

"دور جودة الحياة الوظيفية في تحقيق السعادة المؤسسية"  
(دراسة ميدانية على الموظفين الإداريين في جامعة جدة بمحافظة جدة)

إعداد الباحثان:

ديمه بنت سلطان أحمد السديري

ماجستير – إدارة عامة تنفيذي / كلية الاقتصاد والإدارة / جامعة الملك عبدالعزيز

د. أريج بنت عبدالرحمن الشماسي

أستاذ مشارك / كلية الاقتصاد والإدارة / جامعة الملك عبدالعزيز

1443 هـ / 2022م



### المُخلص:

تلعب جودة الحياة الوظيفية دوراً هاماً في تحقيق السعادة المؤسسية في المنظمات بكافة أنواعها مما يساهم بزيادة الإنتاجية وتحسين مستويات الأداء وزيادة الفاعلية التنظيمية ودعم القدرة التنافسية لهذه المنظمات ، ولذلك تهدف هذه الدراسة إلى التعرف على دور جودة الحياة الوظيفية في تحقيق السعادة المؤسسية بجامعة جدة من وجهة نظر الموظفين الإداريين بها، ولتحقيق هدف الدراسة تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي، وقد تكون مجتمع الدراسة من الموظفين الإداريين بجامعة جدة والبالغ عددهم (1429) موظفاً وموظفة، كما اعتمدت أداة الاستبانة لجمع البيانات، وقد تم توزيعها على عينة عشوائية بلغ عددها (303) مفردة. وتوصلت الدراسة إلى عدد من النتائج أهمها: حقق مستوى جودة الحياة الوظيفية في جامعة جدة من وجهة نظر الإداريين بها متوسط حسابي بلغ (52.51 من 80)، واتضح أن أبرز نتائج مستوى جودة الحياة الوظيفية بأبعدها والمتمثلة في (الاستقرار والأمان الوظيفي ، التوازن بين الحياة الشخصية والوظيفية ، المشاركة في اتخاذ القرارات ، برامج التدريب) في جامعة جدة تمثلت في بُعد برامج التدريب بمتوسط حسابي بلغ (13.67 من 16)، يليها بُعد الاستقرار والأمان الوظيفي بمتوسط حسابي بلغ (13.48 من 16) ، يليها بُعد التوازن بين الحياة الشخصية والوظيفية بمتوسط حسابي بلغ (13.25 من 16) ، وأخيراً جاء بُعد المشاركة في اتخاذ القرارات بمتوسط حسابي بلغ (12.11 من 16)، كما أن بُعد الاستقرار والأمان الوظيفي له الدور الأكبر في تحقيق السعادة المؤسسية بجامعة جدة من وجهة نظر الموظفين الإداريين بها ، مما يعني أنه كلما زاد الاستقرار والأمان الوظيفي لدى الفرد كلما زاد إحساسه بالسعادة المؤسسية، وأوصت الدراسة بضرورة تشجيع كافة إدارات جامعة جدة لمشاركة موظفيها في اتخاذ القرارات المتعلقة بالعمل بالإضافة إلى تبني طرق وأساليب جديدة تضمن زيادة مستوى السعادة المؤسسية لموظفيها.

**الكلمات المفتاحية:** جودة الحياة الوظيفية، جودة الحياة المهنية، أبعاد جودة الحياة الوظيفية، السعادة المؤسسية، جامعة جدة.

### المقدمة:

تعتبر جودة الحياة الوظيفية للعاملين هي المحرك الأساسي والقوى الدافعة للعمل في كافة ميادين الأعمال التي تهتم بدعم مواردها البشرية وتلبية احتياجات الموظفين داخلها للرفع من شعور الاستقرار والأمان لديهم، وبالتالي توفير بيئة عمل سعيدة جاذبة وفعالة لهم يتحقق من خلالها الأهداف المنشودة. وبالنظر إلى واقعنا اليوم نجد معظم المؤسسات ومنظمات الأعمال بصفة عامة ومؤسسات التعليم العالي بصفة خاصة أصبحت تبذل قصارى جهدها من أجل بناء مؤسسات تمتلك القوة والقدرة على مواكبة متطلبات العصر ومواجهة التحديات والصعوبات التي من الممكن أن تعترض طريقها من خلال عدة أساليب حديثة من بينها تطبيق أبعاد جودة الحياة الوظيفية والتي تساهم في تحقيق السعادة المؤسسية لدى الموظفين بها.

والمملكة العربية السعودية بمختلف قطاعاتها وأنظمتها تسعى لمواكبة وتيرة التطور والتغيير السريع وخلق بيئة عمل سعيدة وتحسين جودة الحياة الوظيفية بما يتماشى مع رؤيتها 2030 وخطة التنمية البشرية وتحقيق رغبات القادة في مجال التنمية ولتتمكين وتطوير الموارد البشرية. (شميلان، 2019).

وفي ظل دولة تهتم بالسعادة والايجابية، سواء في العمل المؤسسي أو على الصعيد الحياتي تعد السعادة المؤسسية من أبرز الموضوعات التي ينبغي أن تظل موضوعاً للدراسة بين فترة وأخرى لأهميتها في ميدان تطور العمل المؤسسي، إذ أن سياسة المملكة العربية السعودية أولت اهتماماً خاصاً بموضوع السعادة وكان نتيجة ذلك الاهتمام صدارتها في مؤشر السعادة العالمي وحصولها على المركز الأول عربياً، كما أنها احتلت المرتبة 21 عالمياً في مؤشرات السعادة. (تقرير انجازات المملكة 2030: تقرير السعادة العالمي 2021).

سيتم تسليط الضوء في الدراسة الحالية على مفهوم جودة الحياة الوظيفية وأهميتها وأبعادها المتمثلة في (الاستقرار والأمان الوظيفي، التوازن بين الحياة الشخصية والوظيفية، المشاركة في اتخاذ القرارات، برامج التدريب)، ومفهوم السعادة المؤسسية وأهميتها وأهدافها، والكشف عن دور جودة الحياة الوظيفية في تحقيق السعادة المؤسسية في جامعة جدة من وجهة نظر الموظفين الإداريين.

#### مشكلة الدراسة:

تسعى المؤسسات الحكومية ومنظمات الأعمال الخاصة إلى رفع أدائها، واستمرارية بقائها، وزيادة إنتاجيتها من خلال اهتمامها بالموارد البشري، وتحسين جودة الحياة الوظيفية، وخلق بيئة عمل سعيدة وفاعلة، تؤكد دراسة العامري وسالم (2017) أن المشاعر الجميلة في بيئة العمل تجعل الموظفين في مؤسسات التعليم يشعرون بالإنجاز، بشكل يؤثر إيجاباً في ارتفاع مستوى السعادة المؤسسية لدى الجميع. كما لم يحظَ الربط بين جودة الحياة الوظيفية ودورها في تحقيق السعادة المؤسسية باهتمام كافي من قبل المؤسسات، ولقد تم ملاحظة أن جودة الحياة الوظيفية لاتزال تدرس بشكل منفصل عن السعادة المؤسسية وترتبط بشكل مباشر مع أداء الموظفين وزيادة إنتاجيتهم في مجتمع الدراسة، مما يشير للضعف في إدراك أهمية جودة الحياة الوظيفية ومدى تكاملها في تحقيق السعادة المؤسسية للمؤسسات بشكل عام والمؤسسات التعليمية بشكل خاص.

وفي هذه الدراسة سيتم الإجابة عن السؤال الرئيس الذي يمكن صياغته في الآتي:

- ما دور جودة الحياة الوظيفية بأبعادها والمتمثلة في (الاستقرار والأمان الوظيفي، التوازن بين الحياة الشخصية والوظيفية، المشاركة في اتخاذ القرارات، برامج التدريب) في تحقيق السعادة المؤسسية بجامعة جدة من وجهة نظر الموظفين الإداريين بها؟

#### تساؤلات الدراسة:

للإجابة على التساؤل الرئيس للدراسة، تمت صياغة التساؤلات الفرعية التالية:

- ما مستوى جودة الحياة الوظيفية بأبعادها والمتمثلة في (الاستقرار والأمان الوظيفي، التوازن بين الحياة الشخصية والوظيفية، المشاركة في اتخاذ القرارات، برامج التدريب)، في جامعة جدة؟
- ما مستوى السعادة المؤسسية في جامعة جدة من وجهة نظر الموظفين الإداريين بها؟
- أي من أبعاد جودة الحياة الوظيفية له الدور الأكبر في تحقيق السعادة المؤسسية بجامعة جدة؟
- هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات أفراد الدراسة حول العلاقة بين جودة الحياة الوظيفية بأبعادها (الاستقرار والأمان الوظيفي، التوازن بين الحياة الشخصية والوظيفية، المشاركة في اتخاذ القرارات، برامج التدريب)، والسعادة المؤسسية تعزى للمتغيرات الديموغرافية (الجنس، الفئة العمرية، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة)؟

#### أهمية الدراسة:

#### الأهمية النظرية:

استمدت الدراسة أهميتها النظرية في سعيها لمواكبة التوجهات الحديثة، والاهتمام الحالي للمؤسسات بجودة الحياة الوظيفية التي تُعد سبباً رئيسياً في نجاح أي مؤسسة، بالإضافة إلى تناولها لموضوع السعادة المؤسسية والذي يعد من المفاهيم الحديثة في الإدارة، وستقوم هذه الدراسة بالربط بين متغيرين و هما جودة الحياة الوظيفية و السعادة المؤسسية نظراً لقلّة الدراسات السابقة، وقد تفتح هذه الدراسة المجال أمام الباحثين والمهتمين لإجراء العديد من الدراسات والأبحاث التي تتناول متغيري الدراسة إلى جانب إسهامها بإثراء المكتبة العلمية في مجال الإدارة العامة على وجه الخصوص.

### الأهمية التطبيقية:

تظهر أهمية الدراسة التطبيقية بشكل واضح من خلال الاستفادة من نتائج الدراسة والمقترحات للمؤسسات التعليمية عامةً وجامعة جدة خاصة، وستساعد نتائج وتوصيات هذه الدراسة أيضاً في تقديم خلفية علمية لمتخذي القرار بجامعة جدة عن دور جودة الحياة الوظيفية في تحقيق السعادة المؤسسية لدى الموظفين الإداريين بها، ولنشر ثقافة جودة الحياة الوظيفية وثقافة السعادة المؤسسية وتعزيز مفاهيمها في بيئة العمل حتى ترتقي الجامعة بمستوى خدماتها ومنتجاتها.

### أهداف الدراسة:

إن الهدف الرئيس من هذه الدراسة هو التعرف على دور جودة الحياة الوظيفية والتمثلة في (الاستقرار والأمان الوظيفي، التوازن بين الحياة الشخصية والوظيفية، المشاركة في اتخاذ القرارات، برامج التدريب) في تحقيق السعادة المؤسسية بجامعة جدة من وجهة نظر الموظفين الإداريين بها.

ولتتم تحقيق الهدف الرئيس تمت صياغة الأهداف الفرعية التالية:

- التعرف على مستوى جودة الحياة الوظيفية بأبعادها والتمثلة في (الاستقرار والأمان الوظيفي، التوازن بين الحياة الشخصية والوظيفية، المشاركة في اتخاذ القرارات، برامج التدريب) في جامعة جدة.
- التعرف على مستوى السعادة المؤسسية في جامعة جدة من وجهة نظر الموظفين الإداريين بها.
- تحديد أي من أبعاد جودة الحياة الوظيفية له الدور الأكبر في تحقيق السعادة المؤسسية بجامعة جدة.
- الكشف عن الفروق ذات دلالة إحصائية في استجابات أفراد الدراسة حول العلاقة بين جودة الحياة الوظيفية بأبعادها والسعادة المؤسسية تعزى للمتغيرات الديموغرافية (الجنس، الفئة العمرية، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة).

### مفهوم جودة الحياة الوظيفية:

زاد الاهتمام بجودة الحياة الوظيفية فتعددت الأبحاث والدراسات التي تناولت ماهيته ومفهومه واختلفت المفاهيم باختلاف وجهات نظر الباحثين والمهتمين بالموضوع إلا أن جميعها يتفق في التركيز على تحسين بيئة العمل وحياة العاملين فيها، فقد عرف حمادنة (2019) جودة الحياة الوظيفية بأنها "مستوى السعادة والرضا الذي يشعر به العاملون في المؤسسات، ومقدرتهم على إشباع حاجاتهم من خلال ترى بيئة العمل ورفي الخدمات المادية والمعنوية التي تقدم لهم".

ومنهم من عرفها بأنها " مجموعة الأنشطة والبرامج التي تهدف إلى تطوير وتحسين مختلف الظروف الحياتية والتي تخص العاملين في المنظمة وحتى الشخصية والتي تنعكس إيجاباً على أدائهم وولائهم التنظيمي،" (سعاد ، 2019، ص520).

وترى الدراسة بعد استعراضها للتعريفات السابقة بأن مفهوم جودة الحياة الوظيفية إجرائياً يتمثل في مجموعة الاجراءات والعمليات المتكاملة لتحسين بيئة العمل للارتقاء بها من خلال تحقيق التوازن بين الحياة الشخصية والوظيفية للعاملين وزيادة انتمائهم ولكسب ولائهم المؤسسي لتحقيق أهداف جامعة جدة وزيادة إنتاجيتها وضمان استمرارها وهي تتمثل في الأبعاد التالية (الاستقرار والأمان الوظيفي، التوازن بين الحياة الشخصية والوظيفية، المشاركة في اتخاذ القرارات، برامج التدريب).

### أبعاد جودة الحياة الوظيفية:

من الاطلاع على الإنتاج الفكري لموضوع جودة الحياة الوظيفية وأبعادها وجود اختلاف وتعدد لآراء الباحثين والعلماء باختلاف أهداف كل دراسة وطبيعة عمل كل مجال تطبيق يستعين به الباحثين والعلماء، وقد ذكرت سعد (2021) مجموعة من الأبعاد وهي ( الأمن والصحة المهنية، العلاقات الاجتماعية، الأجور والرواتب، الأشراف و مشاركة العاملين في الإدارة، الأمان والاستقرار الوظيفي، الترقية والتقدم الوظيفي، التوازن بين الحياة والعمل).

بينما يرى أبو عودة (2018) فقد أشار إلى أن أبعاد جودة الحياة الوظيفية تتمثل في (الأجور و المكافآت العادلة، الاستقرار والأمان الوظيفي، التوازن بين الحياة الشخصية والوظيفية، ظروف العمل، المشاركة في اتخاذ القرارات، التقدم التركي الوظيفي، برامج التدريب، التكنولوجيا المستخدمة).

تمت الاستعانة بالدراسات السابقة في اختيار أبعاد جودة الحياة الوظيفية التي استخدمتها كمتغيرات مستقلة (الاستقرار والأمان الوظيفي، التوازن بين الحياة الشخصية والوظيفية، المشاركة في اتخاذ القرارات، برامج التدريب)، في حين ترى بأهمية هذه الأبعاد نظراً لكونها الأكثر تأثيراً على الحياة الوظيفية للموظفين في مؤسسات التعليم العالي وبالتحديد الموظفين الإداريين في جامعة جدة ، وهي الأكثر شيوعاً في الدراسات السابقة.

وفي سبيل توضيح معاني المصطلحات لأبعاد جودة الحياة الوظيفية في الدراسة سيتم عرض المفاهيم الإجرائية لها على النحو

التالي:

#### - الاستقرار والأمان الوظيفي:

" يعبر مفهوم الأمن والاستقرار الوظيفي عن بقاء العامل موظفاً في نفس المؤسسة بدون انتقاص من الأقدمية أو الأجر أو المعاش، هذا ويعتبر الاستقرار الوظيفي من أهم أبعاد جودة الحياة في العمل، فهو محدد مهم لصحة العاملين ورفاهيتهم الجسدية والنفسية، فهو يرفع درجة الطمأنينة لدى العامل على مستقبله الوظيفي، وإنهاء جميع صور القلق على ذلك المستقبل، ينتج عنه شعور العامل بالراحة والاستقرار النفسي بما يرفع من معنوياته وينعكس إيجاباً على أدائه". (قريشي، وباديسي، 2016، ص.178).

