

تكنولوجيا المعلومات والاتصالات وتأثيرها في جودة الحياة الوظيفية

دراسة تحليلية لآراء عينة من التدريسين في الجامعة العراقية

Information and communication technology and its impact on the quality of work life

An analytical study of the opinions of a sample of teachers at the Iraqi University

أ.د. سامي احمد عباس
Dr Sami Ahmed Abbasالباحث نبأ عبدالرضا جواد الزبيدي
Nabaa Abd Al-Ridha Jawad

كلية الادارة والاقتصاد/ جامعة بغداد

Iraqi University-College of Administration and Economics

samiabbas820@gmail.comnbaalzbydy9@gmail.com

تاريخ تقديم البحث : 2022/10/15

تاريخ قبول النشر: 2022/11/06

المستخلص

تسعى الدراسة تحديد مستوى تأثير وطبيعة العلاقة بين تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في تحقيق جودة الحياة الوظيفية بأبعادها (الثقافة التنظيمية، السلامة والصحة المهنية، الإشراف والمشاركة، الرضا الوظيفي) في الجامعة المبحوثة. وتتعلق الدراسة من مشكلة هي ما مستوى الدعم لتكنولوجيا المعلومات والاتصالات في الجامعة العراقية وما مستوى الاهتمام بها . كان مجتمع الدراسة متمثلا بكليات الجامعة العراقية (الطب وطب الاسنان والهندسة والقانون والإدارة والاقتصاد والآداب والتربية والإعلام والعلوم الإسلامية). وتم تحديد العينة بصورة عشوائية وبلغ عددهم (248) تدريسي من اصل (٩٠٢) تدريسي في الجامعة العراقية، وقد اعتمدت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، اذ تم جمع البيانات عن طريق الاستبانة بالإضافة الى المقابلات الشخصية مع بعض التدريسين في الجامعة المبحوثة. و تم معالجة البيانات احصائيا من خلال برامج التحليل الاحصائية (AOMS.V.25، SPSS v25). توصلت الدراسة الى جملة من النتائج اهمها وجود علاقة ارتباط وتأثير ايجابي بين تكنولوجيا المعلومات والاتصالات ومتغير الدراسة التابع (جودة الحياة الوظيفية). وقدمت الدراسة عدد من التوصيات ومن اهمها :

اولا: توصي الدراسة بضرورة قيام رئاسة الجامعة بتوفير كافة المعدات والتكنولوجيا الضرورية للعمل لانها يساعد الجامعة على الارتقاء بمستوى التعليم فيها وعدم توقف مهام الجامعة في فترة الازمات . ثانيا: ضرورة اتباع اساليب حديثة في تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في الجامعة المبحوثة لتحسين جودة الحياة الوظيفية.

الكلمات المفتاحية: تكنولوجيا المعلومات والاتصالات، جودة الحياة الوظيفية

Abstract

The study seeks to determine the level of impact and nature of the relationship between ICT in achieving the quality of Life work in its dimensions (organizational culture, occupational safety and health, supervision and participation, job satisfaction) at the Iraqi university. The study starts from a problem that is what is the level of support for ICT at the Iraqi University and what is the level of interest in it. The study community was represented by the faculties of the Iraqi University (medicine, dentistry, engineering, law, administration, economics, arts, education, media and Islamic sciences). The sample was randomly identified and their number (248) teachers out of (902) taught at the Iraqi University, and the study adopted the descriptive analytical approach, where the data was collected by questionnaire and in addition to personal interviews with some of the teachers at the researched university. The data was processed statistically through statistical analysis programs (AOMS. V.25, 25. SPSS v). The study reached a number of results, the most important of which is the existence of a correlation and a positive impact between ICT and the dependent study variable (quality of life work). The study made a number of recommendations, the most important are: The study recommends the need for the Presidency of the University to provide all the necessary equipment and technology for work because it a matter of Helps the university to raise the level of education in it and not stop the tasks of the university in the period of crises. Second: The need to follow modern methods in information and communication technology at the researched university to improve the quality of life work

key words: Information and Communication Technology quality of work life

المقدمة:

إن من البديهيات التي أصبحت ثابت لا شك فيها بأن المجتمعات البشرية وبشتى جوانب حياتها تمر بظروف تحكم ديناميكية أنظمتها الاجتماعية والحياتية، سواء من حيث التطور الاقتصادي أو التكنولوجي والعلمي والتشريع القانوني أو من حيث تنوع وتغير الحاجيات التي يسعى الإنسان لتلبيتها حيث تتغير الظروف التي تعيش فيها المجتمعات مما يفرض على تلك المجتمعات أن تتكيف مع ذلك التغير بطريقة تقلل من تأثيره السلبي على انسيابية حياتها الوظيفية.

إن منظمات الأعمال وبصفتها جزء من المجتمع فإن لها نصيب مما تم وصفه آنفاً، هذه المتغيرات فرضت ولا تزال تفرض تطوير مهارات جديدة تتطلبها طبيعة المهام التي تشكل من متطلبات الواقع. ويجب عليها أن تتفاعل وتتكيف مع التغير في تلك البيئة، ومن الأمثلة الواقعية على تكيف منظمات الأعمال وأساليب العمل المبتكرة التي طبقتها الكثير من تلك المنظمات بسبب ظروف بيئية أو تنظيمية أو اقتصادية أو غيرها هو تطبيقها لتكنولوجيا حديثة (تكنولوجيا المعلومات والاتصالات) والذي طبقته أغلب المنظمات سواء الخاصة منها أو العامة والذي مثل التحول الذي قد يكون بداية للمزيد من التغيرات والتطورات في الحياة الوظيفية ووفق تلك الرؤية فإن تكنولوجيا المعلومات والاتصالات هي توفير أدوات ومعدات تكنولوجية حديثة ترفع من الكفاءة الوظيفية من حيث إن لتطبيقه أثر على جودة الحياة الوظيفية لكل من الفرد أو المنظمة. ووضحت الدراسة الحالية تكنولوجيا المعلومات والاتصالات وتأثيرها في جودة الحياة الوظيفية، من خلال التعرف على أهمية تكنولوجيا المعلومات والاتصالات وأهمية جودة الحياة الوظيفية. وتم تقسيم الدراسة الى أربعة مباحث يتضمن المبحث الأول منهجية الدراسة والمبحث الثاني الاطار النظري للدراسة، والمبحث الثالث الجانب العملي اما المبحث الرابع يتضمن النتائج والتوصيات.

