



العلاقة بين رأس المال الاجتماعي وجودة حياة العمل وتأثيرهما في إستراتيجيات تعزيز الاستغراق الوظيفي دراسة إستطلاعية لآراء عينة من الملاكات التدريسية في جامعة نولج في مدينة اربيل

(PP 156 - 176)

ID No. 1618

<http://dx.doi.org/10.21271/zjhs.22.3.9>

م.م. وريا محمد عثمان	م. زانا مجيد صادق	م. شيماء عصمت محمد أمين
كلية الادارة والاقتصاد-قسم العلوم المالية والمصرفية-جامعة صلاح الدين-اربيل Wuriamuhammed@yahoo.com	قسم ادارة الاعمال - فكلتي العلوم الانسانية و الاجتماعية-جامعة كوية zana.sadq@koyauniversity.org	كلية الادارة والاقتصاد - قسم ادارة الاعمال - جامعة صلاح الدين - أربيل Shaima.mohammedamin@su.edu.krd

الاستلام: 2017/07/02

القبول: 2018/01/21

النشر: 2018/05/15

ملخص

يهدف البحث الى تحليل العلاقة بين جودة حياة العمل برأس المال الاجتماعي و أثرهما في الإستغراق الوظيفي على مستوى عينة البحث منطلقاً من النموذج الافتراضي يأخذ بنظر الاعتبار طبيعة العلاقات و ابعادها بين متغيرات البحث المتمثلة بجودة حياة العمل (كفاية الراتب وعدالته، المشاركة في صنع واتخاذ القرارات، و بيئة العمل نفسية) و رأس المال الاجتماعي (الادراكي، الهيكلي، العقلاني) و الإستغراق الوظيفي التي تشمل (العمل نفسه، القيادة، و فرص النمو الشخصي). استرشاداً بهذا النموذج تم بناء عدة فرضيات و تثبقت منها مجموعة من الفرضيات الفرعية، و لاختبار الفرضيات تم الاعتماد على مجموعة من الاساليب الاحصائية المختلفة و بالاستعانة ببرنامج الحزم الاحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS). و اتساقاً مع ما تقدم تم اختيار عينة من الكوادر التدريسية في جامعة نولج الاهلية في مدينة اربيل، تم توزيع (75) استمارة على الكوادر التدريسية في الجامعة المبحوثة البالغ عددهم (225) فرداً و تمت اعادة (62) استمارة صالحة للتحليل و هي تشكل (27.5%) من مجموع الكوادر التدريسية. وتوصل البحث الى استنتاجات مهمة منها وجود العلاقة بين جودة حياة العمل برأس المال الاجتماعي. و وجود اثر للعلاقة بين جودة حياة العمل برأس المال الاجتماعي في الإستغراق الوظيفي. و قد اوصى البحث بضرورة ألمحافظة على المستويات العالية بابعاد متغيرات البحث.

الكلمات الدالة: جودة حياة العمل، رأس المال الاجتماعي، و الإستغراق الوظيفي.

المقدمة

المبحث الاول- الاطار المنهجي

اولاً: مشكلة البحث:

ت كمن مشكلة البحث في عدم رضا الكوادر التدريسية في جامعة نولج عن نظام الأجور والمكافآت فضلاً عن تأخر صرفها وهيمنة رؤساء الاقسام على عملية اتخاذ القرارات وعدم مشاركة التدريسيين في تلك العملية، والذي يؤثر سلباً وبشكل مباشر في كفاءة أداء وظائفهم، إضافة الى ذلك عدم تواجد بيئة عمل مناسبة . من هنا جاءت مشكلة البحث لدراسة المفاهيم النظرية والعلاقات بين جودة حياة العمل و رأس المال الاجتماعي و الاستغراق الوظيفي وفي ضوء ماسبق يمكن تركيز مشكلة البحث بالتساؤلات الآتية:

1. ماهي مستويات جودة حياة العمل و رأس المال الاجتماعي والاستغراق الوظيفي في الميدان المبحوث؟
2. ماهي العلاقة بين جودة حياة العمل و رأس المال الاجتماعي ؟
3. هل تؤثر جودة حياة العمل ورأس المال الاجتماعي في الاستغراق الوظيفي؟

ثانياً: اهمية البحث

انطلاقاً من الدور الحيوي لجودة حياة العمل بأبعاده كفاية الراتب وعدالته و المشاركة في صنع و اتخاذ القرارات و بيئة عمل مناسبة في تفعيل رأس المال الاجتماعي بأبعاده الهيكلي والادراكي والعلاقاتي ودعمه للاستغراق الوظيفي تستمد هذه الدراسة اهميتها من خلال مايلي :

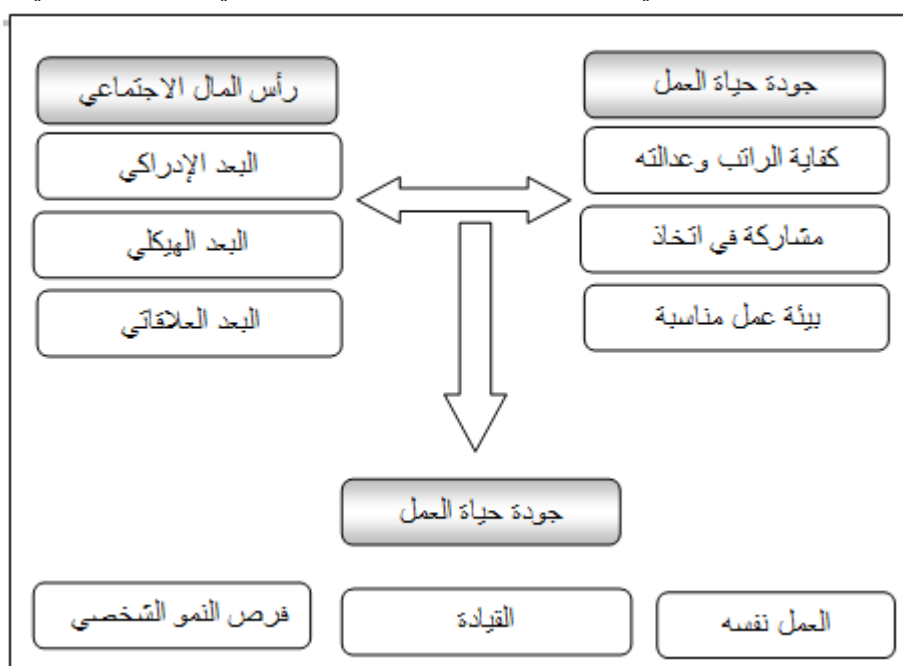
- 1- تبرز اهمية البحث من ضرورة تشخيص جودة حياة العمل في المنظمات بوصفه الذي يعزز من أهمية نتائج إيجابية للمتغيرات الادارية ومعالجة حالات الاستغراق الوظيفي والتفكير الفردي وهذا ما يعزز الاستغراق الوظيفي .
- 2- تتجلى اهمية البحث ميدانيا في زيادة ادراك القيادات الاكاديمية في الجامعة المبحوثة لدور جودة حياة العمل و رأس المال الاجتماعي في زيادة مستوى الاستغراق لدى الكوادر التدريسية.
- 3- رفد مكتبة الاقليم بمساهمة بحثية متواضعة تبحث في استنباط العلاقات والتأثير بين المتغيرات المستقلة والمعتمدة.

ثالثا: أهداف البحث

- 1- التعرف على مستوى جودة حياة العمل و رأسمال الاجتماعي والاستغراق الوظيفي في الجامعة المبحوثة و تحديد درجة التباين والاختلاف فيما بين آراء التدريسيين حول تلك العوامل.
- 2- دراسة طبيعة العلاقة بين جودة حياة العمل و الرأسمال الاجتماعي في الجامعة المبحوثة وتحليلها والاستفادة من نتائج هذه العلاقة.
- 3- تحديد أثر عوامل جودة حياة العمل والرأسمال الاجتماعي في تنمية الاستغراق الوظيفي للتدريسيين في الجامعة المبحوثة.
- 4- إستخلاص بعض النتائج وتقديم بعض التوصيات والمقترحات التي تسهم في بيان شكل العلاقة جودة حياة العمل برأسمال الاجتماعي وأثرها في الاستغراق الوظيفي في الجامعة المبحوثة.

رابعا: أنموذج البحث وفرضياته

تستلزم المعالجة المنهجية لمشكلة البحث في ضوء اطاره النظري تصميم أنموذج افتراضي وكما هو موضح في الشكل رقم (1)



الشكل (1) أنموذج البحث (المصدر : من اعداد الباحثون)

وتوافقا مع أهداف البحث واختباراً لأنموذجه تم اعتماد الفرضيات الآتية :

الفرضية الرئيسية الاولى :

هناك ارتباط معنوي بين جودة حياة العمل و رأس المال الاجتماعي على مستوى الجامعة المبحوثة وتتفرع منها الفرضيات الفرعية الآتية .

الفرضية الفرعية الاولى :

هناك ارتباط معنوي بين البعد كفاية الراتب وعدالته وإبعاد رأس المال الاجتماعي (الادراكي والهيكلية والعلاقاتية).

الفرضية الفرعية الثانية :

هناك ارتباط معنوي بين البعد المشاركة في صنع و اتخاذ القرارات وإبعاد رأس المال الاجتماعي (الادراكي والهيكلية والعلاقاتية).

الفرضية الفرعية الثالثة :

هناك ارتباط معنوي بين البعد بيئة عمل مناسبة وإبعاد رأس المال الاجتماعي (الادراكي والهيكلية والعلاقاتية).

الفرضية الرئيسية الثانية :

يؤثر كل من جودة حياة العمل و رأس المال الاجتماعي تأثيراً إيجابياً ذو دلالة احصائية معنوية في الاستغراق الوظيفي وتتفرع منها الفرضيات الفرعية الآتية :

-الفرضية الفرعية الأولى

يؤثر كل من جودة حياة العمل و رأس المال الاجتماعي تأثيراً إيجابياً ذو دلالة احصائية في العمل نفسه .

-الفرضية الفرعية الثانية

يؤثر كل من جودة حياة العمل و رأس المال الاجتماعي تأثيراً إيجابياً ذو دلالة احصائية في القيادة.

-الفرضية الفرعية الثالثة :

يؤثر كل من جودة حياة العمل و رأس المال الاجتماعي تأثيراً إيجابياً ذو دلالة احصائية في فرص النمو الشخصي.

خامساً: أدوات جمع المعلومات

1. الأسلوب النظري: بهدف اثراء الاطار النظري سعت الباحثون الى الادبيات المختلفة والتي تنطرت الى موضوع البحث الحالي لتضمين الاطار المفاهيمي للبحث.

2. اسلوب المسح الميداني: تم مسح مجتمع البحث من خلال عينة مختارة لعدد من اعضاء الهيئة التدريسية في جامعة نولج الاهلية وتم تصميم الاستبانة كاداة لجمع المعلومات.

