

البعد الفردي وتأثيرها في جودة الحياة الوظيفية

دراسة تحليلية لآراء عينة من التدريسين في الجامعة العراقية

The individual dimension 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

Prof Dr Sami Ahmed Abbas

College of Administration and Economics

Iraqi University

samiabbas820@gmail.com

الباحث نبأ عبدالرضا جواد

Nabaa Abd Al-Ridha Jawad

كلية الادارة والاقتصاد / الجامعة العراقية

nbaalzbydy9@gmail.com

تاريخ تقديم البحث: 2022/10/15

تاريخ قبول البحث: 2022/11/05

المستخلص

تسعى الدراسة تحديد مستوى تأثير وطبيعة العلاقة بين البعد الفردي و جودة الحياة الوظيفية بأبعاده (الثقافة التنظيمية، الترقية والتقدم الوظيفي، الإشراف والمشاركة، الرضا الوظيفي) في الجامعة المبحوثة. وتنتقل الدراسة من مشكلة هي ما مدى تأثير البعد الفردي في جودة الحياة الوظيفية. كان مجتمع الدراسة متمثلاً 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 (902) تدريسي في الجامعة العراقية، وقد اعتمدت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، اذا تم جمع البيانات عن طريق الاستبانة وبالإضافة الى المقابلات الشخصية مع بعض التدريسين في الجامعة المبحوثة. و تم معالجة البيانات احصائياً من خلال برامج التحليل الاحصائية (AOMS.V.25، SPSS v25). اذا استخدم في التحليل عدد من البرامج الاحصائية في مجال الاحصاء الوصفي والتحليلي. توصلت الدراسة الى جملة من النتائج اهمها وجود علاقة ارتباط وتأثير بين البعد الفردي ومتغير الدراسة التابع (جودة الحياة الوظيفية). توصي الدراسة ادارة كليات الجامعة العراقية بالاهتمام أكثر بأستقطاب موظفين يمتلكون مهارات عالية وتوفير دورات تدريب مكثفة لإكساب الموظفين الحاليين المهارات المطلوبة .

الكلمات المفتاحية: البعد الفردي، جودة الحياة الوظيفية

Abstract

The study seeks to determine the level of influence and the nature of the relationship between the individual dimension and the quality of functional life in its dimensions (organizational culture, promotion and career advancement, supervision and participation, job satisfaction) at the researched university. The study starts from the problem of what is the impact of the individual dimension on the quality of work life. The study population was represented by the faculties of the Iraqi University (medicine, dentistry, engineering, law, administration, economics, literature, education, media and Islamic sciences). The sample was randomly determined, and their number reached (248) teachers out of (902) students at the Iraqi University. And the data was processed statistically through statistical analysis programs (AOMS.V.25, 25.SPSS v) if a number of statistical programs in the field of descriptive and analytical statistics were used in the analysis. The study reached a number of results, the most important of which is the existence of a correlation and effect relationship between the individual dimension and the study's dependent variable (quality of work life). The study recommends that the Iraqi University faculties administration pay more attention to attracting highly skilled employees and provide intensive training courses to provide current employees with the required skills.

Key words: the individual dimension, quality of work life

المقدمة:

إن من البديهيات التي أصبحت ثابت لا شك فيها بأن المجتمعات البشرية وبشتى والعلمي والتشريع القانوني أو من حيث تنوع وتغير الحاجيات التي يسعى الانسان 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.

من المهم أن ندرك أننا في عالم دائم التغير ، وأن المهارات الفردية أصبحت أكثر أهمية ، والحقيقة هي أنها يمكن أن تغير وضعك تماماً ، وتكون ذات قيمة لأي دور أو منصب ، ولهذا السبب هذه المهارات - وفي هذا الوقت على وجه التحديد - هي تعتبر مهمة للتقدم الوظيفي والحياة السعيدة والتعامل الجيد مع التحديات المختلفة التي تواجهها ؛ حيث يمكن أن يساهم في التحسين ويدفعك نحو اكتساب المعرفة وتنمية القدرات والمواهب التي تمتلكها.

و في الآونة الأخيرة ، حظي البعد الفردي في المنظمات باهتمام كبير بسبب تأثيره المباشر على طبيعة العمل وجودة الحياة الوظيفية . وان المنظمات الناجحة لا تعتمد فقط على تكنولوجيا حديثة ومعدات متطورة بل تعتمد على مهارات وخبرات فردية للموظفين تساهم في نجاح العمل.

ونظراً لأن جودة الحياة الوظيفية هو هدف رئيسي لأي منظمة ، فهو يقوي ويدعم المنظمة وتبني لها مستقبلاً واعداداً يميزها عن غيرها من المنظمات ، ولضمان جودة الحياة الوظيفية للموظف من الضروري ان يمتلك مهارات اساسية تساعد نجاح العمل . وبينت الدراسة الحالية البعد الفردي وتأثيره في جودة الحياة الوظيفية، من خلال التعرف على اهمية البعد الفردي. 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**اولاً:مشكلة الدراسة**

تواجه المنظمات في الآونة الأخيرة العديد من التحديات نتيجة للتقدم التكنولوجي الكبير وهذا ادى الى احتياج المنظمة لموظفين يمتلكون مهارات فريدة ومميزه يكون لها تأثير في نجاح المنظمة.

