

مستوى جودة الحياة الوظيفية بقطاعات عمل منطقة المدينة المنورة

The level of quality of work life in the work sectors of the Medina region

إعداد الباحثة/ سندس محمد سهل سمارن

باحثة دكتوراه، إدارة تربوية، كلية التربية، جامعة طيبة، المدينة المنورة، المملكة العربية السعودية

Email: samarin.sundus@gmail.com

المشرف: أ.د. علي بن محمد الغامدي

المستخلص

هدفت الدراسة الحالية إلى تحديد مستوى جودة الحياة الوظيفية بقطاعات عمل منطقة المدينة المتمثلة أمانة منطقة المدينة المنورة، هيئة تطوير منطقة المدينة المنورة، الإدارة العامة للتعليم بمنطقة المدينة المنورة؛ وذلك من حيث: (الأمان والاستقرار الوظيفي، العلاقات الإنسانية والاجتماعية، الحوافز، الإشراف ومشاركة الموظفين في الإدارة، الترقية والتقدم الوظيفي، الصحة والسلامة المهنية)، وهدفت أيضا إلى الكشف عن الفروق الدالة إحصائياً بين استجابات أفراد العينة عند مستوى الدلالة ($0.05 \geq \alpha$) وفقا لمتغير جهة العمل، الجنس، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة. ولتحقيق أهداف الدراسة؛ قد تم استخدام المنهج الوصفي. وأعدت استبانة مكونة من 24 عبارة؛ وطُبقت الدراسة على عينة عشوائية تكونت من (658) موظفاً وموظفة. وتم تحليل استجاباتهم باستخدام مقاييس الإحصاء الوصفي (المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية)، ومقاييس الإحصاء الاستدلالي (اختبار (ت)، واختبار تحليل التباين الأحادي).

وتوصلت نتائج الدراسة إلى أن استجابة أفراد العينة حول مستوى جودة الحياة الوظيفية جاءت بدرجة كبيرة ككل وفي جميع أبعادها، أعلاها الأمان والاستقرار الوظيفي وأدناها الصحة والسلامة المهنية. وتوصلت النتائج إلى وجود فروق دالة إحصائياً حول مستوى جودة الحياة الوظيفية تعزى لمتغير جهة العمل لصالح الإدارة العامة للتعليم، ومتغير الجنس لصالح الذكور، ومتغير المؤهل العلمي لصالح حملة الثانوية العامة أو الدبلوم المهني، ومتغير سنوات الخبرة لصالح ذوي الخبرة لأكثر من (10) سنوات. وأوصت الدراسة بالارتقاء بمستوى جودة حياة الموظفين الوظيفية الحالي بتلك القطاعات والوصول إلى مستوى التميز، والأخذ بعين الاعتبار الموظفين الأقل خبرة وفئة الإناث والاهتمام بجميع جوانب جودة حياتهم الوظيفية. بالإضافة إلى إجراء دراسات مستقبلية باستخدام المنهج النوعي، من خلال تحليل وثائق وأدوات كل قطاع على حدة والاستعانة بالملاحظة والمقابلة. واقترحت تقديم برنامج تدريبي مقترح لتعزيز جودة الحياة الوظيفية في ضوء متغيرات أخرى واستخدام نماذج عالمية.

الكلمات المفتاحية: جودة الحياة الوظيفية، قطاعات العمل.

The level of quality of work life in the work sectors of the Medina region

Abstract:

The current study aimed to investigate the level of quality of work life in the Madinah region working organizations: (Amanat Al-Madina- Madina development authority- General administration of education). Plus, it investigated the differences that attributed to the variables: gender, Academic qualification, years of experience. To achieve the objectives of the current study, a descriptive approach was used, and a questionnaire was used as a tool. The study was applied to a random sample of (658) employees. Their responses were analyzed by using descriptive statistical analysis (means and standard deviations), and referential statistical analysis (T-test and One-way ANOVA).

The results of the study found that the degree of level of quality of work life was high. In addition, the results revealed that there were statistically significant differences on the level of quality of work life due to the working organization in favor of the General Administration of Education, and due to gender in favor of males, it also revealed that there were statistically significant differences on the level of quality of work life due to academic educational qualification in favor of high school or high diploma holders, and due to years of experience in favor of more than 10 years of experience.

Finally, the current study recommended Madinah working organizations to rise that level and take into consideration working females and those who have less working experience. It also recommended future studies by using qualitative method with interviews and observations, plus, providing a training program to enhance work life quality by adding another variable; and follow international models.

Keywords: Quality of work life- Working organizations

1. المقدمة:

تمر دول العالم بتحدياتٍ كبيرةٍ وتغيراتٍ متسارعةٍ؛ نتيجةً لِعواملٍ عدّةٍ، كالعوامل السياسية، والاجتماعية، والاقتصادية، والتكنولوجية، والمعرفية، والديموغرافية؛ مما كان له الأثر على مختلف منظماتها وقطاعاتها العامة والخاصة، وبالتالي الموظفين بها.

حيث اشتدت المنافسة وزاد التركيز على الإنتاجية والتحرر من الهياكل المعتادة والجامدة، وارتفع سقف طموح الموظفين ورغبتهم في التطوير؛ مما أدى إلى اهتمام المنظمات بالعوامل الإنسانية والاجتماعية والاهتمام بالموارد البشري، وخلق بيئة عمل وجودة حياة وظيفية أفضل على الصعيد العالمي والعربي والمحلي، وتناولتها الدراسات والأبحاث بمختلف أبعادها الإنسانية والمادية؛ لما لها من عوائد إيجابية على قوة العمل وإنتاجيته، وتحقيق أهداف المنظمة (شميلان، 2019).

كما أورد معراجي (2017) أن مفهوم جودة الحياة الوظيفية ظهر نتيجةً للضغوط والتحديات المتزايدة، فالولايات المتحدة الأمريكية والدول الإسكندنافية من أوائل الدول التي اهتمت بتحسين جودة الحياة الوظيفية. وفي أوائل السبعينيات تم التدخل من قبل الموارد البشرية لتحسين جودة حياة العمل؛ نتيجةً للتحديات التكنولوجية التي تعرضت لها تلك الدول، مما أثر سلبيًا على بيئة العمل. وتمت مناقشة مفهوم جودة الحياة الوظيفية لأول مرة خلال مؤتمر علاقات العمل، والذي أقيم في الولايات المتحدة الأمريكية عام 1972. (Gayathri & Ramakrishnan, 2013)

وبدأ انتشار المفهوم في العالم العربي والاهتمام به بعدة طرق، حيث تسعى دولة الإمارات العربية إلى تحفيز المؤسسات العامة الإدارية على تحقيق السعادة المؤسسية، من خلال إطلاق جائزة أسعد بيئة عمل، ويتم تصنيف مؤسسات الدولة بحسب مستوى سعادة المنظمة (النجار وأبو النصر، 2020). بالإضافة إلى الاحتفال بيوم السعادة العالمي الذي يتضمن عدة أنشطة ومبادرات وجوائز خاصة بسعادة بيئة عمل المنظمات والمؤسسات، كأسعد مؤسسة حكومية، وأسعد مدرسة، وأسعد شركة. وأطلقت دولة الإمارات أيضًا "برنامج السعادة والإيجابية الوطني"، والذي يحتوي على مجموعة من البرامج والخدمات والمبادرات التي تضمن سعادة بيئة العمل. والجدير بالذكر أن دولة الإمارات قامت بتأسيس وزارة للسعادة، والتي تعتبر الأولى من نوعها على المستوى العالمي (النجار وأبو النصر، 2020). وجميع تلك البرامج والمبادرات تصبُّ في مصلحة الموظفين، حيث تهدف إلى تحسين جودة الحياة الوظيفية.

لقد حظي موضوع جودة الحياة الوظيفية وتحسين بيئة العمل باهتمام العديد من الجهات والمنظمات في المملكة العربية السعودية، بشكل مباشر وغير مباشر؛ لما للكوادر البشرية وحياتهم المهنية من أهمية كبيرة، حيث تم إطلاق "برنامج تنمية الموارد البشرية" كأحد برامج تحقيق رؤية المملكة العربية السعودية 2030، والذي يركز بشكل أساسي على تعزيز كفاءة رأس المال البشري وإعداد مواطن منافس عالميًا، ويسعى البرنامج إلى إمداد الأفراد بالمهارات الأساسية والمستقبلية اللازمة بهدف إعدادهم لسوق العمل؛ بما يعزز جودة حياتهم المهنية (برنامج تنمية الموارد البشرية، 2022).

كما ظهرت عدة مبادرات وبرامج وجوائز وطنية، ومن تلك الجوائز التي تسعى لها المنظمات في المملكة "جائزة أفضل بيئة عمل" التي تقدمها منظمة أفضل بيئة عمل عالمية. (Great place to work, 2022) كما تم استحداث جائزة العمل من قبل وزارة الموارد البشرية التي تستهدف القطاع الخاص، ولها عدة مسارات من ضمنها بيئة العمل (جائزة العمل، 2023). ومن أبرز تلك المبادرات على المستوى المحلي للمناطق، جائزة منطقة المدينة المنورة للأداء الحكومي المتميز، كأحد توجهات إمارة منطقة المدينة المنورة الريادية لتحسين القطاعات الحكومية وتطوير بيئة العمل والحياة الوظيفية لتحقيق التميز على مستوى

المنطقة، والتي تهدف إلى "رفع مستوى التميز والابتكار محلياً وتعزيز التنمية المستدامة في القطاعات". وتسعى الجائزة للتميز في خمسة فروع، ومن أهمها "أنظمة الجودة والتحسين المستمر وتوظيف وخدمة المرأة وتحقيق رضا المستفيد" (مؤسسة جائزة المدينة المنورة، ص90، 2023).

وكل هذا يعظم دور القطاعات بالمملكة العربية السعودية في السعي إلى تحقيق وضمان جودة حياة أفرادها الوظيفية؛ من أجل تحقيق أهدافها وأهداف رؤية المملكة (2030)؛ للوصول إلى مستقبل عالمي أكثر إشراقاً وازدهاراً. لذلك فإن هناك حاجة ماسة إلى اكتساب مهارات واستراتيجيات قيادية غير تقليدية وقادرة على إدارة التغيير بطريقة فعالة ومبتكرة، وبما يحقق التميز والاستدامة؛ فإدارة التغيير ليست بمستحيلة إذا كان القائد والأفراد يؤمنون به ويمتلكون مهارات عالية تتوافق مع المستجدات وتساهم في السيطرة على الصراعات المختلفة. فالمورد البشري محرك لجميع الموارد الأخرى، وأساس نجاح المنظمة، والمحرك الرئيس لتحقيق تطلعاتها (معراجي، 1017).

1.1. مشكلة الدراسة:

إن المملكة العربية السعودية ليست بمنأى عن التحديات والتغيرات التي تمر بها دول العالم، فهي تشهد حالياً تطورات متسارعة في شتى المجالات؛ تحقيقاً لرؤيتها 2030، والتي تسعى إلى مستقبل عالمي وأكثر إشراقاً وازدهاراً، وكذلك منطقة المدينة المنورة لا تستثنى من تلك التحديات والتغيرات؛ نتيجة لتحقيق التميز والارتقاء بجودة خدمات قطاعاتها محلياً ووطنياً، والذي يفرض على كافة قطاعاتها الاهتمام بالكوادر البشرية وتحسين جودة حياتهم الوظيفية، والسعي إلى تحقيق السعادة وتشجيع الموظفين وتحفيزهم وتحسين بيئة العمل نحو الأفضل.

وعلى الرغم من أهمية موضوع تحسين جودة الحياة الوظيفية وتطرق العديد من الدراسات إليه. إلى أن بيئة قطاعات العمل في المملكة العربية السعودية لا تزال تواجه العديد من المعوقات والمشكلات، وتحديداً في العلاقات بين الإداريين والموظفين، حيث أوصت بعض الدراسات بأهمية الاهتمام بجوانب الموظفين النفسية والمادية في بيئات عمل المملكة العربية السعودية (شميلان، 2019).

2.1. أسئلة الدراسة:

- 1- ما مستوى جودة الحياة الوظيفية من خلال: (الأمان والاستقرار الوظيفي، العلاقات الإنسانية والاجتماعية، الحوافز، الإشراف ومشاركة الموظفين في الإدارة، الترقيّة والتقدم الوظيفي، الصحة والسلامة المهنية) لدى الموظفين في أمانة منطقة المدينة المنورة، هيئة تطوير منطقة المدينة المنورة، الإدارة العامة للتعليم بمنطقة المدينة المنورة، من وجهة نظرهم؟
- 2- هل توجد فروق ذات الدلالة الإحصائية عند مستوى الدلالة ($0.05 \geq \alpha$) بين متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة نحو مستوى جودة الحياة الوظيفية، من حيث متغير: (جهة العمل، الجنس، سنوات الخبرة، المؤهل العلمي)؟

3.1. أهداف الدراسة:

- 1- تحديد مستوى جودة الحياة الوظيفية من خلال: (الأمان والاستقرار الوظيفي، العلاقات الإنسانية والاجتماعية، الحوافز، الإشراف ومشاركة الموظفين في الإدارة، الترقيّة والتقدم الوظيفي، الصحة والسلامة المهنية) لدى الموظفين في أمانة منطقة المدينة المنورة، هيئة تطوير منطقة المدينة المنورة، الإدارة العامة للتعليم بمنطقة المدينة المنورة، من وجهة نظرهم.

2- الكشف عن الفروق ذات الدلالة الإحصائية عند مستوى الدلالة ($0.05 \geq \alpha$) بين متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة نحو مستوى جودة الحياة الوظيفية، من حيث متغير: (جهة العمل، الجنس، سنوات الخبرة، المؤهل العلمي).

4.1. أهمية الدراسة:

تتمثل أهمية الدراسة العلمية والتطبيقية في الآتي:

1.4.1. الأهمية العلمية:

تعد هذه الدراسة من أوائل الدراسات المحلية في حدود -اطلاع الباحثة- التي تعرفت على مستوى جودة الحياة الوظيفية من وجهة نظر الموظفين بمنطقة المدينة المنورة. كذلك ستفيد هذه الدراسة في إثراء المكتبات في مجال الدراسات العلمية. وأيضاً ستفتح هذه الدراسة مجالاً للباحثين بالتعمق في مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى القطاعات التي تسعى إلى تحقيق الأداء المتميز.

2.1.4. الأهمية التطبيقية:

تسعى هذه الدراسة إلى دعم متخذي القرار والإدارات العليا بأمانة منطقة المدينة المنورة، هيئة تطوير منطقة المدينة المنورة، الإدارة العامة للتعليم بمنطقة المدينة المنورة، من خلال تقديم بمعرفة جوانب القصور وتعزيز الجوانب الإيجابية لتعزيز مستوى جودة الحياة الوظيفية.

5.1. مصطلحات الدراسة والتعاريف الإجرائية:

جودة الحياة الوظيفية: تعرف بأنها قدرة المنظمة على إيجاد بيئة عمل إيجابية تتميز بالأمن والاستقرار والتحفيز الذي يشبع حاجات الموظفين ورغباتهم، بما يعزز الرضا الوظيفي والولاء التنظيمي والإبداع الإداري في المنظمة، وبالتالي تطوير الأداء وتحقيق الأهداف وزيادة الإنتاجية للمنظمة (العريزي، 2023).

وتعرفها الباحثة إجرائياً بأنها: نتيجة إدراك الموظفين حول مجموعة من العمليات والإجراءات التي تنفذها القطاعات وتؤثر في جودة الحياة الوظيفية، والتي تتمثل في: الأمان والاستقرار الوظيفي، العلاقات الإنسانية والاجتماعية، الحوافز، الإشراف ومشاركة الموظفين في الإدارة، الترقية والتقدم الوظيفي، الصحة والسلامة المهنية.

6.1. حدود الدراسة:

تتمثل حدود الدراسة فيما يأتي:

الحدود الموضوعية: اقتصرت هذه الدراسة على الكشف عن مستوى جودة الحياة الوظيفية من حيث: (الأمان والاستقرار الوظيفي، العلاقات الإنسانية والاجتماعية، الحوافز، الإشراف ومشاركة الموظفين في الإدارة، الترقية والتقدم الوظيفي، الصحة والسلامة المهنية).

الحدود البشرية: تم تطبيق هذه الدراسة على موظفي أمانة منطقة المدينة المنورة، هيئة تطوير منطقة المدينة المنورة، الإدارة العامة للتعليم بمنطقة المدينة المنورة.

الحدود المكانية: اقتصرت الدراسة الحالية على عدة إدارات بمنطقة المدينة المنورة، والتي تشمل: أمانة منطقة المدينة المنورة، هيئة تطوير منطقة المدينة المنورة، الإدارة العامة للتعليم بمنطقة المدينة المنورة.

الحدود الزمانية: تم تطبيق هذه الدراسة خلال العام الدراسي 1444 هـ.

2. الإطار النظري للدراسة

1.1. الأدب النظري:

تسعى دول العالم جاهدةً إلى تحقيق التميز والريادة العالمية، وذلك من خلال تحقيق حياة أفضل لمواطنيها والاهتمام بجودة حياتهم للحفاظ على البقاء والازدهار. وحتى يتحقق ذلك؛ يجب على قطاعات العمل المختلفة تقديم أفضل ما لديها من منتجات وخدمات ترضي العملاء (المواطنين) وتسعدهم؛ مما يعكس على سعادة أفراد المجتمع وتحسن جودة حياتهم، ويعتمد ذلك على تمكين ونجاح عنصرها البشري (الموظفين) من خلال دعمهم وتوفير العمل المناسب لهم .

إذ يحتل العمل مكانةً مهمة في المجتمعات بشكل عام وفي حياة الأفراد بشكل خاص؛ لما له من دور في مواكبة المجتمع للتقدم والتنمية وما يحقق من ضروريات لحياة الأفراد؛ وعليه يفترض على المجتمعات التي تسعى للتقدم والتطور أن تهتم بالعمل وبالعنصر البشري، حيث إنه أساس كل عملية خدمية أو إنتاجية (الجبري، 2020)، والمحور الأساسي والثروة الحقيقية للإنتاج في قطاعات العمل المختلفة (عسيري، 2019)، مما يتطلب توفير بيئة عمل مناسبة وتحقيق جودة الحياة فيها .