و تم الإعتماد على نتائج التحليل الإحصائي الوصفي للبيانات، والتي تشمل المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لجميع أبعاد البحث، وتم استخدام مقياس ليكرت الخماسي (Likert scale) (غير موافق بشدة، غير موافق، محايد، موافق، موافق بشدة) وقد خصص لها الأوزان (5,4,3,2,1) على التوالي. وتأسيساً على ما تقدم فان قيم المتوسطات الحسابية التي توصلت اليها الدراسة تم التعامل معها بالشكل التالي:

منخفض = 2.49 و اقل. و يعني ان تصورات عينة البحث للفقرات منخفضة.

متوسط = 2.5 – 3.49. و يعني ان تصورات عينة البحث للفقرات متوسطة.

مرتفع = 3.5 و فما فوق . يعني ان تصورات عينة البحث للفقرات مرتفعة .

المبحث الثاني- الإطار النظري

اولاً- جودة حياة العمل

1- المفهوم :-

تنوعت و تعددت تعريفات الباحثين والعلماء لمفهوم جودة حياة العمل و إن كان مضمونها واحد يصب في تحسين بيئة العمل، و حياة العاملين فيها، و فيما يلي عرض أهم هذه التعريفات.

عرف (Anderson, 1988: 25) جودة حياة العمل بأنها تمثل زيادة مشاركة العاملين في القرارات التي كان يقوم بها المدبرون كما تنعكس في صورة تحسين الإنتاجية من خلال الاستخدام الأمثل للأفراد بصورة أكثر من الأموال ، هذا إضافة إلى تحسين الأمن والصحة الوظيفية ومشاركة العائد وتحسين الرضا الوظيفي.

وينظر (المغربي، 2004: 11) الى جودة حياة العمل من خلال توفير المنظمة للعوامل البيئية المرضية والمحبة بمكان العمل بما يدعم رضا العاملين، بالإضافة إلى توفير نظم المكافآت وفرص النمو المناسبة لهم، فكلما وفرت بيئة العمل هذه المتطلبات والإحتياجات، فإن ذلك سيجعل الموظفين مستغرقين في وظائفهم بشكل كامل بما يؤدي بالمحصلة إلى الحصول على أداء أفضل للمنظمة.

ويرى (Saraji & dargahi, 2006, 2) جودة حياة العمل على إنها تشير الى الاشياء التي تفعل و التي تتضمن بعض المنافع الصريحة والضمنية والملموسة التي تجعل بيئة العمل جيدة. ويؤكد (جادالرب، 2008: 7) إلى إنها فلسفة الإدارة التي تؤكد على كرامة العاملين و تطور التغيرات في ثقافة المنظمة و تحسين الجوانب المعنوية و الجسمانية للعاملين عن طريق إتاحة فرص النمو و التطوير. ويشير (Anukool, 2012:45) إلى أن جودة الحياة في العمل الى أنها مجموعة الأنشطة التي تمارسها الإدارة بهدف تحقيق الرضا الوظيفي للموظفين وبالتالي تحقيق الفعالية التنظيمية للمنظمة.

وفي نفس الاتجاه يعرفها كل من (Werther & Davis, 2002: 22) بأنها تعني ظروف عمل جيدة و إشراف جيد ، ومرتببات ومزايا ومكافآت جيدة ، وقدر من الاهتمام والتحدي بالوظيفة ، وتحقق جودة حياة العمل من خلال فلسفة علاقات العاملين التي تشجع استخدام جهود جودة الحياة الوظيفية لإعطاء العاملين فرص أكبر للتأثير على وظائفهم والمساهمة الفعال على مستوى المنظمة ككل.

تأسيسا على ما تقدم من التعاريف يتبنى البحث الحالي تعريفا إجرائيا لجودة حياة العمل بأنها مفهوم شامل يتضمن تحقيق أهداف ومصالح العاملين وأهداف إدارة المنظمة، حيث أن زيادة معدلات الرضا الوظيفي للعاملين والناتج عن مستويات عالية لجودة حياة العمل يساهم في تحقيق الأهداف الإستراتيجية للمنظمة وأيضاً تلبية مطالب العملاء والمجتمع.

2 - الأهمية :-

تبرز أهمية جودة حياة العمل من خلال تأثيرها المباشر وغير المباشر على الكثير من الظواهر و السلوكيات الإدارية داخل المنظمات، وتأثيرها بالمقابل على مجمل حركة المنظمة سواء في اداء مهامها وتحقيق أهدافها وأعطتها بالبيئة الخارجية . ومن خلال الكثير من البحوث التي على بيئات مختلفة تبين أن لجودة الحياة الوظيفية تأثير على الكثير من المخرجات التنظيمية ، مما اوجد علاقة مباشرة بين طبيعة نوعية البيئة السائدة ومخرجات المنظمة (الدليمي، 2016: 270) وقد توصل (الهيبي، 2005: 54) الى أن جودة حياة العمل تكتسب أهميتها كونها تقود المؤسسة إلى تحقيق المنافع و الميزات الآتية:

- أ- التفوق النوعي على المنافسين عن طريق تحسين الإنتاجية والجودة بنفس الوقت.
- ب- إحتفاظ المؤسسات بكوادر كفوة ذات مهارت ومعارف مميزة.
- ت- إطلاع المؤسسات بالمسؤولية المجتمعية في المجتمع الذي تعمل وتتواجد فيه.
- ث- التفوق الواضح للموظفين بالجوانب الإدارية حال تعرض المؤسسة لمشاكل قد تعرقل أنشطتها وبرامجها.
- ج- الحصول على ولاء عالي من المستفيدين من السلع والخدمات التي تقدمها هذه المؤسسات.

3 - ابعاد جودة حياة العمل

تشير الدراسات الى تعدد الابعاد الخاصة بجودة حياة العمل مع عدم الاتفاق على انواع تلك الابعاد ولاعدادها ، فعلى سبيل المثال يشير (beach, 1999, 454) الى الأبعاد التسعة في جودة حياة العمل وهي تشكيل فرق العمل المدار ذاتيا، إعادة تصميم العمل والإثراء الوظيفي، الإدارة بالمشاركة، القيادة الفعالة والسلوك الإشرافي، تنمية المسار الوظيفي، ساعات العمل المرنة، برامج أجور ومكافآت تلبى طموحات العاملين.

في حين (Walton, 1973) حدد ثمانية ابعاد لجودة حياة العمل و هي التمسك بقوانين العمل، التوازن بين الحياة و العمل، العلاقات الاجتماعية في حياة العمل، الرضا الوظيفي، الدعم التنظيمي، السياسات التنظيمية، اسلوب الادارة و الرفاهية، وبالرغم من تعدد الابعاد الخاصة لجودة حياة العمل ستعتمد البحث على ثلاثة ابعاد من الأبعاد الستة التي حددها (Easton, et al 2012) والتي اتفق عليها كلا من (الدليمي، 2016: 271) و (المغربي، 2004: 9) و ذلك لان هذه الابعاد أكثرها تداولاً وشمولية ويمكن توضيح هذه الابعاد على النحو التالي :-

أ- كفاية الراتب وعدالته

تهتم اغلب المنظمات اليوم بنظام الاجور والرواتب وعدالته ، وتخصص لذلك الوقت والجهد الكبير في سبيل بناء وتقويم انظمة دفع كفاءة وفعالة تضمن العدالة في التوزيع ، وكما اشار إلى ذلك (العنزي والفضل، 2007: 77) بأن أية منظمة تسعى إلى بناء نظام ناجح للاجور والرواتب ، عليها الاستعانة بمجموعة متخصصة من الخبراء والمستشارين في هذا المجال، وذلك في سبيل الوصول الى أنظمة دفع تحقق الاهداف الآتية:

- i. جذب قوة عمل ذات كفاءة ومهارة عاليتين تكسب المنظمة من خلالها الميزة التنافسية .
- ii. دفع وتحفيز العاملين في المنظمة لغرض تحسين أدائهم .
- iii. الاحتفاظ بالنوعية الجيدة من العاملين في المنظمة.

ويعرف (الدليمي والاشرفي، 2013: 96) هذا البعد بأنه ما تقدمه المنظمة لأعضائها من موارد مالية وحوافز بصورة منتظمة أو إستثنائية على وفق الضوابط المشروعة والمعايير الموضوعية من قبل المنظمة تقديرا منها لجهودهم.

ب- المشاركة في صنع واتخاذ القرار

تعرف المشاركة في صنع واتخاذ القرار بأنها العملية التي يسمح من خلالها للعاملين بممارسة بعض التأثير في عملهم وظروفه ونتائجه (العززي والزيدي، 2006: 13). كما يشير (الدليمي، 2016: 271) إلى أن مشاركة العاملين تجعل القرارات أكثر واقعية وأكثر قبولاً للتنفيذ لمن شارك في صنعها وعن رغبة واقتناع، كما أن دعوة الموظف للمشاركة في صنع القرار تعتبر إحدى الوسائل التي تعين الإدارة على سد الحاجات النفسية للموظفين فتنمو قدراتهم وتوسع مداركهم ويتحملون نصيب من المسؤولية. مما يزيد التفاهم والتعاون داخل التنظيم.

ت- بيئة عمل مناسبة

تعرف بيئة العمل بأنها مناخ بيئي مؤاتي لممارسة العاملين واعمالهم من حيث سياسات العمل، نظم وبرامج تنفيذ العمل تدبير الموارد والخبرات البشرية واختيارهم مع اهمية تبني نظم اتصالات جيدة وفعالة (زهو، 2006: 179). ووضح (Gordon, 1983: 659) إن أهمية هذا البعد تتجسد بسلامة المناخ التنظيمي في العمل إذ ينبغي أن تسعى المنظمة جاهدة إلى إيجاد بيئة عمل مناسبة وأمنة لتجعل العاملين يعملون فيها بثقة ومن دون التخوف من إصابتهم بأضرار أو أمراض معينة، فضلاً عن سعيها لتقليل المخاطر الصحية والإصابات الجسدية. كما يشير (Rethinam&Ismail, 2008: 3) إلى أن بيئة العمل هي التي تكون قادرة على الوفاء وتلبية احتياجات العاملين الشخصية لتوفير تأثير التفاعل الإيجابي والذي سوف يؤدي إلى جودة حياة العمل ممتازة.