المبحث الأول/منهجية الدراسة

أولاً: مشكلة الدراسة

ما زال العمل الحكومي وغير الحكومي في العراق ينظر اليه بشكل اساسي على انه بيروقراطي اي ان العمل قائم على التواصل الشخصي والورقي، في وقت يعيش فيه العالم منذ عقود في مجتمع المعلوماتية الذي تعد فيه تكنولوجيا المعلومات والاتصالات لها دور كبير فيها لكن ما زال تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في العراق تحتاج الى تطوير كبير ومعدات وادوات احدث. وبالحديث عن تكنولوجيا المعلومات والاتصالات، فإن التساؤل الرئيس لمشكلة الدراسة هو "ما مدى تأثير تكنولوجيا المعلومات والاتصالات على جودة الحياة الوظيفية؟"، وتتفرع منه التساؤلات الآتية :

- 1- ما مستوى الاهتمام بتكنولوجيا المعلومات والاتصالات في كليات الجامعة العراقية ؟
- 2- ما مدى التحديات التي تواجهها تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في الجامعة العراقية؟

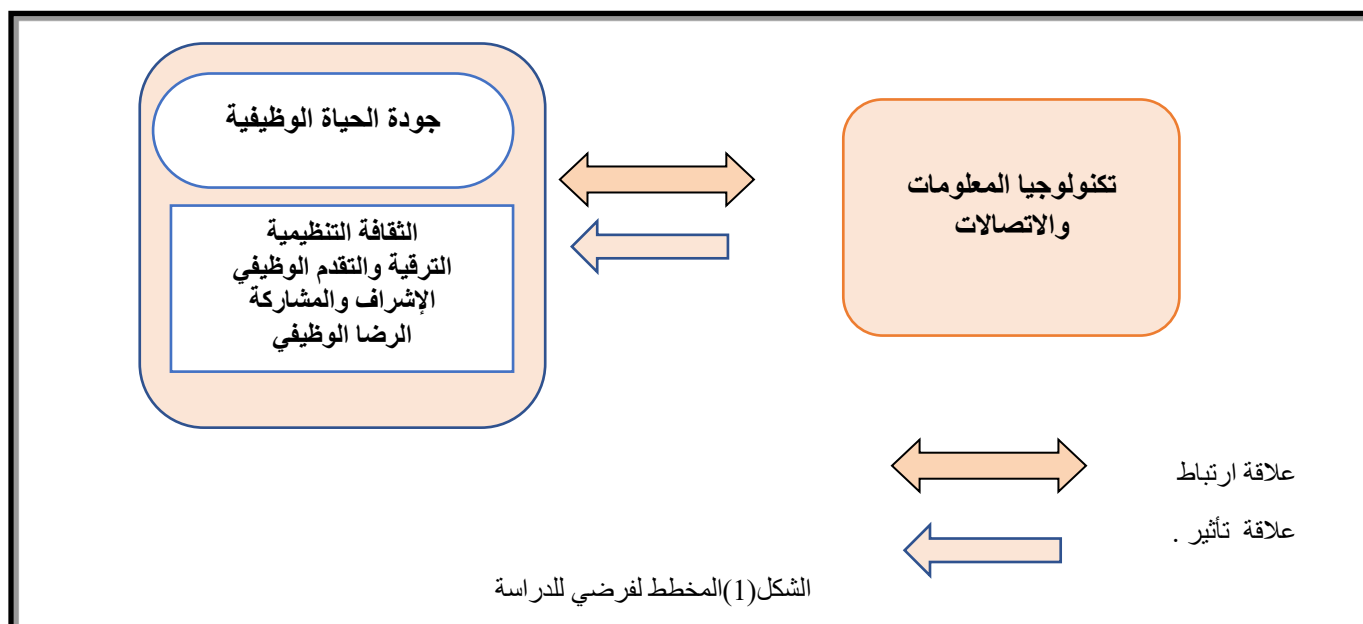
ثانياً: أهمية الدراسة: تبرز أهمية الدراسة من خلال النقاط التالية

1. تعد هذه الدراسة محاولة لتوضيح كيفية ممارسة تكنولوجيا المعلومات والاتصالات وانعكاسه في جودة الحياة الوظيفية .
2. إن جودة الحياة الوظيفية تعد مرتكزاً أساسياً في تحقيق الرفاهية النفسية والسعادة لدى الموظفين العاملين عن بعد، مما ينعكس على صحة ونفسية الموظفين وبالتالي تحقيق اداء وظيفي مميز .

ثالثاً: أهداف الدراسة: تهدف الدراسة التي تحقيق ما يلي

- 1- تحديد طبيعة العلاقة الارتباطية بين تكنولوجيا المعلومات والاتصالات_ وجودة الحياة الوظيفية في الجامعة المبحوثة.
- 2- تحديد مستوى تأثير تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في تحقيق جودة الحياة الوظيفية بأبعاده (الثقافة التنظيمية، السلامة والصحة المهنية، الإشراف والمشاركة، الرضا الوظيفي) في الجامعة المبحوثة.

رابعاً: المخطط الفرضي للدراسة: أنموذج الدراسة الذي يوضح التأثير والعلاقة بين متغيرات الدراسة.



المصدر من اعداد الباحث

خامساً: فرضيات الدراسة

الفرضية الرئيسية الأولى: توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين تكنولوجيا المعلومات والاتصالات وجودة الحياة الوظيفية.
الفرضية الرئيسية الثانية: يوجد تأثير ذو دلالة معنوية بين تكنولوجيا المعلومات والاتصالات وجودة الحياة الوظيفية.

سادساً: مجتمع الدراسة وعينة الدراسة

يشمل مجتمع الدراسة التدريسين في كليات الجامعة العراقية. اختار الباحث عينة الدراسة بصورة عشوائية ولضمان تحقق متطلبات الدراسة فأخذ الباحث عينة عشوائية على العينة المختارة في الجامعة العراقية وتم استرجع (254) استمارة والصالحة للتحليل هي (248) استمارة، كما موضح في الجدول (1)

جدول (1) الاستجابة افراد العينة المبحوثة

الحالة	عدد الاستبانات الموزعة	غير المسترجعة	المسترجعة	غير الصالحة للتحليل	الصالحة للتحليل
العدد	270	16	254	6	248
النسبة المئوية	%100	%5.9	%94.1	%2.2	%91.9

سابعاً: أدوات الدراسة:

تم الاعتماد على مجموعة مختلفة من الادوات والاساليب بغية تحقيق أهداف الدراسة الحالية من الناحية النظرية والعلمية وتتمثل.

1. أدوات واساليب الجانب النظري: وتمثلت بالمراجع العربية والاجنبية التي استخدمت في الدراسة

2. أدوات واساليب الجانب العلمي

• الاستبانة وتكون الاستبانة من جزئين

الجزء الاول: تتمثل في وصف خصائص عينة الدراسة (الجنس، العمر، عدد سنوات الخدمة، المؤهل العلمي، المنصب الوظيفي، الدورات التدريبية)

الجزء الثاني: تتضمن مقياس المتغير المستقل (تكنولوجيا المعلومات والاتصالات). ومقياس المتغير التابع (جودة الحياة الوظيفية) عبر اربعة ابعاد (الثقافة التنظيمية، التقدم والترقية الوظيفية، الاشراف والمشاركة، الرضا الوظيفي).