نشأة جودة الحياة الوظيفية:

استحوذ موضوع جودة الحياة الوظيفية على اهتمام الدول المتقدمة والمنظمات العصرية، وتفردت دراستها في الفكر الإداري الحديث في مجال تحريك وتنمية الموظفين وتقديم العديد من المقترحات في تحقيق رضا الموظفين الوظيفي، والبحث عن أهم الاستراتيجيات والسياسات في مجال إدارة وتنمية الموارد البشرية، فمنهم من ركز على نظام الأجور والمكافآت، ومنهم من ركز على إيجاد بيئة عمل صحية وأمنة، ومنهم من ركز على سبل مشاركة الموظفين في القرارات المختلفة؛ ويعود ذلك إلى تساوي الموارد البشرية في أهميتها مع موارد المنظمة التكنولوجية، حيث إن الموارد البشرية تعمل وتبتكر وتحاول حل المشكلات وتنتج على جميع مستويات المنظمة وأقسامها. وقد أثبتت بعض الدراسات أن العناصر البشرية تعتبر من أفضل الاستثمارات، وذلك عن طريق تثقيف الموظفين وتدريبهم وتعليمهم؛ من أجل تنمية وتطوير مهاراتهم الإبداعية التي لها دورٌ كبيرٌ في التحسين المستمر وزيادة الإنتاجية، وكل ذلك يتمحور حول مفهوم جودة الحياة الوظيفية (جاد الرب، 2018).

إن مفهوم جودة الحياة الوظيفية قد ظهر لأول مرة في الولايات المتحدة الأمريكية في نهاية الستينيات إلى بداية السبعينيات الميلادية؛ وذلك نتيجة لارتفاع معدلات الغياب والاضطرابات في بيئة العمل، والتي أدت إلى تكاليف إنتاج مرتفعة (الدمرداش، 2018). وتمت مناقشته لأول مرة في عام 1972 خلال المؤتمر الدولي لعلاقات العمل، وزادت أهميته بعد أن بدأت مصانع السيارات الأمريكية -كشركة جنرال موتورز- بإطلاق مبادرات نوعية لإصلاح وتحسين الإنتاجية (Thakur & Sharam، 2019). وقد شهدت فترة منتصف السبعينيات وحتى بداية الثمانينيات قلةً في الاهتمام بتحسين جودة الحياة المهنية؛ بسبب أزمة الطاقة وارتفاع معدلات التضخم؛ مما دفع المنظمات إلى التوجه لزيادة الاهتمام بالإنتاجية عوضاً عن الاهتمام بالموظفين وحياتهم المهنية؛ ولكن تمت معاودة الاهتمام بتحسين جودة حياة الموظفين المهنية في الثمانينيات والتسعينيات (الدمرداش، 2018). وفي الوقت نفسه بدأت الدول الأوروبية واليابان بتطبيق مفهوم جودة الحياة الوظيفية، وتوالت التجارب وأظهرت نتائج إيجابية تتعلق بالولاء والرضا الوظيفي والربحية والإنتاجية (جاد الرب، 2018). وقامت العديد من المؤسسات العالمية بإشباع حاجات الموظفين الداخليين والخارجيين، وتم الاهتمام بالموارد البشرية واعتبارها عنصرًا مهمًا في التنافسية (الدمرداش، 2018).

مفهوم جودة الحياة الوظيفية:

تعددت وجهات نظر الباحثين وآراؤهم حول مفهوم جودة الحياة الوظيفية، فترى السيد (2018) أنها تتمثل في توفير بيئة عمل جاذبة للعاملين، مما يؤدي إلى زيادة انتمائهم للمنظمة وتحسين قدراتهم ورغبتهم في العمل، وبالتالي تحسين أدائهم وتطويره. أما الدمرداش (2018) فقد عرفها بأنها: الظروف والإجراءات والعمليات التي تقوم بها المؤسسة من أجل توفير مناخ مريح للعاملين في أوقات العمل أو خارجها؛ مما يؤدي إلى إشباع حاجاتهم، وبالتالي تحقيق أهداف المنظمة. ويشير الفحيلة (2019) إلى أن جودة الحياة الوظيفية هي: شعور الموظفين بالأمان والرضا الوظيفي، وبذلهم جهداً أكبر لتحقيق التميز نتيجة توافر عدة عوامل مادية ومعنوية بمختلف أبعادها. ويعرفها عسييري (2019) بأنها تُعنى بتوافر العوامل المادية والمعنوية بمختلف أبعادها في بيئة العمل؛ مما يؤدي إلى شعور الموظفين بالرضا والأمان الوظيفي، وبالتالي أداء أفضل. وعرفها حمادنة (2019) بأنها: قدرة الموظفين على إشباع حاجاتهم وشعورهم بالسعادة نتيجة ثراء بيئة العمل ورفقي خدماتها المادية والمعنوية.

كما يرى شميلان (2019) أن مفهوم جودة الحياة الوظيفية يتمثل في الاهتمام بجميع القضايا الإنسانية في بيئة العمل، فهي تسهم في المحافظة على كرامة الموظفين وحقوقهم، وتوفير بيئة عمل مناسبة، وتحقيق المساواة والعدالة والتوازن بين حياة الموظفين الأسرية والوظيفية، عن طريق خفض ضغوط العمل وتقديم ساعات عمل وجدول مرنة وتحسين مهاراتهم؛ مما يشبع احتياجاتهم ويرفع أداء المنظمة ويخلق استقراراً وظيفياً للعاملين ومقدرةً على تحمل المسؤولية والإبداع والابتكار. وينظر الطيب (2019) إلى جودة الحياة الوظيفية على أنها: السياسات والإجراءات التي تنفذها المنظمة بغرض تطوير وتحسين الحياة الوظيفية والشخصية للعاملين، مما يعود بآثارٍ إيجابية على أدائهم وأداء المنظمة ككل وتحقيق أهدافها، بالإضافة إلى تلبية رغبات الموظفين وإشباعها؛ لضمان استمرارية نجاح المنظمة وقدرتها على مواجهة الأزمات والعقبات التي تواجهها.

كما تعتقد بعجي (2019) أن جودة الحياة الوظيفية تتم من خلال تطوير وتحسين ظروف الموظفين الحياتية والشخصية من خلال تقديم مختلف البرامج والأنشطة؛ مما يؤدي إلى أداء وولاء أفضل للمنظمة. وعرفها ياسين وأمين (2019) أيضاً بأنها: البرامج المقدمة بغرض تحسين بيئة وظروف العمل؛ مما يؤدي إلى دافعية وأداء أفضل، وبالتالي تحقيق أهداف المنظمة. بالإضافة إلى ذلك، أشار فلمبان والقرشي (2020) إلى أنها: البرامج والأنشطة التي تهدف إلى إشباع احتياجات الموظفين الأساسية، وتحسين نوعية حياتهم العملية وتوفير بيئة وظيفية مناسبة؛ مما يؤدي إلى التزام الموظفين الوظيفي، ويؤثر إيجابياً على تحقيق أهداف المنظمة الاستراتيجية وبالتالي إنتاجيتها. ويعتقد شاه (2020) أن جودة الحياة الوظيفية تجسد جميع ما يحصل عليه الموظف من مزايا في عمله أو العكس، حيث إنها تعبر عن مستوى رضا أو استياء الموظف، إذ تترك آثاراً قد تكون مرغوبة أو غير مرغوبة على الموظفين والمنظمة.

وباستقراء المفاهيم السابقة، يتضح أن جودة الحياة الوظيفية تعني: شعور الموظفين بالسعادة نتيجة اهتمام المنشأة بجودة حياتهم المهنية، من خلال تقديم البرامج والخدمات التي تحقق رفاهيتهم وصحتهم المهنية ورضاهم الوظيفي، وأنها أيضاً سبب رئيس لتنمية كفاءتهم وقدراتهم وتحقيق التوافق بين حياتهم العملية والشخصية؛ مما ينعكس على أداء الموظفين الوظيفي. ومن ثم يمكن القول إن مفهوم جودة الحياة الوظيفية مفهوم شامل، يتضمن جميع ما تبذله المنظمة من جهود لخلق بيئة عمل جاذبة، وتهيئة الظروف المحفزة للعمل والإنجاز.

أهمية جودة الحياة الوظيفية:

تم إجراء العديد من الدراسات حول تأثير جودة الحياة الوظيفية على تشغيل المنظمة وتطويرها، وتوصلت إلى أن جودة الحياة الوظيفية تساهم بشكل كبير في نمو وتطوير كل من الموظف والمنظمة على حد سواء، بالإضافة إلى تحول وتحسين المنظمة بشكل تدريجي مما يزيد من فاعليتها؛ وأيضاً أن لها تأثيراً إيجابياً على الارتقاء برضا الموظفين الوظيفي وإنتاجيتهم والأداء التنظيمي. (Velayudhan & Yameni, 2017)

فجودة الحياة الوظيفية لها أهمية قصوى في تحسين الروح المعنوية للموظفين وتحفيزهم، وبالتالي أدائهم، وقد أصبح من المهم للغاية قياسها وتحسينها بشكل دوري؛ من أجل ضمان رضا الموظفين وأدائهم بشكل أفضل؛ حيث أصبحت ضرورةً لنمو المنظمات بنجاح واكتساب ميزة تنافسية، وتضمن سعادة الموظفين وسلامة صحتهم؛ مما يمكنهم من اتخاذ قرارات سليمة تحسن معدل الدوران وتؤدي إلى تحقيق أهداف المنظمة بنجاح؛ كما تساهم في الحفاظ على المواهب الحالية وجذب المواهب المتمكنة (Thakur & Sharam, 2019). وتكمن أهمية جودة الحياة الوظيفية في تحسين كل من الوظائف وظروف العمل وقوة المؤسسة الاقتصادية، بالإضافة إلى تعزيز شعور الموظفين بالأمان، والمساواة، والفخر، والاستقلالية، والملكية، والديموقراطية، والمسؤولية، والمرونة. (Velayudhan & Yameni, 2017) ولها أهمية في تحفيز الموظفين على التطوير المهني؛ مما ينعكس على إنتاجيتهم وأدائهم، وتهيئة بيئة العمل وتحقق السلامة النفسية والمهنية والاجتماعية (نصر، 2020).

إذ يرى بخاري (2020) أن الاهتمام بجودة الحياة الوظيفية له دورٌ في مواكبة كل من تحولات بيئة العمل المستمرة والتسارع التكنولوجي وظهور الممارسات الإدارية المختلفة وتنوع أنماط العمل بشكل مستمر. وهذه التغيرات لها دورٌ كبير في زيادة معدلات الإجهاد والتوتر وضغط العمل؛ مما استدعى الاهتمام بالطرق والأساليب التي تحسن جودة حياة الموظفين الوظيفية (نصر، 2020).

وبناءً على الأهمية السابقة، ترى الباحثة أن قطاعات العمل يجب عليها الاهتمام بجودة الحياة الوظيفية وتبنيها وإدراجها في خططها الاستراتيجية، بالإضافة إلى التوفيق بين احتياجات الموظفين وأهداف المنظمة وذلك من خلال تطوير قدرات الموظفين وتدريبهم والارتقاء بمهاراتهم؛ مما يؤدي إلى تحقيق أهدافها. حيث أشار الدمرداش (2018) إلى أن تلك الأهمية تظهر عندما تتبنى المنظمة برامج جودة الحياة الوظيفية وتعتبرها جزءاً من ثقافة إدارتها وأسلوب حياتها الذي يحركها أثناء رسم خططها ووضع موازنتها واتخاذ قراراتها، إذ يرى أن جودة الحياة الوظيفية ليست مجرد أداة يتم استخدامها والرجوع إليها في وقت الحاجة إليها فقط.

أهداف جودة الحياة الوظيفية:

يرى جاد الرب (2018) أن برامج جودة الحياة الوظيفية تهدف إلى تحقيق مستويات عالية من الولاء التنظيمي ورضا الموظفين الوظيفي، رضا العملاء وبيئة المنظمة الخارجية، رضا المستثمرين. ويرى الطيب (2019) أنها تهدف إلى تحقيق أهداف المؤسسة وتقليل معدل دوران الموظفين، وزيادة كل من الرضا الوظيفي، ثقة الموظفين، الفاعلية التنظيمية، نسبة مشاركة الموظفين في حل المشكلات، الإنتاجية والأرباح.

أبعاد جودة الحياة الوظيفية:

هنالك عدة أبعاد وعوامل اجتماعية ونفسية وتنظيمية ووظيفية تؤثر على جودة الحياة الوظيفية، وقد تعددت الدراسات التي حددت أبعاد جودة الحياة الوظيفية على حسب أهدافها البحثية (نصر، 2020). إذ يرى العمري واليافي (2017) أن أبعاد جودة

الحياة الوظيفية تتمثل في: الرضا الوظيفي، تقييم الأداء، العلاقات الاجتماعية بين الموظفين والزملاء والرؤساء، بيئة العمل، الحوافز المعنوية، الحوافز المادية. بينما يرى نصار (2017) أنها تتحقق من خلال عدة عوامل، مثل: الأمن والصحة المهنية، العلاقات الاجتماعية، الأجور والرواتب، الإشراف ومشاركة الموظفين في الإدارة، الأمان والاستقرار الوظيفي، الترقية والتقدم الوظيفي، التوازن بين الحياة والعمل.

كما قسمتها دراسة كل من الأخرس و خليل (2018) إلى أبعاد تنظيمية ووظيفية تتمثل في: (القيادة، المشاركة في اتخاذ القرارات، التكنولوجيا، الاستقرار والأمن الوظيفي، الترقية والتقدم، الأجور والحوافز والمكافآت)، وأبعاد اجتماعية ونفسية تتمثل في: (التوازن بين الحياة الخاصة والعمل، العلاقات الاجتماعية، ظروف العمل المادية). وحددت السيد (2018) أبعاد جودة الحياة الوظيفية في: العلاقات الإنسانية، المشاركة في اتخاذ القرار، الرضا الوظيفي، وبيئة العمل الصحية والمادية. وأضاف صويص (2018) أن أبعاد جودة الحياة الوظيفية عبارة عن: الخصائص الوظيفية، الالتزام التنظيمي، المشاركة في اتخاذ القرارات وعدالة نظم الأجور والمكافآت. ويرى كل من الحمداني والخولاني (2018) أنها تتمثل في: ظروف العمل المعنوية، المشاركة في اتخاذ القرارات، والخصائص الوظيفية. كما أضاف عليها عيسوي والطحان (2018): مشاركة الموظفين في الإدارة، ظروف العمل المادية، التوازن بين الحياة والعمل، رفاهية الموظفين .

أما حمادنة (2019) فيرى أنها تتمثل في: النمط القيادي، الترقية الوظيفية، الاستقرار والأمن الوظيفي، التوازن بين العمل والحياة الاجتماعية، الرواتب والمكافآت، الترقية الوظيفية، والتنمية المهنية. وتضيف إليها بعجي (2019): العلاقات الوظيفية، بيئة العمل، التمكين، الحوافز، الاستقرار والأمن الوظيفي. وقسمها الطيب (2019) إلى عوامل وظيفية وتتمثل في: (التصميم الوظيفي، الأمان الوظيفي، التوازن بين الحياة الشخصية والوظيفية)، وعوامل مالية تتمثل في: (الأجور العادلة والكافية، التعويضات والمكافآت العادلة والكافية). وأيضا تم تقسيمها من قبل آل ياسين وأمين (2019) إلى أبعاد وبرامج تقليدية وتتمثل في: (تحسين ظروف وبيئة العمل، الصيانة البشرية، ساعات عمل الموظفين، الرفاهية الاجتماعية، الرعاية الصحية، الأمان والسلامة المهنية، الاهتمام بعلاقات العمل الإنسانية)، وأبعاد وبرامج حديثة تتمثل في: (الإثراء الوظيفي، الإدارة بالمشاركة، فرق العمل المدارة ذاتياً، إدارة الجودة، حلقات الجودة، جداول العمل البديلة) .

ويرى مصلح (2020) أنها تتمثل في جميع ما يتعلق بالجوانب الاجتماعية والاقتصادية والمعنوية للعاملين، والتي تتمثل في: الرضا الوظيفي، العلاقات الاجتماعية والإنسانية، والمشاركة في اتخاذ القرارات. وأورد الدمرداش (2018) أن أفضل أبعاد جودة الحياة الوظيفية هي: الموازنة بين حياة العمل والحياة الشخصية، أوقات الدوام غير المرهقة، الأمان الوظيفي والاستقرار، فرص متكافئة، بيئة عمل آمنة، العلاقات الفعالة بين الموظفين وأصحاب العمل، الضمان الاجتماعي؛ نظراً لأنها صادرة عن منظمة العمل الدولية بمسمى (مؤشرات العمل اللائق).

وفي إطار ما سبق، تم التوصل إلى أن أبعاد جودة الحياة الوظيفية -مهما اختلفت من باحث إلى آخر- متكاملة ومتداخلة ومتراصة مع بعضها بعضاً وشاملة لجميع الأنشطة والبرامج التي تبنتها المنظمة، سواء كانت تقليدية أم حديثة، مادية أو معنوية. ويمكن القول إن تلك الأبعاد تؤثر على أداء الفرد بشكل خاص وأداء المنظمة بشكل عام وتحقيق أهدافها. بمعنى آخر، هنالك علاقة طردية بين تلك الأبعاد وزيادة مستوى إنتاجية وفعالية أداء الموظفين والمنظمة (نصر، 2020). ويمكن تحديد أبعاد جودة الحياة الوظيفية على حسب نوعية المنظمة وأهدافها الاستراتيجية وخدماتها ومنتجاتها، بما يتناسب مع متغيرات المجتمع ومتطلباته.