ثانيا - رأس المال الاجتماعي

1- المفهوم :-

يعد مفهوم رأس المال الاجتماعي التنظيمي أحد موارد التنظيم الاجتماعي المهمة (رضيوي، 2015: 373). وقد عرف (Chemawat, 1986: 191) رأس المال الاجتماعي على أنه مجموعه الموارد الفعلية او المحتملة المرتبطة بوجود الشبكة الاجتماعية القوية المبنية على العلاقات التفاعلية. ويشير (Schill, 1990: 46) إلى أنه مجموعه عناصر الهيكل الاجتماعي التي تؤثر على العلاقات بين الأفراد والمدخلات والوظائف الموجودة. وفي نفس الاتجاه عرفة (Porter, 1998: 13) على أنه قدرة الأصدقاء والزلاء على الاتصالات العمومية التي يتم من خلالها توفير الفرص لرأس المال البشري. ويؤكد (Knocke, 1999: 3) على أنه العملية التي يخلق فيها الافراد الاجتماعيون ويعبئون ارتباطات شبكتهم ضمن المنظمة وبين المنظمات الأخرى لغرض الدخول إلى موارد الأفراد الآخرين. وأضاف (Hertzal, 2001: 2) إلى مفهوم رأس المال الاجتماعي جوانب أخرى حيث أشار إلى أنه المورد الذي يعكس خاصية العلاقات الاجتماعية ضمن المنظمة ويعد من الموجودات التي تكسب المنافع الاقتصادية والاجتماعية للمنظمات والافراد على حد سواء وأشارت (الخطاوي، 2003: 3) إلى أن رأس المال الاجتماعي يمثل طبيعة العلاقات الاجتماعية للعاملين داخل المنظمة التي يبنى على الثقة والزمانة والتعاون ولها الاثر الكبير في تسهيل العمل الجماعي الكفوء.

2 - أهمية رأس المال الاجتماعي

تطلق أهمية رأس المال الاجتماعي ابتداءً من أهمية العلاقات الإنسانية بين العاملين داخل المنظمة والذي يساهم في بناء شبكات عمل نشيطة وفاعلة في انجاز العمل. واتفق العديد من الباحثين على أهمية رأس المال الاجتماعي بكونه موجودا يولد العوائد الاقتصادية للمنظمة (الخطاوي، 2003: 7) حيث أشار (Smart, 1993: 395) إلى أهمية رأس المال في كونه يمثل ثروة بعيدة الأمد يمكن استثمار الموارد الأخرى فيه فضلاً عن اسهامه في تدفق المعلومات وبناء قوة تضامن عالية مما يؤدي إلى تقوية الهوية الاجتماعية للمنظمة وفي نفس الاتجاه أكد (الدليمي، 2009: 19) على أهمية رأس المال الاجتماعي بكونه مورداً مكملًا للموارد المنظمة الأخرى والذي يعمل على تحسين كفاءة رأس المال المادي من خلال تقليل التكاليف فضلاً عن الاستفادة من روابط الزمانة ضمن حدود الشبكة في الحصول على المعلومات والاستشارات الموثوقة.

ويضيف (العنزي وصالح ، 2009 : 372) بان هناك مجموعه أخرى من الفوائد يمكن إن تحققها المنظمة من خلال تطوير راس المال الاجتماعي بوصفه محركا رئيسيا لترسيخ قيم الالتزام التنظيمي من خلال بناء رؤية مشتركة وتعزيز الثقة بالعاملين في إطار الاتفاق على المعايير التي من شأنها إيجاد العاملين الملتزمين .

3 - ابعاد رأس المال الاجتماعي

تطرق كل من (Fussell et al, 2006) (Kuo-Jen su al, 2005) (Whittaker et al, 2003) (Lesser & Prusak, 1999) إلى أبعاد رأس المال الاجتماعي تميز بين ثلاثة أبعاد وهي بعد الإدراكي، الهيكلي، العلاقتي. ويمكن توضيح هذه الأبعاد على النحو الآتي :

أ- البعد الإدراكي :-

هناك من يشير إلى هذا البعد على انه يمثل درجة قبول واستجابة العاملين للنمط القيادي السائد في المنظمة (Ferlander , 2005:75)، فيما يرى (Bushnell et al , 2000:18) بان هذا البعد يتكون من مجموعه عناصر منبثقة من الثقافة التنظيمية والتي تشكل السلوك التعاوني والعمل الجماعي . وفي نفس الاتجاه يتفق (Kuo-Jens et al, 2005:94) على إن البعد الإدراكي لرأس المال الاجتماعي يمثل مرادفاً للثقافة التنظيمية حيث يتضمن القيم المشتركة والاعتقادات والطقوس والرموز واللغة المشتركة والمقبولة لدى معظم العاملين . ويرى (Milan, 2006 : 7) بان وجود البعد الإدراكي بنسبة عالية يؤدي إلى ارتفاع رصيد مخزون رأس المال الاجتماعي بنسبة عالية أيضا .

ب- البعد العلاقتي :-

يؤكد (Lesser & Prusak , 1999:7) بان هذا البعد يتضمن الإحساس بالثقة والالتزام الحقيقي والاحترام المتبادل فيما يشير (Sankarn, 2005; 32) إلى إن البعد العلاقتي يتكون من مجموعة العلاقات الغير رسمية للعاملين والتي تشكل خلال الاحترام والصداقة والثقة والالتزام ويضيف (Fussell et al, 2006; 150) مجموعة مكونات أخرى للبعد العلاقتي والتي يتضمن النزاهة والجدارة والتطابق والوفاء والانفتاح إضافة الى الالتزام والثقة و الروابط القوية . ويشير (الدليمي ، 2009: 73) إلى إن البعد العلاقتي يتجسد في الثقة والزمالة والتعاون والاحترام والالتزام والصداقات الناتجة من الارتباطات القوية التي يمكن تطويرها من خلال شبكات العمل الاجتماعية .

ت- البعد الهيكلي :-

يشير هذا البعد إلى علاقات الارتباط بين العاملين في الشبكة الاجتماعية والذين يمتلكون احتياجات متشابهة حيث يشير (Lesser 1999;7 & Prusak) إلى ان الشبكة الاجتماعية في المنظمة تتكون من خلال ارتباط الأفراد فيما بينهم بحيث يتمكنون من تناقل المعرفة التي يمتلكونها بسهولة. فيما يؤكد (Whittaker et at , 2003 : 4) على إن البعد الهيكلي يتكون من مجموعة من الروابط بين الأفراد المبنية على التفاعل والثقة والمحبة وتستخدم هذه الروابط لنشر المعرفة وتقاسمها ولاسيما المعرفة الضمنية. أما (Boeno et al , 2004 : 258) يشير إلى ان البعد الهيكلي يتمثل في إدراك الأفراد لأنفسهم كجزء من الشبكة ويشير (الدليمي ، 2009: 72) إلى إن هذا البعد تجسد في الروابط القوية بين الأفراد والتي تتسم بالمشاعر الكثيفة والآلفة والتفاعل الإيجابي.

ثالثا - الاستغراق الوظيفي

1 - المفهوم

يمثل الاستغراق الوظيفي للموظفين المفتاح الرئيس للنجاح التنظيمي، فالأفراد العاملون الذين لديهم مستوى عال من الاستغراق الوظيفي في منظماتهم سيضمن المنظمة من الاحتفاظ المواهب وتحسين الأداء التنظيمي ، فضلا عن ذلك يمثل الاستغراق حلقة الوصل الرئيسة لرضا الزبائن وسمعة المنظمة ، وخلق القيمة لأصحاب المصالح (الحسني، 2013: 8). فقد عرف (Pollock, 1997: 37) الاستغراق الوظيفي بأنه الاندماج الداخلي للفرد في العمل، أو التطابق والتجاوب النفسي مع العمل بما ينعكس في صورة تحقيق لذاتية الفرد أو التزامه نحو عمله، فالاستغراق يعني أن يحب الفرد عمله أو أن يكون مهتما بالعمل المرتبط به.

ويرى (Perrin, 2007:67) أن الاستغراق الوظيفي يشير إلى مدى بذل الموظفين جهداً تقديرياً في عملهم، بما يتجاوز الحد الأدنى من تنفيذ الوظيفة، في شكل الوقت الإضافي، والقدرات العقلية أو الطاقة. وسوف تعالج إستراتيجية الاستغراق جميع الوسائل

التي يمكن للمنظمة استخدامها لتعزيز هذا النوع من الجهد". وعرفه (Suff, 2008: 7) بأنه شعور الفرد بتعلقه بالمنظمة من أجل التميز والسعي لخلق حالة من التطور والتحسين المستمر، وبما يحقق أهداف المنظمة. أما (Simpson, 2009:1018) فيعرفه على أنه اندماج الأفراد العاملين ورضاهم وحماسهم تجاه وظائفهم والأعمال المناطة بهم. ويشير (De Lacy, 2009:39) إلى الأفراد المستغرقين وظيفياً يكونون أكثر اهتماماً بمستقبل المنظمة، فضلاً عن رغبتهم في استثمار جهودهم بشكل طوعي لتحقيق الأهداف وضمان نجاح المنظمة.

2- أهمية الاستغراق الوظيفي

إن أهمية الاستغراق تكمن في أنه يدخل في صميم العلاقة الوظيفية. لأنه يتناول ما يفعله الأفراد وكيف يتصرفون في أدوارهم وما الذي يجعلهم ينتهجون سلوكاً بطرق أخرى من أجل تحقيق أهداف المنظمة وأهدافهم الشخصية على حد سواء (ماضي، 2014: 26).

و يمكن تجسيد أهمية الاستغراق الوظيفي من خلال النقاط الآتية (الحسني، 2013: 9):

- أ- إن الاستغراق الوظيفي له تأثير إيجابي على مؤشرات الأداء التنظيمي (رضا الزبون، الإنتاجية، الربحية، دوران العاملين، والأمان الوظيفي).
- ب- تساعد المستويات العالية من الاستغراق الوظيفي الأفراد العاملين في اخذ المبادرات والمتابعة لأهداف التعلم.
- ت- يلعب الاستغراق الوظيفي للأفراد العاملين دوراً مهماً في تطبيق التغيير التنظيمي
- ث- عندما يشعر الأفراد العاملين بأهميتهم وتأثيرهم في المنظمة سينعكس هذا التأثير على جودة عملهم ورضا الزبائن.
- ج- يمكن أن يؤثر الاستغراق الوظيفي في الشعور والصحة.
- ح- يمكن أن يؤثر الاستغراق الوظيفي في الشعور والصحة الإيجابية.

3- أبعاد الاستغراق الوظيفي .

وفرت النماذج التي تناولت ظاهرة الاستغراق الوظيفي الكثير من الأبعاد حيث هناك من أشار إلى الحماس وال إخلاص والانغماس كأبعاد للاستغراق الوظيفي نموذج (Bakker & Leiter, 2010).