وامتلاك الموظفين المهارات الفردية الجيدة والقدرة على التعامل بشكل علمي وواقعي والقدرة على تحليل وحل المشكلات واتخاذ القرارات بشكل ابداعي كل هذه عوامل تساهم في التأثير على نجاح المنظمة. وبالحديث عن البعد الفردي، فإن التساؤل الرئيس لمشكلة الدراسة هو "ما مدى تأثير البعد الفردي على جودة الحياة الوظيفية؟" ، وتتفرع منه التساؤلات الآتية :

1- ما مستوى الاهتمام بالبعد الفردي في كليات الجامعة المبحوثة ؟

2- ما مدى التحديات التي تواجه البعد الفردي في الجامعة المبحوثة؟

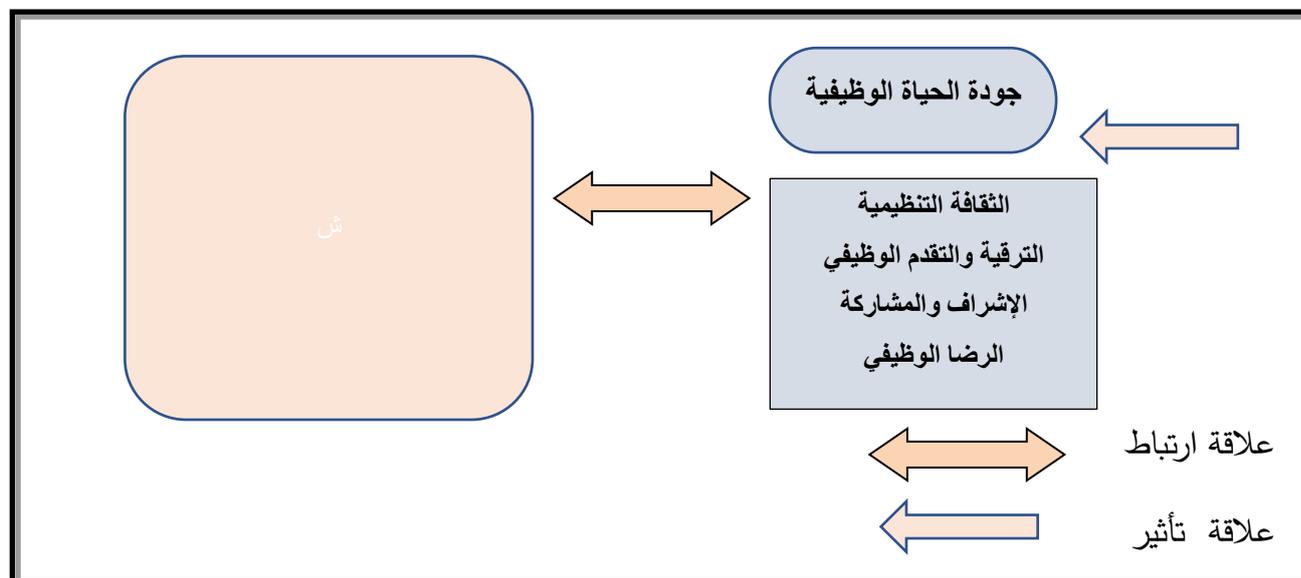
ثانياً:اهمية الدراسة: تبرز أهمية الدراسة من خلال النقاط التالية

1. تعد هذه الدراسة مهمة لمحاولة معرفتها في مدى تأثير البعد الفردي 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 البعد الفردي_ وجودة الحياة الوظيفية في الجامعة المبحوثة.
- 2- تحديد مستوى تأثير البعد الفردي في تحقيق جودة الحياة الوظيفية بأبعاده (الثقافة التنظيمية،السلامة والصحة المهنية،الإشراف والمشاركة،الرضا الوظيفي) في الجامعة المبحوثة.
- 3- دراسة مدى ادراك الإدارة العليا في الجامعة المبحوثة لأهمية البعد الفردي لتحسين جودة الحياة الوظيفية.

رابعاً: النموذج الفرضي للدراسة: يبين الانموذج الفرضي الصورة المعبرة عن الفكرة الأساسية للدراسة، ويوضح طبيعة العلاقات الارتباطية والتأثير بين متغيرات الدراسة الرئيسية والفردية، حيث اسفرت مراجعة الادبيات العلمية ذات الصلة بمتغيرات الدراسة الرئيسية والفردية عن تصميم انموذج فرضي طبيعة العلاقات (الارتباط والتأثير) بين المتغيرات داعمة بذلك مشكلة الدراسة، ومحققاً اهدافها .