وتعرف الدراسة الاستقرار والأمان الوظيفي تعريفاً إجرائياً بأنه : إحساس الموظف بالأمان وشعوره بالاستقرار الوظيفي والنفسي بما يساهم في زيادة انتمائه وولائه، وبالتالي تحسين مستوى أدائه مما ينعكس على جامعة جدة بزيادة إنتاجيتها وكفاءة خدماتها.

#### - التوازن بين الحياة الشخصية والوظيفية:

"عرفت منظمة الأمم المتحدة التوازن بين الحياة الوظيفية على أنها مجموعة من ترتيبات العمل التي تهدف إيجاد بيئة عمل مناسبة تتسم بمرونة أكبر، وتتمثل الاهداف النهائية في إيجاد التوازن الأمثل بين الحياة الشخصية والحياة الوظيفية، مع الإسهام في زيادة كفاءة المنظمة " (رومان، وأورتيغز، 2010، ص.8).

وتعرفه الدراسة تعريفاً إجرائياً بأنه : مدى إمكانية الموظف على التكيف مع التزاماته الشخصية والوظيفية وإحداث التوازن بالعلاقة بينهما مما يساعد في تحقيق الالتزام التنظيمي وزيادة الرضا الوظيفي وبما ينعكس على أدائه في الجامعة.

#### - المشاركة في اتخاذ القرارات:

عملية مشاركة العاملين في الإدارة عرفها كيث وجيرلينغ بأنها : ذلك النمط الإداري الذي يقوم علي المشاركة النظامية والملموسة للعاملين في المؤسسة في عملية صنع القرارات المتعلقة بسياسات المنظمة ومهامها ومشكلاتها ( الرفاعي، ٢٠٠٩).

وتعرفه الدراسة تعريفاً إجرائياً بأنه : مساهمة الموظفين ومشاركتهم بالآراء والمقترحات والتقييم والمساهمة بحل المشكلات ودعم اتخاذ القرار في الجامعة.

#### - برامج التدريب:

"التدريب جهد مخطط ومنظم يهدف إلى اكساب المشاركين معارف جديدة أو إنعاش معارف قديمة ومهارات جديدة، وتغيير أو بناء اتجاهات لدى المشارك" (ديسلير، 2003، ص.264).

وتعرفه الدراسة تعريفاً إجرائياً بأنه : مجموعة البرامج التدريبية المخطط لها والموجهة لتحسين مستويات الأداء للموظفين في جامعة جدة بناءً على الجدارات الوظيفية والمهارات والقدرات الخاصة مما يعود بالنفع عليهم وعلى الجامعة.

### مفهوم السعادة المؤسسية:

يُعد مصطلح السعادة المؤسسية من المصطلحات الحديثة في علم الإدارة والمؤسسات، وترى العريفي (2021) أن السعادة المؤسسية تشكل أبعادها من خلال ما تغيرت ثقافة المؤسسة من قيم، وكذلك من خلال النمط الإداري، والموارد المتاحة للموظف وغيرها، حيث أن سياسة المؤسسة وضعها وعدلتها، واحترامه وتقديره للأفراد العاملين بها، والروابط التي تجمع بينهم، كلها تحدد معدلات السعادة المؤسسية في بيئة العمل و ترسم ملامح تميزها او انخفاضها.

وتعرف الدراسة السعادة المؤسسية إجرائياً بأنها: مجموعة ممارسات لخلق حالة من الاندماج العاطفي والرضا والشعور برابطة عاطفية قوية تربط الموظفين بجامعة جده مما تجعل عملهم ممتعاً أكثر من كونه مرضياً، كما ينمي الانتماء والولاء المؤسسي لدى الموظف ليعيد نفسه ملتزماً ومسؤولاً عن نجاح واستمرار الجامعة.

### الدراسات السابقة:

- دراسة (سعد، 2021) بعنوان: "واقع جودة الحياة الوظيفية وعلاقتها بظاهرة الاحتراق الوظيفي لدى العاملين بمكتبات جامعة الإسكندرية: دراسة ميدانية"

هدفت الدراسة إلى دراسة واقع جودة الحياة الوظيفية وعلاقتها بظاهرة الاحتراق الوظيفي لدى العاملين بمكتبات جامعة الإسكندرية بغرض تحليل العلاقة الثنائية بين متغيرين من أحدث أدبيات السلوك التنظيمي: جودة الحياة الوظيفية، والاحتراق الوظيفي، وشملت الدراسة عينة من العاملين بمكتبات الجامعة بعدد (238) وتم استقصاء آراء عينة عشوائية (148) من العاملين، باستخدام أداة الاستبانة، كما استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، وقد توصلت الدراسة إلى أن مستوى جودة الحياة الوظيفية متوسط بينما كان مستوى الاحتراق الوظيفي منخفض.

- دراسة (النجار، 2020) بعنوان: "أثر أبعاد جودة الحياة الوظيفية على مستوى الرضا الوظيفي دراسة ميدانية على المرأة العاملة بقطاع ريادة الأعمال بمنطقة الحدود الشمالية".

هدفت إلى تحليل أثر جودة الحياة الوظيفية على مستوى الرضا الوظيفي للمرأة العاملة بقطاع ريادة الأعمال بمدينة عرعر في منطقة الحدود الشمالية في المملكة العربية السعودية، وشملت الدراسة جميع النساء العاملات في القطاع الخاص بعدد (3787) امرأة، وتم استقصاء آراء عينة عشوائية مكونة من (191) امرأة، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، وتوصلت الدراسة إلى أن مستوى اتجاه العاملات نحو جودة الحياة الوظيفية كان متوسط، وأن مستوى بعد التوازن بين الحياة الوظيفية والحياة الأسرية كان مرتفع.

- دراسة (الهداب والمخلافي، 2020) بعنوان: "أثر جودة الحياة الوظيفية على الاحتراق الوظيفي: دراسة ميدانية على عينة من الموظفات الإداريات في الإدارة العامة للتعليم بمنطقة الرياض".

هدفت الدراسة إلى التعرف على تأثير جودة الحياة الوظيفية على الاحتراق الوظيفي في الإدارة العامة للتعليم بمنطقة الرياض، وشملت الدراسة جميع الموظفات الإداريات في الإدارة بعدد (1843) وتم استقصاء آراء عينة عشوائية (390) من الموظفات باستخدام أداة الاستبانة، كما استخدمت الدراسة المنهج الوصفي، وتوصلت الدراسة إلى توفر مستوى متوسط لجودة الحياة الوظيفية، ولم تكشف الدراسة بوجه عام على وجود حالة من الاحتراق الوظيفي عدا درجة متوسطة من الانهك العاطفي.

- دراسة (حمادنة، 2019) بعنوان: "مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة العلوم والتكنولوجيا الأردنية".

هدفت إلى التعرف على مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة العلوم والتكنولوجيا الأردنية، وتكون مجتمع الدراسة من جميع أعضاء هيئة التدريس الموظفين في الجامعة البالغ عددهم (753) عضو هيئة التدريس، وذلك من خلال استقصاء آراء عينة مكونة من (420) عضو هيئة تدريس باستخدام أداة الاستبانة، واستخدمت المنهج المسحي الوصفي، كما أظهرت نتائج الدراسة أن مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى مجتمع الدراسة كان كبير جداً.

- دراسة (شميلان، 2019) بعنوان: "كيفية تحسين جودة الحياة الوظيفية بالقطاع الحكومي السعودي وقياس أثرها على أداء العاملين".

هدفت الدراسة إلى الاستفادة من أفكار العاملين، وجعلهم أفراد فاعلين في عملية التغيير، وبالتالي تحسين جودة الحياة الوظيفية في القطاع الحكومي، واستخدمت الدراسة المنهج الميداني، واشتمل مجتمع الدراسة على ثلاث مؤسسات حكومية خلال استقصاء آراء عينة عشوائية (482) موظف باستخدام أداة الاستبانة، وتوصلت الدراسة إلى أن العمل الوظيفي في القطاع الحكومي يعوقه الكثير من المعوقات وتوجد مشكلات في بيئة العمل، اما في سوء الإدارة، او التعامل مع المرؤوسين.

- دراسة (أبو عودة، 2018) بعنوان: "أثر جودة الحياة الوظيفية في تحقيق التميز المؤسسي دراسة تطبيقية على منظمات المجتمع المدني في قطاع غزة"

هدفت إلى التعرف على أثر جودة الحياة الوظيفية في تحقيق التميز المؤسسي على منظمات المجتمع المدني في قطاع غزة، واستخدم المنهج الوصفي التحليلي، واستخدم الباحث أسلوب العينة العشوائية التي بلغت (255) من مجتمع الدراسة الذي يتكون من رؤساء المجالس وأعضائه، ورؤساء الأقسام في المنظمات، وذلك باستخدام أداة الاستبانة، وتوصلت نتائج الدراسة إلى وجود علاقة بين كل من أبعاد جودة الحياة الوظيفية وتحقيق التميز المؤسسي في منظمات المجتمع المدني بقطاع غزة.

- دراسة (Koozbanani, Zarei & Erfani, 2019) بعنوان: "Measuring the librarians' quality of working life in the Iranian public libraries"

هدفت الدراسة إلى تحديد نوعية جودة حياة العمل للأخصائيين المكتبات في المكتبات العامة الإيرانية، واستخدمت الدراسة المنهج المسحي التحليلي، واشتمل عينة البحث من المكتبيين في المكتبات العامة، وباستخدام أداة الاستبانة، وتوصلت الدراسة إلى أن أبعاد التكامل الاجتماعي في المنظمة، والتنمية البشرية في مستوى جيد، والأبعاد البيئية توفر فرصة للنمو.

- دراسة ( Fatmasari و Tri Wulida ، 2018 ) بعنوان : "The Effect of Quality of Work– life and Motivation on Employee Engagement with Job Satisfaction An Intervening Variable".

هدفت الدراسة إلى تحليل تأثير جودة الحياة العملية والتحفيز على تفاعل الموظف مع الرضا الوظيفي متغير تدخلي، جودة الحياة العملية هي الأساس الذي يحدد مستوى الرضا والمشاركة في المنظمة، واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي الكمي، وتم تطبيقها على مجتمع جامعة ( Merdeka University of Malang )، وبلغت العينة (74) من المستجيبين، واستخدمت أداة الاستبانة لجمع البيانات، وتوصلت الدراسة إلى أن جودة الحياة الوظيفية هي شرط نتيجة التفاعل بين الفرد والعمل، وفي حال كان هذا التفاعل جيداً فسيؤثر ذلك على الدافعية بالعمل والرضا الوظيفي.



- دراسة (Eren & Hisar, 2016) بعنوان: "Quality of work life perceived by nurses and their organizational commitment level".

هدفت الدراسة إلى تحديد جودة الحياة الوظيفية من وجهة نظر الممرضون وتحديد مستويات التزامهم التنظيمي. استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، واشتمل مجتمع الدراسة على (163) ممرض يعمل في مشفى الجامعة، حيث استخدم أسلوب الحصر الشامل، باستخدام أداة الاستبانة، و توصلت الدراسة أن جودة الحياة الوظيفية للممرضين ومستوى التزامهم التنظيمي في المستوى المتوسط. كما أن ساعات العمل الطويلة للممرضين تؤثر سلباً على جودة حياتهم الوظيفية.  
الدراسات التي تناولت السعادة المؤسسية:

- دراسة (العريفي، 2021) بعنوان "السعادة المؤسسية في الإدارة العامة بمدينة الرياض من وجهة نظر المشرفين والمشرفات". هدفت الدراسة إلى التعرف على مستوى السعادة المؤسسية بأبعدها التالية: (المصداقية، الاحترام، العدالة، الفخر، العلاقات) في الإدارة العامة للتعليم بمدينة الرياض من وجهة نظر المشرفين والمشرفات، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي المسحي، كما اشتمل مجتمع الدراسة على جميع المشرفين والمشرفات في الإدارة العامة للتعليم بمدينة الرياض البالغ عددهم (2038) وتم استقصاء آراء عينة مكونة من (352) مشرفاً ومشرفة وذلك باستخدام الاستبانة، وتوصلت الدراسة إلى أن مستوى السعادة المؤسسية في الإدارة العامة للتعليم جاء بدرجة متوسطة، وان ترتيب أبعاد السعادة المؤسسية جاء تنازلياً "بعد العلاقات يليه بعد الفخر واخيراً بعد المصداقية".

- دراسة (مانع و بوهراوة ، 2021) بعنوان "السعادة الوظيفية وأثرها على الأداء الوظيفي". هدفت الدراسة إلى قياس أثر السعادة الوظيفية على الأداء الوظيفي، بمعرفة اتجاه علاقة الارتباط بين أبعاد السعادة الوظيفي والأداء الوظيفي، والكشف عن أهم الأبعاد التي تؤثر في الأداء الوظيفي، وقد استخدمت الدراسة المنهج الاستنباطي، واشتمل مجتمع الدراسة على الموظفين الإداريين بجامعة الشلف، وتم استقصاء آراء عينة مكونة من (70) موظفاً باستخدام أداة الاستبانة، وتوصلت الدراسة إلى وجود ارتباط معنوي إيجابي بين كل من أبعاد السعادة الوظيفية والأداء الوظيفي، وأن الجامعات الجزائرية بحاجة للتطوير من خلال تطوير بيئة داخلية في أماكن العمل وجعلها سعيدة.

- دراسة (مرزوق و خطاب، 2020) بعنوان "أثر رفاهية العاملين على الأداء الوظيفي للعاملين في البنوك التجارية المصرية بمحافظة كفر الشيخ".

هدفت الدراسة إلى بحث تأثير رفاهية العاملين على الأداء الوظيفي للعاملين في البنوك التجارية العاملة المصرية بمحافظة كفر الشيخ ، وتمثل مجتمع الدراسة في جميع العاملين بالبنوك التجارية العاملة المصرية بمحافظة كفر الشيخ، وقد استخدمت قائمة الاستقصاء كأداة لجمع البيانات من عينة الدراسة البالغ عددها (242) مفردة، واستخدم الباحثان أساليب التحليل الإحصائي (الارتباط البسيط والانحدار المتعدد) في تحليل بيانات الدراسة، وأسفرت النتائج عن وجود ارتباط معنوي بين جميع أبعاد رفاهية العاملين وجميع أبعاد الأداء الوظيفي ، كما أكدت الدراسة على وجود تأثير معنوي لرفاهية العاملين ككل على الأداء الوظيفي.

- دراسة (مشور، و بوتلجة، 2020) بعنوان: "أثر الرفاهية في مكان العمل على الصحة العامة للموارد البشرية" دراسة ميدانية على عينة من الممرضين العاملين بالمؤسسات العمومية الاستثنائية لولاية معسكر في مدينة الجزائر.

هدفت إلى دراسة أثر الرفاهية في العمل على الصحة العامة للموارد البشرية، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي، واشتمل مجتمع الدراسة على مجموعة من أعوان التمريض الموظفين في المؤسسات العمومية الاستثنائية وتم استقصاء عينة مكونة من



(265) عون ترميز في ولاية معسكر في دولة الجزائر باستخدام أداة الاستبانة، توصلت الدراسة إلى وجود تأثير مباشر للرفاهية في مكان العمل على الصحة العامة لأعمال التمريض في المؤسسات الاستثنائية.

- دراسة (العون، 2019) بعنوان: "واقع السعادة الوظيفية لدى العاملين في جامعة آل البيت".

هدفت إلى معرفة واقع السعادة الوظيفية لدى العاملين في جامعة آل بيت من وجهة نظرهم، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، كما اشتمل مجتمع الدراسة على (850) عضواً من الهيئة التدريسية والإدارية في الجامعة وتم استقصاء آراء عينة مكونة من (444) عضواً باستخدام الاستبانة، وقد توصلت الدراسة إلى أن تنمية السعادة للعاملين تتحقق في توفير بيئة تنظيمية تسمح بابتكار الإبداع الوظيفي وتتسم بعلاقات التقدير والاحترام بين الموظفين.