وتركز الدراسة الحالية على عدة أبعاد لجودة الحياة الوظيفية؛ حيث إنها الأكثر شيوعاً في الدراسات السابقة وتناسب طبيعة وبيئة عمل قطاعات ومؤسسات منطقة المدينة المنورة، وهي كالاتي :

الأول: الأمان والاستقرار الوظيفي

الاستقرار الوظيفي يتمثل في استمرارية الموظفين في عملهم الذي يشغلونه في المنظمة وعدم الانتقال منها أو تركها في حال قَدَّمت لهم عروضاً اجتماعية أو مادية مغرية تطمئنهم على المستقبل المهني، ويتحقق ذلك من خلال الأجور التشجيعية والحوافز المادية وكل ما يحيط بالموظفين في مجال عملهم، وتأثير محيط العمل عليهم، ولا سيما التوازن بين حياتهم المهنية وحياتهم العائلية (بخاري، 2020). ومن مرتكزات الاستقرار الوظيفي توفير جو مرضٍ ومريح للعاملين، والذي يساهم في بذل الجهد اللازم لتحقيق أهداف الموظفين وأهداف المؤسسة والمجتمع، فشعور الموظفين بعدم الرضا عن العائد المادي وعن عملهم وضغوط العمل قد يؤثر على استقرارهم الوظيفي، والذي له دورٌ مهمٌ في خلق بيئة تساعد على الابتكار والإبداع، بالإضافة إلى مد الموظفين بالهدوء والثقة التي تساعدهم على مواجهة المشكلات، وأيضا زيادة رضاهم الوظيفي وإنجاز المطلوب بكفاءة، ويساعد المنظمات في مواجهة التحديات ويعزز قدرتها على تحقيق أهدافها، وخلق جوٍ من الطمأنينة لهم وتشجيعهم على إنجاز مهامهم على أكمل وجه، وأن كلاً من بيئة المنظمة الداخلية والخارجية تؤثر على استقرار الموظفين الوظيفي (الجبيري، 2020).

وترى الباحثة أن الأمان والاستقرار الوظيفي لا يقع على عاتق المنظمة وحدها، ولكن على جميع أفرادها أيضاً، وذلك من خلال البحث عن وظائف تناسب مواهبهم ومهاراتهم وطموحاتهم؛ مما يزيد الانتماء لطبيعة الوظيفة والإحساس بالرضا والإنجاز والتناغم مع بقية أفراد المؤسسة .

الثاني: العلاقات الإنسانية والاجتماعية

أكد كلٌّ من العمري واليافي (2017) حاجة الموظفين للتواصل وتكوين علاقات بينهم وبين رؤسائهم؛ لما له من دور إيجابي، حيث إن الموظف يستغرق وقتاً طويلاً في المنظمة، مما يستدعي تعزيز العلاقات بين الزملاء، الرؤساء والعلماء. ويريان أن تكوين الصداقات والعلاقات التبادلية القائمة على الثقة والاحترام والالتزام والولاء بين جميع الأطراف في العمل له دورٌ فعال في الترقية والنجاح والدعم والمكانة الوظيفية؛ حيث أجريا دراسةً بعنوان "أثر عناصر جودة الحياة الوظيفية على أداء الموظف العام"، وتوصلت نتائج دراستهما إلى أن العلاقة الاجتماعية بين الموظفين والرؤساء لها تأثير على الأداء؛ وأكدا أن المجتمع السعودي بطبيعته يهتم بالآخرين وأن العلاقات في نظر الموظف مهمة مع من حوله.

وزعم خلادي (2016) أن العلاقات في بيئة العمل تُبنى على حسب شخصيات الموظفين، فمنهم الإيجابيون ذوو العلاقات الإيجابية المتينة والمبنية على حسن الأخلاق كحسن الظن، والأمانة، وحفظ الأسرار، والحلم، وبشاشة الوجه، والتسامح، والتواضع، وعدم الغيبة؛ ومنهم السلبيون وذوو الصفات السلبية كالحسد، والضغينة، والحقد، والكراهية والتي تؤدي إلى تنافر الزملاء .

وبالتالي، تجد الباحثة أنه من المهم أن تكون ثقافة العلاقات الإنسانية والاجتماعية في بيئة العمل مبنيةً على قيم مهنية إيجابية، وتجنب السلوكيات السلبية؛ لأنها تنعكس على مناخ العمل وجودة حياة الموظفين وتؤثر على مستوى الأداء والإنتاج.

الثالث: الحوافز

تحتل الحوافز مكانةً بارزةً ومهمة في إدارة الموارد البشرية؛ حيث إنها تؤثر في سلوك الموظفين ولها دور مهم في خلق الرغبة في الأداء، إذ إنها تشبع حاجاتهم وتوجه سلوكهم، وعلى الرغم من جهود المنظمات المبذولة في تطوير وتحسين قدرات

الموظفين، فإنه يتوجب عليها بذل جهودها أيضاً في تحفيزهم؛ لزيادة فعالية المنظمة وكفاءتها (التميمي، 2019). وتعددت وجهات النظر حول الحوافز، فمنهم من يراها من جهة أفراد المؤسسة من ناحية مشاعرهم الخارجية ورغباتهم الداخلية ودوافعهم وسلوكياتهم، ومنهم من يراها كمنظومة تشمل عدة أنشطة تمارسها المؤسسات من أجل تحسين وتطوير أداء مواردها البشرية؛ وتم تقسيمها على حسب طبيعتها إلى مادية تتمثل في: أجور تتناسب مع وحدات إنتاج الموظفين، توزيع جزء من الأرباح، حوافز مادية للمهارات المكتسبة؛ ومعنوية تتمثل في: المشاركة في اتخاذ القرارات، الأمن والاستقرار الوظيفي، الترقية والتقدم، المنافسة، الاهتمام بالجوانب الاجتماعية، إثراء العمل، تقدير الموظفين والاعتراف بأهميتهم (عودة، 2020).

هنالك أيضاً عدة أنواع للحوافز، فمنها الجماعية، والفردية، والمؤسسية من خلال المشاركة في تخفيض التكاليف أو المشاركة في الأرباح. ولكي تكون الحوافز فعالة؛ يجب ربطها بالأداء وفي ظل وجود توافق بين تصميم الوظائف وطبيعة المهام الوظيفية، ويجب أن تكون قيمة الحوافز مرتفعة؛ حيث إنه كلما قلت قيمة الحوافز قلَّ تعاون الأفراد مع بعضهم بعضاً (العمرى والياقي، 2017).

وترى الباحثة أن الحوافز تختلف من عامل إلى آخر، منهم من يحتاج إلى حوافز إنسانية ومعنوية كتعزيز الشعور بالثقة والسعادة والإطراء والشكر؛ ومنهم من يحتاج إلى حوافز مادية كالترقيات والمكافآت. وهنا يقع على عاتق قسم الموارد البشرية الاهتمام بدعم الموظفين وتحفيزهم بالطريقة الملائمة لهم وبما يتوازن مع سياسات المنظمة.

الرابع: الإشراف ومشاركة الموظفين في الإدارة

يعتبر مفهوم مشاركة الموظفين من المفاهيم التقليدية والحديثة، حيث تم الاهتمام بجوانب الموظفين النفسية والسلوكية ودمجهم في جماعة العمل من خلال المدرسة الإنسانية والسلوكية والاجتماعية، ويعبر مفهوم مشاركة الموظفين عن وسائل الإدارة العليا في زيادة صلاحيات الموظفين ودمجهم في المنظمة ومشاركتهم في حل المشكلات وعمليات اتخاذ القرارات؛ ويمكن تحقيق ذلك من خلال عدة أنماط تتمثل في: الإدارة الذاتية، الإدارة بالأهداف، اللجان المتخصصة، المجالس الاستشارية، تفويض السلطة للعاملين، اتخاذ القرارات وحل المشكلات، وغيرها من الأنماط (جاد الرب، 2018).

وترى السيد (2018) أنه: "أسلوب إداري ممنهج"، حيث يشارك أفراد المنظمة في الاجتماعات وإبداء الاقتراحات والاستشارات، وفي صنع واتخاذ القرارات؛ لما لها من دور في إشباع رغبات الموظفين وتحقيق أهداف المنظمة. ويعتبر مدخل الإدارة بالمشاركة أحد المداخل المهمة في تحقيق جودة الحياة الوظيفية؛ لما له من دور إيجابي في مشاركة الموظفين في تحمل المسؤولية، ومهم أيضاً في إشباع رغباتهم وتحقيق طموحاتهم، وفعال في تحقيق أهداف المنظمة؛ وهذا المدخل له دور أيضاً في ترابط الموظفين وتعاونهم وتقارب أهدافهم مع أهداف المنظمة، وبالتالي تحسين ظروف بيئة العمل وتحسين مستوى المعيشة؛ بالإضافة إلى رضا الموظفين النفسي وشعورهم بالثقة واكتساب خبرات ومهارات جديدة؛ مما يسهم في تطوير المنظمة.

وانطلاقاً من هذا البعد، لا بد أن تكون المنظمات منفتحة ومتقبلة لأصوات أفرادها في جميع المستويات الوظيفية، وتتبنى أسلوب الإدارة بالمشاركة، وتفوض بعض الصلاحيات للعاملين وتجعلهم يساهمون في اتخاذ القرارات وإبداء الآراء وحل المشكلات.

الخامس: الترقية والتقدم الوظيفي

عرف عسيري (2019) الترقية بأنها: انتقال الموظف من مرتبته الحالية إلى مرتبة أعلى، مع إعادة تحديد واجباته ومسؤولياته الوظيفية، وأشار إلى أن الترقية لها أثرٌ كبير في معنويات الموظفين ومراكزهم الوظيفية؛ لأنها غير مرتبطة بمهنتهم فقط ولكنها

مرتبطة بجميع جوانب حياتهم، وتعتبر من الحوافز المادية والمعنوية؛ نظراً لأنها سبباً في زيادة دخل الموظفين، وكذلك يعتبرها أحد أهم عوامل رضاهم الوظيفي؛ لكونها سبباً في رغبتهم في النمو والتقدم وارتفاع سقف طموحهم؛ لذلك يرى أن الترقية من أهم القرارات التي لا بد على المنظمات من الاهتمام بها بالاعتماد على معايير وأسس واضحة، وأن تجمع بين مصلحة الموظفين ومصلحة المنظمة .

وأكد جميل (2016) أن تدريب الموظفين وتنمية مهاراتهم يساهم في إعدادهم لمسارات وظيفية أعلى، وله دور مهم في تحسين نظرة الموظفين لأنفسهم وتحسين ارتباطهم بأهداف المنظمة وسياساتها، حيث يعتبر المورد البشري من أهم ركائز البناء والتنمية وإحداث التغيير لتحقيق أهداف المنظمة بكفاءة وفاعلية .

ويتضح مما سبق، أن ترقية الموظفين وتنمية مهاراتهم سبباً رئيساً في تقدمهم وتقدم المؤسسة نحو تحقيق أهدافها، وأن هذا البعد بالتحديد يرتبط بجميع أبعاد جودة الحياة الوظيفية وله دور مهم في تحقيقها، فعلى سبيل المثال: إذا تمت ترقية الموظف وتقدمه في منظمته سيزيد ذلك من إحساسه بالأمن والاستقرار الوظيفي، والسلامة النفسية، ومشاركته في اتخاذ القرارات، والحوافز، وحسن تعامل الآخرين معه .

السادس: الصحة والسلامة المهنية

إن أغلب المؤسسات الاقتصادية والتعليمية والسياسية تعتمد في إدارة أعمالها وإنجاز مهامها بشكل كبير على التكنولوجيا واستخدام الحاسب الآلي لفترات طويلة؛ مما أدى ذلك إلى ظهور بعض المخاطر والأضرار التي تؤثر على صحة الموظفين. لذا لا بد من توفير بيئة آمنة للعاملين لتجنب إصابات الإجهاد والتعب، حيث إن بيئة وظروف العمل الطبيعية، والتي تشمل التهوية الكافية ودرجة الحرارة المناسبة وقلة الضوضاء والضوء المناسب، لها تأثير على استقرار الموظفين وكفاءة أدائهم (نبيل، 2020). ومهما بلغ تطور القطاعات وتعقيدها فهي لن تعمل بكفاءة إلا بوجود عقول بشرية لتوظيفها وتحريكها، ولأهمية العقل البشري؛ توجب على تلك القطاعات توفير ظروف عمل آمنة وصحية بما يحقق درجة عالية من الأداء (عسيري، 2019).

ومن خلال تحليل البحوث والدراسات ذات الصلة، يرى كلٌّ من فاتح وقاسمي (2019) أن مفهوم السلامة المهنية يُعنى بحماية الموظفين من المخاطر وتوفير جوٍّ عملٍ ملائم والاهتمام بصحة الموظفين، توفير مكان عمل آمن وخالي من الحوادث عند التعرض لأحداث وظروف مختلفة. وظهر أيضاً مفهوم إدارة السلامة والصحة المهنية، والذي يشمل جميع الفعاليات والأنشطة التي تقوم بها المؤسسة لحماية كوارثها البشرية من الأمراض المهنية وحوادث العمل، وحماية مواردها المادية من أي تلف والحفاظ عليها وزيادة كفاءتها الإنتاجية. وهناك عدة دوافع للاهتمام بإدارة السلامة والصحة المهنية، والتي تتمثل في الاعتبار الإنساني والاعتبار الاقتصادي (عودة، 2017).

إذ تهدف السلامة المهنية إلى استغلال موارد المؤسسة، والحد من هدر الوقت، والتقليل من المعاناة، وتحسين الإنتاج؛ مما يؤدي إلى إحساس الموظفين بالطمأنينة (فاتح وقاسمي، 2019). وتهدف أيضاً إلى وضع خطط وبرامج لحماية الموظفين ووقايتهم من الأمراض المهنية ومخاطر العمل والإصابات بالحوادث (نبيل، 2020).

وعليه، يمكن القول إن صحة الموظفين النفسية لا تقل أهمية عن صحتهم البدنية، وعلى المنظمات الاهتمام بتوفير برامج تخفف من ضغوط العمل والتوتر وليس فقط الاهتمام بتوفير وسائل السلامة .

2.2. الدراسات السابقة:

تمهيد:

يتم في هذا الجزء عرض الدراسات السابقة، المحلية والعربية والأجنبية، المرتبطة بجودة الحياة الوظيفية في مختلف القطاعات؛ والتي تم الاستفادة منها في موضوع الدراسة الحالية وساعدت الباحثة على بلورة مشكلة الدراسة وتحديد مجالاتها. وقد تم عرض الدراسات مرتبةً ترتيباً زمنياً وفقاً لتسلسلها بدءاً بالأحدث ثم الأقدم؛ بما يسهل على الآخرين الرجوع لأحدث الدراسات التي تناولت الموضوع، بما يضمن حداثة المعلومات وإثراء وتجويد مخرجات الدراسة الحالية، فضلاً عن توحيد طريقة عرض الدراسات السابقة بحيث تتضمن تلخيص كل دراسة من حيث هدفها، ومنهجها، وأدواتها، وعينتها، وحجمها، وأهم النتائج التي تخدم الدراسة الحالية.

أجرت الخليوي (2023) دراسةً هدفت إلى التعرف على واقع توافر أبعاد جودة الحياة الوظيفية، والتي تمثلت في: المسار الوظيفي، التحكم والتأثير في العمل، الرفاهية في العمل، التوازن بين العمل والمنزل، ضغط العمل، ظروف العمل، العوامل المادية. وهدفت أيضاً إلى تقديم نموذج مقترح يساهم في توافر أبعاد جودة الحياة الوظيفية. ولتحقيق أهداف الدراسة؛ تم استخدام المنهج الوصفي المسحي، وأعدت استبانة بغرض رصد الواقع الفعلي لمستوى توافر لتلك الأبعاد. وطُبقت الدراسة على عينة عشوائية بسيطة من الإداريات بلغ عددهن (361) موظفةً وفنية. وتوصلت نتائج الدراسة إلى أن استجابة أفراد العينة حول مستوى توافر أبعاد جودة الحياة الوظيفية جاءت بدرجة متوسطة، أعلاها ظروف العمل وأدناها الرفاهية في العمل.

كما أجرى كلٌّ من العصيمي والأعصف (2023) دراسةً هدفت إلى التعرف على واقع توافر أبعاد جودة الحياة الوظيفية، والتي تمثلت في: (النمط القيادي، الاستقرار والأمان الوظيفي، الترقيّة والتقدم الوظيفي، التوازن بين العلم الجامعي والحياة الاجتماعية، التنمية المهنية)، وعلاقتها بالدافعية للإنجاز. بالإضافة إلى الكشف عن الفروق الدالة إحصائياً بين إجابات أفراد العينة عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) التي تعزى لمتغيري: الجنس والترتبة الأكاديمية. ولتحقيق أهداف الدراسة؛ تم استخدام المنهج الوصفي المسحي، وأعدت استبانة بغرض رصد الواقع الفعلي لمستوى توافر لتلك الأبعاد. وطُبقت الدراسة على عينة عشوائية بسيطة من أعضاء هيئة التدريس بلغ عددهم (112) عضواً. وتوصلت نتائج الدراسة إلى أن استجابة أفراد العينة حول مستوى توافر أبعاد جودة الحياة الوظيفية جاءت بدرجة متوسطة، أعلاها التوازن بين العلم الجامعي والحياة الاجتماعية وأدناها التنمية المهنية. وتوصلت إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى إلى متغير الجنس، لصالح الإناث.

وقامت الغامدي (2023) بإجراء دراسة هدفت إلى التعرف على واقع توافر مؤشرات السعادة المؤسسية لجودة الحياة الوظيفية من حيث: (نمط القيادة والإشراف، فرص الترقي والنمو، الرواتب والحوافز، الاستقرار والأمان الوظيفي، بيئة العمل وظروفها المادية، التوازن بين العمل الجامعي والحياة الشخصية). بالإضافة إلى الكشف عن الفروق الدالة إحصائياً بين إجابات أفراد العينة عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) التي تعزى لمتغير: الجنس، والمؤهل العلمي، وسنوات الخبرة. ولتحقيق أهداف الدراسة؛ تم استخدام المنهج الوصفي المسحي، وأعدت استبانة بغرض رصد الواقع الفعلي لمستوى توافر لتلك الأبعاد. وطُبقت الدراسة على عينة عشوائية بسيطة من الموظفين الإداريين، وبلغ عددهم (335) إدارياً. وتوصلت نتائج الدراسة إلى أن استجابة أفراد العينة حول مستوى توافر مؤشرات السعادة المؤسسية لجودة الحياة الوظيفية جاءت بدرجة متوسطة، أعلاها الترقي والنمو المهني وأدناها الاستقرار والأمان الوظيفي. وتوصلت إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى إلى متغير المؤهل العلمي لصالح حملة الدراسات العليا، وفروق تعزى إلى متغير سنوات الخبرة لصالح ذوي الخبرة أقل من خمس سنوات.

