

أثر موازنة حياة العمل في تعزيز الأداء التنظيمي

بحث تحليلي لأراء عينة من تدريسي كلية الادارة والاقتصاد / جامعة كربلاء

المدرس الدكتور

صالح مهدي الحسنواي

salih.m@uokerbala.edu.iq

المدرس المساعد

نبراس كاظم عبد آل عوج

nibras.k@uokerbala.edu.iq

المدرس المساعد

أحمد حسين أحمد الموسوي

ahmed.hussein@uokerbala.edu.iq

المدرس

أحمد عبد الله امانه الشمري

ahmed.a@uokerbala.edu.iq

جامعة كربلاء - كلية الإدارة والاقتصاد

Effect of balancing work life in enhancing organizational performance

Analytical research of the views of a sample of teaching College
of Management and Economics / University of Karbala

Lect. Dr.

Salih Mahdi Muhammed

Assistant Lecturer

Nibras Kadhim Abed

Assistant Lecturer

Ahmed Hussein Ahmed

Lecturer

Ahmed Abdullah Amanah AL- Sammari

Karbala University - Faculty of Administration and Economics

Abstract:

The objective of the research to measure the impact of balancing work life in organizational performance by application in the Faculty of Management and Economics / Karbala University, In order to achieve this, the dimensions of the work life budget (work environment, control and talent) were adopted. The organizational performance dimensions of (the amount of effort, the quality of the effort, the pattern of performance) were also adopted. The College of Administration and Economics - Karbala University was chosen as an applied field for the research by distributing a questionnaire of (76) respondents of the faculty teaching the research sample in its five Departments, as well as personal interviews. The correlation coefficient (Person), the most important conclusions reached is that the balance of working life is effective in enhancing the organizational performance of the college research sample in light of the growing competitiveness in the Iraqi higher education and scientific research sector represented by universities and private colleges. The research concluded with a number of recommendations, the most important of which is the necessity of employing the dimensions of the work life budget in the research sample as it contributes positively to enhancing its relationship with the organizational performance in the environment of higher education, thus contributing to the provision of renewable educational services that continuously add value to the faculty of the research sample and its current request and attract new ones each year. Which will support its pioneering position at the local level as well as attracting students at the regional level.

Keywords:- balancing work life, organizational performance.

المستخلص:

هدف البحث إلى قياس أثر موازنة حياة العمل في تعزيز الأداء التنظيمي بالتطبيق في كلية الادارة والاقتصاد / جامعة كربلاء، ومن أجل تحقيق ذلك، تم اعتماد ابعاد موازنة حياة العمل المتمثلة بـ(بيئة العمل، الرقابة، المهوبة)، كما تم اعتماد ابعاد الأداء التنظيمي المتمثلة بـ(كمية الجهد المبذول، نوعية الجهد المبذول، نمط الأداء). وقد تم اختيار كلية الادارة والاقتصاد – جامعة كربلاء ميداناً تطبيقياً للبحث عن طريق توزيع استبيان شمل (76) مستجيباً من السادة تدريسي الكلية عينة البحث بأقسامها الخمس، فضلاً عن المقابلات الشخصية. وقد استخدم معامل الارتباط (Person)، واختبار (F) لتحديد معنوية معادلة الانحدار، كما تم استخدام (R^2) لتفسير مقدار أثر المتغير المستقل في المتغير المعتمد. ومن أهم الاستنتاجات التي تم التوصل إليها إن موازنة حياة العمل تؤثر أثراً فاعلاً في تعزيز الأداء التنظيمي للكلية عينة البحث في ظل التنافسية المتنامية في قطاع التعليم العالي والبحث العلمي العراقي المتمثل بالجامعات والكليات الاهلية. وقد اختتم البحث بعدد من التوصيات ابرزها ضرورة توظيف ابعاد موازنة حياة العمل في الكلية عينة البحث كونها تسهم ايجابياً في تعزيز علاقتها الاثرية بالأداء التنظيمي ضمن بيئة التعليم العالي بما يسهم في تقديم خدمات تعليمية متجددة بأستمرار تضيف قيمة للكلية عينة البحث ولطلبتها الحاليين واستقطاب الجدد في كل عام دراسي جديد مما يدعم مكانتها الريادية على المستوى المحلي فضلاً عن إمكانية جذب طلبة على المستوى الاقليمي.

الكلمات المفتاحية: موازنة حياة العمل، الأداء التنظيمي.

المقدمة:

لقد تنوعت سبل التعليم الجامعي اليوم في العراق اذ انقسم الى رافدين الأول يتمثل بالتعليم الحكومي بأنواعه المختلفة (الدراسات الصباحية، الدراسات المسائية، التعليم الموازي) والذي يشكو من المعوقات المالية والمادية والبشرية... الخ في ظل الازمات المتتالية التي يمر بها البلد وتداعيات الفساد المالي المستشري فيه فضلاً عن التقشف الحكومي مما تحتم البحث عن رافد جديد للتعليم الجامعي في البلد لا يعتمد على التمويل الحكومي وبإمكانه استيعاب الزيادة المتنامية من مخرجات التعليم ذات المستويات الأدنى. اذ ان معظم جامعاتنا الحكومية اثقلت بالزيادات المتتالية في اعداد الطلبة في الوقت نفسه غياب الدعم الحكومي الذي يقع على عاتقه دور مهم في تطوير البلد وانتشاله من واقعه المزري. لذلك ظهرت الحاجة لرفد هذا القطاع بشريان حياة يحقق رغبات الطلبة بالتخصصات المتنوعة يتمثل بالتعليم الجامعي الأهلي (الخاص) والذي فرض على أساتذة الجامعات الموازنة بين متطلبات تأدية أعمالهم وواجباتهم الحياتية تجاه عوائلهم ومجتمعهم وبين متطلبات تأدية واجباتهم ومسؤولياتهم التربوية والتعليمية والعلمية تجاه كلياتهم / جامعاتهم في كلا القطاعين على حد سواء، إذ تم هيكلة البحث كالآتي:

المبحث الأول: منهجية البحث.

المبحث الثاني: الجانب النظري.

المبحث الثالث: الجانب الميداني للبحث ويشمل تحليل علاقات الارتباط واختبار علاقات الأثر بين متغيراته.

المبحث الرابع: الاستنتاجات والتوصيات.

المبحث الأول

منهجية البحث

1.1.1. المشكلة: يعد التوازن في حياة العمل من اهم الاتجاهات الازمة لسير الأداء الوظيفي نحو الافضل وفي نفس الوقت المحافظة على سير العمل من دون تحمل كل من

(٤٧٦) أثر موازنة حياة العمل في تعزيز الأداء التنظيمي

الكادر الوظيفي وبيئة العمل اعباء والشعور بالرضا الوظيفي اتجاه مهامهم علاوة ان الكادر الوظيفي في بداية مباشرتهم في الأداء الوظيفي ذو خبرة قليلة مقارنة مع الاقدمون من زملائهم كما يواجهون ضغوطا في العمل والشعور بعدم الاهتمام من قبل رؤساء الادارة اضافة الى الضغط النفسي بسبب الاضطرابات في حياتهم الخاصة خارج بيئة العمل والتي تؤثر سلبا اتجاه مهامهم الوظيفي. وبناءً على ما تقدم يتم تحديد مشكلة البحث بالتساؤلات الآتية:

- هل يرغب الكادر التدريسي في كليتي ذو الخبرات القليلة تطوير مهاراتهم وخبراتهم الوظيفية عن طريق الدعم المعنوي المقدم لهم من زملائهم؟
- هل يشعر الكادر التدريسي في كليتي بالاستقرار الوظيفي نتيجة الضغط النفسي في حياتهم الخاصة خارج بيئة العمل؟

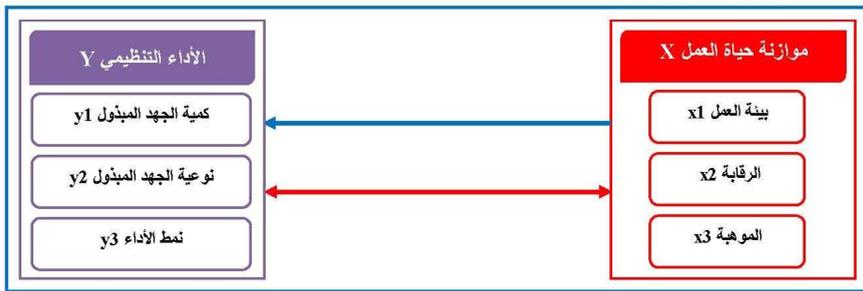
١.١.٢. الأهمية: تنبع أهمية البحث عن طريق التركيز على أهمية موازنة حياة العمل ومدى أثرها تجاه الأداء الوظيفي عن طريق زيادة قدرة الكادر الوظيفي على استغلال كفاءاتهم وقدراتهم وتطويرها بالإضافة الى كونه يزيد من مدى الاستقرار الوظيفي والشعور بالرضا تجاه مهامهم الوظيفي كما يؤدي الى التقليل من معدلات ضغط العمل والصراع والتعارض بين الحياة الشخصية والجانب الوظيفي كما ركزت الدراسة أيضا على الأداء الوظيفي إذ يعد محصلة تفاعل موارد بيئة العمل المادية والبشرية ويشير الى كمية ونوعية الانجازات الوظيفية التي يقوم بها الفرد او الجماعة في العمل.