- دراسة الخوالدة (2018) بعنوان: "الشعور بالسعادة للعاملين الإداريين بجامعة فيلادلفيا وعلاقتها بالتكيف النفسي والرضا الوظيفي".

هدفت إلى الكشف عن العلاقة بين السعادة والتكيف النفسي والرضا الوظيفي لدى الموظفين الإداريين في جامعة فيلادلفيا في الأردن، واستخدمت الدراسة المنهج الارتباطي، كما اشتملت عينة الدراسة جميع الموظفين الإداريين في جامعة فيلادلفيا بعدد (339) موظف وذلك باستخدام الاستبانة، وتوصلت الدراسة إلى وجود علاقة قوية بين السعادة المؤسسية ودرجة التكيف والرضا الوظيفي لدى الموظفين في الجامعة.

- دراسة (العامري، 2017) بعنوان: "علاقة جوانب العمل بمستوى الرضا الوظيفي و معدلات السعادة الوظيفية لدى العاملين في المدارس الحكومية والخاصة دراسة على مجلس أبوظبي للتعليم في مدينة العين".

هدفت الدراسة إلى بحث علاقة جوانب العمل بمستوى الرضا الوظيفي و معدلات السعادة الوظيفية للعاملين في المدارس الحكومية والخاصة في مدينة العين، واستخدمت الدراسة منهج الوصفي التحليلي، كما اشتمل مجتمع الدراسة جميع الموظفين العاملين في الهيئة التدريسية والبالغ عددهم (12275)، ولكن تم استقصاء آراء عينة من (688) من الموظفين في المدارس الحكومية والخاصة وذلك باستخدام أداة الاستبانة، وأوضحت نتائج الدراسة أن نسبة الرضا والسعادة الوظيفية مرتفعة إلى حد ما، كما يوجد علاقة طردية قوية بين درجة السعادة ودرجة الرضا.

- دراسة (VenkatRao & VijayaLakshmi & Goswami, 2017) بعنوان: "عوامل السعادة في مكان العمل"

هدفت إلى اختبار مستوى وتأثير العوامل الخارجية وقضايا الحياة العملية على السعادة لدى أعضاء هيئة التدريس ذوي الخبرة من ثلاث سنوات، أجريت الدراسة الحالية في معهد تعليم عالي خاص يقع في Visakhapatnam، وشملت مجتمع الدراسة أعضاء هيئة التدريس من مختلف المستويات، وقد طبقت الدراسة على عينة تتكون من (53) عضو هيئة تدريس وقد تم استخدام أداة الاستبانة لجمع بيانات الدراسة وتحليلها، وتوصلت الدراسة إلى أن عامل السعادة في مكان العمل هو عامل مهم. ويتعين على المنظمة تغيير المدخلات في الحياة العملية مع زيادة متوسط العمر في المنظمة.

الاسهام العلمي وسد الفجوة البحثية:

من خلال الدراسات والبحوث السابقة التي تم عرضها وأجريت على موضوعي "جودة الحياة الوظيفية"، و "السعادة المؤسسية"، وبعد استعراض النتائج التي توصلت إليها ومعرفة الأدوات والمنهج المستخدم، ولتحقيق الاستفادة من تلك الدراسات حددت الدراسة الحالية الاسهام العلمي لها وسد الفجوة البحثية موضحة في الجدول التالي:

جدول رقم (1) الدراسات السابقة والفجوة البحثية وما يميز الدراسة الحالية.

الدراسات السابقة	الفجوة البحثية	الدراسة الحالية
تناولت معظم الدراسات السابقة موضوع جودة الحياة الوظيفية وعلاقته بعدة متغيرات مختلفة	ندرة الدراسات التي تناولت دور المتغير المستقل "جودة الحياة الوظيفية" بالمتغير التابع "السعادة المؤسسية"	تناولت الدراسة الحالية أبعاد جودة الحياة الوظيفية ودورها في تحقيق السعادة المؤسسية بجامعة جدة.
تم دراسة جودة الحياة الوظيفية والسعادة المؤسسية على قطاعات متنوعة ومدارس وجامعات و إدارة تعليم ومنظمات وحكومات ومستشفيات ووزارات سعودية	تختلف عن الدراسات السابقة في مكان التطبيق حيث لم يتم دراسة دور جودة الحياة الوظيفية في مؤسسة تعليمية	تناولت الدراسة دور جودة الحياة الوظيفية بأبعادها في تحقيق السعادة المؤسسية في جامعة جدة.
طبقت على مجتمعات مختلفة من موظفين ومشرفين وأكاديميين وأطباء	تختلف مع الدراسات السابقة في تمثيل مجتمع الدراسة (الموظفين الإداريين في مؤسسة تعليمية).	طبقت الدراسة على الموظفين الإداريين في جامعة جدة.

(المصدر: إعداد الباحثان)

**منهجية الدراسة وإجراءاتها**

**منهج الدراسة:**

اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي نظراً لطبيعتها وللأهداف التي تسعى لتحقيقها، إذ يُعد المنهج الوصفي منهج يهتم بدراسة المشكلات المتعلقة بالمجالات الاجتماعية والإنسانية.

**مجتمع الدراسة وعينتها:**

يقصد بمجتمع الدراسة جميع الأفراد أو المؤسسات التي يمكن أن يكونوا أعضاء في عينة الدراسة، ويتكون مجتمع هذه الدراسة من جميع الموظفين الإداريين بجامعة جدة والبالغ عددهم (1429) موظف، منهم (655) ذكور، و (774) إناث، وقد تم أخذ عينة عشوائية بسيطة مكونة من (303) مفردة.

**أداة الدراسة وخطوات بنائها:**

اعتمدت الدراسة على الاستبانة كأداة لجمع البيانات، وهي الأداة التي تتكون من مجموعة من الأسئلة من أجل تجميع المعلومات من الأشخاص حول موضوع الدراسة، وقد تم توزيعها إلكترونياً بعد التأكد من صدقها وثباتها وصلاحياتها للتطبيق، وفيما يلي توضيح لذلك:

**(أ) بناء أداة الدراسة:**

بعد الاطلاع على الأدبيات، والدراسات السابقة ذات الصلة بموضوع الدراسة الحالية، وفي ضوء معطيات وتساؤلات الدراسة وأهدافها تم بناء الأداة (الاستبانة)، تم أخذ عينة استطلاعية من مجتمع الدراسة بلغت (20) مفردة؛ للتأكد من صدق وثبات الاستبانة وقد تم استنساؤها من الدراسة الفعلية، حيث تم التأكد من صلاحيتها للتطبيق تجعل منها أداة صالحة للدراسة. وبهذا تكونت الاستبانة من ثلاثة أجزاء:

**1- القسم الأول:** يحتوي على مقدمة تعريفية بأهداف الدراسة، ونوع البيانات والمعلومات التي يود جمعها من أفراد عينة الدراسة، مع تقديم الضمان بسرية المعلومات المقدمة، والتعهد باستخدامها لأغراض البحث العلمي فقط.

2- القسم الثاني: يحتوي على البيانات الأولية الخاصة بأفراد عينة الدراسة، والمتمثلة في: (الجنس-العمر-المؤهل العلمي-عدد سنوات الخبرة).

3- القسم الثالث: ويتكون من (25) عبارة، موزعة على مقياسين، والجدول (3-1) يوضح عدد عبارات المقياس، وكيفية توزيعها على المحاور.

#### صدق أداة الدراسة:

صدق أداة الدراسة يعني التأكد من أنها تقيس ما أعدت كما يقصد به شمول المقياس لكل العناصر التي تدخل في التحليل من ناحية، ووضوح عباراتها من ناحية أخرى، بحيث تكون مفهومة لكل من يستخدمها وقد تم التأكد من صدق أداة الدراسة من خلال:

#### 1- الصدق الظاهري لأداة الدراسة (صدق المحكمين):

للتعرف على مدى الصدق الظاهري للمقياس، والتأكد من أنه يقيس ما وضع لقياسه، عُرض بصورته الأولية على عدد من المحكمين المختصين في موضوع الدراسة، حيث وصل عدد المحكمين إلى (4) محكمين، وقد طُلب من السادة المحكمين تقييم جودة المقياس، من حيث قدرته على قياس ما أعد لقياسه، والحكم على مدى ملاءمته لأهداف الدراسة، وذلك من خلال تحديد وضوح العبارات، وانتمائها للمحور، وأهميتها، وسلامتها لغوياً، وإبداء ما يرونه من تعديل، أو حذف، أو إضافة للعبارات. وبعد أخذ الآراء، والاطلاع على الملحوظات، أُجريت التعديلات اللازمة التي اتفق عليها غالبية المحكمين، ومن ثم أُخرج المقياس بصورته النهائية .

#### 2- صدق الاتساق الداخلي للمقاييس:

للتحقق من صدق الاتساق الداخلي للمقياس، تم حساب معامل ارتباط بيرسون (Pearson's Correlation Coefficient)؛ للتعرف على درجة ارتباط كل عبارة من عبارات المقياس بالدرجة الكلية للبعد.

الجدول رقم (2) معاملات ارتباط بيرسون لعبارات المقياس الأول مع الدرجة الكلية للبعد.

المقياس الأول ( جودة الحياة الوظيفية )				
البعد	رقم العبارة	معامل الارتباط بالبعد	رقم العبارة	معامل الارتباط بالبعد
الاستقرار والأمان الوظيفي	1	**0.824	3	**0.888
	2	**0.921	4	**0.887
التوازن بين الحياة الشخصية والوظيفية	1	**0.683	3	**0.848
	2	**0.851	4	**0.798
المشاركة في اتخاذ القرارات	1	**0.948	3	**0.917
	2	**0.911	4	**0.895
برامج التدريب	1	**0.905	3	**0.916
	2	**0.916	4	**0.714

\*\* دال عند مستوى الدلالة 0.01 فأقل

يتضح من الجدول (2) أن قيم معامل ارتباط كل عبارة من العبارات مع البعد موجبة، ودالة إحصائياً عند مستوى الدلالة (0.01) فأقل؛ مما يشير إلى صدق الاتساق الداخلي بين عبارات المقياس الأول، ومناسبتها لقياس ما أعدت لقياسه.

**الجدول رقم (3) معاملات ارتباط بيرسون لعبارات المقياس الثاني مع الدرجة الكلية للمقياس**

المقياس الثاني (السعادة المؤسسية)			
رقم العبارة	معامل الارتباط بالمقياس	رقم العبارة	معامل الارتباط بالمقياس
1	**0.882	6	**0.671
2	**0.868	7	**0.857
3	**0.842	8	**0.892
4	**0.853	9	**0.866
5	**0.851	-	-

\*\* دال عند مستوى الدلالة 0.01 فأقل

يتضح من الجدول (3) أن قيم معامل ارتباط كل عبارة من العبارات مع الدرجة الكلية للمقياس موجبة، ودالة إحصائياً عند مستوى الدلالة (0.01) فأقل؛ مما يشير إلى صدق الاتساق الداخلي بين عبارات المقياس الثاني، ومناسبتها لقياس ما أعدت لقياسه.  
**3- ثبات مقاييس الدراسة:**

تم التأكد من ثبات أداة الدراسة من خلال استخدام معامل الثبات ألفا كرونباخ (Cronbach's Alpha) (( $\alpha$ )).

**جدول رقم (4) معامل ألفا كرونباخ لقياس ثبات مقاييس الدراسة**

البعد/ المقياس	عدد العبارات	ثبات المحور
الاستقرار والأمان الوظيفي	4	0.901
التوازن بين الحياة الشخصية والوظيفية	4	0.807
المشاركة في اتخاذ القرارات	4	0.938
برامج التدريب	4	0.889
مقياس جودة الحياة الوظيفية	16	0.957
مقياس السعادة المؤسسية	9	0.950

يتضح من الجدول رقم (4) أن معامل الثبات العام عالٍ حيث بلغ (0.957) لمقياس جودة الحياة الوظيفية بينما بلغ (0.950) لمقياس السعادة المؤسسية، وهذا يدل على أن المقياسين يتمتعان بدرجة ثبات مرتفعة يمكن الاعتماد عليها في التطبيق الميداني للدراسة.

**تحليل نتائج الدراسة**
**1- الإحصاءات الوصفية للبيانات الديموغرافية:**

تستعرض الدراسة في هذا الجزء تحليل ووصف عينة الدراسة وتحديد طبيعتها من خلال عدد من المتغيرات الرئيسية، تشمل: (الجنس-العمر-المؤهل العلمي-عدد سنوات الخبرة)، والتي لها مؤشرات دلالية على نتائج الدراسة، بالإضافة إلى أنها تعكس الخلفية العلمية لأفراد عينة الدراسة، وتساعد على إرساء الدعائم التي تُبنى عليها التحليلات المختلفة المتعلقة بالدراسة، وتفصيل ذلك فيما يلي:

**(1) الجنس:**
**جدول رقم (6) توزيع أفراد عينة الدراسة وفق متغير الجنس**

الجنس	التكرار	النسبة %
ذكر	128	42.2
أنثى	175	57.8
<b>المجموع</b>	<b>303</b>	<b>%100</b>

يتضح من الجدول رقم (6) أن (175) من أفراد عينة الدراسة يمثلون ما نسبته 57.8% إناث، بينما (128) من أفراد عينة الدراسة يمثلون ما نسبته 42.2% من إجمالي أفراد عينة الدراسة ذكور.

**(2) العمر:**
**جدول رقم (7) توزيع أفراد عينة الدراسة وفق متغير العمر**

العمر	التكرار	النسبة %
من ٢٥ أقل من ٣٠ سنة	17	5.6
من ٣٠ أقل من ٤٠ سنة	136	44.9
من ٤٠ أقل من ٥٠ سنة	122	40.3
٥٠ سنة فأكثر	28	9.2
<b>المجموع</b>	<b>303</b>	<b>%100</b>

يتضح من الجدول رقم (7) أن (136) من أفراد عينة الدراسة يمثلون ما نسبته 44.9% أعمارهم من ٣٠ أقل من ٤٠ سنة، بينما (122) منهم يمثلون ما نسبته 40.3% من إجمالي أفراد عينة الدراسة أعمارهم من ٤٠ أقل من ٥٠ سنة، و (28) منهم يمثلون ما نسبته 9.2% من إجمالي أفراد عينة الدراسة أعمارهم من ٥٠ سنة فأكثر، و (17) منهم يمثلون ما نسبته 5.6% من إجمالي أفراد عينة الدراسة أعمارهم من ٢٥ أقل من ٣٠ سنة، ويتضح أن النسبة الأعلى كانت لفئة من تبلغ أعمارهم من ٣٠ أقل من ٤٠ سنة حيث بلغت نسبتهم 44.9%، وهو مؤشر جيد إلى أن نسبة الشباب مرتفعة حيث أنها الفئة الأكثر حاجة لتحسين جودة الحياة الوظيفية وتحقيق السعادة المؤسسية.

**(3) المؤهل العلمي:**
**جدول رقم (8) توزيع أفراد عينة الدراسة وفق متغير المؤهل العلمي**

المؤهل العلمي	التكرار	النسبة %
دبلوم فأقل	30	9.9
بكالوريوس	171	56.4
ماجستير	59	19.5
دكتوراه	43	14.2
<b>المجموع</b>	<b>303</b>	<b>%100</b>

يتضح من الجدول رقم (8) أن (171) من أفراد عينة الدراسة يمثلون ما نسبته 56.4% مؤهلهم العلمي بكالوريوس، بينما (59) منهم يمثلون ما نسبته 19.5% من إجمالي أفراد عينة الدراسة مؤهلهم العلمي ماجستير، و (43) منهم يمثلون ما نسبته 14.2% من إجمالي أفراد عينة الدراسة مؤهلهم العلمي دكتوراه، و (30) منهم يمثلون ما نسبته 9.9% من إجمالي أفراد عينة الدراسة مؤهلهم العلمي دبلوم فأقل.