فيما طرح نموذج (Hickinan, 2010) خمسة أبعاد أكثر اتساعاً وشمولية وهي الانتماء و الإلهام و الفهم و الدعم و التقدير وقدم (Tiwari, 2011) نموذجاً آخر للاستغراق الوظيفي تضمنت العمل نفسه و القيادة و فرص النمو الشخصي كأبعاد لإستغراق الوظيفي ويعتمد البحث الحالي الأبعاد التي طرحها نموذج (Tiwari, 2011) والذي يتضمن العمل نفسه و القيادة و فرص النمو الشخصي ويعزى السبب في اعتماد هذه الأبعاد لكونها الأكثر ارتباطاً بمتغيرات البحث الأخرى ويمكن توضيح هذه الأبعاد على النحو التالي:-

أ- العمل نفسه:-

تعتمد الدوافع الذاتية من خلال العمل نفسه، وبالتالي الاستغراق، أساساً على الطريقة التي يتم بها تصميم العمل أو الوظائف. وقد ميّز (Lawler, 1969) ثلاث خصائص تعدُّ مطلوبة في الوظائف إذا ما أرادت أن تكون أفراناً جوهرياً (العبادي والجاف، 2012: 81):

- i. الأفراد يجب أن تتلقى ملاحظات ذات مغزى حول أدائهم، ويفضل من خلال تقييم أدائهم وتحديد هذه التعليقات. وهذا يعني أنهم يجب أن يعملوا بشكل مثالي في عملية إنتاج متكامل، كعملية أو كخدمة، أو كجزء كبير منها يمكن مشاهدته بشكل كلي
- ii. استخدام القدرات - يجب أن ينظر الأفراد إلى الوظيفة باعتبارها تتطلب منهم استخدام القدرات التي يقيمونها من أجل أداء الوظيفة بفعالية.
- iii. التحكم الذاتي (الاستقلالية)- يجب أن يشعر الأفراد أن لديهم درجة عالية من ضبط النفس حول تحديد الأهداف الخاصة بهم وتحديد المسارات لتحقيق هذه الأهداف.

ب- القيادة:

ينبغي لإستراتيجية القيادة أن تركز على ما يجب على المديرين التنفيذيين القيام به كقادة من أجل أداء دورهم الحيوي والمباشر في زيادة مستويات الاستغراق. وسيشمل هذا تنفيذ برمجيات التعلم التي تساعد على فهم كيفية توقعات عملهم والمهارات التي يحتاجون لاستخدامها. وتشمل البرمجيات التدريب الرسمي (وخاصة بالنسبة للمديرين المحتملين أو المديرين في دورهم

القيادي الأول). ولكن التأثير الأكبر سيكون من قبل مزج أساليب متنوعة من التعلم مثل إعادة التعلم، والتدريب والتوجيه (ماضي، 2014: 28).

وعرف (سالم وآخرون، 207: 1998) القيادة بأنها العملية التي يتم من خلالها التأثير في سلوك الأفراد والجماعات وذلك من أجل دفعهم للعمل برغبة واضحة لتحقيق أهداف محددة. ويرى (Schermerhorn, 2006: 287) القيادة بأنها العلاقة بين أعضاء الجماعة يؤثر فيهم شخص معين ويدفعهم لإنجاز الاهداف. ويشير (Kenneth, 20110: 5) الى أن القيادة تكمن في قدرتها على إيصال معنى رسالة التغيير المستقبلي للمنظمة والتي هي موجودة في فكر القائد ويتجلى ذلك في قدرته على تغيير سلوك العاملين عبر التأثير عليهم وتغيير قناعاتهم وقيمهم ومعتقداتهم من خلال المعرفة الإبداعية.

ت- فرص النمو الشخصي:

وينبغي أن يستند وضع إستراتيجية توفير فرص التطوير والنمو الى خلق ثقافة التعلم. الأمر الذي يشجع التعلم لأنه معترف به من الإدارة العليا والمدراء التنفيذيين، والموظفين عموماً كعملية تنظيمية أساسية يلتزمون بها وينهمكون منها باستمرار (العبادي والجاف، 2012: 82). ويعتقد (Sloman, 2003: 26) أنه يحدث عندما يسعى الأفراد بنشاط لاكتساب المعارف والمهارات التي تعزز أهداف المنظمة.

ووصف (Reynolds, 2004: 78) ثقافة التعلم بأنها "وسيلة النمو" التي من شأنها أن "تشجع الموظفين على الالتزام بمجموعة من السلوكيات التقديرية الإيجابية، بما في ذلك التعلم، وتحتوي على الخصائص التالية: التحويل وليس الإشراف، إدارة التعلم الذاتي وليس الأوامر، وبناء قدرات طويلة الأجل وليست تصحيحات على المدى القصير. وسيتم تشجيع التعلم المستقل".

المحور الثالث: الاطار الميداني

اولا: وصف افراد عينة البحث حسب المعلومات العامة

تم توزيع 75 استمارة على الكوادر التدريسية في جامعة نولج و بلغت الاستمارات الصالحة للتحليل 62 استمارة وهي تشكل (27.5%) من مجموع الكوادر التدريسية العاملة في الجامعة البالغ عددهم (225) كادر تدريسي.

اولاً: وصف افراد عينة البحث:

1. الجنس:

يتضح من الجدول (1) بأن (80.6%) من افراد العينة هم من الذكور و ان (19.4%) هم من الاناث.

2. العمر:

يتضح من الجدول (1) ان افراد العينة ضمن الفئة العمرية (25-35) سنة فقد بلغت نسبتهم (30.6%) اما افراد الفئة العمرية (36-45) سنة بلغت نسبتهم (38.7%)، ثم في المرتبة الثالثة الفئة العمرية (46-55) سنة فقد بلغت نسبتهم (22.6%)، وقد حصلت الفئة العمرية (56) سنة و اكثر على اقل نسبة اذ بلغت (8.1%).

3. التحصيل الدراسي:

يتضح من الجدول (1) ان غالبية افراد العينة هم حملة شهادة الماجستير فقد بلغت نسبتهم (75.8%) ثم تليها في المرتبة الثانية حملة شهادة الدكتوراه حيث بلغت نسبتهم (24.2%).

4. عدد سنوات الخدمة:

من ملاحظة الجدول (1) يتضح ان نسبة الذين عدد سنوات خدمتهم ما بين 11-20 سنة بلغت (33.9%) و في المرتبة الثانية الكوادر التدريسية الذين يتراوح عدد سنوات خدمتهم 21-30 سنة فقد بلغت نسبتهم (30.6%)، و في المرتبة الثالثة الكوادر التدريسية الذين يتراوح خدمتهم 1-10 سنة فقد بلغت نسبتهم (22.6%)، و في المرتبة الاخيرة جاءت الكوادر التدريسية الذين عدد سنوات خدمتهم اكثر من 31 سنة فقد بلغت (12.9%).

جدول رقم (1) توزيع افراد عينة البحث حسب المعلومات العامة

النسبة %	التكرار		
80.6	50	ذكر	الجنس
19.4	12	انثى	
30.6	19	25-35 سنة	العمر

38.7	24	36 - 45 سنه	
22.6	14	46 - 55 سنه	
8.1	5	56 سنه و اكثر	
75.8	47	ماجستير	التحصيل الدراسي
24.2	15	دكتورا	
22.6	14	1 - 10 سنوات	الخبرة
33.9	21	11 - 20 سنه	
30.6	19	21 - 30 سنه	
12.9	8	31 سنه و اكثر	

ثانياً: وصف وتشخيص متغيرات البحث

1. وصف و تشخيص ابعاد جودة حياة العمل:

يوضح الجدول رقم (2) قيم الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية لابعاد (جودة حياة العمل) من وجهة نظر الكوادر التدريسية عينة البحث؛ اذ يعكس الجدول وسطاً حسابياً عاماً بلغ (3.794) وهو وسط حسابي عالي و باهمية نسبية عاما بلغ (75.88 %) و بلغ المعدل العام لقيمة T (6.7092) مما يؤكد وجود جودة حياة العمل يتوفرها المنظمة المبحوثة لكوادرها التدريسية، وكان هناك تشتت قليل في الإجابات حيث بلغ الانحراف المعياري (0.952). و يمكن توضيح المتغيرات الفرعية لجودة حياة العمل و على النحو التالي:

كفاية الراتب وعدالته: حقق هذا البعد وسطاً حسابياً عاماً بلغ (3.924) وهو وسط حسابي عالي، بانحراف معياري عام بلغ (0.951)، و باهمية نسبية عاما بلغ (78.48%) و بلغ المتوسط العام لقيمة T (7.983) و عند مستوى المعنوية (0.000). اما بالنسبة للفقرات فقد حقق العبارة (X1) اكبر نسبة اتفاق بين الكوادر التدريسية عينة البحث و الذي ينص على ان "أنا سعيد تماماً بما أحصل عليه من دخل من عملي". ويدعم ذلك قيم الوسط الحسابي والانحراف المعياري (4.21) (0.813). على التوالي. في حين كانت اقل نسبة اتفاق بين الكوادر التدريسية عينة البحث على الفقرة X5 اذ يرى (72%) من الكوادر التدريسية عينة البحث بان "يعتمد أجري على مقدار إنجازي في العمل". ويدعم ذلك قيم الوسط الحسابي والانحراف المعياري (3.60) (1.093) على التوالي.

المشاركة في صنع واتخاذ القرارات: حقق هذا البعد وسطاً حسابياً عاماً بلغ (3.738) وهو وسط حسابي عالي، بانحراف معياري عام بلغ (0.935)، و باهمية نسبية عاما بلغ (74.76%) و بلغ المتوسط العام لقيمة T (6.238) و عند مستوى المعنوية (0.000). اما بالنسبة للفقرات فقد حقق العبارة (X8) اكبر نسبة اتفاق بين الكوادر التدريسية عينة البحث و الذي ينص على ان "أحصل على معلومات كاملة عن أهداف عملي" ويدعم ذلك قيم الوسط الحسابي والانحراف المعياري (3.84) (0.872). على التوالي. في حين كانت اقل نسبة اتفاق بين الكوادر التدريسية عينة البحث على الفقرة X10 اذ يرى (73%) من الكوادر التدريسية عينة البحث بان "استمتع بالتعاون والمشاركة مع زملاء العمل". ويدعم ذلك قيم الوسط الحسابي والانحراف المعياري (3.65) (1.057) على التوالي.

بيئة العمل نفسه: حقق هذا البعد وسطاً حسابياً عاماً بلغ (3.722) وهو وسط حسابي عالي، بانحراف معياري عام بلغ (0.972)، و باهمية نسبية عاما بلغ (74.44%) و بلغ المتوسط العام لقيمة T (5.886) و عند مستوى المعنوية (0.000). اما بالنسبة للفقرات فقد حقق العبارة (X14) اكبر نسبة اتفاق بين الكوادر التدريسية عينة البحث و الذي ينص على ان "التزامي الاخلاقي تجاه زملائي يدفعني للبقاء في الجامعة" ويدعم ذلك قيم الوسط الحسابي والانحراف المعياري (3.82) (0.897). على التوالي. في حين كانت اقل نسبة اتفاق بين الكوادر التدريسية عينة البحث على الفقرة X13 اذ يرى (71.6%) من الكوادر التدريسية عينة البحث بان "هناك فضل للجامعة في بناء حياتي الوظيفية"، ويدعم ذلك قيم الوسط الحسابي والانحراف المعياري (3.58) (1.017) على التوالي.