١.١.٣. الأهداف: يسهم البحث في تحقيق عدة اهداف هي كالاتي:

- يحدد الأداء الوظيفي نقاط القوة والضعف لدى الكادر الوظيفي كما يحدد الخطط المستقبلية.
- يمكن الأداء الوظيفي الادارة العليا من الحصول على صورة واضحة لإجراء مراجعة تقييمية شاملة.
- يقيس توازن حياة العمل معدلات الغياب إذ يمكن ان يقلل من معدلات الغياب بشكل فعال مما يعكس على الأداء الوظيفي.

٤.١.١.٤. المخطط الفرضي: استناداً لمشكلة البحث وأهدافه، تم هيكلية مخطط فرضي يصور العلاقات بين متغيرات البحث والذي يوضح أثر وارتباط موازنة حياة العمل في الأداء التنظيمي والذي تم بنائه عن طريق جمع الأدبيات الادارية ذات العلاقة باختصاص البحث (ادارة الموارد البشرية والسلوك التنظيمي)، اذ يتضمن هذا المخطط المتغيرات الرئيسة وابعادها الفرعية:

- المتغير المستقل (X): يتمثل بموازنة حياة العمل وابعاده الفرعية هي (بيئة العمل، الرقابة، المهوبة).
- المتغير المعتمد (Y): يتمثل بالأداء التنظيمي وابعاده الفرعية هي (كمية الجهد المبذول، نوعية الجهد المبذول، نمط الأداء) وكما موضح بالشكل (1) ادناه:



شكل (1) / مخطط البحث الفرضي

المصدر: من اعداد الباحث

5.1.1. فرضيات البحث: لقد افترض الباحث الفرضيات الآتية في معالجة مشكلة البحث وكالاتي:

❖ الفرضية الرئيسة الاولى: توجد علاقة ارتباط معنويه بين موازنة حياة العمل والأداء التنظيمي بأبعاده، وانبثقت عنها الفرضيات الفرعية الآتية:

- توجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية معنويه بين بيئة العمل والأداء التنظيمي بأبعاده.
- توجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية معنويه بين الرقابة والأداء التنظيمي بأبعاده.

(٤٧٨) أثر موازنة حياة العمل في تعزيز الأداء التنظيمي

• توجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية معنوية بين الموهبة والأداء التنظيمي بأبعاده.

❖ الفرضية الرئيسة الثانية: يوجد أثر معنوي لموازنة حياة العمل في الأداء التنظيمي، وانبثقت عنها الفرضيات الفرعية الآتية:

• وجود أثر ذو دلالة إحصائية معنوية لبيئة العمل في الأداء التنظيمي.

• وجود أثر ذو دلالة إحصائية معنوية للرقابة في الأداء التنظيمي.

• وجود أثر ذو دلالة إحصائية معنوية للموهبة في الأداء التنظيمي.

6.1.1. منهج وحدود البحث: وتشمل الفقرات الآتية:

• منهج البحث: اعتمد الباحثين على المنهج الوصفي التحليلي في البحث الحالي.

• الحدود المكانية: تتمثل بكلية الإدارة والاقتصاد جامعه كربلاء بأقسامها الخمس.

• الحدود الزمنية: تم أنجاز جمع البيانات للجانب الميداني وإجراء المقابلات الشخصية للعينه للفترة من ٢٠١٩/٤/٢م ولغاية ٢٠١٩/٤/٢٣م.

• الحدود البشرية: تتمثل الحدود البشرية للبحث بالعينه المبحوثة والتي اختيرت بشكل (عشوائي) إذ بلغت العينه (80) مستجيباً من تدريسي الكلية.

7.1.1. مصادر جمع البيانات والمعلومات:

• أدوات الاطار النظري: وتتمثل بالدوريات والبحوث والمجلات والاطارح.

• أدوات الاطار الميداني: وتتمثل باستمارة الاستبانة كأداة رئيسه للبحث للحصول على البيانات اللازمة، وقد راعى الباحث في صياغتها البساطة والوضوح في تشخيص متغيرات البحث وفق مقاييس جاهزة، كما تم اعتماد مقياس لكرت الخماسي.

8.1.1. أدوات التحليل الإحصائي: استخدم الباحث الاساليب الآتية لتحليل

العلاقات بين متغيرات البحث واختبار فرضياته وهي:

- الأساليب الإحصائية الوصفية: تستخدم للتحقق من تركز إجابات عينة البحث وتشتتها وهي (الوسط الحسابي الموزون، الانحراف المعياري، الخطأ المعياري والتباين).
- الأساليب الإحصائية التحليلية: وتمثل بـ(معامل الارتباط البسيط، معامل الانحدار الخطي البسيط، معامل التفسير (R^2)، اختبار (F)، اختبار (t)، احصاء بيتا).
- برنامج (SPSS V.23) لمعالجة البيانات.

المبحث الثاني

الجانب النظري

يتناول هذا المبحث الجانب المفاهيمي لمتغيرات البحث المتمثلة بـ(موازنة حياة العمل، والأداء التنظيمي) من إذ المفهوم والاهمية وفقاً لآراء مجموعة من الباحثون، وتحديد الأبعاد الفرعية لكل متغير وكالاتي:

أولاً: موازنة حياة العمل Work Life Balance

١. مفهوم موازنة حياة العمل

لقد اختلفت المفاهيم باختلاف الكتاب فقد عرفت بانها عملية ذات اتجاهين تأخذ بعين الاعتبار احتياجات ومتطلبات العمل كما تأخذها بنفس الوقت للموظفين. وتشير الى الاسلوب الذي يجمع ما بين متطلبات العمل ومتطلبات الحياة مثل العناية بالأطفال والعلاقات الاجتماعية والرياضية وغيره (ميلاني، 2012: 5). كما ان التوازن في الحياة العملية يعني التكامل المتناغم والشامل للعمل وعدم العمل حتى يتمكن الناس من تحقيق امكاناتهم عبر المجالات التي يعيشون فيها (Sambhram, 2013: 1). كما ان مصطلح التوازن بين العمل والحياة يعني قدرة العامل على القيام بأدواره المختلفة في العمل وفي الحياة الشخصية إذ لا يلغي احدهما الاخر وبما يضمن احساس العامل بالرضا عن عمله وعن حياته الخاصة على اعتبار ان الشخص الاكثر رضا في حياته الخاصة هو الارجح قادر على القيام بأداء افضل في عمله (عمورة، 2014: 36). وبعد التوازن بين الحياة والعمل الوصف الامثل للموازنة بين المسؤوليات في العمل والمسؤوليات خارج العمل ويعتبر الوصول الى

(٤٨٠) أثر موازنة حياة العمل في تعزيز الأداء التنظيمي

هذه الموازنة افضل ما يمكن اطلاقه على الفصل بين الحياة والخاصة (ابو سلطان، 2015: 16) وأشار (Agha et al., 2017:1) الى التوازن بين العمل والحياة بانها تعني الشعور بالراحة مع التزامات العمل والاسرة وفي جوهره التوازن ثلاث مكونات وهي العمل باجر والعمل بدون اجر والوقت الشخصي وقد يشير الى احد العوامل منها الدعم التنظيمي للرعاية التابعة، خيارات العمل المرنة والعائلة او الاجازة الشخصية.