على ضوء هذه النتيجة يتضح أن غالبية أفراد العينة حاصلين على مؤهل علمي (بكالوريوس)، وهذه يؤكد أن الموظفين من الفئة التي تتمتع بالوعي وإدراك المعلومات المطلوبة واستيعابها بالشكل المطلوب.

**(4) عدد سنوات الخبرة:**

**جدول رقم (9) توزيع أفراد عينة الدراسة وفق متغير عدد سنوات الخبرة**

عدد سنوات الخبرة	التكرار	النسبة %
أقل من ٥ سنوات	33	10.9
من ٥ سنوات إلى أقل من ١٠ سنوات	57	18.8
من ١٠ سنوات إلى أقل من ١٥ سنة	119	39.3
١٥ سنة فأكثر	94	31.0
<b>المجموع</b>	<b>303</b>	<b>%100</b>

يتضح من الجدول رقم (9) أن (119) من أفراد عينة الدراسة يمثلون ما نسبته 39.3% عدد سنوات خبرتهم من ١٠ سنوات إلى أقل من ١٥ سنة، بينما (94) منهم يمثلون ما نسبته 31.0% من إجمالي أفراد عينة الدراسة عدد سنوات خبرتهم ١٥ سنة فأكثر، و (57) منهم يمثلون ما نسبته 18.8% من إجمالي أفراد عينة الدراسة عدد سنوات خبرتهم من ٥ سنوات إلى أقل من ١٠ سنوات، و (33) منهم يمثلون ما نسبته 10.9% من إجمالي أفراد عينة الدراسة عدد سنوات خبرتهم أقل من ٥ سنوات.

ويتضح مما سبق أن الغالبية العظمى من أفراد عينة الدراسة لديهم سنوات خبرة تراوحت بين (من ١٠ سنوات إلى أقل من ١٥ سنة - و ١٥ سنة فأكثر) وهو مؤشر جيد للحكم على مدى توافر أبعاد جودة الحياة الوظيفية والسعادة المؤسسية بجامعة جدة.

**الإجابة على تساؤلات الدراسة ومناقشتها:**

**إجابة السؤال الأول:** ما مستوى جودة الحياة الوظيفية بأبعادها والتمثلة في (الاستقرار والأمان الوظيفي، التوازن بين الحياة الشخصية والوظيفية، المشاركة في اتخاذ القرارات، برامج التدريب) في جامعة جدة؟

لتحديد مستوى جودة الحياة الوظيفية بأبعادها والتمثلة في (الاستقرار والأمان الوظيفي، التوازن بين الحياة الشخصية والوظيفية، المشاركة في اتخاذ القرارات، برامج التدريب) في جامعة جدة، حُصِبَ المتوسط الحسابي لهذه الأبعاد وصولاً إلى تحديد مستوى جودة الحياة الوظيفية بأبعادها والتمثلة في (الاستقرار والأمان الوظيفي، التوازن بين الحياة الشخصية والوظيفية، المشاركة في اتخاذ القرارات، برامج التدريب) في جامعة جدة، والجدول (4-6) يوضح النتائج العامة لهذا المحور.

جدول رقم (10) استجابات أفراد عينة الدراسة على مستوى جودة الحياة الوظيفية بأبعادها والتمثلة في (الاستقرار والأمان الوظيفي، التوازن بين الحياة الشخصية والوظيفية، المشاركة في اتخاذ القرارات، برامج التدريب) في جامعة جدة

م	البعد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة
1	الاستقرار والأمان الوظيفي	13.48	4.341	2
2	التوازن بين الحياة الشخصية والوظيفية	13.25	3.825	3
3	المشاركة في اتخاذ القرارات	12.11	4.512	4
4	برامج التدريب	13.67	3.903	1
-	مستوى جودة الحياة الوظيفية في جامعة جدة	52.51	14.971	-

يتضح من خلال النتائج الموضحة أعلاه أن أفراد عينة الدراسة محايدون في موافقتهم على مستوى جودة الحياة الوظيفية في جامعة جدة بمتوسط حسابي بلغ (52.51 من 80)، واتضح من النتائج أن أبرز نتائج مستوى جودة الحياة الوظيفية بأبعادها والتمثلة في (الاستقرار والأمان الوظيفي ، التوازن بين الحياة الشخصية والوظيفية ، المشاركة في اتخاذ القرارات ، برامج التدريب) في جامعة جدة تمثلت في بُعد برامج التدريب بمتوسط حسابي بلغ (13.67 من 16)، يليها بُعد الاستقرار والأمان الوظيفي بمتوسط حسابي بلغ (13.48 من 16) ، يليها بُعد التوازن بين الحياة الشخصية والوظيفية بمتوسط حسابي بلغ (13.25 من 16) ، وأخيراً جاء بُعد المشاركة في اتخاذ القرارات بمتوسط حسابي بلغ (12.11 من 16).

وتتفق هذه النتيجة مع نتيجة دراسة (النجار، 2020) والتي بينت أن مستوى بعد التوازن بين الحياة الوظيفية والحياة الاسرية كان مرتفع.

وتختلف هذه النتيجة مع نتيجة دراسة (سعد، 2021) والتي بينت أن مستوى جودة الحياة الوظيفية متوسط.

وفيما يلي النتائج التفصيلية:

**البعد الأول: الاستقرار والأمان الوظيفي:**

للتعرف على مستوى جودة الحياة الوظيفية في جامعة جدة فيما يتعلق ببعد الاستقرار والأمان الوظيفي ، تم حساب التكرارات، والنسب المئوية، والمتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، والرتب لاستجابات أفراد عينة الدراسة على عبارات بُعد الاستقرار والأمان الوظيفي ، وجاءت النتائج كما يلي:

جدول رقم (11) استجابات أفراد عينة الدراسة حول مستوى جودة الحياة الوظيفية في جامعة جدة فيما يتعلق ببعد الاستقرار والأمان الوظيفي مرتبة تنازلياً حسب متوسطات الموافقة

م	العبارات	التكرار	درجة الموافقة					النسبة
			أوافق بشدة	أوافق	محايد	لا أوافق بشدة	لا أوافق	
1	تلتزم الجامعة بتطبيق اللوائح وال00قوانين الرسمية على موظفيها.	ك	97	125	41	31	9	3.89
		%	32.0	41.3	13.5	10.2	3.0	
2	توفر الجامعة مناخ عمل يتسم بالثقة المتبادلة بين جميع الأطراف	ك	53	103	76	45	26	3.37
		%	17,4	34.0	25.1	14.9	8.6	



م	العبارات	التكرار	درجة الموافقة					النسبة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الفئة	الترتيب
			أوافق بشدة	أوافق	محايد	لا أوافق	لا أوافق بشدة					
4	أشعر بالارتياح في عملي ولا تتوفر لدي رغبة مستقبلية في البحث عن فرصة عمل بديلة.	ك	69	71	74	52	37	3.27	1.318	محايد	3	
		%	22.8	23.4	24.4	17.2	12.2					
3	تتبع الجامعة سياسة التحفيز للاحتفاظ بالموظفين المهرة.	ك	53	58	67	70	55	2.95	1.361	محايد	4	
		%	17.5	19.1	22.1	23.1	18.2					
المتوسط العام											محايد	

يتضح في الجدول (11) أن أفراد عينة الدراسة محايدون في موافقتهم حول مستوى جودة الحياة الوظيفية في جامعة جدة فيما يتعلق ببُعد الاستقرار والأمان الوظيفي بمتوسط حسابي بلغ ( 3.55 من 5.00)، وهو متوسط يقع في الفئة الثالثة من فئات المقياس الخماسي (من 2.61 إلى 3.40)، وهي الفئة التي تشير إلى خيار محايد على أداة الدراسة.

ويتضح من النتائج في الجدول (11) أن أبرز ملامح مستوى جودة الحياة الوظيفية في جامعة جدة فيما يتعلق ببُعد الاستقرار والأمان الوظيفي تتمثل في العبارة رقم (1) وهي: "تلتزم الجامعة بتطبيق اللوائح والقوانين الرسمية على موظفيها". بمتوسط حسابي بلغ (3.89 من 5) وتفسر هذه النتيجة بأن التزام الجامعة بتطبيق اللوائح والقوانين الرسمية على موظفيها يشعر الموظفين بالشفافية في تعامل الإدارة مع جميع الموظفين وفق اللوائح والأنظمة مما يقلل من شعورهم بالمحاباة لزملائهم في العمل الأمر الذي يشعرهم بجودة الحياة الوظيفية وتتفق هذه النتيجة مع نتيجة دراسة (الهداب والمخلافي، 2020) والتي بينت توفر مستوى متوسط لجودة الحياة الوظيفية في الإدارة العامة للتعليم.

ويتضح من النتائج في الجدول (11) أن أقل ملامح مستوى جودة الحياة الوظيفية في جامعة جدة فيما يتعلق ببُعد الاستقرار والأمان الوظيفي تتمثل في العبارتين رقم (4، 3) اللتان تم ترتيبهما تنازلياً حسب حيادية أفراد عينة الدراسة حولها، كالتالي:

1- جاءت العبارة رقم (4) وهي: "أشعر بالارتياح في عملي ولا تتوفر لدي رغبة مستقبلية في البحث عن فرصة عمل بديلة". بالمرتبة الثالثة من حيث حيادية أفراد عينة الدراسة حولها بمتوسط حسابي بلغ (3.27 من 5) وتفسر هذه النتيجة بأن الجامعة قد لا توفر للموظفين كافة احتياجاتهم لذلك نجدهم لا يشعرون بالارتياح ويبحثون عن فرص عمل بديلة مما قلل من شعورهم بجودة الحياة الوظيفية.

2- جاءت العبارة رقم (3) وهي: "تتبع الجامعة سياسة التحفيز للاحتفاظ بالموظفين المهرة". بالمرتبة الرابعة من حيث حيادية أفراد عينة الدراسة حولها بمتوسط حسابي بلغ (2.95 من 5) وتفسر هذه النتيجة بأن الجامعة قد لا تهتم بتقييم وتشجيع الموظفين ذوي الخبرات مما قلل من شعور الموظفين باتباعها سياسة التحفيز للاحتفاظ بالموظفين المهرة الأمر الذي قلل من شعورهم بجودة الحياة الوظيفية.

#### البُعد الثاني: التوازن بين الحياة الشخصية والوظيفية:

للتعرف على مستوى جودة الحياة الوظيفية في جامعة جدة فيما يتعلق ببُعد التوازن بين الحياة الشخصية والوظيفية، تم حساب التكرارات، والنسب المئوية، والمتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، والرتب لاستجابات أفراد عينة الدراسة على عبارات بُعد التوازن بين الحياة الشخصية والوظيفية، وجاءت النتائج كما يلي:

جدول رقم (12) استجابات أفراد عينة الدراسة حول مستوى جودة الحياة الوظيفية في جامعة جدة فيما يتعلق ببعُد التوازن بين الحياة الشخصية والوظيفية مرتبة تنازلياً حسب متوسطات الموافقة

م	العبارات	التكرار	درجة الموافقة					النسبة
			أوافق بشدة	أوافق	محايد	لا أوافق بشدة	لا أوافق	
1	أجد وقتاً كافياً بعد انتهاء الدوام الرسمي للقيام بواجباتي الشخصية والاجتماعية.	ك	69	126	54	38	16	
		%	22.8	41.6	17.8	12.5	5.3	
2	توفر الجامعة برامج ثقافية وتوعوية وتعليمية ورياضية.	ك	53	97	73	58	22	
		%	17.5	32.0	24.1	19.1	7.3	
3	توفر الجامعة جداول عمل مرنة لتأدية المهام المطلوبة.	ك	52	100	64	60	27	
		%	17.2	33.0	21.1	19.8	8.9	
4	تشاركني الجامعة مناسباتي الاجتماعية.	ك	39	77	76	61	50	
		%	12.9	25.4	25.1	20.1	16.5	
								المتوسط العام
								3.31
								0.956
								محايد

يتضح في الجدول (12) أن أفراد عينة الدراسة محايدون في موافقتهم حول مستوى جودة الحياة الوظيفية في جامعة جدة فيما يتعلق ببعُد التوازن بين الحياة الشخصية والوظيفية بمتوسط حسابي بلغ (3.31 من 5.00)، وهو متوسط يقع في الفئة الثالثة من فئات المقياس الخماسي (من 2.61 إلى 3.40)، وهي الفئة التي تشير إلى خيار محايد على أداة الدراسة.

ويتضح من النتائج في الجدول (12) أن أبرز ملامح مستوى جودة الحياة الوظيفية في جامعة جدة فيما يتعلق ببعُد التوازن بين الحياة الشخصية والوظيفية تتمثل في العبارة رقم (1) وهي: "أجد وقتاً كافياً بعد انتهاء الدوام الرسمي للقيام بواجباتي الشخصية والاجتماعية". بمتوسط حسابي بلغ (3.64 من 5) وتفسر هذه النتيجة بأن حصول الموظفين على وقت كافي للوفاء بالتزاماتهم الشخصية والاجتماعية يقلل من شعورهم بتعارض حياتهم العملية مع حياتهم الشخصية والاجتماعية الأمر الذي يشعرهم بجودة حياتهم الوظيفية وتتفق هذه النتيجة مع نتيجة دراسة (النجار، 2020) والتي بينت أن مستوى بعد التوازن بين الحياة الوظيفية والحياة الأسرية كان مرتفع.

ويتضح من النتائج في الجدول (12) أن أقل ملامح مستوى جودة الحياة الوظيفية في جامعة جدة فيما يتعلق ببعُد التوازن بين الحياة الشخصية والوظيفية تتمثل في العبارتين رقم (3، 4) اللتان تم ترتيبهما تنازلياً حسب حيادية أفراد عينة الدراسة حولها، كالتالي:

1- جاءت العبارة رقم (3) وهي: "توفر الجامعة جداول عمل مرنة لتأدية المهام المطلوبة." بالمرتبة الثالثة من حيث حيادية أفراد عينة الدراسة حولها بمتوسط حسابي بلغ (3.30 من 5) وتفسر هذه النتيجة بأن الجامعة تهتم بإنجاز العمل بالسرعة المطلوبة ولذلك نجدها لا تهتم بوضع جداول عمل مريحة تناسب الموظفين مما قلل من شعور الموظفين بجودة الحياة الوظيفية.

2- جاءت العبارة رقم (4) وهي: "تشاركني الجامعة مناسباتي الاجتماعية." بالمرتبة الرابعة من حيث حيادية أفراد عينة الدراسة حولها بمتوسط حسابي بلغ (2.98 من 5) وتفسر هذه النتيجة بأن الجامعة تركز على علاقات العمل ولا تعطي أهمية للجانب الاجتماعي للموظفين لذلك نجدها لا تشارك موظفيها في المناسبات الاجتماعية مما قلل من مستوى جودة الحياة الوظيفية للموظفين.