بينما أجرت كلٌّ من السحبياني والمفيز (2022) دراسةً هدفت إلى التعرف على واقع توافر أبعاد جودة الحياة الوظيفية، والتي تمثلت في: العلاقات الإنسانية، الاستقرار والأمان الوظيفي، البيئة المدرسية الآمنة والصحية، التمكين والمشاركة في صنع واتخاذ القرار، الترقية والتقدم الوظيفي، الرواتب والمكافآت. ولتحقيق هدف الدراسة؛ تم استخدام المنهج الوصفي المسحي، وأعدت استبانة بغرض رصد الواقع الفعلي لمستوى توافر تلك الأبعاد. وطُبقت الدراسة على عينة عشوائية طبقية من قاندي المدارس الحكومية، حيث بلغ عددهم (321) قائدًا وقائدة. وتوصلت نتائج الدراسة إلى أن استجابة أفراد العينة حول مستوى توافر أبعاد جودة الحياة الوظيفية جاءت بدرجة منخفضة، أعلاها بُعد العلاقات الإنسانية، وأدناها الرواتب والمكافآت .

وأجرت آل جمعان (2022) دراسةً هدفت إلى التعرف على واقع توافر أبعاد جودة الحياة الوظيفية، والتي تمثلت في: المشاركة في اتخاذ القرارات، النمط القيادي، التوازن بين العمل والحياة الاجتماعية، الاستقرار والأمان الوظيفي، الأجور والمكافآت. بالإضافة إلى الكشف عن أبرز المعوقات التي تواجه جودة حياتهم الوظيفية والتوصل إلى مقترحات لتحسينها. ولتحقيق أهداف الدراسة؛ تم استخدام المنهج الوصفي المسحي، وأعدت استبانة بغرض رصد الواقع الفعلي لمستوى توافر لتلك الأبعاد. وطُبقت الدراسة على جميع أفراد مجتمع الدراسة (أسلوب الحصر الشامل) لمنسوبي عمادة الموارد البشرية، وبلغ عددهم (101) موظفًا وموظفة. وتوصلت نتائج الدراسة إلى أن استجابة أفراد العينة حول مستوى توافر أبعاد جودة الحياة الوظيفية جاءت بدرجة متوسطة، أعلاها بُعد النمط القيادي وأدناها بُعد الأجور والمكافآت. وتوصلت النتائج أيضا إلى أن استجاباتهم حول المعوقات التي تواجه جودة حياتهم الوظيفية والمقترحات التي تساعد على تحسينها جاءت بدرجة متوسطة .

بينما قامت الذبياني (2021) بإجراء دراسة هدفت إلى التوصل إلى المنطلقات الفكرية لجودة الحياة الوظيفية، بالإضافة إلى التعرف على واقع توافر أبعادها التنظيمية، والوظيفية، والنفسية، والاجتماعية، والكشف أيضا عن الفروق الدالة إحصائياً بين إجابات أفراد العينة عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) والتي تعزى لمتغيري: المرحلة التعليمية وسنوات الخبرة، والكشف عن أبرز معوقات تحقيقها، والتوصل إلى مقترحات لتحسينها. ولتحقيق أهداف الدراسة؛ تم استخدام المنهج الوصفي وأساليب السيناريوهات، وأعدت استبانة بغرض رصد الواقع الفعلي لمستوى توافر تلك الأبعاد. وطُبقت الدراسة على عينة عشوائية من قائدات مدارس التعليم العام بلغ عددهن (55) قائدة. وتوصلت نتائج الدراسة إلى أن استجابة أفراد العينة حول البعد التنظيمي تراوحت ما بين نسب استجابة متوسطة ومرتفعة إلى حدٍ ما، وللأبعاد: الوظيفي والنفسي والاجتماعي، تراوحت ما بين ضعيفة إلى مرتفعة. بالإضافة إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى إلى كلٍ من: متغير المرحلة التعليمية لصالح قائدات المرحلة الثانوية، ومتغير سنوات الخبرة لصالح من خبرتهن أقل من (5) سنوات.

وقام حمادنة (2019) بإجراء دراسة هدفت إلى التعرف على واقع توافر أبعاد جودة الحياة الوظيفية، والتي تمثلت في: النمط القيادي، الترقية الوظيفية، الاستقرار والأمان الوظيفي، التوازن بين الحياة العملية والاجتماعية، الرواتب والمكافآت، التدريب والتعلم/ التنمية المهنية. بالإضافة إلى الكشف عن الفروق الدالة إحصائياً بين إجابات أفراد العينة عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) والتي تعزى لمتغير: الجنس، والخبرة، والرتبة الأكاديمية. ولتحقيق أهداف الدراسة؛ تم استخدام المنهج الوصفي، وأعدت استبانة بغرض رصد الواقع الفعلي لمستوى توافر تلك الأبعاد. وطُبقت الدراسة على عينة عشوائية طبقية من أعضاء هيئة التدريس بمؤسسات التعليم العالي، وبلغ عددهم (440) عضواً. وتوصلت نتائج الدراسة إلى أن استجابة أفراد العينة حول مستوى جودة الحياة الوظيفية كانت مرتفعة جداً في جميع المحاور والأدلة ككل؛ أعلاها محور النمط القيادي وأدناها الاستقرار والأمان الوظيفي. بالإضافة إلى الكشف عن وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى إلى متغير الجنس لصالح الإناث في جميع الأبعاد،

باستثناء بُعد الأمان والاستقرار الوظيفي، ويُعد التوازن بين الحياة العملية والاجتماعية. وكشفت أيضاً عن وجود فروق دالة إحصائية تعزى إلى متغير الرتبة الأكاديمية لصالح كلٍ من: رتبة أستاذ مساعد وأستاذ مشارك، مقارنةً برتبة أستاذ. وأجرى الفحيلة (2019) دراسةً هدفت إلى التعرف على واقع توافر أبعاد جودة الحياة الوظيفية ودورها في تحقيق التميز التنظيمي، والكشف عن المعوقات التي تواجهها والآليات المقترحة لتحقيقها. ولتحقيق أهداف الدراسة؛ تم استخدام المنهج الوصفي المسحي، وأعدت استبانة بغرض رصد الواقع الفعلي لمستوى توافر تلك الأبعاد. وطُبقت الدراسة على كامل مجتمع الدراسة (أسلوب المسح الشامل) الذي شمل جميع القيادات في الإدارة العامة للتعليم، وبلغ عددهم (56) قائداً. وتوصلت نتائج الدراسة إلى أن استجابة أفراد العينة حول كلٍ من توافر أبعاد جودة الحياة الوظيفية والمعوقات التي تواجه تحقيقها والآليات المقترحة قد جاءت بدرجة متوسطة.

كما أجرت الطيب (2019) دراسةً هدفت إلى التعرف على واقع توافر عوامل جودة الحياة الوظيفية، والتي تمثلت في: العوامل الوظيفية والتوازن بين الحياة الشخصية والوظيفية، والعوامل المالية وأثرها على ترقية الأداء الوظيفي. ولتحقيق أهداف الدراسة؛ تم استخدام المنهج الوصفي، وأعدت استبانة بغرض رصد الواقع الفعلي لمستوى توافر تلك الأبعاد وأثرها في ترقية الأداء الوظيفي. وطُبقت الدراسة على عينة عشوائية من أعضاء هيئة التدريس بمؤسسات التعليم العالي، بلغ عددهم (131) عضواً. وتوصلت نتائج الدراسة إلى أن استجابة أفراد العينة حول مستوى أبعاد جودة الحياة الوظيفية جاءت بدرجة مرتفعة؛ أعلاها العوامل المالية وأدناها العوامل الوظيفية.

قام أيضاً كلٌّ من ثكر وشارما (Thakur & Sharma, 2019) بإجراء دراسة هدفت إلى التعرف على واقع توافر أبعاد جودة الحياة الوظيفية، والتي تمثلت في: العلاقات الاجتماعية، الأجور والرواتب، النمو المهني، بيئة عمل آمنة وصحية، الترقية والتقدم الوظيفي، الفرص المهنية والتدريب، دستورية المنظمة، المساحة بين العمل والحياة. ولتحقيق أهداف الدراسة؛ تم استخدام المنهج الوصفي الارتباطي، وأعدت استبانة بغرض تحقيق هدف الدراسة. وطُبقت الدراسة على عينة من الموظفين، بلغ عددهم (250) عاملاً. وتوصلت نتائج الدراسة إلى أن استجابة أفراد العينة حول مستوى أبعاد جودة الحياة الوظيفية جاءت مرتفعة، أعلاها العلاقات الاجتماعية وأدناها الفرص المهنية والتدريب.

بالإضافة إلى ذلك، أجرت بعجي (2019) دراسةً هدفت إلى التعرف على واقع توافر أبعاد جودة الحياة الوظيفية، والتي تمثلت في: بيئة العمل، الحوافز، التمكين، العلاقات الاجتماعية، الاستقرار والأمان الوظيفي، ودورها في تحقيق الأداء المتميز. ولتحقيق أهداف الدراسة؛ تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي، وأعدت استبانة بغرض رصد الواقع الفعلي لجودة الحياة الوظيفية. وطُبقت الدراسة على عينة عشوائية من الموظفين، بلغ عددهم (35) عاملاً. وتوصلت نتائج الدراسة إلى أن استجابة أفراد العينة حول مستوى أبعاد جودة الحياة الوظيفية جاءت بدرجة متوسطة في جميع الأبعاد والأداة ككل، أعلاها العلاقات الاجتماعية وأدناها الحوافز.

كما قامت عبد الستار (2019) بإجراء دراسةً هدفت إلى التعرف على الأطر النظرية لجودة الحياة الوظيفية، والتعرف على واقع توافر أبعاد جودة الحياة الوظيفية؛ والتي تمثلت في: الترقية والتقدم الوظيفي، الإشراف والمشاركة في الإدارة، التوازن بين الحياة الاجتماعية والعملية، السلامة المهنية والأمان الوظيفي، وتحسينها في ضوء مدخل التحسين المستمر (جيمبا كايزن)، بالإضافة إلى الكشف عن الفروق الدالة إحصائياً بين إجابات أفراد العينة عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) التي تعزى لمتغيري: الدرجة العلمية والدرجة الوظيفية، وأخيراً تقديم آليات مقترحة لتحسين مستوى جودة الحياة الوظيفية. ولتحقيق أهداف الدراسة؛

تم استخدام المنهج الوصفي، وأعدت استبانة بغرض رصد الواقع الفعلي لمستوى توافر تلك الأبعاد. وطُبقت الدراسة على عينة من أعضاء هيئة التدريس بلغ عددهم (54) عضوًا. وتوصلت نتائج الدراسة إلى أن استجابة أفراد العينة حول مستوى جودة الحياة الوظيفية جاءت بدرجة متوسطة في جميع أبعادها، ما عدا بُعد الأجور والمكافآت؛ حيث جاءت بدرجة منخفضة. وكشفت النتائج أيضًا عن وجود فروق دالة إحصائية تُعزى للدرجة العلمية بين الأستاذ والمدرس لصالح الأستاذ، بالإضافة إلى فروق تُعزى إلى الدرجة الوظيفية بين المناصب القيادية والمناصب غير القيادية، لصالح المناصب القيادية.

وأجرى عساف والهور (2018) دراسةً هدفت إلى التعرف على واقع توافر أبعاد جودة الحياة الوظيفية، والتي تمثلت في: العلاقات الإنسانية في المدرسة، الحوافز والمكافآت، البيئة المدرسية المادية الآمنة، التحسين المستمر، بالإضافة إلى الكشف عن الفروق الدالة إحصائيًا بين إجابات أفراد العينة عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) والتي تُعزى لمتغير: الجنس، التخصص الأكاديمي، سنوات الخدمة. ولتحقيق أهداف الدراسة؛ تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي، وأعدت استبانة بغرض رصد الواقع الفعلي لجودة الحياة الوظيفية. وطُبقت الدراسة على عينة من المعلمين، بلغ عددهم (378) معلمًا ومعلمة. وتوصلت نتائج الدراسة إلى أن استجابة أفراد العينة حول مستوى جودة الحياة الوظيفية جاءت بدرجة مرتفعة، أعلاها التحسين المستمر وأدناها الحوافز والمكافآت. وتوصلت أيضًا إلى وجود فروق دالة إحصائية تبعًا لمتغير سنوات الخدمة فقط، لمن لديهم خبرة أقل من (5) سنوات. وأيضًا أعد صويص (2018) دراسةً هدفت إلى التعرف على واقع توافر أبعاد جودة الحياة الوظيفية من حيث: المشاركة في اتخاذ القرارات، خصائص الوظيفة، عدالة نظم المكافآت والأجور، الالتزام التنظيمي؛ ودورها في تحقيق الرضا الوظيفي، بالإضافة إلى الكشف عن الفروق الدالة إحصائيًا بين إجابات أفراد العينة عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) وفقًا لمتغير: الجنس، والعمر، والمؤهل العلمي، والجامعة، وسنوات الخدمة. ولتحقيق أهداف الدراسة؛ تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي، وأعدت استبانة بغرض رصد الواقع الفعلي لجودة الحياة الوظيفية وعلاقتها في تحقيق الرضا الوظيفي. وطُبقت الدراسة على عينة عشوائية من الموظفين الإداريين، بلغ عددهم (60) موظفًا. وتوصلت نتائج الدراسة إلى أن استجاباتهم حول مستوى جودة الحياة الوظيفية جاءت بدرجة متوسطة، أعلاها الالتزام التنظيمي وأدناها المشاركة في اتخاذ القرارات، ولم تكشف النتائج عن وجود أي فروق دالة إحصائية بين استجاباتهم.

كما أجرت عيسوي والطحان (2018) دراسةً هدفت إلى التعرف على توافر أبعاد جودة الحياة الوظيفية من حيث رفاهية الموظفين، ظروف العمل المادية، التوازن بين الحياة والعمل، مشاركة الموظفين في الإدارة؛ والعلاقة بينها وبين منهجية ستة سيجما. ولتحقيق أهداف الدراسة؛ تم استخدام المنهج الوصفي، وأعدت استبانة بغرض رصد الواقع الفعلي لكلا المتغيرين. وطُبقت الدراسة على عينة عشوائية طبقية بلغ عدد أفرادها (350) موظفًا. وتم تحليل النتائج باستخدام مقاييس الإحصاء الوصفي. وتوصلت نتائج الدراسة إلى أن استجابة أفراد العينة حول جودة الحياة الوظيفية جاءت بدرجة مرتفعة.

في حين أجرى عمران (2018) دراسةً هدفت إلى التعرف على واقع توافر أبعاد جودة الحياة الوظيفية (المشاركة في اتخاذ القرارات، التدريب والتعلم، الأمن والصحة المهنية، نظام الأجور والمكافآت المالية)، وجوانب القصور فيها، ودورها في تحسين مستوى الأداء الوظيفي، ومعرفة واقع جودة الحياة الوظيفية وجوانب القصور في أبعادها. ولتحقيق أهداف الدراسة؛ تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي، وأعدت استبانة بغرض تحقيق أهداف الدراسة. وطُبقت الدراسة على عينة عشوائية من الموظفين بلغ عددهم (41) عاملاً. وتوصلت نتائج الدراسة إلى أن استجابة أفراد العينة حول كلٍ من متغير التدريب والتعلم ومتغير بيئة العمل

والأمن والصحة المهنية جاءت بدرجة مرتفعة، بينما متغيراً: المشاركة في اتخاذ القرارات ونظام الأجور والمكافآت، فقد جاء بدرجة متوسطة .

بينما أجرى الخلايلة والكيلاني (2017) دراسةً هدفت إلى الكشف عن مستوى ممارسة الأساليب القيادية المحسنة لجودة الحياة الوظيفية، والتي تمثلت في: البيئة المدرسية المادية، تيسير العمل، المساندة الاجتماعية، معنى العمل، الرضا الوظيفي، سلوك الطلبة، المساندة الاجتماعية، وضوح الدور، المشاركة في عملية صناعة القرارات المدرسية. بالإضافة إلى بناء أنموذج قيادي مقترح من أجل تحسين جودة الحياة الوظيفية. ولتحقيق أهداف الدراسة؛ تم استخدام المنهج المسحي التحليلي التطويري، وأعدت استبانة بغرض رصد الواقع الفعلي للممارسات القيادية المحسنة لجودة الحياة العملية. وطُبقت الدراسة على عينة عشوائية طبقية من المعلمين، بلغ عددهم (424) معلماً ومعلمة. وتوصلت نتائج الدراسة إلى أن استجابة أفراد العينة حول الممارسات القيادية المحسنة لجودة الحياة العملية للمعلمين جاءت بدرجة متوسطة، أعلاها سلوك الطلبة وأدناها تيسير العمل.

التعقيب على الدراسات السابقة:

بعد استعراض الدراسات السابقة، يبرزُ بوضوحٍ تنوع مناهجها وغاياتها وجوانبها المتعلقة بالقيادة التكيفية، كما اتضح الاهتمام بدراسة واقع جودة الحياة الوظيفية من قِبَل العديد من الباحثين .