ثامناً: منهج الدراسة

اعتمد الباحث المنهج الوصفي التحليلي ، والذي يعتمد على جمع المعلومات عن الحقائق وفحصها والتحقق من صحتها، ثم إجراء التحليل والتفسير لتنظيم واستخلاص النتائج المتعلقة بموضوع الدراسة ، بالإضافة إلى استخدام الاستبيان لجمع البيانات لأنها من أكثر الطرق استخداماً من قبل الباحثين في جمع المعلومات.

المبحث الثاني/الجانب النظري

أولاً: تكنولوجيا المعلومات والاتصالات

1. مفهوم تكنولوجيا المعلومات والاتصالات

يعتبر مصطلح تكنولوجيا المعلومات والاتصال مصطلح حديث النشأة نسبياً، إلا أنه يمكن توضيح أن المعلومات والاتصال سبقت التكنولوجيا بمفهومها الحديث فقد أصبحت المعلومات والاتصالات ترتكز على تكنولوجيا الحواسيب وغيرها لكي تؤدي وظيفتها على أكمل وجه. و هكذا تكون تكنولوجيا المعلومات والاتصال مترابطة فيما بينها. (بوشوشة وريان، 2019: 3)

بين(Ekman,et al.,2022:1) تأثيرات عميقة لتكنولوجيا المعلومات (IT) على الأفراد والمنظمات والمجتمع ككل ، وقد تطورت الحلول التي تقدمها من تتطلب معالجة متخصصة لتكون في متناول غالبية السكان واستخدامها بانتظام في الحياة اليومية. على

مدى عقود ، كانت بقعة الضوء على أشكال مختلفة من تكنولوجيا المعلومات ، والتي تطورت من البريد الإلكتروني وشبكة الويب العالمية التي أصبحت مستجدات في وقت ما إلى الحدود الحالية مع الذكاء الاصطناعي والبيانات الضخمة. وعرف (Jusufo,2013:137) تكنولوجيا المعلومات والاتصالات (ICT) على نطاق واسع بأنها التقنيات المستخدمة لنقل البيانات ومعالجتها وتخزينها بالوسائل الإلكترونية. واكد (العامري،2020: 44-46) ان تكنولوجيا المعلومات تتخصص في مختلف المكونات المتعلقة بالحسابات والبرامج الجاهزة ،(سواء برامج النظم أو برامج التطبيقات) ، بالإضافة إلى شبكات الاتصال وغيرها من المعدات المطلوبة للقيام بمعالجة المعلومات وتخزينها وتنظيمها وعرضها وإرسالها واستخراجها بالكفاءة والسرعة والدقة المطلوبة. وتتكون تكنولوجيا المعلومات والاتصال من مكونات مادية(البرمجيات) ومكونات مرئية (البيانات، تقنيات الاتصالات البعيدة المدى، الانترنت). أما من منظور(مسلم،2015: 126) فهو عبارة عن مجموعة من الأدوات التي تساعدنا في تلقي ومعالجة وتخزين واسترجاع المعلومات وطباعتها ونقلها إلكترونياً. سواء في شكل نص أو صوت أو صور أو فيديو باستخدام الكمبيوتر .

2.مكونات تكنولوجيا المعلومات والاتصالات

من رأي (الجعفري،2022: 397) أن مكونات تكنولوجيا المعلومات والاتصالات تشمل ماياتي

أولاً: المتطلبات المادية (المعدات): وتشمل الحاسبات الإلكترونية وأجزائها وتشمل الأجهزة المادية وأجهزة الفاكس والتلكس ، والتي هي على اتصال مباشر بالبيانات والتحديثات ومراجعة ومعالجة واسترجاع المعلومات المخزنة.

ثانياً - البرمجيات: وهي الوسيلة التي تساعد الأجهزة في أداء عملها. وهي عبارة عن مجموعة من الأوامر المنفذة في وحدة المعالجة المركزية للبيانات بالطريقة التي ضمان تحقيق أهداف المنظمة

ثالثاً- التطبيقات: وتمثل الجانب العملي لتقنية المعلومات من خلال مساهمتها في حل المشكلات الإدارية التي تستخدم تقنيات عديدة بالإضافة إلى الحاسب الآلي لغرض جمع وتخزين ومعالجة ونشر المعلومات.

رابعاً: الموارد البشرية: وتتمثل في أنواع القوى العاملة في مجال تقنية المعلومات والاتصالات تبدأ بالمديرين ، مروراً بالموظفين المتخصصين في تنفيذ عمليات التحصيل ومحللو البيانات ومصممي البرامج ومشغلي الأجهزة والمعدات وحتى عمال الصيانة سواء برامج أو أجهزة.

خامساً: الاتصالات : وتهتم بنقل الأفكار وتبادلها بين أطراف عملية الاتصال.من أجل تحقيق الأهداف وتسهيل انسياب البيانات في قنواتها المختلفة بالطريقة التي يجوز إيصاله إلى أماكن العلاج والمراكز المستفيدة منه.

ثانياً:جودة الحياة الوظيفية

1.تعريف جودة الحياة الوظيفية:

عرف (Gupta et al,2016: 3) جودة الحياة الوظيفية بأنها رضا الموظف بتطور حياته المهنية و السماح لهم بتحسين حياتهم الشخصية من خلال عملهم وبيئة العمل.

اما (Buchanan& HuczynskHuczynsk,2019:13) فقد عرفها بأنها الرضا العام للفرد عن وظيفته ، وظروف العمل ، والأجور، وأسلوب الإدارة ، وثقافة المنظمة ، والتوازن بين العمل والحياة ، والتدريب، والتطوير وفرص العمل.

واكد (Adikoeswanto,2020:451) تعني جودة الحياة العملية مراعاة الفروق الفردية والجماعية من حيث ظروف العمل عالية الجودة ، عند التعامل مع الاحتفاظ بالموظفين الجيدين.

2. أنواع برامج جودة الحياة الوظيفية

يشير برنامج جودة حياة الوظيفية إلى الأنشطة التي تقوم بها المنظمة بطريقة تتفق مع طبيعة العمل والتغيرات التي تطرأ على أعمالها وخصائص الأفراد العاملين فيها وخصائص البيئة التي تعمل فيها . ومن أجل التنفيذ الصحيح والناجح لجودة الحياة الوظيفية ، يجب على الإدارة ان تتبع نهجاً مختلفاً عما كان عليه في الماضي ؛ لأنه لا يمكن فرض برامج جودة الحياة الوظيفية بصورة احادية ، لانه يتطلب الكثير من المال لإجراء بعض التغيرات التنظيمية عليها. ويجب استيعابها الإجراءات التي يطبقها جميع المديرين والموظفين في المنظمة ويجب أن تعمل المنظمة جاهدة لإشراك العاملين في عملية صنع القرار ، ومنحهم المزيد من الحرية في العمل ، و تحقيق عائد عادل للعاملين ، وفي النهاية استجابة المنظمة لاحتياجات ورغبات جميع العمال يطلق عليه الرضا الوظيفي(مسلم، 2018: 29).