الشكل (1) الانموذج الفرضي للدراسة /المصدر من اعداد الباحث

خامساً: فرضيات الدراسة

الفرضية الرئيسية الأولى: توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين البعد الفردي وجودة الحياة الوظيفية.
الفرضية الرئيسية الثانية: يوجد تأثير ذو دلالة معنوية بين البعد الفردي 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 من 270 (270) استبانة على العينة المختارة في الجامعة العراقية وتم استرجع (254) استبانة والصالحة للتحليل هي (248) استبانة، 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 الأدوات 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 العملي

• 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 مقاييس المتغير المستقل (بيئة العمل). وتتضمن مقاييس 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

اولاً: البعد الفردي:

1. مفهوم البعد الفردي

اكّد (Böll, et al., 2016:4) ان العاملين عن بعد أقل عرضة لضغوط العمل ومتطلبات آداب السلوك ومع ذلك ، في كثير من الأحيان يتم تقديم الحجة القائلة بأن العاملين عن بعد لديهم فرص أقل في التواصل الاجتماعي وقد يؤدي التفاعل غير الرسمي مع الزملاء إلى الشعور بالعزلة الاجتماعية. بمرور الوقت ، قد يقلل هذا من تحديد هوية العاملين عن بعد مع منظماتهم علاوة على ذلك ، من خلال الابتعاد عن مكان عملهم وما يحدث في المكتب عن بعد - قد يحد العمال من آفاق حياتهم المهنية. وضح (Belzunegui-Eraso, & Erro-Garcés, 2020:4) فيما يتعلق بالبعد الفردي. فالسؤال هنا من يمكن أن يصبح عاملاً عن بعد. مع التركيز على تحديد سمات العاملين عن بُعد والعوامل التي تنتجاً بمن سيعمل عن بُعد. ووقد تبين ان التعليم والعمر والعرق كلها عوامل تؤثر في تفسير سلوك العمل عن بُعد

اما (Baruch, 2001:118) فقد وضح التوافق الفردي للعمل عن بُعد مع المواقف الشخصية والقيم والمعايير والصفات والاحتياجات نظراً لأن كل هذه العوامل ضرورية ، فمن غير المرجح أن يصل العمل عن بُعد إلى مستوى عالٍ جداً من التطبيق في المستقبل المنظور من غير هذه العوامل الفردية.

اما من رأي الباحث فالبعد الفردي هو توافر بعض المهارات والخبرات الفردية المميزة في الموظف (مثل امتلاك مهارات مميزة، القدرة على اتخاذ القرار ، العمل دون اشراف مباشر... الخ) في الموظف العامل عن بُعد للقيام بالعمل بالصورة المطلوبة.

ثانياً: جودة الحياة الوظيفية

1. مفهوم جودة الحياة الوظيفية:

تطور العمل في أغراضه ومفهومه بمرور الوقت. لم يعد العمل أداة بسيطة أو وسيلة عيش بعد الآن ؛ إنها الآن عملية متعددة العوامل ، حيث يتم وضع الإنسان كمركز قيادة. بعد تطور العمل جاءت جودة الحياة الوظيفية ، التي تركز على الفرد ، وما يهتمها هو محاولة توفير ظروف عمل جيدة للعامل ، حتى يتمكن من تطوير مهامه بارتياح ورفاهية. وفقاً لـ Walton, 1975 تزداد أهمية جودة الحياة الوظيفية كوسيلة لإنقاذ القيم البشرية والبيئية التي تم إهمالها لصالح التقدم التكنولوجي للإنتاجية والنمو الاقتصادي. (da Silva Timossi, et al., 2008:3)

2. استراتيجيات لتحسين جودة الحياة الوظيفية

الهدف الرئيسي من QWL هو خلق بيئة عمل حيث يعمل الموظفون معاً بالتعاون مع بعضهم البعض والمساهمة في تحقيق أهداف المنظمة. ومن هذه الإستراتيجيات ما يأتي:

