



**Tikrit Journal of Administrative
And Economics Sciences**
مجلة تكريت للعلوم الإدارية والاقتصادية

ISSN: 1813-1719 (Print)



**Quality of work life and its impact on enhancing employee happiness
An analytical study of the opinions of the teaching staff in the
faculties of Tikrit University**

Lecturer: Muhammed Ali Abdullah
College of Administration and Economics
Tikrit University

Muhammad82@St.tu.edu.iq

Prof. Dr. Ahmad Ali Hussin
College of Administration and Economics
Tikrit University

ahmed44@tu.edu.iq

Abstract

The main objective of the research is to know the relationship and influence between the dimensions of the quality of career life (safe work environment, compensation, balance between work and personal life, job stability) and the happiness of university employees. The descriptive analytical model adopted in this study works on coupling the description of the case with its analysis and extracting its own results, and for the purpose of collecting the data required to solve the research problem, a questionnaire was used, which was distributed to a sample of (422) teaching staff members in the faculties of Tikrit University. By using the statistical analysis program (SPSS V.25). The data of the practical part was analyzed, which included the analysis of faculty members' answers and opinions, and when testing the hypotheses. A set of conclusions were reached, the most important of which are: There is a positive and moral (direct) correlation between the quality of functional life variable with all its seven dimensions and the employee happiness variable. This relationship indicates that the correlation between the two variables relates any rise in the level of quality of work life, with corresponding increase in the levels of feeling of happiness of the individuals of the research sample.

Keywords: Quality of work life, Employee happiness

جودة الحياة الوظيفية وأثرها في تعزيز سعادة العاملين

دراسة تحليلية لآراء الملاكات التدريسية في كليات جامعة تكريت

أ.د. احمد علي حسين
كلية الإدارة والاقتصاد
جامعة تكريت

م. محمد علي عبدالله
كلية الإدارة والاقتصاد
جامعة تكريت

المستخلص

هدف البحث بشكل رئيسي إلى معرفة العلاقة والتأثير بين أبعاد جودة الحياة الوظيفية (بيئة العمل الآمنة، التعويضات، الموازنة بين العمل والحياة الشخصية، الاستقرار الوظيفي) وسعادة العاملين في الجامعة، واعتمد البحث على المنهج الوصفي التحليلي في عرض البيانات ومناقشتها،

اذ يعمل المنهج على اقتران وصف الحالة بتحليلها واستخلاص النتائج الخاصة بها، ولغرض جمع البيانات المطلوبة لحل مشكلة البحث استخدمت الاستبانة التي وزعت على عينة قدرها (٤٢٢) تدريسيًا من أعضاء هيئة التدريس في كليات جامعة تكريت، وعن طريق استخدام برنامج التحليل الاحصائي (SPSS V.25) تم تحليل بيانات الجانب العملي الذي تضمن تحليل اجابات أعضاء هيئة التدريس وآرائهم، وعند اختبار الفرضيات تم التوصل إلى مجموعة من الاستنتاجات من اهمها: هناك علاقة ارتباط (طردية) ايجابية ومعنوية بين متغير جودة الحياة الوظيفية بأبعاده السبع كافة ومتغير سعادة العاملين، وتشير هذه العلاقة الطردية بين المتغيرين إلى أي ارتفاع في مستوى جودة الحياة الوظيفية يقابله ارتفاع في مستويات الشعور بالسعادة لدى الافراد عينة البحث.

الكلمات المفتاحية: جودة الحياة الوظيفية، سعادة العاملين.

المقدمة

يعد المورد البشري من الركائز الأساسية التي تعتمد عليها المنظمات في الوقت الحاضر في بلورة نجاحاتها وتقدمها، وذلك لما يملكه من قدرات فكرية ومهارات شخصية وما يتمتعون به من رغبة في العمل، لذا يجب على المنظمات التركيز في جهودها على الاستخدام الأمثل لأفرادها العاملين من خلال وضع سياسات وقوانين من شأنها أن تحقق الرضا الوظيفي والسعادة الوظيفية للعاملين والتحسين المستمر في أدائهم وإيجاد البيئة الملائمة لتحفيزهم على تحقيق الأهداف المرجوة، مما يساعد المنظمة على اكتساب الميزة التنافسية والنجاح، وتعد سعادة العاملين من المفاهيم الحديثة في علم الادارة وكونها أصبحت ذات أهمية كبيرة لجميع المنظمات حرصت من خلال سياساتها وممارساتها على اسعاد العاملين في المنظمة التي يعملون بها، مما يزيد من طاقتهم الايجابية وحبهم للعمل ورغبتهم في الانتاج، وبالتالي قدرة المنظمة على تحقيق رسالتها ورؤيتها وأهدافها المنشودة.

وفي ضوء ذلك انطلق البحث ليتناول أبعاد جودة الحياة الوظيفية ودورها في تعزيز مستوى الشعور بالسعادة لدى الافراد العاملين، وتضمن البحث أربعة مباحث أساسية: تناول المبحث الاول منهجية البحث في حين اشتمل المبحث الثاني على الإطار النظري لمتغيرات البحث واختص المبحث الثالث بالجانب العملي للبحث واختتم البحث بالمبحث الرابع الذي تناول الاستنتاجات والتوصيات.

المبحث الاول: منهجية البحث

اولاً. مشكلة البحث: يشهد قطاع التعليم العالي على المستوى المحلي تغييرات دراماتيكية وسريعة للغاية وغير مسبوقه في ظل عصر الثورة المعرفية في الألفية الثالثة والمتمثلة بتنامي المعدلات العالية للطلب على الخدمات التعليمية نتيجة للانفجار السكاني الذي يشهده البلد مقارنة بالألفية الماضية فضلا عن النمو والتوسع الذي شهدته التخصصات العلمية والإنسانية على المستويين الأفقي والعمودي مما استلزم ذلك توفير البرامج والتقنيات التعليمية الحديثة والملاكات التدريسية المؤهلة اكااديمياً ومعرفياً لمقابلة هذا التزايد في الطلب نوعاً وكماً.

وفي المقابل من ذلك فإن الجامعات والمنظمات التعليمية الأخرى التي تنتمي لهذا القطاع مطالبة بأن تهيئ متطلبات ومستلزمات الاستقطاب والاستقرار الوظيفي الملائمة والمناسبة للملاكات التدريسية عن طريق توفير المناخ والبيئة التعليمية والوظيفية الحاضنة والجاذبة لهم ليس فقط من أجل تحسين واقعهم الاجتماعي والاقتصادي والبيئي نحو الأفضل وإشباع حاجاتهم ورغباتهم الحالية وإنما محاولة منها أيضاً لتحقيق هدف إسعادهم ورفاهيتهم مستقبلاً وانعكاس ذلك

إيجاباً على سعادة ورفاهية متلقي الخدمة التعليمية في تلك المنظمات التعليمية على اختلافهم وبالأخص منهم طلبة الجامعات.

وختاماً يمكن تأطير وتلخيص مشكلة البحث عبر طرح عدد من الأسئلة البحثية أدناه:

١. ما هو مستوى توفر أبعاد جودة الحياة الوظيفية في جامعة تكريت عينة البحث؟
 ٢. ما هو مستوى الشعور بالسعادة لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة تكريت؟
 ٣. هل تسهم جودة الحياة الوظيفية في تعزيز مستويات سعادة العاملين في جامعة تكريت عينة البحث؟
- ثانياً. أهداف البحث:** يسعى البحث إلى تحقيق الأهداف الآتية:

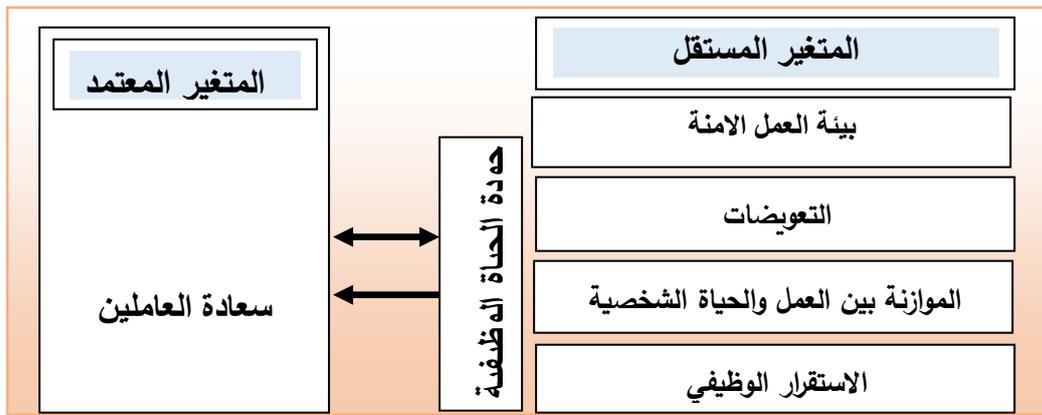
١. التعرف على مستويات تطبيق أبعاد جودة الحياة الوظيفية في جامعة تكريت عينة البحث
٢. التعرف على مستوى الشعور بالسعادة لدى أعضاء هيئة التدريس العاملين في كليات جامعة تكريت
٣. تحديد مدى تأثير أبعاد جودة الحياة الوظيفية في تحقيق سعادة العاملين لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة تكريت.

