الدراسة)، كما حدّدت أوجه الاستفادة من الدراسات السابقة في الدراسة الحالية، وأوجه التميز في الدراسة الحالية، وذلك كما يلي:

أولاً- أوجه التشابه والاختلاف بين الدراسة الحالية والدراسات السابقة:

أ) الهدف من الدراسة:

اتفقت الدراسة الحالية مع بعض الدراسات السابقة كدراسات سميرة الحربي والشقران (٢٠١٨م)، ومها خوقير (٢٠١٨م)، وأمل البدوي (٢٠٢٠م)، وصويص (٢٠١٨م)، والعزب (٢٠١٨م)، وحمادنة (٢٠١٩م)، والعزيزي وزيد (٢٠٢٠م)، ودنيازاد وشراف (٢٠٢١م)، وبندر وسبيل وجايوس (٢٠١٨م)، ورساك وآخرون (٢٠١٩م) كونها هدفت إلى معرفة مستوى جودة الحياة الوظيفية أو أحد أبعادها في الجامعات أو إدارات التعليم.

بينما اختلفت الدراسة الحالية مع دراسات أبو سيف (٢٠١٨م)، والفحيلة (٢٠١٩م)، وتغريد الهداب والمخلافي (٢٠٢٠م)، والعامري (٢٠٢١م)، وشاوش والأشول (٢٠١٨م)، وأمينة سعد (٢٠٢١م)، وفاطمساري ومحمد وويليدا (٢٠١٨م)، وأوزتورك وسويتورك وجوكشي (٢٠١٩م)، وبيجومون وتوماس (٢٠٢٠م)، وأكرم وأمير (٢٠٢٠م).

ب) منهج الدراسة:

اتفقت الدراسة الحالية في استخدامها للمنهج الوصفي بأسلوبه المسحي مع دراسات سميرة الحربي والشقران (٢٠١٨م)، والفحيلة (٢٠١٩م)، وتغريد الهداب والمخلافي (٢٠٢٠م)، والعامري (٢٠٢١م)، وحمادنة (٢٠١٩م)، وبندر وسبيل وجايوس (٢٠١٨م).

واتفقت الدراسة جزئياً مع دراسات أبو سيف (٢٠١٨م)، وأمل البدوي (٢٠٢٠م)، ورساك وآخرون (٢٠١٩م)، وفاطمساري ومحمد وويليدا (٢٠١٨م)، وبيجومون وتوماس (٢٠٢٠م)، وأكرم وأمير (٢٠٢٠م) التي استخدمت المنهج الوصفي.

كما اتفقت الدراسة جزئياً مع دراسات شاوش والأشول (٢٠١٨م)، وصويص (٢٠١٨م)، والعزب (٢٠١٨م)، والعزيزي وزيد (٢٠٢٠م)، وأمينة سعد (٢٠٢١م)، ودنيازاد وشراف (٢٠٢١م)، التي استخدمت المنهج الوصفي التحليلي.

بينما اختلفت الدراسة الحالية مع دراسة مها خوقير (٢٠١٨م) التي استخدمت مدخلين من مداخل منهج البحث الوصفي التحليلي هما: المدخل الوثائقي، ومدخل المسح الاجتماعي

بالعينة. واختلفت كذلك مع دراسة أوزتورك وسويتورك وجوكشي (٢٠١٩م) التي استخدمت المنهج الارتباطي.

ت) أداة الدراسة:

اتفقت الدراسة الحالية في الأداة المستخدمة وهي الاستبانة مع جميع الدراسات السابقة.

ث) أفراد الدراسة:

اختلفت الدراسة الحالية من حيث أفراد دراستها المتمثلين في منسوبي عمادة الموارد البشرية مع جميع الدراسات السابقة التي كان أفراد الدراسة فيها من أعضاء هيئة التدريس، والإداريين في الجامعات، والموظفين في إدارات التعليم.

ج) طريقة اختيار أفراد الدراسة:

اتفقت الدراسة الحالية في طريقة اختيار أفراد دراستها مع دراسات الفحيلة (٢٠١٩م)، ودينيازاد وشراف (٢٠٢١م)، وفاطمساري ومحمد وويليدا (٢٠١٨م) التي حُدِّدَ كامل مجتمع الدراسة فيها لتطبيق أداة الدراسة عليه بأسلوب الحصر الشامل.

بينما اختلفت الدراسة الحالية مع دراسات سميرة الحربي والشقران (٢٠١٨م)، وأبو سيف (٢٠١٨م)، ومها خوقير (٢٠١٨م)، وأمل البدوي (٢٠٢٠م)، وتغريد الهداب والمخلافي (٢٠٢٠م)، والعامري (٢٠٢١م)، وصويص (٢٠١٨م)، والعزب (٢٠١٨م)، والعزيري وزيد (٢٠٢٠م)، وأمينة سعد (٢٠٢١م)، وبندر وسبيل وجايوس (٢٠١٨م)، وأوزتورك وسويتورك وجوكشي (٢٠١٩م)، ورساك وآخرون (٢٠١٩م)، وأكرم وأمير (٢٠٢٠م) التي أُختير أفراد الدراسة فيها بالطريقة العشوائية البسيطة.

واختلفت كذلك مع دراسات شاوش والأشول (٢٠١٨م)، وحمادنة (٢٠١٩م)، وبيجومون وتوماس (٢٠٢٠م) التي أُختير أفراد الدراسة فيها بالطريقة العشوائية الطبقية.

ثانياً- أوجه الاستفادة من الدراسات السابقة:

تتمثل أبرز جوانب استفادات الباحثة من الدراسات السابقة فيما يأتي:

- تكوين صورة واضحة عن مستوى جودة الحياة الوظيفية في الجامعات وإدارات التعليم.

- تحديد أهم أبعاد جودة الحياة الوظيفية؛ للتعرف على مستواها في عمادة الموارد البشرية بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية، ومعوقات تحقيقها، ومقترحات التحسين.
- أسهمت نتائج بعض الدراسات السابقة في دعم مشكلة الدراسة الحالية وإبرازها، وصياغة أهداف الدراسة، وأسئلتها بطريقة علمية.
- بناء الإطار المفاهيمي، وإثرائه بالأدبيات والدراسات.
- اختيار المنهج المناسب للدراسة الحالية، وخطوات تنفيذ الدراسة، وطرق اختيار العينة.
- استفادت الدراسة الحالية من الدراسات السابقة في تصميم الاستبانة، وبناء محاورها، وطريقة إجراء التحليل الإحصائي المناسب.
- أسهمت نتائج الدراسات السابقة في تفسير نتائج الدراسة الحالية، وما توصلت إليه.
- تقديم مقترحات لدراسات مستقبلية لم يتم بحثها.

ثالثاً- ما يُميّز الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة:

- تتميز الدراسة الحالية بدراسة مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى منسوبي عمادة الموارد البشرية في جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية بمدينة الرياض، والكشف عن المعوقات التي تواجه جودة الحياة الوظيفية لديهم.
- تطرقت الدراسة الحالية إلى المقترحات التطويرية التي قد تُسهم في تحسين جودة الحياة الوظيفية لدى منسوبي عمادة الموارد البشرية في جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية بمدينة الرياض.
- عرض دراسات محلية، وعربية، وأجنبية حديثة تطرقت إلى جودة الحياة الوظيفية في الجامعات وإدارات التعليم.
- لا توجد دراسات سابقة -على حدّ علم الباحثة- تناولت موضوع جودة الحياة الوظيفية بعمادة الموارد البشرية في جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية.

الفصل الثالث

منهجية الدراسة وإجراءاتها

الفصل الثالث

منهجية الدراسة وإجراءاتها

يتناول هذا الفصل عرضاً مفصلاً لمنهجية الدراسة، وإجراءاتها التي أستخدمت لتنفيذ الدراسة، وتحقيق أهدافها من خلال المنهج المتبع في هذه الدراسة، والتعرف على مجتمع الدراسة وخصائصه، وكيفية بناء أداة الدراسة، وآلية التحقق من صدقها وثباتها، بالإضافة إلى الإجراءات التي طبقت بها الدراسة الميدانية، وختتم هذا الفصل بعرض الأساليب الإحصائية المستخدمة في معالجة البيانات واستخراج النتائج، وفيما يلي تفصيل ذلك:

٣-١ منهج الدراسة:

انطلاقاً من طبيعة هذه الدراسة، والأهداف التي سعت إلى تحقيقها؛ فقد استخدمت الباحثة المنهج الوصفي بأسلوبه المسحي؛ باعتباره المنهج العلمي الأكثر ملائمة لأهداف الدراسة؛ وذلك لاعتماده على وصف الواقع الحقيقي للظاهرة، ومن ثم تحليل النتائج وبناء الاستنتاجات في ضوء الواقع الحالي، ويُعرّفه العسّاف (٢٠١٦م) بأنه "ذلك النوع من البحوث الذي يتم بواسطة استجواب جميع أفراد مجتمع البحث أو عينة كبيرة منهم، وذلك بهدف وصف الظاهرة المدروسة من حيث طبيعتها ودرجة وجودها فقط، دون أن يتجاوز ذلك إلى دراسة العلاقة أو استنتاج الأسباب" (ص ٢١١).

٣-٢ مجتمع الدراسة:

يشير عبيدات وعبدالحق وعدس (٢٠١٤م) إلى أنّ مجتمع الدراسة هو "جميع الأفراد أو الأشخاص أو الأشياء الذين يكونون موضوع مشكلة البحث"، وهو أيضاً "جميع مفردات الظاهرة التي يدرسها الباحث" (ص ٩٦). وبناءً على مشكلة الدراسة وأهدافها؛ فقد تحدد المجتمع المستهدف على أن يتكون من جميع منسوبي ومنسوبات عمادة الموارد البشرية في جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية بمدينة الرياض والبالغ عددهم (١٠١) (ملحق رقم ٧).

ونظراً لصغر حجم مجتمع الدراسة؛ فقد طبقت الباحثة الدراسة بأسلوب الحصر الشامل، وبعد التطبيق الميداني حصلت على (١٠١) استبانة صالحة للتحليل الإحصائي.

٣-٣ خصائص مجتمع الدراسة:

حدّدت الباحثة عدداً من المتغيرات الرئيسية لوصف مجتمع الدراسة، تشمل: (الجنس، والمؤهل العلمي، وسنوات الخبرة) والتي لها مؤشرات دلالية على نتائج الدراسة، بالإضافة إلى أنها تعكس الخلفية العلمية لمجتمعها، وتساعد في إرساء الدعائم التي تُبنى عليها التحليلات المختلفة المتعلقة بالدراسة، وبيان ذلك في الجداول التالية:

١. الجنس:

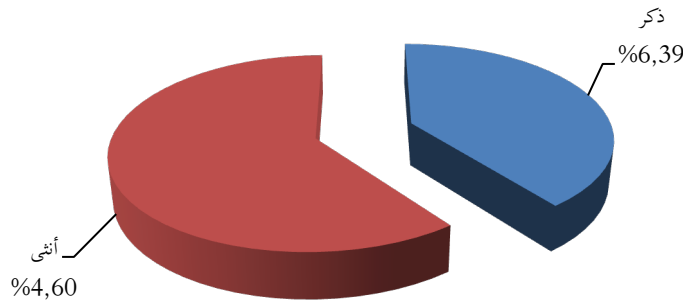
جدول (٣-١) توزيع أفراد الدراسة وفقاً لمتغير الجنس

الجنس	التكرار	النسبة المئوية
ذكر	٤٠	٣٩,٦٪
أنثى	٦١	٦٠,٤٪
المجموع	١٠١	١٠٠٪

يتضح من الجدول رقم (٣-١) أنّ (٦١) من أفراد الدراسة يمثلون ما نسبته ٦٠,٤٪ من إجمالي مجتمع الدراسة جنسهم إناث، وهن الفئة الأكثر من مجتمع الدراسة، بينما (٤٠) منهم يمثلون ما نسبته ٣٩,٦٪ من إجمالي مجتمع الدراسة جنسهم ذكور، وهم الفئة الأقل من مجتمع الدراسة.

وتعزو الباحثة ارتفاع عدد المنسوبات إلى كبر حجم الوحدات الإدارية، وتنوعها، وما يندرج تحتها من لجان وإدارات أخرى.

شكل (٣-١) توزيع أفراد الدراسة وفقاً لمتغير الجنس



٢. المؤهل العلمي:

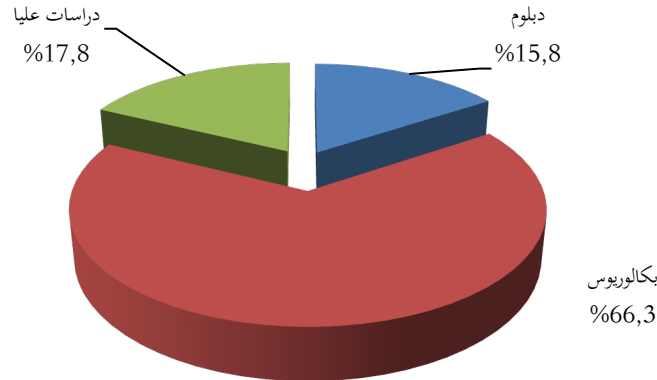
جدول (٢-٣) توزيع أفراد الدراسة وفقاً لمتغير المؤهل العلمي

النسبة المئوية	التكرار	المؤهل العلمي
١٥,٨%	١٦	دبلوم
٦٦,٣%	٦٧	بكالوريوس
١٧,٨%	١٨	دراسات عليا
١٠٠%	١٠١	المجموع

يتضح من الجدول رقم (٢-٣) أنّ (٦٧) من أفراد الدراسة يمثلون ما نسبته ٦٦,٣% من إجمالي مجتمع الدراسة مؤهلهم العلمي بكالوريوس، وهم الفئة الأكثر من مجتمع الدراسة، بينما (١٨) منهم يمثلون ما نسبته ١٧,٨% من إجمالي مجتمع الدراسة مؤهلهم العلمي دراسات عليا (ماجستير أو دكتوراه)، وأنّ (١٦) منهم يمثلون ما نسبته ١٥,٨% من إجمالي مجتمع الدراسة مؤهلهم العلمي دبلوم، وهم الفئة الأقل من مجتمع الدراسة.

وترى الباحثة أنّ ارتفاع نسبة الحاصلين على درجة البكالوريوس من المنسوين والمنسوبات يعود إلى أنّ الحصول على هذا المؤهل يُعدّ شرطاً أساسياً في الترشيح للعمل الإداري.

شكل (٢-٣) توزيع أفراد الدراسة وفقاً لمتغير المؤهل العلمي



٣. سنوات الخبرة:

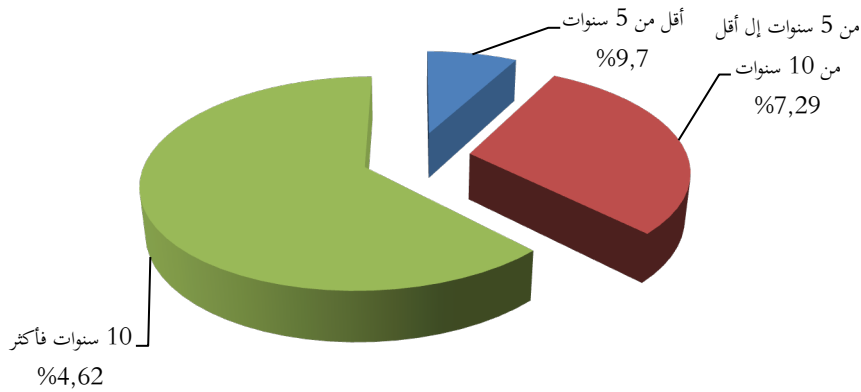
جدول (٣-٣) توزيع أفراد الدراسة وفقاً لمتغير سنوات الخبرة

عدد سنوات الخبرة	التكرار	النسبة المئوية
أقل من ٥ سنوات	٨	٧,٩٪
من ٥ سنوات إلى أقل من ١٠ سنوات	٣٠	٢٩,٧٪
١٠ سنوات فأكثر	٦٣	٦٢,٤٪
المجموع	١٠١	١٠٠٪

يتبين من الجدول رقم (٣-٣) أنّ (٦٣) من أفراد الدراسة يمثلون ما نسبته ٦٢,٤٪ من إجمالي مجتمع الدراسة سنوات خبرتهم من (١٠) سنوات فأكثر، وهم الفئة الأكثر من مجتمع الدراسة، بينما (٣٠) منهم يمثلون ما نسبته ٢٩,٧٪ من إجمالي مجتمع الدراسة سنوات خبرتهم من (٥) سنوات إلى أقل من (١٠) سنوات، وأنّ (٨) منهم يمثلون ما نسبته ٧,٩٪ من إجمالي مجتمع الدراسة سنوات خبرتهم أقل من (٥) سنوات، وهم الفئة الأقل من مجتمع الدراسة.

وتشير النتيجة السابقة إلى أنه كلما كانت خبرة أفراد مجتمع الدراسة في مجال عملها كبيرة؛ كلما كانت أقدر على تقييم مستوى جودة الحياة الوظيفية، وينعكس هذا الأمر إيجاباً على نتائج الدراسة؛ إذ تعتبر الخبرة المعرفية في العمل من أكثر العوامل المؤثرة في تقديم بيانات تتمتع بمستوى عالٍ من الدقة والمصدقية.

شكل (٣-٣) توزيع أفراد الدراسة وفقاً لمتغير سنوات الخبرة



٣-٤ أداة الدراسة:

استخدمت الباحثة الاستبانة أداة لجمع البيانات؛ لمناسبتها لتحقيق أهداف الدراسة، ومنهجها، ومجتمعها، والإجابة عن أسئلتها، حيث تتيح هذه الأداة الحرية لأفراد المجتمع في اختيار الوقت والمكان المناسبين للإجابة عن فقراتها، كما تُعدّ الاستبانة من أكثر أدوات البحث شيوعاً في مجال الدراسة الميدانية، ووسيلة ميسرة لجمع المعلومات المقننة، والأكثر صدقاً وثباتاً.

(أ) بناء أداة الدراسة:

بالرجوع إلى الأدبيات التربوية والدراسات السابقة ذات العلاقة بموضوع الدراسة الحالية، وفي ضوء أسئلتها وأهدافها؛ بنت الباحثة الاستبانة، وقد تكونت في صورتها النهائية من ثلاثة أجزاء، وفيما يلي عرض لكيفية بنائها، والخطوات المتبعة للتحقق من صدقها وثباتها:

- **الجزء الأول:** يتضمن مقدمة تعريفية بعنوان الدراسة وأهدافها، وتعريف لمفهوم جودة الحياة الوظيفية، ونوع البيانات التي تودّ الباحثة جمعها من مجتمع الدراسة، مع تقديم الضمان بسرية المعلومات المقدّمة منهم، والتّعهد باستخدامها لأغراض البحث العلمي.
- **الجزء الثاني:** يحتوي على البيانات الأولية الخاصة بمجتمع الدراسة، والمتمثلة في الجنس، والمؤهل العلمي، وسنوات الخبرة.
- **الجزء الثالث:** يتكون من (٣٩) عبارة، موزعة على ثلاثة محاور أساسية، ويوضح الجدول (٣-٤) عدد عبارات الاستبانة، وكيفية توزيعها على المحاور.

جدول (٣-٤) محاور الاستبانة وعباراتها

المجموع	عدد العبارات	البعد	المحور
٢٥ عبارة	٥ عبارات	بُعد المشاركة في اتخاذ القرارات	١- مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى منسوبي عمادة الموارد البشرية في جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية بمدينة الرياض.
	٥ عبارات	بُعد النمط القيادي	
	٥ عبارات	بُعد التوازن بين العمل والحياة الاجتماعية	
	٥ عبارات	بُعد الأجور والمكافآت	
	٥ عبارات	بُعد الاستقرار والأمان الوظيفي	
٧ عبارات			٢- المعوقات التي تواجه جودة الحياة الوظيفية لدى منسوبي عمادة الموارد البشرية في جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية بمدينة الرياض.

المجموع	المحور
٧ عبارات	٣- المقترحات التي تساعد على تحسين مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى منسوبي عمادة الموارد البشرية في جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية بمدينة الرياض.
٣٩ عبارة	كامل الاستبانة

واستخدمت الباحثة مقياس ليكرت الخماسي؛ للحصول على استجابات مجتمع الدراسة، وفق درجات الموافقة الآتية: (مرتفعة جداً- مرتفعة- متوسطة- منخفضة- منخفضة جداً)، ومن ثم التعبير عن هذا المقياس كمياً بإعطاء كل عبارة من العبارات السابقة درجة وفقاً للآتي:

جدول (٣-٥) وزن درجات الموافقة لأداة الدراسة وفق مقياس ليكرت الخماسي

درجة الموافقة	مرتفعة جداً	مرتفعة	متوسطة	منخفضة	منخفضة جداً
الوزن	٥	٤	٣	٢	١

ولتحديد طول فئات مقياس ليكرت الخماسي؛ حُسب المدى بطرح الحد الأعلى من الحد الأدنى (٥-١=٤)، ثم تقسيمه على أكبر قيمة في المقياس (٤÷٥=٠,٨)، وبعد ذلك تم إضافة هذه القيمة إلى أقل قيمة في المقياس (١)؛ لتحديد الحد الأعلى لهذه الفئة، وهكذا أصبح طول الفئات كما هو مبين في الجدول (٣-٦):

جدول (٣-٦) تقسيم فئات مقياس ليكرت الخماسي (حدود متوسطات الاستجابات)

م	الفئة	حدود الفئة	
		من	إلى
١	مرتفعة جداً	٤,٢١	٥,٠٠
٢	مرتفعة	٣,٤١	٤,٢٠
٣	متوسطة	٢,٦١	٣,٤٠
٤	منخفضة	١,٨١	٢,٦٠
٥	منخفضة جداً	١,٠٠	١,٨٠

وقد أستخدم طول المدى في الحصول على حكم موضوعي على متوسطات استجابات مجتمع الدراسة بعد معالجتها إحصائياً؛ مما يسهم في تفسير قيمها.

ب) صدق أداة الدراسة:

للتحقق من صدق أداة الدراسة، والتأكد من قدرتها على قياس ما وُضعت لقياسه، وشمول الأداة لكل العناصر التي تدخل في التحليل من ناحية، ووضوح عباراتها من ناحية أخرى؛ استخدمت الباحثة الصدق الظاهري لأداة الدراسة (صدق المحكّمين)، وكذلك صدق الاتساق الداخلي للأداة، عن طريق حساب مُعَامِل الارتباط بيرسون (Pearson's Correlation Coefficient)؛ لقياس العلاقة بين درجة كل عبارة، والدرجة الكلية للمحور الذي تنتمي إليه كما يلي:

■ الصدق الظاهري لأداة الدراسة (صدق المحكّمين):

بعد أن حددت الباحثة المحاور الأساسية للاستبانة، والعبارات التابعة لكل محور، عُرضت على مشرف الدراسة، وتم إجراء بعض التعديلات عليها، وبعد ذلك قامت بعرضها في صورتها الأولية (ملحق رقم ١) على عدد من المحكّمين المتخصصين في الإدارة والتخطيط التربوي بالجامعات الذين بلغ عددهم (١٦) مُحكّمًا (ملحق رقم ٢).

وقد طُلب من المحكّمين تقييم جودة الاستبانة في صورتها الأولية من حيث قدرتها على قياس ما أعدت لقياسه، والحكم على مدى ملاءمتها لأهداف الدراسة، وذلك من خلال تحديد وضوح العبارات، وانتمائها للمحاور، وأهميتها، وذكر مقترحاتهم حول ضرورة تعديل بعض عباراتها، أو إضافة عبارات أخرى يرونها مناسبة، وقد تم في ضوء ملاحظاتهم ومقترحاتهم إجراء بعض التعديلات اللازمة على بعض العبارات، وإعادة صياغتها أو حذفها، كما أُضيفت بعض العبارات، وأُخرجت الاستبانة في صورتها النهائية (ملحق رقم ٣).

■ صدق الاتساق الداخلي:

تم التأكد من صدق الاتساق الداخلي للاستبانة بحساب مُعَامِل الارتباط بيرسون؛ للتعرف على درجة ارتباط كل عبارة من عبارات الاستبانة بالدرجة الكلية للمحور الذي تنتمي إليه.

وتوضح الجداول (٣-٧) و(٣-٨) و(٣-٩) مُعَامِلات الارتباط لكل محور من محاور الاستبانة بما فيها من عبارات كما يلي:

جدول (٧-٣) مُعَامِلَاتِ ارتباط بيرسون لعبارات المحور الأول مع الدرجة الكلية للمحور

المحور الأول: مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى منسوبي عمادة الموارد البشرية في جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية بمدينة الرياض									
البُعد									
المشاركة في اتخاذ القرارات		النمط القيادي		التوازن بين العمل والحياة الاجتماعية		الأجور والمكافآت		الاستقرار والأمان الوظيفي	
رقم العبارة	مُعَامِلِ الارتباط	رقم العبارة	مُعَامِلِ الارتباط	رقم العبارة	مُعَامِلِ الارتباط	رقم العبارة	مُعَامِلِ الارتباط	رقم العبارة	مُعَامِلِ الارتباط
١	**٠,٩١١	١	**٠,٩٢٢	١	**٠,٧٩٥	١	**٠,٩٠٢	١	**٠,٨٤١
٢	**٠,٩٠٥	٢	**٠,٨٨٩	٢	**٠,٨١٢	٢	**٠,٨٩٩	٢	**٠,٨٦٨
٣	**٠,٨٩٧	٣	**٠,٨٧٨	٣	**٠,٨١٠	٣	**٠,٨٥٤	٣	**٠,٨٥٠
٤	**٠,٨٣٨	٤	**٠,٩٢٤	٤	**٠,٨١١	٤	**٠,٨٥٢	٤	**٠,٨٩٢
٥	**٠,٨٤٦	٥	**٠,٨٥٨	٥	**٠,٧٣٧	٥	**٠,٨٧٠	٥	**٠,٨٥٦

** دالة عند مستوى الدلالة (٠,٠١) فأقل.

يتبين من الجدول رقم (٧-٣) أنّ جميع قيم مُعَامِلِ الارتباط بيرسون لقياس العلاقة بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للمحور الأول موجبة، ودالة إحصائياً عند مستوى الدلالة (٠,٠١) فأقل لجميع عبارات الأبعاد الخمسة للمحور؛ مما يشير إلى صدق الاتساق الداخلي لعبارات الاستبانة، ومناسبتها لقياس ما وُضعت لأجله.