- A. **تصميم الوظيفة:** هو الواجهة الأكثر شيوعاً المرتبطة بتحسين QWL للموظفين والإنتاجية. من المقرر أن يكون تصميم الوظيفة القادر على تحقيق مستوى أعلى من رضا الموظفين أكثر إنتاجية. وأن الوظيفة يجب أن تصمم بطريقة تعكس كل من الاعتبارات التكنولوجية والبشرية. فأن تصميم الوظيفة هو ثمرة لتحليل الوظيفة وتهتم المنظمات بتصميم الوظائف من أجل تحسين الكفاءة التنظيمية والرضا الوظيفي للموظفين.(Ahmad, 2013:76).
- B. **مشاركة الموظفين في الإدارة:** وجدت الإدارة في المنظمات الحديثة أن هناك حاجة لتبني مبدأ المشاركة في صنع القرار مع اتساع دائرة المشاركين كلما أمكن ذلك وعدم ترك اتخاذ القرار لفرد واحد، حيث تعتبر فرصة مشاركة الموظفين في اتخاذ القرار من العوامل المهمة التي تؤدي إلى رفع معنوياتهم ، وزيادة انتمائهم إلى المنظمة ، من خلال شعورهم بأنهم شركاء حقيقيون في صنع القرارات في داخل المنظمة والذي يجعلهم يبذلون كل جهد ممكن لتطوير عملهم والارتقاء بالمنظمة إلى أفضل مستوى ممكن ، وتؤدي المشاركة في صنع القرار الى تقليل الصراع داخل المنظمة ،والذي ينشأ نتيجة قرارات متضاربة ،وتؤدي ايضاً الى تحسين جودة الحياة الوظيفية.(صالح، 2018: 20)
- C. **المناخ التنظيمي الداعم والمحفز:** تعتبر البيئة التي يؤدي فيها الموظف عمله من اهم محددات جودة الحياة الوظيفية، وتعطي البيئة فرص لتحسين الأداء من خلال مجموعة من العوامل التي تؤثر على الأداء العام للمنظمة ومن أهم هذه العوامل هي العوامل المتعلقة بالمناخ التنظيمي السائد في المنظمة ، فإن ثقافة المنظمة بكل أبعادها المادية والفنية والتنظيمية تتحد في ضوء المناخ التنظيمي والتي لها تأثير واضح على مستوى الأداء الوظيفي، فداء الموظفين يكون منسجماً مع قيمهم الشخص، لهذا عندما تكون القيم الشخصية للموظفين تشبه القيم السائدة في المكان الذي يعملون فيه ، فأن ذلك يدفعهم للتفاعل مع مجموعة العمل بطريقة إيجابية تؤدي في النهاية إلى تحسين ادائهم وبما يؤهلهم للوصول مستوى اداء ناجح.(عبد الصمد وبرسولي، 2020: 92).
- D. **العلاقات بين جماعات العمل:** هناك عامل آخر يساهم في تحسين جودة الحياة الوظيفية وهو الحفاظ على علاقات المجموعة مع بعضهم البعض، وتعرف مجموعات العمل هي مجموعة من الأفراد في علاقة مستمرة مع بعضهم البعض ، بهدف تحقيقها أهداف موحدة لصالح الوحدة أو المنظمة التي يعملون فيها ، وتكون اجراءات وتحركات مجموعات العمل سبباً رئيسياً لنجاح أو فشل غالبية منظمات الأعمال ، ومدى توافق أهداف المجموعات العمل مع أهداف المنظمة تكون فعالية هذه المجموعات. فإذا كانت مصالح هذه المجموعات متعارضة مع مصالح المنظمة ومع اهدافها وسياساتها ستكون النتيجة سلبية. ومن مزايا جماعات العمل:
- يوفر للموظفين فرصاً للتعارف والتألف فيما بينهم ، مما يؤدي بدوره إلى التعاون والمساعدة. يلبي الافراد بعض احتياجاتهم النفسية،مثل احترام الذات وتأكيد الذات. وأعضاء الجماعة لديهم فرص للمنافسة مما يؤدي في بعض الأحيان إلى أداء أعلى.(عطا واخرون، 2018: 14)
- E. **الأجور والمكافآت:** تعتبر الأجور والمكافآت بمختلف أشكالها الجيدة والتقليدية مهمة جداً لنجاح المنظمة ، وهي وسيلة فعالة لتلبية الاحتياجات المادية والاجتماعية للعاملين في المنظمة ، فإن الأجور ليست سوى وسيلة لإشباع رغبات الأفراد. أو هي مجموعة من العوامل التي تدفع العاملين في وحدة الإنتاج للعمل بكل قوتهم لتحقيق الأهداف المحددة، لذلك فإن توافر الأنظمة المناسبة يؤدي إلى زيادة الرضا عن العمل والمنظمة ككل وبالتالي زيادة الالتزام التنظيمية. وأيضاً ان للأجور والرواتب أهمية كبيرة في تحديد أداء الموظفين والعاملين وتوجيه هذا الأداء ، وبالتالي توجيه دافعية العاملين في اتجاه معين، حيث أن العلاقة بين اتجاه الدافع والأجور هي علاقة قوية تؤدي إلى نتائج تؤثر على مستوى الإنتاج والنتائج المتوقع تحقيقها على مستوى المنظمة، و إن فشلت هذه الأجور في تلبية الاحتياجات الأساسية للعمال ، يدفع هؤلاء العمال نحو السلوك السلبي للأداء الذي له عواقب سلبية وخطيرة على المنظمة. ووجود نظام المكافآت العادلة في المنظمة سيؤثر هذا على أدائهم ورضاهم والتزامهم بالأهداف والقيم التنظيمية ورؤيتهم لوظائفهم وأصحاب العمل. و يقلل من معدل دوران العمل، ويحسن أداء وإنتاجية المنظمة(العمراوي وتمرابط، 2012: 133).

اما من رأي الباحث فان 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 .

المبحث الثالث - الجانب العملي للدراسة

توطئة

يتضمن هذا المبحث قياس مستوى وجود متغيرات الدراسة والاهمية النسبية لكل متغير واختبار الفرضيات