ثالثاً. أهمية البحث:

١. يمكن عد البحث الحالي امتداداً للأبحاث والدراسات العربية والأجنبية التي تطرقت لموضوع أبعاد جودة الحياة الوظيفية وما يترتب على نشر وترسيخ أبعاد هذا الموضوع ميدانياً في تلبية حاجات ومتطلبات الملاكات التدريسية المتنوعة والتعامل الأخلاقي والإنساني معهم وبالتالي ينعكس ذلك إيجاباً في تطوير وتحسين بيئة العمل نحو الأفضل.

٢. يقدم البحث الحالي للقيادات الإدارية وللملاكات التدريسية في جامعة تكريت نتائج دقيقة وصورة واقعية عن مستوى توفر كل متغير من متغيرات البحث وعلى المستويين الكلي والجزئي، فضلاً عن تقديم مجموعة من المقترحات المستندة على تلك النتائج والتي يمكن أن تسهم في تطوير وتحسين أدائها الاجتماعي وبالتالي ديمومة عملها واستمراريتها وتحسين واقعها العلمي والاجتماعي تجاه أصحاب المصلحة.

رابعاً. مخطط الفرضي للبحث: يعد تصميم المخطط الفرضي للبحث من ضمن متطلبات المعالجة المنهجية لمشكلته لأنه يشير إلى العلاقة المنطقية بين متغيرات البحث، كما يعكس طبيعة العلاقة واتجاهها السائد بين هذه المتغيرات وأبعادها، ويوضح الشكل رقم (١) المخطط الفرضي للبحث والذي اختص بمعرفة العلاقة والأثر بين متغيرات وابعاد البحث.



يمثل علاقة الارتباط
يمثل علاقة التأثير

الشكل (١) المخطط الفرضي للبحث

خامساً. فرضيات البحث

١. **الفرضية الأولى:** هناك علاقة ارتباط طردية ذات دلالة معنوية بين أبعاد جودة الحياة الوظيفية وسعادة العاملين، وينطلق من الفرضية الرئيسية الأولى الفرضيات الفرعية الآتية:

- توجد علاقة ارتباط معنوية ذات دلالة احصائية بين بيئة العمل الآمنة وسعادة العاملين.
- توجد علاقة ارتباط معنوي ذات دلالة احصائية بين التعويضات وسعادة العاملين.
- توجد علاقة ارتباط معنوي ذات دلالة احصائية بين الموازنة بين العمل والحياة الشخصية وسعادة العاملين.

- توجد علاقة ارتباط معنوي ذات دلالة احصائية بين الاستقرار الوظيفي وسعادة العاملين.

٢. **الفرضية الثانية:** هناك تأثير ذو دلالة معنوية لأبعاد جودة الحياة الوظيفية في سعادة العاملين، وينطلق من الفرضية الرئيسية الثانية الفرضيات الفرعية الآتية:

- يوجد تأثير معنوي ذو دلالة احصائية بين بيئة العمل الآمنة وسعادة العاملين.
- يوجد تأثير معنوي ذو دلالة احصائية بين التعويضات وسعادة العاملين.
- يوجد تأثير معنوي ذو دلالة احصائية بين الموازنة بين العمل والحياة الشخصية وسعادة العاملين.
- يوجد تأثير معنوي ذو دلالة احصائية بين الاستقرار الوظيفي وسعادة العاملين.

سادساً. منهج البحث: اعتمد الباحثان على تطبيقات المنهج الوصفي — التحليلي من خلال دراسة العلاقات بين متغيرات البحث وأبعادها المستمدة بياناتها من المنظمات المبحوثة عن طريق (البحث، الكشف، البرهان) وقد تم وصف البحث كمياً عبر ما سيقوم به الباحثين من جمع البيانات وتحليلها باعتماد مجموعة من البرامج الاحصائية لكشف العلاقة بين أبعاد البحث المختلفة بهدف تفسيرها تفسيراً كافياً للوصول إلى استنتاجات تسهم في فهم الواقع وتشخيصه بشكل دقيق، لذا كانت الاجراءات التي تم الاعتماد عليها في ذلك وفقاً للآتي:

١. اساليب جمع البيانات والمعلومات: وتمثلت على النحو الآتي:

أ. الجانب النظري: تم الاعتماد على اسهامات المختصين من الكتاب والباحثين التي تم جمعها على ما هو متوافر من المصادر العربية منها والاجنبية من مراجع (كتب) ودوريات وبحوث ورسائل وأطاريح جامعية، فضلاً عن شبكة المعلومات الدولية (الانترنت).

ب. الجانب الميداني: تم الاعتماد على الاستبانة التي تمثل وسيلة قياس واقعية للحصول على البيانات والمعلومات الموجودة فعلياً حول متغيرات البحث الرئيسية منها والفرعية، إذ وجد الباحثان ومن متابعة الدراسات السابقة والاستشارة من بعض الخبراء المختصين في موضوع البحث أنه يمكن الاستفادة من الاستبانة بوصفها وسيلة لجمع البيانات والمعلومات حول مشكلة البحث، وقد تم مراعاة الوضوح والتجانس في صياغة فقراتها لجميع المتغيرات لتمنح المستجيب قدرة اكبر على ادراكها والهدف منها، وأدناه الجدول رقم (١) يوضح أهم الدراسات التي تم الاعتماد عليها لبناء المقاييس الخاصة في متغيرات البحث:

٢. **محاور ومتغيرات البحث:** التي تضمنته استمارة الاستبانة والموضحة في الجدول رقم (١)

الجدول (١): محاور ومتغيرات استمارة الاستبانة

المصدر	العدد	التسلسل	الأبعاد	
من اعداد الباحثان	-	-	الجنس	المحور الأول: المتغيرات الديموغرافية
			العمر	
			المؤهل العلمي	
			اللقب العلمي	
			سنوات الخبرة	
اعتمد الباحثان بشكل اساسي على تقرير لجنة الخبراء التابع الى الامم المتحدة والخاص بتحديد مقاييس جودة الحياة الوظيفية (Measuring Quality of Employment, 2015: 22) في اعداد محاور الاستبانة بالإضافة الى المصادر ادناه				المحور الثاني: جودة الحياة الوظيفية
(Todorovic & zivkovic, 2020: 89)	٤	٤-١	الأول: بيئة العمل الامنة.	
(الوحشي، ٢٠٢٠: ٤٧)	٤	٥-٨	ثانياً: التعويضات.	
(العقابي، ٢٠١٩: ٦١)	٤	٩-١٢	ثالثاً: الموازنة بين العمل والحياة الشخصية	
(حمزة والازهر، ٢٠١٨: ٨١)	٤	١٣-١٦	رابعاً: الاستقرار الوظيفي.	
	١٦	١٦-١	الاجمالي	
(Januwarsono, 2015: 10)	٤	١٧-٢٠	أولاً: التأثير العاطفي الايجابي	المحور الرابع: سعادة العاملين
(Davidescu, et al., 2020: 5)	٤	٢١-٢٤	ثانياً: الحد من التأثيرات السلبية.	
(الربيعي، ٢٠٢٠: ٨٨)	٤	٢٥-٢٨	ثالثاً: القبول المرضي	
	١٢	١٧-٢٨	الاجمالي	

المصدر: من اعداد الباحثان بالاعتماد على نتائج التحليل العاملي واستمارة الاستبانة.

سابعاً. الاساليب الاحصائية المستخدمة: تمثلت على النحو الآتي:

١. الوسط الحسابي: لعرض متوسط الإجابات عن متغير معين.
 ٢. الانحراف المعياري: يظهر درجة تشتت الإجابات عن وسطها الحسابي.
 ٣. معامل الارتباط: لتحديد طبيعة العلاقة وقوتها بين المتغيرات التفسيرية والمتغير المستجيب.
 ٤. الانحدار الخطي البسيط: لقياس تأثير أبعاد المتغير المستقل في المتغير التابع.
- ثامناً. حدود البحث: تتضح حدود البحث الحالي في ضوء الحدود الزمانية والمكانية والبحثية، إذ عدت الفترة ٢٠٢١/١١/١ ولغاية ٢٠٢٢/٥/١٥ الحدود الزمانية للبحث، أما الحدود المكانية فقد اختيرت جامعة تكريت الواقعة في محافظة صلاح الدين ميداناً للدراسة.
- تاسعاً. مجتمع وعينة البحث: يتكون مجتمع البحث من الملاكات التدريسية العاملين في كليات جامعة تكريت إذ بلغ عدد اعضاء هيئة التدريس في جميع الكليات ٩٧٨ تدريسياً، حيث تم اختيار عينة قصدية من مجتمع البحث وتم تحديد حجم العينة (٣٢٢) تدريسياً باستخدام معادلة ستيفن ثامبسون:

$$n = \left[\frac{N \times p(1-p)}{\left[N - 1 \times (d^2 \div z^2) \right] + p(1-p)} \right]$$

N: حجم المجتمع

Z: الدرجة المعيارية المقابلة لمستوى الدلالة ٠,٩٥ وتساوي ١,٩٦

d: نسبة الخطأ وتساوي ٠,٠٥

P: نسبة توفر الخاصية والمحايدة = ٠,٥٠

وبناءً على ذلك فقد تم توزيع (٥٠٠) استمارة استبانة وكانت عدد الاستثمارات المستردة والصالحة للتحليل (٤٢٢) ولزيادة دقت النتائج تم تحليل جميع الاستثمارات الصالحة والتي تبين بأن نسبة الاستجابة كانت (٨٤%) من عدد الاستثمارات الموزعة.