**البُعد الثالث: المشاركة في اتخاذ القرارات:**

للتعرف على مستوى جودة الحياة الوظيفية في جامعة جدة فيما يتعلق ببُعد المشاركة في اتخاذ القرارات، تم حساب التكرارات، والنسب المئوية، والمتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، والرتب لاستجابات أفراد عينة الدراسة على عبارات بُعد المشاركة في اتخاذ القرارات، وجاءت النتائج كما يلي:

جدول رقم (13) استجابات أفراد عينة الدراسة حول مستوى جودة الحياة الوظيفية في جامعة جدة فيما يتعلق ببُعد المشاركة في اتخاذ القرارات مرتبة تنازلياً حسب متوسطات الموافقة

م	العبارات	التكرار	درجة الموافقة					النسبة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الفئة	الترتيب
			أوافق بشدة	أوافق	محايد	لا أوافق بشدة	لا أوافق					
4	أشارك في اتخاذ القرارات التي تمس عملي في الجامعة.	ك	54	91	65	65	28	3.26	1.239	محايد	1	
		%	17.8	30.0	21.5	21.5	9.2					
2	تشجع الجامعة موظفيها للتعبير عن آراءهم فيما يتعلق بحلّ مشكلات العمل.	ك	43	81	79	65	35	3.11	1.227	محايد	2	
		%	14.2	26.6	26.1	21.5	11.6					
1	تُشرك الجامعة موظفيها في اتخاذ القرارات المتعلقة بالعمل.	ك	41	60	93	69	40	2.98	1.225	محايد	3	
		%	13.5	19.8	30.7	22.8	13.2					
3	تصدر الجامعة قراراتها بعد مشورة الموظفين.	ك	34	49	82	89	49	2.77	1.226	محايد	4	
		%	11.2	16.2	27.1	29.3	16.2					
			المتوسط العام					3.03	1.128	محايد		

يتضح في الجدول (13) أن أفراد عينة الدراسة محايدون في موافقتهم حول مستوى جودة الحياة الوظيفية في جامعة جدة فيما يتعلق ببُعد المشاركة في اتخاذ القرارات بمتوسط حسابي بلغ ( 3.03 من 5.00)، وهو متوسط يقع في الفئة الثالثة من فئات المقياس الخماسي (من 2.61 إلى 3.40)، وهي الفئة التي تشير إلى خيار محايد على أداة الدراسة.

ويتضح من النتائج في الجدول (13) أن أبرز ملامح مستوى جودة الحياة الوظيفية في جامعة جدة فيما يتعلق ببُعد المشاركة في اتخاذ القرارات تتمثل في العبارتين رقم (4، 2) اللتان تم ترتيبهما تنازلياً حسب حيادية أفراد عينة الدراسة حولها، كالتالي:

1- جاءت العبارة رقم (4) وهي: "أشارك في اتخاذ القرارات التي تمس عملي في الجامعة." بالمرتبة الأولى من حيث حيادية أفراد عينة الدراسة حولها بمتوسط حسابي بلغ (3.26 من 5) وتفسر هذه النتيجة بأن الجامعة تتبع أسلوب المركزية في عملية اتخاذ القرارات ولذلك نجدها لا تهتم بآراء الموظفين في اتخاذ القرارات التي تمس عملهم مما جعل الموظفين يشعرون بعدم مناسبة القرارات المتخذة في تلبية احتياجاتهم الوظيفية الأمر الذي قلل من شعورهم بجودة الحياة الوظيفية وتختلف هذه النتيجة مع نتيجة دراسة (حمادنة، 2019) والتي بينت أن مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة العلوم والتكنولوجيا الأردنية كان كبير جداً.

1- جاءت العبارة رقم (2) وهي: "تشجع الجامعة موظفيها للتعبير عن آراءهم فيما يتعلق بحلّ مشكلات العمل." بالمرتبة الثانية من حيث حيادية أفراد عينة الدراسة حولها بمتوسط حسابي بلغ (3.11 من 5) وتفسر هذه النتيجة بأن قلة اهتمام الجامعة بتشجيع موظفيها للتعبير عن آراءهم يقلل من معرفة المشكلات التي تواجههم في العمل لحلها مما يجعل الحلول التي تتبعها الإدارة لا تسهم في معالجة المشكلات بالشكل الكافي مما يقلل من مستوى جودة الحياة الوظيفية لديهم.

ويتضح من النتائج في الجدول (13) أن أقل ملامح مستوى جودة الحياة الوظيفية في جامعة جدة فيما يتعلق ببُعد المشاركة في اتخاذ القرارات تتمثل في العبارتين رقم (1، 3) اللتان تم ترتيبهما تنازلياً حسب حيادية أفراد عينة الدراسة حولها، كالتالي:

1- جاءت العبارة رقم (1) وهي: "تُشرك الجامعة موظفيها في اتخاذ القرارات المتعلقة بالعمل." بالمرتبة الثالثة من حيث حيادية أفراد عينة الدراسة حولها بمتوسط حسابي بلغ (2.98 من 5) وتفسر هذه النتيجة بأن عدم إشراك الجامعة الموظفين في اتخاذ القرارات المتعلقة بالعمل يجعل قرارات العمل لا تدعم أداء الموظفين لمهام عملهم مما يشعرهم بصعوبة العمل وانخفاض مستوى جودة حياتهم الوظيفية.

2- جاءت العبارة رقم (3) وهي: "تصدر الجامعة قراراتها بعد مشورة الموظفين." بالمرتبة الرابعة من حيث حيادية أفراد عينة الدراسة حولها بمتوسط حسابي بلغ (2.77 من 5) وتفسر هذه النتيجة بأن إصدار الجامعة قراراتها دون مشورة الموظفين يجعل الموظفين غير موافقين على قرارات العمل مما يقلل من مستوى جودة الحياة الوظيفية لديهم.

#### البُعد الرابع: برامج التدريب:

للتعرف على مستوى جودة الحياة الوظيفية في جامعة جدة فيما يتعلق ببُعد برامج التدريب ، تم حساب التكرارات، والنسب المئوية، والمتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، والرتب لاستجابات أفراد عينة الدراسة على عبارات بُعد برامج التدريب ، وجاءت النتائج كما يلي:

جدول رقم (14) استجابات أفراد عينة الدراسة حول مستوى جودة الحياة الوظيفية في جامعة جدة فيما يتعلق ببُعد برامج التدريب مرتبة تنازلياً حسب متوسطات الموافقة

م	العبارات	التكرار	درجة الموافقة					النسبة	الفئة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الرتبة
			أوافق بشدة	أوافق	محايد	لا أوافق	لا أوافق بشدة					
4	يساعد التدريب في تطوير أدائي الوظيفي.	ك	101	136	43	14	9	%	أوافق	0.965	4.01	
		ك	33.3	44.9	14.2	4.6	3.0					
3	تراعي الجامعة كفاءة المدربين لتحقيق أهداف التدريب.	ك	48	99	95	38	23	%	محايد	1.122	3.37	
		ك	15.8	32.7	31.4	12.5	7.6					
1	تستخدم الجامعة نظام تدريبي فعال لتنمية قدرات موظفيها في مجال العمل.	ك	54	78	80	65	26	%	محايد	1.217	3.23	
		ك	17.8	25.7	26.4	21.5	8.6					
2		ك	37	73	106	48	39		1.184	3.07		

م	العبارات	التكرار	درجة الموافقة				النسبة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الفئة	الترتيب
			أوافق بشدة	أوافق	محايد	لا أوافق					
	تحدد الجامعة ميزانية كافية للبرامج التدريبية المخصصة.	%	12.2	24.1	35.0	15.8	12.9				
المتوسط العام											
							3.42	0.976	موافق		

يتضح في الجدول (15) أن أفراد عينة الدراسة موافقون على مستوى جودة الحياة الوظيفية في جامعة جدة فيما يتعلق بـ برامج التدريب بمتوسط حسابي بلغ (3.42 من 5.00)، وهو متوسط يقع في الفئة الرابعة من فئات المقياس الخماسي (من 3.41 إلى 4.20)، وهي الفئة التي تشير إلى خيار أوافق على أداة الدراسة.

ويتضح من النتائج في الجدول (15) أن أبرز ملامح مستوى جودة الحياة الوظيفية في جامعة جدة فيما يتعلق بـ برامج التدريب تتمثل في العبارة رقم (4) وهي: "يساعد التدريب في تطوير أدائي الوظيفي". بمتوسط حسابي بلغ (4.01 من 5) وتفسر هذه النتيجة بأن حصول الموظفين على التدريب يحسن من مهاراتهم في العمل ويشعرهم بالأمان الوظيفي الأمر الذي يشعروهم بجودة حياتهم الوظيفية. ويتضح من النتائج في الجدول (15) أن أقل ملامح مستوى جودة الحياة الوظيفية في جامعة جدة فيما يتعلق بـ برامج التدريب تتمثل في العبارتين رقم (1، 2) اللتان تم ترتيبهما تنازلياً حسب حيادية أفراد عينة الدراسة حولها، كالتالي:

1- جاءت العبارة رقم (1) وهي: "تستخدم الجامعة نظام تدريبي فعال لتنمية قدرات موظفيها في مجال العمل". بالمرتبة الثالثة من حيث حيادية أفراد عينة الدراسة حولها بمتوسط حسابي بلغ (3.23 من 5) وتفسر هذه النتيجة بأن الجامعة تجد صعوبة في تفرغ الموظفين للتدريب لذلك نجدها لا تستخدم نظام تدريبي فعال لتنمية قدرات الموظفين مما قلل من مهارات الموظفين وقلل من شعورهم بجودة الحياة الوظيفية.

2- جاءت العبارة رقم (2) وهي: "تحدد الجامعة ميزانية كافية للبرامج التدريبية المخصصة". بالمرتبة الرابعة من حيث حيادية أفراد عينة الدراسة حولها بمتوسط حسابي بلغ (3.07 من 5) وتفسر هذه النتيجة بأن الجامعة تركز مواردها وميزانياتها لتحقيق أهداف العملية الأكاديمية لذلك نجدها لا تحدد ميزانية كافية للبرامج التدريبية مما قلل من شعور الموظفين بجودة الحياة الوظيفية.

**إجابة السؤال الثاني:** ما مستوى السعادة المؤسسية في جامعة جدة من وجهة نظر الموظفين الإداريين بها ؟

لتحديد مستوى السعادة المؤسسية في جامعة جدة من وجهة نظر الموظفين الإداريين بها، حُصِبَ المتوسط الحسابي لهذه الأبعاد وصولاً إلى تحديد مستوى السعادة المؤسسية في جامعة جدة من وجهة نظر الموظفين الإداريين بها، والجدول (4-11) يوضح النتائج العامة لهذا المحور.

جدول رقم (16) استجابات أفراد عينة الدراسة على مستوى السعادة المؤسسية في جامعة جدة من وجهة نظر الموظفين الإداريين بها

المقياس	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
مستوى السعادة المؤسسية	30.13	9.114

وفيما يلي النتائج التفصيلية:

للتعرف على مستوى السعادة المؤسسية في جامعة جدة ، تم حساب التكرارات، والنسب المئوية، والمتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، والترتيب لاستجابات أفراد عينة الدراسة على عبارات مستوى السعادة المؤسسية في جامعة جدة، وجاءت النتائج كما يلي:  
 جدول رقم(17) استجابات أفراد عينة الدراسة حول مستوى السعادة المؤسسية في الجامعة مرتبة تنازلياً حسب متوسطات الموافقة

م	العبارات	التكرار	درجة الموافقة					النسبة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الفئة	الترتيب
			أوافق بشدة	أوافق	محايد	لا أوافق	لا أوافق بشدة					
6	أحظى بقدر كبير من الاحترام والتقدير من قبل كافة منسوبي الجامعة.	ك	101	133	44	15	10	%	3.99	0.988	أوافق	1
			33.3	43.9	14.5	5.0	3.3					
4	أشعر بالفخر كوني أحد منسوبي الجامعة.	ك	82	115	68	19	19	%	3.73	1.115	أوافق	2
			27.1	38.0	22.3	6.3	6.3					
7	أشعر بالحماس والنشاط في كل صباح عند ذهابي للعمل.	ك	58	103	76	37	29	%	3.41	1.203	أوافق	3
			19.1	34.0	25.1	12.2	9.6					
3	أجد التقدير على جهودي والثناء عليها كلما أديت عملاً متميزاً.	ك	62	95	76	42	28	%	3.40	1.219	محايد	4
			20.5	31.3	25.1	13.9	9.2					
5	أفضل العمل في الجامعة على الانتقال إلى مكان عمل آخر.	ك	67	84	70	53	29	%	3.35	1.265	محايد	5
			22.1	27.7	23.1	17.5	9.6					
9	تقوم الجامعة باستطلاع آراء موظفيها للتعرف على مستوى السعادة المؤسسية لديهم.	ك	45	89	76	57	36	%	3.17	1.237	محايد	6
			14.9	29.3	25.1	18.8	11.9					
1	يساعد مناخ العمل على الابتكار والتطوير.	ك	43	77	82	63	38	%	3.08	1.237	محايد	7
			14.2	25.4	27.1	20.8	12.5					
2	تبتكر جهة عملي طرق جديدة لزيادة نسبة رضا الموظفين.	ك	42	74	78	67	42	%	3.02	1.257	محايد	8
			13.9	24.4	25.7	22.1	13.9					
8		ك	41	61	99	54	48		2.98	1.249	محايد	9





**إجابة السؤال الثالث:** أي من أبعاد جودة الحياة الوظيفية له الدور الأكبر في تحقيق السعادة المؤسسية بجامعة جدة ؟  
 يسعى هذا الجزء إلى التنبؤ بما إذا كان بعد جودة الحياة الوظيفية له الدور الأكبر في تحقيق السعادة المؤسسية بجامعة جدة وذلك للإجابة على التساؤل الثالث من تساؤلات الدراسة.  
 جدول رقم (18) نتائج تحليل الانحدار

المتغير المستقل	المصدر	قيمة R2 معامل التحديد	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة (ف) المحسوبة	مستوى دلالة (ف)
جودة الحياة الوظيفية	الانحدار	0.822	254.613	4	63.653	344.167	**0.000
	الخطأ		55.115	298	0.185		
	المجموع		309.728	302	-		

\*\* فروق دالة عند مستوى 0.01 فأقل

يتضح من الجدول أن مربع معامل الارتباط المتعدد R square أو معامل التحديد تفسر نسبة مقدرة من التباين الكلي في المجالات المدروسة حيث بلغت 0.822 وهي نسبة مقدرة وعالية من التفسير .  
 كما يوضح الجدول صلاحية النموذج للتنبؤ بالسعادة المؤسسية بجامعة جدة من خلال جودة الحياة الوظيفية، نظراً لمعنوية قيمة (ف) عند مستوى شك منخفض جداً وهو (0.000).  
 مما يبين إمكانية بناء معادلة خطية يمكن من خلالها التنبؤ بقيم المتغير التابع السعادة المؤسسية من خلال المتغيرات المستقلة ممثلة في أبعاد جودة الحياة الوظيفية والجدول التالي يبين ملامح هذه المعادلة.

جدول رقم (19) نتائج تحليل الانحدار المتعدد للتنبؤ بالسعادة المؤسسية بجامعة جدة من خلال جودة الحياة الوظيفية وأبعادها

المتغيرات المستقلة	المتغيرات المستقلة الداخلة في نموذج معادلة الانحدار	B	الخطأ المعياري	Beta	قيمة (ت)	الدلالة الإحصائية
المشاركة في اتخاذ القرارات	الثابت	0.207	0.097		2.134	*0.033
	الاستقرار والأمان الوظيفي	0.165	0.066	0.177	2.501	*0.013
	التوازن بين الحياة الشخصية والوظيفية	-0.099	0.071	-0.093	-1.391	0.165
	برامج التدريب	-0.036	0.062	-0.034	-0.573	0.567
	جودة الحياة الوظيفية	0.924	0.154	0.854	6.005	**0.000

\* فروق دالة عند مستوى 0.05 فأقل

\*\* فروق دالة عند مستوى 0.01 فأقل

من خلال النتائج السابقة يتضح أن أبرز أبعاد جودة الحياة الوظيفية تمثلت في بعد الاستقرار والأمان الوظيفي والذي احتل المرتبة الأولى حيث بلغت قيمة (ت) له ( 2.501 ) وكانت قيم (ت) له دالة إحصائية مما يبين إمكانية التنبؤ بالسعادة المؤسسية من خلال بعد الاستقرار والأمان الوظيفي ويتضح من خلال قيم الميل للمعادلة الخطية ( B ) ان ميل متغير بعد الاستقرار والأمان الوظيفي إيجابي مما يعني أنه كلما زاد الاستقرار والأمان الوظيفي لدى الفرد كلما زاد إحساسه بالسعادة المؤسسية.

وتتفق هذه النتيجة مع نتيجة دراسة (سعاد، 2019) والتي بينت وجود أثر ذو دلالة إحصائية لمتطلبات جودة الحياة الوظيفية على الأداء المتميز للعاملين.