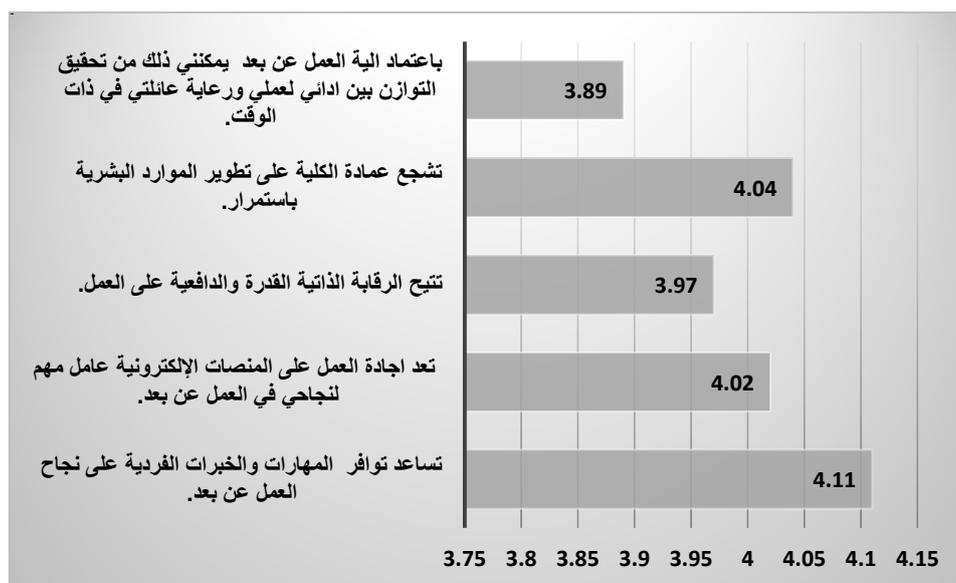
اولا: قياس مستوى وجود متغيرات الدراسة

1. البعد الفردي

اشارت ألتائج الموضحة في الجدول (2) والشكل (2) بصورة أجمالية ان **البعد الفردي** حقق (وسط حسابي) (4.006) وبمستوى (جيد) وبأنحراف معياري (0.618). إذ كان اجابة العينة المبحوثة حول جميع اسئلة هذا البعد عند مستوى (جيد) , إذ بينت النتائج ان توافر السمات والخصائص الفردية المميزة في الموظف من امتلاك مهارة مميزه في العمل،القدرة على اتخاذ القرار، العمل دون اشراف مباشر ومدى المام الموظف بمواضيع التكنولوجيا الحديثة وسرعة البديه والتصرف الحسن وخاصتاً الذي يعمل عن بعد للقيام بالعمل بالصورة المطلوبة وبالشكل الصحيح تختلف وتتباين من موظف الى موظف اخر , لذا تلجا ادارة الكليات الى اشراك الموظفين بدورات تدريبية تخصصية لاكسابهم المعارف والمهارات اللازمة لانجاز الاعمال المكلفين بها بالسرعة الممكنه. إذ اشارت ألتائج الى ان اعلى قيمة كانت عند السؤال والذي مفاده **(تساعد توافر المهارات والخبرات الفردية على نجاح العمل عن بُعد)** ب(وسط حسابي) (4.11) وبمستوى (جيد) وبأنحراف معياري (0.835) ، إذ بلغ معامل الاختلاف لها (20.316) ، إذ جاءت هذه السؤال بالمستوى (1) من حيث الاهمية النسبية. وهذا يدل على ان مستوى المهارات والخبرات الفردية على مستوى الموظفين العاملين في الكليات جيدة , اذ كلما اترفعت المهارات الفردية زاد ذلك من نجاح العمل عن بُعد, اما أقل قيمة فقد جاءت عند السؤال والذي مفاده **(باعتماد الية العمل عن بُعد يمكنني ذلك من تحقيق التوازن بين ادائي لعملي ورعاية عائلتي في ذات الوقت)** وب(وسط حسابي) (3.89) وبمستوى جيد وبأنحراف معياري (0.927)، إذ بلغ معامل الاختلاف لها (23.830) ، إذ جاءت هذه السؤال بالمستوى (5) من حيث الاهمية النسبية. وهذا يسير الى ان هنالك ليات تحكم العمل عن بُعد اذ يمكن العاملين من تحقيق التوازن بين ادائهم للاعمال والالتزام الاخرى في ذات الوقت.

جدول (2) المؤشرات الاحصائية لبعد البعد الفردي

الاتجاه الإجابة	الاهمية النسبية	معامل الاختلاف	(الانحراف المعياري)	(الوسط الحسابي)	الاسئلة
أنتفق	1	20.316	0.835	4.11	1 تساعد توافر المهارات والخبرات الفردية على نجاح العمل عن بُعد.
أنتفق	3	21.294	0.856	4.02	2 تعد اجادة العمل على المنصات الإلكترونية عامل مهم لنجاحي في العمل عن بُعد.
أنتفق	4	21.839	0.867	3.97	3 تتيح الرقابة الذاتية القدرة والدافعية على العمل.
أنتفق	2	20.644	0.834	4.04	4 تشجع عمادة الكلية على تطوير الموارد البشرية باستمرار.
أنتفق	5	23.830	0.927	3.89	5 باعتماد الية العمل عن بُعد يمكنني ذلك من تحقيق التوازن بين ادائي لعملي ورعاية عائلتي في ذات الوقت.
			0.618	4.006	المتوسط العام



شكل (2) الاوساط الحسابية للبعد الفردي

2. مستوى وجود متغير جودة الحياة الوظيفية :

- اشارت ألتائج 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 جاءت في الترتيب الاول من حيث ابعاد إذ كان اكثر الابعاد اتفاقا مقارنة بالابعاد الأخرى