جدول (٨-٣) مُعَامِلَاتِ ارتباط بيرسون لعبارات المحور الثاني مع الدرجة الكلية للمحور

المحور الثاني: المعوقات التي تواجه جودة الحياة الوظيفية لدى منسوبي عمادة الموارد البشرية في جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية بمدينة الرياض			
رقم العبارة	مُعَامِلِ الارتباط	رقم العبارة	مُعَامِلِ الارتباط
١	**٠,٧٠٤	٥	**٠,٧٩٧
٢	**٠,٧٦٢	٦	**٠,٧٩٠
٣	**٠,٨١٨	٧	**٠,٧٠٠
٤	**٠,٦٢٤	-	-

** دالة عند مستوى الدلالة (٠,٠١) فأقل.

يتضح من الجدول رقم (٣-٨) أنّ جميع قيم مُعَامِل الارتباط بيرسون لقياس العلاقة بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للمحور الثاني موجبة، ودالة إحصائياً عند مستوى الدلالة (٠,٠١) فأقل لجميع عبارات المحور؛ مما يشير إلى صدق الاتساق الداخلي لعبارات المحور الثاني، ومناسبتها لقياس ما وُضعت لأجله.

جدول (٣-٩) مُعَامِلات ارتباط بيرسون لعبارات المحور الثالث مع الدرجة الكلية للمحور

المحور الثالث: المقترحات التي تساعد على تحسين مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى منسوبي عمادة الموارد البشرية في جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية بمدينة الرياض			
رقم العبارة	مُعَامِل الارتباط	رقم العبارة	مُعَامِل الارتباط
١	**٠,٨٥٤	٥	**٠,٨٨٦
٢	**٠,٨٨٦	٦	**٠,٨٧٠
٣	**٠,٩٠٣	٧	**٠,٨٨٤
٤	**٠,٩٠٨	-	-

** دالة عند مستوى الدلالة (٠,٠١) فأقل.

يتبن من الجدول رقم (٣-٩) أنّ جميع قيم مُعَامِل الارتباط بيرسون لقياس العلاقة بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للمحور الثالث موجبة، ودالة إحصائياً عند مستوى الدلالة (٠,٠١) فأقل لجميع عبارات المحور؛ مما يشير إلى صدق الاتساق الداخلي لعبارات المحور الثالث، ومناسبتها لقياس ما وُضعت لأجله.

ت) ثبات أداة الدراسة:

تم التأكد من ثبات أداة الدراسة باستخدام مُعَامِل الثبات ألفا كرونباخ (Cornbach's Alpha)، ويوضح الجدول (٣-١٠) قيم مُعَامِل الثبات ألفا كرونباخ لكل محور من محاور الاستبانة.

جدول (٣-١٠) قيم مُعَامِل الثبات (ألفا كرونباخ) لكل محور من محاور الاستبانة

مُعَامِل الثبات	عدد العبارات	محاور الاستبانة
٠,٩٢٧	٢٥	المحور الأول: مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى منسوبي عمادة الموارد البشرية في جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية بمدينة الرياض.

مُعَامِل الثبات	عدد العبارات	محاور الاستبانة
٠,٩٣٧	٥	١- بُعد المشاركة في اتخاذ القرارات.
٠,٨٥٢	٥	٢- بُعد النمط القيادي.
٠,٩٢٣	٥	٣- بُعد التوازن بين العمل والحياة الاجتماعية.
٠,٩١٣	٥	٤- بُعد الأجور والمكافآت.
٠,٨٦٤	٥	٥- بُعد الاستقرار والأمان الوظيفي.
٠,٩٥٣	٧	المحور الثاني: المعوقات التي تواجه جودة الحياة الوظيفية لدى منسوبي عمادة الموارد البشرية في جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية بمدينة الرياض.
٠,٩٢٧	٧	المحور الثالث: المقترحات التي تساعد على تحسين مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى منسوبي عمادة الموارد البشرية في جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية بمدينة الرياض.
٠,٩٥٧	٣٩	الثبات العام لكامل الاستبانة

يتبين من الجدول رقم (٣-١٠) أنّ قيم مُعَامِل الثبات لمحاور الاستبانة، وما تضمّنته من أبعاد مرتفعة - حيث بلغ (٠,٩٥٧) - وهذا يدل على أنّ الاستبانة تتمتع بدرجة ثبات مرتفعة يمكن الاعتماد عليها في التطبيق الميداني للدراسة، كما يُعدّ مؤشراً مُهمّاً إلى أنّ العبارات المكونة لمحاور الاستبانة تُعطي نتائج مستقرة وثابتة في حال إعادة تطبيقها على أفراد الدراسة مرة أخرى.

٣-٥ إجراءات الدراسة:

بعد التأكد من صدق أداة الدراسة وثباتها وصلاحيتها للتطبيق، قامت الباحثة بتطبيقها ميدانياً باتّباع الخطوات التالية:

أولاً- الإعداد لأداة الدراسة (الاستبانة):

١. الاستفادة من الأدبيات النظرية المتعلقة بموضوع الدراسة، وكذلك أدوات الدراسة في الدراسات السابقة.
٢. الحصول على موافقة مشرف الدراسة لجاهزية الأداة للتحكيم، وعُرضت على المحكمين من ذوي الخبرة والاختصاص، وتم النظر في مقترحاتهم لتجويد الاستبانة.
٣. التحقق من صدق وثبات أداة الدراسة وصلاحيتها للتطبيق الميداني.

٤. الحصول على موافقة مشرف الدراسة لجاهزية الأداة (الاستبانة) للتطبيق في عمادة الموارد البشرية بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية.
٥. ختم الاستبانة من مكتب الدراسات العليا في قسم الإدارة والتخطيط التربوي بكلية التربية في جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية.

ثانياً- التطبيق الميداني:

- (١) الحصول على خطاب بشأن الموافقة على تطبيق الدراسة من سعادة عميد كلية التربية، مُوجّه إلى سعادة عميد عمادة الموارد البشرية في جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية بمدينة الرياض (ملحق ٤).
- (٢) الحصول على خطاب موافقة اللجنة الدائمة للأخلاقيات العلمية على مخطط الدراسة (ملحق رقم ٥).
- (٣) رفع الاستبانة بصورتها النهائية عبر نظام "انسياب" للحصول على تسهيل مهمة باحث؛ وبالتالي يتم تطبيق أداة الدراسة.
- (٤) الحصول على خطاب تسهيل مهمة باحث من سعادة وكيل الجامعة للدراسات العليا والبحث العلمي في جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية، مُوجّه إلى سعادة عميد عمادة الموارد البشرية في جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية بمدينة الرياض (ملحق رقم ٦).
- (٥) الحصول على إحصاءات حديثة من وحدة الإحصاء والبيانات بعمادة الموارد البشرية في جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية؛ لمعرفة عدد منسوبي ومنسوبات العمادة (ملحق رقم ٧).
- (٦) نشر الاستبانة إلكترونياً بين منسوبي ومنسوبات العمادة عبر الإيميلات الرسمية والرسائل النصية.
- (٧) زيارة عمادة الموارد البشرية؛ لتسليمهم خطاب تسهيل المهمة، وربط الاستبانة الإلكتروني للدراسة، وتوزيعها ورقياً على منسوبي ومنسوبات العمادة لتعبئة الاستبانة.
- (٨) جمع الاستبانات ومراجعتها بعد تعبئتها، والتأكد من صلاحيتها وملاءمتها للتحليل الإحصائي، وبلغ عددها (١٠١) استبانة.

٩) معالجة البيانات إحصائياً من خلال برنامج الجزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية، ومن ثم تحليلها واستخراج النتائج وتفسيرها، وتقديم عدد من التوصيات والمقترحات في ضوءها.

٣-٦ أساليب تحليل البيانات:

لتحقيق أهداف الدراسة، وتحليل البيانات التي حُصل عليها؛ أُجري التحليل الإحصائي لها باستخدام برنامج الجزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية (Statistical Package for Social Sciences)، الذي يُرمز إليه اختصاراً بالرمز (SPPSS)؛ لتحديد قيمة كلٍّ من:

- ١- التكرارات، والنسب المئوية، والمتوسطات الحسابية؛ للتعرف على خصائص أفراد مجتمع الدراسة، وتحديد استجاباتهم تجاه عبارات المحاور الرئيسة التي تتضمنها أداة الدراسة.
- ٢- مُعَامِل الارتباط بيرسون (Pearson's Correlation Coefficient)؛ للتأكد من صدق الاتساق الداخلي للاستبانة، وذلك من خلال معرفة درجة الارتباط بين عبارات الاستبانة، والمحور الذي تنتمي إليه كل عبارة من عباراتها وبين الدرجة الكلية.
- ٣- مُعَامِل الثبات ألفا كرونباخ (Cornbach's Alpha)؛ لحساب مُعَامِل ثبات المحاور المختلفة لأداة الدراسة.
- ٤- المتوسط الحسابي (Mean)؛ وذلك لمعرفة مدى ارتفاع أو انخفاض استجابات أفراد مجتمع الدراسة عن المحاور الرئيسة (متوسط العبارات)، مع العلم بأنه يفيد في ترتيب المحاور حسب أعلى متوسط حسابي.
- ٥- الانحراف المعياري (Standard Deviation)؛ للتعرف على درجة تشتت استجابات أفراد الدراسة حول كل عبارة من العبارات عن المتوسط الحسابي لها، حيث تتناسب قيمة الانحراف المعياري طردياً مع تشتت استجابات أفراد الدراسة حول كل عبارة عن المتوسط الحسابي لها.
- ٦- اختبار (ت) لعينتين مستقلتين (Independent Sample T-test)؛ للتحقق من الفروق في استجابات أفراد مجتمع الدراسة وفقاً لمتغير: (الجنس).
- ٧- اختبار تحليل التباين الأحادي (One Way ANOVA)؛ للتحقق من الفروق في استجابات أفراد مجتمع الدراسة وفقاً لمتغيري: (المؤهل العلمي وسنوات الخبرة).
- ٨- اختبار شيفيه للتحقق من الفروق التي بينها اختبار تحليل التباين الأحادي.

الفصل الرابع

نتائج الدراسة ومناقشتها وتفسيرها

الفصل الرابع

نتائج الدراسة، ومناقشتها، وتفسيرها

يتناول هذا الفصل عرضاً تفصيلياً لنتائج الدراسة الحالية، وتفسيرها في ضوء ما ورد بالإطار المفاهيمي، ونتائج الدراسات السابقة من خلال تحليل البيانات التي جُمعت للإجابة عن أسئلتها الأربعة باستخدام الأساليب الإحصائية المناسبة، وذلك على النحو التالي:

٤-١ إجابة السؤال الأول: ما مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى منسوبي عمادة الموارد البشرية في جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية بمدينة الرياض؟

يهدف هذا السؤال إلى الكشف عن مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى منسوبي عمادة الموارد البشرية في جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية بمدينة الرياض في أبعادها الخمسة الآتية: (المشاركة في اتخاذ القرارات، النمط القيادي، التوازن بين العمل والحياة الاجتماعية، الأجور والمكافآت، الاستقرار والأمان الوظيفي). وللإجابة عن هذا السؤال؛ حُسبت التكرارات، والنسب المئوية، والمتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية لكل بُعد من هذه الأبعاد، وجاءت النتائج على النحو التالي:

جدول (٤-١) نتائج مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى منسوبي عمادة الموارد البشرية

في جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية بمدينة الرياض

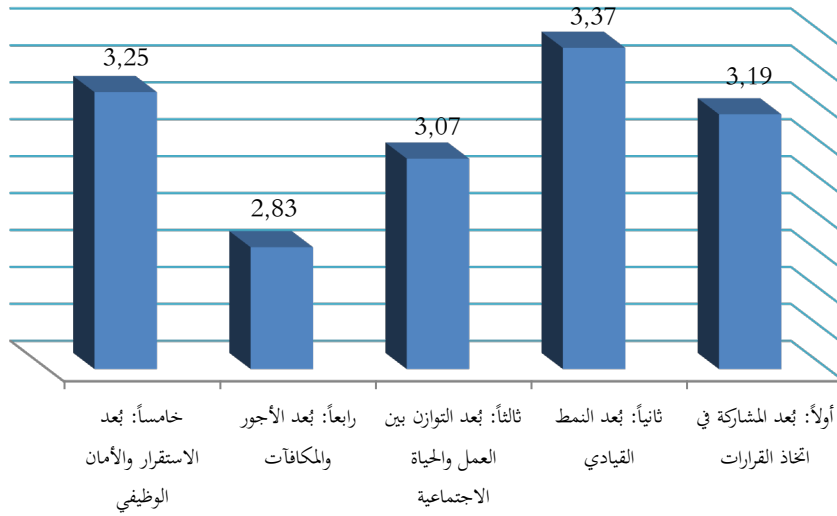
م	البُعد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	الدرجة
١	المشاركة في اتخاذ القرارات	٣,١٩	١,٠٨٠	٣	متوسطة
٢	النمط القيادي	٣,٣٧	١,٠٨٠	١	متوسطة
٣	التوازن بين العمل والحياة الاجتماعية	٣,٠٧	٠,٩٦٨	٤	متوسطة
٤	الأجور والمكافآت	٢,٨٣	١,٠٨٤	٥	متوسطة
٥	الاستقرار والأمان الوظيفي	٣,٢٥	١,٠٣٨	٢	متوسطة
	المتوسط الحسابي العام	٣,١٤	٠,٩٤٦	-	متوسطة

* المتوسط الحسابي من (٥) درجات.

يوضح الجدول رقم (٤-١) أنّ المتوسط الحسابي العام لمستوى جودة الحياة الوظيفية لدى منسوبي عمادة الموارد البشرية في جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية بمدينة الرياض قد بلغ

(٣,١٤)؛ مما يشير إلى أنّ مستوى جودة الحياة الوظيفية جاء بدرجة متوسطة من وجهة نظر أفراد الدراسة، أما الانحراف المعياري فبلغ (٠,٩٤٦)؛ مما يدل على وجود التجانس عموماً بين استجاباتهم. وجاء في المرتبة الأولى بُعد النمط القيادي بمتوسط حسابي (٣,٣٧)، وانحراف معياري (١,٠٨٠)، يليه بُعد الاستقرار والأمان الوظيفي في المرتبة الثانية بمتوسط حسابي (٣,٢٥)، وانحراف معياري (١,٠٣٨)، ثم بُعد المشاركة في اتخاذ القرارات في المرتبة الثالثة بمتوسط حسابي (٣,١٩)، وانحراف معياري (١,٠٨٠)، ويأتي بُعد التوازن بين العمل والحياة الاجتماعية في المرتبة الرابعة بمتوسط حسابي (٣,٠٧)، وانحراف معياري (٠,٩٦٨)، وأخيراً جاء بُعد الأجور والمكافآت في المرتبة الخامسة بمتوسط حسابي (٢,٨٣)، وانحراف معياري (١,٠٨٤).

شكل (٤-١) نتائج مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى منسوبي عمادة الموارد البشرية في جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية بمدينة الرياض



وقد تبين من النتائج أنّ ممارسة أبعاد جودة الحياة الوظيفية جاءت بشكل متوسط. وتُفسّر هذه النتيجة بأنّ عمادة الموارد البشرية في جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية تسعى جاهدة إلى توفير كل ما يلزم منسوبيها لتحسين جودة الحياة الوظيفية لديهم إلا أنّ ذلك لم يصل إلى المستوى المأمول.

وتتفق هذه النتيجة مع نتائج بعض الدراسات المحلية السابقة كنتيجة دراسة سميرة الحربي والشقران (٢٠١٨م)، التي كشفت أنّ مستوى جودة حياة العمل لدى أعضاء هيئة التدريس

في جامعة أم القرى جاء بمستوى متوسطاً. وتتفق كذلك مع نتيجة دراسة أبو سيف (٢٠١٨م)، التي بيّنت أنّ مستوى جودة حياة العمل من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية في جامعة الطائف جاء بدرجة متوسطة. وتتفق أيضاً مع نتيجة دراسة الفحيلة (٢٠١٩م)، التي أظهرت أنّ أفراد الدراسة موافقون إلى حدّ ما على توافر أبعاد جودة الحياة الوظيفية في الإدارة العامة للتعليم بمنطقة الرياض. كما اتفقت مع نتيجة دراسة أمل البدوي (٢٠٢٠م)، التي توصّلت إلى أنّ أعضاء هيئة التدريس والإداريين في جامعة الملك خالد موافقون بدرجة متوسطة على واقع أبعاد جودة الحياة الوظيفية. وتتفق أيضاً مع نتيجة دراسة تغريد الهداب والمخلافي (٢٠٢٠م)، التي أوضحت توافر مستوى متوسط من جودة الحياة الوظيفية في الإدارة العامة للتعليم بمنطقة الرياض. كما تتفق مع دراسة العامري (٢٠٢١م)، التي أشارت إلى أنّ العوامل المؤثرة في جودة حياة العمل جاءت بدرجة متوسطة.

وعلاوة على ذلك؛ فإنّ هذه النتيجة تتفق مع نتائج بعض الدراسات العربية السابقة كنتيجة دراسة شاوش والأشول (٢٠١٨م)، التي بيّنت أنّ أفراد الدراسة في جامعة دار السلام الدولية للعلوم والتكنولوجيا باليمن موافقون بدرجة متوسطة على أبعاد جودة الحياة الوظيفية. وتتفق كذلك مع نتيجة دراسة صويص (٢٠١٨م)، التي كشفت أنّ مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى أفراد عينة الدراسة في الجامعات الفلسطينية جاء بمستوى متوسطاً. وتتفق أيضاً مع نتيجة دراسة العزب (٢٠١٨م)، التي أظهرت أنّ مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى العاملين بكلية رياض الأطفال في جامعة المينا كان متوسطاً. وتتفق أيضاً مع نتيجة دراسة أمينة سعد (٢٠٢١م)، التي أوضحت أنّ مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى العاملين بمكتبات جامعة الإسكندرية جاء بدرجة متوسطة. كما اتفقت مع نتيجة دراسة دنيازاد وشراف (٢٠٢١م)، التي أشارت إلى أنّ مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى الموظفين بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة قسنطينة² كان متوسطاً.

بينما اختلفت هذه النتيجة مع نتيجة دراسة مها خوقير (٢٠١٨م)، التي توصّلت إلى أنّ مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى أعضاء هيئة التدريس والإداريين بجامعة الملك عبدالعزيز كان مرتفعاً.

وتختلف أيضاً مع نتائج بعض الدراسات العربية السابقة كنتيجة دراسة حمادنة (٢٠١٩م)، التي كشفت أنّ مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة العلوم والتكنولوجيا الأردنية كان كبيراً جداً. كما تختلف مع نتيجة دراسة العزيمي وزيد (٢٠٢٠م)، التي توصلت إلى وجود انخفاض كبير في مستوى توافر أبعاد جودة الحياة الوظيفية بجامعة آزال للتنمية البشرية.

واختلفت هذه النتيجة مع نتائج بعض الدراسات الأجنبية السابقة كنتيجة دراسة بندر وسيل، وجايوس (Bander, Sabil & Jayos, 2018)، التي كشفت أنّ مستوى رضا أعضاء هيئة التدريس عن جودة الحياة الوظيفية في جامعة ساراواك الحكومية كان كبيراً. كما تختلف مع دراسة رساك وآخرين (Rasak et al., 2019)، التي أشارت إلى أنّ مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الخاصة بالمنطقة الوسطى الشمالية من نيجيريا كان مرتفعاً.

وفيما يلي النتائج التفصيلية:

البُعد الأول: المشاركة في اتخاذ القرارات:

للتعرف على مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى منسوبي عمادة الموارد البشرية في جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية بمدينة الرياض فيما يتعلق ببُعد المشاركة في اتخاذ القرارات؛ حُسبت التكرارات، والنسب المئوية، والمتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، والرتب لاستجابات أفراد الدراسة على عبارات بُعد المشاركة في اتخاذ القرارات، وجاءت النتائج كما يلي:

جدول (٤-٢) التكرارات، والنسب المئوية، والمتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد الدراسة حول بُعد المشاركة في اتخاذ القرارات مرتبة تنازلياً حسب متوسطات الموافقة

م	العبارة	التكرار النسبة	درجة الموافقة				الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الفئة	الترتيب
			مرتفعة جداً	مرتفعة	متوسطة	منخفضة				
٣	تستجيب عمادة الموارد البشرية للأفكار والمقترحات المطروحة من قبل منسوبيها.	ك	٢١	٣٠	٢٨	١٣	٩	٣,٤١	مرتفعة	١
		%	٢٠,٨	٢٩,٧	٢٧,٧	١٢,٩	٨,٩			

م	العبارة	التكرار	درجة الموافقة					النسبة
			مرتفعة جداً	مرتفعة	متوسطة	منخفضة	منخفضة جداً	
٥	تتسم القرارات التي تتخذها عمادة الموارد البشرية بالشفافية والوضوح.	ك	١٧	٢٨	٣١	١٧	٨	
		%	١٦,٨	٢٧,٧	٣٠,٨	١٦,٨	٧,٩	
٤	تكتسب عمادة الموارد البشرية منسوبيها مهارات اتخاذ القرار من خلال البرامج التدريبية.	ك	١٩	٢٥	٣٠	١٦	١١	
		%	١٨,٨	٢٤,٨	٢٩,٧	١٥,٨	١٠,٩	
١	تُشرك عمادة الموارد البشرية منسوبيها في اتخاذ القرارات التي تخص أعمالهم.	ك	١٢	٢٦	٢٩	٢١	١٣	
		%	١١,٩	٢٥,٧	٢٨,٧	٢٠,٨	١٢,٩	
٢	تُشرك عمادة الموارد البشرية منسوبيها في وضع الخطط السنوية والتطويرية.	ك	١٤	٢٤	٢٧	١٨	١٨	
		%	١٣,٩	٢٣,٨	٢٦,٧	١٧,٨	١٧,٨	
المتوسط الحسابي العام								
متوسطة	١,٠٨٠	٣,١٩						

* المتوسط الحسابي من (٥) درجات.

يبين الجدول رقم (٤-٢) أنّ أفراد الدراسة من منسوبي ومنسوبات عمادة الموارد البشرية في جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية بمدينة الرياض موافقون بدرجة متوسطة على مستوى جودة الحياة الوظيفية لديهم فيما يتعلق ببعده المشاركة في اتخاذ القرارات؛ حيث بلغ المتوسط الحسابي العام لهذا البعد (٣,١٩)، وهو متوسط يقع في الفئة الثالثة من فئات المقياس الخماسي (من ٢,٦١ إلى ٣,٤٠)، وهي الفئة التي تشير إلى درجة متوسطة على أداة الدراسة. وبلغ الانحراف المعياري العام له (١,٠٨٠)؛ مما يدل على التجانس بين استجابات أفراد الدراسة فيه، وكانت أعلى قيمة للمتوسطات الحسابية لعباراته (٣,٤١)، وأقل قيمة (٢,٩٨)؛ ولعل السبب في هذه النتيجة يعود إلى قلة إشراك منسوبي ومنسوبات عمادة الموارد البشرية في وضع القواعد والمبادئ ورسم السياسات التي تمس العملية الإدارية ونواتجها؛ لأن المشاركة تُحسن نوعية القرارات، وتجعلها أكثر ثباتاً وقبولاً لدى العاملين.

وتتفق هذه النتيجة مع نتيجة دراسات صويص (٢٠١٨م)، والعزب (٢٠١٨م)، وأمل البدوي (٢٠٢٠م)، والعزيمي وزيد (٢٠٢٠م)، ودنيازاد وشراف (٢٠٢١م) التي توصلت جميعها إلى أنّ توافر بُعد المشاركة في اتخاذ القرارات كان بدرجة متوسطة. بينما تختلف مع نتيجة

دراستي مها خوقير (٢٠١٨م)، وأمينة سعد (٢٠٢١م) التي توصلت إلى أنّ توافر بُعد المشاركة في اتخاذ القرارات كان بدرجة مرتفعة.

كما يتضح من النتائج في الجدول رقم (٤-٢) أنّ أفراد الدراسة من منسوبي ومنسوبات عمادة الموارد البشرية في جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية بمدينة الرياض موافقون بدرجة مرتفعة على مستوى جودة الحياة الوظيفية لديهم فيما يتعلق ببُعد المشاركة في اتخاذ القرارات، وتمثل في العبارة رقم (٣)، وموافقون بدرجة متوسطة في العبارات أرقام (٥، ٤، ٢، ١) التي رُتبت تنازلياً حسب موافقة أفراد الدراسة كما يلي:

١- جاءت العبارة رقم (٣) وهي: "تستجيب عمادة الموارد البشرية للأفكار والمقترحات المطروحة من قبل منسوبيها" بالمرتبة الأولى من حيث موافقة أفراد الدراسة عليها بدرجة مرتفعة بمتوسط حسابي (٣,٤١)، وانحراف معياري (١,٢١٠). وتُفسر هذه النتيجة بحرص القيادات في عمادة الموارد البشرية على تعزيز المشاركة بالرأي للاستفادة من مقترحات المنسوين في تطوير العمل؛ ولذلك عادة ما تستجيب عمادة الموارد البشرية للأفكار والمقترحات المطروحة من قبل منسوبيها. وتختلف هذه النتيجة مع نتيجة العبارة (يُنظر لمقترحات العاملين لتطوير العمل بالجامعة بجدية) في دراسة أمل البدوي (٢٠٢٠م) التي أشارت إلى أنّها تُطبّق بدرجة متوسطة.

٢- جاءت العبارة رقم (٥) وهي: "تتسم القرارات التي تتخذها عمادة الموارد البشرية بالشفافية والوضوح" بالمرتبة الثانية من حيث موافقة أفراد الدراسة عليها بدرجة متوسطة بمتوسط حسابي (٣,٢٩)، وانحراف معياري (١,١٦٩). وتعزو الباحثة هذه النتيجة إلى أنّ القرارات المتخذة في عمادة الموارد البشرية واضحة لدى المنسوين؛ وهذا مما سيرفع من مستوى الثقة لديهم، ويزيد من مستوى التنافسية بينهم؛ وبالتالي تحقيق الأهداف المرجوة. وتتفق هذه النتيجة مع نتيجة العبارة (تؤخذ القرارات أمام العاملين بكل شفافية) في دراسة أمل البدوي (٢٠٢٠م) التي أشارت إلى أنّها تُطبّق بدرجة متوسطة.

٣- جاءت العبارة رقم (٤) وهي: "تكسب عمادة الموارد البشرية منسوبيها مهارات اتخاذ القرار من خلال البرامج التدريبية" بالمرتبة الثالثة من حيث موافقة أفراد الدراسة عليها بدرجة متوسطة بمتوسط حسابي (٣,٢٥)، وانحراف معياري (١,٢٤٤). وتؤكد هذه

النتيجة ضرورة إعادة النظر في إكساب منسوبي عمادة الموارد البشرية مهارات اتخاذ القرار، وذلك عن طريق الاهتمام بمحتوى البرامج التدريبية المقدمة لهم. وقد أشارت أدبيات الدراسة (ص ٢٣) إلى ميل العاملين في المؤسسة إلى دعم ومساندة القرارات التي اشتركوا في صنعها خاصة إذا كانت المشاركة بناءً قائمة على الممارسة الحقيقية من قبل المؤسسة والعاملين معاً لتحديد الأهداف، وحل المشكلات، وإنجاز المهام.