الجدول (2)

قیم الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية لابعاد (جودة حياة العمل)

ت	أبعاد وفقرات المتغيرات الفرعية لجودة حياة العمل	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الاهمية النسبية	قيم (T)	مستوى المعنوية	الترتيب
1- كفاية الراتب وعدالته							
1	أنا سعيد تماما بما أحصل عليه من دخل من عملي.	4.21	.813	84.2	11.722	.000	1
2	أجري عادل بالنظر إلى مهاراتي ومجهودي.	4.06	.990	81.2	8.470	.000	2
3	أفهم بشكل تام نظام الأجور والمكافآت في منظمتي.	3.98	.799	79.6	9.691	.000	3
4	أجري عادل بالنظر إلى ما يحصل عليه زملائي.	3.77	1.062	75.4	5.738	.000	4
5	يعتمد أجري على مقدار إنجازي في العمل.	3.60	1.093	72	4.298	.000	5
	المتوسط العام	3.924	0.951	78.48	7.983	.000	
2- المشاركة في صنع واتخاذ القرارات							
6	لدى الفرصة للتأثير على القرارات التي تمس عملي.	3.81	.955	76.2	6.647	.000	2
7	أستطيع أن أشارك برأي في حل مشكلات عملي.	3.71	.894	74.2	6.249	.000	3
8	أحصل على معلومات كاملة عن أهداف عملي	3.84	.872	76.8	7.573	.000	1
9	أحصل على معلومات مناسبة عن انجازي في عملي.	3.68	.901	73.6	5.918	.000	4
10	استمتع بالتعاون والمشاركة مع زملاء العمل.	3.65	1.057	73	4.805	.000	5
	المتوسط العام	3.738	.935	74.76	6.238	.000	
3- بيئة العمل نفسه							
11	توفر الجامعة لدي فرصة لإظهار طاقاتي الكامنة	3.79	.960	75.8	6.479	.000	2
12	تربطني بعلمي رابطة ادبية تجعلني اتمسك بها	3.79	.994	75.8	6.260	.000	3

13	هناك فضل للجامعة في بناء حياتي الوظيفية	3.58	1.017	71.6	4.495	.000	5
14	التزامي الاخلاقي تجاه زملائي يدفعني للبقاء في الجامعة	3.82	.897	76.4	7.223	.000	1
15	احرص على البقاء في الجامعة حتى ولو خسرت ماديا	3.63	.996	72.6	4.975	.000	4
المتوسط العام		3.722	.972	74.44	5.886	.000	
الوسط الحسابي والانحراف المعياري العام لجودة حياة العمل		3.794	.952	75.88	6.7092	.000	

2. وصف و تشخيص ابعاد رأس المال الاجتماعي :

يوضح الجدول رقم (3) قيم الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية لابعاد (رأس المال الاجتماعي) من وجهة نظر الكوادر التدريسية عينة البحث؛ إذ يعكس الجدول وسطاً حسابياً عاماً بلغ (3.861) وهو وسط حسابي عالي و باهمية نسبية عاما بلغ (77.22%) و بلغ المعدل العام لقيمة T (7.968) مما يؤكد وجود رأس المال الاجتماعي في المنظمة المبحوثة، وكان هناك تشتت قليل في الإجابات حيث بلغ الانحراف المعياري (858). و يمكن توضيح المتغيرات الفرعية لرأس المال الاجتماعي و على النحو التالي:

البعد الإدراكي: حقق هذا البعد وسطاً حسابياً عاماً بلغ (3.982) وهو وسط حسابي عالي، بانحراف معياري عام بلغ (805)، و باهمية نسبية عاما بلغ (79.64%) و بلغ المتوسط العام لقيمة T (9.415) و عند مستوى المعنوية (0.000). اما بالنسبة للفقرات فقد حقق العبارة (Y1) اكبر نسبة اتفاق بين الكوادر التدريسية عينة البحث و الذي ينص على ان "ادرك تماما لأهمية دوري في العمل وتأثير التباطؤ في الانجاز على رضا الزبائن" ويدعم ذلك قيم الوسط الحسابي والانحراف المعياري (4.32) (805). على التوالي. في حين كانت اقل نسبة اتفاق بين الكوادر التدريسية عينة البحث على الفقرة Y5 إذ يرى (71.2%) من الكوادر التدريسية عينة البحث بان "اعلم جيدا الى اين اتجه اذا ما احتجت الى المعلومات والمعرفة والمهارات"، ويدعم ذلك قيم الوسط الحسابي والانحراف المعياري (3.56) (969). على التوالي.

البعد الهيكلي: حقق هذا البعد وسطاً حسابياً عاماً بلغ (3.844) وهو وسط حسابي عالي، بانحراف معياري عام بلغ (889)، و باهمية نسبية عاما بلغ (76.88%) و بلغ المتوسط العام لقيمة T (7.576) و عند مستوى المعنوية (0.000). اما بالنسبة للفقرات فقد حقق العبارة (Y8) اكبر نسبة اتفاق بين الكوادر التدريسية عينة البحث و الذي ينص على ان "اقوم بتوظيف المخاطرة والابداع في عملي لتحقيق مصالح الجامعة" ويدعم ذلك قيم الوسط الحسابي والانحراف المعياري (4.06) (827). على التوالي. في حين كانت اقل نسبة اتفاق بين الكوادر التدريسية عينة البحث على الفقرة Y10 إذ يرى (74.2%) من الكوادر التدريسية عينة البحث بان "انظر الى حاجات الجامعة واهدافها بوصفها حاجاتي واهدافي الخاصة دون ضرورة الحصول على الكسب المادي"، ويدعم ذلك قيم الوسط الحسابي والانحراف المعياري (3.71) (982). على التوالي.

البعد العلاقتي: حقق هذا البعد وسطاً حسابياً عاماً بلغ (3.758) وهو وسط حسابي عالي، بانحراف معياري عام بلغ (881)، و باهمية نسبية عاما بلغ (75.6%) و بلغ المتوسط العام لقيمة T (6.914) و عند مستوى المعنوية (0.000). اما بالنسبة للفقرات فقد حقق العبارة (Y11) اكبر نسبة اتفاق بين الكوادر التدريسية عينة البحث و الذي ينص على ان "عندما أواجه مشكلات اثناء اداء عملي احاول حلها بالبحث عن النصيحة والمساعدة" ويدعم ذلك قيم الوسط الحسابي والانحراف المعياري (3.89) (791). على التوالي. في حين كانت اقل نسبة اتفاق بين الكوادر التدريسية عينة البحث على الفقرة Y12 إذ يرى (71.6%) من الكوادر التدريسية

عینه البحث بان "اخصص الوقت الكافي لتفهم وجهات نظر زملائي الاخرين"، ويدعم ذلك قيم الوسط الحسابي والانحراف المعياري (3.58) (737). على التوالي.

الجدول (3) قيم الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية لابعاد (رأس المال الاجتماعي)

ت	أبعاد وفقرات المتغيرات الفرعية لرأس المال الاجتماعي	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الاهمية النسبية	قيم (T)	مستوى المعنوية	الترتيب
1- البعد الادراكي							
1	ادرك تماما لأهمية دوري في العمل وتأثير التباطؤ في الانجاز على رضا الزبائن	4.32	.805	86.4	12.934	.000	1
2	لدي الادراك الكافي لدوري وموقعي في تحقيق الاهداف العامة والخاصة للجامعة	3.95	.876	79	8.550	.000	3
3	امتلك الادراك الدقيق للعلاقات المحيطة بي والموارد المتاحة لإنجاز العمل	3.79	.871	75.8	7.145	.000	4
4	امتلك اليقظة والولاء للطرائق الجديدة في العمل كالأنظمة والتقنيات بالتعاون مع الاخرين	4.29	.733	86.8	13.861	.000	2
5	اعلم جيدا الى اين اتجه اذا ما احتجت الى المعلومات والمعرفة والمهارات	3.56	.969	71.2	4.589	.000	5
	المتوسط العام	3.982	.805	79.64	9.415	.000	
2- البعد الهيكلي							
6	ارغب في الالتزام والالتساب للأحداث ذات العلاقة بالجامعة حتى عندما يتطلب ذلك التضحية بمصالحه	3.84	.834	76.8	7.922	.000	2
7	اتفهم جيدا لدوري وكيف أوّدي عملي ضمن الاطر المحددة لي	3.79	.943	75.8	6.597	.000	4
8	اقوم بتوظيف المخاطرة والابداع في عملي لتحقيق مصالح الجامعة	4.06	.827	81.2	10.133	.000	1
9	ابذل طاقة وجهد كبير لمحاولة اقناع بقية الاعضاء في المجموعة بقرارات لا يتقبلونها	3.82	.859	76.4	7.537	.000	3
10	انظر الى حاجات الجامعة واهدافها بوصفها حاجاتي واهدافي الخاصة دون ضرورة الحصول على الكسب المادي	3.71	.982	74.2	5.693	.000	5

	0.000	7.576	76.88	.889	3.844	المتوسط العام
3- البعد العلاقتي						
11						عندما أواجه مشكلات أثناء اداء عملي احاول حلها بالبحث عن النصيحة والمساعدة
	.000	8.826	77.8	.791	3.89	
12						اخصص الوقت الكافي لتفهم وجهات نظر زملائي الاخرين
	.000	6.207	71.6	.737	3.58	
13						يوجد هناك تعاون حقيقي بيني وبين زملائي العاملين
	.000	7.110	75.4	.857	3.77	
14						اركز على اهتمامات الافراد الاخرين في العمل كتركيزي على اهتماماتي تماماً
	.000	7.573	76.8	.872	3.84	
15						اعمل سوية مع بقية الافراد كفريق عمل وضمن حدود المنافسة المشروعة البناءة
	.000	4.856	74.2	1.151	3.71	
	0.000	6.914	75.6	.881	3.758	المتوسط العام
	0.000	7.968	77.22	.858	3.861	الوسط الحسابي والانحراف المعياري العام لرأس المال الاجتماعي

3. وصف و تشخيص ابعاد الاستغراق الوظيفي:

يوضح الجدول رقم (4) قيم الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية لابعاد (الاستغراق الوظيفي) من وجهة نظر الكوادر التدريسية عينة البحث؛ إذ يعكس الجدول وسطاً حسابياً عاماً بلغ (3.649) وهو وسط حسابي عالي و باهمية نسبية عاما بلغ (72.98%) و بلغ المعدل العام لقيمة T (6.284) مما يؤكد وجود الاستغراق الوظيفي لدى الكوادر التدريسية في المنظمة المبحوثة، وكان هناك تشتت قليل في الإجابات حيث بلغ الانحراف المعياري (0.852) و يمكن توضيح المتغيرات الفرعية للاستغراق الوظيفي و على النحو التالي:

العمل نفسه: حقق هذا البعد وسطاً حسابياً عاماً بلغ (3.49) وهو وسط حسابي عالي، بانحراف معياري عام بلغ (0.919)، و باهمية نسبية عاما بلغ (69.8%) و بلغ المتوسط العام لقيمة T (4.367) و عند مستوى المعنوية (0.000). اما بالنسبة للفقرات فقد حقق العبارة (Z1) اكبر نسبة اتفاق بين الكوادر التدريسية عينة البحث و الذي ينص على ان "يحق لي عملي أكبر إشباع في حياتي". ويدعم ذلك قيم الوسط الحسابي والانحراف المعياري (3.89) (0.907) على التوالي. في حين كانت اقل نسبة اتفاق بين الكوادر التدريسية عينة البحث على الفقرة Z4 إذ يرى (64.2%) من الكوادر التدريسية عينة البحث بان "يشغلني التفكير في وظيفتي حتى بعد انتهاء وقت العمل"، ويدعم ذلك قيم الوسط الحسابي والانحراف المعياري (3.21) (1.042) على التوالي.