واشار (الجبوري، 2008: 32) الى انه للمنظمة نوعان من برامج جودة الحياة الوظيفية:

1. البرنامج التقليدي: وهذا يعني مجموعة من الإجراءات التي تستخدمها المنظمات منذ الخمسينيات من هذا العام تأثرت بالإرث الفكري الإداري للمدرسة الإدارية متمثلاً بمبادئها المعروفة خلال القرن الماضي ، تعني الخطط التقليدية أيضاً أن جميع المنظمات أو معظمها تفهم خصائص هذه الخطط ، والتي تشمل: التالي:

- تحسين بيئة العمل وظروفه
- برامج الصيانة البشرية.
- توفير برنامج الرفاهية الاجتماعية.
- إعادة النظر في ساعات العمل المطلوبة.
- توفير برنامج الرعاية الصحية المطلوبة.
- التركيز على برامج الأمن والسلامة الصحية.
- الاهتمام بالعلاقات الإنسانية في العمل.

2. البرامج الحديثة: أكد (حسين، 2020: 32) أن البرامج الحديثة تعني بأنها إعادة النظر في البرامج التقليدية التي تطبقها المنظمة وتحسنها حسب تطور وطبيعة التغيرات الحاصلة في بيئة الأعمال والقوى العاملة ، مثل تنوع العمل التنظيمي ، وتنمية احتياجات ورغبات الأفراد العاملين ، وارتفاع حدة المنافسة بين المنظمات ، فأصبحت مطرة بهدف استراتيجي باتجها نمو شعور الموظفين بالمصير المشترك بين الأفراد والمنظمات. وتشمل مايلي

برنامج اعادة تصميم الوظائف

• برنامج جدول العمل المرن

• برنامج الإدارة بالمشاركة

• برنامج الادارة بالإجهاد

المبحث الثالث / الجانب العملي للدراسة

توطئة:

يتضمن هذا المبحث قياس مستوى وجود متغيرات الدراسة و الأهمية النسبية لمتغيرات الدراسة وأختبار الفرضيات.

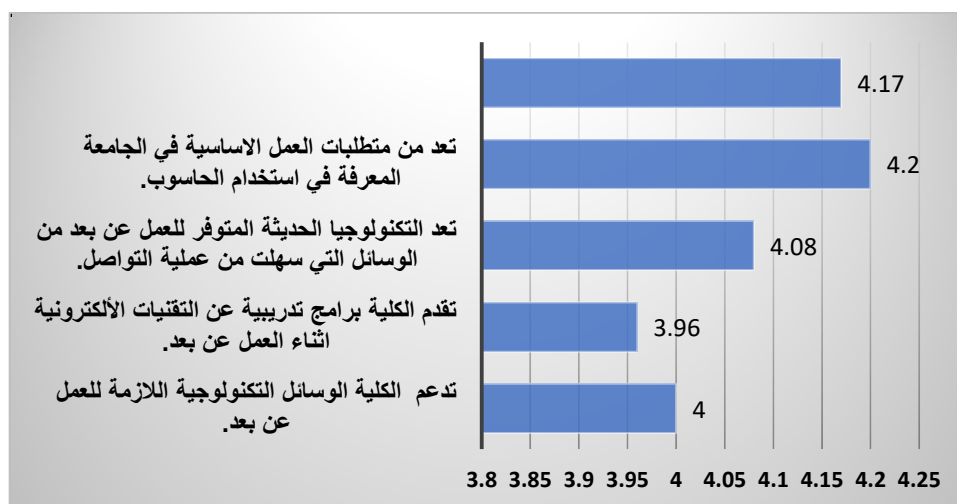
أولاً: قياس مستوى وجود متغيرات الدراسة

1. مستوى وجود متغير تكنولوجيا المعلومات والاتصالات

أوضحت ألتائج الموضحة في الجدول (2) والشكل (2) بصورة أجمالية ان بعد تكنولوجيا المعلومات والاتصالات حقق (وسط حسابي) (4.081) وبمستوى جيد وبأنحراف معياري (0.630). إذ كانت اجابة العينة المبحوثة حول جميع الاسئلة عند مستوى (جيد) , وهذا يشير الى ان دعم الكليات المبحوثة ضمن الجامعة العراقية لوسائل التكنولوجيا اللازمة للعمل عن بعد كان بالمستوى المطلوب . إذ ان هنالك الاهتمام من قبل الجامعة بالبرامج تدريبية في مواضيع التقنيات الألكترونية اثناء العمل عن بعد. إذ اشارت ألتائج الى ان اعلى قيمة كانت عند السؤال والذي مفاده (تعد تكنولوجيا المعلومات والاتصالات من متطلبات العمل الاساسية في الجامعة المعرفة في استخدام الحاسوب.) ب(وسط حسابي) (4.2) وبمستوى (جيد) وبأنحراف معياري (0.866)، إذ بلغ معامل الاختلاف لها (20.619) ، إذ جاءت هذه السؤال بالمستوى (3) من حيث الاهمية النسبية. وهذا يدل على ان المعرفة في استخدام الحاسوب تعد من متطلبات العمل الاساسية في الجامعة. اما أقل قيمة فقد جاءت عند السؤال والذي مفاده (تقدم الكلية برامج تدريبية عن التقنيات الألكترونية اثناء العمل عن بعد). وب(وسط حسابي) (3.96) وبمستوى (جيد) وبأنحراف معياري (0.903)، إذ بلغ معامل الاختلاف لها (22.803) ، إذ جاءت هذه السؤال بالمستوى (5) من حيث الاهمية النسبية. وهذا يشير الى ان الكليات تقدم برامج تدريبية عن التقنيات الألكترونية والخاصة بالعمل عن بعد.

جدول (2) المؤشرات الاحصائية لبعد تكنولوجيا المعلومات والاتصالات

الاسئلة	(الوسط أحسابي)	(الأنحراف المعياري)	معامل الاختلاف	الاهمية النسبية	اتجاه الاجابة
1 تدعم الكلية الوسائل التكنولوجية اللازمة للعمل عن بعد.	4	0.847	21.175	4	أنتفق
2 تقدم الكلية برامج تدريبية عن التقنيات الألكترونية اثناء العمل عن بعد.	3.96	0.903	22.803	5	أنتفق
3 تعد التكنولوجيا الحديثة المتوفرة للعمل عن بعد من الوسائل التي سهلت من عملية التواصل.	4.08	0.804	19.706	1	أنتفق
4 تعد من متطلبات العمل الاساسية في الجامعة المعرفة في استخدام الحاسوب.	4.2	0.866	20.619	3	أنتفق
5 يعتمد العمل عن بعد في الجامعة على استخدام المنصات الإللكترونية بصورة اساسية مثل(Classroom, meet...).	4.17	0.854	20.480	2	أنتفق
المتوسط العام	4.081	0.630			



شكل (2) الاوساط الحسابية لبعد تكنولوجيا المعلومات والاتصالات

2. مستوى وجود متغير جودة الحياة الوظيفية :

- اشارت النتائج ان اقل (وسط حسابي) أجمالي كان عند بعد (الرضا الوظيفي) إذ بلغ (3.613) وبمستوى (جيد) بانحراف معياري بلغ (0.814) ومعامل اختلاف بلغ (22.540) إذ بلغت نسبة الاتفاق على هذا البعد (76.6 %) اما عدم الاتفاق فقد بلغت النسبة (23.4%) إذ جاء هذا البعد بالترتيب (الثالث) من حيث الاهمية النسبية لأبعاد متغير جودة الحياة الوظيفية.