كما تتفق مع نتيجة دراسة (أبو عودة، 2018) والتي بينت وجود علاقة بين كل من (الاجور، والمكافآت العادلة، والاستقرار والامان الوظيفي، والتوازن بين الحياة الشخصية والوظيفية، وبرامج التدريب، والتكنولوجيا المستخدمة) وتحقيق التميز المؤسسي في منظمات المجتمع المدني بقطاع غزة.

كما تتفق مع نتيجة دراسة (فاطمة و زورة، 2021) والتي بينت وجود ارتباط معنوي إيجابي بين كل من أبعاد السعادة الوظيفية و الأداء الوظيفي.

كما تتفق مع نتيجة دراسة الخوالدة (2018) والتي بينت وجود علاقة قوية بين السعادة المؤسسية ودرجة التكيف والرضا الوظيفي لدى الموظفين في الجامعة

**إجابة السؤال الرابع:** هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0,05) فأقل في استجابات أفراد عينة الدراسة حول العلاقة بين جودة الحياة الوظيفية بأبعادها (الاستقرار والأمان الوظيفي، التوازن بين الحياة الشخصية والوظيفية، المشاركة في اتخاذ القرارات، برامج التدريب) و السعادة المؤسسية تُعزى للمتغيرات الديموغرافية (الجنس-العمر-المؤهل العلمي-عدد سنوات الخبرة)؟  
 (1) الفروق باختلاف متغير الجنس:

للتعرف على ما إذا كانت هنالك فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات أفراد عينة الدراسة طبقاً إلى اختلاف متغير الجنس، استخدام اختبار " ت: Independent Sample T-test " لتوضيح دلالة الفروق بين استجابات أفراد عينة الدراسة وجاءت النتائج كما يوضحها الجدول التالي:

الجدول رقم (20) نتائج اختبار " ت: Independent Sample T-test " للفروق بين استجابات أفراد عينة الدراسة طبقاً إلى اختلاف متغير الجنس

المحور	الجنس	العدد	المتوسط	الانحراف المعياري	قيمة ت	الدلالة	التعليق
الاستقرار والأمان الوظيفي	ذكر	128	3.27	1.050	-	0.167	غير دالة
	أنثى	175	3.44	1.108	1.387		
التوازن بين الحياة الشخصية والوظيفية	ذكر	128	3.25	0.936	-	0.345	غير دالة
	أنثى	175	3.36	0.971	0.946		
المشاركة في اتخاذ القرارات	ذكر	128	2.94	1.151	-	0.269	غير دالة
	أنثى	175	3.09	1.111	1.107		
برامج التدريب	ذكر	128	3.36	0.925	-	0.385	غير دالة
	أنثى	175	3.46	1.012	0.869		
مقياس جودة الحياة الوظيفية	ذكر	128	3.21	0.919	-	0.229	غير دالة
	أنثى	175	3.34	0.947	1.204		
مقياس السعادة المؤسسية	ذكر	128	3.28	1.048	-	0.311	غير دالة
	أنثى	175	3.40	0.986	1.014		

يتضح من خلال النتائج الموضحة في الجدول (20) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0,05) فأقل في استجابات أفراد عينة الدراسة حول (الاستقرار والأمان الوظيفي، التوازن بين الحياة الشخصية والوظيفية، المشاركة في اتخاذ القرارات، برامج التدريب، مقياس جودة الحياة الوظيفية، مقياس السعادة المؤسسية) باختلاف متغير الجنس.

(2) الفروق باختلاف متغير العمر:

للتعرف على ما إذا كانت هنالك فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات أفراد عينة الدراسة طبقاً إلى اختلاف متغير العمر تم استخدام "تحليل التباين الأحادي" (One Way ANOVA)؛ لتوضيح دلالة الفروق في استجابات أفراد عينة الدراسة طبقاً إلى اختلاف متغير العمر، وجاءت النتائج كما يوضحها الجدول التالي

الجدول رقم (21) نتائج "تحليل التباين الأحادي" (One Way ANOVA) للفروق في استجابات أفراد عينة الدراسة طبقاً إلى اختلاف متغير العمر

المتغير	مصدر التباين	مجموع مربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	الدلالة الإحصائية	التعليق
الاستقرار والأمان الوظيفي	بين المجموعات	11.407	3	3.802	3.302	*0.021	دالة
	داخل المجموعات	344.321	299	1.152			
	المجموع	355.728	302	-			
التوازن بين الحياة الشخصية والوظيفية	بين المجموعات	4.641	3	1.547	1.703	0.166	غير دالة
	داخل المجموعات	271.542	299	0.908			
	المجموع	276.184	302	-			
المشاركة في اتخاذ القرارات	بين المجموعات	7.673	3	2.558	2.030	0.110	غير دالة
	داخل المجموعات	376.665	299	1.260			
	المجموع	384.338	302	-			
برامج التدريب	بين المجموعات	11.235	3	3.745	4.052	**0.008	دالة
	داخل المجموعات	276.306	299	0.924			
	المجموع	287.541	302	-			
مقياس جودة الحياة الوظيفية	بين المجموعات	7.667	3	2.556	2.976	*0.032	دالة
	داخل المجموعات	256.746	299	0.859			
	المجموع	264.413	302	-			
مقياس السعادة المؤسسية	بين المجموعات	8.328	3	2.776	2.754	*0.043	دالة
	داخل المجموعات	301.401	299	1.008			
	المجموع	309.728	302	-			

\* دالة عند مستوى 0,05 فأقل

\*\* دالة عند مستوى 0,01 فأقل

يتضح من خلال النتائج الموضحة في الجدول (21) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0,05) فأقل في استجابات أفراد عينة الدراسة حول (التوازن بين الحياة الشخصية والوظيفية ، المشاركة في اتخاذ القرارات) باختلاف متغير العمر .  
 يتضح من خلال النتائج الموضحة في الجدول (21) وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0,05) فأقل في استجابات أفراد عينة الدراسة حول (الاستقرار والأمان الوظيفي ، مقياس جودة الحياة الوظيفية ، مقياس السعادة المؤسسية) باختلاف متغير العمر .  
 ويتضح من خلال النتائج الموضحة في الجدول (21) وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0,01) فأقل في استجابات أفراد عينة الدراسة حول (برامج التدريب) باختلاف متغير العمر .

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

جدول رقم (22) يوضح نتائج اختبار شيفيه للتحقق من الفروق بين فئات العمر

المحور	العمر	العدد	المتوسط الحسابي	من ٢٥ أقل من ٣٠ سنة	من ٣٠ أقل من ٤٠ سنة	من ٤٠ أقل من ٥٠ سنة	من ٥٠ سنة فأكثر
الاستقرار والأمان الوظيفي	من ٢٥ أقل من ٣٠ سنة	17	3.60	-			
	من ٣٠ أقل من ٤٠ سنة	136	3.18	-	*		**
	من ٤٠ أقل من ٥٠ سنة	122	3.45		-		
	٥٠ سنة فأكثر	28	3.79			-	
برامج التدريب	من ٢٥ أقل من ٣٠ سنة	17	3.84	-			
	من ٣٠ أقل من ٤٠ سنة	136	3.35	-			
	من ٤٠ أقل من ٥٠ سنة	122	3.33		-	*	
	٥٠ سنة فأكثر	28	3.90			-	
مقياس جودة الحياة الوظيفية	من ٢٥ أقل من ٣٠ سنة	17	3.63	-			
	من ٣٠ أقل من ٤٠ سنة	136	3.17	-			*
	من ٤٠ أقل من ٥٠ سنة	122	3.27		-	*	
	٥٠ سنة فأكثر	28	3.66			-	
مقياس السعادة المؤسسية	من ٢٥ أقل من ٣٠ سنة	17	3.56	-			
	من ٣٠ أقل من ٤٠ سنة	136	3.23	-			**
	من ٤٠ أقل من ٥٠ سنة	122	3.35		-	*	
	٥٠ سنة فأكثر	28	3.79			-	

\*\* دالة عند مستوى 0,01 فأقل

\* دالة عند مستوى 0,05 فأقل

يتضح من خلال النتائج الموضحة في الجدول (22) وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0,05) فأقل بين أفراد عينة الدراسة الذين اعمارهم من ٣٠ أقل من ٤٠ سنة وأفراد عينة الدراسة الذين اعمارهم من 40 أقل من 50 سنة حول (الاستقرار والأمان الوظيفي) لصالح أفراد عينة الدراسة الذين اعمارهم من 40 أقل من 50 سنة.

ويتضح من خلال النتائج الموضحة في الجدول (22) وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0,01) فأقل بين أفراد عينة الدراسة الذين اعمارهم من 30 أقل من 40 سنة وأفراد عينة الدراسة الذين اعمارهم من 50 سنة فأكثر حول (الاستقرار والأمان الوظيفي ، مقياس السعادة المؤسسية ) لصالح أفراد عينة الدراسة الذين اعمارهم من 50 سنة فأكثر .

ويتضح من خلال النتائج الموضحة في الجدول (22) وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0,05) فأقل بين أفراد عينة الدراسة الذين اعمارهم من 30 أقل من 40 سنة وأفراد عينة الدراسة الذين اعمارهم من 50 سنة فأكثر حول (مقياس جودة الحياة الوظيفية) لصالح أفراد عينة الدراسة الذين اعمارهم من 50 سنة فأكثر .

ويتضح من خلال النتائج الموضحة في الجدول (22) وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0,05) فأقل بين أفراد عينة الدراسة الذين اعمارهم من 40 أقل من 50 سنة وأفراد عينة الدراسة الذين اعمارهم من 50 سنة فأكثر حول (برامج التدريب، مقياس جودة الحياة الوظيفية ، مقياس السعادة المؤسسية) لصالح أفراد عينة الدراسة الذين اعمارهم من 50 سنة فأكثر .

### 3) الفروق باختلاف متغير المؤهل العلمي:

للتعرف على ما إذا كانت هنالك فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات أفراد عينة الدراسة طبقاً إلى اختلاف متغير المؤهل العلمي تم استخدام "تحليل التباين الأحادي" (One Way ANOVA)؛ لتوضيح دلالة الفروق في استجابات أفراد عينة الدراسة طبقاً إلى اختلاف متغير المؤهل العلمي، وجاءت النتائج كما يوضحها الجدول التالي:

الجدول رقم (23) نتائج " تحليل التباين الأحادي " (One Way ANOVA) للفروق في استجابات أفراد عينة الدراسة طبقاً إلى

### اختلاف متغير المؤهل العلمي

المحور	مصدر التباين	مجموع مربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	الدلالة الإحصائية	التعليق
الاستقرار والأمان الوظيفي	بين المجموعات	10.730	3	3.577	3.100	*0.027	دالة
	داخل المجموعات	344.998	299	1.154			
	المجموع	355.728	302	-			
التوازن بين الحياة الشخصية والوظيفية	بين المجموعات	15.645	3	5.215	5.985	**0.001	دالة
	داخل المجموعات	260.538	299	0.871			
	المجموع	276.184	302	-			
المشاركة في اتخاذ القرارات	بين المجموعات	23.726	3	7.909	6.557	**0.000	دالة
	داخل المجموعات	360.612	299	1.206			
	المجموع	384.338	302	-			
برامج التدريب	بين المجموعات	11.026	3	3.675	3.974	**0.008	دالة
	داخل المجموعات	276.515	299	0.925			
	المجموع	287.541	302	-			
مقياس جودة الحياة الوظيفية	بين المجموعات	13.603	3	4.534	5.406	**0.001	دالة
	داخل المجموعات	250.810	299	0.839			
	المجموع	264.413	302	-			

المحور	مصدر التباين	مجموع مربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	الدلالة الإحصائية	التعليق
مقياس السعادة المؤسسية	بين المجموعات	12.568	3	4.189	4.215	**0.006	دالة
	داخل المجموعات	297.160	299	0.994			
	المجموع	309.728	302	-			

\*\* دالة عند مستوى 0,01 فأقل \* دالة عند مستوى 0,05 فأقل

يتضح من خلال النتائج الموضحة في الجدول (23) وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0,05) فأقل في استجابات أفراد عينة الدراسة حول (الاستقرار والأمان الوظيفي) باختلاف متغير المؤهل العلمي.

يتضح من خلال النتائج الموضحة في الجدول (23) وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0,05) فأقل في استجابات أفراد عينة الدراسة حول (التوازن بين الحياة الشخصية والوظيفية ، المشاركة في اتخاذ القرارات ، برامج التدريب ، مقياس جودة الحياة الوظيفية ، مقياس السعادة المؤسسية) باختلاف متغير المؤهل العلمي.

ولتحديد صالح الفروق بين فئات المؤهل العلمي تم استخدام اختبار شيفيه، والذي جاءت نتائجه كالتالي:

جدول رقم (24) يوضح نتائج اختبار شيفيه للتحقق من الفروق بين فئات المؤهل العلمي

المحور	المؤهل العلمي	العدد	المتوسط الحسابي	دبلوم فأقل	بكالوريوس	ماجستير	دكتوراه
الاستقرار والأمان الوظيفي	دبلوم فأقل	30	3.93	-	**	**	**
	بكالوريوس	171	3.32	-	-	-	-
	ماجستير	59	3.24	-	-	-	-
	دكتوراه	43	3.37	-	-	-	-
التوازن بين الحياة الشخصية والوظيفية	دبلوم فأقل	30	3.99	-	**	**	**
	بكالوريوس	171	3.23	-	-	-	-
	ماجستير	59	3.29	-	-	-	-
	دكتوراه	43	3.19	-	-	-	-
المشاركة في اتخاذ القرارات	دبلوم فأقل	30	3.82	-	**	**	**
	بكالوريوس	171	2.90	-	-	-	-
	ماجستير	59	2.87	-	-	-	-
	دكتوراه	43	3.18	-	-	-	-
برامج التدريب	دبلوم فأقل	30	3.90	-	**	**	**
	بكالوريوس	171	3.43	-	-	-	-
	ماجستير	59	3.16	-	-	-	-
	دكتوراه	43	3.40	-	-	-	-
مقياس جودة الحياة الوظيفية	دبلوم فأقل	30	3.91	-	**	**	**
	بكالوريوس	171	3.22	-	-	-	-

المحور	المؤهل العلمي	العدد	المتوسط الحسابي	دبلوم فأقل	بكالوريوس	ماجستير	دكتوراه
مقياس السعادة المؤسسية	ماجستير	59	3.14			-	
	دكتوراه	43	3.28			-	
	دبلوم فأقل	30	3.93	-	**	**	**
	بكالوريوس	171	3.26		-		
	ماجستير	59	3.22			-	
	دكتوراه	43	3.45				-

\*\* دالة عند مستوى 0,01 فأقل

يتضح من خلال النتائج الموضحة في الجدول (24) وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0,05) فأقل بين أفراد عينة الدراسة الذين مؤهلهم العلمي دبلوم فأقل وأفراد عينة الدراسة مؤهلهم العلمي بكالوريوس فأعلى حول (التوازن بين الحياة الشخصية والوظيفية ، المشاركة في اتخاذ القرارات ، برامج التدريب ، مقياس جودة الحياة الوظيفية ، مقياس السعادة المؤسسية ) لصالح أفراد عينة الدراسة الذين مؤهلهم العلمي دبلوم فأقل.