جدول (3) خلاصة ابعاد متغير جودة الحياة الوظيفية

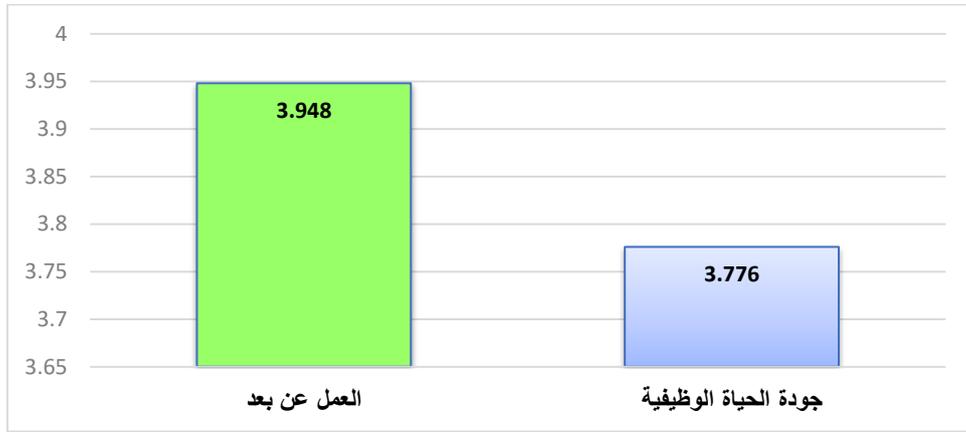
ت	ابعاد متغير جودة الحياة الوظيفية	(الوسط الحسابي)	(الانحراف المعياري)	معامل الاختلاف	نسبة الاتفاق	نسبة عدم الاتفاق	الاهمية النسبية
1	الثقافة التنظيمية	3.923	0.609	15.514	81.2	18.8	الاول
2	الترقية والتقدم الوظيفي	3.836	0.658	17.151	75.8	24.2	الرابع
3	الإشراف والمشاركة	3.733	0.678	18.151	77.6	22.4	الثاني
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. الأهمية النسبية لمتغيرات الدراسة:

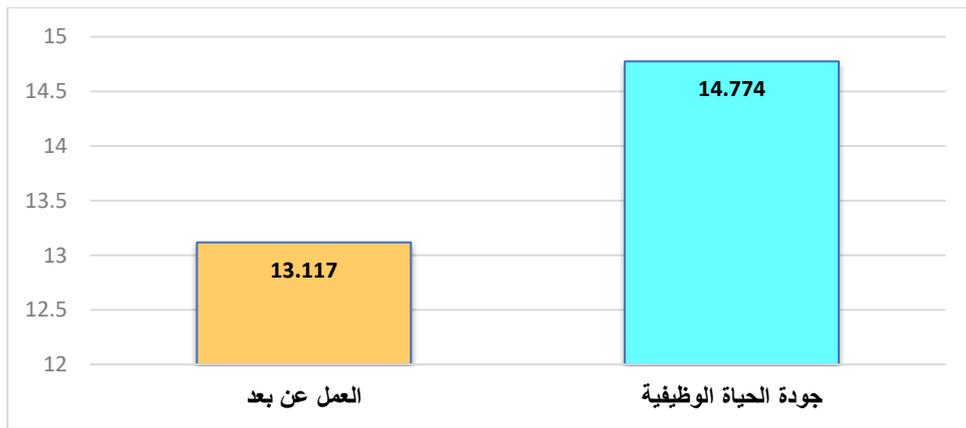
ويوضح الجدول (4) خلاصة المتغيرات وكما يلي :

- 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 الأهمية 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 ((الأنحراف 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 الأهمية النسبية لمتغيرات الدراسة وكما هو مبين في الشكل (18)



شكل (3) الاوساط الحسابي لمتغيرات الدراسة

- يتبين ان متغير **(العمل عن بُعد)** قد جاءت في الترتيب الاول من حيث المتغيرات إذ كان اكثر المتغيرات اتفقا مقارنة بالمتغيرات الاخرى. وكما هو مبين في الشكل (19)



شكل (4) معامل الاختلاف لمتغيرات الدراسة

جدول (4) خلاصة متغيرات الدراسة

ت	متغيرات الدراسة	((الوسط أحسابي))	(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

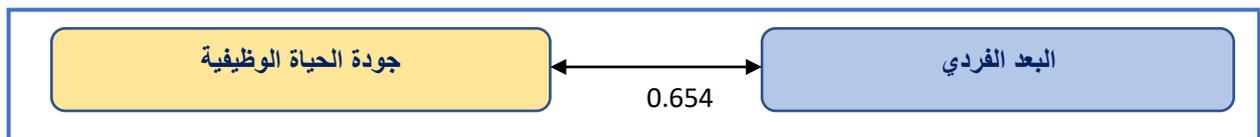
1. اختبار الفرضية الاولى (H1)

التي مفادها : (توجد علاقة ارتباط ذو دلالة معنوية ما بين البعد الفردي و جودة الحياة الوظيفية)

بلغت قيمة معامل الارتباط بين البعد الفردي وجودة الحياة الوظيفية (0.521)** عند (مستوى دلالة) (0.000) وهي (أقل من مستوى دلالة) (0.05), إذ بلغت قيمة (Z) المحسوبة (9.043) وهي أكبر من (Z) الجدولية (1.96) وتدل هذه النتيجة الى معنوية قيمة الارتباط , إذ جاءت بمستوى متوسط , وهذه النتيجة توفر دعماً كافياً لقبول الفرضية والتي تفيد بان. (توجد علاقة ارتباط ذو دلالة معنوية ما بين البعد الفردي وجودة الحياة الوظيفية) . اي كلما شجعت ادارة الكليات على تطوير الموارد البشرية باستمرار لديها واهتمامها بتوافر المهارات والخبرات اللازمه لا نجاح العمل عن بُعد كلما ساهم ذلك من جودة الحياة الوظيفية لديهم.