المبحث الثاني: الجانب النظري

المحور الأول: جودة الحياة الوظيفية

أولاً. مفهوم جودة الحياة الوظيفية: حضي مفهوم جودة الحياة الوظيفية على اهتمام الباحثين والأكاديميين والإداريين والمخططين والمسؤولين الحكوميين، لأنه عنصر أساسي في التخطيط الاجتماعي الصادق، والهدف منه تعزيز وتحسين بيئة العاملين من خلال تقليل الظروف الضارة التي تقود إلى عدم المساواة الاجتماعية أو الظروف البيئية السيئة المؤثرة على حياة المجتمع، وسلطت الأدبيات الضوء على مفهوم جودة الحياة الوظيفية إذ أوضحتها منظمة الصحة العالمية (١٩٧٦) أنها حالة الحياة المتكونة من مزيج مجموعة متكاملة من العوامل تنتج عنها الصحة والسعادة ووسائل الراحة في البيئة المادية والتعليم الاجتماعي والفكري والابداع وحرية العمل والعدالة (Sinha, 2019: 10)، ويمكن تعريف جودة الحياة الوظيفية على أنها جميع الاستراتيجيات الخاصة بمركان العمل والعمليات والبيئة، وقد عرفها أيضاً (McInerney, 2015: 1) هو الاختلاف أو الفجوة في نقطة زمنية معينة بين آمال وتوقعات الفرد وتجارب ذلك الفرد الحالية، وفي السياق ذاته سنتطرق إلى مجموعة من التعريفات الحديثة عن جودة الحياة الوظيفية وكما مبينة في الجدول رقم (٢).

الجدول (٢): تعريفات جودة الحياة الوظيفية من وجهة نظر عدد من الباحثين

ت	الباحثين والسنوات	تعريفات جودة الحياة الوظيفية
١	Ruzevicius, 2016: 323	جميع الاستراتيجيات الخاصة بمركان العمل والعمليات والبيئة، مما يحفز الرضا الوظيفي لدى الموظف بالاعتماد على ظروف العمل وكفاءة المنظمة.
٢	Ramawickrama et al, 2017: 169	مجموعة من الاستراتيجيات والإجراءات والأجواء المتعلقة بمركان العمل والتي تعزز وتحافظ وتزيد من رضا الأفراد العاملين من خلال استهداف وتحسين ظروف العمل لكل العاملين في المنظمة.
٣	Abdullah et al., 2017: 339	هي السياسات التي تعمل على إنشاء ظروف عمل جيدة للعامل مما يعني شعوره بالرضا تجاه العمل من خلال المكافآت والمزايا والأمن الوظيفي والعلاقات التنظيمية والشخصية.

ت	الباحثين والسنوات	تعريفات جودة الحياة الوظيفية
٤	Qudah, et al., 2018:3	عبارة عن مزيج من التجارب والسياسات الإيجابية التي يتم تنفيذها والتي تؤدي إلى سعادة الموظف في مكان عمله وظروف عمله، والتي يتم قياسها باستخدام عوامل مثل إدراك المكافآت المالية والأمن الوظيفي والاستقلالية الوظيفية والتقدم الوظيفي، التوازن بين العمل والحياة، الإجهاد وضغط الوقت.
٥	de Farias et al., 2020:641	مجموعة خيارات الرفاهية التي تهدف إلى التوازن الديناميكي والمتساوي لمتطلبات العاملين المتعددة في الجوانب البيولوجية والنفسية والاجتماعية والتنظيمية.
٦	Nurmaini et al., 2021: 27	هي الدرجة أو النطاق الذي يشعر به الأفراد العاملين أنهم قادرين على أداء عملهم بشكل مريح مدعوماً ببيئة عمل إدارية مثالية ومتجاوبة بحيث يكون العمل المنتج ذا جودة عالية.

المصدر: اعداد الباحثان بالاعتماد على المصادر في متن الجدول.

ويمكن أن تعرف جودة الحياة الوظيفية على أنها الوسيلة التي تركز على رفاهية أعضاء هيئة التدريس في المنظمات التعليمية من خلال تلبية احتياجاتهم الانسانية وتوفير بيئة عمل آمنة وصحية لهم، وتحقيق ذاتهم عن طريق المشاركة في صنع القرار الذي يرتبط بالأداء والانتاجية مما يؤدي الى تحقيق الولاء والالتزام والرضا الوظيفي.

ثانياً. ابعاد جودة الحياة الوظيفية:

اتفق العديد من الكتاب والباحثان ومنهم (Korner & Shani, 2013) (Ilgan, et al.,) (2014) (Afroz, 2017) (Sehnbruch, et al., 2020)، على أهم الأبعاد الرئيسة لجودة الحياة الوظيفية والتي يرى الباحثان بأنها أكثر الأبعاد ملائمة لبيئة المنظمات التعليمية، والتي يمكن تناولها على النحو الآتي:

١. **بيئة العمل الامنة:** أصبح اهتمام أية منظمة في الوقت الحاضر منصباً على كيفية بناء بيئة عمل توفر السلامة للعاملين فيها وإدارتها كعنصر أساسي من أجل ألا يتعرض الموظف لظروف عمل تؤثر عكسياً على صحته البدنية والذهنية (عبدالله، ٢٠١٥: ٣٩)، ويمكن أن تعرف بيئة العمل الامنة على أنها الجهود التي يبذلها أصحاب العمل لتحسين الظروف الصحية، ورفاهية الأفراد العاملين وذلك من خلال اجراء مجموعة من التحسينات في مكان العمل ومنع المخاطر وتحفيز النشاط البدني وبالتالي تحسين جودة الحياة الوظيفية (Verra & et al., 2018: 2).

٢. **التعويضات:** ويشمل التعويض المدفوعات النقدية المباشرة والمدفوعات غير المباشرة في شكل استحقاقات للأفراد العاملين، فضلا عن ذلك فإن التعويض يمثل الإجراءات التي يمكن من خلالها للمنظمة أن ترضي الأفراد العاملين وتلبية احتياجاتهم ورغباتهم من خلال المكافآت المادية، بما في ذلك الرواتب التنافسية، ومكافآت الأداء، والأجور للمهارات النادرة، وكذلك المكافآت غير النقدية

أو المزايا الهامشية مثل الإجازات، والترقيات إذ تعد عاملاً حاسماً في جذب المواهب والاحتفاظ بها من خلالها يمكن تعزيز الميزة التنافسية وزيادة ولاء الأفراد العاملين، وقد أثبتت العديد من الدراسات وجود علاقة بين التعويضات وجودة الحياة الوظيفية. (Nayak & Sahoo, 2015: 265) وقد عرفتها الجمعية الأمريكية للتعويضات، سنة (١٩٩٥) بأنها: المكافأة النقدية وغير النقدية التي يقدمها صاحب العمل عوضاً عن الخدمات المقدمة له من قبل العاملين ويمكن أن تشمل التعويضات أي شيء يمكن أن يكون ذو قيمة ومرغوب في الحصول عليه من قبل الموظف والتعويض يمكن أن يكون مباشراً كالأجور والمرتبات أو غير مباشراً مثل التأمين الصحي أو الضمان الاجتماعي (مقبل، ٢٠١٨: ٣٩).

٣. **الموازنة بين العمل والحياة الشخصية:** نشأ مفهوم التوازن بين العمل والحياة الشخصية نتيجة الصراع الذي بدأ في الظهور بين واجبات العمل ومتطلبات الحياة بما يؤثر على إنتاجية الفرد في العمل من ناحية، ويهدف التوازن بين العمل والحياة إلى خلق بيئة متماسكة من خلال علاقة متناغمة بين العمل الذي يمثله (العمل والطموح) و (نمط الحياة) الذي يمثله (الصحة والرفاهية). يساعد التوازن بين العمل والحياة في رفع معنويات الأفراد العاملين، والتركيز على العمل، وتحقيق الرضا الوظيفي والولاء للمؤسسة، وزيادة الإنتاجية، وتقليل النزاعات والغياب (Nayak & Sahoo, 2015: 265).