٤- جاءت العبارة رقم (١) وهي: "تُشرك عمادة الموارد البشرية منسوبيها في اتخاذ القرارات التي تخص أعمالهم" بالمرتبة الرابعة من حيث موافقة أفراد الدراسة عليها بدرجة متوسطة بمتوسط حسابي (٣,٠٣)، وانحراف معياري (١,٢١٢). وتعزو الباحثة هذه النتيجة إلى أنّ الأنظمة والإجراءات في عمادة الموارد البشرية تتصف بالبيروقراطية، ولم تصل إلى المستوى المأمول في إشراك العاملين في اتخاذ القرارات التي تخص أعمالهم؛ مما يضعف الانتماء والدافعية، حيث تُعدّ مشاركة العاملين في اتخاذ القرارات وسيلة فعّالة لتحسين الأداء وتحقيق الأهداف. وتتفق هذه النتيجة مع نتيجة العبارة (يُسمح لأعضاء هيئة التدريس المشاركة في اتخاذ القرارات المتعلقة في العمل) في دراسة سميرة الحربي والشقران (٢٠١٨م) التي أشارت إلى أنّها تُطبّق بدرجة متوسطة. بينما تختلف هذه النتيجة مع نتيجة العبارة (يشترك أعضاء التدريس والإداريين في صنع القرارات الخاصة بأقسامهم وإداراتهم) في دراسة مها خوقير (٢٠١٨م) التي أشارت إلى أنّها تُطبّق بدرجة مرتفعة.

٥- جاءت العبارة رقم (٢) وهي: "تُشرك عمادة الموارد البشرية منسوبيها في وضع الخطط السنوية والتطويرية" بالمرتبة الخامسة من حيث موافقة أفراد الدراسة عليها بدرجة متوسطة بمتوسط حسابي (٢,٩٨)، وانحراف معياري (١,٣٠٤)؛ وقد يعود السبب في ذلك إلى أنّ منسوبي عمادة الموارد البشرية يرون أهمية المشاركة في وضع الخطط السنوية والتطويرية والتي تؤدي إلى تحقيق جودة الحياة الوظيفية، ولكنها لا توجد بالمستوى المطلوب والمتوقع في العمادة. وتختلف هذه النتيجة مع نتيجة العبارة (يشارك العاملون في بناء الخطط التطويرية للعمل) في دراسة أمل البدوي (٢٠٢٠م) التي أشارت إلى أنّها تُطبّق بدرجة كبيرة.

البُعد الثاني: النمط القيادي:

للتعرف على مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى منسوبي عمادة الموارد البشرية في جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية بمدينة الرياض فيما يتعلق ببُعد النمط القيادي؛ حُسبت التكرارات، والنسب المئوية، والمتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، والرتب لاستجابات أفراد الدراسة على عبارات بُعد النمط القيادي، وجاءت النتائج كما يلي:

جدول (٤-٣) التكرارات، والنسب المئوية، والمتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد

الدراسة حول بُعد النمط القيادي مرتبة تنازلياً حسب متوسطات الموافقة

م	العبارات	التكرار النسبة	درجة الموافقة					الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الفئة	الترتيب
			مرتفعة جداً	مرتفعة	متوسطة	منخفضة	منخفضة جداً				
٤	تثق عمادة الموارد البشرية بإمكانيات منسوبيها؛ مما يجعلهم يبدلون قصارى جهدهم.	ك	٢٧	٣٢	٢٤	٧	١١	٣,٥٦	١,٢٦٠	مرتفعة	١
		%	٢٦,٧	٣١,٧	٢٣,٨	٦,٩	١٠,٩				
٣	تحرص عمادة الموارد البشرية على إيجاد بيئة تعاونية في العمل لمنسوبيها.	ك	٢٤	٢٥	٣٩	٨	٥	٣,٥٤	١,٠٩١	مرتفعة	٢
		%	٢٣,٨	٢٤,٨	٣٨,٥	٧,٩	٥,٠				
٢	تُفوض عمادة الموارد البشرية منسوبيها الصلاحيات والمسؤوليات اللازمة لتنفيذ المهام.	ك	٢١	٢٤	٢٧	٢١	٨	٣,٢٩	١,٢٣٦	متوسطة	٣
		%	٢٠,٨	٢٣,٨	٢٦,٧	٢٠,٨	٧,٩				
٥	يحصل منسوبي عمادة الموارد البشرية على تغذية راجعة عن أدائهم باستمرار.	ك	١٦	٣١	٢٩	١٥	١٠	٣,٢٨	١,١٩٣	متوسطة	٤
		%	١٥,٨	٣٠,٧	٢٨,٧	١٤,٩	٩,٩				
١	تتبع عمادة الموارد البشرية النمط التشاركي في القيادة.	ك	١٨	٢٢	٣١	١٨	١٢	٣,١٦	١,٢٥٥	متوسطة	٥
		%	١٧,٨	٢١,٨	٣٠,٧	١٧,٨	١١,٩				
			المتوسط الحسابي العام					٣,٣٧	١,٠٨٠	متوسطة	

* المتوسط الحسابي من (٥) درجات.

يبين الجدول رقم (٤-٣) أنّ أفراد الدراسة من منسوبي ومنسوبات عمادة الموارد البشرية في جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية بمدينة الرياض موافقون بدرجة متوسطة على مستوى جودة الحياة الوظيفية لديهم فيما يتعلق ببُعد النمط القيادي؛ حيث بلغ المتوسط الحسابي العام لهذا البُعد (٣,٣٧)، وهو متوسط يقع في الفئة الثالثة من فئات المقياس الخماسي (من ٢,٦١ إلى ٣,٤٠)، وهي الفئة التي تشير إلى درجة متوسطة على أداة الدراسة. وبلغ الانحراف المعياري العام له (١,٠٨٠)؛ مما يدل على التجانس بين استجابات أفراد الدراسة فيه، وكانت أعلى

قيمة للمتوسطات الحسابية لعباراته (٣,٥٦)، وأقل قيمة (٣,١٦)؛ ولعل السبب في هذه النتيجة يعود إلى أنّ هناك درجة رضا من منسوبي عمادة الموارد البشرية عن الأسلوب القيادي المتّبع فيها، ولكن تحتاج الممارسات القيادية من قبل الإدارة العليا إلى التعزيز والتطوير؛ وهذا ما تؤكدُه درجة الموافقة المتوسطة على هذا البُعد.

وتتفق هذه النتيجة مع نتيجة دراستي سميرة الحربي والشقران (٢٠١٨م)، والعزب (٢٠١٨م) التي توصلت إلى أنّ توافر بُعد النمط القيادي كان بدرجة متوسطة. بينما تختلف مع نتيجة دراسة حمادنة (٢٠١٩م) التي توصلت إلى أنّ توافر بُعد النمط القيادي كان بدرجة كبيرة جدًا.

كما يتضح من النتائج في الجدول رقم (٤-٣) أنّ أفراد الدراسة من منسوبي ومنسوبات عمادة الموارد البشرية في جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية بمدينة الرياض موافقون بدرجة مرتفعة على مستوى جودة الحياة الوظيفية لديهم فيما يتعلق ببُعد النمط القيادي، وتتمثل في العبارتين رقم (٤، ٣)، وموافقون بدرجة متوسطة في العبارات أرقام (٢، ٥، ١) التي رُتبت تنازلياً حسب موافقة أفراد الدراسة كما يلي:

١- جاءت العبارة رقم (٤) وهي: "تثق عمادة الموارد البشرية بإمكانيات منسوبيها؛ مما يجعلهم يبذلون قصارى جهدهم" بالمرتبة الأولى من حيث موافقة أفراد الدراسة عليها بدرجة مرتفعة بمتوسط حسابي (٣,٥٦)، وانحراف معياري (١,٢٦٠). وتُفسر هذه النتيجة بحرص القيادات في عمادة الموارد البشرية على تحقيق أهداف العمادة الواردة في المبحث الثاني من أدبيات الدراسة (ص ٤٤)؛ الأمر الذي اتضح في تشجيع العاملين لبذل أقصى جهد لديهم. وتختلف هذه النتيجة مع نتيجة العبارة (يشجعني رئيسي في العمل على بذل أقصى جهد ممكن) في دراسة العزب (٢٠١٨م) التي أشارت إلى أنّها تُطبّق بدرجة متوسطة.

٢- جاءت العبارة رقم (٣) وهي: "تحرص عمادة الموارد البشرية على إيجاد بيئة تعاونية في العمل لمنسوبيها" بالمرتبة الثانية من حيث موافقة أفراد الدراسة عليها بدرجة مرتفعة بمتوسط حسابي (٣,٥٤)، وانحراف معياري (١,٠٩١). وتعزو الباحثة هذه النتيجة إلى سعي القيادات في عمادة الموارد البشرية إلى إيجاد بيئة تعاونية للعمل تدفع المنسوين

للاستفادة من قدراتهم الكاملة التي تُسهم بدورها في الرضا العام، وزيادة الإنتاجية، وكفاءة وفعالية العمادة، وهذا ما جاء تأكيداً لعبارة رقم (٤).

٣- جاءت العبارة رقم (٢) وهي: "تفوّض عمادة الموارد البشرية منسوبيها الصلاحيات والمسؤوليات اللازمة لتنفيذ المهام" بالمرتبة الثالثة من حيث موافقة أفراد الدراسة عليها بدرجة متوسطة بمتوسط حسابي (٣,٢٩)، وانحراف معياري (١,٢٣٦). وتؤكد هذه النتيجة أنّ عمادة الموارد البشرية تعمل على مبدأ تفويض السلطة؛ حتى تتسم بيئة العمل باللامركزية؛ ويزيد هذا من ولاء المنسوبين، ويوفر الوقت لأداء المهام بسرعة، وهذا ما تسعى إليه العمادة من خلال التحسين المستمر. وتختلف هذه النتيجة مع نتيجة العبارة (تمنح الجامعة أعضاء هيئة التدريس صلاحيات ومسؤوليات تتلاءم مع قدراتهم وظروفهم لتيسير شؤون العمل) في دراسة حمدانة (٢٠١٩م) التي أشارت إلى أنها تُطبق بدرجة كبيرة جداً.

٤- جاءت العبارة رقم (٥) وهي: "يحصل منسوبو عمادة الموارد البشرية على تغذية راجعة عن أدائهم باستمرار" بالمرتبة الرابعة من حيث موافقة أفراد الدراسة عليها بدرجة متوسطة بمتوسط حسابي (٣,٢٨)، وانحراف معياري (١,١٩٣). وترى الباحثة أنّ هذه النتيجة تدعو إلى الاهتمام بتطوير أداء منسوبي عمادة الموارد البشرية، ومعرفة نقاط الضعف، والكشف عن مسبباتها، والعمل على إصلاحها، ودعم نقاط القوة وتعزيزها. وتتفق هذه النتيجة مع ما ورد في الإطار المفاهيمي للدراسة الحالية (ص ٢٣) بأنّ النمط القيادي يؤثر على بشكل كبير على أداء العاملين، ورضاهم، وإنتاجيتهم، فهؤلاء العاملين بحاجة دائمة إلى الثقة والتشجيع ودعم رؤسائهم؛ ليتأكدوا من أنهم يسرون على الطريق الصحيح.

٥- جاءت العبارة رقم (١) وهي: "تتبع عمادة الموارد البشرية النمط التشاركي في القيادة" بالمرتبة الخامسة من حيث موافقة أفراد الدراسة عليها بدرجة متوسطة بمتوسط حسابي (٣,١٦)، وانحراف معياري (١,٢٥٥). وتعزو الباحثة هذه النتيجة إلى أنه بالرغم من مستوى استجابة عمادة الموارد البشرية للأفكار والمقترحات المطروحة من قبل منسوبيها، وعملها على إيجاد بيئة تعاونية في العمل قد جاء مرتفعاً، لكنه لم يصل إلى المستوى

المأمول في هذه العبارة؛ إذ جاءت النتيجة متوسطة؛ لذلك ينبغي على عمادة الموارد البشرية التشارك في العمل بما يدعم إنجازه، والتدريب على اتباع النمط التشاركي في القيادة. وتتفق هذه النتيجة مع نتيجة العبارة (يتبع مدير الإدارة النمط التشاركي في القيادة والإشراف) في دراسة الفحيلة (٢٠١٩م) التي أشارت إلى أنها تُطبَّق بدرجة متوسطة. بينما تختلف هذه النتيجة مع نتيجة العبارة (تتبنى الجامعة في العمل النمط التشاركي في القيادة والإشراف) في دراسة حمادنة (٢٠١٩م) التي أشارت إلى أنها تُطبَّق بدرجة كبيرة جداً.

البُعد الثالث: التوازن بين العمل والحياة الاجتماعية:

للتعرف على مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى منسوبي عمادة الموارد البشرية في جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية بمدينة الرياض فيما يتعلق ببُعد التوازن بين العمل والحياة الاجتماعية؛ حُسبت التكرارات، والنسب المئوية، والمتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، والرتب لاستجابات أفراد الدراسة على عبارات بُعد التوازن بين العمل والحياة الاجتماعية، وجاءت النتائج كما يلي:

جدول (٤-٤) التكرارات، والنسب المئوية، والمتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد الدراسة حول بُعد التوازن بين العمل والحياة الاجتماعية مرتبة تنازلياً حسب متوسطات الموافقة

م	العبارات	التكرار النسبة	درجة الموافقة					الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الفئة	ترتيب
			مرتفعة جداً	مرتفعة	متوسطة	منخفضة	منخفضة جداً				
٥	يجد منسوبي عمادة الموارد البشرية وقتاً كافياً بعد انتهاء دوامهم الرسمي للقيام بواجباتهم الأسرية والاجتماعية.	ك	١٩	٣٦	٢٣	١٨	٥	٣,٤٦	مرتفعة	١	
		%	١٨,٨	٣٥,٦	٢٢,٨	١٧,٨	٥,٠				
٤	يعتبر نظام الإجازات المعمول به في عمادة الموارد البشرية مناسباً وكافياً.	ك	١٩	٣١	٢٨	١٦	٧	٣,٣٩	متوسطة	٢	
		%	١٨,٨	٣٠,٨	٢٧,٧	١٥,٨	٦,٩				
١	توفر عمادة الموارد البشرية لمنسوبيها التسهيلات اللازمة لتحقيق التوازن بين حياتهم الشخصية والوظيفية.	ك	١٥	١٨	٣٧	٢٠	١١	٣,٠٦	متوسطة	٣	
		%	١٤,٩	١٧,٨	٣٦,٦	١٩,٨	١٠,٩				

م	العبارات	التكرار	درجة الموافقة					النسبة
			مرتفعة جداً	مرتفعة	متوسطة	منخفضة	منخفضة جداً	
٣	تشارك إدارة عمادة الموارد البشرية منسوبيها في مناسباتهم الاجتماعية.	ك	١١	٢٧	٢٤	١٧	٢٢	
		%	١٠,٩	٢٦,٧	٢٣,٨	١٦,٨	٢١,٨	
٢	توفر عمادة الموارد البشرية لمنسوبيها جداول عمل مرنة لأداء بعض مهامهم الوظيفية في المنزل.	ك	١١	١١	٢٧	٢٦	٢٦	
		%	١٠,٩	١٠,٩	٢٦,٨	٢٥,٧	٢٥,٧	
			المتوسط الحسابي العام					٣,٠٧
			متوسطة					٠,٩٦٨

* المتوسط الحسابي من (٥) درجات.

يبين الجدول رقم (٤-٤) أنّ أفراد الدراسة من منسوبي ومنسوبات عمادة الموارد البشرية في جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية بمدينة الرياض موافقون بدرجة متوسطة على مستوى جودة الحياة الوظيفية لديهم فيما يتعلق ببعدها التوازن بين العمل والحياة الاجتماعية؛ حيث بلغ المتوسط الحسابي العام لهذا البعد (٣,٠٧)، وهو متوسط يقع في الفئة الثالثة من فئات المقياس الخماسي (من ٢,٦١ إلى ٣,٤٠)، وهي الفئة التي تشير إلى درجة متوسطة على أداة الدراسة. وبلغ الانحراف المعياري العام له (٠,٩٦٨)؛ مما يدل على التجانس بين استجابات أفراد الدراسة فيه، وكانت أعلى قيمة للمتوسّطات الحسابية لعباراته (٣,٤٦)، وأقل قيمة (٢,٥٥)؛ ولعل السبب في هذه النتيجة يعود إلى أنّ منسوبي عمادة الموارد البشرية يرون أنه بالرغم من وجود إجراءات عملية لتحقيق التوازن بين عملهم وحياتهم الاجتماعية؛ إلا أنّ هذه الإجراءات تحتاج إلى المزيد من الاهتمام، والممارسة بشكل أكثر فعالية من القادة، الأمر الذي أدى إلى استجابتهم بدرجة متوسطة.

وتتفق هذه النتيجة مع نتيجة دراسات سميرة الحربي والشقران (٢٠١٨م) ، والعزب (٢٠١٨م)، وأمل البدوي (٢٠٢٠م)، ودنيازاد وشراف (٢٠٢١م)، والعزيمي وزيد (٢٠٢١م) التي توصلت جميعها إلى أنّ توافر بُعد التوازن بين العمل والحياة الاجتماعية كان بدرجة متوسطة. بينما تختلف مع نتيجة دراسة حمادنة (٢٠١٩م) التي توصلت إلى أنّ توافر بُعد

التوازن بين العمل والحياة الاجتماعية كان بدرجة كبيرة جداً، أما نتيجة دراسة أمينة سعد (٢٠٢١م) كان بدرجة مرتفعة.

كما يتضح من النتائج في الجدول رقم (٤-٤) أنّ أفراد الدراسة من منسوبي ومنسوبات عمادة الموارد البشرية في جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية بمدينة الرياض موافقون بدرجة مرتفعة على مستوى جودة الحياة الوظيفية لديهم فيما يتعلق بتعدد التوازن بين العمل والحياة الاجتماعية، وتتمثل في العبارة رقم (٥)، وموافقون بدرجة متوسطة في العبارات أرقام (٤)، (١)، (٣)، وموافقون بدرجة منخفضة في العبارة رقم (٢) التي رُتبت تنازلياً حسب موافقة أفراد الدراسة كما يلي:

١- جاءت العبارة رقم (٥) وهي: "يجد منسوبو عمادة الموارد البشرية وقتاً كافياً بعد انتهاء دوامهم الرسمي للقيام بواجباتهم الأسرية والاجتماعية" بالمرتبة الأولى من حيث موافقة أفراد الدراسة عليها بدرجة مرتفعة بمتوسط حسابي (٣,٤٦)، وانحراف معياري (١,١٣٦). وتؤكد هذه النتيجة رضا منسوبي عمادة الموارد البشرية على كون عملهم يحقق لهم التوازن المطلوب بين حياتهم العملية والاجتماعية؛ ولذلك عادة ما يجدون وقتاً كافياً بعد انتهاء دوامهم الرسمي للقيام بواجباتهم الأسرية والاجتماعية. وتختلف هذه النتيجة مع نتيجة العبارة (الوقت المتبقي للموظف بعد دوامه في المكتبة يكفيه للقيام بواجباته الاجتماعية) في دراسة أمينة سعد (٢٠٢١م) التي أشارت إلى أنّها تُطبّق بدرجة متوسطة.

٢- جاءت العبارة رقم (٤) وهي: "يعتبر نظام الإجازات المعمول به في عمادة الموارد البشرية مناسب وكافٍ" بالمرتبة الثانية من حيث موافقة أفراد الدراسة عليها بدرجة متوسطة بمتوسط حسابي (٣,٣٩)، وانحراف معياري (١,١٦٦). وتعزو الباحثة هذه النتيجة إلى اعتبار بعض منسوبي عمادة الموارد البشرية أنّ الأوقات المحددة للإجازة غير كافية لإعادة التأهيل البدني والنفسي للعمل من جديد، وعلى العموم فإنّ هذا الموضوع لا يعود إلى عمادة الموارد البشرية، وإنما يرتبط بنظام العمل الذي يحكم المؤسسة الجامعية ككل. وتتفق هذه النتيجة مع نتيجة العبارة (يعتبر نظام الإجازات

المعمول به في الجامعة مناسب وكافي لظروف عضو هيئة التدريس) في دراسة سميرة الحربي والشقران (٢٠١٨م) التي أشارت إلى أنها تُطبَّق بدرجة متوسطة.

٣- جاءت العبارة رقم (١) وهي: "توفر عمادة الموارد البشرية لمنسوبيها التسهيلات اللازمة لتحقيق التوازن بين حياتهم الشخصية والوظيفية" بالمرتبة الثالثة من حيث موافقة أفراد الدراسة عليها بدرجة متوسطة بمتوسط حسابي (٣,٠٦)، وانحراف معياري (١,١٩٠). وتُفسر هذه النتيجة بسعي القيادات في عمادة الموارد البشرية إلى تمكين منسوبيها من التوفيق بين حياتهم العملية والاجتماعية؛ ولذلك عادة ما تحرص على توفير التسهيلات اللازمة لهم. وتتفق هذه النتيجة مع نتيجة العبارة (تقدم الإدارة تسهيلات لتحقيق التوازن بين الحياة الوظيفية والشخصية) في دراسة الفحيلة (٢٠١٩م) التي أشارت إلى أنها تُطبَّق بدرجة متوسطة. بينما تختلف مع نتيجة العبارة (تقدم الجامعة لأعضاء هيئة التدريس التسهيلات اللازمة لتحقيق التوازن بين الحياة الشخصية والحياة الوظيفية من رواتب وسكن وتأمين صحي وحوافز) في دراسة سميرة الحربي والشقران (٢٠١٨م) التي أشارت إلى أنها تُطبَّق بدرجة عالية.

٤- جاءت العبارة رقم (٣) وهي: "تشارك إدارة عمادة الموارد البشرية منسوبيها في مناسباتهم الاجتماعية" بالمرتبة الرابعة من حيث موافقة أفراد الدراسة عليها بدرجة متوسطة بمتوسط حسابي (٢,٨٨)، وانحراف معياري (١,٣٢١). وتعزو الباحثة هذه النتيجة إلى أنّ مشاركة القيادات في عمادة الموارد البشرية لمنسوبيها في مناسباتهم الاجتماعية لا تساهم بالمستوى المطلوب في تحقيق التوازن بين حياتهم الوظيفية والشخصية؛ الأمر الذي يستوجب من القيادات الاهتمام والممارسة بشكل أكثر كفاءة وفعالية. وتتفق هذه النتيجة مع نتيجة العبارة (يشارك القادة العاملين في مناسباتهم الاجتماعية والعائلية مثل الأفراح والأحزان) في دراسة أمل البدوي (٢٠٢٠م) التي أشارت إلى أنها تُطبَّق بدرجة متوسطة. بينما تختلف هذه النتيجة مع نتيجة العبارة (تشارك الجامعة أعضاء هيئة التدريس في مناسباتهم الاجتماعية -السارة والحزينة-) في دراسة حمادنة (٢٠١٩م) التي أشارت إلى أنها تُطبَّق بدرجة كبيرة جدًا.

٥- جاءت العبارة رقم (٢) وهي: "توفر عمادة الموارد البشرية لمنسوبيها جداول عمل مرنة لأداء بعض مهامهم الوظيفية في المنزل" بالمرتبة الخامسة من حيث موافقة أفراد الدراسة عليها بدرجة منخفضة بمتوسط حسابي (٢,٥٥)، وانحراف معياري (١,٢٨٤)؛ وقد يعود السبب في ذلك إلى عدم توافر أنظمة وجداول عمل مرنة تساعد في تحقيق التوازن بين الحياة الشخصية والوظيفية لمنسوبي عمادة الموارد البشرية؛ مما أدى إلى ضعف رضاهم عن هذه العبارة؛ ولذا فإنه ينبغي على القيادات إعادة النظر في طبيعة المهام والأنظمة الموجودة حالياً في العمادة، والاستفادة من تجارب الجامعات العالمية. وتختلف هذه النتيجة مع نتيجة العبارة (يتوفر لدى الجامعة جداول عمل مرنة لأداء المهام خارج ساعات العمل) في دراسة سميرة الحربي والشقران (٢٠١٨م) التي أشارت إلى أنها تُطبَّق بدرجة متوسطة.

البُعد الرابع: الأجر والمكافآت:

للتعرف على مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى منسوبي عمادة الموارد البشرية في جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية بمدينة الرياض فيما يتعلق ببُعد الأجر والمكافآت؛ حُسبت التكرارات، والنسب المئوية، والمتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، والرتب لاستجابات أفراد الدراسة على عبارات بُعد الأجر والمكافآت، وجاءت النتائج كما يلي:

جدول (٤-٥) التكرارات، والنسب المئوية، والمتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد الدراسة حول بُعد الأجر والمكافآت مرتبة تنازلياً حسب متوسطات الموافقة

م	العبارات	التكرار	درجة الموافقة					النسبة
			مرتفعة جداً	مرتفعة	متوسطة	منخفضة	منخفضة جداً	
٣	يتناسب الأجر الذي يتقاضاه منسوبي عمادة الموارد البشرية مع مهامهم الوظيفية.	ك	٩	٢٩	٣١	١٩	١٣	
		%	٨,٩	٢٨,٧	٣٠,٧	١٨,٨	١٢,٩	
٤	تُعدّ أجر منسوبي عمادة الموارد البشرية عادلة مقارنة بما يحصل عليه زملائهم في الوظيفة نفسها بالجامعات الأخرى.	ك	٥	٣٢	٢٧	٢٤	١٣	
		%	٥,٠	٣١,٦	٢٦,٧	٢٣,٨	١٢,٩	

م	العبارات	التكرار	درجة الموافقة					النسبة
			مرتفعة جداً	مرتفعة	متوسطة	منخفضة	منخفضة جداً	
٢	يشعر منسوبو عمادة الموارد البشرية بالرضا عن المكافآت والزيادات التي تُضاف إلى رواتبهم.	ك	١٠	٢٥	٢٣	١٨	٢٥	
		%	٩,٩	٢٤,٨	٢٢,٧	١٧,٨	٢٤,٨	
١	تقوم عمادة الموارد البشرية بالربط بين الأجور والمكافآت وكفاءة أداء منسوبيها.	ك	٨	٢٥	٢٢	٢٣	٢٣	
		%	٧,٩	٢٤,٨	٢١,٧	٢٢,٨	٢٢,٨	
٥	يتصف نظام الأجور والمكافآت في عمادة الموارد البشرية بالوضوح.	ك	٨	٢٢	٢٨	١٨	٢٥	
		%	٧,٩	٢١,٨	٢٧,٧	١٧,٨	٢٤,٨	
المتوسط الحسابي العام								
	متوسطة				٢,٨٣	١,٠٨٤	متوسطة	

* المتوسط الحسابي من (٥) درجات.