2. أهمية موازنة حياة العمل

تسهم الموازنة بين الحياة العملية والخاصة في زيادة قدرة الموظفين على استغلال كفاءاتهم وقدراتهم وتطويرها بالتدريب والتعليم بالإضافة الى كونه يزيد من مستوى الرضى الوظيفي لديهم وزيادة شعورهم بالأمان الوظيفي داخل اروقة المنظمة وكذلك تقليل الغيابات المتكررة عن العمل لأسباب متعلقة بالحياة الشخصية (برورز، 2012: 1). كما تتجسد اهمية موازنة حياة العمل ما جاء بها (June, 2014: 9-10) كالآتي:

- الانتاجية: تدعم معظم الابحاث الاولية القائمة على الدراسات الاستقصائية فرضية فوائد الاعمال فيما يتعلق بالانتاجية إذ تقدم دراسات الحالة الافرادية بأغلبية ساحقة نتائج تدعم الارتباط الايجابي بين فرص توازن العمل ومكاسب الانتاجية.
- الغياب: يشير التوازن الكلي للأدلة المتعلقة بالآثرات على معدلات الغياب الى ان ترتيبات توازن الحياة والعمل يمكن ان تقلل من الغياب وبشكل فعال.
- التوظيف: يتعلق بالتوظيف عدة وظائف قد يجنيها اصحاب العمل عند تقديم سياسات عمل مرنة إذ ان تحسين التوظيف يؤدي الى الاقبال من قبل الافراد بما يحقق الاهداف في كلا المجالين.
- ان للتوازن بين الحياة والعمل اثر ايجابي على المنظمة والموظفين وهو يؤدي الى الالتزام في المنظمة ويقلل من معدلات دوران الموظفين وضغوط العمل ومعدلات الغياب والصراع والتعارض بين الحياة الشخصية والعمل وزيادة الرضا الوظيفي وتحسين اداء العاملين والارتقاء بالحالة الاقتصادية للمنظمة عن طريق زيادة الانتاجية (ابو سلطان ، 2015: 34)

3. ابعاد موازنة حياة العمل

• بيئة العمل Work Environment

تعد بيئة العمل انها المعرفة المتخصصة بالإمكانيات الشخصية والمتعلقة بالقدرات والمحددات والخصائص ذات العلاقة بعمليات التصميم والتنظيم للمهام والوظائف لتحقيق وضمان الاستخدام الشخصي الامن والمريح والفاعل (فؤاد واخرون، 2012: 4). كما تتصف بيئة العمل في منظماتنا الحديثة بشكل عام بخصائص ومعالم فرضت على الموظف أن ينتج أكثر وأن يعمل أطول وأن ينافس بشكل أشد للبقاء في وظيفته إذ يؤدي عدم التأكد والإضطراب البيئي لنتائج واثار سلبية على نفسيته وصحته وصفاء الذهني والنفسي والبدني كل ذلك تسببه الضغوط اذ تتفاوت في مستوى قوتها من شخص لأخر نتيجة المواقف التي يتعرضون لها ما يؤثر سلبا على مستويات الأداء في العمل وموقفهم تجاه منظماتهم(حسين، 2013: 4).

كما تتميز بيئة العمل في الكفاية والعدالة في الاجر ومرورا بظروف العمل الامنة والصحية والاجتماعية وصولا الى تمكين الفرد من استخدام جميع قدراته وتطويرها (ميسر واخرون، 2014: 40).

• الرقابة Control

تعني الرقابة متابعة تنفيذ الاعمال والخطط باستمرار ومحالة اكتشاف الانحرافات عن الخطط والاهداف الموضوعة والعمل على تحديد اسباب الانحرافات فهي اما ان تكون في الخطة الموضوعة نفسها او قد تكون في عملية التنفيذ لهذه الخطة والعمل على اصلاح الاعوجاج والانحرافات باتخاذ الاجراءات التصحيحية وفي الوقت المناسب.(امال، 2015: 17). وتعتبر عملية مكملة لحلقات العملية الادارية، وتقوم بمهمة الضبط والتعديل لباقي الحلقات الاخرى لذلك يجب تنظيم عملية الرقابة بشكل يجعل منها اداة فعالة في تطوير وتوجيه عمل كافة المنظمات والافراد وكذلك تعني في متابعة الأداء عن طريق استمرارية ملاحظة سير الاعمال ومجريات الامور في المنظمة. فهي تعتبر ميزان لقياس الأداء (علي، 2016: 27). وتعد الرقابة مجموعة من النظم والاساليب التي تمارسها الادارة من

(٤٨٢) أثر موازنة حياة العمل في تعزيز الأداء التنظيمي

اجل تشخيص الاخطاء الادارية وتحديد اوجه القصور وايجاد الحلول المناسبة لها
(العامري، 2017: 21).

• المهوبة Talent

تعد المهوبة مجموعة من الممارسات والنظم المتكاملة المتعلقة باستقطاب العاملين ذوي المهارات المطلوبة والمحافظة عليها وتطويرهم بما ينسجم وتحقيق التوجه الاستراتيجي للمنظمة (العنزي واخرون، 2011: 8). ووصفها (عياصرة واسماعيل، ٢٠١٢: ١٠٩) بأنها تفاعل ثلاث سمات انسانية هي القدرات العامة، القدرات الابداعية، الالتزام بالمهام. ويرى (الطالب، ٢٠١٢: ٣٣) بأنها قدرات فطرية لا تخرج عن كونها ذكاءً مرتفعاً، تميز في القدرات الخاصة، سمات سلوكية مميزة، تفكير ابتكاري، المرتبطة بالأداء المتميز.

واشار (مقري واخرون، 2014: 8) بان المهوبة تعد اطار للتفكير وعنصرا اساسيا لتخطيط فاعل للتعاقب ومحاولة للتأكد من ان الجمع يعمل في جميع المستويات بأعلى طاقاتهم الكامنة. كما يمكن اعتبار المهوبة مزيج معقد من المهارات والمعارف والقدرات لدى الموظفين كما تعد المهوبة قيام المنظمات بوضع اولوياتها على اساس بعدين البعد الاول يكون لتشخيصها في برامج ادارة المواهب بينما البعد الثاني يرتبط بمناهج ادارة المواهب للاحتفاظ افضل للأفراد (فيصل، 2015: 238). وعرفها (الياسري، ٢٠١٦: ١٠) بأنها القدرات الفطرية التي يمتلكها الأفراد والتي تصقلها البيئة لتمكن الأشخاص المهويين من تحقيق ما لم يستطع الآخرون تحقيقه.

ثانياً: الأداء التنظيمي Organizational Performance

1. مفهوم الأداء التنظيمي

اشار (حسين، 2013: 42-43) الى الأداء التنظيمي انه قدرة الشخص على تحقيق اهداف المنظمه عن طريق الاستخدام الامثل للموارد المتاحة بطريقه كفوءه وفاعله. كما يعد التفاعل بين السلوك والانجاز وانه السلوك والنتائج معا وهو اتحاد السلوك ونتائجه وما تسعى المنظمة الوصول اليه. يعد تحقيق الشروط او الظروف التي تعكس نتيجة او مجموعة نتائج معينة لسلوك شخص او مجموعة اشخاص (امال واخرون، 2013: 36). يعتبر الأداء

التنظيمي درجة تحقيق واتمام المهام المكونة لوظيفة الفرد وهو يعكس الكيفية التي يحقق ويشبع بها الفرد متطلبات الوظيفة فلجهد يشير الى الطاقة المبذولة، ويقاس الأداء التنظيمي على اساس النتائج التي حققها الفرد وهو درجة تحقيق واتمام المهام المكونة للوظيفة (حليمة، 2015: 42-43). ووضح الأداء التنظيمي (شاطري، 2015: 22) انه اداء الفرد المؤسسة الذين يمكن اعتبارهم مورد استراتيجي قادر على صنع القيمة وتحقيق الافضلية التنافسية عن طريق تيسير مهاراتهم وهو يشير الى درجة تحقيق واتمام المهام المكونة لوظيفة الفرد وهو ما يعكس الكيفية التي يحقق او يشبع بها الفرد متطلبات الوظيفة. يعد الأداء التنظيمي كذلك المحصلة النهائية للعمليات كافة التي تقوم بها المنظمة والذي يعد مراتها او هو الرغبة في تحقيق الاستخدام للموارد التنظيمية وانه محصلة تفاعل موارد المنظمة المادية والبشرية ويشير الى كمية ونوعية الانجازات الوظيفية التي يقوم بها الفرد او الجماعة في العمل (شوادي، 2016: 4).