ويمكن استخلاص جوانب التشابه والاختلاف بين تلك الدراسات والدراسة الحالية في النقاط الآتية:

يتضح التشابه بين الدراسات السابقة والدراسة الحالية من عدة جوانب، وأهمها ما يأتي :

وتتفق الدراسة الحالية مع دراسة كلٍ من: العصيمي والأغضف (2023)، الغامدي (2023)، آل جمعان (2022)، السحبياني والمفيز (2022)، الخليوي (2021)، الذيباني (2021)، بعجي (2019)، حمادنة (2019)، الطيب (2019)، عبد الستار (2019)، الفحيلة (2019)، ثكر وشارما (Thakur & Sharma, 2019)، صويص (2018)، عساف والكيلاني (2018)، عمران (2018)، عيسوي والطحان (2018)، والخلايلة والكيلاني (2017) من حيث تناولها واقع جودة الحياة الوظيفية. قد اتفقت الدراسة الحالية مع دراسة عسيري (2019) في تناولها لأبعاد جودة الحياة الوظيفية، والتي تتمثل في: (الأمان والاستقرار الوظيفي، العلاقات الإنسانية والاجتماعية، الحوافز، الإشراف ومشاركة العاملين في الإدارة، الترقية والتقدم الوظيفي، الصحة والسلامة المهنية) .

تتفق الدراسة الحالية مع أغلب الدراسات السابقة؛ كونها استخدمت المنهج الوصفي، والاستبانة كأداةٍ لجمع البيانات.

الاختلاف بين الدراسة الحالية والدراسات السابقة:

يتضح الاختلاف بين الدراسة الحالية ودراسة عسيري (2019) في تناولها نفس أبعاد جودة الحياة الوظيفية، ولكن تختلف عنها في منهجها وإجراءاتها؛ حيث إن الدراسة الحالية تطبيقية تستخدم المنهج الوصفي باستخدام الاستبانة، بينما دراسة عسيري (2019) نوعية قدمت رؤية تحليلية فقط.

وقد استفادت الباحثة من الدراسات السابقة في الآتي:

- إعداد الإطار النظري للدراسة الحالية.
- تحديد أبعاد متغيرات الدراسة.
- الاستفادة في اختيار المنهج والأدوات والأساليب الإحصائية المناسبة للدراسة .
- مناقشة نتائج الدراسة الحالية في ضوء نتائج الدراسات السابقة.

• اقتراح دراسات مستقبلية.

ما يميز الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة:

تتفرد الدراسة الحالية في حدودها المكانية، حيث إن الدراسة الحالية شملت العديد من القطاعات المختلفة بمنطقة المدينة المنورة تمثلت في: (أمانة منطقة المدينة المنورة، وهيئة تطوير منطقة المدينة المنورة، وإدارة تعليم منطقة المدينة المنورة).

3. منهج الدراسة وإجراءاتها

تمهيد:

يتضمن هذا الجزء الإجراءات الميدانية للدراسة، من حيث منهج الدراسة، ومجتمعها، وعينتها وخصائصها، وكذلك وصف أداة الدراسة المستخدمة لجمع البيانات، ومراحل بنائها، وعرض المعالجات الإحصائية المستخدمة للتحقق من صدقها وثباتها، بالإضافة إلى عرض الأساليب الإحصائية المستخدمة لمعالجة البيانات وتحليلها.

1.3. منهج الدراسة

من خلال مراجعة الأدبيات السابقة ذات الصلة بالبحث الحالي، وانطلاقاً من طبيعة أسئلة الدراسة والأهداف المراد تحقيقها، تم استخدام المنهج الوصفي المسحي كإطار عام في فهم أبعاد ومتغيرات موضوع الدراسة ووصفها وصفاً دقيقاً حيث إن المنهج الوصفي يساعد في وصف الظواهر وتفسيرها.

2.3. مجتمع الدراسة

نظراً لاختلاف خصائص مجتمع الدراسة؛ تم تقسيمه على ثلاثة مجتمعات، تمثلت في: أمانة منطقة المدينة المنورة، هيئة تطوير منطقة المدينة المنورة، الإدارة العامة للتعليم بمنطقة المدينة المنورة. ويوضح الجدول (1) إحصاءات كل مجتمع حسب آخر تحديث وارد من كل قطاع للعام 2022م، وذلك على النحو الآتي:

جدول (1) توزيع مجتمعات الدراسة

م	مجتمع الدراسة	عدد أفراد مجتمع الدراسة
1	أمانة منطقة المدينة المنورة	2500
2	هيئة تطوير منطقة المدينة المنورة	250
3	الإدارة العامة للتعليم بمنطقة المدينة المنورة	183

3.3. عينة الدراسة

شملت عينة الدراسة كلاً من:

العينة الاستطلاعية: والتي تكونت من (40) فرداً من أفراد مجتمع الدراسة الأصلي من خارج حدود العينة الأساسية للدراسة.
العينة الأساسية: نظراً لتكون المجتمع من عدة طبقات تبعاً لمتغيرات الدراسة؛ تم اختيار عينة عشوائية طبقية، وتم تحديد حجمها وعدد أفرادها وفقاً لمعادلة كرجسي ومورقان (Krejcie & Morgan, 1970). ويوضح الجدول (2) توزيع عينة الدراسة لكل مجتمع بحسب الخصائص الديموغرافية.

4.3. الخصائص الديموغرافية لأفراد عينة الدراسة

تمثلت خصائص أفراد عينة الدراسة في أربعة متغيرات مستقلة، شملت: جهة العمل، الجنس، والمؤهل العلمي، وسنوات الخبرة الحالية، ويتضح ذلك من خلال ما يأتي:

جدول (2) خصائص عينة الدراسة

المتغيرات	المستويات	التكرار	النسب المئوية
جهة العمل	أمانة منطقة المدينة المنورة	398	58.1
	هيئة تطوير منطقة المدينة المنورة	158	23.1
	الإدارة العامة للتعليم بمنطقة المدينة المنورة	129	18.8
	المجموع	658	100.0
الجنس	أنثى	126	18.4
	ذكر	559	81.6
	المجموع	658	100.0
المؤهل العلمي	ثانوية عامة أو دبلوم مهني	209	30.5
	بكالوريوس	375	54.7
	دراسات عليا (ماجستير ودكتوراه)	101	14.7
	المجموع	658	100.0
سنوات الخبرة في العمل الحالي	أقل من 5 سنوات	115	16.8
	من 5 إلى 10 سنوات	135	19.7
	أكثر من 10 سنوات	435	63.5
	المجموع	658	100.0

يشير الجدول (2) إلى خصائص عينة الدراسة وفقاً لمتغيرات الدراسة، كالآتي:

حسب متغير قطاع العمل: يوضح الجدول أن نسبة الموظفين في قطاع الأمانة بلغت (58%)، وشكلت النسبة الأعلى، وأقلها كانت من موظفي الإدارة العامة للتعليم بمنطقة المدينة المنورة وذلك بنسبة (19%).

حسب متغير الجنس: يوضح الجدول أن أغلب الموظفين هم من فئة الذكور، وذلك بنسبة (82%)، بينما (18%) من الموظفين من فئة الإناث.

حسب متغير المؤهل العلمي: يوضح الجدول السابق أيضاً أن الموظفين الحاصلين على مؤهل البكالوريوس، أكثر من الموظفين الحاصلين على مؤهل ثانوية عامة أو دبلوم مهني والموظفين الحاصلين على مؤهل دراسات عليا؛ إذ بلغ عدد الموظفين الحاصلين على مؤهل بكالوريوس (375) موظفاً وموظفة وذلك بنسبة (55%)، بينما بلغ عدد الموظفين الحاصلين على مؤهل ثانوية عامة أو دبلوم مهني (209) وذلك بنسبة (30.5%)، بينما (101) كانوا من حملة الدراسات العليا وذلك بنسبة بلغت (14.7%).

حسب متغير سنوات الخبرة: يشير الجدول السابق أيضا إلى أن النسبة الأعلى من عينة الدراسة تتمثل فيمن خبرتهم أكثر من (10) سنوات، إذ بلغ عددهم (435) وذلك بنسبة (64%)، ويلاحظ أن أقل فئة في سنوات الخبرة من خبرتهم أقل من (5) سنوات إذ بلغ عددهم (115) وذلك بنسبة (17%).

5.3. أداة الدراسة

خطوات إعداد الأداة:

تم استخدام الاستبانة أداة أساسية لجمع البيانات المطلوبة من عينة الدراسة لتحقيق جميع أهدافها، لقياس درجة ممارسة القيادة التكيفية ومستوى جودة الحياة الوظيفية. وحتى تصبح الاستبانة صالحة للتحقيق؛ مرت في إعدادها بمرحلتين، وهما: الإعداد الأولي للأداة: من خلال مراجعة الأدبيات والدراسات السابقة؛ تم التوصل إلى الصورة الأولية للاستبانة وتحديد مكوناتها من أقسام ومحاور وأبعاد وعبارات، وذلك كما يأتي:
أقسام الاستبانة:

القسم الأول: يتضمن البيانات الأولية لعينة الدراسة حسب متغيرات الدراسة، وهي: (جهة العمل، الجنس، العمر، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة في العمل الحالي).

القسم الثاني: يتضمن عبارات الاستبانة، والتي بلغت بصورتها الأولية (30) عبارة، حيث تم تصميم استبانة متعلقة بمستوى جودة الحياة الوظيفية وتوزيعها على ستة أبعاد، واشتقت من دراسة عسيري (2019)؛ لملاءمتها لطبيعة الدراسة الحالية، وهي: الأمان والاستقرار الوظيفي، العلاقات الإنسانية والاجتماعية، الحوافز، الإشراف ومشاركة الموظفين في الإدارة، الترقية والتقدم الوظيفي، الأمن والصحة المهنية)، وكل بعد تكون من خمس عبارات تم بناؤها من خلال الاطلاع على الأدبيات والدراسات السابقة كما هو موضح في الجدول الآتي:

جدول (3) أبعاد وعبارات الاستبانة في صورتها الأولية

عدد العبارات	أبعاد الاستبانة	المحور
5	الأمان والاستقرار الوظيفي	جودة الحياة الوظيفية
5	العلاقات الإنسانية والاجتماعية	
5	الحوافز	
5	الإشراف ومشاركة الموظفين في الإدارة	
5	الترقية والتقدم الوظيفي	
5	الصحة والسلامة المهنية	
30	مجموع العبارات	

تقنين الاستبانة:

تم تقنين الاستبانة من خلال التحقق من صدقها وثباتها كما العرض الآتي:

أولاً: صدق الاستبانة:

تم التحقق من صدق الاستبانة من خلال طريقتين، الأولى: الصدق الظاهري (Face Validity)، والثانية: صدق الاتساق الداخلي (Internal Consistency). ويمكن تفصيل ذلك على النحو الآتي:

1- الصدق الظاهري (Face Validity):

تم عرض الاستبانة بصورتها الأولية على المشرف العلمي على الدراسة؛ لإبداء رأيه وملحوظاته، حيث تم إجراء بعد التعديلات اللازمة، والتي تمثلت في تحسين صياغة وترجمة بعض العبارات حتى تكون الاستبانة أكثر ملاءمة لطبيعة الميدان؛ وفي ضوء ذلك سمح المشرف بتحكيم الأداة. وبعد الانتهاء من إعداد الاستبانة بصورتها الأولية (ملحق 1)، تم التحقق من صدقها الظاهري بالاعتماد على صدق المحكمين وذلك كما هو موضح في الآتي:

صدق المحكمين:

تم عرض الاستبانة على مجموعة من المحكمين والخبراء من ذوي الاختصاص في مجال الإدارة والقيادة التربوية والتخطيط؛ وذلك بغرض تحكيمها والاستفادة من مقترحاتهم، وطُلب منهم الاطلاع على الاستبانة وإبداء آرائهم فيها وملاحظاتهم من حيث سلامة الصياغة اللغوية للعبارات، وانتفاء العبارات لأبعادها، وحذف غير المناسب منها، وإضافة أي عبارات يرونها ملائمة أو تعديل ما يرونه مناسباً.

2- صدق الاتساق الداخلي (Internal Consistency):

بعد الانتهاء من تحكيم الاستبانة وتعديلها، تم التحقق من صدق اتساقها الداخلي ومحاورها وأبعادها وعباراتها، وذلك من خلال التطبيق الاستطلاعي على عينة استطلاعية على النحو الآتي:

تم تطبيقها على عينة استطلاعية من خارج عينة الدراسة تكونت من (40) فرداً من مجتمع الدراسة الأصلي، ثم تم حساب معامل ارتباط (بيرسون) للتعرف على درجة ارتباط كل عبارة من عبارات الاستبانة بالدرجة الكلية للبعد الذي تنتمي إليه، وحساب صدق الاتساق لأبعاد الاستبانة من خلال حساب الارتباط بين درجة كل بعد والدرجة الكلية للمحور الذي ينتمي إليه، والجداول التالية توضح نتائج صدق الاتساق الداخلي:

أ. صدق أبعاد الاستبانة: وذلك كما في الجدول (4) الآتي:

جدول (4) معاملات الارتباط بين درجات كل بعد

معامل الارتباط	أبعاد الاستبانة	المحور
**0.95	الأمان والاستقرار الوظيفي	جودة الحياة الوظيفية
**0.86	العلاقات الإنسانية والاجتماعية	
**0.95	الحوافز	
**0.93	الإشراف ومشاركة الموظفين في الإدارة	
**0.94	الترقية والتقدم الوظيفي	
**0.94	الصحة والسلامة المهنية	

****دالة عند مستوى 0.01**

يتبين من الجدول (4) أن معاملات ارتباط بيرسون بين درجة كل بعد والدرجة الكلية للمحور الذي ينتمي إليه مرتبطة ارتباطاً ذا دلالة إحصائية؛ مما يثبت صدق محاور الاستبانة وأبعادها.

ب. صدق عبارات الاستبانة؛ وذلك كما في الجدول الآتي:

جدول (5) معاملات الارتباط بين درجات كل عبارة والبعد الذي تنتمي إليه

معامل الارتباط لعبارات أبعاد جودة الحياة الوظيفية						
م	الأمان والاستقرار الوظيفي	العلاقات الإنسانية والاجتماعية	الحوافز	الإشراف ومشاركة الموظفين في الإدارة	الترقية والتقدم الوظيفي	الصحة والسلامة المهنية
١	**0.91	**0.88	**0.93	**0.92	**0.91	**0.97
٢	**0.93	**0.89	**0.95	**0.92	**0.96	**0.91
٣	**0.92	**0.86	**0.96	**0.79	**0.95	**0.93
٤	**0.95	**0.89	**0.96	**0.91	**0.92	**0.95

** دالة عند مستوى 0.01

يتبين من الجدول (5) أن معاملات ارتباط بيرسون بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للبعد الذي تنتمي إليه مرتبطة ارتباطاً ذا دلالة إحصائية؛ مما يثبت صدق عبارات الاستبانة.

ثانياً: ثبات الاستبانة:

تم التأكد من ثبات الاستبانة باستخدام معامل ألفا كرونباخ للثبات، وذلك بعد تطبيقها على العينة الاستطلاعية المكونة من (40) فرداً من مجتمع الدراسة، ويوضح الجدول (6) نتائج الثبات:

جدول (6) معاملات ثبات أداة الدراسة

معامل الثبات	أبعاد الاستبانة ومحاورها
0.95	الأمان والاستقرار الوظيفي
0.90	العلاقات الإنسانية والاجتماعية
0.96	الحوافز
0.90	الإشراف ومشاركة الموظفين في الإدارة
0.95	الترقية والتقدم الوظيفي
0.96	الصحة والسلامة المهنية
0.98	ثبات الاستبانة ككل

يتبين من الجدول (6) السابق أن قيمة ألفا كرونباخ لثبات الاستبانة بشكل عام تراوحت ما بين (0.90-0.96)؛ مما يؤكد ثبات أبعاد الاستبانة ومحاورها، وهذا يشير إلى أن الاستبانة تتمتع بثبات عالٍ، وأنها قابلة للتطبيق على عينة الدراسة.

الاستبانة في صورتها النهائية:

بعد التأكد من صدق الاستبانة وثباتها، تم إعداد نموذج الاستبانة في صورتها النهائية، وقد اشتملت على الجزئين الآتيين:
الجزء الأول: احتوى على مقدمة تعريفية بموضوع الدراسة، وأهدافها، ومصطلحاتها، والحفاظ على سرية التعامل مع البيانات، وآليات الاستجابة، وطرق التواصل مع الباحثة لأي استفسارات ممكنة.

الجزء الثاني: احتوى على قسمين:

الأول: البيانات الأولية لعينة الدراسة، وشملت: (جهة العمل- الجنس- سنوات الخبرة- المؤهل العلمي).

الثاني: اشتملت على ستة أبعاد، وكل بعد احتوى على أربع عبارات، مجموعها (24) عبارة، كما هو موضح في الجدول الآتي:

جدول (7) محاور وأبعاد وعبارات الاستبانة في صورتها النهائية

عدد العبارات	أبعاد الاستبانة	المحور
4	الأمان والاستقرار الوظيفي	جودة الحياة الوظيفية
4	العلاقات الإنسانية والاجتماعية	
4	الحوافز	
4	الإشراف ومشاركة الموظفين في الإدارة	
4	الترقية والتقدم الوظيفي	
4	الصحة والسلامة المهنية	
24	مجموع عبارات الاستبانة ككل	

معيار الحكم على درجة أهمية عبارات الاستبانة: لقياس استجابة عينة الدراسة؛ وضعت عبارات الاستبانة على مقياس ليكرت الخماسي (موافق بشدة، موافق، محايد، غير موافق، غير موافق بشدة)؛ للتعبير عن مستوى موافقتهم حول عبارات الاستبانة، الدرجات (5، 4، 3، 2، 1) على التوالي. ولتسهيل تفسير نتائج الدراسة والحكم على درجة موافقة عينة الدراسة، وتحديد مستوى الإجابة على عبارات الاستبانة ومحاورها وأبعادها؛ تم اعتماد محك تفسير النتائج بناءً على المتوسط الحسابي للعبارات (السر، 2021)، كما هو موضح في الجدول الآتي:

جدول (8) معيار الحكم على درجة أهمية استجابات أفراد العينة

درجة الموافقة	حدود الفئة من - إلى	الدرجة المكافئة
ضعيفة جدًا	1-1.80	1
ضعيفة	1.81-2.60	2
متوسطة	2.61-3.40	3

كبيرة	4.20-3.41	4
كبيرة جدا	5-4.21	5

6.3. إجراءات تطبيق الدراسة

بعد أن تم بناء أداة الدراسة والتحقق من صدقها وثباتها، وبعد موافقة المشرف العلمي ببدء التطبيق الميداني؛ تم إصدار خطابات رسمية موجهة إلى قطاعات العمل المعنية من قبل جامعة طيبة، وساهم وكيل جامعة طيبة للدراسات العليا والبحث العلمي بمخاطبة جميع القطاعات المعنية وتم تطبيق الدراسة في الفصلين: الأول والثاني، لعام 1444 هـ.