كما ويمكن وصف التوازن بين العمل والحياة الشخصية أيضاً على أنه القدرة على الانضمام إلى العمل مع جوانب أخرى من حياة الإنسان، مثل المنزل والأسرة والنشاط الاجتماعي والاهتمامات الأخرى، ويحدث عندما لا يتجاوز العمل الحياة الخاصة، والعكس صحيح عندما لا يتم تطوير الحياة غير المهنية على حساب العمل، ويمكن أن نعرف التوازن بين العمل والحياة هو توزيع متساوٍ للوقت والطاقة والمشاركة في جميع مجالات الحياة بطريقة تحقق الرضا في كل منها. (Robak & Slocinska, 2015: 140)

٤. **الاستقرار الوظيفي:** يعد الاستقرار الوظيفي من أهم ركائز النجاح في أية منظمة كانت فلا توجد منظمة ناجحة وذات إنتاجية مرتفعة إلا وكان الاستقرار الوظيفي متحققاً فيها، ويتمتع به جميع موظفيها، إذ إن عدم تحقق الاستقرار وتدني درجته في المنظمة دائماً ينعكس على إنتاجية تلك المنظمة ونجاحها حتى وإن كانت تضم كفاءات عالية ومتخصصة في مكان عملها (براهيمي، ٢٠١٥: ٥٤)، لذلك يعد الاستقرار الوظيفي أحد أهم الخصائص الوظيفية وأكثرها تأثيراً التي على الرضا الوظيفي لأن الأفراد العاملين الذين يعدون وظائفهم مستقرة وأمنة هم أكثر ميلاً للوصول إلى أعلى درجات الرضا الوظيفي. (Taduvana, 2016: 38)، ويقصد بالاستقرار الوظيفي " إشعار العامل على الدوام بالأمن والحماية في عمله وتحرره المعقول من الخوف، ويتبلور ذلك من خلال إشعار العامل بالأمن والراحة وضمان استقراره عن طريق تحفيزه وحرية النقابية وأمنه الصناعي وترقيته (حمزة والازهر، ٢٠١٨: ٨١).

المحور الثاني: سعادة العاملين

أولاً. مفهوم سعادة العاملين:

السعادة والرضا حالات نفسية مختلفة ومصطلح الرضا هو الغاية والسعادة قد تكون وسيلة لتحقيق الغاية، وقدم سيليجمان (٢٠١٢) نظرة أكثر شمولاً عن سعادة العاملين إذ وصفها بأنها "نوعية الحياة الفردية، والصحة العاطفية، وبيئة العمل الجيدة، والصحة البدنية، والسلوك المميز،

والوصول الأساسي إلى الأهداف بشكل إيجابي. تشكل الأبعاد الخمسة المذكورة أعلاه متغيرات المحتوى للسعادة ويمكن تعريف سعادة العاملين بأنها تجربة التأثير الإيجابي المتكرر والتأثير السلبي غير المتكرر والشعور العام بالرضا عن الحياة ككل (Rao, et al., 2017: 28)، فالسعادة هي ظاهرة نفسية لا تخضع للملاحظة بشكل مباشر ولكن يمكن تلمسها عن طريق آثارها ونتائجها التي تنعكس على من يتصف بها، وقد تكون السعادة جماعية كما قد تكون فردية، إذ تعد سعادة العاملين إحدى مؤشرات الرضا الوظيفي، وهي كما عرفها الكثير من الباحثين على أنها "بالشعور الإيجابي المتكرر للشخص"، أو أنها "الرضا والقناعة بما وهب للشخص مع تقديره وتمينه لذلك"، إذاً فالسعادة ترتبط بالرضا والراحة والقبول من قبل الشخص تجاه ما قدم له ويرى المختصون أن المنظمة التي تطمح إلى سعادة الزبائن لتكوين سمعة طيبة لها عليها أن تهتم بسعادة موظفيها، لأن أسلوب تعاملها مع الأفراد العاملين ينعكس على أسلوبهم مع الزبائن ومن هنا بدأ التركيز على سعادة الأفراد العاملين، والتي تتأثر إلى حد كبير بطبيعة العمل وجودته في مكان العمل وتعرف بأنها "تحقيق أقصى استفادة من الموارد المتاحة في المنظمة للتغلب على التحديات التي تواجهها والتي تساعد في الارتقاء الفعلي للأداء مما يؤدي للتأثير على الآخرين ويرى كثيرون أن سعادة العاملين هي الأقرب إلى مفهوم جودة الوظيفة (جمعة وآخرون، ٢٠١٨: ٥١) وغالبًا ما يستخدم الباحثون المصطلح الأكثر استخداماً وهو سعادة العاملين عند التفكير في الرفاهية الذاتية، بالرغم من أن الرفاهية الذاتية قد تتضمن أيضاً مقاييس أخرى مثل المشاعر الإيجابية أو عناصر التأثير الإيجابي للرفاهية الذاتية لأن تجربة المشاعر الإيجابية المتكررة ذات الشدة الخفيفة إلى المعتدلة هي السمة المميزة لسعادة العاملين والجدير بالذكر أن تكرار المشاعر الإيجابية هو مؤشر أفضل على وجود السعادة في المنظمات (Demo & Paschoal, 2016: 36)، فالسعادة هي الشعور الإيجابي المتكرر للشخص، أو أنها "الرضا والقناعة بما وهب للشخص مع تقديره وتمينه لذلك"، إذاً فالسعادة ترتبط بالرضا والراحة والقبول من قبل الشخص تجاه ما قدم له ويرى المختصون أن المنظمة التي تطمح إلى سعادة الزبائن لتكوين سمعة طيبة لها عليها أن تهتم بسعادة موظفيها، لأن أسلوب تعاملها مع الأفراد العاملين ينعكس على أسلوبهم مع الزبائن ومن هنا بدأ التركيز على سعادة الأفراد العاملين. (جمعة وآخرون، ٢٠١٨: ٥١)، وقدم العديد من الباحثين جملة من التعاريف لسعادة العاملين وكما في الجدول رقم (٣).

الجدول (٣): بعض المفاهيم الخاصة بسعادة العاملين

ت	الباحث، السنة، الصفحة	المفهوم
١	Rao, et al., 2017: 27	شعور إيجابي لدى الأفراد العاملين يجعلهم يشعرون بالرضا، والمتعة، والفرح، والاشباع.
٢	Awada & Ismail, 2019, 1496	هي الحالة التي يشعر فيها الأفراد أو القوى العاملة بالراحة والأمان والاستقرار من خلال توفير مساحة للقوى العاملة للحفاظ على الرفاهية الجيدة وتحسين مشاركة أعضاء الفريق في عمليات العمل.
٣	Zhao & Pan, 2019, 308	حالة نفسية يدرك فيها الأفراد العاملين أن قيمتهم الخاصة تتحقق وأن مشاعرهم الإيجابية الداخلية أكبر بكثير من مشاعرهم السلبية.

ت	الباحث، السنة، الصفحة	المفهوم
٤	(ابو سنيمة، ٢٠٢٠: ٤٢)	هي شعور العاملين بالرضا والسرور عند ممارسة العمل والرغبة الشديدة في مواصلة ذلك الشعور، وتزداد سعادة العاملين إذا تزامنت مع عائد مالي جيد.
٥	Arora, 2020: 2	الشعور بالرفاهية التي يمر بها الفرد، وتتميز بشكل خاص بوجود المشاعر الإيجابية.
٦	Ficarra, et al., 2020: 37	هي تجربة المشاعر اللطيفة وغياب المشاعر غير السارة، والشعور العام بالرضا عن حياة الفرد.

المصدر: من اعداد الباحثان بالاعتماد على المصادر في الجدول.

يمكن أن نعرف سعادة العاملين على أنها شعور شخصي بالرفاهية التي يمر بها أعضاء هيئة التدريس في المنظمات التعليمية والتي تتميز بالعواطف الإيجابية التي يستجيبون لها ويكونوا أكثر متعة في بيئة العمل.

ثانياً. أهمية سعادة العاملين: أصبحت سعادة العاملين مهمة بشكل متزايد حيث تدرك المنظمات الصلة بين الأفراد العاملين السعداء ونجاحهم على المدى الطويل وتدفع هذه الفكرة العديد من المنظمات الحالية إلى التمركز حول سعادة العاملين وسبل الاحتفاظ بهم، تعد زيادة رضا العاملين قضية حاسمة من منظور إداري لأن الأفراد العاملين غير الراضين سيكلفون المنظمات مبالغ طائلة إذا تركوا عملهم بسبب تكاليف التوظيف وإعادة تدريب الأشخاص الجدد وهذا يدعم وجهة العديد من الباحثين إذ تكون العلاقة بين دوران الأفراد العاملين وسعادتهم سلبية فكلما زادت سعادة العاملين في المنظمة كلما قل معدل دوران العاملين، وبالتالي يحتاج المديرون إلى فهم الاحتياجات والاستماع إلى صوت العاملين حول السياسات والقواعد المعتمدة في المنظمة. (Alnuaimi, 2018: 80)، إذ إن سعادة العاملين في المنظمة تحمل في طياتها الكثير من الايجابيات التي تطمح اليها المنظمة والافراد العاملين وهي: (طالب، ٢٠٢٠: ١٤)

- أ. ارتفاع مستوى الطموح لدى الافراد العاملين في المنظمة.
- ب. إن العاملين الأكثر سعادة عن عملهم يكونون أقل عرضة لحوادث العمل.
- ج. ارتفاع مستوى الولاء للمنظمة.
- د. تقليل الصراعات في بيئة المنظمة.