4) الفروق باختلاف متغير عدد سنوات الخبرة:

للتعرف على ما إذا كانت هنالك فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات أفراد عينة الدراسة طبقاً إلى اختلاف متغير عدد سنوات الخبرة تم استخدام "تحليل التباين الأحادي" (One Way ANOVA)؛ لتوضيح دلالة الفروق في استجابات أفراد عينة الدراسة طبقاً إلى اختلاف متغير عدد سنوات الخبرة، وجاءت النتائج كما يوضحها الجدول التالي:

الجدول رقم (25) نتائج "تحليل التباين الأحادي" (One Way ANOVA) للفروق في استجابات أفراد عينة الدراسة طبقاً إلى اختلاف متغير عدد سنوات الخبرة

المحور	مصدر التباين	مجموع مربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	الدلالة الإحصائية	التعليق
الاستقرار والأمان الوظيفي	بين المجموعات	12.296	3	4.099	3.568	*0.015	دالة
	داخل المجموعات	343.432	299	1.1			
	المجموع	355.728	302	-			
التوازن بين الحياة الشخصية والوظيفية	بين المجموعات	7.083	3	2.361	2.623	0.051	غير دالة
	داخل المجموعات	269.100	299	0.900			
	المجموع	276.184	302	-			
المشاركة في اتخاذ القرارات	بين المجموعات	21.141	3	7.047	5.802	**0.001	دالة
	داخل المجموعات	363.197	299	1.215			
	المجموع	384.338	302	-			
برامج التدريب	بين المجموعات	12.638	3	4.213	4.582	**0.004	دالة
	داخل المجموعات	274.903	299	0.919			



المحور	مصدر التباين	مجموع مربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	الدلالة الإحصائية	التعليق
	المجموع	287.541	302	-			
مقياس جودة الحياة الوظيفية	بين المجموعات	12.243	3	4.081	4.839	**0.003	دالة
	داخل المجموعات	252.170	299	0.843			
	المجموع	264.413	302	-			
مقياس السعادة المؤسسية	بين المجموعات	17.704	3	5.901	6.042	**0.001	دالة
	داخل المجموعات	292.024	299	0.977			
	المجموع	309.728	302	-			

\*\* دالة عند مستوى 0,01 فأقل \* دالة عند مستوى 0,05 فأقل

يتضح من خلال النتائج الموضحة في الجدول (25) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0,05) فأقل في استجابات أفراد عينة الدراسة حول (التوازن بين الحياة الشخصية والوظيفية) باختلاف متغير عدد سنوات الخبرة. بينما يتضح من خلال النتائج الموضحة في الجدول (25) وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0,05) فأقل في استجابات أفراد عينة الدراسة حول (الاستقرار والأمان الوظيفي) باختلاف متغير عدد سنوات الخبرة. ويتضح من خلال النتائج الموضحة في الجدول (25) وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0,01) فأقل في استجابات أفراد عينة الدراسة حول (المشاركة في اتخاذ القرارات ، برامج التدريب ، مقياس جودة الحياة الوظيفية ، مقياس السعادة المؤسسية) باختلاف متغير عدد سنوات الخبرة.

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

جدول رقم (26) يوضح نتائج اختبار شيفيه للتحقق من الفروق بين فئات عدد سنوات الخبرة

المحور	عدد سنوات الخبرة	العدد	المتوسط الحسابي	أقل من ٥ سنوات	٥-10	10-15	١٥ سنة فأكثر
الاستقرار والأمان الوظيفي	أقل من ٥ سنوات	33	3.71	-			
	من ٥ سنوات إلى أقل من ١٠ سنوات	57	3.21	*	-		*
	من ١٠ سنوات إلى أقل من ١٥ سنة	119	3.20	*		-	*
	١٥ سنة فأكثر	94	3.56				-
المشاركة في اتخاذ القرارات	أقل من ٥ سنوات	33	3.51	-	*		
	من ٥ سنوات إلى أقل من ١٠ سنوات	57	3.07		-		
	من ١٠ سنوات إلى أقل من ١٥ سنة	119	2.73			-	
	١٥ سنة فأكثر	94	3.20				-
برامج التدريب	أقل من ٥ سنوات	33	3.80	-	*		
	من ٥ سنوات إلى أقل من ١٠ سنوات	57	3.41		-		

المحور	عدد سنوات الخبرة	العدد	المتوسط الحسابي	أقل من 5 سنوات	10-5	15-10	10 سنة فأكثر
مقياس جودة الحياة الوظيفية	من 10 سنوات إلى أقل من 10 سنة	119	3.20				
	10 سنة فأكثر	94	3.57				
	أقل من 5 سنوات	33	3.65	-	*		
	من 5 سنوات إلى أقل من 10 سنوات	57	3.26				
	من 10 سنوات إلى أقل من 10 سنة	119	3.07				
	10 سنة فأكثر	94	3.44				
مقياس السعادة المؤسسية	أقل من 5 سنوات	33	3.67	-	*		
	من 5 سنوات إلى أقل من 10 سنوات	57	3.37				
	من 10 سنوات إلى أقل من 10 سنة	119	3.07				
	10 سنة فأكثر	94	3.58		**		

\*\* دالة عند مستوى 0,01 فأقل \* دالة عند مستوى 0,05 فأقل

يتضح من خلال النتائج الموضحة في الجدول (26) وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0,05) فأقل بين أفراد عينة الدراسة الذين سنوات خبراتهم من 5 سنوات إلى أقل من 10 سنة وأفراد عينة الدراسة الذين سنوات خبراتهم (أقل من 5 سنوات ، 10 سنة فأكثر ) حول (الاستقرار والأمان الوظيفي ) لصالح أفراد عينة الدراسة الذين سنوات خبراتهم (أقل من 5 سنوات ، 10 سنة فأكثر). ويتضح من خلال النتائج الموضحة في الجدول (26) وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0,05) فأقل بين أفراد عينة الدراسة الذين سنوات خبراتهم أقل من 5 سنوات وأفراد عينة الدراسة الذين سنوات خبراتهم (من 10 سنوات إلى أقل من 10 سنة) حول (المشاركة في اتخاذ القرارات ، برامج التدريب ، مقياس جودة الحياة الوظيفية ، مقياس السعادة المؤسسية) لصالح أفراد عينة الدراسة الذين سنوات خبراتهم أقل من 5 سنوات.

ويتضح من خلال النتائج الموضحة في الجدول (26) وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0,01) فأقل بين أفراد عينة الدراسة الذين سنوات خبراتهم 15 سنة فأكثر وأفراد عينة الدراسة الذين سنوات خبراتهم (من 10 سنوات إلى أقل من 10 سنة) حول (مقياس السعادة المؤسسية) لصالح أفراد عينة الدراسة الذين سنوات خبراتهم 15 سنة فأكثر. بناء على النتائج السابقة توصلت الدراسة إلى عددٍ من الاستنتاجات، ومن أبرزها:

#### أولاً: أهم الاستنتاجات المتعلقة بالبيانات الديموغرافية:

- **الجنس** : أظهرت النتائج أن النسبة الأكبر من عينة الدراسة كانت من فئة الإناث بنسبة 57.8%، أما الذكور فقد بلغت نسبتهم 42.2% من إجمالي أفراد عينة الدراسة، ويعود ذلك إلى زيادة عدد الإداريين (الإناث) في الجامعة مقارنة بالذكور.
- **العمر** : أظهرت النتائج أن النسبة الأعلى من أفراد عينة الدراسة كانت لفئة من تبلغ أعمارهم من 30 أقل من 40 سنة حيث بلغت نسبتهم 44.9% ، وهو مؤشر جيد إلى أن نسبة الشباب مرتفعة حيث أنهم سيقضون سنوات أطول في العمل لذلك الاهتمام عندهم أكبر بتحسين جودة الحياة الوظيفية وتحقيق السعادة المؤسسية.

- **المؤهل العلمي** : أظهرت النتائج أن غالبية أفراد العينة حاصلين على مؤهل علمي (بكالوريوس) بنسبة 56.4٪، وهذه تؤكد أن الموظفين من الفئة التي تتمتع بالوعي وإدراك المعلومات المطلوبة واستيعابها بالشكل المطلوب.
- **عدد سنوات الخبرة**: أظهرت نتائج الدراسة أن الغالبية العظمى من أفراد عينة الدراسة لديهم سنوات خبرة تراوحت بين (من 10 سنوات إلى أقل من 10 سنة - و 10 سنة فأكثر) وهو مؤشر جيد للحكم على مدى توافر أبعاد جودة الحياة الوظيفية والسعادة المؤسسية بجامعة جدة.

ثانياً: أهم الاستنتاجات المتعلقة بتساؤلات الدراسة:

1- حققت جودة الحياة الوظيفية في جامعة جدة من وجهة نظر الإداريين بها بمتوسط حسابي بلغ (52.51 من 80)، واتضح أن أبرز نتائج مستوى جودة الحياة الوظيفية بأبعادها والمتمثلة في (الاستقرار والأمان الوظيفي ، التوازن بين الحياة الشخصية والوظيفية ، المشاركة في اتخاذ القرارات ، برامج التدريب) في جامعة جدة تمثلت في بُعد برامج التدريب بمتوسط حسابي بلغ (13.67 من 16)، يليها بُعد الاستقرار والأمان الوظيفي بمتوسط حسابي بلغ (13.48 من 16) ، يليها بُعد التوازن بين الحياة الشخصية والوظيفية بمتوسط حسابي بلغ (13.25 من 16) ، وأخيراً جاء بُعد المشاركة في اتخاذ القرارات بمتوسط حسابي بلغ (12.11 من 16). وتفسر هذه النتيجة أن هناك في جامعة جدة التزام بتطبيق اللوائح والقوانين الرسمية على موظفيها مما يشعر الموظفين بالشفافية في تعامل الإدارة مع جميع الموظفين وفق اللوائح والأنظمة ومما يقلل من شعورهم بالمحاباة لزملائهم في العمل ، كما أن حصولهم على وقت كافي للوفاء بالتزاماتهم الشخصية والاجتماعية يقلل من شعورهم بتعارض حياتهم العملية مع حياتهم الشخصية والاجتماعية، بالإضافة إلى بأن حصول الموظفين على التدريب يحسن من مهاراتهم في العمل ويشعرهم بالأمان الوظيفي الأمر الذي يشعرهم بجودة حياتهم الوظيفية.

2- حققت السعادة المؤسسية في جامعة جدة من وجهة نظر الموظفين الإداريين بها بمستوى يبلغ متوسط الحسابي (30.13 من 45). وتفسر هذه النتيجة بأن منسوبي الجامعة يعاملون الموظفين معاملة جيدة من واقع الزمالة لذلك نجدهم يشعرون بقدر كبير من الاحترام والتقدير إلى جانب شعورهم بأن العمل الجامعي يقدم خدمة جلية للمجتمع مما يجعلهم يشعرون بالفخر لكونهم جزء من الجامعة، كما أن الجامعة توفير لمنسوبيها بيئة عمل مناسبة لذلك نجدهم يشعرون بالحماس والنشاط في كل صباح عند ذهابهم للعمل مما زاد من شعورهم بالسعادة المؤسسية.

3- أن بُعد الاستقرار والأمان الوظيفي له الدور الأكبر في تحقيق السعادة المؤسسية بجامعة جدة من وجهة نظر الموظفين الإداريين بها، مما يعني أنه كلما زاد الاستقرار والأمان الوظيفي لدى الفرد كلما زاد إحساسه بالسعادة المؤسسية.

4- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات أفراد الدراسة حول العلاقة بين جودة الحياة الوظيفية بأبعادها والسعادة المؤسسية باختلاف متغير الجنس مما يعني أن الذكور والإناث متفقين في اجاباتهم حول العلاقة بين جودة الحياة الوظيفية والسعادة المؤسسية.

5- وجود فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات أفراد الدراسة حول العلاقة بين جودة الحياة الوظيفية بأبعادها والسعادة المؤسسية تبعاً لمتغير (الفئة العمرية ، المؤهل العلمي ، سنوات الخبرة)، مما يعني أن الفئات من أفراد العينة مختلفي العمر والمؤهل وسنوات الخبرة مختلفي أيضاً في اتجاهاتهم حول العلاقة بين جودة الحياة الوظيفية والسعادة المؤسسية.

#### التوصيات:

في ضوء النتائج التي توصلت إليها الدراسة، يمكن تقديم مجموعة من التوصيات على النحو الآتي:

- 1- أن تعتمد كافة إدارات جامعة جدة جداول العمل المرنة لتأدية المهام المطلوبة وذلك من خلال توجيه هذه الإدارات لوضع جداول مرنة للعمل ومراجعة هذه الجداول وتعديلها بما يدعم مرونتها .
- 2- أن تشارك كافة إدارات جامعة جدة منسوبيها لمناسبتهم الاجتماعية من خلال تفعيل الأنشطة التي تهدف إلى تقوية أواصر المحبة والأخوة بين زملاء العمل من ناحية، وتحفيز القيادات التي تمارس هذه المشاركة وجعلها.
- 3- أن تدعم كافة إدارات جامعة جدة مشاركة موظفيها في اتخاذ القرارات المتعلقة بالعمل لما يعكس عنها من سرعة في تنفيذ تلك القرارات لاقتناعهم التام بأهميتها كونهم أحد صانعي تلك القرارات المتعلقة بعملهم، ويكون ذلك من خلال تضمين القيام بهذه المشاركة ضمن عناصر تقييم الأداء الوظيفي لقيادات هذه الإدارات.
- 4- أن تقوم كافة إدارات جامعة جدة بإصدار قراراتها بعد مشورة الموظفين وذلك من خلال عقد الاجتماعات الدورية وورش العمل لمناقشة المستجدات والقرارات ومدى تأثيرها على الأعمال بالإضافة إلى إعداد استبانات استطلاع الرأي للوصول إلى احتياجاتهم العملية من القرارات التي سيتم إقرارها وتطبيقها.
- 5- أن تعمل كافة إدارات جامعة جدة على تبني نظام تدريبي فعال لتنمية قدرات موظفيها في مجال العمل من خلال مراجعة البرامج وتعديل محتوياتها بما يدعم كفاءتها في تلبية احتياجات.
- 6- أن تتبّع كافة إدارات جامعة جدة طرق وأساليب جديدة لزيادة مستوى السعادة المؤسسية من خلال تفعيل العديد من أنشطة وفعاليات برنامج السعادة المؤسسية أحد برامج رؤية الجامعة السعودية الحديثة.
- 7- العمل على دعم رضا الموظفين بما يدعم تحقيق جودة الحياة الوظيفية بجامعة جدة من خلال وضع السياسات التحفيزية المناسبة.
- 8- إجراء تقييم دوري لمستوى جودة الحياة الوظيفية بجامعة جدة من خلال إعداد التقارير الدورية في هذا الجانب.
- 9- العمل على اختيار السياسات والإجراءات المناسبة لدعم جهود تحسين جودة الحياة الوظيفية بجامعة جدة وذلك من خلال الاطلاع على التجارب في الجامعات المنافسة المتميزة والاستفادة من تجربتها.

#### ثالثاً مقترحات للدراسات المستقبلية:

- 1- إجراء دراسة حول العوامل المؤثرة على مستوى جودة الحياة الوظيفية في جامعة جدة.
- 2- إجراء دراسة لمعرفة أثر تحقيق السعادة المؤسسية على الخدمات المقدمة من موظفين جامعة جدة.
- 3- إجراء دراسة حول سبل تحسين مستوى جودة الحياة الوظيفية بأبعادها والمتمثلة في (الاستقرار والأمان الوظيفي ، التوازن بين الحياة الشخصية والوظيفية ، المشاركة في اتخاذ القرارات ، برامج التدريب) في جامعة جدة.
- 4- إجراء دراسات مماثلة لجامعات المملكة العربية السعودية الأخرى؛ لمعرفة أثر تطبيق جودة الحياة الوظيفية على تحقيق السعادة المؤسسية بمؤسسات التعليم العالي.