7.3. الأساليب الإحصائية المستخدمة لمعالجة البيانات

تم تحديد الأساليب الإحصائية بالرجوع للأدبيات ذات الصلة، والرجوع إلى المشرف على الدراسة، واستشارة بعض المختصين، حيث تمت معالجة البيانات باستخدام برنامج الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) كما يأتي:

- التكرار والنسب المئوية؛ لوصف عينه الدراسة.
- معامل ارتباط بيرسون؛ لحساب صدق الاتساق الداخلي لأداة الدراسة.
- معامل ألفا كرونباخ؛ لحساب ثبات الاستبانة.
- المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية؛ لوصف استجابات عينه الدراسة لعبارات الاستبانة.
- اختبار ت (T-Test) لعينتين مستقلتين؛ للمقارنة بين متوسطات استجابات عينة الدراسة حسب متغير (الجنس).
- اختبار تحليل التباين الأحادي؛ للمقارنة بين متوسطات استجابات عينة الدراسة حسب متغير (جهة العمل، سنوات الخبرة، المؤهل العلمي).
- اختبار شيفيه (Scheffe) للمقارنات البعدية.

4. نتائج الدراسة ومناقشتها

تمهيد:

يعرض هذا الجزء النتائج التي تم التوصل إليها، بعد تطبيق أداة الدراسة (الاستبانة) وتحليل بياناتها، والتي طبقت على ثلاثة قطاعات: أمانة منطقة المدينة المنورة، هيئة تطوير منطقة المدينة المنورة، الإدارة العامة للتعليم بمنطقة المدينة المنورة؛ بالإضافة إلى تفسير النتائج ومناقشتها.

نص السؤال الأول على الآتي: ما مستوى جودة الحياة الوظيفية من خلال: (الأمان والاستقرار الوظيفي، العلاقات الإنسانية والاجتماعية، الحوافز، الإشراف ومشاركة الموظفين في الإدارة، الترقية والتقدم الوظيفي، الأمن والصحة المهنية) لدى الموظفين في أمانة منطقة المدينة المنورة، هيئة تطوير منطقة المدينة المنورة، الإدارة العامة للتعليم بمنطقة المدينة المنورة؟ للإجابة عن السؤال؛ تم استخراج القيم الوصفية لكل من المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، ودرجة الموافقة في ضوء المحك المعتمد في الدراسة الحالية ورتب المتوسطات لإجمالي استجابات عينة الدراسة حول أبعاد وعبارات محور جودة الحياة الوظيفية، وذلك على النحو الآتي:

أبعاد جودة الحياة الوظيفية بشكل كلي:

جدول (9) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لآراء عينة الدراسة حول مستوى جودة الحياة الوظيفية

الترتيب	درجة الموافقة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	البعد	رقم العبارة
1	كبيرة	1.09	3.99	الأمان والاستقرار الوظيفي.	1
5	كبيرة	0.93	3.77	العلاقات الإنسانية والاجتماعية.	2
3	كبيرة	1.18	3.87	الحوافز.	3
2	كبيرة	0.96	3.92	الإشراف ومشاركة الموظفين في الإدارة.	4
4	كبيرة	1.14	3.82	الترقية والتقدم الوظيفي.	5
6	كبيرة	1.26	3.59	الصحة والسلامة المهنية.	6
	كبيرة	0.99	3.83		الكلي

يتضح من الجدول (9) أن الدرجة الكلية لاستجابات عينة الدراسة حول مستوى توافر أبعاد جودة الحياة الوظيفية كانت كبيرة، إذ إن المتوسط العام بلغ (3.83)، وانحراف معياري بلغ (0.99)، وهي قيمة أقل من الواحد الصحيح، مما يعني تجانس عينة الدراسة في تقديرهم لمستوى توافر أبعاد جودة الحياة الوظيفية بأمانة منطقة المدينة المنورة، وهيئة تطوير منطقة المدينة المنورة، والإدارة العامة للتعليم بمنطقة المدينة المنورة. وهذا يعني أن درجة مستوى جودة الحياة الوظيفية كانت موافقة بدرجة كبيرة من وجهة نظر عينة الدراسة.

ويمكن تفسير سبب ظهور درجات مستوى جودة الحياة الوظيفية في تلك القطاعات بدرجة موافقة كبيرة، بأن إدارتها من قبل قادة إداريين فاعليين و متميزين في مجالهم واختصاصاتهم، وأدى ذلك إلى جودة حياة وظيفية بتلك القطاعات، وبالتالي رضا موظفيها وأدائهم للعمل على الوجه المطلوب.

وقد اتفقت نتائج هذه الدراسة مع نتائج دراسة: الطيب (2019)، (Thakar & Sharma, 2019)، عساف والهور (2018)، عمران (2018)، وعيسوي (2018) التي توصلت جميعها إلى أن استجابة عينة الدراسة حول مستوى جودة الحياة الوظيفية بجميع أبعادها جاءت بدرجة كبيرة.

بينما اختلفت عن نتائج دراسة: العصيمي والأغصف (2023)، الغامدي (2023)، آل جمعان (2022)، الخليوي (2021)، بعجي (2019)، الفحيلة (2019)، وصويص (2018) التي توصلت نتائجها إلى أن استجابة عينة الدراسة حول مستوى جودة الحياة الوظيفية جاءت بدرجة متوسطة. واختلفت أيضاً عن نتائج دراسة مخامرة (2019) التي أظهرت أن مستوى جودة الحياة الوظيفية كان بدرجة ضعيفة. واختلفت عن نتائج دراسة حمادنة (2019) التي توصلت إلى أن استجابة العينة حول مستوى جودة الحياة الوظيفية جاءت بدرجة كبيرة جداً. وقد يعود ذلك إلى عدة أسباب، ومنها: اختلاف طبيعة مجتمع الدراسة، عدد أفراد عينة الدراسة واختلاف أبعاد جودة الحياة الوظيفية، أو إلى الأساليب والأنماط القيادية المتبعة من قبل قادة القطاعات محل مجتمع دراساتهم. وفيما يتعلق بمدى تقدير درجات كل بُعد من أبعاد جودة الحياة الوظيفية، فقد تراوحت متوسطات مستوى جودة الحياة الوظيفية من وجهة نظر الموظفين بين (3.99 - 3.59)،

وقد جاءت الأبعاد على الترتيب الآتي: حظي بُعد "الأمان والاستقرار الوظيفي" بالترتيب الأول بمتوسط حسابي (3.99)، تلاه في الترتيب الثاني بُعد "الإشراف ومشاركة الموظفين في الإدارة" بمتوسط حسابي بلغ (3.92)، تلاه في الترتيب الثالث بُعد "الحوافز" بمتوسط حسابي بلغ (3.87)، ثم في الترتيب الرابع بُعد "الترقية والتقدم الوظيفي" بمتوسط حسابي بلغ (3.82)، وفي الترتيب الخامس بُعد "العلاقات الإنسانية والاجتماعية" بمتوسط حسابي بلغ (3.77)، بينما في المرتبة السادسة والأخيرة جاء بُعد "الصحة والسلامة المهنية" بمتوسط حسابي بلغ (3.59). وقد يعزى حصول بُعد "الأمان والاستقرار الوظيفي" على أعلى درجة موافقة إلى إحساس الموظفين بالاستقرار والرضا الوظيفي؛ مما يكسبهم الطمأنينة والثقة بالنفس، وإحساسهم بالعدالة والشفافية في تقييم أدائهم وفق معايير محددة وواضحة وموضوعية. وعلى الرغم من حصول بُعد "الصحة والسلامة المهنية" على المرتبة الأخيرة، فإنه ما زال في المدى المرتفع، وقد يشير ذلك إلى اهتمام المنظمة بتوفير مقومات وأدوات الأمن والسلامة المهنية في بيئة العمل، للحفاظ على سلامة الموظف من المخاطر التي قد يتعرض لها أثناء عمله.

ثانياً: سيتم عرض نتائج كل بُعد من أبعاد محور جودة الحياة الوظيفية بشكل منفصل، وتفسيرها، ومناقشة عباراته التي تكونت من أربع عبارات لكل بُعد من أبعاد المحور، وذلك كما هو مفصل من خلال العرض الآتي:

بُعد "الإشراف ومشاركة الموظفين في الإدارة" جاءت كبيرة ككل من وجهة نظر عينة الدراسة. وحظيت العبارة رقم (1): "تشجيع الموظفين على تقديم أفكار تطويرية" بأعلى متوسط حسابي (4.14) وانحراف معياري (1.06)، وهذا يعني أن درجة تشجيع الموظفين على تقديم أفكار تطويرية كانت بدرجة موافقة كبيرة.

وقد يشير ذلك إلى اهتمام القادة الإداريين بتلك القطاعات بالإنصات إلى الموظفين ومحاورتهم ومناقشتهم في حل المشكلات ومواجهة التحديات، وبالتالي تشجيع الموظفين على تقديم حلول تطويرية والاستفادة من مقترحاتهم وخبراتهم؛ مما يؤدي إلى تفعيل مبدأ المشاركة في الإشراف والإدارة في مختلف القضايا، كون الموظفين شركاء النجاح.

وقد اختلفت نتيجة هذه الدراسة عن نتيجة دراسة السحبياني والمفيز (2022) التي توصلت إلى أن استجابة العينة حول بُعد "الإشراف ومشاركة الموظفين" جاءت بدرجة منخفضة.

البعد الأول: الأمان والاستقرار الوظيفي

جدول (10) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لعبارات البعد الأول المتعلق بالأمان والاستقرار الوظيفي

رقم العبارة	البعد الأول	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الموافقة	الترتيب
2	تقييم أداء الموظفين بعدالة.	4.08	1.20	كبيرة	1
1	وجود أسس ومعايير واضحة لتقييم الأداء.	4.05	1.18	كبيرة	2
3	وجود نظام فعال لتلقي الشكاوى والتظلمات من قبل الموظفين.	3.93	1.25	كبيرة	3
4	عدم تعرض الموظفين لضغوط من قبل الإدارة.	3.92	1.17	كبيرة	4

يتضح من الجدول (10) أن المتوسطات الحسابية لعبارات بُعد "الأمان والاستقرار الوظيفي" في محور جودة الحياة الوظيفية تراوحت بين (3.92-4.08) وانحراف معياري (1.17-1.25)، وكانت درجة موافقة جميع العبارات كبيرة؛ مما يعني أن درجة

مستوى جودة الحياة الوظيفية في بُعد "الأمان والاستقرار الوظيفي" جاءت كبيرة ككل من وجهة نظر عينة الدراسة. وحظيت العبارة رقم (2): "تقييم أداء الموظفين بعدالة" بأعلى متوسط حسابي (4.08) وانحراف معياري (1.20)، وهذا يعني أن درجة تقييم أداء الموظفين بعدالة كانت بدرجة موافقة كبيرة جدا.

وقد يشير ذلك إلى قدرة القادة الإداريين بتلك القطاعات على توفير مناخ تنظيمي إيجابي، وحل الصراعات التنظيمية واحترام الموظفين، وبالتالي إدارة الشكاوى والتظلمات وإدارة ضغوط العمل وتقييم أداء الموظفين بعدالة؛ مما أدى إلى شعور الموظفين بالأمان والاستقرار الوظيفي.

وقد اختلفت نتيجة هذه الدراسة عن نتيجة دراسة حمادنة (2019) التي توصلت إلى أن استجابة العينة حول بُعد الأمان والاستقرار الوظيفي جاءت بدرجة كبيرة جدا. واختلفت أيضًا عن دراسة الغامدي (2023)، آل جمعان (2022)، الخليوي (2021)، وبعجي (2019) التي توصلت إلى أن استجابة العينة حول بُعد "الأمان والاستقرار الوظيفي" جاءت بدرجة متوسطة. كما اختلفت عن دراسة السحيباني والمفيز (2022) التي توصلت إلى أن استجابة العينة حول بُعد "الأمان والاستقرار الوظيفي" جاءت بدرجة منخفضة.

البعد الثاني: العلاقات الإنسانية والاجتماعية

جدول (11) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لعبارات البعد الثاني المتعلق بالعلاقات الإنسانية والاجتماعية

رقم العبارة	البعد الثاني	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الموافقة	الترتيب
1	يسود التفاهم والألفة الاجتماعية بين الموظفين.	4.08	0.99	كبيرة	1
4	يتم حل الخلافات المهنية بين الموظفين بطرق ودية.	3.96	1.07	كبيرة	2
3	تتوفر بالمنظمة مرافق للخدمات الاجتماعية.	3.55	1.25	كبيرة	3
2	يتم عقد لقاءات اجتماعية بين الموظفين خارج الدوام الرسمي.	3.47	1.22	كبيرة	4

يتضح من الجدول (11) أن المتوسطات الحسابية لعبارات بُعد "العلاقات الإنسانية والاجتماعية" في محور جودة الحياة الوظيفية تراوحت بين (4.08 - 3.47)، وانحراف معياري (1.25 - 0.99)، وكانت درجة موافقة جميع العبارات كبيرة؛ مما يعني أن درجة مستوى جودة الحياة الوظيفية في بُعد العلاقات الإنسانية والاجتماعية جاءت كبيرة ككل من وجهة نظر عينة الدراسة. وحظيت العبارة رقم (1): "يسود التفاهم والألفة الاجتماعية بين الموظفين" بأعلى متوسط حسابي (4.08) وانحراف معياري (0.99)، وهذا يعني أن درجة تقييم أداء الموظفين بعدالة كانت بدرجة موافقة كبيرة جدا.

قد يشير ذلك إلى وجود قيادة إدارية في تلك القطاعات تفوض وتشجع التعاون والاحترام بين الموظفين، والعمل الجماعي، وقد تتسم الإدارات بالعمل بروح الفريق الواحد وبالتالي يسود التفاهم والألفة الاجتماعية بين الموظفين؛ مما أدى إلى تزايد جودة العلاقات بين القادة الإداريين والموظفين.

وقد اتفقت نتيجة هذه الدراسة مع نتيجة دراسة ثكر وشارما (2019) التي توصلت إلى أن استجابة العينة حول بُعد "العلاقات الاجتماعية" جاءت بدرجة كبيرة. بينما اختلفت عن نتيجة دراسة بعجي (2019) التي توصلت إلى أن استجابة العينة حول بُعد "العلاقات الاجتماعية" جاءت بدرجة متوسطة.

البعد الثالث: الحوافز

جدول (12) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لعبارات البعد الثالث المتعلقة بالحوافز

الترتيب	درجة الموافقة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	البعد الثالث	رقم العبارة
1	كبيرة	1.26	3.97	الثناء على النماذج المتميزة من الموظفين في أداء العمل.	2
2	كبيرة	1.22	3.95	منح الموظفين المتميزين قدرًا كبيرًا من المرونة في اختيار الطريقة المناسبة للقيام بأعمالهم.	4
3	كبيرة	1.38	3.82	تقديم مكافآت مادية للموظفين المتميزين.	3
4	كبيرة	1.36	3.75	وجود نظام حوافز محدد وواضح للموظفين.	1

يتضح من الجدول (12) أن المتوسطات الحسابية لعبارات بُعد "الحوافز" في محور جودة الحياة الوظيفية تراوحت بين (3.75 - 3.97)، وانحراف معياري (1.22 - 1.38)، وكانت درجة موافقة جميع العبارات كبيرة؛ مما يعني أن درجة مستوى جودة الحياة الوظيفية في بُعد "الحوافز" جاءت كبيرة ككل من وجهة نظر عينة الدراسة. وحظيت العبارة رقم (2): "الثناء على النماذج المتميزة من الموظفين في أداء العمل" بأعلى متوسط حسابي (3.97) وانحراف معياري (1.26)، وهذا يعني أن درجة الثناء على النماذج المتميزة من الموظفين في أداء العمل كانت بدرجة موافقة كبيرة.

وقد يشير ذلك إلى اهتمام القادة الإداريين في تلك القطاعات برغبات الموظفين في صنع القرار والاهتمام بأرائهم في حل المشكلات، وبالتالي تحفيزهم معنويًا والثناء على الموظفين المتميزين؛ مما يؤدي إلى تحفيزهم على بذل أفضل الجهود في أداء العمل.

وقد اختلفت نتيجة هذه الدراسة عن نتيجة دراسة الغامدي (2023)، آل جمعان (2022) وعبد الستار (2019) التي توصلت إلى أن استجابة العينة حول بُعد "الحوافز" جاءت بدرجة متوسطة.

البعد الرابع: الإشراف ومشاركة الموظفين في الإدارة

جدول (13) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لعبارات البعد الرابع المتعلقة بالإشراف ومشاركة الموظفين في

الإدارة

الترتيب	درجة الموافقة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	البعد الرابع	رقم العبارة
1	كبيرة	1.06	4.14	تشجيع الموظفين على تقديم أفكار تطويرية.	1
2	كبيرة	1.02	4.13	إنجاز المهام من خلال تكوين فرق عمل.	2
3	كبيرة	1.12	3.93	نشر مفهوم المشاركة بين الموظفين والإدارة بصورة مستمرة.	4
4	كبيرة	1.23	3.49	السماح بتقييم أداء الأقران لبعضهم بعضًا.	3

يتضح من الجدول (13) أن المتوسطات الحسابية لعبارات بُعد "الإشراف ومشاركة الموظفين في الإدارة" في محور جودة الحياة الوظيفية تراوحت بين (3.49 - 4.14) وانحراف معياري بلغ (1.02 - 1.23)، وكانت درجة موافقة جميع العبارات كبيرة،

مما يعني أن درجة مستوى جودة الحياة الوظيفية في بُعد "الإشراف ومشاركة الموظفين في الإدارة" جاءت كبيرة ككل من وجهة نظر عينة الدراسة. وحظيت العبارة رقم (1): "تشجيع الموظفين على تقديم أفكار تطويرية" بأعلى متوسط حسابي (4.14) وبانحراف معياري (1.06)، وهذا يعني أن درجة تشجيع الموظفين على تقديم أفكار تطويرية كانت بدرجة موافقة كبيرة. وقد يشير ذلك إلى اهتمام القادة الإداريين بتلك القطاعات بالإنصات إلى الموظفين ومحاورتهم ومناقشتهم في حل المشكلات ومواجهة التحديات، وبالتالي تشجيع الموظفين على تقديم حلول تطويرية والاستفادة من مقترحاتهم وخبراتهم؛ مما يؤدي إلى تفعيل مبدأ المشاركة في الإشراف والإدارة في مختلف القضايا، كون الموظفين شركاء النجاح. وقد اختلفت نتيجة هذه الدراسة عن نتيجة دراسة السحيباني والمفيز (2022) التي توصلت إلى أن استجابة العينة حول بُعد "الإشراف ومشاركة الموظفين" جاءت بدرجة منخفضة.