يبين الجدول رقم (٤-٥) أنّ أفراد الدراسة من منسوبي ومنسوبات عمادة الموارد البشرية في جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية بمدينة الرياض موافقون بدرجة متوسطة على مستوى جودة الحياة الوظيفية لديهم فيما يتعلق ببعْد الأجور والمكافآت؛ حيث بلغ المتوسط الحسابي العام لهذا البعد (٢,٨٣)، وهو متوسط يقع في الفئة الثالثة من فئات المقياس الخماسي (من ٢,٦١ إلى ٣,٤٠)، وهي الفئة التي تشير إلى درجة متوسطة على أداة الدراسة. وبلغ الانحراف المعياري العام له (١,٠٨٤)؛ مما يدل على التجانس بين استجابات أفراد الدراسة فيه، وكانت أعلى قيمة للمتوسطات الحسابية لعباراته (٣,٠٢)، وأقل قيمة (٢,٧٠)؛ ولعل السبب في هذه النتيجة يعود إلى أنّ اللوائح والقوانين والأنظمة المطبقة على العاملين في عمادة الموارد البشرية تتسم بالعدالة، وتكفل حصولهم على جميع حقوقهم، وهذا لا يمنع ضرورة مراجعة نظام الأجور والمكافآت، وتحديثه، وجعله أكثر تلاؤماً مع الأداء والمهام المنجزة.

وتتفق هذه النتيجة مع نتيجة دراسات صويص (٢٠١٨م)، والعزب (٢٠١٨م)، وأمل البدوي (٢٠٢٠م) التي توصلت جميعها إلى أنّ توافر بَعْد الأجور والمكافآت كان بدرجة متوسطة. بينما تختلف مع نتيجة دراسة أمينة سعد (٢٠٢١م) التي توصلت إلى أنّ توافر بَعْد الأجور والمكافآت كان بدرجة منخفضة، ونتيجة دراسة دنيازاد وشراف (٢٠٢١م) كان بدرجة

ضعيفة. أما نتيجة دراسة حمادنة (٢٠١٩م) كان بدرجة كبيرة جداً، ونتيجة دراسة العامري (٢٠٢١م) كان بدرجة عالية.

كما يتضح من النتائج في الجدول رقم (٤-٥) أنّ أفراد الدراسة من منسوبي ومنسوبات عمادة الموارد البشرية في جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية بمدينة الرياض موافقون بدرجة متوسطة على مستوى جودة الحياة الوظيفية لديهم فيما يتعلق ببعده الأجر والمكافآت، وتتمثل في جميع العبارات التي رُتبت تنازلياً حسب موافقة أفراد الدراسة كما يلي:

١- جاءت العبارة رقم (٣) وهي: "يتناسب الأجر الذي يتقاضاه منسوبو عمادة الموارد البشرية مع مهامهم الوظيفية" بالمرتبة الأولى من حيث موافقة أفراد الدراسة عليها بدرجة متوسطة بمتوسط حسابي (٣,٠٢)، وانحراف معياري (١,١٦٦). وتُفسر هذه النتيجة بسعي القيادات في عمادة الموارد البشرية إلى تعزيز رضا منسوبيها عن العمل لتحسين أدائهم؛ ولذلك عادة ما يتناسب الأجر الذي يتقاضونه مع مهامهم الوظيفية. وتتفق هذه النتيجة مع نتيجة العبارة (يحصل أعضاء هيئة التدريس على أجور ورواتب مالية عادلة، وملائمة لما يقومون به من عمل) في دراسة العامري (٢٠٢١م) التي أشارت إلى أنّها تُطبّق بدرجة متوسطة. بينما تختلف هذه النتيجة مع نتيجة العبارة (يتناسب الراتب الذي يتقاضاه أعضاء هيئة التدريس مع مهامهم ومسؤولياتهم) في دراسة حمادنة (٢٠١٩م) التي أشارت إلى أنّها تُطبّق بدرجة كبيرة جداً.

٢- جاءت العبارة رقم (٤) وهي: "تُعدّ أجور منسوبي عمادة الموارد البشرية عادلة مقارنة بما يحصل عليه زملائهم في الوظيفة نفسها بالجامعات الأخرى" بالمرتبة الثانية من حيث موافقة أفراد الدراسة عليها بدرجة متوسطة بمتوسط حسابي (٢,٩٢)، وانحراف معياري (١,١٢٩). وتعزو الباحثة هذه النتيجة إلى أنّ القيادات في عمادة الموارد البشرية تسعى للحد من التسرب الوظيفي لمنسوبي العمادة من خلال منحهم الأجور والمكافآت المناسبة مقارنة بما يحصل عليه زملائهم في الوظيفة نفسها بالجامعات الأخرى. وتختلف هذه النتيجة مع نتيجة العبارة (تُعدّ أجور العاملين عادلة مقارنة بما يحصل عليه زملائهم في الوظيفة نفسها) في دراسة أمينة سعد (٢٠٢١م) التي أشارت إلى أنّها تُطبّق بدرجة منخفضة.

٣- جاءت العبارة رقم (٢) وهي: "يشعر منسوبو عمادة الموارد البشرية بالرضا عن المكافآت والزيادات التي تُضاف إلى رواتبهم" بالمرتبة الثالثة من حيث موافقة أفراد الدراسة عليها بدرجة متوسطة بمتوسط حسابي (٢,٧٧)، وانحراف معياري (١,٣٣٣). وتؤكد هذه النتيجة أنّ رضا منسوبي عمادة الموارد البشرية عن المكافآت والزيادات التي تُضاف إلى رواتبهم لم يصل إلى المستوى المأمول؛ وربما يرجع ذلك إلى ضعف الربط بين نظام الأجور والمكافآت وكفاءة أداء المنسوين. وتتفق هذه النتيجة مع نتيجة العبارة (يشعر العاملون بالرضا عن العلاوات والزيادات التي تضاف للراتب سنوياً) في دراسة أمينة سعد (٢٠٢١م) التي أشارت إلى أنّها تُطبّق بدرجة متوسطة. بينما تختلف هذه النتيجة مع نتيجة العبارة (يشعر العاملون في الجامعة بالرضا عن العلاوات التي تضاف للراتب سنوياً) في دراسة صويص (٢٠١٨م) التي أشارت إلى أنّها تُطبّق بدرجة كبيرة.

٤- جاءت العبارة رقم (١) وهي: "تقوم عمادة الموارد البشرية بالربط بين الأجور والمكافآت وكفاءة أداء منسوبيها" بالمرتبة الرابعة من حيث موافقة أفراد الدراسة عليها بدرجة متوسطة بمتوسط حسابي (٢,٧٢)، وانحراف معياري (١,٢٨٢). وتغزو الباحثة هذه النتيجة إلى أهمية ربط الأجور والمكافآت بكفاءة الأداء؛ لما له من أثر في تحقيق الرضا الوظيفي، والطمأنينة للعاملين، وعدم المحاباة؛ لذا ينبغي على القيادات في عمادة الموارد البشرية إعادة النظر في أجور ومكافآت المنسوين، وربطها بكفاءة أدائهم الوظيفي، وهذا ما أكدته نتيجة العبارة رقم (٢).

٥- جاءت العبارة رقم (٥) وهي: "يتصف نظام الأجور والمكافآت في عمادة الموارد البشرية بالوضوح" بالمرتبة الخامسة من حيث موافقة أفراد الدراسة عليها بدرجة متوسطة بمتوسط حسابي (٢,٧٠)، وانحراف معياري (١,٢٧٧)؛ وقد يعود السبب في ذلك إلى أنّ اللوائح والمعايير المتبعة في منح الأجور والمكافآت لا تزال غير واضحة لدى بعض منسوبي عمادة الموارد البشرية؛ حيث إنّ الوضوح والإفصاح التام في الإعلان عن الأنظمة والمعايير المتبعة في منح الأجور والمكافآت سيرفع من مستوى الثقة لدى العاملين، وسيزيد من مستوى الإنتاج، والنتائج المتوقعة تحقيقها على مستوى العمادة، وكذلك على مستوى الخدمات التي تقدمها. وتختلف هذه النتيجة مع نتيجة العبارة

يعتمد نظام الرواتب والمكافآت في الجامعة على أسس عادلة وواضحة) في دراسة
حمادنة (٢٠١٩م) التي أشارت إلى أنها تُطبّق بدرجة كبيرة جداً.

البُعد الخامس: الاستقرار والأمان الوظيفي:

للتعرف على مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى منسوبي عمادة الموارد البشرية في جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية بمدينة الرياض فيما يتعلق ببُعد الاستقرار والأمان الوظيفي؛ حُسبت التكرارات، والنسب المئوية، والمتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، والرتب لاستجابات أفراد الدراسة على عبارات بُعد الاستقرار والأمان الوظيفي، وجاءت النتائج كما يلي:

جدول (٤-٦) التكرارات، والنسب المئوية، والمتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد الدراسة حول بُعد الاستقرار والأمان الوظيفي مرتبة تنازلياً حسب متوسطات الموافقة

م	العبارات	التكرار النسبة	درجة الموافقة					الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الفئة	الترتيب
			مرتفعة جدداً	مرتفعة	متوسطة	منخفضة	منخفضة جدداً				
٥	يرغب منسوبي عمادة الموارد البشرية بالبقاء في عملهم لشعورهم بالاستقرار والأمان الوظيفي.	ك	٢٠	٢٨	٣١	١٤	٨	٣,٣٨	متوسطة	١	
		%	١٩,٨	٢٧,٧	٣٠,٧	١٣,٩	٧,٩				
٤	تتبع عمادة الموارد البشرية سياسة الاحتفاظ بالموظفين المتميزين.	ك	١٩	٣١	٢٩	١١	١١	٣,٣٦	متوسطة	٢	
		%	١٨,٨	٣٠,٧	٢٨,٧	١٠,٩	١٠,٩				
١	يعمل منسوبي عمادة الموارد البشرية في بيئة عمل تتسم بالأمان الوظيفي.	ك	١١	٣٩	٢٨	١٢	١١	٣,٢٧	متوسطة	٣	
		%	١٠,٩	٣٨,٦	٢٧,٧	١١,٩	١٠,٩				
٣	تحرص عمادة الموارد البشرية على تدريب منسوبيها باستمرار وفقاً لتطورات العمل.	ك	١٦	٣٣	٢٥	١٣	١٤	٣,٢٤	متوسطة	٤	
		%	١٥,٨	٣٢,٦	٢٤,٨	١٢,٩	١٣,٩				
٢	يشعر منسوبي عمادة الموارد البشرية بالاستقرار ولا يُعانون من خطر الاستغناء عن خدماتهم.	ك	١٢	٢٣	٣٦	١٥	١٥	٣,٠٢	متوسطة	٥	
		%	١١,٩	٢٢,٨	٣٥,٥	١٤,٩	١٤,٩				
		المتوسط الحسابي العام						٣,٢٥	١,٠٣٨	متوسطة	

* المتوسط الحسابي من (٥) درجات.

يبين الجدول رقم (٤-٦) أنّ أفراد الدراسة من منسوبي ومنسوبات عمادة الموارد البشرية في جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية بمدينة الرياض موافقون بدرجة متوسطة على مستوى جودة الحياة الوظيفية لديهم فيما يتعلق ببعدها الاستقرار والأمان الوظيفي؛ حيث بلغ المتوسط الحسابي العام لهذا البعد (٣,٢٥)، وهو متوسط يقع في الفئة الثالثة من فئات المقياس الخماسي (من ٢,٦١ إلى ٣,٤٠)، وهي الفئة التي تشير إلى درجة متوسطة على أداة الدراسة. وبلغ الانحراف المعياري العام له (١,٠٣٨)؛ مما يدل على التجانس بين استجابات أفراد الدراسة فيه، وكانت أعلى قيمة للمتوسطات الحسابية لعباراته (٣,٣٨)، وأقل قيمة (٣,٠٢)؛ ولعل السبب في هذه النتيجة يعود إلى أنّ هناك اهتماماً يشوبه بعض القصور في اللوائح والتنظيمات المعززة للاستقرار والأمان الوظيفي لمنسوبي عمادة الموارد البشرية.

وتتفق هذه النتيجة مع نتيجة دراسات العزب (٢٠١٨م)، أمل البدوي (٢٠٢٠م)، ودينيازاد شراف (٢٠٢١م) التي توصلت جميعها إلى أنّ توافر بُعد الاستقرار والأمان الوظيفي كان بدرجة متوسطة. بينما تختلف مع نتيجة دراسة مها خوقير (٢٠١٨م) التي توصلت إلى أنّ توافر بُعد الاستقرار والأمان الوظيفي كان بدرجة مرتفعة، ونتيجة دراسة حمادنة (٢٠١٩م) كان بدرجة كبير جداً.

كما يتضح من النتائج في الجدول رقم (٤-٦) أنّ أفراد الدراسة من منسوبي ومنسوبات عمادة الموارد البشرية في جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية بمدينة الرياض موافقون بدرجة متوسطة على مستوى جودة الحياة الوظيفية لديهم فيما يتعلق ببعدها الاستقرار والأمان الوظيفي، وتمثل في جميع العبارات التي رُتبت تنازلياً حسب موافقة أفراد الدراسة كما يلي:

١- جاءت العبارة رقم (٥) وهي: "يرغب منسوبو عمادة الموارد البشرية بالبقاء في عملهم لشعورهم بالاستقرار والأمان الوظيفي" بالمرتبة الأولى من حيث موافقة أفراد الدراسة عليها بدرجة متوسطة بمتوسط حسابي (٣,٣٨)، وانحراف معياري (١,١٨٢). وتُفسر هذه النتيجة بأهمية شعور منسوبي عمادة الموارد البشرية بالأمان والاستقرار الوظيفي؛ لأن ذلك يرفع درجة الطمأنينة لديهم على مستقبلهم الوظيفي، والتخلص من القلق على هذا المستقبل. وتختلف هذه النتيجة مع نتيجة العبارة (يشعر أعضاء هيئة التدريس

بالأمان والاستقرار الوظيفي) في دراسة سميرة الحربي والشقران (٢٠١٨م) التي أشارت إلى أنها تُطبَّق بدرجة عالية.

٢- جاءت العبارة رقم (٤) وهي: "تتبع عمادة الموارد البشرية سياسة الاحتفاظ بالموظفين المتميزين" بالمرتبة الثانية من حيث موافقة أفراد الدراسة عليها بدرجة متوسطة بمتوسط حسابي (٣,٣٦)، وانحراف معياري (١,٢٢١). وتعزو الباحثة هذه النتيجة إلى سعي القيادات في عمادة الموارد البشرية للاحتفاظ بالموظفين المتميزين، وتوفير البيئة الوظيفية المناسبة لهم؛ مما يؤدي إلى ارتفاع مستوى جودة الحياة الوظيفية لديهم. وتتفق هذه النتيجة مع نتيجة العبارة (توجد سياسة مخططة للاحتفاظ بالعاملين المتميزين) في دراسة أمل البدوي (٢٠٢٠م) التي أشارت إلى أنها تُطبَّق بدرجة متوسطة. بينما تختلف مع نتيجة العبارة (تتبع الجامعة سياسة التدريب والاحتفاظ بأعضاء هيئة التدريس المتميزين) في دراسة حمادنة (٢٠١٩م) التي أشارت إلى أنها تُطبَّق بدرجة كبيرة جداً.

٣- جاءت العبارة رقم (١) وهي: "يعمل منسوبو عمادة الموارد البشرية في بيئة عمل تتسم بالأمان الوظيفي" بالمرتبة الثالثة من حيث موافقة أفراد الدراسة عليها بدرجة متوسطة بمتوسط حسابي (٣,٢٧)، وانحراف معياري (١,١٤٨). وتؤكد هذه النتيجة نتيجة العبارة رقم (٥) من رغبة منسوبي عمادة الموارد البشرية بالبقاء في عملهم؛ وذلك لأن بيئة العمل تتسم بالاستقرار والأمان الوظيفي. وتختلف هذه النتيجة مع نتيجة العبارة (توفر بيئة الجامعة مناخاً تنظيمياً يشعر فيه أعضاء هيئة التدريس بالأمان والثقة المتبادلة) في دراسة حمادنة (٢٠١٩م) التي أشارت إلى أنها تُطبَّق بدرجة كبير جداً.

٤- جاءت العبارة رقم (٣) وهي: "تحرص عمادة الموارد البشرية على تدريب منسوبيها باستمرار وفقاً لتطورات العمل" بالمرتبة الرابعة من حيث موافقة أفراد الدراسة عليها بدرجة متوسطة بمتوسط حسابي (٣,٢٤)، وانحراف معياري (١,٢٦٦). وتعزو الباحثة هذه النتيجة إلى أنه ينبغي على عمادة الموارد البشرية تكثيف الجهود لتدريب منسوبيها، والعمل على إكسابهم مهارات جديدة وفقاً لتطورات العمل؛ حيث أنّ ذلك يمكنهم من العمل ومهاراته، ويشعرهم بالاستقرار والأمان الوظيفي. وتتفق هذه النتيجة مع ما

توصّلت إليه دراسة بيجومون وتوماس (Baijumon & Thomas, 2020) بأنه يجب توفير المزيد من التدريب لتعزيز مهارات المعلمين لتحسين جودة حياتهم الوظيفية.

٥- جاءت العبارة رقم (٢) وهي: "يشعر منسوبو عمادة الموارد البشرية بالاستقرار ولا يُعانون من خطر الاستغناء عن خدماتهم" بالمرتبة الخامسة من حيث موافقة أفراد الدراسة عليها بدرجة متوسطة بمتوسط حسابي (٣,٠٢)، وانحراف معياري (١,٢٠٨)؛ وقد يعود السبب في ذلك إلى أنّ الاستقرار والأمان الوظيفي يُعدّ من أهم ركائز النجاح في أي مؤسسة؛ لأنه يوفر جو من الولاء والانتماء لدى العاملين، ويدفعهم لبذل قصارى جهدهم في تحقيق أهداف المؤسسة؛ وبالتالي بقاءهم في أعمالهم. وتتفق هذه النتيجة مع نتيجة العبارة (أشعر بالاستقرار والأمان الوظيفي ولا أعاني من هاجس الاستغناء عن خدماتي مستقبلاً) في دراسة دنيازاد وشراف (٢٠٢١م) التي أشارت إلى أنّها تُطبّق بدرجة متوسطة.

٤-٢ إجابة السؤال الثاني: ما المعوقات التي تواجه جودة الحياة الوظيفية لدى منسوبي

عمادة الموارد البشرية في جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية بمدينة الرياض؟

يهدف هذا السؤال إلى الكشف عن المعوقات التي تواجه جودة الحياة الوظيفية لدى منسوبي عمادة الموارد البشرية في جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية بمدينة الرياض. وللإجابة عن هذا السؤال؛ حُسبت التكرارات، والنسب المئوية، والمتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد الدراسة على عبارات المحور، وجاءت النتائج على النحو التالي:

جدول (٤-٧) التكرارات، والنسب المئوية، والمتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد الدراسة حول المعوقات التي تواجه جودة الحياة الوظيفية لدى منسوبي عمادة الموارد البشرية في جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية بمدينة الرياض مرتبة تنازلياً حسب متوسطات الموافقة

م	العبارات	التكرار	درجة الموافقة					النسبة
			مرتفعة جداً	مرتفعة	متوسطة	منخفضة	منخفضة جداً	
٥	ضعف آليات المشاركة في صنع القرارات.	ك	١٨	٢٢	٣٩	١٤	٨	
		%	١٧,٨	٢١,٨	٣٨,٦	١٣,٩	٧,٩	
١	متوسطة					٣,٢٨	١,١٥٠	

م	العبارات	التكرار	درجة الموافقة					النسبة	
			منخفضة جداً	منخفضة	متوسطة	مرتفعة	مرتفعة جداً		
٦	جمود أنظمة العمل.	ك	١٠	١٨	٣٦	٢٢	١٥	%	
			٩,٩	١٧,٨	٣٥,٦	٢١,٨	١٤,٩		
٧	قلة برامج التدريب التي تُعزّز جودة الحياة الوظيفية.	ك	١٣	١٩	٣٢	١٧	٢٠	%	
			١٢,٩	١٨,٨	٣١,٧	١٦,٨	١٩,٨		
٢	تطبيق أسلوب قيادي تقليدي غير داعم لجودة الحياة الوظيفية.	ك	٩	٢٧	٢٨	٢٨	٩	%	
			٨,٩	٢٦,٨	٢٧,٧	٢٧,٧	٨,٩		
٤	ارتفاع تكلفة توفير بيئة مناسبة ومحفزة للعمل.	ك	١١	١٩	٤٨	١٣	١٠	%	
			١٠,٩	١٨,٨	٤٧,٥	١٢,٩	٩,٩		
١	وجود هياكل تنظيمية معقدة غير داعمة لجودة الحياة الوظيفية.	ك	١٠	٢٣	٤١	٢٠	٧	%	
			٩,٩	٢٢,٨	٤٠,٦	١٩,٨	٦,٩		
٣	قصور الدعم الفني والتكنولوجي اللازم لجودة الحياة الوظيفية.	ك	١٦	٢٥	٣٤	١٧	٩	%	
			١٥,٨	٢٤,٨	٣٣,٧	١٦,٨	٨,٩		
متوسطة			٠,٨٥٤	٣,٠٢	المتوسط الحسابي العام				

* المتوسط الحسابي من (٥) درجات.

يبين الجدول رقم (٤-٧) أنّ أفراد الدراسة من منسوبي ومنسوبات عمادة الموارد البشرية في جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية بمدينة الرياض موافقون على المعوقات التي تواجه جودة الحياة الوظيفية لديهم؛ حيث بلغ المتوسط الحسابي العام (٣,٠٢)، وهو متوسط يقع في الفئة الثالثة من فئات المقياس الخماسي (من ٢,٦١ إلى ٣,٤٠)، وهي الفئة التي تشير إلى درجة متوسطة على أداة الدراسة. وبلغ الانحراف المعياري العام له (٠,٨٥٤)؛ مما يدل على التجانس بين استجابات أفراد الدراسة فيه، وكانت أعلى قيمة للمتوسطات الحسابية لعباراته (٣,٢٨)، وأقل قيمة (٢,٧٨)؛ ولعل السبب في هذه النتيجة يعود إلى مقاومة التغيير من قبل القيادة الإدارية أو المنسوبين أنفسهم. وترى الباحثة أنه لمعالجة هذه المعوقات وتجاوزها؛ لا بُدّ من تهيئتهم بها، بداية بنشر ثقافة جودة الحياة الوظيفية، وهي المرحلة الأولية والأكثر أهمية، كذلك إلقاء نظرة مبدئية عليها في مكان العمل ثم التخطيط الجيد لها.

وتختلف هذه النتيجة مع نتيجة دراسة الفحيلة (٢٠١٩م) التي أشارت إلى أنّ أفراد الدراسة موافقون بدرجة مرتفعة على المعوقات التي تواجه جودة الحياة الوظيفية في الإدارة العامة للتعليم بمدينة الرياض.

كما يتضح من النتائج في الجدول رقم (٤-٧) أنّ أفراد الدراسة من منسوبي ومنسوبات عمادة الموارد البشرية في جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية بمدينة الرياض موافقون بدرجة متوسطة على المعوقات التي تواجه جودة الحياة الوظيفية لديهم في جميع العبارات التي رُتبت تنازلياً حسب موافقة أفراد الدراسة كما يلي:

١- جاءت العبارة رقم (٥) وهي: "ضعف آليات المشاركة في صنع القرارات" بالمرتبة الأولى من حيث موافقة أفراد الدراسة عليها بدرجة متوسطة بمتوسط حسابي (٣,٢٨)، وانحراف معياري (١,١٥٠)؛ وقد يعود السبب في ذلك إلى ضعف الإجراءات التي تُمكن العاملين في عمادة الموارد البشرية من المشاركة في صنع القرارات، ووضع الخطط الاستراتيجية والسياسات؛ لتحقيق الأهداف المنشودة. وتتفق هذه النتيجة مع ما ورد في الإطار المفاهيمي للدراسة الحالية (ص ٢٩) من تخوف الإدارة العليا بمستوياتها المختلفة من مشاركة مستويات تنظيمية دنيا في صناعة القرارات ومعارضتهم لهذا الأمر، كما تعتقد الإدارة العليا بأنّ برامج المشاركة للعاملين قد لا تعمل على تحقيق الأهداف الاستراتيجية والمستدامة للمؤسسة، بل تهتم وتعمل على تحقيق الأهداف ذات المدى القصير جداً.

٢- جاءت العبارة رقم (٦) وهي: "جمود أنظمة العمل" بالمرتبة الثانية من حيث موافقة أفراد الدراسة عليها بدرجة متوسطة بمتوسط حسابي (٣,١٤)، وانحراف معياري (١,١٧٥). وتفسر هذه النتيجة بأنّ جمود أنظمة العمل يقلل من مرونة العمل ويزيد من صعوبته لدى منسوبي عمادة الموارد البشرية؛ مما يعيق تحقيق جودة الحياة الوظيفية لديهم. وتختلف هذه النتيجة مع ما ورد في أدبيات الدراسة (ص ٤٤) من سعي عمادة الموارد البشرية بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية إلى بناء السياسات، والخطط والبرامج اللازمة لتطوير منسوبي الموارد البشرية، وإقرارها، والتحديث المستمر لها بما يتوافق مع الاتجاهات الحديثة والمتطورة في مجالها.

٣- جاءت العبارة رقم (٧) وهي: "قلة برامج التدريب التي تُعزز جودة الحياة الوظيفية" بالمرتبة الثالثة من حيث موافقة أفراد الدراسة عليها بدرجة متوسطة بمتوسط حسابي (٣,١٢)، وانحراف معياري (١,٢٩١). وتفسر الباحثة هذه النتيجة بأنّ البرامج

التدريبية المقدمة للعاملين في عمادة الموارد البشرية لم تصل إلى العدد المأمول، وأنّ هناك حاجة إلى زيادة تقديم الدورات التدريبية؛ لما لها من دور كبير في نشر المعرفة حول جودة الحياة الوظيفية، ولعلّ السبب يعود في قلة برامج التدريب التي تُعزّز جودة الحياة الوظيفية إلى ارتفاع تكلفة توفير بيئة مناسبة ومحفزة للعمل، وهذا ما جاء تأكيداً لنتيجة العبارة رقم (٤).

٤- جاءت العبارة رقم (٢) وهي: "تطبيق أسلوب قيادي تقليدي غير داعم لجودة الحياة الوظيفية" بالمرتبة الرابعة من حيث موافقة أفراد الدراسة عليها بدرجة متوسطة بمتوسط حسابي (٣,٠١)، وانحراف معياري (١,١٢٧). وتعزو الباحثة هذه النتيجة إلى ميل بعض القيادات لاتباع الأساليب التقليدية في القيادة؛ وقد يرجع ذلك إلى أنّ الأساليب الحديثة تتطلب وقت وجهد أكبر، أو الخوف من فشل هذه الأساليب. وتتفق هذه النتيجة مع ما ورد في الإطار المفاهيمي للدراسة الحالية (ص ٣٠) بأنّ موقف الإدارة سلبى من اختفاء المناخ الديمقراطي في مكان العمل؛ لأنّ الكثيرين من الرؤساء يعتبرون التخلي عن بعض صلاحياتهم بمثابة تهديد لوجودهم.