المبحث الثاني: الجانب العملي

تم اعتماد مقياس لكرت الخماسي في التعبير عن توجهات أفراد العينة، لقياس درجة الاستجابة لفقرات الاستبانة، إذ يطلب فيه من المستجوب أن يحدد درجة الموافقة أو عدم الموافقة على خيارات محددة وهذا المقياس مكون من خمس خيارات تتراوح درجاته ما بين (٥= اتفق بشدة، إلى ١= لا اتفق بشدة)، يؤشر فيه الفرد المستجيب الخيار الذي يعتقد بأنه أكثر صدقاً.

اولاً. اختبار صدق الاستبانة وثباتها: ولتحديد ثبات الاستبانة، أي درجة دقتها في قياس متغيراتها الرئيسية وأبعادها الفرعية فقد خضعت إلى اختبارات قبل وبعد توزيعها تمثلت بالآتي:

١. اختبارات (قبل توزيع الاستبانة) وتضمنت:

أ. اختبار الصدق الظاهري للاستبانة: تم اجراء اختبار الصدق الظاهري لفقرات الاستبانة بعد الانتهاء من اعدادها، إذ عرض الباحثان استمارة الاستبانة في صورتها المبدئية على مجموعة من

السادة المحكمين تألفت من عدد من الأساتذة المتخصصين بكلية الإدارة والاقتصاد في الجامعات العراقية، وقد قام الباحثان بتعديل الاستمارة وفقاً لما أشار إليه السادة المحكمين وبأخذ جميع الملاحظات التي طلبت بعين الاعتبار.

ب. اختبار قياس الشمولية للاستبانة: تم إجراء الاختبار بالاعتماد على الأسئلة المطروحة للسادة المحكمين عن شمولية أبعاد ومتغيرات الاستبانة، وفي ضوء الملاحظات المقدمة من قبلهم أضيفت فقرات، وحذفت فقرات أخرى غير مهمة، وصححت عبارات واستبدلت بأخرى أكثر ملائمة ودقة للوصول إلى الهدف المنشود من الاستبانة ومتغيرات البحث الرئيسة وأبعادها الفرعية.

٢. اختبارات (بعد توزيع الاستبانة) تضمنت:

أ. الحيادية: يقصد بالحيادية عدم التدخل في الاجابات أو التأثير فيها، حيث تم الحرص على الحصول على القوائم مؤشرة من الافراد المستجيبين بعد أن وزعت ومن ثم استعادتها دون أي تدخل إلا في حالة ازالة سوء الفهم في بعض الأسئلة المطروحة وتوضيح فقراتها الخاصة بالأبعاد.

ب. صدق المقياس: وتم قياس صدق المقياس باعتماد الصدق الذاتي تم حسابه عن طريق إيجاد الجذر التربيعي لمعامل الثبات ألفا كرونباخ (Cronbach's Alpha)، إذ يظهر الجدول رقم (٢) أن القيمة تراوحت ما بين (٠,٨٢٨-٠,٩٨٨)، وهي قيمة عالية والتي تعكس التمثيل المقبول لمفردات الاستبانة.

ج. الثبات الذاتي: وقد تحقق الباحثان من ثبات استمارة الاستبانة من خلال معامل ألفا كرونباخ كما هو موضح في الجدول رقم (٤).

الجدول (٤): معاملات الصدق والثبات

المتغير	معامل ألفا كرونباخ (الثبات)	معامل الصدق
الأول: بيئة العمل الامنة.	٠,٧٢٥	٠,٨٥٢
ثانياً: التعويضات.	٠,٦٨٦	٠,٨٢٨
ثالثاً: الموازنة بين العمل والحياة الشخصية.	٠,٨٤٢	٠,٩١٧
رابعاً: الاستقرار الوظيفي.	٠,٧٤٢	٠,٨٦١
جودة الحياة الوظيفية	٠,٩٤٣	٠,٩٧١
أولاً: التأثير العاطفي الايجابي	٠,٨٥٦	٠,٩٢٥
ثانياً: الحد من التأثيرات السلبية.	٠,٨٨٦	٠,٩٤١
ثالثاً: القبول المرضي	٠,٧٦٢	٠,٨٧٣
سعادة العاملين	٠,٩٢٢	٠,٩٦٠
الاجمالي	٠,٩٧٦	٠,٩٨٨

المصدر: الجدول من إعداد الباحثان بالاعتماد مخرجات البرنامج الإحصائي (SPSS).

ويتبين من الجدول رقم (٤) أن قيمة ألفا كرونباخ تراوحت ما بين (٠,٦٨٦-٠,٩٧٦)، وتعد هذه القيم مقبولة بالشكل الذي يعكس توافر الاعتمادية والثقة بمتغيرات البحث وتؤكد صلاحيتها لمراحل التحليل الآتية.

ثانياً. وصف وتشخيص متغيرات البحث وابعادها: قام الباحثان بإجراء تحليل وصفي للبيانات باستخدام البرنامج الإحصائي (SPSS Ver.22)، وذلك بهدف التعرف على قيم المتوسطات

الحسابية والانحرافات المعيارية وأعلى وأدنى قيمة التي توضح خصائص متغيرات البحث وفقاً لآراء المستقصى منهم، وكانت النتائج كما هو موضح بالجدول رقم (٥).

الجدول (٥): نتائج التحليل الوصفي لآراء المستقصى منهم

المتغيرات	الأبعاد	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	أدنى قيمة	أعلى قيمة	معامل الاختلاف	الأهمية النسبية %	شدة الموافقة
جودة الحياة الوظيفية	الأول: بيئة العمل الامنة	٣,٧٤٨	٠,٦٦٩	١	٥	٠,١٧٨	٧٥,٠%	عالي
	ثانياً: التعويضات	٣,٦٠٣	٠,٧٥٠	١	٥	٠,٢٠٨	٧٢,١%	عالي
	ثالثاً: الموازنة بين العمل والحياة الشخصية	٣,٨١٤	٠,٧٣٧	١	٥	٠,١٩٣	٧٦,٣%	عالي
	رابعاً: الاستقرار الوظيفي	٣,٨٩٠	٠,٧٣٥	١	٥	٠,١٨٩	٧٧,٨%	عالي
	الاجمالي	٣,٧٧٩	٠,٥٨٠	١	٥	٠,١٥٣	٧٥,٦%	عالي
سعادة العاملين	الاجمالي	٣,٧٧٨	٠,٦٤٧	١	٥	٠,١٧١	٧٥,٦%	عالي

المصدر: الجدول من إعداد الباحثان بالاعتماد مخرجات البرنامج الإحصائي (SPSS)

(*) تم احتساب معامل الاختلاف من خلال تقسيم الانحراف المعياري على الوسط الحسابي علماً بأنه كلما كان اقل من ٥٠% دل ذلك على عدم وجود تشتت او اختلاف.

١. وصف متغير جودة الحياة الوظيفية وتشخيص ابعادها: ومن الجدول رقم (٥) يتضح ما يأتي:
 - أ. بيئة العمل الامنة: يعد مستوى إدراك المستقصى منهم لبيئة العمل الامنة مرتفعاً وفقاً لقيمة الأهمية النسبية البالغة ٧٥,٠% وقيمة الوسط الحسابي البالغ (٣,٧٤٨) بانحراف معياري (٠,٦٦٩)، في حين كان معامل الاختلاف منخفض نسبياً ١٧,٨% مما يدل على عدم تشتت آراء أفراد العينة.
 - ب. التعويضات: يعد مستوى إدراك المستقصى منهم لبعد التعويضات مرتفعاً وفقاً لقيمة الأهمية النسبية البالغة ٧٢,١% وقيمة الوسط الحسابي البالغ (٣,٦٠٣) بانحراف معياري (٠,٧٥٠)، في حين كان معامل الاختلاف منخفض نسبياً ٢٠,٨% مما يدل على عدم تشتت آراء أفراد العينة.
 - ج. الموازنة بين العمل والحياة الشخصية: يعد مستوى إدراك المستقصى منهم لبعد الموازنة بين العمل والحياة الشخصية مرتفعاً وفقاً لقيمة الأهمية النسبية البالغة ٧٦,٣% وقيمة الوسط الحسابي البالغ (٣,٨١٤) بانحراف معياري (٠,٧٣٧)، في حين كان معامل الاختلاف منخفض نسبياً ١٩,٣% مما يدل على عدم تشتت آراء افراد العينة.
 - د. الاستقرار الوظيفي: يعد مستوى إدراك المستقصى منهم لبعد الاستقرار الوظيفي مرتفعاً وفقاً لقيمة الأهمية النسبية البالغة ٧٧,٨% وقيمة الوسط الحسابي البالغ (٣,٨٩٠) بانحراف معياري (٠,٧٣٥)، في حين كان معامل الاختلاف منخفض نسبياً ١٨,٩% مما يدل على عدم تشتت آراء افراد العينة.