جدول (5) قيم الارتباط بين البعد الفردي وجودة الحياة الوظيفية

المتغير المعتمد	المتغير المستقل	قيمة الارتباط ومستوى الدلالة	نوع واتجاه العلاقة	شدة العلاقة	القرار
جودة الحياة الوظيفية	البعد الفردي	R	طردية موجبة	متوسطه	قبول الفرض البديل
		Sig			
		Z			
عدد الفرضيات المقبولة	1	** الارتباط عند مستوى دلالة 0.01			
النسبة المئوية	%100				
حجم العينة=248					



شكل (5) العلاقة بين البعد الفردي وجودة الحياة الوظيفية

3. اختبار الفرضية الثانية (H2)

التي مفادها: (يوجد تأثير ذو دلالة معنوية بين البعد الفردي في جودة الحياة الوظيفية) إذ يتبين من الجدول (6) والشكل (6) ماياتي

$$\text{(البعد الفردي)} = 1.890 + 0.471 \text{ جودة الحياة الوظيفية}$$

حققت (F) المستخرجه بين البعد الفردي في جودة الحياة الوظيفية (91.836) إذ أنها (أكبر) من القيمة الجدولية (F) البالغة (3.94) عند مستوى دلالة (0.05) وهذه النتيجة توفر دعماً كافياً لقبول الفرضية والتي تفيد بان (يوجد تأثير ذو دلالة معنوية بين البعد الفردي في جودة الحياة الوظيفية). إذ سجلت قيمة R^2 Adj (0.269) ما قيمته (0.269) وهذا يشير الى ان البعد

الفردي يفسر ما نسبته (26%) من المتغيرات التي تطرأ على جودة الحياة الوظيفية، وحققت قيمة (t) المستخرجه لـ(β) للبعد الفردي (9.583) . أذ أنها (أكبر) من القيمة الجدولية (t) البالغة (1.984) عند مستوى دلالة (0.05) وهذا يشير الى ثبوت معنوية لـ(β) للبعد الفردي , اذ يتضح من قيمة (β) البالغ (0.471) بأن زيادة البعد الفردي (بمقدار أوحدة الواحدة) سيؤدي إلى زيادة جودة الحياة الوظيفية بنسبة (47%) , بلغ حجم الاثر ما قيمته (0.609) وهو اكبر من (0.35) اذ تعد قوة الاثر كبيره .

جدول (6) تحليل أثر بعد البعد الفردي 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	البعد الفردي	(α)	0.272	0.269	91.836	9.583	0.609	كبيره	0.000	قبول الفرضية البديله
		(β)								
قيمة (F) الجدولية = 3.94 // قيمة (t) الجدولية = 1.984 // حجم العينة = 248										

شكل (6) أثر البعد الفردي في متغير جودة الحياة الوظيفية

المصدر : "مخرجات برنامج 5 AmosV.2"

المبحث الرابع: الاستنتاجات والتوصيات

أولاً: الاستنتاجات

- 1- تشير النتائج ان مستوى المهارات والخبرات الذي يمتلكها الموظفين (التدريسين) في الجامعة العراقية جيدة لكن كلما ارتفعت درجة امتلاك الموظفين للخبرات والمهارات الفردية زاد ذلك من نجاح العمل عن بُعد
- 2- تشير النتائج ان انظمة الترقية والتقدم الوظيفي للموظف تتم عن طريق الاساليب الروتينية المتبعة بعد ان يقضي الموظف المدة القانونية للانتقال الى الدرجة الاعلى ويتم 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.
- 3- 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.

- 4- تقوم الادارة او العمادة باشتراك الموظفين في عملية اتخاذ القرار والاخذ 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.
- 5- 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 في داخل الكليات.
- 6- ان معنوية علاقة الارتباط بين البعد الفردي. وجودة الحياة الوظيفية بابعادها المتمثلة ب(الثقافة التنظيمية، فرص الترقية والتقدم الوظيفي، الرضا الوظيفي) تدل على ان توفر المهارات الفردية المطلوبة للقيام بالعمل يؤدي الى تحقيق جودة الحياة الوظيفية.
- 7- ان معنوية العلاقة التأثيرية البعد الفردي. وجودة الحياة الوظيفية بابعادها المتمثلة ب(الثقافة التنظيمية، فرص الترقية والتقدم الوظيفي، الرضا الوظيفي) يدل ان الاهتمام بالبعد الفردي يزيد من جودة الحياة الوظيفية للتدريسين في كليات الجامعة العراقية.