### قائمة المراجع:

#### أولاً/ المراجع العربية:

- أبو اليزيد، أحمد محمد. (2015). جودة الحياة الوظيفية وعلاقتها بالإبداع الإداري لدى العاملين بالاتحاد المصري للكراتيه. مجلة أسيوط وفنون التربية الرياضية، مصر، 2 (41)، 386-430.
- أبو حميد، هشام عيسى عبد الرحمن. 2017. أثر أبعاد جودة حياة العمل على فاعلية اتخاذ القرارات الإدارية في جامعة الأقصى في غزة. رسالة ماجستير غير منشورة. كلية التجارة، الجامعة الإسلامية نقطة غزة. 118-121.
- أبو عودة، محمود. (2018). أثر جودة الحياة الوظيفية في تحقيق التميز المؤسسي : دراسة تطبيقية على منظمات المجتمع المدني في قطاع غزة. (أطروحة ماجستير). الجامعة الإسلامية، فلسطين (قطاع غزة).
- أبو ليفة، سناء مصطفى (2021) دور التوازن التنظيمي والسعادة التنظيمية في تعزيز القدرات الوظيفية دراسة ميدانية. مجلة جامعة الإسكندرية للعلوم الإدارية، 58 (1)، 133 - 184.
- بدوي، شيرين شريف. (2013). نموذج مقترح لي إجراء التوافق بين التزامات الإدارة والتزامات العاملين على جودة حياة العمل: دراسة تطبيقية على شركات خدمات الهاتف المحمول المصرية. المجلة العلمية للاقتصاد والتجارة. 566.
- البربري، مروان حسن. (2016). دور جودة الحياة الوظيفية في الحد من ظاهرة الاحتراق الوظيفي لدى العاملين في شبكة الأقصى للإعلام والإنتاج الفني. (أطروحة ماجستير). أكاديمية الإدارة والسياسة للدراسات العليا، جامعة الأقصى.
- القمي، مصلح حمدان. (2010). المناخ التنظيمي وعلاقته بالأداء الوظيفي لموظفي إمارة منطقة مكة (أطروحة ماجستير) قسم العلوم الإدارية كلية الدراسات العليا جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، السعودية.
- بن منصور، رفيقة. (2014) الاستقرار الوظيفي وعلاقته بأداء العاملين في القطاع الخاص (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة الحاج لخضر، باتنة، الجزائر.
- البياري، سمر سعيد. (2018). جودة الحياة الوظيفية و أثرها على الالتزام التنظيمي لموظفي وزارة العمل والتنمية الاجتماعية في قطاع غزة، (رسالة ماجستير غير منشورة)، غزة: الجامعة الإسلامية.
- تقرير إنجازات رؤية المملكة 2030 (2016 - 2020) متاح على :  
<https://www.vision2030.gov.sa/media/c1oaba3c/vision-2030-achievements-2016-to-2020.pdf>  
تاريخ الاطلاع (19 / 10 / 2021).
- جرينبرج، بارون. (2014). إدارة السلوك في المنظمات. (ترجمة د. رفاعي رفاعي، د. اسماعيل بسيوني). الرياض، المملكة العربية السعودية: دار المريخ للنشر.
- الحسن، روية. (2001). إدارة الموارد البشرية (ط1) مصر : الدار الجامعية.
- 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 - 130.
- حمود، خضير كاظم. (2002). السلوك الإداري (ط1) عمان: دار صفاء للنشر والتوزيع.
- خلف، ياسر لطيف. (2021). السعادة في العمل ودورها في تعزيز الثقة التنظيمية: بحث استطلاعي لآراء العاملين في جامعة الفلوجة. مجله اقتصاديات الاعمال للبحوث التطبيقية، 1(1)، 24.

- الخالدة، سناء ناصر . (٢٠١٨) . الشعور بالسعادة للعاملين الإداريين بجامعة فيلادلفيا وعلاقتها بالتكيف النفسي والرضا الوظيفي. مجلة اتحاد الجامعة العربية للبحوث في التعليم العالي، ٣٨(1)، ٢٢١ - ٢٤٠.
- الدباغ، مكرم و الطائي، عادل (2020) أبعاد الحرية الأكاديمية وأثرها بتحقيق السعادة في مكان العمل: حالة دراسية في كلية النور الجامعة. مجلة جامعة الأنبار للعلوم الاقتصادية والإدارية، 12(29)، 356-372.
- دودي، أحمد يوسف.(2012).إدارة الأعمال الحديثة. عمان: دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع. 90.
- ديسلير، جاري. (2003). إدارة الموارد البشرية، (ترجمة محمد عبد المتعال، وعبدالمحسن جودة)، المملكة العربية السعودية.
- الرفاعي، محمد. (٢٠٠٩) . الإدارة بالمشاركة وأثرها على العاملين والإدارة ، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة سانت كليمانس العالمية ، كلية الإدارة ، بريطانيا.
- رومان، اينركيه و أورتيث ، ايفين (2010). تتقل الموظفين بين الوكالات وتحقيق التوازن بين العمل والحياة الخاصة في المنظمات التابعة لمنظومة الأمم المتحدة، الأمم المتحدة ، متاح على : تاريخ الدخول : 20 / 8 / 2021.
- السالم، مؤيد سعيد.(2009). إدارة الموارد البشرية مدخل استراتيجي تكاملي نقطة الأردن، عمان: إثراء للتوزيع والنشر.
- سعاد، بعجي (2019). دور متطلبات جودة الحياة الوظيفية في تحقيق الأداء المتميز للعاملين في المؤسسة الاقتصادية الجزائرية، دراسة حالة مؤسسة (أركوديم) ميديا. مجلة البشائر الاقتصادية. مجلد 5 عدد 2.
- سعد، أمينة خير توفيق. (2021). واقع جودة الحياة الوظيفية وعلاقتها بظاهرة الاحتراق الوظيفي لدى العاملين بمكتبات جامعة الإسكندرية: دراسة ميدانية. المجلة العلمية للمكتبات والوثائق والمعلومات، 3(5)، 193-254.
- شميلان، عبد الوهاب . (٢٠١٩) . كيفية تحسين جودة الحياة الوظيفية بالقطاع الحكومي السعودي وقياس أثرها على أداء العاملين. المجلة العربية للإدارة، ٣٩(٢)، ٢١٥ - ٢٣٥.
- العامري، عمر و سالم، منى. ( ٢٠١٧ ) . علاقة جوانب العمل بمستوى الرضا الوظيفي و معدلات السعادة الوظيفية لدى العاملين في المدارس الحكومية والخاصة :دراسة مجلس أبوظبي للتعليم في مدينة العين.
- العريفي، دلال. (2021). السعادة المؤسسية في الإدارة العامة للتعليم بمدينة الرياض من وجهة نظر المشرفين والمشرفات. مجلة العلوم التربوية، (٢٧) ، ٣٣١ - ٤٠٠.
- العساف، صالح حمد (1995) المدخل إلى البحث في العلوم السلوكية. السعودية، العبيكان للنشر.
- العمرى، محمد و اليافي، رندة .(٢٠١٧). أثر عناصر جودة الحياة الوظيفية على أداء الموظف العام: دراسة تطبيقية على موظفي الخدمة المدنية في المملكة العربية السعودية. المجلة الأردنية في إدارة الأعمال، ١٣(١) ، ٦٥ - ٩٤.
- العنزي، فريح. (2001). الشعور بالسعادة وعلاقته ببعض سمات الشخصية، مجلة دراسات نفسية، 11 (3)، 337 - 351.
- العنزي، سعد علي & صالح، أحمد علي 2009.إدارة رأس المال الفكري في منظمات الأعمال . ط1. عنان: دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع. 43.
- العور، منصور . (٢٠١٩). السعادة المؤسسية؛ غاية أم وسيلة؟ (ط١) دبي: جامعة حمدان بن محمد الذكية للنشر.
- العون، غزوة متروك. (٢٠١٩). واقع السعادة الوظيفية لدى العاملين في جامعة البيت. أطروحة ماجستير، كلية الاقتصاد والعلوم الإدارية في جامعة البيت، الأردن.
- الغامدي، منى.(2012،2121،26).منهجية السعادة المؤسسية وجودة الحياة في بيئات العمل. المدينة المنورة.

- فارس، محمد جودت (2014). العلاقة بين الثقافة التنظيمية والالتزام التنظيمي: دراسة ميدانية على جامعة الأزهر بغزة. مجلة الجامعة الإسلامية الاقتصادية والإدارية، 22(2)، 165-195.
- الفايز، شارة. (2017، 17، 16). السعادة المؤسسية وجودة الحياة الوظيفية. الجزيرة.
- قريشي، هاجر وباديسي، فهيمة. (2016). جودة الحياة الوظيفية ودورها في تحسين الأداء الوظيفي: دراسة حالة كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التيسير. مجلة الدراسات الاقتصادية، 1(3)، 125-155.
- ماضي، خليل. (2016). دور متطلبات المنظمة الأخلاقية و جودة الحياة الوظيفية في الحد من ظاهرة الفساد الإداري، دراسة تطبيقية على المنظمات غير الحكومية في قطاع غزة، ائتلاف من أجل النزاهة والمسائلة (أمان). I (ع.خ)، 1-52.
- مانع، فاطمة و بوهراوة، زوره. (2021). السعادة الوظيفية وأثرها على الأداء الوظيفي. مجلة الاستراتيجية والتنمية، 11(2)، 389-408.
- مرزوق، عبدالعزيز علي و خطاب، إنعام السيد فهميم. (2020). أثر رفاهية العاملين على الأداء الوظيفي للعاملين في البنوك التجارية المصرية بمحافظة كفر الشيخ. المجلة العلمية للدراسات والبحوث المالية والتجارية، 1(1-2)، 263-314.
- مشور، محمد الأمين و بوتلجة، حسين. (2020). أثر الرفاهية في مكان العمل على الصحة العامة للموارد البشرية: دراسة ميدانية على عينة من الممرضين العاملين بالمؤسسات العمومية المستشفى لولاية معسكر. مجلة الوقاية والارغنونيا، جامعة الجزائر 2، 8(1)، 96-73.
- المعاينة، رولا والحموري، صالح (2017). السعادة المؤسسية: سعادة الموظفين والطاقة الإيجابية في بيئة العمل. ط2. الإمارات العربية المتحدة، دبي: قنديل للطباعة والنشر.
- النجار، فريد. (2006). الإدارة الاستراتيجية للموارد البشرية. ط1. الاسكندرية: الدار الجامعية للنشر والتوزيع.
- النجار، سامر. (2020). أثر أبعاد جودة الحياة الوظيفية على مستوى الرضا الوظيفي دراسة ميدانية على المرأة العاملة بقطاع ريادة الأعمال بمنطقة الحدود الشمالية. المجلة العلمية للدراسات التجارية والبيئية، 11(1)، 103-154.
- الهاشمي، رياض و العضال، علي. (2017). أثر جودة الحياة الوظيفية على الفاعلية التنظيمية في المستشفيات العسكرية بمنطقة الرياض من وجهة نظر العاملين فيها. المجلة الأردنية في إدارة الأعمال، 13(1)، 1-30.
- الهداب، تغريد و المخلافي، عبد الملك. (2020). أثر جودة الحياة الوظيفية على الاحتراق الوظيفي دراسة ميدانية على عينة من الموظفات الإداريات في الإدارة العامة للتعليم بمنطقة الرياض. المجلة العربية للإدارة، 40(3)، 233-254.
- الولاني، نجلاء شعبان (2016). برنامج تدريبي لتنمية السعادة كما تخلي تحسين جودة الحياة لدى طالبات الجامعة. مجلة البحث العلمي في التربية. المجلد 4(17)، 506-573.

#### ثانياً/ المراجع الأجنبية:

- Amraei, F., Najafi, A., & Omidzadeh, M. (2015). The effect of quality of work life on empowerment and organizational citizenship behavior (Case Study: Refah kargaran Bank of Lorestan province). *Visi Jurnal Akademik*, 1(12) 151-158.
- Çayak, S. (2021). The Mediating Role of Organizational Happiness in the Relationship between Work Engagement and Life Satisfaction: A Study on Teachers. *International Journal of Contemporary Educational Research*, 8(4), 27-46.
- Eren, H., & Hisar, F. (2016). Quality of work life perceived by nurses and their organizational commitment level. *International Journal of Human Sciences*, 13(1), 1123-1132.
- Fatmasari, E., Al, M. M., & Wulida, A. T. (2018). The effect of quality of work-life and motivation on employee engagement with job satisfaction as an intervening variable. *Russian Journal of Agricultural and Socio-Economic Sciences*, 74(2), 108-114.
- feature, C.D.(2010). Happiness at work *International Journal of management reviews*, vol (12), No (4).



- Gudivada VenkatRao & VijayaLakshmi & Rama Goswami (2017), “A STUDY ON FACTORS OF WORKPLACE HAPPINESS”, International Journal of Marketing & Financial Management, ISSN: 2348 –3954 (online) ISSN: 2349 –2546 (print), Volume 5,(Issue8, Aug-2017), pp 27-42.
- Harris, H.(2018), Organizational Happiness, subject: ethics, social issues online publication date:doi:10.1093/acrefore/9780190224851.013.148 .
- Jong, H. (2013). Measuring Happiness and sense of coherence of teachers in rural schools. University of Pretoria, South Africa. Journal of Career Assessment. 101-116.
- Kaiser, S & Ringlster, M.(2011). Strategic management of professional service firms: theory and practice.
- Koohbanani, H.K, Zarei, A and Erfani, N. (November/2019). Measuring the librarians quality of work life in Iranian public libraries. library management.40 (8/9), 532-542. Retrieved 7 Jan 2020. <https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/LM-11-2018-0089/full/html>.
- Lewis, D., et al.,(2001). Extrinsic and Intrinsic of quality of work life, Leadership in Health services, 14(2), 9-15
- Lockwood, Nance R., (2003), “Work/ Life Balance Challenges and Solutions” USA: Society for Human Resource Management (SHRM.)
- Nafie Wageeh A.,(2018), The Role of Workplace Happiness in Achieving Organizational Brilliance a Study on Sadat City University, case studies journal,Egypt, 7 (12), 26-39
- Ryff, CD., & Singer, B.H. (2008). know thyself and become what you are: A eudemonic approach to psychological well-being Journal. of Happiness studies 9 (1) 13-39.
- Swapna, M. (2015). Quality of Work Life Metrics as a Predictor of Job Satisfaction and Organizational Commitment: A Study with Special Reference to Information Technology Industry. Mediterranean Journal of Social Sciences, 6(3 S2), 170-181
- The World Happiness Report. (2020). New York: Sustainable Development Solutions Network. Available at: <https://happiness-report.s3.amazonaws.com/2020/WHR20.pdf> . (19/ 10/ 2021)
- Williams, P., Kern, M. L., & Waters, L. (2015). A longitudinal examination of the association between psychological capital, perception of organizational virtues and work happiness in school staff. Psychology of Well-Being, 5(1), 5.

## “The Role of Career Quality in Achieving Institutional Happiness” (A Field study on Administrative Staff at Jeddah University in Jeddah Governorate)

### Abstract:

The quality of one’s career plays an important role in achieving institutional happiness in all kinds of organizations. This contributes to increasing productivity, improving performance levels, increasing organizational effectiveness, and supporting the competitiveness of organizations. Therefore, this study aims to identify the role of the quality of work life in achieving institutional happiness at the University of Jeddah from the point of view of its administrative staff.

To achieve the goal of the study, The descriptive analytical method was used. The study population consists of 1429 male and female administrative staff. A questionnaire was used to collect data and was distributed to a random sample of 303 individuals. The study found several important results: The quality of work life at the University of Jeddah was achieved from the point of view of its administrators with an average of 52.51 points out of 80 (65.6%), at the University of Jeddah represented in the training programs dimension with an average of 13.67 points out of 16 (85.4%). This was followed by stability and job security with an average of 13.48 points out of 16 (84.2%). Additionally, the dimension of the balance between personal and professional life had an average of 13.25 points out of 16 (82.8%). Finally, participation in decision-making had an arithmetic average of 12.11 points out of 16 (75.6%). Stability and job security had the greatest role in achieving institutional happiness at the University of Jeddah. This was identified from researching administrative staff, which meant that greater the stability and job security of the employees, greater their sense of institutional happiness. This study recommended the need to encourage all departments of the University of Jeddah for employee participation in making work-related decisions. Additionally, adopt new methods to ensure an increase in the level of institutional happiness for all employees.

**Key words:** Quality of work life, quality of professional life, Quality of work life balance, organizational happiness, University of Jeddah.