2. اهمية الأداء التنظيمي

- تتلور اهمية الأداء التنظيمي كما اوضحها (شاطري، 2015: 23) كالاتي:-
- يعد الأداء مقياس لقدرة الفرد على اداء عمله في الحاضر وكذلك على اداء اعمال اخرى مختلفة نسبيا في المستقبل وبلتالي ليساعد في اتخاذ قرارات النقل والترقية.
 - غالبا ما يتم ربط الحوافز بأداء وهذا يؤدي الى اهتمام الافراد بادائه لعمله ومحاولة تحسينه.
 - يرتبط الأداء بالحاجة الى الاستقرار في العمل فاذا حدثت اي تعديلات في انظمة الادارة فان العاملين ذوي الأداء المتدني يكونون مهددين بالاستغناء عن خدماتهم. كما تتجلى اهمية الأداء الوظيفي بانها كالاتي:-
 - ان الأداء الوظيفي يعد مقياسا لقدرة الفرد على اداء عمله في الوقت الحاضر وكذلك في المستقبل وبلتالي يساعد في اتخاذ قرارات التنقل والترقية.
 - ارتباط نظام الحوافز باداء الفرد وهذا ما يزيد من اهتمام بادائه.

- ارتباط الأداء بالاستقرار الوظيفي لدى العاملين بإذ ان العاملين ذوي الأداء المتدني يكونوا دائما مهددين بالاستغناء عن خدماتهم. (امال واخرون ، 2013 :38).

3. ابعاد الأداء التنظيمي

- يمكن قياس اداء العاملين عن طريق ما جاء به (ابو شرح ، 2010 :18) كالآتي:
 - كمية الجهد المبذول: تعني مقدار الطاقة الجسمانية او العقلية التي يبذلها الفرد في العمل خلال فترة زمنية معينة، كذلك السرعة في اداء العمل.
 - نوعية الجهد المبذول: وتهني مستوى الجودة في انجاز العمل ودرجة مطابقة الجهد المبذول لمواصفات معينة فبعض الاعمال التي لا يتم التركيز فيها على كمية الأداء او سرعته انما يتم التركيز على درجة خلو الأداء من الاخطاء ومدى مطابقة الانتاج للمواصفات المطلوبة.
 - نمط الأداء: هي الطريقة التي تتم بها تأدية انشطة العمل فمثلا يمكن عن طريق نمط الأداء وقياس الطريقة التي يتم الوصول بها الى حل او قرار لمشكلة معينة.
- كما يمكن ان نميز بين ثلاثة ابعاد للأداء الوظيفي كالآتي: (امال واخرون ، 2013 :40)
 - كمية الجهد المبذول: تعني القابلية الجسمية او العقلية التي يبذلها الفرد خلال فترة معينة تعبر عن الطاقة المبذولة.
 - نوعية الجهد المبذول: تعني مستوى بعض الاعمال التي لا تهتم كثيرا بسرعة الأداء او كميته بقدر ما يهتم بنوعية وجودة الجهد المبذول تحت المعيار النوعي للجهد الكثير من المقاييس اتي تعتمد في مطابقات الانتاج للمواصفات وخلوه من الاخطاء ودرجة الابتكار والابداع في الأداء.
 - نمط الأداء: يقصد به الطريقة التي تؤدي بها انشطة العمل فعلى اساس نمط الأداء يمكن قياس التركيب الذي يمارسه الفرد اداء حركات او انشطة معينة اذا كان العمل جسمانيا بالدرجة الاولى كما يمكن ايضا قياس الطريقة التي يتم الوصول بها الى حل قرار لمشكلة معينة والاسلوب الذي يتبع في اجراء بحث او دراسة.

كما اشار (سوسن، 2016: 42) الى ان قياس الأداء التنظيمي كالآتي:

- كمية الجهد المبذول: تعبر عن مقدار الطاقة الجسمية او العقلية التي يبذلها الفرد خلال فترة زمنية معينة وتعتبر المقاييس التي تقيس سرعة الأداء او كميته عن طريق فترة معينة معبرة عن البعد الكمي للطاقة المبذولة.
- نوعية الجهد المبذول: وتعني مستوى بعض الانواع من الاعمال قد لا يهتم كثيرا بسرعة الأداء او كميته بقدر ما يهتم بنوعية وجودة الجهد المبذول ويندرج تحت المعيار النوعي للجهد الكثير من المقاييس التي تقيس درجة مطابقة الانتاج للمواصفات والتي تقسمه درجة خلو الأداء من الاخطاء والتي تقيس درجة الابداع والابتكار في الأداء.
- نمط الأداء: يقصد به الاسلوب او الطريقة التي تبذل بها الجهد في العمل اي الطريقة التي تؤدي بها أنشطة العمل فعلى اساس نمط الأداء يمكن قياس الترتيب الذي يمارسه الفرد في اداء حركات او أنشطة معينة كما يمكن قياس الطريقة التي يتم الوصول بها الى حل او قرار لمشكلة معينة او الاسلوب الذي يتبع في اجراء بحث او دراسة (سوسن ، 2016: 42)

المبحث الثالث

الجانب الميداني

أولاً: مقاييس البحث

اعتمد الباحث في اختيار مقاييس البحث عن طريق مصادر ضمن منظومة الادبيات الادارية، والتي تمتاز بالثبات والمصدقية العالية. اذ كان سلم الرتب (Likert) هو المعتمد في قياس ظواهر البحث والجدول رقم (١) يقدم توضيح تفصيلي حول هذه المقاييس.

1. ثبات مقياس البحث

استخدم معامل كرونباخ الفا للتأكد من اتساق وثبات مقاييس البحث، وكما موضح

(٤٨٦) أثر موازنة حياة العمل في تعزيز الأداء التنظيمي

في الجدول (2). وقد تراوحت قيم معامل كرونباخ الفا بين (0.71-0.87) وهي مقبولة إحصائياً في البحوث الإدارية لان قيمتها اكبر (0.60) وهذه النسب تدل على ان المقاييس تتصف بالاتساق الداخلي.

جدول (2) ملخص مقاييس البحث

المقياس	عدد الفقرات	الرمز	كرونباخ الفا
موازنة حياة العمل	11	BL	0.78
البيئة	4	EN	0.87
الموهبة	4	TL	0.71
الرقابة	3	CO	0.73
الأداء التنظيمي	9	PER	0.77
كمية الجهد المبذول	3	QU	0.76
نوعية الجهد المبذول	3	QL	0.73
نمط الأداء	3	ST	0.5

المصدر: اعداد الباحثون باعتماد الادبيات ومخرجات الحاسبة

ثانياً: الوصف الاحصائي لمتغيرات وابعاد البحث

يوضح جدول (2) الوسط الحسابي والانحراف المعياري ومستوى الاجابة وترتيب الابعاد حسب المتوسط لمتغيري البحث موازنة حياة العمل (البيئة، والموهبة، والرقابة) والأداء التنظيمي (كمية الجهد المبذول، ونوعية الجهد المبذول، ونمط الأداء)، لقد استخدم البرنامج الاحصائي (spss. V23) لأجراء التحليلات الإحصائية الخاصة بالبحث، إذ يوضح جدول(3) ان اعلى وسط حسابي موزون كان (3.77) لمتغير الأداء التنظيمي وبانحراف معياري بلغ (0.764). مما يشير الى تجانس الإجابات حول هذا المتغير، اذ شكل هذا المتوسط نسبة اكبر من المتوسط الحسابي لمتغير موازنة حياة العمل الذي بلغ (3.48) وبانحراف معياري بلغ (0.837). مما يعكس انسجام اجابات عينة البحث حول موازنة حياة العمل والمتغيرين ضمن مستوى اجابة مرتفع، اما بالنسبة لأعلى متوسط حسابي للأبعاد كان من نصيب بعد نوعية الجهد المبذول اذ بلغ (3.97) وبانحراف معياري بلغ (0.615)، اما اقل وسط حسابي كان من نصيب بعد البيئة اذ بلغ (3.64) وبانحراف معياري بلغ (0.589).