- يتبين ان بعد (الثقافة التنظيمية) قد جاء في الترتيب الاول من حيث ابعاد إذ كان اكثر الابعاد اتفاقا مقارنة بالابعاد الاخرى

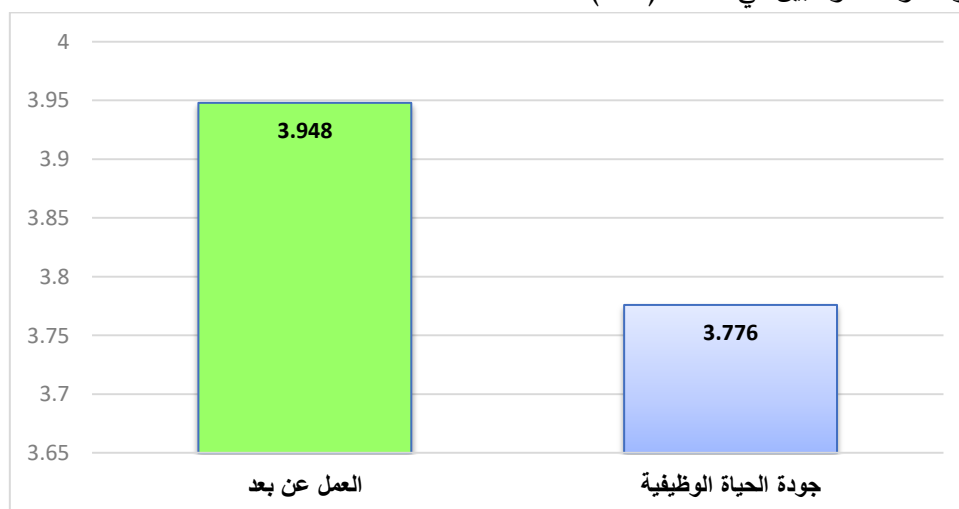
جدول (3) خلاصة ابعاد متغير جودة الحياة الوظيفية							
ت	ابعاد متغير جودة الحياة الوظيفية	(الوسط الحسابي)	(الانحراف المعياري)	معامل الاختلاف	نسبة الاتفاق	نسبة عدم الاتفاق	الاهمية النسبية
1	الثقافة التنظيمية	3.923	0.609	15.514	81.2	18.8	الاول
2	الترقية والتقدم الوظيفي	3.836	0.658	17.151	75.8	24.2	الرابع
3	الاشراف والمشاركة	3.733	0.678	18.151	77.6	22.4	الثاني
4	الرضا الوظيفي	3.613	0.814	22.540	76.6	23.4	الثالث
	متغير جودة الحياة الوظيفية	3.776	0.558	14.774	78	22	

المصدر: برنامج SPSS V.25

3. الاهمية النسبية لمتغيرات الدراسة:

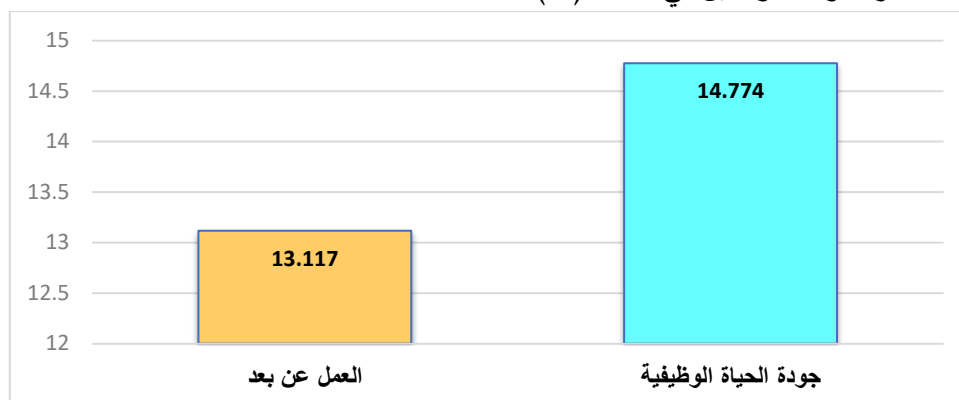
ويوضح الجدول (4) خلاصة المتغيرات وكما يلي :

- اوضحت النتائج ان اعلى ((وسط حسابي)) بصورة أجماليه كان عند متغير (العمل عن بُعد) إذ بلغ (3.948) وبمستوى (جيد) بانحراف معياري بلغ (0.518) ومعامل اختلاف بلغ (13.117) إذ بلغت نسبة الاتفاق على هذا المتغير (79.8%) اما عدم الاتفاق فقد بلغت النسبة (20.2%), إذ جاء هذا المتغير بالترتيب (الاول) من حيث الاهمية النسبية لمتغيرات الدراسة
- بينت النتائج ان اقل (وسط حسابي) بصورة أجماليه كان عند متغير (جودة الحياة الوظيفية) إذ بلغ (3.776) وبمستوى (جيد) , حيث بلغ ((الانحراف المعياري)) (0.558) ومعامل اختلاف بلغ (14.774) , إذ بلغت نسبة الاتفاق على هذا المتغير (78%) اما عدم الاتفاق فقد بلغت النسبة (22%), إذ جاء هذا المتغير بالترتيب (الثاني) من حيث الاهمية النسبية لمتغيرات الدراسة وكما هو مبين في الشكل (3)



شكل (3) الاوساط الحسابي لمتغيرات الدراسة

- يتبين ان متغير (العمل عن بُعد) قد جاءت في الترتيب الاول من حيث المتغيرات إذ كان اكثر المتغيرات اتفاقا مقارنة بالمتغيرات الاخرى. وكما هو مبين في الشكل (4)



شكل (4) معامل الاختلاف لمتغيرات الدراسة

جدول (4) خلاصة متغيرات الدراسة

ت	متغيرات الدراسة	((الوسط الحسابي))	(الانحراف المعياري)	معامل الاختلاف	نسبة الاتفاق	نسبة عدم الاتفاق	ترتيب المتغيرات
1	العمل عن بُعد	3.948	0.518	13.117	79.8	20.2	الاول
2	جودة الحياة الوظيفية	3.776	0.558	14.774	78	22	الثاني