٥- جاءت العبارة رقم (٤) وهي: "ارتفاع تكلفة توفير بيئة مناسبة ومحفزة للعمل" بالمرتبة الخامسة من حيث موافقة أفراد الدراسة عليها بدرجة متوسطة بمتوسط حسابي (٢,٩٢)، وانحراف معياري (١,٠٧٤). وتفسر هذه النتيجة بأنّ ارتفاع تكلفة توفير بيئة مناسبة ومحفزة للعمل يعيق من توافر جودة الحياة الوظيفية في العمل؛ لأنّ من أهمية جودة الحياة الوظيفية: العمل على زيادة إنتاجية العاملين كمّاً ونوعاً مع خفض التكاليف، وارتفاع التكلفة يؤدي إلى العكس، وهذا ما أكدته أدبيات الدراسة (ص ٣٠) من نظرة الإدارات للتكاليف العالية التي يحتاجها تطبيق برامج جودة الحياة الوظيفية مع عدم وجود ضمانات جراء هذا التطبيق.

٦- جاءت العبارة رقم (١) وهي: "وجود هياكل تنظيمية معقدة غير داعمة لجودة الحياة الوظيفية" بالمرتبة السادسة من حيث موافقة أفراد الدراسة عليها بدرجة متوسطة بمتوسط حسابي (٢,٩١)، وانحراف معياري (١,٠٥٠). وتفسر الباحثة هذه النتيجة بأنّ وجود هياكل تنظيمية معقدة غير داعمة لجودة الحياة الوظيفية يُعقّد العمل

وإجراءاته، ويحدّ من فاعلية القيام بالمهام؛ مما يعيق تحقيق جودة الحياة الوظيفية لدى منسوبي عمادة الموارد البشرية. وتتفق هذه النتيجة مع ما ورد في دراسة فاطمساوي ومحمد وويليدا (Fatmasari, Mochammed Al, &Wulida, 2018) أنه إذا كان مستوى مشاركة المحاضرين في الجامعة جيداً؛ فإنّ ذلك سيؤثر على دوافعهم للعمل، ورضاهم الوظيفي، بالإضافة إلى أنّ ما تقدمه الجامعة للمحاضرين من استقرار وأمن وظيفي ومكافآت يمكن أن يزيد من رضاهم ومشاركتهم.

٧- جاءت العبارة رقم (٣) وهي: "قصور الدعم الفني والتكنولوجي اللازم لجودة الحياة الوظيفية" بالمرتبة السابعة من حيث موافقة أفراد الدراسة عليها بدرجة متوسطة بمتوسط حسابي (٢,٧٨)، وانحراف معياري (١,١٧١). وتفسر هذه النتيجة بأنّ قصور الدعم الفني والتكنولوجي اللازم لجودة الحياة الوظيفية يزيد من صعوبات العمل لمنسوبي عمادة الموارد البشرية لقلة استفادتهم من مزايا التقنية؛ الأمر الذي ينعكس بصورة سلبية على جودة الحياة الوظيفية لديهم مما يعيق تحقيقها. وتختلف هذه النتيجة مع نتيجة العبارة (قصور الدعم الفني والتكنولوجي اللازم لجودة الحياة الوظيفية) في دراسة الفحيلة (٢٠١٩م) التي وافق أفراد الدراسة عليها بدرجة مرتفعة جداً.

٣-٤ إجابة السؤال الثالث: ما المقترحات التي تساعد على تحسين جودة الحياة الوظيفية لدى منسوبي عمادة الموارد البشرية في جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية بمدينة الرياض؟

يهدف هذا السؤال إلى الكشف عن المقترحات التي تساعد على تحسين جودة الحياة الوظيفية لدى منسوبي عمادة الموارد البشرية في جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية بمدينة الرياض. وللإجابة عن هذا السؤال حُسبت التكرارات، والنسب المئوية، والمتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد الدراسة على عبارات المحور، وجاءت النتائج على النحو التالي:

جدول (٤-٨) التكرارات، والنسب المئوية، والمتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد الدراسة حول المقترحات التي تساعد على تحسين جودة الحياة الوظيفية لدى منسوبي عمادة الموارد البشرية في جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية بمدينة الرياض مرتبة تنازلياً حسب متوسطات الموافقة

م	العبارات	التكرار	درجة الموافقة					النسبة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الفئة	الترتيب
			مرتفعة جداً	مرتفعة	متوسطة	منخفضة	منخفضة جداً					
٦	الحرص على توفير تسهيلات ومرونة كافية لمنسوبي عمادة الموارد البشرية لتحقيق التوازن بين العمل والحياة الاجتماعية.	ك	٢٧	٢٨	٢٣	١٠	١٣	٣,٤٦	١,٣٣١	مرتفعة	١	
		%	٢٦,٧	٢٧,٧	٢٢,٨	٩,٩	١٢,٩					
١	تطوير الأنظمة واللوائح وتحديثها؛ لمواكبة التغيرات في مجال جودة الحياة الوظيفية.	ك	٢٠	٢٩	٣٤	٧	١١	٣,٤٠	١,٢٠١	متوسطة	٢	
		%	١٩,٨	٢٨,٧	٣٣,٧	٦,٩	١٠,٩					
٥	تقديم الدعم الفني والتكنولوجي اللازم لتحسين جودة الحياة الوظيفية.	ك	٢٧	١٨	٣١	١٦	٩	٣,٣٨	١,٢٧٩	متوسطة	٣	
		%	٢٦,٧	١٧,٨	٣٠,٨	١٥,٨	٨,٩					
٤	عقد ورش عمل لمنسوبي عمادة الموارد البشرية لتنمية مهاراتهم؛ وذلك لتحقيق الأداء الإبداعي الناجح.	ك	١٨	٣٢	٢٩	١٢	١٠	٣,٣٦	١,١٩٧	متوسطة	٤	
		%	١٧,٨	٣١,٧	٢٨,٧	١١,٩	٩,٩					
٣	تبني القيادة التشاركية التي تساهم في تحقيق جودة الحياة الوظيفية.	ك	١٩	٣٢	٢٥	١٦	٩	٣,٣٦	١,٢١٣	متوسطة	٥	
		%	١٨,٨	٣١,٧	٢٤,٨	١٥,٨	٨,٩					
٢	دراسة كافة جوانب بيئة العمل المادية والمعنوية لتحسين جودة الحياة الوظيفية.	ك	٢٤	٢٣	٢٤	١٩	١١	٣,٣٠	١,٣١٦	متوسطة	٦	
		%	٢٣,٨	٢٢,٧	٢٣,٨	١٨,٨	١٠,٩					
٧	تبني فكرة تبادل الخبرات مع عمادات الموارد البشرية في الجامعات المحلية والعالمية والتي لها خبرتها في دعم وتحسين جودة الحياة الوظيفية.	ك	١٧	٢٢	٢٨	١٤	٢٠	٣,٠٢	١,٣٥٦	متوسطة	٧	
		%	١٦,٨	٢١,٨	٢٧,٧	١٣,٩	١٩,٨					
				المتوسط الحسابي العام					٣,٣٢	١,١٢٣	متوسطة	

* المتوسط الحسابي من (٥) درجات.

يبين الجدول رقم (٤-٨) أنّ أفراد الدراسة من منسوبي ومنسوبات عمادة الموارد البشرية في جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية بمدينة الرياض موافقون بدرجة متوسطة على المقترحات التي تساعد على تحسين جودة الحياة الوظيفية لديهم؛ حيث بلغ المتوسط الحسابي العام (٣,٣٢)، وهو متوسط يقع في الفئة الثالثة من فئات المقياس الخماسي (من ٢,٦١ إلى ٣,٤٠)، وهي الفئة التي تشير إلى درجة متوسطة على أداة الدراسة. وبلغ الانحراف المعياري

العام له (١,١٢٣)؛ مما يدل على التجانس بين استجابات أفراد الدراسة فيه، وكانت أعلى قيمة للمتوسطات الحسابية لعباراته (٣,٤٦)، وأقل قيمة (٣,٠٢). وتعزو الباحثة هذه النتيجة إلى حرص العاملين في عمادة الموارد البشرية على توافر جودة الحياة الوظيفية، وتطوير العمل؛ من أجل تحقيق الأهداف بكفاءة وتميز.

وتختلف هذه النتيجة مع نتيجة دراسة أمل البدوي (٢٠٢٠م) التي أشارت إلى الآليات المقترحة لتطوير واقع جودة الحياة الوظيفية للعاملين بجامعة الملك خالد بدرجة مرتفعة.

كما يتضح من النتائج في الجدول رقم (٤-٨) أنّ أفراد الدراسة من منسوبي ومنسوبات عمادة الموارد البشرية في جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية بمدينة الرياض موافقون بدرجة متوسطة على المقترحات التي تساعد على تحسين جودة الحياة الوظيفية لديهم في جميع العبارات التي رُتبت تنازلياً حسب موافقة أفراد الدراسة كما يلي:

١- جاءت العبارة رقم (٦) وهي: "الحرص على توفير تسهيلات ومرونة كافية لمنسوبي عمادة الموارد البشرية لتحقيق التوازن بين العمل والحياة الاجتماعية" بالمرتبة الأولى من حيث موافقة أفراد الدراسة عليها بدرجة مرتفعة بمتوسط حسابي (٣,٤٦)، وانحراف معياري (١,٣٣١)؛ وتعزو الباحثة هذه النتيجة إلى أنّ الحرص على توفير تسهيلات ومرونة كافية لمنسوبي عمادة الموارد البشرية لتحقيق التوازن بين العمل والحياة الاجتماعية يتيح الفرصة لهم لتلبية احتياجاتهم الأسرية؛ مما يقلل من الصراع بين العمل والمسؤوليات الخارجية. وتتفق هذه النتيجة مع ما ورد في الإطار المفاهيمي للدراسة الحالية (ص ٢٧) بأنّ نماذج العمل المرنة تسعى إلى تحقيق التوازن بين العمل والحياة الاجتماعية، ولعلاج أي مشكلات شخصية تؤثر على أداء العاملين.

٢- جاءت العبارة رقم (١) وهي: "تطوير الأنظمة واللوائح وتحديثها؛ لمواكبة التغيرات في مجال جودة الحياة الوظيفية" بالمرتبة الثانية من حيث موافقة أفراد الدراسة عليها بدرجة متوسطة بمتوسط حسابي (٣,٤٠)، وانحراف معياري (١,٢٠١). وتشير هذه النتيجة إلى أنّ تطوير الأنظمة واللوائح وتحديثها؛ لمواكبة التغيرات في مجال جودة الحياة الوظيفية يتيح أنظمة عمل مرنة لمنسوبي عمادة الموارد البشرية؛ مما يدعم تحقيق جودة الحياة الوظيفية لديهم، وهذا ما جاء تأكيداً لنتيجة العبارة رقم (٦).

٣- جاءت العبارة رقم (٥) وهي: "تقديم الدعم الفني والتكنولوجي اللازم لتحسين جودة الحياة الوظيفية" بالمرتبة الثالثة من حيث موافقة أفراد الدراسة عليها بدرجة متوسطة بمتوسط حسابي (٣,٣٨)، وانحراف معياري (١,٢٧٩). وترى الباحثة أنّ تقديم الدعم الفني والتكنولوجي اللازم لتحسين جودة الحياة الوظيفية يُساهم في إنجاز منسوبي عمادة الموارد البشرية لمهامهم بكل يُسر وسهولة؛ الأمر الذي ينعكس إيجاباً على رفع مستوى جودة الحياة الوظيفية لديهم، وهذا ما أكدته أدبيات الدراسة (ص ١٥) بأنّ أحد الأسباب التي تقف خلف اهتمام المؤسسات التعليمية بجودة الحياة الوظيفية التقدم التكنولوجي الذي ساعد على التوسع في متطلبات العمل.

٤- جاءت العبارة رقم (٤) وهي: "عقد ورش عمل لمنسوبي عمادة الموارد البشرية لتنمية مهاراتهم؛ وذلك لتحقيق الأداء الإبداعي الناجح" بالمرتبة الرابعة من حيث موافقة أفراد الدراسة عليها بدرجة متوسطة بمتوسط حسابي (٣,٣٦)، وانحراف معياري (١,١٩٧). وتفسر هذه النتيجة بأنّ عقد ورش عمل لمنسوبي عمادة الموارد البشرية لتنمية مهاراتهم يُمكن من الإبداع في العمل؛ الأمر الذي يُسهم في تحسن جودة وكفاءة الأداء؛ وبالتالي يساعد في تحسين مستوى جودة الحياة الوظيفية، وهذا ما أشارت إليه أدبيات الدراسة (ص ١٧) أنّ جودة الحياة الوظيفية تسعى إلى توفير برامج كافية لتنمية الموارد البشرية، وتعزيز التعلّم داخل بيئة العمل.

٦- جاءت العبارة رقم (٣) وهي: "تبنى القيادة التشاركية التي تساهم في تحقيق جودة الحياة الوظيفية" بالمرتبة الخامسة من حيث موافقة أفراد الدراسة عليها بدرجة متوسطة بمتوسط حسابي (٣,٣٦)، وانحراف معياري (١,٢١٣). وتعزو الباحثة هذه النتيجة إلى ما ورد في تطبيق بُعد النمط القيادي؛ إذ أكّدت النتائج أنه يُطبق بدرجة متوسطة في عمادة الموارد البشرية. وتختلف هذه النتيجة مع نتيجة العبارة (تبنى القيادة الديمقراطية التي تساهم في تحقيق جودة الحياة الوظيفية للموظفين) في دراسة الفحيلة (٢٠١٩م) التي جاءت بدرجة مرتفعة.

٥- جاءت العبارة رقم (٢) وهي: "دراسة كافة جوانب بيئة العمل المادية والمعنوية لتحسين جودة الحياة الوظيفية" بالمرتبة السادسة من حيث موافقة أفراد الدراسة عليها بدرجة

متوسطة بمتوسط حسابي (٣,٣٠)، وانحراف معياري (١,٣١٦). وتفسر هذه النتيجة بأنّ دراسة كافة جوانب بيئة العمل المادية والمعنوية لتحسين جودة الحياة الوظيفية يُوفّر بيئة عمل مناسبة لمنسوبي عمادة الموارد البشرية؛ مما يدعم تحقيق جودة الحياة الوظيفية لديهم.

٦- جاءت العبارة رقم (٧) وهي: "تبني فكرة تبادل الخبرات مع عمادات الموارد البشرية في الجامعات المحلية والعالمية والتي لها خبرتها في دعم وتحسين جودة الحياة الوظيفية" بالمرتبة السابعة من حيث موافقة أفراد الدراسة عليها بدرجة متوسطة بمتوسط حسابي (٣,٠٢)، وانحراف معياري (١,٣٥٦). وترى الباحثة أنّ تبني فكرة تبادل الخبرات مع عمادات الموارد البشرية في الجامعات المحلية والعالمية والتي لها خبرتها في دعم وتحسين جودة الحياة الوظيفية يدعم اتباع الوسائل والأساليب العلمية الحديثة في تحقيق جودة الحياة الوظيفية لمنسوبي عمادة الموارد البشرية؛ مما يُسهم في تحقيقها، وهذا ما أوضحتها أدبيات الدراسة (ص ٣٢) بأنّ جودة الحياة الوظيفية في المؤسسات التعليمية لم تعد نوعاً من الترف، بل أصبحت ضرورة لا غنى عنها؛ وذلك لتأثيرها المباشر على أداء العاملين، والأداء المؤسسي، ودورها في زيادة إنتاجية المؤسسة، وتعزيز تميزها الأكاديمي.

٤-٤ إجابة السؤال الرابع: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (٠,٠٥) فأقل بين متوسطات استجابات أفراد الدراسة حول محاور جودة الحياة الوظيفية تُعزى لاختلاف المتغيرات التالية: (الجنس، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة)؟

للإجابة عن هذا السؤال؛ استخدمت الباحثة اختبار (ت) لدلالة الفروق بين مجموعتين مستقلتين؛ للتعرف على الفروق بين استجابات أفراد الدراسة حول مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى منسوبي عمادة الموارد البشرية في جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية بمدينة الرياض، والمعوقات التي تواجه جودة الحياة الوظيفية لديهم، والمقترحات التي تُسهم في تحسينها تبعاً لاختلاف متغير الدراسة (الجنس). كما تم استخدام تحليل التباين الأحادي (ف) لدلالة الفروق بين أكثر من مجموعتين مستقلتين؛ للتعرف على الفروق تبعاً لاختلاف متغيري الدراسة (المؤهل العلمي - سنوات الخبرة)، وتُبيّن الجداول التالية النتائج التي تم التوصل إليها:

١) الفروق باختلاف متغير الجنس:

جدول (٤-٩) نتائج اختبار (ت) لدلالة الفروق في استجابات أفراد الدراسة

حول محاور الدراسة باختلاف الجنس

المحور	الجنس	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة ت	مستوى الدلالة	الدلالة
بُعد المشاركة في اتخاذ القرارات	ذكر	٤٠	٣,٦٦	١,٠٢٣	٣,٧٢١	**٠,٠٠٠	دالة
	أنثى	٦١	٢,٨٩	١,٠١٣			
بُعد النمط القيادي	ذكر	٤٠	٣,٧٩	١,٠٤٦	٣,٣٠٨	**٠,٠٠١	دالة
	أنثى	٦١	٣,٠٩	١,٠٢٠			
بُعد التوازن بين العمل والحياة الاجتماعية	ذكر	٤٠	٣,٤١	٠,٩٨٧	٢,٩٤٤	**٠,٠٠٤	دالة
	أنثى	٦١	٢,٨٥	٠,٨٩٧			
بُعد الأجور والمكافآت	ذكر	٤٠	٣,١٥	١,١٥٣	٢,٥٢١	*٠,٠١٣	دالة
	أنثى	٦١	٢,٦١	٠,٩٨٩			
بُعد الاستقرار والأمان الوظيفي	ذكر	٤٠	٣,٥٤	٠,٩٧٦	٢,٣٥٢	*٠,٠٢١	دالة
	أنثى	٦١	٣,٠٦	١,٠٤١			
الدرجة الكلية لمستوى جودة الحياة الوظيفية	ذكر	٤٠	٣,٥١	٠,٩٤٨	٣,٣٢٣	**٠,٠٠١	دالة
	أنثى	٦١	٢,٩٠	٠,٨٧١			
معوقات جودة الحياة الوظيفية	ذكر	٤٠	٢,٩٦	٠,٧٩٥	٠,٦٢٣-	٠,٥٣٥	غير دالة
	أنثى	٦١	٣,٠٧	٠,٨٩٤			
مقترحات جودة الحياة الوظيفية	ذكر	٤٠	٣,٥٩	١,٠٤٨	١,٩٣٣	٠,٠٥٦	غير دالة
	أنثى	٦١	٣,١٥	١,١٤٦			

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

يتضح من الجدول رقم (٤-٩) أنّ قيم (ت) غير دالة في معوقات جودة الحياة الوظيفية ومقترحاتها؛ مما يُشير إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات أفراد الدراسة حول المعوقات التي تواجه جودة الحياة الوظيفية لدى منسوبي عمادة الموارد البشرية في جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية بمدينة الرياض، والمقترحات التي تُسهم في تحسينها تُعزى لاختلاف نوع الجنس؛ ولعل السبب في ذلك يعود إلى تماثل استجابات أفراد الدراسة في تقديرهم لمعوقات ومقترحات جودة الحياة الوظيفية بعمادة الموارد البشرية في الجامعة.

بينما يتبين من الجدول رقم (٤-٩) أنّ قيم (ت) دالة في بُعدي: (الأجور والمكافآت، والاستقرار والأمان الوظيفي) عند مستوى الدلالة (٠,٠٥) فأقل؛ مما يُشير إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات أفراد الدراسة من منسوبي ومنسوبات عمادة الموارد البشرية

في جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية بمدينة الرياض حول مستوى جودة الحياة الوظيفية لديهم فيما يتعلق ببعدي الأجور والمكافآت، والاستقرار والأمان الوظيفي تُعزى لاختلاف نوع الجنس لصالح فئة الذكور؛ ولعل السبب في ذلك يرجع إلى معرفتهم الجيدة بنظام الأجور والمكافآت المطبق في العمادة؛ مما يجعلهم يشعرون بالاستقرار والأمان الوظيفي.

كما يظهر من الجدول رقم (٤-٩) أنّ قيم (ت) دالة في الأبعاد: (المشاركة في اتخاذ القرارات، والنمط القيادي، والتوازن بين العمل والحياة الاجتماعية)، وفي الدرجة الكلية لمستوى جودة الحياة الوظيفية عند مستوى الدلالة (٠,٠١) فأقل؛ مما يُشير إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات أفراد الدراسة من منسوبي ومنسوبات عمادة الموارد البشرية في جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية بمدينة الرياض تُعزى لاختلاف نوع الجنس لصالح فئة الذكور؛ ولعل السبب في ذلك يعود إلى السياسات والأنظمة واللوائح التي تطبقها عمادة الموارد البشرية؛ بهدف تطوير منسوبيها بما يتوافق مع الاتجاهات الحديثة والمتطورة في مجالها.

وتتفق هذه النتيجة في الدراسة الحالية مع نتيجة دراسات بندر وسبيل وجايوس (Bander, Sabil & Jayos, 2018)، ومها خوقير (٢٠١٨م)، وحمادنة (٢٠١٩م)، وأكرم وأمير (Akram & Amir, 2020) بأنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى جودة الحياة الوظيفية تُعزى لمتغير نوع الجنس. بينما تختلف هذه النتيجة مع نتيجة دراسات صويص (٢٠١٨م)، وأمل البدوي (٢٠٢٠م)، والعامري (٢٠٢١م) بأنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى جودة الحياة الوظيفية تُعزى لمتغير نوع الجنس.

٢) الفروق باختلاف متغير المؤهل العلمي:

جدول (٤-١٠) نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي (ف) لدلالة الفروق في استجابات أفراد الدراسة حول محاور الدراسة باختلاف المؤهل العلمي

المحور	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	مستوى الدلالة	الدلالة
بُعد المشاركة في اتخاذ القرارات	بين المجموعات	٤,٢٦٦	٢	٢,١٣٣	١,٨٦٠	٠,١٦١	غير دالة
	داخل المجموعات	١١٢,٤٠٤	٩٨	١,١٤٧			
	المجموع	١١٦,٦٧٠	١٠٠	-			

الدلالة	مستوى الدلالة	قيمة ف	متوسط المربعات	درجات الحرية	مجموع المربعات	مصدر التباين	المحور
غير دالة	٠,٠٨٢	٢,٥٧١	٢,٩٠٨	٢	٥,٨١٦	بين المجموعات	بُعد النمط القيادي
			١,١٣١	٩٨	١١٠,٨٣٠	داخل المجموعات	
			-	١٠٠	١١٦,٦٤٦	المجموع	
غير دالة	٠,٢٣٢	١,٤٨١	١,٣٧٦	٢	٢,٧٥٢	بين المجموعات	بُعد التوازن بين العمل والحياة الاجتماعية
			٠,٩٢٩	٩٨	٩١,٠٣٠	داخل المجموعات	
			-	١٠٠	٩٣,٧٨٢	المجموع	
غير دالة	٠,٣٤١	١,٠٨٧	١,٢٧٧	٢	٢,٥٥٣	بين المجموعات	بُعد الأجور والمكافآت
			١,١٧٤	٩٨	١١٥,٠٤٩	داخل المجموعات	
			-	١٠٠	١١٧,٦٠٢	المجموع	
غير دالة	٠,٥١١	٠,٦٧٦	٠,٧٣٤	٢	١,٤٦٧	بين المجموعات	بُعد الاستقرار والأمان الوظيفي
			١,٠٨٥	٩٨	١٠٦,٣٤٥	داخل المجموعات	
			-	١٠٠	١٠٧,٨١٢	المجموع	
غير دالة	٠,١٨٤	١,٧٢٠	١,٥١٩	٢	٣,٠٣٩	بين المجموعات	الدرجة الكلية لمستوى جودة الحياة الوظيفية
			٠,٨٨٣	٩٨	٨٦,٥٣٨	داخل المجموعات	
			-	١٠٠	٨٩,٥٧٦	المجموع	
غير دالة	٠,٣٧٢	٠,٩٩٩	٠,٧٢٧	٢	١,٤٥٥	بين المجموعات	معوقات جودة الحياة الوظيفية
			٠,٧٢٨	٩٨	٧١,٣٩١	داخل المجموعات	
			-	١٠٠	٧٢,٨٤٦	المجموع	
غير دالة	٠,٣٩٨	٠,٩٣٠	١,١٧٥	٢	٢,٣٥٠	بين المجموعات	مقترحات جودة الحياة الوظيفية
			١,٢٦٣	٩٨	١٢٣,٧٩٩	داخل المجموعات	
			-	١٠٠	١٢٦,١٤٩	المجموع	

يتضح من الجدول رقم (٤-١٠) أنّ قيم (ت) غير دالة في الأبعاد: (المشاركة في اتخاذ القرارات، والنمط القيادي، والتوازن بين العمل والحياة الاجتماعية والأجور والمكافآت، والاستقرار والأمان الوظيفي)، وفي الدرجة الكلية لمستوى جودة الحياة الوظيفية، وفي معوقات جودة الحياة الوظيفية ومقترحاتها؛ مما يُشير إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات أفراد الدراسة من منسوبي ومنسوبات عمادة الموارد البشرية في جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية بمدينة الرياض حول مستوى جودة الحياة الوظيفية لديهم، والمعوقات التي تواجه جودة الحياة الوظيفية لديهم، والمقترحات التي تُسهم في تحسينها تُعزى لاختلاف المؤهل العلمي. ويمكن تفسير ذلك بأنّ جميع منسوبي ومنسوبات عمادة الموارد البشرية باختلاف مؤهلاتهم العلمية لديهم القدرة على إدراك وفهم أهمية توافر جودة الحياة الوظيفية في بيئة العمل.

وتتفق هذه النتيجة مع نتيجة دراسة صويص (٢٠١٨م) بأنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى جودة الحياة الوظيفية تُعزى لمتغير المؤهل العلمي. بينما تختلف هذه النتيجة مع نتيجة دراسة تغريد الهداب والمخلافي (٢٠٢٠م) بأنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى جودة الحياة الوظيفية تُعزى لمتغير المؤهل العلمي.