أثر موازنة حياة العمل في تعزيز الأداء التنظيمي (٤٨٧)

وبمستوى اجابة مرتفع ، في حين كانت بقية المتوسطات ضمن مستوى اجابة مرتفع مما يعكس ادراك عينة البحث لماهية موازنة حياة العمل والأداء التنظيمي من قبل عينة البحث.

جدول (3) الاوساط الحسابية والانحرافات المعيارية لمتغيري البحث وابعادهما

ت	المتغير والبعد	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مستوى الاجابة	ترتيب الابعاد
١	موازنة حياة العمل	3.48	.837	مرتفع	
أ	بيئة العمل	3.64	.589	مرتفع	٣
ب	الموهبة	3.82	.545	مرتفع	١
ج	الرقابة	3.65	.524	مرتفع	٢
٢	الأداء التنظيمي	3.77	.764	مرتفع	
أ	كمية الجهد المبذول	3.78	.692	مرتفع	٣
ب	نوعية الجهد المبذول	3.97	.615	مرتفع	١
ج	نمط الأداء	3.84	.572	مرتفع	٢

المصدر: إعداد الباحثون بالإستناد لمخرجات برنامج (spss v.23)

ثالثاً:- الارتباطات بين المتغير المستقل بأبعاده والمتغير المعتمد

تم اعتماد معامل الارتباط البسيط بيرسون لإختبار فرضية البحث والمتمثلة بالعلاقة الارتباطية بين موازنة حياة العمل بأبعاده والأداء التنظيمي. إذ يظهر جدول (4) مصفوفة الارتباطات والتي اشارة الى وجود علاقة ايجابية وذات دلالة إحصائية معنوية بين موازنة حياة العمل والأداء التنظيمي عند مستوى (0.01) اذ بلغ معامل الارتباط بينهما ($R=0.687^{**}$) اما عن علاقة ابعاد موازنة حياة العمل مع متغير الأداء التنظيمي فقد تبين وجود علاقة ارتباطيه عالية وذات دلالة إحصائية معنوية بين بعد البيئة والأداء التنظيمي بمقدار ($R=0.673^{**}$)، كما تبين وجود علاقة ارتباطيه عالية ذات دلالة إحصائية معنوية عند المستوى نفسه بين بعد الموهبه والأداء التنظيمي بمقدار ($R=0.602^{**}$). وأشارت النتائج لوجود علاقة ارتباط عالية بين بعد الرقابه والأداء التنظيمي ($R=0.298^{**}$). وبناءً على ذلك يمكن قبول الفرضية الرئيسية الأولى والتي دلت على وجود ارتباطات موجه وعاليه بين متغيرات البحث الحالي فضلاً عن الإرتباطات الجزئية بين الأبعاد الفرعية للمتغير الرئيس المستقل والمتغير الرئيس المعتمد وكالاتي:-

جدول (4) / مصفوفة الارتباطات البسيطة لمتغيرات البحث الحالي

		Correlations				
Research variables		البيئة	الموهبة	الرقابة	موازنة حياة العمل	الأداء التنظيمي
البيئة	Pearson Correlation	1	.598**	.250*	.843**	.673**
	Sig. (2-tailed)		.000	.029	.000	.000
	N	76	76	76	76	76
الموهبة	Pearson Correlation	.598**	1	.482**	.860**	.602**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000
	N	76	76	76	76	76
الرقابة	Pearson Correlation	.250*	.482**	1	.661**	.298**
	Sig. (2-tailed)	.029	.000		.000	.009
	N	76	76	76	76	76
موازنة حياة العمل	Pearson Correlation	.843**	.860**	.661**	1	.687**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000
	N	76	76	76	76	76
الأداء التنظيمي	Pearson Correlation	.673**	.602**	.298**	.687**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.009	.000	
	N	76	76	76	76	76

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

المصدر: مخرجات برنامج Spss V.23

رابعاً: اختبار الفرضيات

أوضحت مصفوفة الارتباطات بين متغيري البحث وجود اثبات اولي عن توافر علاقات ارتباط معنويه بين متغيرات البحث الا ان الارتباط يحتاج الى قياس مستوى الأثر بين متغيري البحث وبين ابعاد المستقل والمتغير المعتمد. ومن اجل اختبار الفرضية الرئيسة الثانية والفرضيات الفرعية لها، سيتم استخدام تحليل الانحدار البسيط لغرض توضيح عملية الأثر بشكل اكثر تفصيلاً. ويتضمن هذا التحليل قيم بيتا غير المعيارية (B)، وقيمة معامل التفسير (R²)، وقيمة (F) المحسوبة.

أ: اختبار الفرضية الرئيسية الثانية

تشير الفرضية الرئيسية الثانية للأثر الى (وجود علاقة أثر ذات دلالة إحصائية بين موازنة حياة العمل بأبعاده والأداء التنظيمي) ويوضح الجدول (5) نتائج مقدار الانحدار الخطي البسيط. لغرض تقدير اثر موازنة حياة العمل والأداء التنظيمي. وكما يأتي:

أولاً: إن قيمة (F) المحسوبة للأتمودج المقدر بلغ (66.004) عند دلالة بمستوى (0.01). وبناءً على ذلك يمكن قبول الفرضية وهذا يعني وجود أثر ذو دلالة إحصائية معنويه لموازنة حياة العمل في زيادة الأداء التنظيمي وبدرجة ثقة (99%).

جدول (5) / قيم F لنموذج الانحدار (N = 76)

ANOVAa						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	11.607	1	11.607	66.004	.000b
	Residual	13.013	74	.176		
	Total	24.619	75			

a. Dependent Variable: الأداء التنظيمي
b. Predictors: (Constant), موازنة حياة العمل
المصدر: إعداد الباحثون بالاستناد إلى برنامج مخرجات SPSS V. 23

ثانياً: يتضح من قيمة معامل التحديد (R^2) البالغة (0.47) يتضح بان موازنة حياة العمل قادر على تفسير ما نسبته (47%) من التغيرات التي تطرأ على الأداء التنظيمي في كلية الادارة والاقتصاد/ جامعة كربلاء عينة البحث. أما الباقي ومقداره (53%) فتعزى لمساهمة متغيرات أخرى غير داخله في إنموذج البحث.

جدول (6) / قيم R^2 لمعادلة نموذج الانحدار

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.687a	.471	.464	.41934

a. Predictors: (Constant), موازنة حياة العمل
المصدر: إعداد الباحثون بالاستناد إلى برنامج مخرجات SPSS V. 23

ثالثاً: يتبين عن طريق قيمة الميل الحدي (β) والبالغة (0.75). بان زيادة مستويات موازنة حياة العمل بمقدار (1) من الانحرافات المعيارية سيؤدي لزيادة الأداء التنظيمي بنسبة (75%) وهذا يعد مؤشراً ايجابياً، وبناءً على ما سبق يمكن قبول الفرضية.

جدول (7) / معاملات الانحدار الغير معيارية لنموذج الانحدار

Coefficientsa						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.105	.341		3.243	.002
	موازنة حياة العمل	.750	.092	.687	8.124	.000

a. Dependent Variable: الأداء التنظيمي
المصدر: إعداد الباحثون بالاستناد إلى برنامج مخرجات SPSS V. 23

(٤٩٠) أثر موازنة حياة العمل في تعزيز الأداء التنظيمي

وتنبثق من الفرضية الرئيسة الفرضيات الفرعية الآتية:

الفرضية الفرعية الأولى وتشير الفرضية الفرعية الأولى الى (وجود علاقة أثر ذات دلالة إحصائية بين بعد البيئة والأداء التنظيمي) ويوضح الجدول (8) نتائج مقدار الانحدار الخطي البسيط. لغرض تقدير اثر بعد البيئة في الأداء التنظيمي وكما يأتي:

أولاً: إن قيمة (F) المحسوبة للأنموذج المقدر بلغ (61.128) عند دلاله بمستوى (0.01) وبناءً عليه يمكن قبول الفرضية وهذا يعني وجود أثر ذو دلالة إحصائية معنوية لبعدها في زيادة الأداء التنظيمي وبدرجة ثقة (99%).
جدول (8) / قيم F لنموذج الانحدار (N = 76)