القيادة: حقق هذا البعد وسطاً حسابياً عاماً بلغ (3.642) وهو وسط حسابي عالي، بانحراف معياري عام بلغ (0.894)، و باهمية نسبية عاما بلغ (72.84%) و بلغ المتوسط العام لقيمة T (5.808) و عند مستوى المعنوية (0.016). اما بالنسبة للفقرات فقد حقق العبارة (Z7) اكبر نسبة اتفاق بين الكوادر التدريسية عينة البحث و الذي ينص على ان "يشجع القادة الاداريون روح المبادرة بين المرؤوسين ويناقشهم أفكارهم" ويدعم ذلك قيم الوسط الحسابي والانحراف المعياري (3.79) (0.813) على التوالي. في حين كانت اقل نسبة اتفاق بين الكوادر التدريسية عينة البحث على الفقرة Z9 إذ يرى (67.4%) من الكوادر التدريسية عينة البحث بان "يشعر المرؤوسين بأن القادة الاداريون صديقهم حيث يتطلع لراحتهم وإسعادهم"، ويدعم ذلك قيم الوسط الحسابي والانحراف المعياري (3.37) (1.059) على التوالي.

فرص النمو الشخصي: حقق هذا البعد وسطاً حسابياً عاماً بلغ (3.816) وهو وسط حسابي عالي، بانحراف معياري عام بلغ (0.745)، و باهمية نسبية عاما بلغ (76.32%) و بلغ المتوسط العام لقيمة T (8.679) و عند مستوى المعنوية (0.000). اما بالنسبة

للفقرات فقد حقق العبارة (Z11) اكبر نسبة اتفاق بين الكوادر التدريسية عينة البحث و الذي ينص على ان "المستوى الوظيفي لعملي يتناسب مع طبيعة النشاط الذي أؤديه" ويدعم ذلك قيم الوسط الحسابي والانحراف المعياري (3.90) (0.740). على التوالي. في حين كانت اقل نسبة اتفاق بين الكوادر التدريسية عينة البحث على الفقرة Z12 اذ يرى (74.2%) من الكوادر التدريسية عينة البحث بان "احصل من عملي على الحوافز والمكافآت و الترقية المناسبة التي تسهم في تحقيق رضاي عن العمل"، ويدعم ذلك قيم الوسط الحسابي والانحراف المعياري (3.71) (0.733). على التوالي.

الجدول (4) قيم الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية لابعاد (الاستغراق الوظيفي)

ت	أبعاد وفقرات المتغيرات الفرعية للاستغراق الوظيفي	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الاهمية النسبية	قيم (T)	مستوى المعنوية	الترتيب
1- العمل نفسه							
1	يحق لي عملي أكبر إشباع في حياتي.	3.89	0.907	77.8	7.699	0.000	1
2	يعد اهتمامي بوظيفتي واستغراقي في أداء مهامها من أهم الأشياء التي أعطيها الأولوية.	3.35	1.026	67	2.724	0.008	4
3	معظم الأشياء الهامة التي تحدث لي تندمج في وظيفتي الحالية بشكل أو آخر.	3.56	0.760	71.2	5.848	0.000	2
4	يشغلي التفكير في وظيفتي حتى بعد انتهاء وقت العمل.	3.21	1.042	64.2	1.584	0.118	5
5	معظم اهتماماتي مركزة حول وظيفتي.	3.44	0.861	68.8	3.982	0.000	3
	المتوسط العام	3.49	0.919	69.8	4.367	0.0252	
2- القيادة							
6	يسمح القادة الإداريون باستخدام القدرات الشخصية للمرؤوسين في حل مشكلات العمل.	3.60	0.877	72	5.358	0.000	4
7	يشجع القادة الإداريون روح المبادرة بين المرؤوسين ويناقشهم أفكارهم.	3.79	0.813	75.8	7.659	0.000	1
8	يترك القادة الإداريون المرؤوسين يؤدون أعمالهم بالطريقة التي يرون أنها الأفضل.	3.77	0.876	75.4	6.957	0.000	2
9	يشعر المرؤوسين بأن القادة الإداريون صديقهم حيث يتطلع لراحتهم وإسعادهم.	3.37	1.059	67.4	2.757	0.008	5
10	عندما يتحدث القادة الإداريون يشعر المرؤوسين أن لديه اقتناع داخلي بما يقول.	3.68	0.845	73.6	6.313	0.000	3
	المتوسط العام	3.642	0.894	72.84	5.808	0.0016	
3- فرص النمو الشخصي							
11	المستوى الوظيفي لعملي يتناسب مع طبيعة النشاط الذي أؤديه.	3.90	0.740	78	9.609	0.000	1
12	احصل من عملي على الحوافز والمكافآت و الترقية المناسبة التي تسهم في تحقيق رضاي عن العمل	3.71	0.733	74.2	7.624	0.000	5
13	يشجعني رؤسائي على التعبير عن أفكار في العمل حتى لو كانت لا تتفق مع آرائهم.	3.79	0.631	75.8	9.865	0.000	3

14	يسمح القادة الاداريون للمرؤوسين بأن يحددوا شكل وملامح العمل في المراحل المستقبلية.	3.89	.791	77.8	8.826	.000	2
15	هناك فرص متساوية للترقية في جميع المستويات الادارية.	3.79	.832	75.8	7.475	.000	4
المتوسط العام		3.816	.745	76.32	8.679	.000	
الوسط الحسابي والانحراف المعياري العام للاستغراق الوظيفي		3.649	.852	72.98	6.284	.0089	

ثالثاً: تحليل علاقة الارتباط بين متغيرات البحث:

ينص الفرضية الرئيسية الاولى بأنة "هناك ارتباط معنوي بين جودة حياة العمل و راس المال الاجتماعي على مستوى الجامعة المبحوثة". للجابة على هذه الفرضية تم استخراج معاملات ارتباط بين جودة حياة العمل و راس المال الاجتماعي بأستخدم معامل الارتباط بيرسون (Pearson correlation) و كما في الجدول (5) والذي يشير الى وجود علاقة ارتباط معنوية موجبة بين جودة حياة العمل و راس المال الاجتماعي حيث بلغت قيمة معامل الارتباط الكلي (.982) عند مستوى المعنوية (0.05) و بالتالي قبول الفرضية الرئيسية الاولى.

الجدول (5) معامل الارتباط بين جودة حياة العمل و راس المال الاجتماعي

N	الدالة الاحصائية	راس المال الاجتماعي	
62	.000	982**	جودة حياة العمل

و تتفرع من الفرضية الرئيسية الاولى مجموعة فرضيات فرعية محاولة لاختبار العلاقة بين ابعاد جودة حياة العمل منفردة و ابعاد راس المال الاجتماعي مجتمعة (الادراكي والهيكلي و العلاقتي) و عند مستوى معنوية (0.05). حيث يشير الجدول (6) الى ان قيمة معامل ارتباط بيرسون بين البعد كفاية الراتب وعدالته و ابعاد راس المال الاجتماعي مجتمعة (الادراكي والهيكلي و العلاقتي) دالة احصائيا ($R = .879$) مما يشير لوجود علاقة ارتباط معنوية موجبة بين المتغيرين و التي تعتبر ايضا من اضعف علاقة من بين المتغيرات الفرعية، و يشير نفس الجدول الى وجود العلاقة الارتباطية الايجابية بين البعد المشاركة في صنع و اتخاذ القرارات و ابعاد راس المال الاجتماعي مجتمعة (الادراكي والهيكلي و العلاقتي) ($R = .987$) و هي دالة احصائيا، ثم العلاقة الارتباطية الايجابية بين البعد بيئة عمل مناسبة التسويقية و و ابعاد راس المال الاجتماعي مجتمعة (الادراكي والهيكلي و العلاقتي) ($R = .990$)، و التي تعتبر من اقوى العلاقات الارتباطية مقارنة بالعلاقات الارتباطية الاخرى و بالتالي قبول جميع الفرضيات الفرعية للفرضية الثانية.

الجدول (6) معاملات الارتباط بين ابعاد جودة حياة العمل منفردة و راس المال الاجتماعي مجتمعة

N	الدالة الاحصائية	راس المال الاجتماعي	
62	.000	.879**	كفاية الراتب وعدالته
62	.000	.987**	المشاركة في صنع و اتخاذ القرارات
62	.000	.990**	بيئة عمل مناسبة

رابعاً: تحليل علاقات التأثير بين متغيرات البحث

ينص الفرضية الرئيسية الثانية بأنة "يؤثر كل من جودة حياة العمل و رأس المال الاجتماعي تأثيرا ايجابيا ذو دلالة احصائية معنوية في الاستغراق الوظيفي". و لاختبار هذه الفرضية تم استخدام اختبار تحليل الانحدار المتعدد Regression و ذلك من اجل التعرف على وجود تأثير معنوي لعلاقة كل من جودة حياة العمل و رأس المال الاجتماعي في الاستغراق الوظيفي. اذ تشير نتائج أنموذج الإنحدار المتعدد الموضح في الجدول (7) الى ان العلاقة بين جودة حياة العمل و رأس المال الاجتماعي تؤثر في الاستغراق الوظيفي ويدعم ذلك قيمة (F) المحسوبة حيث بلغت (420.227) والتي هي اكبر من قيمتها

الجدولية (4.0012) وعند مستوى معنوية (0.05) وبلغ معامل التحديد R^2 (0.875) والذي يشير الى قدرة العلاقة بين جودة حياة العمل و رأس المال الاجتماعي في تفسير التغيرات التي تطرأ على الاستغراق الوظيفي بنحو (7.5 %)، اما النسبة المتبقية (12.5 %) تمثل نسبة اسهام متغيرات اخرى غير داخلية في النموذج البحث او التي لايمكن السيطرة عليها. وهذه النتائج تدعم صحة الفرضية الرئيسية الثانية و التي تشير الى وجود اثر ذو دلالة احصائية عند مستوى معنوية (0.05) لجودة حياة العمل و رأس المال في الاستغراق الوظيفي."