البعد الخامس: الترقية والتقدم الوظيفي

جدول (14) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لعبارات البعد الخامس المتعلق بالترقية والتقدم الوظيفي

رقم العبارة	البعد الخامس	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الموافقة	الترتيب
1	اعتماد أنظمة الترقية على أسس ومعايير واضحة.	3.92	1.30	كبيرة	1
2	تدريب الموظفين بشكل مستمر.	3.91	1.24	كبيرة	2
3	إتاحة العديد من الفرص لتقدم الموظفين وظيفياً.	3.85	1.25	كبيرة	3
4	وجود توافق بين المؤهل العلمي ووظائف الموظفين.	3.59	1.29	كبيرة	4

يتضح من الجدول (14) أن المتوسطات الحسابية لعبارات بُعد "الترقية والتقدم الوظيفي" في محور جودة الحياة الوظيفية تراوحت بين (3.59-3.92) وبانحراف معياري بلغ (1.30-1.24)، وكانت درجة موافقة جميع العبارات كبيرة؛ مما يعني أن درجة مستوى جودة الحياة الوظيفية في بُعد "الترقية والتقدم الوظيفي" جاءت كبيرة ككل من وجهة نظر عينة الدراسة. وحظيت العبارة رقم (1): "اعتماد أنظمة الترقية على أسس ومعايير واضحة" بأعلى متوسط حسابي (3.92) وبانحراف معياري (1.30)، وهذا يعني أن درجة اعتماد أنظمة الترقية على أسس ومعايير واضحة كانت بدرجة موافقة كبيرة.

وقد يشير ذلك إلى الشفافية بين القادة الإداريين والموظفين بتلك القطاعات، وبالتالي تطبيق اللوائح والأنظمة المتعلقة بترقية الموظفين في ضوء معايير محددة وواضحة وبعادلة لجميع الموظفين، إذ إن تلك القطاعات لديها سياسات واضحة للترقية والتعاقب الإداري والسلم الوظيفي بحكم طبيعة عملها، بحيث يضمن كل موظف استحقاقه في الترقية بناءً على مؤهلاته وخبراته وسنوات خدمته في العمل.

وقد اختلفت نتيجة هذه الدراسة عن نتيجة دراسة العصيمي والأغصف (2023) التي توصلت إلى أن استجابة العينة حول بُعد "الترقية والتقدم الوظيفي" جاءت بدرجة متوسطة.

البعد السادس: الصحة والسلامة المهنية

جدول (15) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لعبارات البعد السادس المتعلقة بالصحة والسلامة المهنية

الترتيب	درجة الموافقة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	البعد السادس	رقم العبارة
1	كبيرة	1.17	4.01	توفير جميع الأدوات اللازمة لأداء العمل.	2
2	كبيرة	1.31	3.62	توفير لجنة مختصة بصحة وسلامة الموظفين المهنية.	1
3	كبيرة	1.28	3.50	التحقق من صحة الموظفين البدنية بشكل دوري.	3
4	متوسطة	1.90	3.23	الاهتمام بجوانب الموظفين النفسية.	4

يتضح من الجدول (15) أن المتوسطات الحسابية لعبارات بُعد "الصحة والسلامة المهنية" في محور جودة الحياة الوظيفية تراوحت بين (3.23 - 4.01)، وبانحراف معياري بلغ (1.17 - 1.90)، وكانت درجة موافقة جميع العبارات كبيرة؛ مما يعني أن درجة مستوى جودة الحياة الوظيفية في بُعد "الصحة والسلامة المهنية" جاءت كبيرة ككل من وجهة نظر عينة الدراسة. وحظيت العبارة رقم (2): "توفير جميع الأدوات اللازمة لأداء العمل" بأعلى متوسط حسابي (4.01)، وبانحراف معياري (1.17)، وهذا يعني أن درجة توفير جميع الأدوات اللازمة لأداء العمل كانت بدرجة موافقة كبيرة.

قد يشير ذلك إلى اهتمام القادة الإداريين بأداء العمل على أفضل وجه لتحقيق الأهداف المرغوبة، وبالتالي توفير كافة الأدوات والمستلزمات الضرورية لتنفيذ المهام والأعمال؛ مما أدى إلى جودة صحة وسلامة الموظفين المهنية. وقد اختلفت نتيجة هذه الدراسة عن نتيجة دراسة السحبياني والمفيز (2023) التي توصلت إلى أن استجابة العينة حول بعد البيئة الآمنة جاءت بدرجة منخفضة.

نص السؤال الثاني على الآتي: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha > 0.05$)، بين متوسطات استجابات عينة الدراسة نحو مستوى جودة الحياة الوظيفية تعزى لمتغير (جهة العمل، الجنس، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة)؟

للإجابة عن هذا السؤال، وللكشف عن الدلالة الإحصائية بين متوسطات استجابات عينة الدراسة مستوى جودة الحياة الوظيفية التي تعزى لمتغيرات الدراسة؛ تم التحقق من شرطي التوزيع الاعتدالي وتجانس التباين، وتم استخدام الأسلوب الإحصائي المناسب بحسب طبيعة ومستويات كل متغير، وذلك كما هو مفصل في العرض الآتي:

أولاً: متغير جهة العمل

ينقسم متغير جهة العمل إلى ثلاثة قطاعات مختلفة (أمانة منطقة المدينة المنورة، هيئة تطوير منطقة المنورة، الإدارة العامة للتعليم بمنطقة المدينة المنورة)، لذلك تم استخدام اختبار (تحليل التباين الأحادي) للتعرف على دلالة الفروق لدرجة وجهة نظر عينة الدراسة، وجاءت النتائج كالآتي:

جدول (16) تحليل التباين الأحادي لدلالة الفروق بين متوسطات متغير جهة العمل

الدالة اللفظية	مستوى الدلالة	قيمة ف	مربع المتوسطات	درجة الحرية	مجموع المربعات	مصدر التباين	
دالة	0.00	22.71	20.82	2.00	41.64	بين المجموعات	جودة الحياة الوظيفية
			0.92	682.00	625.20	داخل المجموعات	
				684.00	666.84	المجموع	

يتضح من الجدول (16) وجود فروق ظاهرية بين متوسطات استجابات عينة الدراسة حول مستوى جودة الحياة الوظيفية تعزى لمتغير جهة العمل، حيث بلغت قيمة (ف) المحسوبة (22.71)، وبلغ مستوى دلالتها الإحصائية (0.00)، وهي قيمة أقل من مستوى الدلالة الإحصائية (0.05)؛ مما يعني أن آراء عينة الدراسة حول مستوى جودة الحياة الوظيفية تختلف باختلاف جهة العمل.

جدول (17) اختبار شيفيه للمقارنات البعدية في متغير جهة العمل

الإدارة العامة للتعليم بمنطقة المدينة المنورة	هيئة تطوير منطقة المدينة المنورة	أمانة منطقة المدينة المنورة	المتوسطات الحسابية	جهة العمل	جودة الحياة الوظيفية
	*		3.80	أمانة منطقة المدينة المنورة.	
			3.52	هيئة تطوير منطقة المدينة المنورة.	
	*	*	4.28	الإدارة العامة للتعليم بمنطقة المدينة المنورة.	

يشير اختبار شيفيه للمقارنات البعدية في الجدول (17) إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05) بين أمانة منطقة المدينة المنورة، وهيئة تطوير منطقة المدينة المنورة، وإدارة تعليم منطقة المدينة المنورة في محور جودة الحياة الوظيفية؛ لصالح إدارة تعليم منطقة المدينة المنورة. مما يعني أن مستوى جودة الحياة الوظيفية في الإدارة العامة للتعليم بمنطقة المدينة المنورة أعلى من باقي الجهات.

ثانياً: متغير الجنس

ينقسم متغير الجنس على مستويين (ذكور وإناث)، ولذلك تم استخدام الاختبار الثاني لعينتين مستقلتين للتعرف على دلالة الفروق لدرجة وجهة نظر عينة الدراسة، وجاءت النتائج كالآتي:

جدول (18) اختبارات لعينتين مستقلتين لدلالة الفروق بين متوسطات آراء عينة الدراسة حسب متغير الجنس

الدالة اللفظية	مستوى الدلالة	قيمة ت	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد	الجنس	
						ذكور	إناث
دالة	0.006	2.77	1.01	3.88	559	جودة الحياة الوظيفية	
			0.87	3.61	126		

يتضح من الجدول (18) وجود فروق ظاهرية بين متوسطات استجابات الذكور والإناث حول مستوى جودة الحياة الوظيفية بأمانة منطقة المدينة المنورة، وهيئة تطوير منطقة المدينة المنورة، وإدارة تعليم منطقة المدينة المنورة، حيث بلغت قيمة (ت) المحسوبة (2.77) وبلغ مستوى دلالتها الإحصائية (0.006)، وهي قيمة أقل من مستوى الدلالة الإحصائية (0.05)؛ مما يعني أن آراء عينة الدراسة حول مستوى جودة الحياة الوظيفية تختلف باختلاف الجنس. أي إنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة الإحصائية (0.05) بين متوسطات استجابات عينة الدراسة حول مستوى جودة الحياة الوظيفية تعزى لمتغير الجنس، لصالح الذكور.

وقد يعود ذلك إلى أن الذكور لديهم إدراك وتجربة أكثر من الإناث في بيئة قطاعات عمل الدراسة الحالية. أو ربما يعود إلى حجم عينة الدراسة، حيث بلغ عدد الذكور (559) بينما بلغ عدد الإناث (126) فقط.

واتفقت نتيجة هذه الدراسة مع نتيجة دراسة حمادنة (2019) التي أسفرت عن وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة الإحصائية (0.05)، بين متوسطات استجابات عينة الدراسة نحو مستوى جودة الحياة الوظيفية تبعاً لمتغير الجنس، لصالح الذكور. كما اتفقت نتيجة هذه الدراسة جزئياً مع نتيجة دراسة العصيمي والأغضف (2023) حيث إنها أسفرت عن وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى جودة الحياة الوظيفية تعزى لمتغير الجنس، ولكن اختلفت في كون الفروق كانت لصالح الإناث، وقد يعود السبب إلى اختلاف طبيعة مجتمع الدراسة، حيث إنها اقتصر على قطاع التعليم.

واختلفت نتيجة هذه الدراسة عن نتيجة دراسة صويص (2018) التي أسفرت عن عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى جودة الحياة الوظيفية تعزى لمتغير الجنس.

ثالثاً: متغير المؤهل العلمي

ينقسم متغير المؤهل العلمي على ثلاثة مستويات (مؤهل ثانوية عامة أو دبلوم مهني، ومؤهل بكالوريوس، ومؤهل دراسات عليا ماجستير أو دكتوراه)؛ ولذلك تم استخدام اختبار تحليل التباين الأحادي للتعرف على دلالة الفروق لدرجة وجهة نظر عينة الدراسة، وجاءت نتائج الدراسة كالآتي:

جدول (19) تحليل التباين الأحادي لدلالة الفروق بين متوسطات متغير المؤهل العلمي

الدالة اللفظية	مستوى الدلالة	قيمة ف	مربع المتوسطات	درجة الحرية	مجموع المربعات	مصدر التباين	
						بين المجموعات	داخل المجموعات
دالة	0.00	23.11	21.16	2.00	42.32	جودة الحياة الوظيفية	
			0.92	682.00	624.53		

				684.00	666.84	المجموع	
--	--	--	--	--------	--------	---------	--

يتضح من الجدول (19) وجود فروق ظاهرية بين متوسطات استجابات عينة الدراسة حول مستوى جودة الحياة الوظيفية تعزى لمتغير المؤهل العلمي، حيث بلغت قيمة (ف) المحسوبة (23.11)، وبلغ مستوى دلالتها الإحصائية (0.00)، وهي قيمة أقل من مستوى الدلالة الإحصائية (0.05)؛ مما يعني أن آراء عينة الدراسة حول مستوى جودة الحياة الوظيفية تختلف باختلاف المؤهل العلمي أيضاً.

أي إنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة الإحصائية (0.05)، بين متوسطات استجابات عينة الدراسة نحو مستوى جودة الحياة الوظيفية تعزى لمتغير المؤهل العلمي. ولمعرفة اتجاه الفروق؛ تمت الاستعانة باختبار شيفيه للمقارنات البعدية، وذلك كما هو موضح في الجدول الآتي:

جدول (20) اختبار شيفيه للمقارنات البعدية لمتغير المؤهل العلمي

المتغير	المؤهل العلمي	المتوسطات الحسابية	ثانوية عامة أو دبلوم مهني	بكالوريوس	دراسات عليا (ماجستير ودكتوراه)
جودة الحياة الوظيفية	ثانوية عامة أو دبلوم مهني	4.12		*	*
	بكالوريوس	3.80			*
	دراسات عليا (ماجستير ودكتوراه)	3.33			

يشير اختبار شيفيه للمقارنات البعدية في الجدول (20) إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05)، بين مؤهل ثانوية عامة أو دبلوم مهني وكل من: مؤهل بكالوريوس ومؤهل دراسات عليا (ماجستير ودكتوراه)، في محور جودة الحياة الوظيفية؛ لصالح مؤهل ثانوية عامة أو دبلوم مهني. وقد يعود ذلك إلى عدم وعيهم بالمتطلبات الأساسية لجودة الحياة الوظيفية، بالإضافة إلى عدم نضوج رؤيتهم المهنية.

وقد اتفقت نتيجة الدراسة الحالية جزئياً مع نتيجة دراسة الغامدي (2023) حيث إنها أسفرت عن وجود فروق ذات دلالة إحصائية حول مستوى جودة الحياة الوظيفية تعزى لمتغير المؤهل العلمي، ولكن اختلفت في كون الفروق كانت لصالح ذوي الدراسات العليا، وقد يعود السبب إلى اختلاف طبيعة مجتمع الدراسة، حيث إنها اقتصر على قطاع التعليم. بينما اختلفت نتيجة هذه الدراسة عن نتيجة دراسة صويص (2018) التي أسفرت عن عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى جودة الحياة الوظيفية تعزى لمتغير المؤهل العلمي.

رابعاً: متغير سنوات الخبرة

ينقسم متغير سنوات الخبرة على ثلاثة مستويات (أقل من 5 سنوات- من 5 إلى 10 سنوات- أكثر من 10 سنوات)؛ ولذلك تم استخدام اختبار (تحليل التباين الأحادي) للتعرف على دلالة الفروق لدرجة وجهة نظر عينة الدراسة، وجاءت نتائج الدراسة كالآتي:

جدول (21) تحليل التباين الأحادي لدلالة الفروق بين متوسطات متغير سنوات الخبرة

الدالة اللفظية	مستوى الدلالة	قيمة ف	مربع المتوسطات	درجة الحرية	مجموع المربعات	مصدر التباين	جودة الحياة الوظيفية
دالة	0.02	3.71	3.59	2.00	7.18	بين المجموعات	
			0.97	682.00	659.67	داخل المجموعات	
				684.00	666.84	المجموع	

يتضح من الجدول (21) وجود فروق ظاهرية بين متوسطات استجابات عينة الدراسة حول مستوى جودة الحياة الوظيفية تعزى لمتغير سنوات الخبرة، حيث بلغت قيمة (ف) المحسوبة (3.71)، وبلغ مستوى دلالتها الإحصائية (0.02)، وهي قيمة أقل من مستوى الدلالة الإحصائية (0.05)؛ مما يعني أن آراء عينة الدراسة حول مستوى جودة الحياة الوظيفية تختلف باختلاف سنوات الخبرة، أي إنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة الإحصائية (0.05) بين متوسطات استجابات عينة الدراسة حول مستوى جودة الحياة الوظيفية تعزى لمتغير سنوات الخبرة. ولمعرفة اتجاه الفروق؛ تمت الاستعانة باختبار شيفيه للمقارنات البعدية، وذلك كما هو موضح في الجدول الآتي:

جدول (22) اختبار شيفيه للمقارنات البعدية في متغير سنوات الخبرة

المتغير	سنوات الخبرة	المتوسطات الحسابية	أقل من 5 سنوات	من 5 إلى 10 سنوات	أكثر من 10 سنوات
جودة الحياة الوظيفية	أقل من 5 سنوات	3.60			
	من 5 إلى 10 سنوات	3.85			
	أكثر من 10 سنوات	3.88	*		

يشير اختبار شيفيه للمقارنات البعدية في الجدول (22) إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05)، بين ذوي الخبرة أكثر من 10 سنوات وذوي الخبرة أقل من 5 سنوات، لصالح ذوي الخبرة أكثر من 10 سنوات. قد يعود ذلك إلى أن ذوي الخبرة الأكثر لديهم إدراك وتجربة أكثر في بيئة قطاعات عمل الدراسة الحالية. أو ربما يعود إلى حجم عينة الدراسة، حيث بلغ عدد ذوي الخبرة لأكثر من 10 سنوات (435) بينما بلغ عدد ذوي الخبرة أقل من 5 سنوات (115) فقط.

اتفقت نتيجة الدراسة الحالية اتفاقاً جزئياً مع نتيجة دراسة الغامدي (2023) ودراسة الذبياني (2021) حيث إنهما أسفرتا عن وجود فروق ذات دلالة إحصائية حول مستوى جودة الحياة الوظيفية تعزى لمتغير سنوات الخبرة، ولكن اختلفت في كون الفروق كانت لصالح ذوي الخبرة لأقل من 5 سنوات.