ANOVAa						
	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	11.137	1	11.137	61.128	.000b
	Residual	13.482	74	.182		
	Total	24.619	75			

Dependent Variable: a. الأداء التنظيمي
b. Predictors: (Constant), بعد بيئة العمل
المصدر: إعداد الباحثون بالاستناد إلى برنامج مخرجات SPSS V. 23

ثانياً: يتضح من قيمة معامل التحديد (R^2) البالغة (0.44) يتضح بان بعد البيئة قادر على تفسير ما نسبته (44%) من التغيرات التي تطرأ على الأداء التنظيمي في كلية الادارة والاقتصاد / جامعة كربلاء عينة البحث. أما الباقي منها (56%) فتعزى لمساهمة متغيرات أخرى غير داخله في أنموذج البحث.
جدول (9) / قيم R^2 لمعادلة نموذج الانحدار

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.663a	.440	.433	.43455

a. Predictors: (Constant), بيئة العمل
المصدر: إعداد الباحثون بالاستناد إلى برنامج مخرجات SPSS V. 23

ثالثاً: يتضح عن طريق قيمة الميل الحدي (β) البالغة (0.45). بان زيادة مستويات بعد البيئة بمقدار (1) من الانحرافات المعيارية سيؤدي لزيادة الأداء التنظيمي بنسبة (45%) وهذا يعد مؤشراً ايجابياً وبناءً على ما سبق يمكن قبول الفرضية.

جدول (10) / معاملات الانحدار الغير معيارية لنموذج الانحدار

Coefficients a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.258	.206	10.937	.000
	البيئة	.453	.058	.663	7.826

a. Dependent Variable: الأداء التنظيمي
المصدر: إعداد الباحثون بالاستناد إلى برنامج مخرجات SPSS V. 23

2. الفرضية الفرعية الثانية

تشير الفرضية الفرعية الاولى الى (وجود علاقة أثر ذاو دلالة إحصائية معنويه بين بعد المهوبة ومتغير الأداء التنظيمي) وبين جدول (11) نتائج مقدار الانحدار الخطي البسيط. لغرض تقدير اثر بعد المهوبة في الأداء التنظيمي. وكما يأتي:

اولاً: إن قيمة (F) المحسوبة للأنموذج المقدر بلغ (35.960) عند دلالة بمستوى (0.01). وبناءً على ذلك يمكن قبول الفرضية وهذا يعني وجود أثر ذو دلالة إحصائية معنويه لبعده المهوبة في زيادة الأداء التنظيمي وبدرجة ثقة (99%).

ANOVAa						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	8.297	1	8.297	35.960	.000b
	Residual	17.997	78	.231		
	Total	26.294	79			

a. Dependent Variable: الأداء التنظيمي
b. Predictors: (Constant), بعد المهوبة
المصدر: إعداد الباحثون بالاستناد إلى برنامج مخرجات SPSS V. 23

ثانياً: يتضح من قيمة معامل التحديد (R^2) البالغة (0.32) بأن بعد المهوبة قادر على تفسير ما نسبته (32%) من التغيرات التي تطرأ على الأداء التنظيمي في كلية الادارة والاقتصاد/ جامعة كربلاء عينة البحث. أما الباقي منها (68%) فتعزى لمساهمة متغيرات أخرى غير داخلية في أنموذج البحث.

(٤٩٢) أثر موازنة حياة العمل في تعزيز الأداء التنظيمي

جدول (12) / قيم R² لمعادلة نموذج الانحدار

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.562a	.316	.307	.48034

المصدر: إعداد الباحثون بالاستناد إلى برنامج مخرجات SPSS V. 23
a. Predictors: (Constant), بعد الموهبة

ثالثاً: يتضح عن طريق قيمة الميل الحدي (β) البالغة (0.54). بأن زيادة مستويات بعد الموهبة بمقدار (١) من الانحرافات المعيارية سيؤدي لزيادة الأداء التنظيمي بنسبة (54٪) وهذا يعد مؤشراً إيجابياً وبناءً على ما سبق يمكن قبول الفرضية.

جدول (13) / معاملات الانحدار الغير معيارية لنموذج الانحدار

Coefficientsa						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.862	.332		5.606	.000
	الموهبة	.543	.091	.562	5.997	.000

المصدر: إعداد الباحثون بالاستناد إلى برنامج مخرجات SPSS V. 23
a. Dependent Variable: الأداء التنظيمي

4. الفرضية الفرعية الثالثة

تشير الفرضية الفرعية الاولى الى (وجود علاقة أثر ذاو دلالة إحصائية معنوية بين بعد الرقابة والأداء التنظيمي) وبين جدول (12) نتائج مقدار الانحدار الخطي. لغرض تقدير اثر بعد الرقابة في الأداء التنظيمي. وكما يأتي:

اولاً: إن قيمة (F) المحسوبة للأتمودج المقدر بلغت (6.468) عند دلالة (0.01). وبناءً عليه يمكن قبول الفرضية وهذا يعني وجود أثر ذو دلالة إحصائية معنوية لبعء الرقابة في زيادة الأداء التنظيمي وبدرجة ثقة (99٪).

جدول (12) / قيم F لنموذج الانحدار (N = 76)

ANOVAa						
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	
1	Regression	2.013	1	2.013	6.468	.013b
	Residual	24.280	78	.311		
	Total	26.294	79			

a. الأداة التنظيمي

b. Predictors: (Constant),

بعد الرقابة

المصدر: إعداد الباحثون بالاستناد إلى برنامج مخرجات SPSS V. 23

ثانياً: يتضح من قيمة معامل التحديد (R^2) البالغة (0.08) أن بعد الرقابة قادر على تفسير ما نسبته (0.08%) من التغيرات التي تطرأ على الأداء التنظيمي في كلية الإدارة والاقتصاد/ جامعة كربلاء عينة البحث. أما الباقي منها (99.02%) فتعزى لمساهمة متغيرات أخرى غير داخلية في أنموذج البحث.

جدول (13) / قيم R^2 لمعادلة نموذج الانحدار

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.277a	.077	.065	.55793

a. Predictors: (Constant),

بعد الرقابة

المصدر: إعداد الباحثون بالاستناد إلى برنامج مخرجات SPSS V. 23

ثالثاً: يتضح عن طريق قيمة الميل الحدي (β) البالغة (0.30). بأن زيادة مستويات بعد الرقابة بمقدار (1) من الانحرافات المعيارية سيؤدي لزيادة الأداء التنظيمي بنسبة (30%) وهذا يعد مؤشراً إيجابياً وبناءً على ما سبق يمكن قبول الفرضية.

جدول (14) / معاملات الانحدار الغير معيارية لنموذج الانحدار

Coefficientsa						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.689	.452		5.946	.000
	الرقابة	.298	.117	.277	2.543	.013

a. الأداة التنظيمي

المصدر: إعداد الباحثون بالاستناد إلى برنامج مخرجات SPSS V. 23

المبحث الرابع

الاستنتاجات والتوصيات

يتضمن هذا المبحث خلاصة ما توصل اليه الجانب العملي من البحث متضمنا الاستنتاجات التي اعتمدت على التحليلات الميدانية ونتائج التحليل الإحصائي، والتي تعد الأساس لبناء التوصيات النهائية، وسيتم تفصيل ذلك عن طريق فقرتين الأولى تختص بالاستنتاجات اما الثانية فتختص بالتوصيات وكالاتي:

اولاً: الاستنتاجات: تعرض هذه الفقرة ابرز الاستنتاجات التي تم التوصل إليها الباحثون، بالاستناد لنتائج تحليل الجانب التطبيقي للبحث، ومحاولة لتحديد مستويات تحقق أهداف البحث وكالاتي:

• محدودية ادراك افراد العينة لأهمية توظيف ابعاد موازنة حياة العمل وذلك برز جلياً نتيجة المستويات المعتدلة لأدراك افراد العينة لها والمتمثلة بـ(بيئة العمل، الرقابة، الموهبة) في اقسام الكلية عينة البحث.

• هناك وعي ملحوظ لأفراد العينة للمساهمة الفاعلة لأبعاد الأداء التنظيمي (كمية الجهد المبذول، نوعية الجهد المبذول، نمط الأداء) مما يدل على وجود رغبة ورؤية من لدن الإدارات العليا للكلية عينة البحث بمراقبة الأداء وتحسين مستوياته بشكل فاعل.