(٣) الفروق باختلاف سنوات الخبرة:

جدول (٤-١١) نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي (ف) لدلالة الفروق في استجابات أفراد الدراسة حول محاور الدراسة باختلاف سنوات الخبرة

الدلالة	مستوى الدلالة	قيمة ف	متوسط المربعات	درجات الحرية	مجموع المربعات	مصدر التباين	المحور
غير دالة	٠,٠٨٣	٢,٥٤٩	٢,٨٨٤	٢	٥,٧٦٨	بين المجموعات	بُعد المشاركة في اتخاذ القرارات
			١,١٣٢	٩٨	١١٠,٩٠٢	داخل المجموعات	
			-	١٠٠	١١٦,٦٧٠	المجموع	
غير دالة	٠,١٠١	٢,٣٥٢	٢,٦٧١	٢	٥,٣٤٢	بين المجموعات	بُعد النمط القيادي
			١,١٣٦	٩٨	١١١,٣٠٣	داخل المجموعات	
			-	١٠٠	١١٦,٦٤٦	المجموع	
دالة	**٠,٠٠٥	٥,٥٦٢	٤,٧٨٠	٢	٩,٥٥٩	بين المجموعات	بُعد التوازن بين العمل والحياة الاجتماعية
			٠,٨٥٩	٩٨	٨٤,٢٢٣	داخل المجموعات	
			-	١٠٠	٩٣,٧٨٢	المجموع	
دالة	*٠,٠١٩	٤,١٠٣	٤,٥٤٤	٢	٩,٠٨٧	بين المجموعات	بُعد الأجور والمكافآت
			١,١٠٧	٩٨	١٠٨,٥١٥	داخل المجموعات	
			-	١٠٠	١١٧,٦٠٢	المجموع	
دالة	*٠,٠٣٨	٣,٣٦٨	٣,٤٦٧	٢	٦,٩٣٤	بين المجموعات	بُعد الاستقرار والأمان الوظيفي
			١,٠٢٩	٩٨	١٠٠,٨٧٨	داخل المجموعات	
			-	١٠٠	١٠٧,٨١٢	المجموع	
دالة	*٠,٠١٧	٤,٢٢٣	٣,٥٥٣	٢	٧,١٠٧	بين المجموعات	الدرجة الكلية لمستوى جودة الحياة الوظيفية
			٠,٨٤٢	٩٨	٨٢,٤٧٠	داخل المجموعات	
			-	١٠٠	٨٩,٥٧٦	المجموع	
غير دالة	٠,٢٣١	١,٤٨٨	١,٠٧٤	٢	٢,١٤٧	بين المجموعات	معوقات جودة الحياة الوظيفية
			٠,٧٢١	٩٨	٧٠,٦٩٩	داخل المجموعات	
			-	١٠٠	٧٢,٦٩٩	المجموع	
غير دالة	٠,٢٦٦	١,٣٤١	١,٦٨٠	٢	٣,٣٥٩	بين المجموعات	مقترحات جودة الحياة الوظيفية
			١,٢٥٣	٩٨	١٢٢,٧٩٠	داخل المجموعات	
			-	١٠٠	١٢٦,١٤٩	المجموع	

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

يتضح من الجدول رقم (٤-١١) أنّ قيم (ت) غير دالة في بُعدي: (المشاركة في اتخاذ القرارات، والنمط القيادي)، وفي معوقات جودة الحياة الوظيفية ومقترحاتها؛ مما يُشير إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات أفراد الدراسة من منسوبي ومنسوبات عمادة الموارد البشرية في جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية بمدينة الرياض حول مستوى جودة الحياة الوظيفية لديهم فيما يتعلق بُبُعدي المشاركة في اتخاذ القرارات والنمط القيادي، ومقترحاتها، ومقترحاتها تُعزى لاختلاف سنوات الخبرة. وتُفسر الباحثة ذلك بأنّ جميع العاملين في عمادة الموارد البشرية رغم تفاوت سنوات الخبرة فيما بينهم؛ إلا أنّ لديهم اتجاهات متقاربة حول مستوى جودة الحياة الوظيفية فيما يتعلق بُبُعدي المشاركة في اتخاذ القرارات، والنمط القيادي، ومقترحاتها، ومقترحاتها، ومدى التزام القيادات بها، والعمل على توافرها في العمادة.

بينما يتبين من الجدول رقم (٤-١١) أنّ قيم (ت) دالة في بُعدي: (الأجور والمكافآت، والاستقرار والأمان الوظيفي)، وفي الدرجة الكلية لمستوى جودة الحياة الوظيفية عند مستوى الدلالة (٠,٠٥) فأقل؛ مما يُشير إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات أفراد الدراسة من منسوبي ومنسوبات عمادة الموارد البشرية في جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية بمدينة الرياض حول مستوى جودة الحياة الوظيفية لديهم فيما يتعلق بُبُعدي الأجور والمكافآت، والاستقرار والأمان الوظيفي تُعزى لاختلاف سنوات الخبرة؛ ولعل السبب في ذلك يعود إلى أنّ اختلاف سنوات الخبرة قد يكون له تأثير على توجّهات منسوبي عمادة الموارد البشرية نحو بُُعدي الأجور والمكافآت، والاستقرار والأمان الوظيفي، وبالتالي جودة الحياة الوظيفية بشكل كلي.

كما يظهر من الجدول رقم (٤-١١) أنّ قيم (ت) دالة في بُعد: (التوازن بين العمل والحياة الاجتماعية) عند مستوى الدلالة (٠,٠١) فأقل؛ مما يُشير إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات أفراد الدراسة من منسوبي ومنسوبات عمادة الموارد البشرية في جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية بمدينة الرياض حول مستوى جودة الحياة الوظيفية لديهم فيما يتعلق بُبُعدي التوازن بين العمل والحياة الاجتماعية تُعزى لاختلاف سنوات الخبرة؛ ولعل السبب في ذلك يرجع إلى أنّ منسوبي عمادة الموارد البشرية يعملون في وحدات مختلفة، وظروف عمل متفاوتة؛ مما يؤثر على التوازن بين العمل والحياة الاجتماعية.

وتختلف هذه النتيجة مع نتيجة دراستي صويص (٢٠١٨م)، وأكرم وأمير (Akram & Amir, 2020) بأنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى جودة الحياة الوظيفية تُعزى لمتغير سنوات الخبرة.

ولتحديد صالح الفروق بين فئات سنوات الخبرة تم استخدام اختبار شيفيه، والذي جاءت نتائجه كالتالي:

جدول (٤-١٢) نتائج اختبار شيفيه للتحقق من الفروق بين فئات سنوات الخبرة

المحور	سنوات الخبرة	العدد	المتوسط الحسابي	أقل من ٥ سنوات	من ٥ سنوات إلى ١٠ سنوات	أكثر من ١٠ سنوات
بُعد التوازن بين العمل والحياة الاجتماعية	أقل من ٥ سنوات	٨	٤,١٠	-	*	*
	من ٥ سنوات إلى أقل من ١٠ سنوات	٣٠	٣,٠٦		-	
	١٠ سنوات فأكثر	٦٣	٢,٩٤		-	
بُعد الأجور والمكافآت	أقل من ٥ سنوات	٨	٣,٨٥	-	*	*
	من ٥ سنوات إلى أقل من ١٠ سنوات	٣٠	٢,٧٣		-	
	١٠ سنوات فأكثر	٦٣	٢,٧٥		-	
بُعد الاستقرار والأمان الوظيفي	أقل من ٥ سنوات	٨	٤,١٣	-	*	*
	من ٥ سنوات إلى أقل من ١٠ سنوات	٣٠	٣,٠٩		-	
	١٠ سنوات فأكثر	٦٣	٣,٢٢		-	
الدرجة الكلية لمستوى جودة الحياة الوظيفية	أقل من ٥ سنوات	٨	٤,٠٥	-	*	*
	من ٥ سنوات إلى أقل من ١٠ سنوات	٣٠	٣,٠٧		-	
	١٠ سنوات فأكثر	٦٣	٣,٠٦		-	

* فروق دالة عند مستوى ٠,٠٥ فأقل

يتضح من الجدول رقم (٤-١٢) وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (٠,٠٥) فأقل بين استجابات أفراد الدراسة الذين سنوات خبراتهم أقل من ٥ سنوات، وأفراد الدراسة الذين سنوات خبراتهم من ٥ سنوات فأكثر حول الأبعاد: (التوازن بين العمل والحياة الاجتماعية، والأجور والمكافآت، والاستقرار والأمان الوظيفي)، وفي الدرجة الكلية لمستوى جودة الحياة الوظيفية لصالح أفراد الدراسة الذين سنوات خبراتهم أقل من ٥ سنوات؛ وقد يرجع سبب علو درجة الموافقة لدى منسوبي عمادة الموارد البشرية الذين خبرتهم أقل من ٥ سنوات إلى قلة معرفتهم بمفهوم جودة الحياة الوظيفية، ورغبتهم في ملاحظتها على أرض الواقع.

الفصل الخامس

ملخص الدراسة وتوصياتها ومقترحاتها

الفصل الخامس

ملخص الدراسة، وتوصياتها، ومقترحاتها

يتناول هذا الفصل ملخصاً لما تضمنته فصول الدراسة الحالية، وأبرز نتائجها التي توصلت إليها، وما تم من توصيات في ضوءها، مع تقديم مقترحات للدراسات المستقبلية المرتبطة بموضوع الدراسة الحالية.

١-٥ ملخص الدراسة:

ضمت الدراسة في طياتها خمسة فصول، بالإضافة إلى قائمة المراجع والملاحق، وذلك على النحو التالي:

تضمّن **الفصل الأول** تمهيداً للدراسة، ومشكلتها، وأسئلتها، وأهدافها، وأهميتها، وحدودها، وأهم مصطلحاتها. وقد تناولت الباحثة في هذا الفصل مفاهيم الدراسة، وحددت أهدافها التي تمثلت في التعرف على مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى منسوبي عمادة الموارد البشرية في جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية بمدينة الرياض، والكشف عن المعوقات التي تواجه جودة الحياة الوظيفية لدى منسوبي عمادة الموارد البشرية في جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية بمدينة الرياض، والتوصل إلى مجموعة من المقترحات التي تساعد على تحسين مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى منسوبي عمادة الموارد البشرية في جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية بمدينة الرياض، وتحديد الفروق ذات الدلالة الإحصائية عند مستوى الدلالة (٠,٠٥) فأقل بين متوسطات استجابات أفراد الدراسة حول محاور جودة الحياة الوظيفية تُعزى لاختلاف المتغيرات التالية: (الجنس، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة).

أما **الفصل الثاني** فقد عرض الإطار المفاهيمي للدراسة والدراسات السابقة. وتكوّن الإطار المفاهيمي من مبحثين هما: المبحث الأول عن جودة الحياة الوظيفية، وتضمّن مفهوم جودة الحياة الوظيفية، ونشأتها، وأهدافها، وأهميتها، وأبعادها المتمثلة في هذه الدراسة في: المشاركة في اتخاذ القرارات، والنمط القيادي، والتوازن بين العمل والحياة الاجتماعية، والأجور والمكافآت، والاستقرار والأمان الوظيفي، وطرق قياسها، ومداخل تحسينها، ومعوقاتهما، وجودة

الحياة الوظيفية في المؤسسات التربوية. أما المبحث الثاني وهو عمادة الموارد البشرية بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية فاشتمل على مفهوم إدارة الموارد البشرية، وأهدافها، وأهميتها، وخصائصها، ووظائفها، وتعريف عمادة الموارد البشرية بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية، ورؤيتها، ورسالتها، وقيمها، وأهدافها، وهيكلها الإداري. أما الدراسات السابقة فتضمنت دراسات محلية وعربية وأجنبية وعددها (٢٠) دراسة، تم ترتيبها من الأقدم إلى الأحدث في كل قسم، كما تم إيضاح أوجه التشابه والاختلاف، وأبرز أوجه الاستفادة من الدراسات السابقة، وما تميّزت به الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة.

أما **الفصل الثالث** فتناول منهجية الدراسة، ومجتمعها، وخصائص مجتمعها، وأداتها، وإجراءات تطبيقها، والأساليب الإحصائية المستخدمة فيها، حيث استخدمت الباحثة المنهج الوصفي بأسلوبه المسحي، وتمثّل مجتمع الدراسة في جميع منسوبي ومنسوبات عمادة الموارد البشرية في جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية بمدينة الرياض. وفصّلت الباحثة في هذا الفصل كيفية إعداد أداة الدراسة (الاستبانة)، ووضّحت طرق التحقق من صدقها وثباتها، وإجراءات تطبيقها، وحدّدت الأساليب الإحصائية المستخدمة في معالجة البيانات.

وتناول **الفصل الرابع** عرضاً مفصلاً لنتائج الدراسة، وتحليلها، وتفسيرها، وربطها مع الإطار المفاهيمي، ونتائج الدراسات السابقة؛ لتحقيق أهداف الدراسة بالإجابة عن أسئلتها.

وتضمن **الفصل الخامس** ملخصاً للدراسة، وأبرز نتائجها، والتوصيات المقترحة في ضوء نتائجها، ومقترحات للدراسات المستقبلية المرتبطة بموضوع الدراسة الحالية.

٢-٥ أبرز نتائج الدراسة:

سيتم عرض النتائج التي توصلت إليها الدراسة الحالية بحسب الأسئلة التي أجابت عنها:

إجابة السؤال الأول: ما مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى منسوبي عمادة الموارد البشرية في جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية بمدينة الرياض؟

توصلت النتائج إلى أنّ أفراد الدراسة من منسوبي ومنسوبات عمادة الموارد البشرية في جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية بمدينة الرياض موافقون بدرجة متوسطة على مستوى

جودة الحياة الوظيفية لديهم بمتوسط حسابي (٣,١٤)، وانحراف معياري (٠,٩٤٦). وجاء بُعد النمط القيادي في المرتبة الأولى بدرجة متوسطة بمتوسط حسابي (٣,٣٧)، وانحراف معياري (١,٠٨٠)، يليه بُعد الاستقرار والأمان الوظيفي في المرتبة الثانية بدرجة متوسطة بمتوسط حسابي (٣,٢٥)، وانحراف معياري (١,٠٣٨)، ثم بُعد المشاركة في اتخاذ القرارات في المرتبة الثالثة بدرجة متوسطة بمتوسط حسابي (٣,١٩)، وانحراف معياري (١,٠٨٠)، ويأتي بُعد التوازن بين العمل والحياة الاجتماعية في المرتبة الرابعة بدرجة متوسطة بمتوسط حسابي (٣,٠٧)، وانحراف معياري (٠,٩٦٨)، وأخيراً جاء بُعد الأجور والمكافآت في المرتبة الخامسة بدرجة متوسطة بمتوسط حسابي (٢,٨٣)، وانحراف معياري (١,٠٨٤).

وفيما يأتي توضيح لنتيجة كل بُعد بشكل مستقل، حيث رُتبت تنازلياً حسب موافقة أفراد الدراسة عليها:

البُعد الأول: النمط القيادي:

أظهرت النتائج أنّ أفراد الدراسة موافقون بدرجة مرتفعة على عبارتين من عبارات مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى منسوبي عمادة الموارد البشرية في جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية بمدينة الرياض فيما يتعلق ببُعد النمط القيادي، التي رُتبت تنازلياً حسب موافقة أفراد الدراسة عليها بدرجة مرتفعة، وهما كما يلي:

١- تثق عمادة الموارد البشرية بإمكانيات منسوبيها؛ مما يجعلهم يبذلون قصارى جهدهم.

٢- تحرص عمادة الموارد البشرية على إيجاد بيئة تعاونية في العمل لمنسوبيها.

كما أظهرت النتائج أنّ أفراد الدراسة موافقون بدرجة متوسطة على ثلاث عبارات من عبارات مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى منسوبي عمادة الموارد البشرية في جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية بمدينة الرياض فيما يتعلق ببُعد النمط القيادي، التي رُتبت تنازلياً حسب موافقة أفراد الدراسة عليها بدرجة متوسطة، وهي كما يلي:

١- تُفوّض عمادة الموارد البشرية منسوبيها الصلاحيات والمسؤوليات اللازمة لتنفيذ المهام.

٢- يحصل منسوبو عمادة الموارد البشرية على تغذية راجعة عن أدائهم باستمرار.

٣- تتبع عمادة الموارد البشرية النمط التشاركي في القيادة.

البُعد الثاني: الاستقرار والأمان الوظيفي:

أظهرت النتائج أنّ أفراد الدراسة موافقون بدرجة متوسطة على جميع عبارات مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى منسوبي عمادة الموارد البشرية في جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية بمدينة الرياض فيما يتعلق ببُعد الاستقرار والأمان الوظيفي، التي رُتبت تنازلياً حسب موافقة أفراد الدراسة عليها بدرجة متوسطة، وهي كما يلي:

١- يرغب منسوبو عمادة الموارد البشرية بالبقاء في عملهم لشعورهم بالاستقرار والأمان الوظيفي.

٢- تتبع عمادة الموارد البشرية سياسة الاحتفاظ بالموظفين المتميزين.

٣- يعمل منسوبو عمادة الموارد البشرية في بيئة عمل تتسم بالأمان الوظيفي.

٤- تحرص عمادة الموارد البشرية على تدريب منسوبيها باستمرار وفقاً لتطورات العمل.

٥- يشعر منسوبو عمادة الموارد البشرية بالاستقرار ولا يُعانون من خطر الاستغناء عن خدماتهم.

البُعد الثالث: المشاركة في اتخاذ القرارات:

أظهرت النتائج أنّ أفراد الدراسة موافقون بدرجة مرتفعة على عبارة واحدة من عبارات مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى منسوبي عمادة الموارد البشرية في جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية بمدينة الرياض فيما يتعلق ببُعد المشاركة في اتخاذ القرارات، تتمثل في العبارة: "تستجيب عمادة الموارد البشرية للأفكار والمقترحات المطروحة من قبل منسوبيها".

كما أظهرت النتائج أنّ أفراد الدراسة موافقون بدرجة متوسطة على أربع عبارات من عبارات مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى منسوبي عمادة الموارد البشرية في جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية بمدينة الرياض فيما يتعلق ببُعد المشاركة في اتخاذ القرارات، التي رُتبت تنازلياً حسب موافقة أفراد الدراسة عليها بدرجة متوسطة، وهي كما يلي:

١- تتسم القرارات التي تتخذها عمادة الموارد البشرية بالشفافية والوضوح.

٢- تكسب عمادة الموارد البشرية منسوبيها مهارات اتخاذ القرار من خلال البرامج التدريبية.

- ٣- تُشرك عمادة الموارد البشرية منسوبيها في اتخاذ القرارات التي تخصّ أعمالهم.
- ٤- تُشرك عمادة الموارد البشرية منسوبيها في وضع الخطط السنوية والتطويرية.

البُعد الرابع: التوازن بين العمل والحياة الاجتماعية:

أظهرت النتائج أنّ أفراد الدراسة موافقون بدرجة مرتفعة على عبارة واحدة من عبارات مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى منسوبي عمادة الموارد البشرية في جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية بمدينة الرياض فيما يتعلق بـبُعد التوازن بين العمل والحياة الاجتماعية، تتمثّل في العبارة: "يجد منسوبو عمادة الموارد البشرية وقتاً كافياً بعد انتهاء دوامهم الرسمي للقيام بواجباتهم الأسرية والاجتماعية".

كما أظهرت النتائج أنّ أفراد الدراسة موافقون بدرجة متوسطة على ثلاث عبارات من عبارات مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى منسوبي عمادة الموارد البشرية في جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية بمدينة الرياض فيما يتعلق بـبُعد التوازن بين العمل والحياة الاجتماعية، التي رُتبت تنازلياً حسب موافقة أفراد الدراسة عليها بدرجة متوسطة، وهي كما يلي:

١- يعتبر نظام الإجازات المعمول به في عمادة الموارد البشرية مناسب وكافٍ.

٢- توفر عمادة الموارد البشرية لمنسوبيها التسهيلات اللازمة لتحقيق التوازن بين حياتهم الشخصية والوظيفية.

٣- تشارك إدارة عمادة الموارد البشرية منسوبيها في مناسباتهم الاجتماعية.

وأظهرت النتائج أيضاً أنّ أفراد الدراسة موافقون بدرجة منخفضة على عبارة واحدة من عبارات مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى منسوبي عمادة الموارد البشرية في جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية بمدينة الرياض فيما يتعلق بـبُعد التوازن بين العمل والحياة الاجتماعية، تتمثّل في العبارة: "توفر عمادة الموارد البشرية لمنسوبيها جداول عمل مرنة لأداء بعض مهامهم الوظيفية في المنزل".

البُعد الخامس: الأجور والمكافآت:

أظهرت النتائج أنّ أفراد الدراسة موافقون بدرجة متوسطة على جميع عبارات مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى منسوبي عمادة الموارد البشرية في جامعة الإمام محمد بن سعود

الإسلامية بمدينة الرياض فيما يتعلق بـبعد الأجور والمكافآت، التي رُتبت تنازلياً حسب موافقة أفراد الدراسة عليها بدرجة متوسطة، وهي كما يلي:

- ١- يتناسب الأجر الذي يتقاضاه منسوبو عمادة الموارد البشرية مع مهامهم الوظيفية.
- ٢- تُعدّ أجور منسوبي عمادة الموارد البشرية عادلة مقارنة بما يحصل عليه زملائهم في الوظيفة نفسها بالجامعات الأخرى.
- ٣- يشعر منسوبو عمادة الموارد البشرية بالرضا عن المكافآت والزيادات التي تُضاف إلى رواتبهم.
- ٤- تقوم عمادة الموارد البشرية بالربط بين الأجور والمكافآت وكفاءة أداء منسوبيها.
- ٥- يتصف نظام الأجور والمكافآت في عمادة الموارد البشرية بالوضوح.

إجابة السؤال الثاني: ما المعوقات التي تواجه جودة الحياة الوظيفية لدى منسوبي عمادة

الموارد البشرية في جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية بمدينة الرياض؟

أظهرت النتائج أنّ أفراد الدراسة موافقون بدرجة متوسطة على جميع عبارات المعوقات التي تواجه جودة الحياة الوظيفية لدى منسوبي عمادة الموارد البشرية في جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية بمدينة الرياض، التي رُتبت تنازلياً حسب موافقة أفراد الدراسة عليها بدرجة متوسطة، وهي كما يلي:

- ١- ضعف آليات المشاركة في صنع القرارات.
- ٢- جمود أنظمة العمل.
- ٣- قلة برامج التدريب التي تُعزّز جودة الحياة الوظيفية.
- ٤- تطبيق أسلوب قيادي تقليدي غير داعم لجودة الحياة الوظيفية.
- ٥- ارتفاع تكلفة توفير بيئة مناسبة ومحفزة للعمل.
- ٦- وجود هياكل تنظيمية معقدة غير داعمة لجودة الحياة الوظيفية.
- ٧- قصور الدعم الفني والتكنولوجي اللازم لجودة الحياة الوظيفية.

إجابة السؤال الثالث: ما المقترحات التي تساعد على تحسين مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى منسوبي عمادة الموارد البشرية في جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية بمدينة الرياض؟

أظهرت النتائج أنّ أفراد الدراسة موافقون بدرجة متوسطة على جميع عبارات المقترحات التي تساعد على تحسين مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى منسوبي عمادة الموارد البشرية في جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية بمدينة الرياض، التي رُتبت تنازلياً حسب موافقة أفراد الدراسة عليها بدرجة متوسطة، وهي كما يلي:

١- الحرص على توفير تسهيلات ومرونة كافية لمنسوبي عمادة الموارد البشرية لتحقيق التوازن بين العمل والحياة الاجتماعية.

٢- تطوير الأنظمة واللوائح وتحديثها؛ لمواكبة التغيرات في مجال جودة الحياة الوظيفية.

٣- تقديم الدعم الفني والتكنولوجي اللازم لتحسين جودة الحياة الوظيفية.

٤- عقد ورش عمل لمنسوبي عمادة الموارد البشرية لتنمية مهاراتهم؛ وذلك لتحقيق الأداء الإبداعي الناجح.

٥- تبني القيادة التشاركية التي تساهم في تحقيق جودة الحياة الوظيفية.

٦- دراسة كافة جوانب بيئة العمل المادية والمعنوية لتحسين جودة الحياة الوظيفية.

٧- تبني فكرة تبادل الخبرات مع عمادات الموارد البشرية في الجامعات المحلية والعالمية والتي لها خبرتها في دعم وتحسين جودة الحياة الوظيفية.

إجابة السؤال الرابع: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (٠,٠٥) فأقل بين متوسطات استجابات أفراد الدراسة حول محاور جودة الحياة الوظيفية تُعزى لاختلاف المتغيرات التالية: (الجنس، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة)؟

أولاً- الفروق باختلاف متغير الجنس:

١- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (٠,٠٥) فأقل بين استجابات أفراد الدراسة من منسوبي ومنسوبات عمادة الموارد البشرية في جامعة الإمام

محمد بن سعود الإسلامية بمدينة الرياض حول المعوقات التي تواجه جودة الحياة الوظيفية لديهم، والمقترحات التي تساعد على تحسينها تُعزى لاختلاف نوع الجنس.

٢- وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (٠,٠٥) فأقل بين استجابات أفراد الدراسة من منسوبي ومنسوبات عمادة الموارد البشرية في جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية بمدينة الرياض حول مستوى جودة الحياة الوظيفية لديهم فيما يتعلق ببعدي: (الأجور والمكافآت، والاستقرار والأمان الوظيفي) تُعزى لاختلاف نوع الجنس لصالح فئة الذكور.

٣- وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (٠,٠١) فأقل بين استجابات أفراد الدراسة من منسوبي ومنسوبات عمادة الموارد البشرية في جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية بمدينة الرياض حول مستوى جودة الحياة الوظيفية لديهم فيما يتعلق بالأبعاد: (المشاركة في اتخاذ القرارات، والنمط القيادي، والتوازن بين العمل والحياة الاجتماعية)، وفي الدرجة الكلية لمستوى جودة الحياة الوظيفية تُعزى لاختلاف نوع الجنس لصالح فئة الذكور.

ثانياً- الفروق باختلاف متغير المؤهل العلمي:

عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (٠,٠٥) فأقل بين استجابات أفراد الدراسة من منسوبي ومنسوبات عمادة الموارد البشرية في جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية بمدينة الرياض حول مستوى جودة الحياة الوظيفية لديهم فيما يتعلق بالأبعاد: (المشاركة في اتخاذ القرارات، والنمط القيادي، والتوازن بين العمل والحياة الاجتماعية والأجور والمكافآت، والاستقرار والأمان الوظيفي)، وفي الدرجة الكلية لمستوى جودة الحياة الوظيفية، وفي معوقات جودة الحياة الوظيفية، ومقترحاتها تُعزى لاختلاف المؤهل العلمي.