الجدول (7) تحليل اثر جودة حياة العمل و رأس المال الاجتماعي في الاستغراق الوظيفي

الاستغراق الوظيفي					
R^2	F calculated	T calculated	Sig. F Change	df1, df2	
.875	420.227	20.499	.000	1, 60	جودة حياة العمل و رأس المال الاجتماعي

وتتفرع من الفرضية الثانية ثلاث فرضيات فرعية، حيث ينص الفرضية الفرعية الاولى بأنة "يؤثر كل من جودة حياة العمل و رأس المال الاجتماعي تأثيراً ايجابياً ذو دلالة احصائية في العمل نفسه". اذ تشير نتائج أنموذج الإنحدار المتعدد الموضح في الجدول (8) الى وجود اثر لجودة حياة العمل و رأس المال الاجتماعي في بعد العمل نفسه ويدعم ذلك قيمة (F) المحسوبة حيث بلغت (306.213) والتي هي اكبر من قيمتها الجدولية (4.0012) وعند مستوى معنوية (0.05) وبلغ معامل التحديد R^2 (0.836) والذي يشير الى قدرة جودة حياة العمل و رأس المال الاجتماعي في تفسير التغيرات التي تطرأ على بعد العمل نفسه بنحو 83.6 % اما النسبة المتبقية (16.4 %) تمثل نسبة اسهام متغيرات اخرى غير داخلية في النموذج البحث او التي لايمكن السيطرة عليها وهذه النتائج تدعم صحة الفرضية الفرعية الاولى.

و ينص الفرضية الفرعية الثانية بأنة "يؤثر كل من جودة حياة العمل و رأس المال الاجتماعي تأثيراً ايجابياً ذو دلالة احصائية في القيادة". اذ تشير نتائج أنموذج الإنحدار المتعدد الموضح في الجدول (8) الى وجود اثر لجودة حياة العمل و رأس المال الاجتماعي في بعد القيادة ويدعم ذلك قيمة (F) المحسوبة حيث بلغت (324.100) والتي هي اكبر من قيمتها الجدولية (4.0012) وعند مستوى معنوية (0.05) وبلغ معامل التحديد R^2 (0.844) والذي يشير الى قدرة جودة حياة العمل و رأس المال الاجتماعي في تفسير التغيرات التي تطرأ على بعد القيادة بنحو 84.4 % اما النسبة المتبقية (15.6 %) تمثل نسبة اسهام متغيرات اخرى غير داخلية في النموذج البحث او التي لايمكن السيطرة عليها وهذه النتائج تدعم صحة الفرضية الفرعية الثانية.

و ينص الفرضية الفرعية الثالثة بأنة "يؤثر كل من جودة حياة العمل و رأس المال الاجتماعي تأثيراً ايجابياً ذو دلالة احصائية في فرص النمو الشخصي". اذ تشير نتائج أنموذج الإنحدار المتعدد الموضح في الجدول (8) الى وجود اثر لجودة حياة العمل و رأس المال الاجتماعي في بعد فرص النمو الشخصي ويدعم ذلك قيمة (F) المحسوبة حيث بلغت (297.092) والتي هي اكبر من قيمتها الجدولية (4.0012) وعند مستوى معنوية (0.05) وبلغ معامل التحديد R^2 (0.832) والذي يشير الى قدرة جودة حياة العمل و رأس المال الاجتماعي في تفسير التغيرات التي تطرأ على بعد فرص النمو الشخصي بنحو 83.2 % اما النسبة المتبقية (16.8 %) تمثل نسبة اسهام متغيرات اخرى غير داخلية في النموذج البحث او التي لايمكن السيطرة عليها وهذه النتائج تدعم صحة الفرضية الفرعية الثالثة.

الجدول (8) تحليل اثر جودة حياة العمل و رأس المال الاجتماعي في ابعاد الاستغراق الوظيفي

ابعاد الاستغراق الوظيفي						
العمل نفسه		القيادة		فرص النمو الشخصي		
R^2	F calculated	R^2	F calculated	R^2	F calculated	
.836	306.213	.844	324.100	.832	297.092	جودة حياة العمل و رأس المال الاجتماعي

df1, df2= 1, 60 Sig. F Change= .000

المحور الرابع الاستنتاجات و المقترحات:

اولا: الاستنتاجات

1. أظهرت نتائج البحث بانه يتوفر لدى المنظمة المبحوثة مستوى عالي من ابعاد جودة حياة العمل (كفاية الراتب وعدالته، المشاركة في صنع واتخاذ القرارات، و بيئة العمل نفسه) حيث هناك اتفاق عالي بين الكوادر التدريسية عينة البحث على وجود ابعاد جودة حياة العمل جيدة يوفرها جامعة نولج الاهلية في مدينة اربيل، ويمكن إن يعزو ذلك إلى ان الجامعة المبحوثة يتبع مجموعة من الاستراتيجيات في مجال ادارة الموارد البشرية يعطيها ميزة تنافسية تميزها عن غيرها من الجامعات الاهلية الموجودة العاملة في مجال تقديم خدمات التعليم العالي في مدينة اربيل.
2. بينت نتائج البحث بان الجامعة المبحوثة تعتمد على رأس المال الاجتماعي و ابعادة الثلاث (الادراكي والهيكلية والعلاقاتية)، حيث هناك اتفاق عالي بين كوادرها التدريسية بان رأس المال الاجتماعي التي يمتلكها الجامعة تساعد على التعرف على احتياجات كل من العملاء و العاملين و تحقيق رضاهم اكثر من المنافسين في مجال تقديم خدمات التعليم العالي في مدينة اربيل.
3. أظهرت نتائج البحث بان هناك مستويات عالية من الاستغراق الوظيفي لدى جامعة نولج الاهلية في مدينة اربيل سواء أكان في مجال العمل نفسه او فهم القيادة لاحتياجات الجامعة او فرص النمو الشخصي ويمكن إن يعزو ذلك إلى ان الجامعة المبحوثة يعتمد على معرفة التغييرات التي تحدث في سلوك الموارد البشرية و في اشباع احتياجاتهم اليومية مع المحافظة على المستوى الوظيفي لواجباتهم التي يتناسب مع طبيعة النشاط الذي يؤديه الافراد العاملون.
4. اوضحت نتائج البحث بان الجامعة المبحوثة تعزز قدراته في مجال رأس المال الاجتماعي من خلال الاعتماد على العلاقة بين جودة حياة العمل و رأس المال الاجتماعي، حيث اوضحت نتائج التحليل الاحصائي وجود علاقة ارتباط معنوية موجبة و عالية بين جودة حياة العمل و رأس المال الاجتماعية مجتمعة و منفردة.
5. أظهرت نتائج البحث بوجود اثر قوي لجودة حياة العمل و رأس المال الاجتماعي في الاستغراق الوظيفي على المستوى الكلي و على مستوى الابعاد، و يعزو ذلك إلى اعتماد جامعة نولج الاهلية في مدينة اربيل بشكل كبير على توفير جو ملائم للعمل لافراد العاملين و ادراك و الالتزام الموارد البشرية في الجامعة من خلال اعتماد الجامعة على رأس المال الاجتماعي في تعزيز مستويات الاستغراق الوظيفي.

ثانيا: المقترحات:

1. ضرورة المحافظة على المستويات العالية من جودة حياة العمل لدى جامعة نولج من خلال استمرارية بالاعتماد على التعاون والمشاركة مع زملاء العمل و ان يحصل الكوادر التدريسية على معلومات مناسبة عن انجاز واجباتهم و العمل على تزويدهم بأجور عادلة بالاعتماد على مهاراتهم ومجهودهم.
2. ضرورة العمل على أشراك الكوادر التدريسية بأراهم في حل مشكلات العمل و ان يعمل الجامعة على توفير الفرص لإظهار طاقاتهم الكامنة بغية الحصول على التزام الاخلاقي في العمل من قبل الكوادر التدريسية لكل من الزملاء و المنظمة.
3. ضرورة المحافظة على المستويات العالية من ابعاد رأس المال الاجتماعي لدى الجامعة المبحوثة من خلال التركيز على اهتمامات الكوادر التدريسية و تشجيعهم على العمل سوية مع بقية الافراد كفريق عمل وضمن حدود المنافسة المشروعة البناءة.
4. ضرورة فهم الادراك الكافي و التام لتعريف الكوادر التدريسية لأهمية دورهم في العمل وتأثير التباطؤ في الانجاز على رضا الزبائن مع فهم لامتلاك اليقظة والولاء للطرائق الجديدة في العمل كالأنظمة والتقنيات بالتعاون مع الاخرين بهدف تحقيق الاهداف العامة للجامعة والخاصة للافراد العاملين.



5. ضرورة المحافظة على المستويات العالية من الاستغراق الوظيفي و ذلك من خلال الاهتمام بالوظائف واستغراقهم في أداء مهامهم و اعطاء الأشياء ذات الاهمية الأولوية و العمل على اشباع الكوادر التدريسية باحتياجاتهم و رغباتهم مما له اثر ايجابي في ان يشغلهم التفكير في وظائفهم حتى بعد انتهاء وقت العمل.
6. ضرورة ان يسمح القادة الاكاديميون في الجامعة باستخدام القدرات الشخصية للمرؤوسين في حل مشكلات العمل وان يشجع القادة الاكاديميون روح المبادرة بين المرؤوسين ويناقشهم أفكارهم حتى يشعر المرؤوسين بأن القادة صديقهم حيث يتطلع لراحتهم وإسعادهم.
7. ضرورة العمل على ان يحصل الافراد على الحوافز والمكافآت و الترقية المناسبة التي تسهم في تحقيق رضاهم عن العمل و العمل على المحافظة على المستوى الوظيفي لعملهم يتناسب مع طبيعة النشاط الذي يؤديها التدريسي في حياته اليومية.