ومن خلال الجدول رقم (٥) نلاحظ أن مستوى ادراك المستقصى منهم لأبعاد جودة الحياة الوظيفية كان بشكل متسلسل حيث حصل بعد بيئة العمل الامنة على المرتبة الأولى وحسب قيمة معامل الاختلاف البالغة (١٧,٨%)، ومن ثم جاء في المرتبة الثانية بعد الاستقرار الوظيفي وحسب

قيمة معامل الاختلاف البالغة (١٨,٩%)، وفي المرتبة الثالثة جاء بعد الموازنة بين العمل والحياة الشخصية وحسب قيمة معامل الاختلاف البالغة (١٩,٣%)، واخيراً في المرتبة الرابعة جاء بعد التعويضات وحسب قيمة معامل الاختلاف البالغة (٢٠,٨%).

٢. وصف متغير سعادة العاملين ومن الجدول رقم (٥) يتضح بان مستوى أدراك المستقصى منهم لهذا المتغير كان مرتفعاً وفقاً لقيمة الأهمية النسبية البالغة ٧٥,٦% ولقيمة الوسط الحسابي البالغة (٣,٧٧٨) بانحراف معياري (٠,٦٤٧)، في حين كان معامل الاختلاف منخفض نسبياً ١٧,١% مما يدل على عدم تشتت آراء أفراد العينة.

ثالثاً. اختبار الفرضيات

١. الفرضية الرئيسية الأولى: هناك علاقة ذات دلالة معنوية بين متغير جودة الحياة الوظيفية بأبعاده كافة مع سعادة العاملين، واختبار صحة أو خطأ هذه الفرضية استخدم الباحثان معامل ارتباط بيرسون، ويوضح الجدول رقم (٦) قيم هذه المعاملات لمتغير جودة الحياة الوظيفية بأبعاده الأربعة إلى جانب سعادة العاملين.

الجدول (٦): مصفوفة علاقة الارتباط بين متغير جودة الحياة الوظيفية مع متغير سعادة العاملين

المتغيرات	جودة الحياة الوظيفية	بيئة العمل الامنة	التعويضات	الموازنة بين العمل والحياة الشخصية	الاستقرار الوظيفي
سعادة العاملين	**٠,٧٩١	**٠,٤٩٨	**٠,٥١٦	**٠,٥٨٩	**٠,٦٥٩
(Sig)	٠,٠٠٠	٠,٠٠٠	٠,٠٠٠	٠,٠٠٠	٠,٠٠٠
ترتيب قوة علاقة الارتباط	٤	٣	٢	١	

**وتعني ان الارتباط دال معنوياً عند (١%)، * وتعني ان الارتباط دال معنوياً عند (٥%).

المصدر: الجدول من إعداد الباحثان بالاعتماد مخرجات البرنامج الإحصائي (SPSS).

ومن خلال الجدول رقم (٦) أظهرت النتائج بوجود علاقة ايجابية قوية بين بيئة العمل الآمنة وسعادة العاملين إذ بلغت قيمة الارتباط (٠,٤٩٨) وهي دالة احصائياً بمستوى دلالة (٠,٠٠)، وعلية تقبل الفرضية الفرعية الأولى (توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين بعد بيئة العمل الآمنة وسعادة العاملين).

كما يتبين من الجدول اعلاه بأن هناك علاقة ارتباط معنوية بين بعد التعويضات وسعادة العاملين إذ بلغت قيمة الارتباط (٠,٥١٦) وهي دالة احصائياً بمستوى دلالة (٠,٠٠)، وعلية تقبل الفرضية الفرعية الثانية (توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين بعد التعويضات وسعادة العاملين).

ويتبين ايضاً من الجدول اعلاه بأن هناك علاقة ارتباط معنوية بين بعد الموازنة بين العمل والحياة الشخصية وسعادة العاملين إذ بلغت قيمة الارتباط (٠,٥٨٩) وهي دالة احصائياً بمستوى دلالة (٠,٠٠)، وعلية تقبل الفرضية الفرعية الثالثة (توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين بعد الموازنة بين العمل والحياة الشخصية وسعادة العاملين).

كما أظهرت نتائج الجدول اعلاه بأن هناك علاقة ارتباط معنوية بين الاستقرار الوظيفي وسعادة العاملين إذ بلغت قيمة الارتباط (٠,٦٥٩) وهي دالة احصائياً بمستوى دلالة (٠,٠٠)،

وعلى تقبل الفرضية الفرعية الرابعة (توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين بعد الاستقرار الوظيفي وسعادة العاملين).

ويتضح من الجدول السابق بأن هناك علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية مرتفعة بين أبعاد جودة الحياة الوظيفية مجتمعة وسعادة العاملين، حيث أظهرت النتائج بوجود علاقة ارتباط وقيمة (0,791) وهي دالة احصائياً بمستوى دلالة (0,00)، وعلى يتم قبول الفرضية الرئيسية الأولى (توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين أبعاد جودة الحياة الوظيفية وسعادة العاملين).

مما تشير تلك النتائج إلى وجود علاقة ارتباط طردي معنوي بين المتغيرات، أي إنه كلما ارتفع مستوى تطبيق المنظمة المبحوثة لأبعاد جودة الحياة الوظيفية واهتمت بملاكاتها التدريسية كلما زاد مستوى الشعور بالسعادة لديهم.

٢. **الفرضية الرئيسية الثانية:** هناك تأثير ذو دلالة معنوية لأبعاد جودة الحياة الوظيفية في سعادة العاملين، والفرضيات الفرعية المنبثقة عنها حيث استخدم اختبار الانحدار الخطي البسيط لبيان أثر أبعاد المتغير المستقل (جودة الحياة الوظيفية) في المتغير التابع (سعادة العاملين)، وللوقوف على صحة الفرضية الرئيسية الثانية والفرضيات الفرعية المنبثقة عنها تم الاستعانة بمخرجات الانحدار الخطي البسيط وكما في الجدول رقم (٧).

الجدول (٧): نتائج تحليل الانحدار لتأثير أبعاد جودة الحياة الوظيفية في سعادة العاملين

الأبعاد	معامل الانحدار (β)	قيمة (T) (Sig.)	قيمة (F) (Sig.)	(R ²)	(R ²) المعدل
بيئة العمل الآمنة	٠,٤٩٨	١١,٧٨٢ (٠,٠٠٠)	١٣٨,٨٢٤ (٠,٠٠٠)	٠,٢٤٨	٠,٢٤٧
التعويضات	٠,٥١٦	١٢,٣٥٦ (٠,٠٠٠)	١٥٢,٦٦٤ (٠,٠٠٠)	٠,٢٦٧	٠,٢٦٥
الموازنة بين العمل والحياة الشخصية	٠,٥٨٩	١٤,٩٥١ (٠,٠٠٠)	٢٢٣,٥٤١ (٠,٠٠٠)	٠,٣٤٧	٠,٣٤٦
الاستقرار الوظيفي	٠,٦٥٩	١٧,٩٤٢ (٠,٠٠٠)	٣٢١,٩١٤ (٠,٠٠٠)	٠,٤٣٤	٠,٤٣٣

المصدر: الجدول من إعداد الباحثان بالاعتماد مخرجات البرنامج الإحصائي (SPSS).

يتبين من الجدول رقم (٧) أن بعد بيئة العمل الآمنة كان له تأثير إيجابي بسعادة العاملين، إذ إن قيمة (F) بلغت (١٣٨,٨٢٤) وهي معنوية عند مستوى دلالة ٥%، وثبات معنوية معاملات انحدار بيئة العمل الآمنة والحد الثابت إذ بلغت قيمة (T) للحد الثابت (١١,٧٨٢)، عند مستوى معنوية ٥%، مما يؤكد ثبوت معنوية تأثير بعد بيئة العمل الآمنة في سعادة العاملين، وقد بلغت قيمة معامل الانحدار (β) = ٠,٤٩٨، حيث تشير قيمة معامل الانحدار (β) على إيجابية التأثير، وبلغت قيمة معامل التحديد (R²) = (٠,٢٤٨)، مما يدل على أن بعد بيئة العمل الآمنة تفسر ما نسبته ٢٤,٨% من التغيرات التي تحدث في سعادة العاملين. وبناءً على ما سبق تقبل الفرضية الفرعية الأولى (توجد علاقة تأثير ذات دلالة معنوية لبعدها بيئة العمل الآمنة في سعادة العاملين).