ثالثاً- الفروق باختلاف سنوات الخبرة:

١. عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (٠,٠٥) فأقل بين استجابات أفراد الدراسة من منسوبي ومنسوبات عمادة الموارد البشرية في جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية بمدينة الرياض حول مستوى جودة الحياة الوظيفية لديهم

فيما يتعلق ببعدي: (المشاركة في اتخاذ القرارات، والنمط القيادي)، وفي معوقات جودة الحياة الوظيفية، ومقترحاتها تُعزى لاختلاف سنوات الخبرة.

٢. وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (٠,٠٥) فأقل بين استجابات أفراد الدراسة الذين سنوات خبراتهم أقل من ٥ سنوات، وأفراد الدراسة الذين سنوات خبراتهم من ٥ سنوات فأكثر حول مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى منسوبي عمادة الموارد البشرية في جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية بمدينة الرياض فيما يتعلق بالأبعاد: (التوازن بين العمل والحياة الاجتماعية، والأجور والمكافآت، والاستقرار والأمان الوظيفي)، والدرجة الكلية لمستوى جودة الحياة الوظيفية لصالح أفراد الدراسة الذين سنوات خبراتهم أقل من ٥ سنوات.

٣-٥ توصيات الدراسة:

في ضوء ما أسفرت عنه الدراسة الحالية من نتائج؛ فإن الباحثة توصي بما يلي:

- العمل على رفع مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى منسوبي عمادة الموارد البشرية في جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية، وذلك من خلال:
 ١. اتباع المسؤولين في عمادة الموارد البشرية للنمط التشاركي في القيادة، وقد أظهرت نتائج الدراسة الحالية أنّ مستوى تطبيق ذلك في بُعد النمط القيادي قد جاء بالمرتبة الخامسة من حيث موافقة أفراد الدراسة عليها بدرجة متوسطة بمتوسط حسابي (٣,١٦).
 ٢. توفير جو من الاستقرار والأمان الوظيفي لدى منسوبي عمادة الموارد البشرية؛ مما يدفعهم للبقاء في أعمالهم، وقد أظهرت نتائج الدراسة الحالية أنّ مستوى تطبيق ذلك في بُعد الاستقرار والأمان الوظيفي قد جاء بالمرتبة الخامسة من حيث موافقة أفراد الدراسة عليها بدرجة متوسطة بمتوسط حسابي (٣,٠٢).
 ٣. إشراك عمادة الموارد البشرية منسوبيها في وضع الخطط السنوية والتطويرية، وقد أظهرت نتائج الدراسة الحالية أنّ مستوى تطبيق ذلك في بُعد المشاركة في اتخاذ القرارات قد جاء بالمرتبة الخامسة من حيث موافقة أفراد الدراسة عليها بدرجة متوسطة بمتوسط حسابي (٢,٩٨).

٤. تحقيق التوازن بين العمل والحياة الاجتماعية من خلال تفعيل الأساليب الحديثة لأوقات العمل بما يتلاءم مع ظروف المنسوبين (كجداول العمل المرنة، وأسبوع العمل المضغوط، والمشاركة في العمل، والعمل عن بعد)، وقد أظهرت نتائج الدراسة الحالية أنّ مستوى تطبيق ذلك في بُعد التوازن بين العمل والحياة الاجتماعية قد جاء بالمرتبة الخامسة من حيث موافقة أفراد الدراسة عليها بدرجة منخفضة بمتوسط حسابي (٢,٥٥).

٥. تطبيق نظام واضح للحوافز والمكافآت المقدمة لمنسوبي عمادة الموارد البشرية، يرتبط ارتباطاً مباشراً بالأداء والجهود المبذولة، وقد أظهرت نتائج الدراسة الحالية أنّ مستوى تطبيق ذلك في بُعد الأجور والمكافآت قد جاء بالمرتبة الخامسة من حيث موافقة أفراد الدراسة عليها بدرجة متوسطة بمتوسط حسابي (٢,٧٠).

● الحدّ من المعوقات التي تواجه جودة الحياة الوظيفية لدى منسوبي عمادة الموارد البشرية في جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية عن طريق ما يلي:

(١) توسيع مشاركة منسوبي عمادة الموارد البشرية في عملية اتخاذ القرارات؛ وذلك للارتقاء بمستوى جودة الحياة الوظيفية لديهم.

(٢) تطوير الأدلة المنظمة واللوائح بما يُسهم في تعزيز جودة الحياة الوظيفية لدى منسوبي عمادة الموارد البشرية.

(٣) إدخال مفهوم جودة الحياة الوظيفية ضمن الدورات التدريبية التي تقدمها عمادة الموارد البشرية لمنسوبيها؛ وذلك لمساعدتهم على إدراك معنى جودة الحياة الوظيفية؛ مما ينعكس على حياتهم الوظيفية وأبعادها المختلفة.

(٤) تنمية المهارات القيادية لعمداء ووكلاء عمادة الموارد البشرية في الجامعة.

● توظيف المقترحات التي تساعد على تحسين مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى منسوبي عمادة الموارد البشرية في جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية بمدينة الرياض، وذلك من خلال:

١- إجراء عملية تقييم أداء منسوبي عمادة الموارد البشرية بشكل دوري، وتقديم التغذية الراجعة الفاعلة حول الأداء.

٢- إنشاء وحدة في عمادة الموارد البشرية مهمتها تحقيق متابعة جودة الحياة الوظيفية لدى منسوبيها.

٣- قياس مستوى جودة الحياة الوظيفية على فترات متباعدة كل ثلاث سنوات أو خمس سنوات؛ للتعرف على مستوى جودة الحياة الوظيفية من وجهة نظر منسوبي عمادة الموارد البشرية، والوقوف على أوجه القصور فيها، والسعي نحو دعم الجوانب الإيجابية.

٤- تبادل الزيارات الميدانية مع جامعات محلية أو عربية أو دولية؛ للاستفادة من خبراتهم في رفع مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى منسوبي عمادة الموارد البشرية.

٥-٤ مقترحات للدراسات المستقبلية:

في ضوء النتائج التي تم التوصل إليها؛ فإنّ الباحثة تقترح إجراء بعض الدراسات المستقبلية المتعلقة بموضوع الدراسة الحالية، وهي كالآتي:

١. إجراء دراسات مماثلة على كافة عمادات الموارد البشرية في الجامعات السعودية؛ للتعرف على مستوى جودة الحياة الوظيفية لديهم.

٢. إجراء دراسة مماثلة حول متطلبات توافر جودة الحياة الوظيفية في عمادة الموارد البشرية بالاستفادة من الخبرات الأجنبية.

٣. إجراء دراسة مماثلة حول المعوقات التي تواجه جودة الحياة الوظيفية في عمادة الموارد البشرية.

٤. دراسة مقارنة بين مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى منسوبي عمادة الموارد البشرية في جامعات ومناطق مختلفة بالمملكة العربية السعودية.

٥. دراسة العلاقة بين جودة الحياة الوظيفية وبعض المفاهيم الإدارية الأخرى، مثل: فاعلية اتخاذ القرارات الإدارية، والفاعلية التنظيمية، والعدالة التنظيمية، وأخلاقيات العمل، والتميز المؤسسي، والأنماط القيادية، والإبداع الإداري، والتمكين الإداري.

٦. وضع تصور مقترح لرفع مستوى جودة الحياة الوظيفية في عمادات الموارد البشرية بالجامعات السعودية.

المراجع

المراجع العربية:

أبو اسنية، محمد. (٢٠١٧م). تقييم ممارسات إدارة الموارد البشرية في الجامعات الفلسطينية وطرق تطويرها. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الخليل، فلسطين.

أبو سيف، محمود سيد علي. (٢٠١٨م). دور جودة حياة العمل في العلاقة بين رأس المال النفسي ومستوى الالتزام التنظيمي لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية في جامعة الطائف بالمملكة العربية السعودية. *المجلة الدولية للبحوث في العلوم التربوية*، ١(٤)، ١٠٩-١٨١

أبو عساف، مؤيد موسى علي والمرعي، هيثم عبدالله ذيب. (٢٠١٩م). *التطبيقات العلمية في إدارة الموارد البشرية بالمؤسسات العامة والخاصة*. عمان: دار أجد للنشر والتوزيع.

أرمسترونج، مايكل. (٢٠٢٠م). *الإدارة الاستراتيجية للموارد البشرية: دليلك للعمل* (ترجمة إيناس الوكيل). القاهرة: مجموعة النيل العربية. (نشر العمل الأصلي عام ٢٠٠٦).

البدوي، أمل محمد حسن. (٢٠٢٠م). واقع جودة الحياة الوظيفية للعاملين بجامعة الملك خالد وآليات تطويرها. *مجلة تطوير الأداء الجامعي*، ١٢(١)، ٣١١-٣٤٥

بن أحمد، لخضر وقرميطي، وردة. (٢٠٢١م). جودة الحياة الوظيفية وأثرها في تنمية السلوك الإبداعي لدى الموارد البشرية: دراسة ميدانية باتصالات الجزائر بالجلفة. *مجلة دراسات وأبحاث بالجلفة*، ١٣(١)، ٤٣١-٤٤٣

بن عنتر، عبدالرحمن. (٢٠٢٠م). *إدارة الموارد البشرية: المفاهيم والأسس، الأبعاد والاستراتيجيات*. عمان: دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع.

بوبر، ساخي. (٢٠١٦م). *تمكين العاملين وعلاقته بجودة الحياة الوظيفية في ضوء الثقة التنظيمية كمتغير وسيطي*. رسالة ماجستير غير منشورة. جامعة وهران 2 محمد بن أحمد: الجزائر.

تمرايط. نورة. (٢٠١٩م). *جودة الحياة الوظيفية وعلاقتها بالالتزام التنظيمي - دراسة ميدانية بمؤسسة دار الثقافة نوار بو بكر لولاية أم البواقي*. رسالة ماجستير غير منشورة. جامعة العربي بن المهدي: أم البواقي.

جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية. (١٤٤٢هـ). *وثيقة الخطة الاستراتيجية لجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية (١٤٤١/١٤٤٢)*. الرياض: مطبعة جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية.

الجبالي، حمزة. (٢٠١٦م). مهارات وفن إدارة الموارد البشرية. عمان: دار الأسرة للإعلام ودار الثقافة للنشر والتوزيع.

الجربوعة، مصطفى محمد. (٢٠١٧م). إدارة الموارد البشرية. عمان: دار المنهل.

الحري، سميرة مرشد والشقران، رامي إبراهيم بن عبدالرحمن. (٢٠١٨م). مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة أم القرى. دراسات عربية في التربية وعلم النفس، (١٠٢)، ٢١٥-٢٨٥

الحري، رافدة. (٢٠١٩م). اتجاهات حديثة في إدارة الموارد البشرية. عمان: دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع.

الحسني، وسام محمد. (٢٠١٦م). أثر جودة الحياة الوظيفية في تعزيز الالتزام التنظيمي لدى الباحثين الاجتماعيين في وزارة الشؤون الاجتماعية بقطاع غزة. رسالة ماجستير منشورة، جامعة الأزهر، غزة.

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)، ١٠٣-١٣٠

خوقير، مها بنت جميل. (٢٠١٨م). جودة الحياة الوظيفية في جامعة الملك عبدالعزيز من منظور أعضاء هيئة التدريس والإداريين. مجلة كلية التربية بجامعة طنطا، ٦٩(١)، ٦٧٠-٧٠٠

الدمرادش، أحمد محمد. (٢٠١٨م). جودة الحياة الوظيفية والأداء الوظيفي. القاهرة: دار الحكمة للنشر والتوزيع.

دنيازاد، مغنوس وشراف، عقون. (٢٠٢١م). قياس مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى الموظفين بكلية العلوم الاقتصادية، التجارة وعلوم التيسير بجامعة قسنطينة 2. مجلة جديد الاقتصاد، ١٦(١)، ٢٦٥-٢٩١

الربيعاوي، سعدون حمود جثير وعباس، حسين وليد حسين. (٢٠١٥م). رأس المال الفكري. عمان: دار غيداء للنشر والتوزيع.

رسمي، محمد محمد حسن والياسين، دلال خالد أحمد عبدالله وشعلان، عبد الحميد عبدالفتاح. (٢٠١٨م). إثر الولاء على جودة الحياة الوظيفية. الجمعية المصرية لأصول التربية، ٦(١١)، ٢٠٤-٢٢٢

الزيادي، مها عادل رمضان. (٢٠١٥م). جودة الحياة الوظيفية في المنظمات المعاصرة: مدخل نظري. المجلة العلمية للاقتصاد والتجارة بجامعة عين شمس، (٢)، ٢٥٥-٢٨٠

سعد، أمينة خير توفيق. (٢٠٢١م). واقع جودة الحياة الوظيفية وعلاقتها بظاهرة الاحتراق الوظيفي لدى العاملين بمكتبات جامعة الإسكندرية: دراسة ميدانية. *المجلة العلمية للمكتبات والوثائق والمعلومات بجامعة القاهرة*، ٣(٥)، ١٩٣-٢٥٤

سليمان، شريف عبدالله. (٢٠١٦م). جودة الحياة الوظيفية لدى أعضاء هيئة التدريس في كليتي التربية جامعة عين شمس، وجامعة الملك سعود. *مجلة الإدارة التربوية*، ٣(٩)، ١٤٩-٢٤٧

السيد، سماح السيد محمد. (٢٠١٨م). تحسين جودة الحياة الوظيفية لمعلمي مدارس التعليم الثانوي العام في ضوء مدخل الإدارة بالمشاركة. *مجلة كلية التربية بجامعة المنوفية*، ١(٣٣)، ٢٣٧-٢٧٩

السيوطي، شلبي إسماعيل. (٢٠١٦م). أثر جودة حياة العمل على الولاء التنظيمي في الوزارات الفلسطينية. رسالة دكتوراه منشورة. جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا: الخرطوم.

شاوش، زايد والأشول، محمد. (٢٠١٨م). تأثير جودة الحياة الوظيفية على الصمت التنظيمي في جامعة دار السلام الدولية للعلوم والتكنولوجيا- اليمن. *مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية والقانونية*، ٢(١٢)، ٢٦-٤١

الشمالان خالد عبدالعزيز والسعيد، مرفت محمد. (٢٠١٩م- مارس). جودة الحياة الوظيفية وعلاقتها بإدارة الأداء: دراسة ميدانية لمنسوبي الأجهزة الحكومية بمدينة الرياض. ورقة مقدمة إلى مؤتمر التنمية الإدارية في ضوء رؤية المملكة ٢٠٣٠، معهد الإدارة العامة، الرياض، ١٨-٢٠ مارس، ٢٠١٩م.

صالح، وفاء فتحي محمود. (٢٠٢٠م). إدارة الموارد البشرية لدى عمداء الكليات في الجامعات الأردنية في محافظة العاصمة عمان وعلاقتها بإدارة الأزمات من وجهة نظر رؤساء الأقسام الأكاديمية. رسالة ماجستير منشورة، جامعة الشرق الأوسط، الأردن.

صويص، محمد إبراهيم كامل. (٢٠١٨م). واقع جودة الحياة الوظيفية في تحقيق الرضا الوظيفي: دراسة تطبيقية على الجامعات الفلسطينية. *المجلة العلمية للدراسات التجارية والبيئية بجامعة قناة السويس*، ٩(٢)، ٤٩٠-٥٢٤

العامري، عبدالله محمد. (٢٠٢١م). العوامل المؤثرة في جودة حياة العمل بجامعة حفر الباطن من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس. *مجلة جامعة بيشة للعلوم الإنسانية والتربوية*، ٩(٩)، ٢١٣-٢٥٣

عبيدات، ذوقان وعدس، عبد الرحمن وعبد الحق، كايد. (٢٠١٤م). البحث العلمي: مفهومه وأدواته وأساليبه. ط٦، عمان: دار الفكر.

العزب، هاني السيد محمد. (٢٠١٨م). جودة الحياة الوظيفية وعلاقتها بالأداء الوظيفي من وجهة نظر العاملين بكلية رياض الأطفال في جامعة المنيا. *مجلة الطفولة والتربية بجامعة الإسكندرية*، ١٠(٣٣)، ٩٣-١٩٨

العزيمي، محمود عبده حسن محمد وزيد، مبارك ياسر غيلان. (٢٠٢٠م). جودة الحياة الوظيفية وأثرها في الحد من ظاهرة الاحتراق الوظيفي: دراسة حالة على جامعة آزال للتنمية البشرية. *مجلة الأندلس للعلوم الإنسانية والاجتماعية*، (٢٧)، ٤٣-٦

العساف، صالح بن حمد. (٢٠١٦م). المدخل إلى البحث في العلوم السلوكية. ط٤، الرياض: دار الزهراء للنشر والتوزيع.

عمادة الموارد البشرية بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية. (٢٠٢٢م). **التعريف بالعمادة**. مسترجع من: <https://units.imamu.edu.sa/administrations/employees/profile/Pages/default.aspx>

عمادة الموارد البشرية بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية. (٢٠٢٢م). **الهيكل الإداري للعمادة**. مسترجع من: <https://units.imamu.edu.sa/administrations/employees/profile/Pages/OrganizationalChart.aspx>

العواسا، صالح إبراهيم سليمان وجواد، شوقي ناجي. (٢٠٢٠م). إدارة الموارد البشرية استراتيجياً في ظل الاتجاهات العالمية المعاصرة. عمان: دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع.

الفحيلة، إبراهيم بن زيد بن حمد. (٢٠١٩م). جودة الحياة الوظيفية ودورها في تحقيق التميز التنظيمي في إدارات التعليم في المملكة العربية السعودية- دراسة ميدانية مطبقة في الإدارة العامة للتعليم بمنطقة الرياض. *مجلة البحث العلمي في التربية*، (٢٠)، ٤٢٣-٤٥٦

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

المحمدي، سعد علي ربحان. (٢٠١٩م). **إدارة الموارد البشرية: رؤية استراتيجية ومنهجية متكاملة**. عمان: دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع.

محمود، أيمن سعد محمدي. (٢٠٢٠م). رؤية مقترحة لتحسين جودة الحياة الوظيفية لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية الدراسات العليا للتربية- جامعة القاهرة. *المجلة التربوية بجامعة سوهاج*، (٧٨)، ١٦٥٣-١٧٣٤

المطيري، منى بنت جزاء والدخيل، هيفاء بنت منصور. (٢٠١٧م). قياس مستوى جودة الحياة الوظيفية في وزارة الخدمة المدنية بالمملكة العربية السعودية. *المجلة العربية للعلوم ونشر الأبحاث*، ١(١)، ١٠٩-١٢٥

الهداب، تغريد بنت حمد والمخلافي، عبدالمملك بن طاهر. (٢٠٢٠م). أثر جودة الحياة الوظيفية على الاحتراق الوظيفي: دراسة ميدانية على عينة من الموظفين الإداريات في الإدارة العامة للتعليم بمنطقة الرياض. *المجلة العربية للإدارة*، ٣(٤٠)، ٢٣٣-٢٥٤

هلال، محمد سعيد عبدالمطلب. (٢٠١٦م). دراسة مقارنة لجودة الحياة الوظيفية في جامعتي كورنيل الأمريكية وتورنتو الكندية وإمكانية الإفادة منها في جامعة عين شمس. *مجلة الإدارة التربوية*، ٣(١٠)، ٢٨٥-٣٣٤

وزارة الاقتصاد والتخطيط. (٢٠١٩م). *موجز خطط التنمية العاشرة وأولوياتها*. مسترجع من:

https://extranet.who.int/countryplanningcycles/sites/default/files/planning_cycle_repositary/saudi_arabia/10th-development-plan-.pdf

وزارة التعليم العالي. (١٤٣٢هـ). *الخطة المستقبلية للتعليم الجامعي في المملكة العربية السعودية "آفاق" ١٤٥٠هـ - ٢٠٢٩م*. الرياض: وكالة الوزارة للشؤون التعليمية.

وزارة الخدمة المدنية. (٢٠١٩م). *برنامج الملك سلمان لتنمية الموارد البشرية*. مسترجع من:

<https://web.archive.org/web/20190505094826/https://www.mcs.gov.sa/HR/Pages/default.aspx>

- Akram, Muhammad & Amir, Muhammad. (2020). Comparing the Quality of Work Life among University Teachers in Punjab. **Bulletin of Education and Research**, 42(2), 219-234
- Akram, Muhammad & Ilgan, Abdurrahman & Ozu, Oyku & Ahmad Shah, Ashfaque. (2017). Quality of School Work Life of Public School Teachers: Cases from Turkey and Pakistan. **Journal of Educational Development**, 4(2), 244-269
- Armstrong, Michael & Tylor, Stephen. (2020). **Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice**. 15th Edition, London: Kogan Page Limited.
- Baijumon.P & Thomas, Rajeev. (2020). Quality of Work Life of Teachers in Government Colleges and Government Aided Colleges. **Mukt Shabd Journal**, 9(2), 79-90
- Bander, Nur Fatihah Abdullah & Sabil, Surena & Jayos, Samsiah & Amaran, Mazdan Ali & Hamdan, Rosita. (2018). Quality of Work Life among Academicians in Selected Public Institutions of Higher Learning in Sarawak. **Global Business and Management Research: An International Journal**, 10(2), 218-223
- Fatmasari, Endayani & Mochammad Al, Musadieg & Wulida, Afrianty Tri. (2018). The Effect of Quality of Work Life and Motivation on Employee Engagement with Job Satisfactions as an Intervening Variable. **Russian Journal of Agricultural and Socio-Economic Sciences**, 2(74), 108-114
- Garg, Babita & Singh, Surya Nath. (2018). Measuring the Relationship between Quality of Work and Organizational Environment: A case Study of Library and Information Science Professionals of Haryana State. **IOSR Journal of Humanities and Social Science**, 23(10), 14-19
- Öztürk, Özden Tepeköylü & Soytürk, Mümine & Gokce, Huseyin. (2019). Investigation of Relationship between Communication in Academic Environment and Quality of Work Life among Academic Staff. **Asian Journal Education and Training**, 5(1), 280-286
- Rasak & Bamidele & Oyaekola & Isaac & Asamu & Festus & Ben-Caleb & Egbide. (2019). Quality of Work Life of Academic Staff in Private Universities in North Nigeria. **International Journal of Civil Engineering and Technology**, 10 (3), 177-186
- Srivastava, Shefali & Kanpur, Rooma. (2014). A Study on Quality of Work Life: Key Elements & It's Implications. **IOSR Journal of Business and Management**, 16 (3), 54-59
- Swamy, Devappa Renuka & Nanjundeswaraswamy, T S & Rashmi, Srinivas. (2015). Quality of Work: Scale Development and Validation. **International Journal of Caring Sciences**, 8(2), 281-300

الملاحق

ملحق رقم (١)

الاستبانة في صورتها الأولية



المملكة العربية السعودية

وزارة التعليم

جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية

كلية التربية

قسم الإدارة والتخطيط التربوي

حفظه/ها الله

سعادة الدكتور/ة:

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته، وبعد:

تعدّ الباحثة دراسة بعنوان: "مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى منسوبي عمادة الموارد البشرية في جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية بمدينة الرياض"، كمتطلب تكميلي لنيل درجة الماجستير من قسم الإدارة والتخطيط التربوي بكلية التربية في جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية.

وتهدف الدراسة إلى التعرف على مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى منسوبي عمادة الموارد البشرية في جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية بمدينة الرياض في أبعادها الخمسة الآتية: (المشاركة في اتخاذ القرارات، النمط القيادي، التوازن بين العمل والحياة الاجتماعية، الأجور والمكافآت، الاستقرار والأمان الوظيفي)، والكشف عن المعوقات التي قد تواجهها، والمقترحات التي تُسهم في تحسين جودة الحياة الوظيفية.

ولتحقيق أهداف الدراسة والإجابة عن أسئلتها؛ أعدت الباحثة الاستبانة التي بين أيديكم، وسيُجيب عليها منسوبي عمادة الموارد البشرية في جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية بمدينة الرياض. علماً بأنّ أداة الدراسة مُقسّمة إلى جزأين؛ الجزء الأول يتضمن معلومات مجتمع الدراسة، والجزء الثاني يشتمل على ثلاثة محاور، بحيث تكون استجابة أفراد الدراسة عليها وفق مقياس ليكرت الخماسي، ويُشير إلى الفئات التالية: (مرتفعة جداً، مرتفعة، متوسطة، منخفضة، منخفضة جداً).

ونظراً لما عُهد فيكم من تعاون وخبرة في الجوانب التربوية والأكاديمية والبحثية، وقدرة متميزة في التحكم؛ فتضع الباحثة بين يدي سعادتكم أداة الدراسة، وتأمل منكم منحها جزء من وقتكم الثمين للاطلاع عليها وتجويدها بأرائكم السديدة بشأن مدى وضوح العبارات وانتمائها لمحاور الاستبانة وأهميتها، والتفضّل بعرض ما ترونه مناسباً لتطوير أداة الدراسة من حذف أو إضافة أو تعديل.

شاكراً ومقدرة جهودكم وتعاونكم والله يراكم،،،

الباحثة: شادن بنت عبدالله آل جمعان

البريد الإلكتروني: SAJAMAAN@sm.imamu.edu.sa



* يتم مسح الباركود بواسطة كاميرا الجوال للانتقال إلى النسخة الإلكترونية من الاستبانة.

بيانات المحكم/ة:

حفظاً لمساهمتم العلمية في تحكيم أداة الدراسة آمل من سعادتكم التكرم بتعبئة البيانات التالية:

	الاسم الثلاثي
	الرتبة العلمية
	التخصص
	جهة العمل

الجزء الأول: معلومات مجتمع الدراسة:

التعديل المقترح إن وُجد	أهمية العبارة		مناسبة العبارة		العبارة
	غير مهمة	مهمة	غير مناسبة	مناسبة	
					١. الجنس: <input type="checkbox"/> ذكر. <input type="checkbox"/> أنثى.
					٢. المؤهل العلمي: <input type="checkbox"/> دبلوم. <input type="checkbox"/> بكالوريوس. <input type="checkbox"/> ماجستير. <input type="checkbox"/> دكتوراه.
					٣. عدد سنوات الخبرة: <input type="checkbox"/> أقل من ٥ سنوات. <input type="checkbox"/> من ٥ سنوات إل أقل من ١٠ سنوات. <input type="checkbox"/> ١٠ سنوات فأكثر.

الجزء الثاني: محاور الاستبانة:

المحور الأول: مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى منسوبي عمادة الموارد البشرية في جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية بمدينة الرياض في الأبعاد الخمسة الآتية: (المشاركة في اتخاذ القرارات، النمط القيادي، التوازن بين العمل والحياة الاجتماعية، الأجور والمكافآت، الاستقرار والأمان الوظيفي).