بينما اختلفت نتيجة الدراسة الحالية عن نتيجة دراسة حمادنة (2019) التي أسفرت عن عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05) بين متوسطات استجابات عينة الدراسة حول مستوى جودة الحياة الوظيفية. وقد يعود سبب الاختلاف إلى اختلاف طبيعة أبعاد مستوى جودة الحياة الوظيفية بين دراساتهم والدراسة الحالية، إذ إنها تتطابق بينهم جزئياً.

5. الخاتمة

تمهيد:

يحتوي هذا الجزء على خلاصة بأبرز نتائج الدراسة الحالية، والتوصيات المتعلقة بها، ومقترحات لدراسات مستقبلية.

1.5. خلاصة نتائج الدراسة

- إن درجة مستوى جودة الحياة الوظيفية ككل ودرجة مستوى جميع أبعادها من حيث: (الأمان والاستقرار الوظيفي، العلاقات الإنسانية والاجتماعية، الحوافز، الإشراف ومشاركة الموظفين في الإدارة، الترقية والتقدم الوظيفي، الصحة والسلامة المهنية)، لدى الموظفين بأمانة منطقة المدينة المنورة، وهيئة تطوير منطقة المدينة المنورة، والإدارة العامة للتعليم بمنطقة المدينة المنورة جاءت بدرجة كبيرة.
- أسفرت النتائج عن وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($0.05 \geq \alpha$) بين متوسطات استجابات عينة الدراسة نحو مستوى جودة الحياة الوظيفية، تعزى لمتغير الجنس لصالح الذكور.
- وأسفرت النتائج عن وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($0.05 \geq \alpha$) بين متوسطات استجابات عينة الدراسة نحو مستوى جودة الحياة الوظيفية، تعزى لمتغير سنوات الخبرة، لصالح ذوي الخبرة أكثر من 10 سنوات.

2.5. توصيات الدراسة

على الرغم من أن النتائج السابقة كانت في المدى المرتفع، فإن الباحثة خرجت ببعض التوصيات لأمانة منطقة المدينة المنورة، وهيئة تطوير منطقة المدينة المنورة، والإدارة العامة للتعليم بمنطقة المدينة المنورة؛ حتى تصل إلى مستوى التميز، وذلك كما يأتي:

- الارتقاء بمستوى جودة حياة الموظفين الوظيفية الحالي بأمانة منطقة المدينة المنورة، وهيئة تطوير منطقة المدينة المنورة، وإدارة تعليم منطقة المدينة المنورة والوصول إلى التميز.
- الأخذ بعين الاعتبار الموظفين الأقل خبرة والاهتمام بجميع جوانب جودة حياتهم الوظيفية.
- الأخذ بعين الاعتبار فئة الإناث والاهتمام بجميع جوانب جودة حياتهم الوظيفية.

3.5. الدراسات المستقبلية المقترحة:

بناءً على ما سبق، فإن الباحثة تقترح إجراء المزيد من الدراسات المستقبلية باستخدام منهج وأدوات ومتغيرات وقطاعات ومناطق ومخرج مختلف، وذلك كالاتي:

- دراسة باستخدام المنهج النوعي، من خلال تحليل وثائق وأدوات كل قطاع على حدة.
- دراسة باستخدام المنهج المزيح، من خلال الاستعانة بالملاحظة والمقابلة.
- تقديم برنامج تدريبي مقترح لتعزيز جودة الحياة الوظيفية في ضوء متغيرات أخرى واستخدام نماذج عالمية.

6. المراجع

1.6. المراجع العربية

الأخرس، هبة و خليل، هبة. (2018). أبعاد جودة الحياة الوظيفية وتأثيرها على تحسين أداء الموظفين في الشركات السياحية، المجلة الدولية للتراث والسياحة والضيافة، 12(1)، 384-358.

- آل جمعان، شادن. (2022). مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى منسوبي عمادة الموارد البشرية في جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية بمدينة الرياض، مجلة الفنون والأدب وعلوم الإنسانيات والاجتماع، (82)، 53-88.
- البخاري، عمومن. (2020). أثر جودة الحياة المهنية على استقرار الموارد البشرية في المؤسسة الاقتصادية: دراسة ميدانية على عينة من عمال مؤسسة الضمان الاجتماعي CNAS بورقلة، مجلة الباحث في العلوم الإنسانية والاجتماعية، 12(1)، 377-388.
- بعجي، سعاد. (2019). دور متطلبات جودة الحياة الوظيفية في تحقيق الأداء المتميز للعاملين في المؤسسة الاقتصادية الجزائرية: دراسة حالة مؤسسة (أركوديوم) ميديا، مجلة البشائر الاقتصادية، 2(5)، 514-534.
- التميمي، نورة. (2019). الحوافز المادية وأثرها في رفع مستوى الأداء واستمراره لقائدات مدارس التعليم العام من وجهة نظر قائدات مدارس حوطة بني تميم والحريق، مجلة العلوم التربوية والنفسية، 3(16)، 56-83.
- جاد الرب، سيد. (2018). جودة الحياة الوظيفية في منظمات الأعمال العصرية، ط3. مصر: دار الفكر
- الجبيري، فهد. (2020). أثر طبيعة الوظيفية على الاستقرار الوظيفي: دراسة تطبيقية على الموظفين بالمديرية العامة للشؤون الصحية بمنطقة عسير، مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية والقانونية، 4(3)، 21-62.
- جميل، عبد الكريم. (2016). تدريب وتنمية الموارد البشرية، الأردن: الجنادرية للنشر والتوزيع.
- حمادنة، همام. (2019). مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة العلوم والتكنولوجيا الأردنية، المجلة العربية لضمان جودة التعليم الجامعي، 12(39)، 103-129.
- الحمداني، صبا والخولاني محمد. (2018). تأثير التفكير الاستراتيجي على تحسين جودة الحياة الوظيفية، المجلة العربية للإدارة، 38(2)، 211-229.
- خلادي، يمينة. (2016). وجهة نظر الأساتذة في درجة مساهمة العلاقات الإنسانية في التخفيف من حدة المعاناة في بيئة العمل، مجلة الباحث في العلوم الإنسانية والاجتماعية، 8(25)، 120-132.
- الخليلية، هدى والكيلاني أنمار. (2017). أنموذج قيادي مقترح لتحسين جودة الحياة العملية للمعلمين في مديرية الزرقاء تربية الزرقاء الأولى، دراسات العلوم التربوية، 44(4)، 25-42.
- الخليوي، لينا (2023). جودة الحياة الوظيفية لشاغلي الوظائف الإدارية المساعدة: دراسة حالة على جامعة الملك سعود بالرياض، مجلة الزرقاء، 23(1)، 277-297.
- الدمرداش، أحمد. (2018). جودة الحياة الوظيفية والأداء الوظيفي، القاهرة: دار الحكمة.
- الذبياني، منى. (2021). جودة حياة العمل لقائدات مدارس التعليم العام بمدينة حائل بالمملكة العربية السعودية: دراسة مستقبلية، مجلة الزرقاء للبحوث والدراسات الإنسانية، 21(3)، 447-470.
- زايد، حسني وطه، حسنين. (2022). تأثير القيادة الريادية على جودة الحياة الوظيفية: دراسة تطبيقي على وزارة التجارة والصناعة المصرية، المجلة العلمية للدراسات والبحوث المالية والإدارية، 13(3)، 242-278.

- السحبياني، نجلاء والمفيز، خولة. (2022). جودة الحياة الوظيفية للقيادات المدرسية بمدينة الرياض في المملكة العربية السعودية، مجلة كلية التربية بجامعة طنطا، (1)85.
- السر، خالد. (2021). الإحصاء الاستدلالي وتطبيقاته باستخدام برنامج SPSS كلية التربية بجامعة الأقصى بغزة: فلسطين.
- السيد، سماح (2018). تحسين جودة الحياة الوظيفية لمعلمي مدارس التعليم الثانوي العام في ضوء مدخل الإدارة بالمشاركة، مجلة كلية التربية، (1)33، 248-290.
- شميلان، عبد الوهاب. (2019). كيفية تحسين جودة الحياة الوظيفية بالقطاع الحكومي السعودي وقياس أثرها على أداء الموظفين، المجلة العربية للإدارة، (2) 39، 215-235.
- الشنطي، محمود. (2016). أثر ممارسة أساليب القيادة التحويلية في جودة الحياة الوظيفية: دراسة تطبيقية على وزارة الصحة الفلسطينية، المجلة الأردنية في إدارة الأعمال، 1 (12)، 31-57.
- صويص، محمد. (2018). واقع جودة الحياة الوظيفية في تحقيق الرضا الوظيفي: دراسة تطبيقية على الجامعات الفلسطينية، المجلة العلمية للدراسات التجارية والبيئية، (2)9، 490-524.
- الطيب، عبد الله. (2019). أثر جودة الحياة الوظيفية في ترقية الأداء الوظيفي: دراسة حالة جامعة إفريقيا العالمية للفترة من 2013 إلى 2018، مجلة الأندلس، (18)5، 185-218.
- عبد الستار، منى. (2019). تحقيق جودة الحياة الوظيفية لأعضاء هيئة التدريس بكلية التربية-جامعة بني سويف، باستخدام مدخل التحسين المستمر (جيمبا كايزن): آليات مقترحة، مجلة كلية التربية، 2 (جولاي)، 519-592.
- العريزي، محمود. (2023). مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى موظفي جامعة العلوم والتكنولوجيا اليمنية، مجلة الأندلس للعلوم الإنسانية والاجتماعية، (68)، 6-46.
- عساف، محمود والهور، وفاء. (2018). جودة حياة العمل في المدارس الأساسية الخاصة بمحافظة غزة من وجهة نظر المعلمين، مجلة كلية التربية الأساسية للعلوم التربوية والإنسانية، (40)، 183-201.
- عسيري، حسن. (2019). دور القيادة الخادمة كمدخل لجودة الحياة الوظيفية لمعلمي التعليم العام بالمملكة العربية السعودية، المجلة الدولية التربوية المتخصصة، 8 (1)، 137-150.
- العصيمي، جزاء والأغضف، عائشة. (2023). مستوى جودة الحياة الوظيفية وعلاقتها بالدافعية للإنجاز لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة حائل بالمملكة العربية السعودية، المركز القومي للبحوث، (15)7، 139-153.
- عمران، حسن. (2018). دور جودة الحياة الوظيفية في تحسين مستوى الأداء الوظيفي: دراسة تحليلية لآراء عينة من الموظفين بالمصارف التجارية بمدينة مرزق، مجلة المنارة للدراسات القانونية والإدارية، (24)، 9-23.
- العمرى، محمد واليافي رندة. (2017). أثر عناصر جودة الحياة الوظيفية على أداء الموظف العام: دراسة تطبيقية على موظفي الخدمة المدنية في المملكة العربية السعودية، المجلة الأردنية في إدارة الأعمال، (1)13، 65-94.

- عودة، قصير. (2020). منظومة الحوافز وعلاقتها بتعزيز عملية التحسين المستمر في ظل منهجية الكايزن اليابانية Kaizen: دراسة ميدانية بمؤسسة " ORSIM " للصناعات الميكانيكية-واد رهيو-غليزان، مجلة جيل العلوم الإنسانية والاجتماعية، (64)، 19-36.
- عودة، مصطفى. (2017). دور إدارة السلامة والصحة المهنية في تحسين الكفاءة الإنتاجية بالمؤسسات الصناعية الجزائرية بالتطبيق على مجمع مطاحن الجلفة، مجلة إدارة الجودة الشاملة، 18(1)، 14.1
- عودة، وسيم والسيد، علاء ومشمش، أشرف. (2022). تأثير سلوك القيادة الخادمة في جودة الحياة الوظيفية لدى موظفي وزارة الداخلية والأمن الوطني الفلسطينية بقطاع غزة، مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات الاقتصادية والإدارية، 30(3) 33-55.
- عيسوي، نيفين والطحان، عماد. (2018). رأس المال الفكري كمتغير وسيط بين جودة الحياة الوظيفية ومنهجية ستة سيجما بالتطبيق على الموظفين في وزارة الصحة في المملكة العربية السعودية، المجلة العربية للإدارة، 38(3)، 189-214 .
- الغامدي، عائض. (2021). مستوى ممارسة القيادة الجامعية بالمملكة العربية السعودية للقيادة الرشيدة وعلاقته بجودة الحياة الوظيفية: دراسة ميدانية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس، دراسات عربية في التربية وعلم النفس، 138(138)، 241-276.
- الغامدي، منال. (2023). مؤشرات السعادة المؤسسية لجودة الحياة الوظيفية في جامعة أم القرى، مجلة جامعة الأمير سطاتم بن عبد العزيز، 9(3)، 626-660.
- فاتح، زعيتر وقاسمي، كمال. (2019). مساهمة أنظمة الأمن والسلامة المهنية في تحسين جودة الخدمة الصحية من وجهة نظر مقدمي الخدمة: دراسة حالة المؤسسة الاستشفائية العمومية بوزيدي لخضر "برج بوعريريج"، مجلة البشائر الاقتصادية، 15(1)، 608-642.
- الفحيلة، إبراهيم. (2019). 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، 20(20) 423-456.
- فلبان، ناهد والقرشي، سوزان. (2020). أثر العدالة التنظيمية على جودة حياة العمل في وزارة الخارجية بالرياض، مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية والقانونية، 4(4)، 20-50.
- قهيري، فاطنة. (2018). أثر الأنماط القيادية الحديثة على جودة الحياة الوظيفية من خلال توسيط العدالة التنظيمية: دراسة حالة مديرية توزيع الكهرباء والغاز بولاية الجلفة [رسالة دكتوراه منشورة]. قسم علوم التيسير، كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية: الجلفة.
- مخامرة، كمال. (2019). ممارسة مديري المدارس الثانوية للقيادة الخادمة وعلاقتها بجودة الحياة الوظيفية للمعلمين، مجلة جامعة الخليل للبحوث، 14(2)، 204-230.

- مصلح، بلال. (2020). الإدارة بالتجوال وأثرها على تحسين جودة الحياة الوظيفية من وجهة نظر الموظفين في بلدية غزة [رسالة ماجستير منشورة قسم الإدارة والقيادة]. كلية الإدارة والتمويل جامعة الأقصى: غزة.
- معراجي، سالم. (2017). جودة حياة العمل وعلاقتها بالولاء التنظيمي: دراسة ميدانية على عينة من العاملين بمؤسسة سولنغار الجزائر [رسالة ماجستير منشورة]. قسم علم النفس، كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية، جامعة عبد الحميد باديس: الجزائر.
- نبيل، عادل. (2020). السلامة والصحة المهنية للعاملين في المكتبات الرقمية بالجامعات المصرية: دراسة ميدانية، المجلة العلمية للمكتبات والوثائق والمعلومات، 2(4)، 185-226.
- النجار، أحمد وأبو النصر، مدحت. (2020). صناعة السعادة: تحقيق جودة الحياة والعمل، القاهرة: المجموعة العربية للتدريب والنشر.
- نصار، رجاء. (2017). دور جودة الحياة الوظيفية في تحسين مستوى سلوك المواطنة التنظيمية: دراسة ميدانية على الموظفين في جامعة فلسطين [رسالة ماجستير منشورة]. قسم الإدارة والقيادة، جامعة الأقصى: غزة.
- نصر، عزة. (2020). تحسين جودة الحياة الوظيفية لقادة مدارس التعليم العام بمصر: آليات مقترحة، الجمعية المصرية للتربية المقارنة والإدارة التعليمية، 7(26)، 12-98.
- ياسين، سرمد، وأميين، حلا. (2019). واقع تطبيق برامج جودة حياة العمل من وجهة نظر القيادات الإدارية في مستشفى السلام التعليمي بالموصل: دراسة استطلاعية، مجلة جامعة كركوك للعلوم الإدارية والاقتصادية، 9(1)، 23-58.
- يونس، أماني. (2017). درجة ممارسة مديري مدارس وكالة الغوث الدولية بمحافظة غزة للقيادة المستدامة وعلاقتها بجودة الحياة الوظيفية لدى معلمهم [رسالة ماجستير منشورة]. قسم أصول التربية، كلية التربية الجامعة الإسلامية: غزة 23-58.

2.6. المراجع الأجنبية

- Gayathri, r., ramakrishnan, l. (2013). Quality of work life-linkage with job satisfaction and performance. *International journal of business and management invention*, 2(1), 1-8.
- Krejcie, R.V & Morgan, D.W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities Educational and Psychological Measurement, College Station, Urham, North Carolina, USA.
- Nanjundeswaraswamy, T. S., & Sandhya, M. N. (2016). Quality of Work Life Components: A Literature Review. *The International Journal of Indian Psychology*, 3(4), 12-36.
- Shah, M. (2020). Quality of Work Life and Organizational Effectiveness Inter Linkage: An Analytics of Literature. *PJAEE*, 17 (12) 511-529.
- Thakur, R. Sharam, D. Quality of Work Life and Its Relationship with Work Performance - A Study of Employees of Himachal Pradesh Power Corporation Limited. *Journal of Strategic Human Resource Management*, 8(3) 45-52.

Velayudhan, T & Yameni, M. (2017). Quality of Work Life: a study. *Materials Science and Engineering*, 197 (1) 1-15.

3.6. المراجع الإلكترونية

جائزة أفضل بيئة عمل. (2023). [/https://www.greatplacetowork.com](https://www.greatplacetowork.com)

نبذة تعريفية. (2022). رؤية المملكة العربية السعودية.

[/https://www.vision2030.gov.sa/ar/v2030/overview](https://www.vision2030.gov.sa/ar/v2030/overview)

خطة تنفيذ برنامج تنمية القدرات البشرية (2022). برنامج تنمية القدرات البشرية.

خطة تنفيذ برنامج جودة الحياة. (2020). برنامج جودة الحياة.

مؤسسة جائزة المدينة المنورة (2023).

وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية. (2023). [/https://www.hrsd.gov.sa](https://www.hrsd.gov.sa)

Doi: <https://doi.org/10.52133/ijrsp.v4.47.7>