كما يتبين من الجدول أعلاه أن بعد التعويضات كان له تأثير إيجابي في سعادة العاملين، إذ إن قيمة (F) بلغت (١٥٢,٦٦٤) وهي معنوية عند مستوى دلالة ٥%، مما يدل على إمكانية

تقدير سعادة العاملين بدلالة التعويضات، وثبات معنوية معاملات انحدار التعويضات والحد الثابت إذ بلغت قيمة (T) للحد الثابت (12,356)، عند مستوى معنوية 5%، مما يؤكد ثبوت معنوية تأثير بعد التعويضات في سعادة العاملين، وقد بلغت قيمة معامل الانحدار $(\beta) = (0,516)$ ، حيث تشير قيمة معامل الانحدار (β) على إيجابية التأثير، وقد بلغت أيضاً قيمة معامل التحديد $(R^2) = (0,267)$ ، مما يدل على أن بعد التعويضات يفسر ما نسبته 26,7% من التغيرات التي تحدث في سعادة العاملين. وبناءً على ما سبق تقبل الفرضية الفرعية الثانية (توجد علاقة تأثير ذات دلالة معنوية لبعدها التعويضات في سعادة العاملين).

ويتبين من الجدول أعلاه أن بعد الموازنة بين العمل والحياة الشخصية كان له تأثيراً إيجابياً في سعادة العاملين، إذ إن قيمة (F) بلغت (223,541) وهي معنوية عند مستوى دلالة 5%، مما يدل على إمكانية تقدير سعادة العاملين بدلالة بعد الموازنة بين العمل والحياة الشخصية، وثبات معنوية معاملات انحدار بعد الموازنة بين العمل والحياة الشخصية والحد الثابت حيث بلغت قيمة (T) للحد الثابت (14,951)، عند مستوى معنوية 5%، مما يؤكد ثبوت معنوية التأثير بين المتغيرين، وقد بلغت قيمة معامل الانحدار $(\beta) = (0,589)$ ، حيث تشير قيمة معامل الانحدار (β) على إيجابية التأثير، وقد بلغت أيضاً قيمة معامل التحديد $(R^2) = (0,347)$ ، مما يدل على أن بعد الموازنة بين العمل والحياة الشخصية يفسر ما نسبته 34,7% من التغيرات التي تحدث في سعادة العاملين. وبناءً على ما سبق تقبل الفرضية الفرعية الثالثة (توجد علاقة تأثير ذات دلالة معنوية لبعدها الموازنة بين العمل والحياة الشخصية في سعادة العاملين).

ويتبين من الجدول أعلاه أيضاً بأن بعد الاستقرار الوظيفي كان له تأثيراً إيجابياً في سعادة العاملين، إذ إن قيمة (F) بلغت (321,914) وهي معنوية عند مستوى دلالة 5%، مما يدل على إمكانية تقدير سعادة العاملين بدلالة الاستقرار الوظيفي، وثبات معنوية معاملات انحدار بعد الاستقرار الوظيفي والحد الثابت حيث بلغت قيمة (T) للحد الثابت (17,942)، عند مستوى معنوية 5%، مما يؤكد ثبوت معنوية تأثير بعد الاستقرار الوظيفي في سعادة العاملين، وقد بلغت قيمة معامل الانحدار $(\beta) = (0,659)$ ، حيث تشير قيمة معامل الانحدار (β) على إيجابية التأثير، وقد بلغت أيضاً قيمة معامل التحديد $(R^2) = (0,434)$ ، مما يدل على أن بعد الاستقرار الوظيفي يفسر ما نسبته 43,4% من التغيرات التي تحدث في سعادة العاملين. وبناءً على ما سبق تقبل الفرضية الفرعية الرابعة (توجد علاقة تأثير ذات دلالة معنوية لبعدها الاستقرار الوظيفي في سعادة العاملين).

المبحث الرابع: الاستنتاجات والتوصيات

أولاً. الاستنتاجات:

1. هناك علاقة ارتباط معنوية بين أبعاد جودة الحياة الوظيفية وسعادة العاملين بحيث إن أي تحسين في برامج جودة الحياة الوظيفية سينعكس في أغلب الأحيان على زيادة الشعور بالرضا والسعادة، وإن هذا التأثير الإيجابي بمرور الزمن يجعل الأفراد العاملين يشعرون بالراحة والمتعة جراء ارتفاع مستويات السعادة في الجامعة عينة البحث.
2. إن تحسين جودة الحياة الوظيفية والاهتمام بأبعادها سيؤدي إلى زيادة الانتاجية والارتقاء بمستويات ومعدلات الرضا والأداء الوظيفي وخاصة في المنظمات التعليمية، فضلاً عن اشباع حاجات الأفراد العاملين كافة المادية والمعنوية والاجتماعية وحاجات الأمان والاستقرار الوظيفي.

٣. من خلال وصف وتشخيص متغيرات البحث وفقراتها نلاحظ تركيز الاجابات بالاتجاه الايجابي، وهذا يعكس فهم وقدرة أعضاء هيئة التدريس في الجامعة عينة البحث على تشخيص مضامين متغيرات البحث في الجانب الميداني، وهذا ما أكدته قيمة الاهمية النسبية وقيمة الوسط الحسابي وقيمة الانحراف المعياري.
٤. هناك علاقة ارتباط (طردية) ايجابية ومعنوية بين متغير جودة الحياة الوظيفية بأبعاده السبع كافة ومتغير سعادة العاملين، وتشير هذه العلاقة الطردية بين المتغيرين إلى أي ارتفاع في مستوى جودة الحياة الوظيفية يقابله ارتفاع في مستويات الشعور بالسعادة لدى أفراد عينة البحث.
٥. هناك تأثير ذو دلالة معنوية لكل أبعاد جودة الحياة الوظيفية في سعادة العاملين، وهذا يعني بأن زيادة الاهتمام في أي بعد من أبعاد جودة الحياة الوظيفية في المنظمة عينة البحث سينعكس على سعادة أعضاء هيئة التدريس في الجامعة.

ثانياً: التوصيات

١. ضرورة إعداد برامج لتحسين جودة الحياة الوظيفية لأعضاء هيئة التدريس في الجامعة تتضمن جميع أبعاد جودة الحياة الوظيفية، فضلاً عن الفترة الزمنية المقترحة لتطبيق هذه البرامج، والمشاركين في إعداد هذه البرامج والمتمثلين في قيادات النقابات وقيادات الإدارة العليا، والموارد والإمكانات المطلوبة للتنفيذ الناجح لهذه البرامج، مع تتبع أثرها بعد تنفيذها.
٢. ضرورة تبني الجامعة عينة البحث وجهات النظر الخاصة بجودة الحياة الوظيفية المتمثلة بوجهة نظر الموارد البشرية والتي تسعى إلى تحسين بيئة العمل، ووجهة النظر الفلسفية التي تزودهم الاحساس بالهدف واعطاء معنى للعمل، ووجهة نظر أعضاء هيئة التدريس التي تجعلهم يشعرون بالانتماء والولاء والسعادة.
٣. ضرورة تركيز القيادات في الجامعة عينة البحث على القيود والمحددات التي تحول دون حدوث السعادة لدى أعضاء هيئة التدريس، والاهتمام برفاهيتهم وتهيئة المناخ الملائم لهم لأنها تسهم وبشكل كبير في تحقيق مخرجات تنظيمية عالية.
٤. ضرورة البدء من قبل القيادات الادارية في الجامعة عينة البحث باهتمام أكبر ومستمر بتقليل والحد من كافة التأثيرات السلبية في بيئة العمل، وذلك من أجل زيادة أو المحافظة على مستوى السعادة لدى جميع أعضاء هيئة التدريس في الجامعة عينة البحث.

المصادر والمراجع:

اولاً. المصادر العربية:

١. ابو سنيمة، اسعد سليمان عطية، (٢٠٢٠)، الابتكار التنظيمي لدى مديري المدارس الحكومية بمحافظات غزة وعلاقته بالسعادة الوظيفية لدى المعلمين من وجهة نظرهم، رسالة ماجستير، كلية التربية، جامعة الاقصى، فلسطين.
٢. الازهر، العقبي وحزمة، عزاوي، (٢٠١٨)، تحفيز الاستقرار الوظيفي (أساليب، نماذج ناجحة)، جامعة بسكرة، الجزائر، مجلة افاق علمية، المجلد (١٠)، العدد (٢).
٣. براهمي، سهام، (٢٠١٥)، ظروف العمل وتأثيرها على الاستقرار الوظيفي للعاملين دراسة ميدانية بمصنع سويح لصناعة الأجر - بالمسيلة، رسالة ماجستير، جامعة محمد بوضياف، الجزائر.