المصدر: برنامج Spssv.25

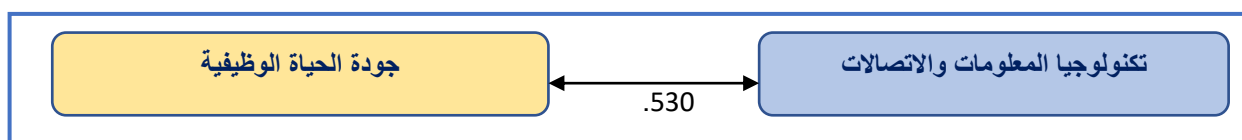
ثانيا : اختبار الفرضيات

1. الفرضية الرئيسية الاولى (H1)

- ألتي مفادها : (توجد علاقة ارتباط ايجابية ذو دلالة معنوية ما بين بعد تكنولوجيا المعلومات والاتصالات و جودة الحياة الوظيفية)
- سجلت قيمة معامل الارتباط لبعد تكنولوجيا المعلومات والاتصالات وجودة الحياة الوظيفية (0.530**) عند (مستوى دلالة) (0.000) وهي (أقل من مستوى الدلالة) (0.05), اذ حققت قيمة (Z) المحسوبة (9.237) أذ انها أكبر من قيمة (Z) الجدولية البالغة (1.96) وتشير هذه النتيجة الى معنوية قيمة الارتباط , اذ كانت بمستوى متوسط , وهذه النتيجة توفر دعماً كافياً لقبول الفرضية وألتي تقيد بان. (توجد علاقة ارتباط ذو دلالة معنوية ما بين بعد تكنولوجيا المعلومات والاتصالات وجودة الحياة الوظيفية) , مما يدل على ان كلما اهتمت ادارة الكليات في الجامعة بدعم الوسائل التكنولوجية اللازمة للعمل عن بعد, و بالبرامج التدريبية عن التقنيات الألكترونية اثناء العمل عن بعد كلما زاد ذلك من جودة الحياة الوظيفية

جدول (5) قيم الارتباط بين تكنولوجيا المعلومات والاتصالات وجودة الحياة الوظيفية

القرار	شدة العلاقة	نوع واتجاه العلاقة	قيمة الارتباط ومستوى الدلالة		المتغير المستقل	المتغير المعتمد
قبول الفرض البديل	متوسطه	طردية موجبة	R	0.530**	تكنولوجيا المعلومات والاتصالات	عدد الفرضيات المقبولة
			Sig	0.000		
			Z	9.237		
**. الارتباط عند مستوى دلالة 0.01			1		النسبة المئوية	
			%100			
حجم العينة=248						



الشكل (5) علاقة الارتباط بين متغيرات الدراسة

2. الفرضية الرئيسية الثانية (H2)

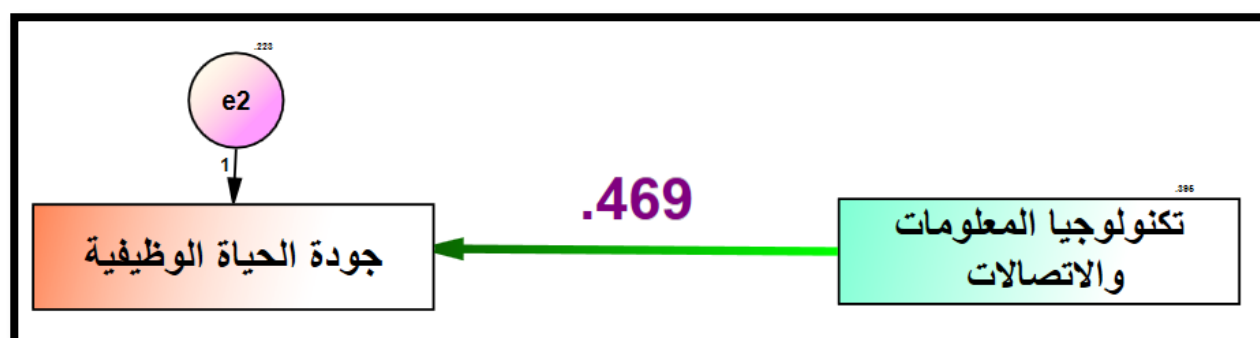
ألتي مفادها: (يوجد تأثير ايجابي ذو دلالة معنوية لبعء تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في جودة الحياة الوظيفية) أذ يتبين من الجدول (6) ماياتي

$$\text{(تكنولوجيا المعلومات والاتصالات)} = 1.860 + 0.469 \times \text{جودة الحياة الوظيفية}$$

- حققت (F) المستخرجه بين بعد تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في جودة الحياة الوظيفية ما قيمته (96.229). أذ أنها (أكبر) من (F) الجدولية (3.94) عند مستوى دلالة (0.05) وهذه النتيجة توفر دعماً كافياً لقبول الفرضية وألتي تفيد بان. (يوجد تأثير ذو دلالة معنوية لبعء تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في جودة الحياة الوظيفية) وهذا ما يدل على وجود تأثير ذو دلالة معنوية لبعء تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في جودة الحياة الوظيفية. اذ سجلت قيمة R^2 Adj (0.278) وتشير الى ان بعد تكنولوجيا المعلومات والاتصالات يفسر ما نسبته (27%) من المتغيرات التي تطرأ على جودة الحياة الوظيفية. حيث بلغت قيمة (t) المستخرجه لمعامل الميل الحدي لبعء تكنولوجيا المعلومات والاتصالات (9.810). أذ أنها (أكبر) من القيمة الجدولية (t) البالغة (1.984) عند مستوى دلالة (0.05) وهذا يشير الى ثبوت معنوية معامل الميل الحدي لبعء تكنولوجيا المعلومات والاتصالات , كما ويتضح من قيمة (β) البالغ (0.469) بأن زيادة بعد تكنولوجيا المعلومات والاتصالات (بمقدار ألوحدة ألوحدة) سيؤدي إلى زيادة جودة الحياة الوظيفية بنسبة (46%)

جدول (6) تحليل أثر بعد تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في متغير جودة الحياة الوظيفية

المتغير المعتمد	البعد المستقل	R^2	Adj R^2	(F)	(t)	حجم الاثر	قوة الاثر	Sig	القرار
جودة الحياة الوظيفية	تكنولوجيا المعلومات والاتصالات	(α)	1.860	0.281	0.278	96.229	9.810	0.623	كبيره
		(β)	0.469					0.000	قبول الفرضية البديله
قيمة (F) الجدولية = 3.94 // قيمة (t) الجدولية = 1.984 // حجم العينة = 248									



شكل (6) أثر بعد تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في متغير جودة الحياة الوظيفية

المصدر : "مخرجات برنامج 5 AmosV.2"