• وجود قناعة لأفراد العينة بأن كليتهم لديها المرونة الكافية للاستجابة لحل المشكلات بشكل يسهم في تحسين الأداء بكفاءة وذلك يعد شائعاً بالمؤسسات الحكومية.

• وجود علاقة ارتباط معنوي وايجابي بين موازنة حياة العمل وفاعلية الأداء التنظيمي.

• وجود أثر معنوي وايجابي لموازنة حياة العمل بأبعادها الفرعية في تطوير الأداء التنظيمي وتعزيزه بكفاءة اذ ان بعد الموهبة لمتغير موازنة حياة العمل يعد الاكثر أثراً في موازنة حياة العمل لأفراد عينة الدراسة.

ثانياً: التوصيات استناداً للاستنتاجات التي توصل لها الباحثون يمكن صياغة عدد من

التوصيات ونأمل أن تكون تحت أنظار الإدارة العليا للكلية عينة البحث، والتي يعتقد إنها يمكن أن تسهم في الوصول إلى أفضل السبل الكفيلة لتحقيق التنسيق والمرونة بين تبني ابعاد جودة حياة العمل في تعزيز الأداء التنظيمي بفاعلية، ومن هذه التوصيات ما يأتي:

- ضرورة توظيف ابعاد جودة حياة العمل وتوأمتها مع استراتيجية الكلية عينة البحث تجسيدا لرؤيتها ورسالتها وأهدافها بما يتوافق مع تحقيق مستويات أداء عالية على المستوى التنظيمي.
- ضرورة تأكيد الادارة العليا على ان عملية التبني لتلك الابعاد يجب ان تتسم بالكفاءة بمعنى انها تحقق اهدافها بفاعلية عن طريق توفير شبكات اتصال متنوعة ضمن بيئة عمل تستند على الابداع الفردي من اجل تأدية المهام تجاه أفراد المجتمع بأقل كلفة وجهد ممكنين.
- ضرورة إشاعة مناخ يشجع تطبيق واستخدام ابعاد جودة حياة العمل بالكلية عينة البحث ولجميع اقسامها.
- التأكيد على أهمية ودور الفريق في معالجة الازمات الفردية والتنظيمية بشكل يسهم في انجاز المهام وتطوير العمل والشعور بالانتماء للكلية عينة البحث، مما يزيد التزامهم تجاه المهام المناطة بهم لضمان تحقق الأداء العالي على وفق ما هو مخطط
- وضع قواعد وإجراءات واضحة تعتمد من لدن منتسبيها لتمكينهم من تجاوز المعوقات التي تقف في طريق تطبيق ابعاد جودة حياة العمل، وإجراء التغييرات التنظيمية الضرورية لتحقيق ذلك.

قائمة المصادر

أولاً: المصادر العربية

- ١- احلام محمد شواي، الادارة الالكترونية وأثرها في تطوير الأداء الوظيفي وتحسينه، مجلة جامعة بابل للعلوم الانسانية، المجلد 14، العدد 4، 2016، كلية الآداب. ahlamarts@yahoo.com
- ٢- اريج سعيد خليل العاني، المحددات التنظيمية وأثرها في الابداع والأداء المنظمي، دراسة ميدانية في حركة تعبئة الغاز، الشركة العامة، رسالة ماجستير، كلية الادارة والاقتصاد، جامعة بغداد، 2002.
- ٣- بدور فاضل علوان العامري، دور الرقابة الادارية في تحسين كفاءة العرض الضريبي، بحث تطبيقي في الهيئة العامة للضرائب، بحث دبلوم المعادل للماجستير في الضرائب، المعهد العالي للدراسات المحاسبية والمالية - جامعة بغداد، 2017.
- ٤- حجاج امال و بوزيان حواء و بوزيان حنان و مقدم ابتسام، الاتصال التنظيمي وعلاقته بالأداء الوظيفي، مذكرة لنيل شهادة ليسانس في الاتصال والعلاقة العامة، جامعة قاحدي مباح - ورقلة، كلية العلوم الانسانية والاجتماعية، 2013.
- ٥- حسين، سمراء انور، "قياس أثر ضغوط العمل في مستوى الأداء الوظيفي، دراسة استطلاعية تحليلية لاراء عينة من العاملين في هيئة التعليم التقني، المعهد الطبي التقني المنصور، 2013.
- ٦- دلروم موسى، أثر الثقافة التنظيمية على الأداء الوظيفي للعاملين، دراسة ميدانية بين الخلاصة والتنمية الريفية قالة، رسالة ماجستير، جامعة ماي 1995 قالة. كلية العلوم الانسانية والاجتماعية، قسم علم الاجتماع، الجزائر، 2016-2017.
- ٧- زينب طعمة سلطان الشحماني، اثر كلف الجودة في الأداء المنظمي، دراسة حالة في مصرف الائتمان العراقي، رسالة ماجستير، الكلية التقنية الادارية، بغداد، 2009.
- ٨- سندس رحنوي خوين، اثر مجالات التغيير في الأداء التنظيمي، دراسة تطبيقية في القطاع الصناعي، رسالة ماجستير، كلية الادارة والاقتصاد، الجامعة المستنصرية، بغداد.
- ٩- طالب محمد ابو عليم، اثر التمكين الاداري في الأداء التنظيمي في المستشفيات الخاصة في عمان، رسالة ماجستير في ادارة الاعمال، كلية اعمال، جامعة الشرق الاوسط، 2014.
- ١٠- مثنى زاحم فيصل، دور التعليم المنظمي في بناء استراتيجيات ادارة المواهب، بحث تطبيقي في وزارة العلوم والتكنولوجيا، كلية الادارة والاقتصاد - جامعة بغداد، مجلة العلوم الاقتصادية والادارية، المجلد 21، العدد 84، الصفحات 222-272.

أثر موازنة حياة العمل في تعزيز الأداء التنظيمي (٤٩٧)

١١- محمد شاطي، دور الثقافة التنظيمية القوية في تحسين أداء العاملين، دراسة حالة استاذة كلية العلوم الاقتصادية والتجارة وعلوم التسيير، رسالة ماجستير، جامعة محمد خيضر بسكرة، 2015-2016.

١٢- مراح شكري "حسن علي"، الرقابة الادارية وعلاقتها بالأداء الوظيفي لدى مديري المدارس الحكومية الامامية في محافظات شمال الضفة الغربية من وجهات نظر المديرين انفسهم، رسالة ماجستير، 2016/10/25.

١٣- موساوي حليلة، دور الاتصال المؤسساتي في رفع الأداء الوظيفي في ادارة الجماعات المحلية في الجزائر"، دراسة حالة 2007-2015، رسالة ماجستير، جامعة الجليلي بو نعامة خميس، كلية الحقوق والعلوم السياسية، الجزائر، 2015.

١٤- الجبوري، ميسر ابراهيم احمد، ٢٠١٧ "نموذج مقترح لمؤشرات الأداء الجوعرية في اطار جودة حياة العمل ومعايير الجودة"، دراسة اختبارية في عدد مدارس التعليم الثانوية التابعة في كركوك، مجلة جامعة كركوك للعلوم الادارية والاقتصادية، المجلد 7، العدد ١.