٤. جمعة، محمود حسن ونوري، حيدر شاكر وياسين، حمزة حميد، (٢٠١٩)، تأثير تطبيقات الهندسة البشرية في السعادة الوظيفية عن طريق الرضا الوظيفي- بحث استطلاعي في كلية الهندسة/الجامعة المستنصرية، بغداد، مجلة تنمية الراءدين، العدد (١٢٤)، المجلد (٣٨).
٥. الربيعي، احمد هادي عبيد، (٢٠٢٠)، السعادة في مكان العمل كمتغير وسيط بين استقامة القيادة والاستغراق الوظيفي- دراسة تحليلية لآراء العاملين في اقسام شؤون الطلبة في كليات ومعاهد جامعة الفرات التقنية، رسالة ماجستير في ادارة الاعمال، كلية الادارة والاقتصاد، جامعة تكريت، العراق.
٦. طالب، فيروز، (٢٠٢٠)، أثر العدالة التنظيمية على تحقيق الرضا الوظيفي: دراسة حالة في مديرية التربية/بصرة، رسالة ماجستير، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة محمد خيضر، الجزائر.
٧. عبدالله، دارا رؤوف (٢٠١٥)، العلاقة بين جودة حياة العمل والاحترق الوظيفي، دراسة استطلاعية على مستشفى رزجاري التعليمي التابع لوزارة الصحة حكومة إقليم كردستان/العراق، رسالة ماجستير، جامعة المنصورة، كلية التجارة، مصر.
٨. العقابي، ثامر سليم محمد، (٢٠١٩)، تأثير جودة حياة العمل في المنظمة الذكية بتوسيط صناع المعرفة (دراسة استطلاعية في وزارة الصناعة والمعادن/هيئة البحث والتطوير الصناعي)، رسالة ماجستير، الادارة الصناعية، كلية الادارة والاقتصاد، جامعة بغداد.
٩. مقل، صبيحة عبدالعزيز احمد، (٢٠١٨)، سياسات التعويض المالي وأثرها في الرضاء الوظيفي لدى العاملين في الجامعة الأردنية، جامعة العلوم الاسلامية، الاردن، مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية والقانونية، العدد (١٣)، المجلد (٢).
١٠. الوحشي، عفاف حميد، (٢٠٢٠)، أثر ممارسات إدارة الموارد البشرية في رضا العاملين في الجامعات الحكومية: دراسة حالة جامعة الإمارات العربية المتحدة، رسالة ماجستير، كلية العلوم الانسانية، جامعة الامارات العربية المتحدة.

ثانياً. المصادر الاجنبية:

1. Abdullah.Nurmuslimah Kamilah, Rashid.Ruzaidah Sulong A, Lukman. Najah, Yusof.Yau'mee Hayati Mohamed, Anuar. Masthura (2017), Quality of Working Life Among Nurses at A General Hospital in Malaysia, Advances in Economics, Business and Management Research, 1st Economics and Business International Conference, Volume 46.
2. Afroz, Saman, (2017), Quality of Work Life: A Conceptual Model, Advances in Economics and Business Management, Aligarh Muslim University, Aligarh, India, Volume 4, Issue 8.
3. Alnuaimi, Asma Ahmed, (2018), Happiness at Work in The Uae: The Role of Leadership Style and Human Resource Management, A Thesis Submitted to The University of Manchester for The Degree of Doctor of Philosophy in The Faculty of Humanities.
4. Arora, Ritu Gandhi, (2020), Happiness among higher education academicians: a demographic analysis, Rajagiri Management Journal Emerald Publishing Limited, DOI 10.1108/RAMJ-11-2019-0024.

5. Awada, Nesreen Ibrahim and Ismail, Fadillah, (2019), Happiness in the Workplace, International Journal of Innovative Technology and Exploring Engineering (IJITEE), Volume-8, Issue-9.
6. De Farias.Daysi Lucidi Gomes, Júnior. Paulo Lourenço Domingues, Castro. Maria Cristina Drumond, Saldanha. Jorge Alberto Veloso, Oliveira. Victor Miranda, (2020), Satisfaction Level of The Quality of Working Life: A Research with Professors of The Administration Course of a Private Higher Education Institution in Juiz De Fora (Brazil), Brazilian Journal of Development, Volume. 6, Issue. 1
7. Demo, Gisela and Paschoal, Tatiane, (2016), Well-Being at Work Scale: Exploratory and Confirmatory Validation in the USA, National Council for Scientific and Technological, Universitário Darcy Ribeiro, Faculdade de Economia and Administração, Brazil, Vol. 26, No. 63, 35-43.
8. Ficarra, Laura. Rubino, Michael J. Morote, Elsa-Sofia, (2020). Does Organizational Culture Affect Employee Happiness? Journal for Leadership and Instruction, <https://files.eric.ed.gov/fulltext/EJ1282787.pdf>.
9. Ilgan, A., Ata, A., Zepeda, S. J., & Ozu-Cengiz, O., (2014), Validity and Reliability Study of Quality of School Work Life (Qswl) Scale, International Journal of Human Sciences, 11(2).
10. Januwarsono, Santoso, (2015), Analytical of Factors Determinants of Happiness at Work Case Study on PT. PLN (Persero) Region Suluttenggo, Sulawesi, Indonesia, European Journal of Business and Management, Vol.7, No.8.
11. Kumar. Surya, Shani. N (2013), A Study on Quality of Work Life Among the Employees at Metro Engineering Private Limited, International Journal of Management, Volume 4, Issue 1.
12. Mcinerney, Veronica (2015), Using Quality of Life Information in The Clinical Setting: A Randomised Controlled Trial of Using Subjective Quality of Life and Symptom Outcome Measures as A Clinical Tool in Patients with Advanced Cancer, Thesis Doctor of Philosophy Presented to The National University of Ireland Galway.
13. Nayak, T., & Sahoo, C. K., (2015), Quality of work life and organizational performance: The mediating role of employee commitment. Journal of Health management, 17(3), 263-273.
14. Nurmaini. Kemala Rita, Rian. Wahidi, Pamungkas. Adi, (2021), Work Life Quality Role as A Variables of Knowledge Mediation, Spiritual Intelligence, And Attitudes Towards Nurse Performance in Applying Patient Safety (Skp), Journal of Multidisciplinary Academic, Indonesia, Vol. 5, No. 1.
15. Qudah.Sumayyah, Davies.Julie, Deakin. Ria, (2018), Can We Get More Satisfaction? Improving Quality of Working Life Survey Results in Uk Universities, Perspectives: Policy and Practice in Higher Education, Journal Homepage, pp.1-9
16. Ramawickrama, J, Opatha. N.P, Pushpakumari. M.D, (2017), Quality of work life, job satisfaction and the facets of the relationship between the two constructs, International Business Research, Canadian Center of Science, Vol. 10, No. Issn 4.

17. Rao, Gudivada Venkata.Lakshmi, Vijaya.Goswami, Rama, (2017), A Study on Factors of Workplace Happiness, *International Journal of Marketing & Financial*.
18. Robak E. Słocińska A., (2015), Work – Life Balance and The Management of Social Work Environment, *Polish Journal of Management Studies*, Vol.11, No.2.
19. Ruzevicius, Juozas, (2016), Quality of Life and Of Working Life: Conceptions and Research, Toulon-Verona International Conference Liverpool John Moores University Excellence in Services Liverpool (England).
20. Sehnbruch, K., González, P., Apablaza, M., Méndez, R., & Arriagada, V., (2020), The Quality of Employment (QoE) in nine Latin American countries: A multidimensional perspective. *World Development*, 127, 104738.
21. Sinha, Braj Raj Kumar, (2019), Multidimensional Approach to Quality-of-Life Issues, Institute of Science Banaras Hindu University Varanasi, Uttar Pradesh, India.
22. Taduvana, Stephen, (2016), The Impact of Job Insecurity on Job Satisfaction and Organisational Commitment at Femina Garments in Zimbabwe A Case Study, Masters in Management Sciences Specialising in Human Resources Management Department of Human Resources Management Faculty of Management Sciences, Durban University of Technology.
23. The Expert Group on Measuring Quality of Employment, (2015), United Nations Economic Commission for Europe, Handbook Measuring Quality of Employment. https://unece.org/DAM/stats/publications/2015/ECE_CES_40.pdf.
24. Todorović, M., & Živković, S., (2020), Economic implications of the role of insurance in creating a safe work environment. *Ekonomika*, Vol (66), No (4), 85-94.
25. Verra, S. E., Benzerga, A., Jiao, B., & Ruggeri, K., (2018), Health promotion at work: A comparison of policy and practice across Europe. *Safety and Health at Work*, 10(1).
26. Zhao, Qing and Pan, Qingquan, (2019), Research on Employee Happiness and its Influence Effect, Atlantis Press, *Advances in Economics, Business and Management Research*, vol (80).