م	العبارة	وضوح العبارة		انتماء العبارة		أهمية العبارة		التعديل المقترح إن وُجد
		واضحة	غير واضحة	منتمية	غير منتمية	مهمة	غير مهمة	
أولاً: بُعد المشاركة في اتخاذ القرارات								
١	تُشرك عمادة الموارد البشرية منسوبيها في اتخاذ القرارات التي تخص أعمالهم.							
٢	تُشرك عمادة الموارد البشرية منسوبيها في وضع الخطط السنوية والتطويرية.							
٣	تستجيب عمادة الموارد البشرية للأفكار والمقترحات المطروحة من قبل منسوبيها.							
٤	يتمتع منسوبو عمادة الموارد البشرية بقدرات عالية تمكنهم من المشاركة في اتخاذ القرارات.							
٥	تتسم القرارات التي تتخذها عمادة الموارد البشرية بالشفافية والوضوح.							
ثانياً: بُعد النمط القيادي								
١	تتبع عمادة الموارد البشرية النمط التشاركي في القيادة والإشراف.							
٢	تُفوض عمادة الموارد البشرية منسوبيها الصلاحيات والمسؤوليات اللازمة لتنفيذ المهام.							
٣	تمتلك عمادة الموارد البشرية القدرة على إيجاد بيئة تعاونية في العمل لمنسوبيها.							

م	العبارة	وضوح العبارة		انتماء العبارة		أهمية العبارة		التعديل المقترح إن وُجد
		واضحة	غير واضحة	منتمية	غير منتمية	مهمة	غير مهمة	
٤	تمنح عمادة الموارد البشرية منسوبيها الثقة بإمكانياتهم؛ مما يجعلهم يبذلون قصارى جهدهم.							
٥	يُحصل منسوبو عمادة الموارد البشرية على تغذية راجعة عن أدائهم باستمرار.							
ثالثاً: بُعد التوازن بين العمل والحياة الاجتماعية								
١	تُقدّم عمادة الموارد البشرية لمنسوبيها التسهيلات اللازمة لتحقيق التوازن بين حياتهم الشخصية والوظيفية.							
٢	توفر عمادة الموارد البشرية لمنسوبيها جداول العمل المرنة لأداء بعض مهامهم الوظيفية في المنزل.							
٣	تشارك عمادة الموارد البشرية منسوبيها في مناسباتهم الاجتماعية.							
٤	يعتبر نظام الإجازات المعمول به في عمادة الموارد البشرية مناسب وكافٍ.							
٥	يجد منسوبو عمادة الموارد البشرية وقتاً كافياً بعد انتهاء دوامهم الرسمي للقيام بواجباتهم الأسرية والاجتماعية.							
رابعاً: بُعد الأجور والمكافآت								
١	تقوم عمادة الموارد البشرية بالربط بين الأجور والمكافآت وكفاءة أداء منسوبيها.							
٢	يشعر منسوبو عمادة الموارد البشرية بالرضا عن المكافآت والزيادات التي تُضاف إلى رواتبهم.							

م	العبارة	وضوح العبارة		انتماء العبارة		أهمية العبارة		التعديل المقترح إن وُجد
		واضحة	غير واضحة	منتمية	غير منتمية	مهمة	غير مهمة	
٣	يتناسب الأجر الذي يتقاضاه منسوبو عمادة الموارد البشرية مع مهامهم الوظيفية.							
٤	تُعدّ أجور منسوبي عمادة الموارد البشرية عادلة مقارنة بما يحصل عليه زملائهم في الوظيفة نفسها.							
٥	يوجد نظام واضح وملائم للأجور والمكافآت داخل عمادة الموارد البشرية.							
خامساً: بُعد الاستقرار والأمان الوظيفي								
١	يعمل منسوبو عمادة الموارد البشرية في مناخ تنظيمي يتسم بالأمان والثقة المتبادلة بين أطراف العمل.							
٢	يشعر منسوبو عمادة الموارد البشرية بالاستقرار والأمان الوظيفي ولا يُعانون من خطر الاستغناء عن خدماتهم.							
٣	تتبع عمادة الموارد البشرية سياسة التدريب والاحتفاظ بالموظفين المتميزين.							
٤	تمتلك عمادة الموارد البشرية الإمكانيات المادية والمعنوية اللازمة لتوفير الأمان والاستقرار الوظيفي لمنسوبيها.							
٥	يرغب منسوبو عمادة الموارد البشرية بالبقاء في عملهم لشعورهم بالاستقرار والأمان الوظيفي.							

المحور الثاني: المعوقات التي تواجه جودة الحياة الوظيفية لدى منسوبي عمادة الموارد البشرية في جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية بمدينة الرياض.

م	العبارة	وضوح العبارة		انتماء العبارة		أهمية العبارة		التعديل المقترح إن وُجد
		واضحة	غير واضحة	منتمية	غير منتمية	مهمة	غير مهمة	
١	ضعف الاهتمام بجودة الحياة الوظيفية لدى عمادة الموارد البشرية.							
٢	وجود هياكل تنظيمية معقدة غير داعمة لجودة الحياة الوظيفية.							
٣	وجود قيادة تقليدية غير داعمة لجودة الحياة الوظيفية.							
٤	قصور الدعم الفني والتكنولوجي اللازم لجودة الحياة الوظيفية.							
٥	ارتفاع تكلفة توفير بيئة مناسبة ومحفزة للعمل.							
٦	ضعف آليات المشاركة في صنع القرارات.							
٧	جمود أنظمة العمل.							
٨	تدني برامج التدريب التي تُعزز جودة الحياة الوظيفية.							
٩	عدم القدرة على تحقيق التوازن بين العمل والحياة الاجتماعية.							

المحور الثالث: المقترحات التي تساعد على تحسين مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى منسوبي عمادة الموارد البشرية في جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية بمدينة الرياض.

م	العبارة	وضوح العبارة		انتماء العبارة		أهمية العبارة		التعديل المقترح إن وُجد
		واضحة	غير واضحة	منتمية	غير منتمية	مهمة	غير مهمة	
١	تطوير الأنظمة واللوائح وتحديثها؛ لمواكبة التغيرات في مجال جودة الحياة الوظيفية.							
٢	دراسة كافة جوانب بيئة العمل المادية والمعنوية لتحسين جودة الحياة الوظيفية.							
٣	تبني القيادة الديمقراطية التي تساهم في تحقيق جودة الحياة الوظيفية.							
٤	الإدارة بالمشاركة بما يُمكن عمادة الموارد البشرية من تسخير الجهود والطاقات؛ لتحقيق أهدافهم.							
٥	عقد ورش عمل لمنسوبي عمادة الموارد البشرية لتنمية مهاراتهم؛ وذلك لتحقيق الأداء الإبداعي الناجح.							
٦	تقديم الدعم الفني والتكنولوجي اللازم لتحسين جودة الحياة الوظيفية.							
٧	الحرص على توفير تسهيلات ومرونة كافية لمنسوبي عمادة الموارد البشرية لتحقيق التوازن بين العمل والحياة الاجتماعية.							
٨	تبني فكرة تبادل الخبرات مع عمادات الموارد البشرية في الجامعات المحلية والعالمية والتي لها خبرتها في دعم وتحسين جودة الحياة الوظيفية.							

ملحق رقم (٢)

أسماء مُحكّمي أداة الدراسة (الاستبانة)

قائمة بأسماء المحكّمين لأداة الدراسة مرتبة وفقاً للرتبة العلمية

م	أسماء المحكّمين	الرتبة العلمية/ المستوى الوظيفي	التخصص	جهة العمل
١	أ.د. توفيق بن زايد الرقب	أستاذ	القيادة التربوية والتخطيط الاستراتيجي	جامعة الملك سعود
٢	أ.د. راتب بن سلامة السعود	أستاذ	السياسات والقيادة التربوية	الجامعة الأردنية
٣	أ.د. محمد بن سرحان المخلافي	أستاذ	إدارة التعليم العالي	جامعة الإمام عبدالرحمن بن فيصل
٤	أ.د. مطلق بن مقعد الروقي	أستاذ	الإدارة التربوية	جامعة شقراء
٥	د. أحمد بن سلامة العنزي	أستاذ مشارك	الإدارة التربوية	جامعة الكويت
٦	د. بانقا طه الزبير	أستاذ مشارك	الإدارة والتخطيط التربوي	جامعة الخرطوم
٧	د. ضيف الله بن غضيان حمرون	أستاذ مشارك	الإدارة والتخطيط التربوي	جامعة تبوك
٨	د. عبدالله بن محمد العامري	أستاذ مشارك	الإدارة والتخطيط التربوي	جامعة حفر الباطن
٩	د. مشعان بن ضيف الله الشمري	أستاذ مشارك	الإدارة التربوية	جامعة حائل
١٠	د. حمود الطيار العنزي	أستاذ مساعد	الإدارة والتخطيط التربوي	جامعة الحدود الشمالية
١١	د. سعود بن غسان البشر	أستاذ مساعد	الإدارة التربوية	جامعة الملك سعود
١٢	د. عبدالكريم بن أحمد الفقيه	أستاذ مساعد	الإدارة التربوية	جامعة إب
١٣	د. عثمان بن عبدالله الصالح	أستاذ مساعد	الإدارة التربوية	جامعة المجمعة
١٤	د. منصور بن سعد فرغل	أستاذ مساعد	الإدارة والتخطيط التربوي	الجامعة الإسلامية
١٥	د. ولاء بنت حسين بونيان	أستاذ مساعد	القيادة التربوية والدراسات السياسية	كليات الشرق العربي
١٦	د. منال بنت سعد الداوود	مشرفة تربوية	إدارة التعليم العالي	إدارة تعليم محافظة الخرج

ملحق رقم (٣)
الاستبانة في صورتها النهائية



المملكة العربية السعودية

وزارة التعليم

جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية

كلية التربية

قسم الإدارة والتخطيط التربوي

أخي منسوب عمادة الموارد البشرية بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية في مدينة الرياض حفظه الله
أختي منسوبة عمادة الموارد البشرية بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية في مدينة الرياض حفظها الله
السلام عليكم ورحمة الله وبركاته، وبعد:

تقوم الباحثة بإعداد دراسة بعنوان: "مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى منسوبي عمادة الموارد البشرية في جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية بمدينة الرياض"، كمتطلب تكميلي لنيل درجة الماجستير من قسم الإدارة والتخطيط التربوي بكلية التربية في جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية.

وتهدف الدراسة إلى التعرف على مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى منسوبي عمادة الموارد البشرية في جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية بمدينة الرياض في أبعادها الخمسة الآتية: (المشاركة في اتخاذ القرارات، النمط القيادي، التوازن بين العمل والحياة الاجتماعية، الأجور والمكافآت، الاستقرار والأمان الوظيفي)، والكشف عن المعوقات التي قد تواجهها، والمقترحات التي تُسهم في تحسين جودة الحياة الوظيفية.

وتُعرف جودة الحياة الوظيفية إجرائيًا في هذه الدراسة بأنها: البيئة التنظيمية التي تتوفر فيها العلاقات الإنسانية الجيدة، والممارسات الإدارية الفعالة التي تقوم بها عمادة الموارد البشرية بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية، والتي تهدف إلى تحسين الحياة الوظيفية لمنسوبيها على نحو ينعكس على إنتاجية المؤسسة الجامعية بصورة إيجابية، ويُسهم في تحقيق أهدافها، والوصول بها للتنافسية المحلية والعالمية.

ونظرًا لأهمية وجهة نظركم في إتمام هذه الدراسة؛ ترحو منكم الباحثة التكرم بالإجابة عن العبارات الواردة في هذه الاستبانة بوضع إشارة (✓) في الخانة التي تمثل رأيكم أمام كل عبارة، والإجابة عن جميع الفقرات بكل دقة وموضوعية؛ لما لذلك من أثر بالغ في تحقيق أهداف الدراسة، كما تتعهد الباحثة بأنّ جميع المعلومات والبيانات التي سيتم جمعها عن طريق الاستبانة لن تُستخدم لغير أغراض البحث العلمي.

شاكرة ومقدرة كريم تعاونكم وحسن تجاوبكم،،،



الباحثة: شادن بنت عبدالله آل جمعان

البريد الإلكتروني: SAJAMAAN@sm.imamu.edu.sa

* يتم مسح الباركود بواسطة كاميرا الجوال للانتقال إلى النسخة الإلكترونية من الاستبانة.



أولاً- معلومات مجتمع الدراسة:

يُرجى وضع إشارة (✓) عند الخانة المناسبة:

١. الجنس:

ذكر.

أنثى.

٢. المؤهل العلمي:

دبلوم.

بكالوريوس.

ماجستير.

دكتوراه.

٣. عدد سنوات الخبرة:

أقل من ٥ سنوات.

من ٥ سنوات إل أقل من ١٠ سنوات.

١٠ سنوات فأكثر.



ثانياً - محاور الاستبانة:

المحور الأول: مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى منسوبي عمادة الموارد البشرية في جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية بمدينة الرياض في الأبعاد الخمسة الآتية: (المشاركة في اتخاذ القرارات، النمط القيادي، التوازن بين العمل والحياة الاجتماعية، الأجور والمكافآت، الاستقرار والأمان الوظيفي).

يُرجى وضع إشارة (✓) أمام الخيار المناسب من وجهة نظرك للعبارات التالية:

م	العبارة	مرتفعة جداً	مرتفعة	متوسطة	منخفضة	منخفضة جداً
أولاً: بُعد المشاركة في اتخاذ القرارات						
١	تُشرك عمادة الموارد البشرية منسوبيها في اتخاذ القرارات التي تخص أعمالهم.					
٢	تُشرك عمادة الموارد البشرية منسوبيها في وضع الخطط السنوية والتطويرية.					
٣	تستجيب عمادة الموارد البشرية للأفكار والمقترحات المطروحة من قبل منسوبيها.					
٤	تكسب عمادة الموارد البشرية منسوبيها مهارات اتخاذ القرار من خلال البرامج التدريبية.					
٥	تتسم القرارات التي تتخذها عمادة الموارد البشرية بالشفافية والوضوح.					
ثانياً: بُعد النمط القيادي						
١	تتبع عمادة الموارد البشرية النمط التشاركي في القيادة.					
٢	تُفوض عمادة الموارد البشرية منسوبيها الصلاحيات والمسؤوليات اللازمة لتنفيذ المهام.					
٣	تحرص عمادة الموارد البشرية على إيجاد بيئة تعاونية في العمل لمنسوبيها.					
٤	تثق عمادة الموارد البشرية بإمكانيات منسوبيها؛ مما يجعلهم يبذلون قصارى جهدهم.					
٥	يحصل منسوبو عمادة الموارد البشرية على تغذية راجعة عن أدائهم باستمرار.					

Handwritten signature



م	العبارة	مرتفعة جداً	مرتفعة	متوسطة	منخفضة	منخفضة جداً
ثالثاً: بُعد التوازن بين العمل والحياة الاجتماعية						
١	توفر عمادة الموارد البشرية لمنسوبيها التسهيلات اللازمة لتحقيق التوازن بين حياتهم الشخصية والوظيفية.					
٢	توفر عمادة الموارد البشرية لمنسوبيها جداول عمل مرنة لأداء بعض مهامهم الوظيفية في المنزل.					
٣	تشارك إدارة عمادة الموارد البشرية منسوبيها في مناسباتهم الاجتماعية.					
٤	يعتبر نظام الإجازات المعمول به في عمادة الموارد البشرية مناسب وكافٍ.					
٥	يجد منسوبي عمادة الموارد البشرية وقتاً كافياً بعد انتهاء دوامهم الرسمي للقيام بواجباتهم الأسرية والاجتماعية.					
رابعاً: بُعد الأجور والمكافآت						
١	تقوم عمادة الموارد البشرية بالربط بين الأجور والمكافآت وكفاءة أداء منسوبيها.					
٢	يشعر منسوبي عمادة الموارد البشرية بالرضا عن المكافآت والزيادات التي تُضاف إلى رواتبهم.					
٣	يتناسب الأجر الذي يتقاضاه منسوبي عمادة الموارد البشرية مع مهامهم الوظيفية.					
٤	تُعدّ أجور منسوبي عمادة الموارد البشرية عادلة مقارنة بما يحصل عليه زملائهم في الوظيفية نفسها بالجامعات الأخرى.					
٥	يتصف نظام الأجور والمكافآت في عمادة الموارد البشرية بالوضوح.					
خامساً: بُعد الاستقرار والأمان الوظيفي						
١	يعمل منسوبي عمادة الموارد البشرية في بيئة عمل تتسم بالأمان الوظيفي.					
٢	يشعر منسوبي عمادة الموارد البشرية بالاستقرار ولا يُعانون من خطر الاستغناء عن خدماتهم.					

Handwritten signature



٤

م	العبارة	مرتفعة جداً	مرتفعة	متوسطة	منخفضة	منخفضة جداً
٣	تحرص عمادة الموارد البشرية على تدريب منسوبيها باستمرار وفقاً لتطورات العمل.					
٤	تتبع عمادة الموارد البشرية سياسة الاحتفاظ بالموظفين المتميزين.					
٥	يرغب منسوبو عمادة الموارد البشرية بالبقاء في عملهم لشعورهم بالاستقرار والأمان الوظيفي.					

المحور الثاني: المعوقات التي تواجه جودة الحياة الوظيفية لدى منسوبي عمادة الموارد البشرية في جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية بمدينة الرياض.

يُرجى وضع إشارة (✓) أمام الخيار المناسب من وجهة نظرك للعبارات التالية:

م	العبارة	مرتفعة جداً	مرتفعة	متوسطة	منخفضة	منخفضة جداً
١	وجود هياكل تنظيمية معقدة غير داعمة لجودة الحياة الوظيفية.					
٢	تطبيق أسلوب قيادي تقليدي غير داعم لجودة الحياة الوظيفية.					
٣	قصور الدعم الفني والتكنولوجي اللازم لجودة الحياة الوظيفية.					
٤	ارتفاع تكلفة توفير بيئة مناسبة ومحفزة للعمل.					
٥	ضعف آليات المشاركة في صنع القرارات.					
٦	جمود أنظمة العمل.					
٧	قلة برامج التدريب التي تُعزز جودة الحياة الوظيفية.					

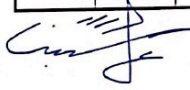
[Handwritten signature]



المحور الثالث: المقترحات التي تساعد على تحسين مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى منسوبي عمادة الموارد البشرية في جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية بمدينة الرياض.

يُرجى وضع إشارة (✓) أمام الخيار المناسب من وجهة نظرك للعبارات التالية:

م	العبرة	مرتفعة جداً	مرتفعة	متوسطة	منخفضة	منخفضة جداً
١	تطوير الأنظمة واللوائح وتحديثها؛ لمواكبة التغيرات في مجال جودة الحياة الوظيفية.					
٢	دراسة كافة جوانب بيئة العمل المادية والمعنوية لتحسين جودة الحياة الوظيفية.					
٣	تبني القيادة التشاركية التي تساهم في تحقيق جودة الحياة الوظيفية.					
٤	عقد ورش عمل لمنسوبي عمادة الموارد البشرية لتنمية مهاراتهم؛ وذلك لتحقيق الأداء الإبداعي الناجح.					
٥	تقديم الدعم الفني والتكنولوجي اللازم لتحسين جودة الحياة الوظيفية.					
٦	الحرص على توفير تسهيلات ومرونة كافية لمنسوبي عمادة الموارد البشرية لتحقيق التوازن بين العمل والحياة الاجتماعية.					
٧	تبني فكرة تبادل الخبرات مع عمادات الموارد البشرية في الجامعات المحلية والعالمية والتي لها خبرتها في دعم وتحسين جودة الحياة الوظيفية.					



تم بحمد الله وتوفيقه، مع جزيل الشكر والتقدير..



ملحق رقم (٤)

خطاب بشأن الموافقة على تطبيق الدراسة من سعادة عميد كلية التربية مُوجّه إلى
سعادة عميد عمادة الموارد البشرية في جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية
بمدينة الرياض



جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية

داخلي: 35702
تاريخ الإنشاء: 1443/05/11
تاريخ الإرسال: 1443/05/11
المرفقات: بدون
رمز الجهة: 033



بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

رؤية
2030
المنطقة التربوية السعودية
KINGDOM OF SAUDI ARABIA



الملك عبدالعزيز بن عبدالعزيز
وزارة التعليم
جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية
كلية التربية

الموضوع بشأن الموافقة على تطبيق دراسة الدارسة/ شادن آل جمعان

وفقه الله

سعادة عميد الموارد البشرية

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته ، ، ،

أسأل الله لكم موفور الصحة والعافية.

بناءً على ما ورد في تعميم سعادة وكيل الجامعة للدراسات العليا والبحث العلمي رقم (٥١٤٠١) وتاريخ ٢٨/٠٦/١٤٤٢ هـ بشأن "الموضوعات التي تستهدف دراسة المنظمات والمؤسسات الحكومية (عمادة الموارد البشرية)".

نفيد سعادتكم أن الطالبة / شادن بنت عبد الله بن عبدالعزيز آل جمعان ورقمها الجامعي (٤٣٣٠١٨٥٧٧) بصدد إعداد دراسة بعنوان "مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى منسوبي عمادة الموارد البشرية في جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية بمدينة الرياض"، وذلك لإنهاء متطلبات درجة الماجستير بقسم الإدارة والتخطيط التربوي في كلية التربية، وحيث أن الدارسة ستقوم بتطبيق دراستها على منسوبي عمادة الموارد البشرية بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية، فإني أمل تكرم سعادتكم بالموافقة على تطبيق الدراسة.

للاطلاع والتلطف باتخاذ ما ترونه لازماً وفق اللوائح والأنظمة والتعليمات.

والله يحفظكم ويرعاكم، ، ، والسلام عليكم ورحمة الله وبركاته.

عميد الكلية

خالد عواض عبدالله

أ.د. أحمد بن محمد النشوان

ملحق رقم (٥)

خطاب موافقة اللجنة الدائمة للأخلاقيات العلمية على مخطط الدراسة



جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية

داخلي: 49425
تاريخ الإنشاء: 1443/07/05
تاريخ الإرسال: 1443/07/05
المرفقات: بدون
رمز الجهة: 033



جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية
2030
university
ch

المملكة العربية السعودية
وزارة التعليم
جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية
كلية التربية والدراسات العليا والبحوث

سعادة عميد كلية التربية حفظه الله

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته، أما بعد:

فإشارة إلى الخطاب ذي الرقم ٢٣١٨٧، والتاريخ ٢٢ / ٣ / ١٤٤٣ هـ، بشأن الموضوع المقدم من الطالبة: شادن بنت عبدالله بن عبدالعزيز آل جمعان، والمعنون بـ "مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى منسوبي عمادة الموارد البشرية في جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية بمدينة الرياض"، وبعد دراسة المخطط حسب المهام والضوابط الواردة في قرار معالي رئيس الجامعة ذي الرقم (١٤٨٤٧) المؤرخ بـ ١٩ / ٥ / ١٤٤٢ هـ: نصيذكم بموافقة اللجنة الدائمة للأخلاقيات العلمية على المخطط، في جلستها السابعة المعقودة بتاريخ ١٧ / ٦ / ١٤٤٣ هـ.

لاطلاع سعادتكم، والله يحفظكم ويرعاكم.

والسلام عليكم ورحمة الله وبركاته.

خالد عواض عبدالله الثبيتي

والعيسى

وكيل الجامعة

للدراستات العليا والبحث العلمي

رئيس اللجنة الدائمة للأخلاقيات العلمية

أ.د. عبد الله بن عبد العزيز التميم

أ.د. عبد الله بن عبد العزيز التميم

خالد عواض عبدالله الثبيتي

ملحق رقم (٦)

خطاب تسهيل مهمة الباحثة من سعادة وكيل الجامعة للدراسات العليا والبحث
العلمي مُوجّه إلى سعادة عميد عمادة الموارد البشرية في جامعة الإمام محمد بن
سعود الإسلامية بمدينة الرياض

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

الرقم:

التاريخ:

المشروعات:



الجامعة الإسلامية العالمية
إمارة أبوظبي
جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية

وكالة الجامعة للدراسات العليا والبحوث العلمي

التاريخ: 17-02-2022 م
16-07-1443 هـ

تسهيل مهمة باحث

سعادة عميد الموارد البشرية بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية حفظه الله

سلام عليكم ورحمة الله وبركاته .. أما بعد :

فأشير إلى رغبة الدارس/ة شادن بنت عبدالله بن عبدالعزيز ال جمعان بكلية التربية بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية في إجراء دراسة بعنوان (مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى منسوبي عمادة الموارد البشرية في جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية بمدينة الرياض) استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير ب الإدارة والتخطيط التربوي.

ونظراً لأن موضوع البحث يتطلب إجراء دراسة ميدانية والحصول على بيانات علمية وإحصائية لذا أمل تسهيل مهمة مقدم/ه الطلب شادن بنت عبدالله بن عبدالعزيز ال جمعان لتطبيق أداة الدراسة وتزويده بالبيانات اللازمة.

رابط الاستبانة: <https://forms.gle/bgYHeVajpjLm33Ly7>

والله ولي التوفيق ,,,

وكيل الجامعة للدراسات العليا والبحوث العلمي

أ.د. عبدالله بن عبدالعزيز التميم

Ref No: 637-807-146-008-063-741



To verify the information of this certificate visit:

dv.imamu.edu.sa

يمكنك التحقق من صحة هذه الشهادة بالدخول على :

ملحق رقم (٧)

إحصائية بعدد منسوبي ومنسوبات عمادة الموارد البشرية في جامعة الإمام محمد
بن سعود الإسلامية بمدينة الرياض



تاريخ الطلب
١٤٤٣/٧/٢٨ هـ
٢٠٢٢/٣/١ م

إحصائية بعدد منسوبي عمادة الموارد البشرية

المجموع	إناث	ذكور
١٠١	٦١	٤٠

وحدة الإحصاء والبيانات



ملحق رقم (٨)

إفادة من مكتبة الملك فهد الوطنية عن تسجيل موضوع بحث

(ماجستير / دكتوراه)



مكتبة الملك فهد الوطنية
King Fahad National Library

www.kfnl.gov.sa

المملكة العربية السعودية
إدارة الإيداع النظامي



إفادة

الموضوع لم يتم بحثه

اسم مقدم الطلب	شادن بنت عبدالله بن عبدالعزيز آل جمعان
بريد مقدم الطلب	SAJAMAAN@sm.imamu.edu.sa
التاريخ	29/01/1443
اسم الجامعة	جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية
الدرجة العلمية	ماجستير
موضوع البحث	مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى منسوبي عمادة الموارد البشرية في جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية بمدينة الرياض

الختم



مدير إدارة الإيداع النظامي

صالح بن سالم الغامدي

الرجاء الضغط هنا لإيداع رأيك عن الخدمة المقدمة .. نأمل منكم التكرم بتعبئة الاستبيان

للمزيد تفضلو بزيارة بوابتنا الإلكترونية
For More Info, Navigate to our Portal