ثانياً: المصادر الاجنبية

1. Broers , Matjolein , "Work – life balance: important for business , JAG oq , 3397 , office of Fair and safe work Queensland , Australia , 2012.
2. Daft , Richard L , " Management" 5thed , NewYork , the Dryden press , 2000.
3. Maynard Bill, 2006, organizational performance profile a powerful new tool for transforming organization www.effectivenessinstitute.com
4. Rummler Rock, 2006, organizational performance, info@brainstorm-group.com , BPMInstitute, Washington – USA.
5. Subhasree Kar , Nexus between work life Balance practices and Employee Retention – the Mediating effect of a supportive culture , Canadian center of science and Education , vol 9 , no.11, 2013

ملحق (١) / استمارة الاستبيان

جامعة كربلاء

كلية الإدارة والاقتصاد

قسم إدارة الأعمال

م / استمارة الاستبانة

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته

نضع بين أيديكم استبانة الدراسة الموسومة) أثر موازنة حياة العمل في تعزيز الأداء التنظيمي: بحث تحليلي لآراء عينة من تدريسي كلية الادارة والاقتصاد / جامعة كربلاء) وهي جزء من متطلبات انجاز بحث تخصص في ادارة الاعمال، لكم وافر الشكر والامتنان لأنكم ستخصصون جزء من وقتكم الثمين للإجابة على فقراتها، ويسرنا أن ندون في أدناه الملاحظات الآتية:

- لا حاجة لذكر الاسم إذ سيكون التعامل مع البيانات بسرية تامة وان البيانات ستستعمل لأغراض البحث العلمي حصراً.
- إن نجاح هذه الدراسة يتوقف على صحة الإجابة ودقتها، لذا يرجى التريث والموضوعية في تحديد الرأي لغرض تحقيق الأهداف التي نرجوها من هذه الدراسة.
- لا توجد هناك إجابات صحيحة وأخرى خاطئة، بقدر ما تعكس الإجابة وجهة نظركم عن كل فقرة من فقرات الاستبانة.
- يرجى عدم ترك أي فقرة من دون إجابة.
- إن الباحث مستعدة للإجابة عن أي تساؤلات أو إشكالات تواجهكم.

مع جزيل الشكر والتقدير

الباحثون

م.م. نبراس كاظم عبد آل عوج

م.د صالح مهدي الحسنواي

م.م. احمد محمد حسين الموسوي

م. احمد عبد الله الشمري

جامعة كربلاء / كلية الإدارة والاقتصاد - قسم ادارة الاعمال

المحور الأول : معلومات عامة

بيانات شخصية : يرجى وضع إشارة (✓) في المربع المناسب

- الجنس : ذكر أنثى
- العمر : من ٣١ الى ٤٠ من ٤١ الى ٥٠ من ٥١ الى ٦٠
- التحصيل العلمي : بكالوريوس دبلوم عال ماجستير
- سنوات الخدمة : من ١ الى ٥ من ٦ الى ١٠ من ١١ الى ١٥
- عدد الدورات التي شاركت فيها : من ١٦ الى ٢٠ من ٢١ الى ٣٠ ٣ فأكثر
- من ١ الى ٣ من ٤ الى ٦ ١٠ فأكثر

المحور الثاني : الأسئلة المتعلقة بمتغير موازنة حياة العمل

اولا // موازنة حياة العمل : وتعني الشعور بالراحة مع التزامات العمل والاسرة وفي جوهره التوازن ثلاث مكونات وهي العمل باجر والعمل بدون اجر والوقت الشخصي وقد يشير الى احد العوامل منها الدعم التنظيمي للرعاية التابعة ، خيارات العمل المرنة والعائلة او الاجازة الشخصية. اذ تتميز موازنة حياة العمل بوجود ثلاث ابعاد كالآتي :

أ- البيئة : تعد البيئة المعرفة المتخصصة بالجسم البشري والمنعلقة بقدراته ومحدداته وخصائصه ذات العلاقة بعمليات التصميم للأدوات والمكانن والأنظمة والمهام والوظائف وبينات العمل لتحقيق وضمان الاستخدام البشري الآمن والمريح والفاعل. (عبد الرحمن وآخرون ٢٠١٢: ١٨٧)

ت	الاسئلة	اتفق تماما	اتفق	محايد	لا اتفق	لا اتفق تماما
١	تساهم كلية الادارة والاقتصاد – جامعة كربلاء في تطوير المهارات الفردية والتشغيلية لتحسين الأداء					
٢	تعتمد المنظمة الكلية على برامج تدريبية متطورة ومستمرة لتطوير الأداء					
٣	تستخدم الكلية معايير الموازنة بين إمكانيات الكادر التدريسي ومواصفات بيئة العمل المادية					
٤	تعتمد الكلية المرنة في تعزيز العلاقة بين البيئة المادية وفاعلية الكادر التدريسي					

ب. الموهبة : تعد الموهبة من ابرز الاستراتيجيات الفاعلة التي تشكل جزءا لا يتجزأ من برامج تهدف الى تطوير ثقافة التركيز على المواهب كمصدر للتنافس ومساعدة المنظمات على مواجهة التحديات والتحرك للامام في سبيل المنافسة والتنافس .

ت	الاسئلة	اتفق تماما	اتفق	محايد	لا اتفق	لا اتفق تماما
١	توفر الكلية المناخ الابداعي المحفز وبيئة العمل الداعمة للاداء الموهوب					
٢	تدرك الكلية بان استقطاب الموهبة هي المسار الالهم للبقاء والتنافس في بيئة الكلية					
٣	تخصص الكلية جزءا كافيا من مواردها لتطوير المواهب					
٤	يوجد لدى الكلية برامج تطويرية لتطوير المواهب في مختلف التخصصات كإقامة الدورات التدريبية داخل وخارج الكلية					

ت- الرقابة :- تعد الرقابة انها اداة لتحديد وقياس النشاطات التي تتم في المنظمات من اجل تحقيق اهدافها .

ت	الاسئلة	اتفق تماما	اتفق	محايد	لا اتفق	لا اتفق تماما
١	يكون مستوى الرقابة الادارية في الكلية مرتفع جدا					
٢	تؤثر الرقابة الادارية وسنوات الخبرة والمؤهلات العلمية لكادر الكلية على مستوى الاداء في الكلية					

أثر موازنة حياة العمل في تعزيز الأداء التنظيمي (٥٠١)

المحور الثاني : الأسئلة المتعلقة بمتغير الأداء التنظيمي

ثانيا // الأداء التنظيمي: ناتج جهد وسلوك جميع الأفراد و العاملين في المؤسسات في كافة الادارات و الذي يحدد مدى قدرة المؤسسة على تحقيق المخرجات والأهداف الخاصة بأعمالها عبر التفوق في أدائها. كما يتضمن ثلاث ابعاد هي كالآتي :

أ- كمية الجهد المبذول : تعبر عن مقدار الطاقة الجسمية او العقلية التي يبذلها الفرد خلال فترة زمنية معينة وتعتبر المقاييس التي تقيس سرعة الأداء او كميته عن طريق فترة معينة معبرة عن البعد الكمي للطاقة المبذولة.

ت	الاسئلة	اتفق تماما	اتفق	محايد	لا اتفق	لا تماما	اتفق
١	الكادر التدريسي مستعد لقبول اي عمل يطلب منه لكي يستمر في العمل في الكلية						
٢	يعمل الكادر التدريسي قبل او بعد اوقات العمل الرسمية لانتهاء متطلبات العمل						
٣	يسعى الكادر التدريسي لتطبيق المقترحات في مهامه بطريقة بناءة ونشطة						

ب- نوعية الجهد المبذول: وتعني مستوى الجودة في انجاز العمل ودرجة مطابفة الجهد المبذول لمواصفات معينة في بعض الاعمال التي لا يتم التركيز فيها على كمية الأداء او سرعته انما يتم التركيز على درجة خلو الأداء من الاخطاء ومدى مطابفة الانتاج للمواصفات المطلوبة .

ت	الاسئلة	اتفق تماما	اتفق	محايد	لا اتفق	لا تماما	اتفق
١	يتسم معظم الكادر التدريسي في الكلية بالموضوعية والشفافية						
٢	يتسم البعض من الكادر التدريسي بالتحيز لدى مهامهم الوظيفي						
٣	لن يستطع البعض من الكادر التدريسي بأداء المهام بمستوى معين في كلية اخرى						

ت- نمط الأداء : عن طريق نمط الأداء وقياس الطريقة التي يتم الوصول بها الى حل او قرار لمشكلة معينة، وهي الطريقة التي تتم بها تأدية أنشطة العمل فمثلا يمكن عن طريق نمط الأداء وقياس الطريقة التي يتم الوصول بها الى حل او قرار لمشكلة معينة.

ت	الاسئلة	اتفق تماما	اتفق	محايد	لا اتفق	لا تماما	اتفق
١	يتم مكافأة الكادر التدريسي ذو الخبرة والكفاءة العالية في اداء المهام الوظيفي						
٢	يتمكن الكادر التدريسي من ايجاد افكار جديدة لتحسين وتطوير الوضع العام والخاص في الكلية						
٣	توفر الكلية دورات تدريبية وعقد المؤتمرات والندوات من اجل تطوير الكادر التدريسي والموظفين في الكلية						