المبحث الرابع :النتائج والتوصيات

أولاً:الاستنتاجات

- 1- تدعم كليات الجامعة المبحوثة العمل عن بعد وتعمل على توفير الوسائل التكنولوجية اللازمة للعمل عن بعد لكن هذا الدعم ليس بالدرجة الكافية للارتقاء به.
- 2- تشير النتائج ان هناك اهتمام محدود من لدى الجامعة المبحوثة بتوفير برامج تدريبية عن التقنيات الإلكترونية.
- 3- أوضحت النتائج وجود اهتمام لدى الجامعة العراقية بجودة الحياة الوظيفية . مما يشير الى ان مستوى جودة الحياة الوظيفية في الجامعة العراقية كان بالمستوى المطلوب. وهذا يشير الى ان مستوى تحفيز الموظفين ضمن المستوى المطلوب.
- 4- تشير النتائج ان أنظمة الترقية والتقدم الوظيفي للموظف تتم عن طريق الاساليب الروتينية المتبعة بعد ان يقضي الموظف المدة القانونية للانتقال الى الدرجة الاعلى وتتم منح الترفقيات الاستثنائية على اساس الكفاءات في الاداء معمول به في الكليات لكن ضمن ضوابط محددة، وان كليات الجامعة تطبق سياسة وضع الشخص المناسب في المكان المناسب،في حين توجد خبرات في الجامعة غير مستفاد منها.
- 5- تشير النتائج ان البرامج التدريبية التي تقوم بتنفيذها الجامعة تعمل الى زيادة مهارات الموظفين وتساعد على تحقيق الاداء الوظيفي المطلوب وهناك شعور بالرضا من قبل الموظفين اتجاه التدريب الذي يحصلون عليه، في حين هناك حاجة الى تحديد الاحتياجات التدريبية بين ما هو كائن وما ينبغي ان يكون.
- 6- تشير النتائج ان الإدارة او العمادة تقوم اشراك الموظفين في عملية اتخاذ القرار والاحذ بأرائهم ومقترحاتهم في نظر الاعتبار والاهتمام بها، اضافة الى اخذ الادارات العليا في الكليات في كثير من الاحيان بوجهات النظر والمقترحات التي يتم تقديمها من قبل الموظفين في هذا المجال كونهم على تماس مباشر بالعمل، لكنها بحاجة مشاركة فئة الشباب المتطلعة للمستقبل واخذ ارائهم.
- 7- تشير النتائج الى ان مدى شعور الموظفين بالراحة والامن والاستقرار في العمل نتيجة ما توفر له الكليات من عوامل ايجابية للعمل، رغم انه يتم تحديد المسؤوليات في الكليات بشكل دقيق.
- 8- ان معنوية علاقة الارتباط بين تكنولوجيا المعلومات والاتصالات وجودة الحياة الوظيفية بابعادها المتمثلة ب(الثقافة التنظيمية، فرص الترقية والتقدم الوظيفي، الرضا الوظيفي) يدل ان توفر الوسائل التكنولوجية الحديثة للقيام بالعمل يؤدي الى تحقيق جودة الحياة الوظيفية.
- 9- ان معنوية العلاقة التأثيرية بين تكنولوجيا المعلومات والاتصال. وجودة الحياة الوظيفية بابعادها المتمثلة ب(الثقافة التنظيمية، فرص الترقية والتقدم الوظيفي، الرضا الوظيفي) يدل ان الاهتمام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات يزيد من جودة الحياة الوظيفية.

التوصيات

1. توصي الدراسة بضرورة قيام رئاسة الجامعة بتوفير كافة المعدات والتكنولوجيا الضرورية للعمل عن بعد لان ذلك يساعد الجامعة على الارتقاء بمستوى التعليم فيها وعدم توقف مهام الجامعة في فترة الازمات
2. ضرورة اتباع اساليب حديثة في تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في الجامعة المبحوثة لتسهيل نظام العمل عن بُعد.
3. اعطاء الموظفين مساحة اكبر للتحكم بساعات عملهم للتخلص من قيود العمل التي قد يتعرضون لها، او تحديد اوقات مناسبة للعمل عن بعد. والسماح للموظفين باكمال كافة متطلبات العمل من المنزل خاصة في فترة الازمات

4. توصي الدراسة بأبداء الاهتمام من قبل رئاسة الجامعة وعمادة الكلية بتوفير متطلبات جودة الحياة الوظيفية قدر المستطاع مما يحفز الموظفين على العمل بمتابعة وتشجيعهم على الابتكار بهدف تحسين مستوى الأداء
5. توفير الدعم المناسبة للموظفين لتشجيعهم على العمل وتحقيق الاهداف المرجوة، وتفعيل نظام الحوافز للعاملين المبدعين.
6. اتاحة الفرصة لتقدم الوظيفي للموظفين العاملين في الجامعة، وضرورة اهتمام الجامعة بأبداء أهتمام اكثر بسياسة وضع الشخص المناسب في المكان المناسب، لتلائم المهام المكلف بها الموظف مع طبيعة المؤهلات او الشهادة الحاصل عليها.
7. ضرورة الاهتمام بالموظفين الاكفاء ورعايتهم من خلال توفير كل المتطلبات التي تساعدهم على تطوير قدراتهم المعرفية وتطوير مهاراتهم لتحسين ادائهم وتحقيق مستوى عال من الجودة والكفاءة في العمل.

المصادر

1. العامري، كزار محمد جواد، (٢٠٢٠) دور تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في التفاعلات الدولية بداية الألفية الثالثة.
2. الجبوري، ندى غانم ابراهيم، (٢٠٠٨)، العلاقة بين إدارة المعرفة وابعاد جودة الحياة الوظيفية. دراسة استطلاعية في الشركة العامة لصناعة الملابس الجاهزة.
3. الجعفري، ربيع نجم الدين. (2022). تكنولوجيا المعلومات والاتصالات ودورها في تحسين جودة الخدمات المصرفية دراسة تطبيقية على المصارف التجارية الليبية. مجلة القرطاس للعلوم الانسانية والتطبيقية. (17).
4. بشوشة، ريان، دردور. (2019). أثر تكنولوجيا المعلومات و الإتصال على البنوك التجارية.
5. حسين ،زهراء عباس علي، (٢٠٢٠)، جودة حياة العمل وتأثيرها في التفكير الريادي دراسة تحليلية في مركز وزارة العمل والشؤون الاجتماعية.
6. مسلم ،باسم لازم، (٢٠١٨)، دور جودة حياة العمل في تعزيز الالتزام التنظيمي دراسة تحليلية مقارنة بين مصر الرشيد والرافدين.
7. مسلم، عبدالله حسن، (٢٠١٥)، إدارة المعرفة وتكنولوجيا المعلومات. دار معتز، عمان.
8. Ekman, P., Dahlin, P., & Keller, C. (2022). Management and Information Technology After Digital Transformation. Routledge.
9. Adikoeswanto, D., Eliyana, A., Sariwulan, T., Dharmawan Buchdadi, A., & Firda, F. (2020). Quality of Work Life's Factors and Their Impacts on Organizational Commitments. *Systematic Reviews in Pharmacy*, 11(7), 450-461.
10. Gupta, B., & Hyde, A. M. (2016). Factors affecting quality of work life among academicians. *Anvesha*, 9(1), 8.
11. Buchanan, D. A., & Huczynski, A. A. (2019). *Organizational behaviour*. Pearson UK. Ivancevich, J. M., Matteson, M. T., & Konopaske, R. (2014). *Organizational behavior and management*.
12. Jusufi, L. (2013). Information Technology as Factor in Development of Contemporary Business. *ILIRIA International Review*, 3(1), 135-154.