التوصيات

1. توصي الدراسة بالاهتمام اكثر بتوفير دورات تدريبية مكثفة للعمل عن بعد يكتسب من خلالها الموظفين المهارات والخبرات الفردية التي تساعد على انجاح العمل عن بُعد، وتوفير برامج تدريبية عن التقنيات الألكترونية.
2. توصي الدراسة بأبداء الاهتمام من قبل رئاسة الجامعة و عمادات الكليات بتوفير متطلبات جودة الحياة الوظيفية قدر المستطاع مما يحفز الموظفين على العمل بمتابرة وتشجيعهم على الابتكار بهدف تحسين مستوى الأداء
3. توفير الدعم المناسبة للموظفين لتشجيعهم على العمل وتحقيق الاهداف المرجوة، وتفعيل نظام الحوافز للعاملين المبدعين.
4. اتاحة الفرصة للتقدم الوظيفي للموظفين العاملين في الجامعة، وضرورة اهتمام الجامعة بأبداء اهتمام اكثر بسياسة وضع الشخص المناسب في المكان المناسب، لتلائم المهام المكلف بها الموظف مع طبيعة المؤهلات او الشهادة الحاصل عليها.
5. ضرورة الاهتمام بالموظفين الاكفاء ورعايتهم من خلال توفير كل المتطلبات التي تساعدهم على تطوير قدراتهم المعرفية
6. وتطوير مهاراتهم لتحسين ادائهم وتحقيق مستوى عال من الجودة والكفاءة في العمل.

المصادر:

- 1- العمراوي، زكية، & تمرابط. (2021). تحليل سوسيولوجي لعلاقة جودة الحياة الوظيفية بالالتزام التنظيمي. *مجلة التميز الفكري للعلوم الاجتماعية و الانسانية*. 3(2), 128-139.
- 2- عطا المنان، هويدا علي محمد، & صديق بلل ابراهيم. (2018). *جودة حياة العمل وأثره اعلي الإستغراق الوظيفي: الدور الوسيط لرأس المال النفسي* (Doctoral dissertation, جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا).
- 3- عبد الصمد ، سميرة ، وفوزية ، برسولي ، 2020 ، الاداء التنظيمي وضرورة تحسين جودة الحياة الوظيفية، مجلة دراسات التنمية الاقتصادية، المجلد 3، العدد 2.
- 4- صالحى ، زينب، (٢٠١٨)، جودة الحياة الوظيفية لدى عمال إتصالات الجزائر بورقلة دراسية ميدانية على عينك من عمال اتصالات الجزائر
- 5- Ahmad, S. (2013). Paradigms of quality of work life. *Journal of Human Values*, 19(1), 73-82.
- 6- Baruch, Y. (2001). The status of research on teleworking and an agenda for future research. *International journal of management reviews*, 3(2), 113-129.
- 7- Belzunegui-Eraso, A., & Erro-Garcés, A. (2020). Teleworking in the Context of the Covid-19 Crisis. *Sustainability*, 12(9), 3662.
- 8- Boell, S. K., Cecez-Kecmanovic, D., & Campbell, J. (2016). Telework paradoxes and practices: The importance of the nature of work. *New Technology, Work and Employment*, 31(2), 114-131.
- 9- da Silva Timossi, L., Pedroso, B., de Francisco, A. C., & Pilatti, L. A. (2008). Evaluation of quality of work life: an adaptation from the Walton's QUALITY OF WORK LIFE model. In *XIV Intenational Conference on Industrial Engineering and Operations Management*, [http://pg utfpr edu br/dirppg/ppgep/ebook/2008/CONGRESSOS/Internacionais](http://pg.utfpr.edu.br/dirppg/ppgep/ebook/2008/CONGRESSOS/Internacionais).

الملاحق/ فقرات الاستبيان

اولاً: المعلومات الديموغرافية
بيانات شخصية يرجى وضع علامة (√) في المربع المناسب لكل فقرة.

1-الجنس:

ذكور 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

ثالثاً: المتغيرات

البعد الفردي: هو توافر السمات والخصائص الفردية المميزة في الموظف مثل (امتلاك مهارة مميزه في العمل، القدرة على اتخاذ القرار، العمل دون اشراف مباشر... الخ) في الموظف الذي يعمل عن بعد للقيام بالعمل بالصورة المطلوبة.					
الفقرة	اتفق بشدة	اتفق	محايد	لا اتفق	لا اتفق بشدة
1					
تساعد توافر المهارات والخبرات الفردية على نجاح العمل عن بعد.					
2					
تعد اجادة العمل على المنصات الإلكترونية عامل مهم لنجاحي في العمل عن بعد.					
3					
تتيح الرقابة الذاتية القدرة والدافعية على العمل.					
4					
تشجع عمادة الكلية على تطوير الموارد البشرية باستمرار.					
5					
باعتتماد الية العمل عن بعد يمكنني ذلك من تحقيق التوازن بين ادائي لعملي ورعاية عائلتي في ذات الوقت.					

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

الاستجابة					الفقرة
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 بأداء جيد.
					7 تسعى عمادة الكلية الى التحسين المستمر للتكنولوجيا والبرمجيات المستخدمة في العمل عن بعد.
					8 تسعى عمادة الكلية الى دعم الموظفين العالمين 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.					
					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 الترقبات 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.					
					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.					
					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.