الملاحق/ فقرات الاستبيان

اولا: المعلومات الديموغرافية

بيانات شخصية يرجى وضع علامة (√) في المربع المناسب لكل فقرة.

1-الجنس:

ذكر ☐ انثى ☐

2-العمر:

اقل من 30 سنة ☐ 30- وأقل من 40 سنة ☐
 40 - وأقل من 50 سنة ☐ 50 سنة فأكثر ☐
 3-التحصيل العلمي: دبلوم ☐ بكالوريوس ☐ بلوم عالي ☐ ماجستير ☐ دكتوراه ☐
 4-سنوات الخدمة: 1-5 ☐ 6-10 ☐ 11-15 ☐ 16-20 ☐ 21-25 ☐ 30- فأكثر ☐

5-المنصب الوظيفي:

عميد ☐ معاون عميد ☐ رئيس قسم ☐ مقرر قسم ☐ استاذ ☐

6-الدورات التدريبية: الدورات التدريبية في مجال تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في السنوات الثلاثة الاخيرة

اقل من 3 دورات ☐ من 3 اقل من 7 ☐ من 7 اقل من 10 ☐ اكثر من 10 دورات ☐

ثانيا: متغيرات الدراسة

الفقرة	الاستجابة	اتفق بشدة	اتفق	محايد	لا اتفق	لا اتفق تماما
تكنولوجيا المعلومات والاتصالات: هي مجموعة من الادوات والمعدات الالكترونية التي تعمل على استقبال المعلومات ومعالجتها وتخزينها واسترجاعها ونقلها الكترونياً على هيئة صوت وصور ونص وفيديو عن طريق الحاسوب.						
1	تدعم الكلية الوسائل التكنولوجية اللازمة للعمل عن بعد.					
2	تقدم الكلية برامج تدريبية عن التقنيات الالكترونية اثناء العمل عن بعد.					
3	تعد التكنولوجيا الحديثة المتوفرة للعمل عن بعد من الوسائل التي سهلت من عملية التواصل.					
4	تعد من متطلبات العمل الاساسية في الجامعة المعرفة في استخدام الحاسوب.					
5	يعتمد العمل عن بعد في الجامعة على استخدام المنصات الإلكترونية بصورة اساسية مثل (Classroom, meet...).					

جودة الحياة الوظيفية: هي عملية مستمرة ومتكاملة تعمل على توفير البيئة المناسبة وظروف عمل جيدة يتوافر فيها جميع المحفزات المادية والمعنوية للموظف بمختلف ابعادها مما ينعكس ايجابيا على الموظف فيشعر بالأمن والرضا الوظيفي فيقدم افضل انتاجية في العمل وبأعلى كفاءة

وسيتم اعتماد الابعاد الفرعية (الاربعة) الاتية لقياس متغير جودة الحياة الوظيفية.

الفقرة					
الاستجابة					
لا اتفق تماما	لا اتفق	محايد	اتفق	اتفق بشدة	
أ. الثقافة التنظيمية: هي مجموعة من الخصائص والقيم والمعتقدات المشتركة التي تمثل سلوك جماعي للأشخاص الذين يشكلون جزءا من الجامعة ورويتها ومعاييرها وما الى ذلك من سياسات تنظيمية.					
					6 تقوم عمادة الكلية بتحفيز الموظفين العاملين عن بعد للقيام باداء جيد.
					7 تسعى عمادة الكلية الى التحسين المستمر للتكنولوجيا والبرمجيات المستخدمة في العمل عن بعد.
					8 تسعى عمادة الكلية الى دعم الموظفين العاملين عن بعد لتحقيق الاهداف المرجوة.
					9 تعزز سياسة الكلية الثقة بين الموظفين ضمن المستويات الادارية المختلفة.
					10 اشاعة عمادة الكلية كافة السبل التي تدعم اساليب وثقافة العمل عن بعد.
ب. الترقية والتقدم الوظيفي: هو انتقال الموظف من الدرجة الوظيفية التي يشغلها الى الدرجة التي تليها ضمن السلم الوظيفي، او هو اسناد وظيفة الى الموظف اعلى من الوظيفة التي كان يشغلها في السلم الاداري ويترتب عليها حصول الموظف على امتيازات وظيفية كزيادة الراتب والحوافز او زيادة المسؤوليات الوظيفية.					
لا اتفق تماما	لا اتفق	محايد	اتفق	اتفق بشدة	الفقرة
					11 تتم الترقية العلمية بأسلوب سهل وحسب التعليمات والتوقيتات الزمنية.
					12 تتلاءم مهام الوظيفة مع مؤهلاتي العلمية.
					13 يوجد فرص مستقبلية متاحة للترقية الوظيفية.
					14 تطبق الكلية سياسة وضع الشخص المناسب في المكان المناسب.
					15 تمنح الترقيات الاستثنائية على اساس الكفاءات في الاداء.
ج. الاشراف والمشاركة: هي عملية تعاون بين المدراء والموظفين والحصول على توجيهات وارشادات المشرف، اي تكوين علاقة آمنة بين المشرف والموظف والمشاركة بينهم في اتخاذ القرارات المتعلقة بالعمل.					
لا اتفق تماما	لا اتفق	محايد	اتفق	اتفق بشدة	الفقرة
					16 هناك تعاون بين قيادات الكلية والموظفين العاملين عن بعد.
					17 تعمل عمادة الكلية على توفير الدعم والارشاد الكافي للموظفين العاملين عن بعد
					18 تسعى عمادة الكلية لحل مشاكل الموظفين من خلال التواصل المستمر.
					19 تحرص عمادة الكلية على سماع مقترحات الموظفين.
					20 توجد ممارسة حقيقية للمشاركة من قبل الادارة والموظفين في صنع القرار.
د. الرضا الوظيفي : هو موقف او حالة الموظف الايجابية تجاه الوظيفة ومدى شعوره بالراحة والامن والاستقرار في العمل نتيجة ما توفر له الجامعة من عوامل ايجابية للعمل.					
لا اتفق تماما	لا اتفق	محايد	اتفق	اتفق بشدة	الفقرة
					21 تهتم الكلية بتوفير المخصصات المادية والمعنوية للموظفين اصحاب الكفاءات من اجل تحقيق الرضا الوظيفي.
					22 يتم تحديد المسؤوليات في الجامعة بشكل دقيق.
					23 تسمح عمادة الكلية بمشاركة الافكار والمعارف الجديدة بين الموظفين بطرق متنوعة مما ينتج عنه حالة ايجابية للموظف تجاه وظيفته.
					24 أشعر بالراحة والاطمئنان عندما اؤدي عملي.
					25 أشعر بالرضا تجاه التدريب الذي احصل عليه من اجل اداء مهام عملي الحالي.