المصادر

- الاشرفي، رياض أحمد إسماعيل، الدليمي، السيد ذاکر محفوظ حامد " جودة حياة العمل في الاتحادات الرياضية العراقية الفرعية " مجلة الرافدين للعلوم الرياضية، مجلد (19)، عدد(62)، 2013.
- جاد الرب، سيد محمد، " موضوعات إدارية متقدمة و تطبيقاتها في منظمات الأعمال الدولية " السويس كلية التجارة الإسماعيلية، 2008.
- الحسني، كمال كاظم طاهر، رأس المال النفسي أثره في الاستغراق الوظيفي، المجلة للعلوم الادارية والاقتصادية، المجلد(3)، عدد(6)، 2013.
- الخطاوي، بان احمد عارف " تأثير رأس المال الاجتماعي في دعم العمل المنظمي لتحقيق الميزة التنافسية " 2003.
- الدليمي، عراك عبود عمر " تأثير مقدرات الابداع الاستراتيجي ورأس المال الاجتماعي في بناء الميزة التنافسية المستدامة " رسالة ماجستير غير منشورة ، جامعة بغداد ، 2009.
- الدليمي، أحمد بن حمد " جودة الحياة العمل بجامعة الباحة دراسة حالة على كلية العلوم والمالية " مجلة جامعة الباحة للعلوم الانسانية ، عدد 7، 2016.
- زهو ، محمد رمضان " إدارة المكاتب من منظور وظائف المدير، مطابع الدار الهندسية، القاهرة، 2006.
- سالم، فؤاد الشيخ، وآخرون، " المفاهيم الادارية الحديثة"، مطبعة الشرق الأوسط، الاردن، ط6، 1998.
- العبادي، هاشم فوزي، والجاف، ولاء جودت، " استراتيجة تعزيز الاستغراق الوظيفي ودورها في تحقيق الاداء العالي لمنظمات الاعمال"، المجلة العراقية للعلوم الادارية ، المجلد 5، عدد 9، 2012.
- العنزي، سعد علي وصالح ، احمد " ادارة رأس المال الفكري في منظمات الاعمال " دار البازوري العلمية للنشر والتوزيع ، عمان، الاردن ، 2009 .
- العنزي، سعد علي حمد، والفضل، سما سعد خيرالله " فلسفة نوعية حياة العمل في منظمات الألفية الثالثة " مجلة العلوم الاقتصادية والادارية، مجلد13، عدد45، 2007.
- العنزي، سعد علي حمود ، والزيدي، غني دحام " علاقة الالتزام التنظيمي بمشاركة العاملين وأثرها في تحقيق متطلبات الجودة للموارد البشرية " مجلة الادارة والاقتصاد، الجامعة المستنصرية، 2006.
- ماضي، أحمد ديب محمد، أثر الدعم التنظيمي على تنمية الاستغراق الوظيفي، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التجارة، الجامعة الاسلامية-الغزة، 2014.
- المغربي، عبد الحميد عبدالفتاح، " جودة حياة العمل وأثرها في الاستغراق الوظيفي " مجلة الدراسات والبحوث التجارية، العدد الثاني، 2004.
- الهيتي، خالد، إدارة الموارد البشرية " مدخل إستراتيجي "، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان، المملكة الاردنية الهاشمية، 2005.
- Hickman, Nikki, " organizational Development at "Fusion" Austin based integrated marketing employee engagement and Talent management strategies, (2010).
- Bakker, A., & Lieter , Work engagement , A handbook of essential theory and research , Psychology Press, (2010).
- De Lacy, J.: The development of a three dimensional model of engagement; and an exploration of its relationship with affective leader behaviors, Master of Business, Queensland University of Technology, (2009).
- Tiwari, Shashi, "Employee Engagement - The Key to Organizational Success", ICOQM-10, Kolkata. (2011).
- Pollock, T "Building Employee's Interest in their work. Automotive Manufacturing & Production , Vol. 109. Nol. 10 , P.10. (1997)
- Anukool Manish Hyde al, a Study of Quality of Wok Life and Organizational Commitment among academicians, Pacific Business Review International, 4(4), 2012.
- Rethinan,Guna Seelan & Ismail, Maimunah,"Quality of Work Life:" A perspective of Information and Technology Professional " European Journal of Social Sciences- Vol .7, No. 1. 2008.
- Easton, Simon & Van Lear, Darren, User Manual for the Work Related Quality of Life (WRQoL) Scale, a measure of Quality of Working Life 2012.
- Beach, D.S Personnel: The Management of people at work, McGraw-Hill Inc. New York, 1999.



- Gordon, J. R, A diagnostic Approach to Organizational Behavior, United states of America 1983. •
- R "Organizational Behavior", Irwin Prentice-Hall Boston. 2010. Kenneth. •
- Schermerhorn, J.R., Hunt, J.G & Osborn, R.N "Organizational Behavior", John Wiley & Sons, inc. NY, (2006). •
- Saraji, G Nasl & Dargahi, H : " Study of Quality of Work Life (QWL) " Dept of Occupational Health, School of Public Health & Institute of Public Health Research, Tehran University. (2006). •
- Rethinam, Guna Seelan, Ismail, Maimunah, Constructs of Quality of Work Life: A Perspective of Information and Technology Professionals. European Journal of Social Sciences – Volume 7, Number 1, (2008). •
- Werther, W.B., Davis, K., Human Resources and Personnel Management, Mc Graw-Hill, Inc, New York. 2002. •
- Walton. Richard E., " Quality of working life: What is it?" Sloan Management Review,, Vol .15, No. 1, (1975). •
- Lene , Carria , R .Van , Burin , Harry J . "Organizational Social Capital and Employment Practices " Academy of management Review , Vol , 24 , No.3, 1999. •
- Chemawat , pankai , " Sustainable Advantage " Harvard Business Review , 1986. •
- Bowey , Michelle burns " understanding and measuring the Effect of Social capital on Knowledge Transfer " 2007 •
- www.cric.com.au/seanz/resources/57wittakereta.pdf •
- Schill , Peter "Aperformance – Based Approach to Knowledge Management" part(1) , the new science plat from , Journal of Knowledge management practice , 1990. •
- Porter , Michael , E . " Competitive Strategy , Technigues for Analysis and Industries and competitors" New York , The Free Press, 1998. •
- Knoke, R. " Trust in organization : Frontiers of Theory and Research " Thousand Oaks : Sage Publications , 1999. •
- Smart , A , " Gitts , bribes and Guanxi : Areconsideration of Bourdieu's social capital " culture Anthropology , 8, 1993 . •
- Bushnell Don and Gupta Nils " Building social capital and organizational capacity " Journal , 2000. •
- Ferlander , Andros " Human capital : Atheoritcal outline " 2005 <http://www.HCI.com> •
- Milani Carlos " Social Capital and Local Development theories , 2006" www.adm.ufba.br/apegnepol_capital.Htm •
- Kuo-Jen su, yu- Je lee and Yu ching Tsail " The paradigm of knowledge Acquistion and social capital" Shou University , UICEE , vol 4 , No 12, 2005. •

پوخته

ئامانج لهم تووژینه وهیه بریتیه له شیکردنه وهی په یوه ندی کوالیتی ژبانی کارکردن و سه‌رمایه‌ی کومه‌لایه‌تی وه کاریگه‌ریان له‌سه‌ر ئیستغراقی وه‌زیفی وه به نه‌نجامدانی له‌سه‌ر نمونه‌ی هه‌لبژێردراو له ریکخراو به‌گرمانی به له‌چاوگرته‌ی سروشتی په‌یوه‌ندی و دووریه‌کانی پیکهاته‌کانی تووژینه‌وه که پیکهاتوه له کوالیتی ژبانی کارکردن وه سه‌رمایه‌ی کومه‌لایه‌تی وه ئیستغراقی وه‌زیفی که به پشت به‌ستن به نمونه‌ی گرمانی تووژینه‌وه چه‌ند گرمانه‌یه‌کی سه‌ره‌کی و لاوه‌کی خراونه‌ته‌ روو، وه بۆ پشت راستکردنه‌وه‌ی ئەم گرمانه‌ی کۆمه‌لیک له شتوای ئاماری به‌کارهاتوه بۆ سه‌لماندنی ئەم گرمانه‌ی. وه تووژینه‌وه‌یه‌ گه‌یشه چه‌ند ده‌ره‌نجامیکی گرنگ له‌وانه سه‌لماندنی گرمانه‌کان وه خستنه‌ رووی کۆمه‌لیک راسپارده که گرنگی ده‌دات به په‌یوه‌ندی کوالیتی ژبانی کارکردن و سه‌رمایه‌ی کومه‌لایه‌تی وه کاریگه‌ریان له‌سه‌ر ئیستغراقی وه‌زیفی.

Abstract

This study aims to analyze the relationship between quality of life work and social capital and their impacts on employment at the study sample, starting with the study framework takes into account the nature of the correlation between the study's dimensions and variables of quality of life work, social capital, and employment. Directed by the built model, several main hypotheses and drives from them sub hypotheses rises, to test hypotheses of study researchers relying on a set of statistical methods. Study found some important conclusions that proves hypotheses and based on the outcomes a set of recommendations that focus on the dimensions of the relationship between quality of life work and social capital and their impacts on employment has been presented.



استمارة الاستبانة

السادة التدريسين الكرام

تحية طيبة

نضع بين ايديكم استمارة البحث الموسوم ((تحليل علاقة جودة حياة العمل براس المال الاجتماعي وتأثيرهما في الاستغراق الوظيفي)) راجين منكم الاجابة على فقراتها بوضع علامة √ في المكان الذي يعكس رأيكم.

مع فائق التقدير والاحترام

الباحثون

اولاً :- المعلومات الشخصية

- 1- العمر :- سنة
- 2- الجنس :- ذكر ☐ انثى ☐
- 3- التحصيل الدراسي :-
- 4- مدة الخدمة الاجمالية .

ثانياً/ جودة حياة العمل

ت	الفقرات	اتفق بشدة	اتفق	محايد	لا اتفق	لا اتفق بشدة
1	أنا سعيد تماماً بما أحصل عليه من دخل من عملي.					
2	أجري عادل بالنظر إلى مهاراتي ومجهودي.					
3	أفهم بشكل تام نظام الأجور والمكافآت في منظمتي.					
4	أجري عادل بالنظر إلى ما يحصل عليه زملائي.					
5	يعتمد أجري على مقدار إنجازي في العمل.					
6	لدى الفرصة للتأثير على القرارات التي تمس عملي.					
7	أستطيع أن أشارك برأيي في حل مشكلات عملي.					
8	أحصل على معلومات كاملة عن أهداف عملي					
9	أحصل على معلومات مناسبة عن انجازي في عملي.					
10	استمتع بالتعاون والمشاركة مع زملاء العمل.					
11	توفر الجامعة لدي فرصة لإظهار طاقاتي الكامنة					
12	تربطني بعملي رابطة ادبية تجعلني اتمسك بها					
13	هناك فضل للجامعة في بناء حياتي الوظيفية					
14	التزامي الاخلاقي تجاه زملائي يدفعني للبقاء في الجامعة					
15	احرص على البقاء في الجامعة حتى ولو خسرت ماديا					

ثالثاً :- رأس المال الاجتماعي

ت	الفقرات	اتفق بشدة	اتفق	محايد	لا اتفق	لا اتفق بشدة
16	ادرك تماماً لأهمية دوري في العمل وتأثير التباطؤ في الانجاز على رضا الزبائن					
17	لدي الادراك الكافي لدوري وموقعي في تحقيق الاهداف العامة والخاصة للجامعة					
18	امتلك الادراك الدقيق للعلاقات المحيطة بي والموارد المتاحة لإنجاز العمل					
19	امتلك اليقظة والولاء للطرائق الجديدة في العمل كالأنظمة والتقنيات					



					بالتعاون مع الآخرين	
					اعلم جيداً الى أين اتجه اذا ما احتجت الى المعلومات والمهارات	20
					ارغب في الالتزام والالتساب للأحداث ذات العلاقة بالجامعة حتى عندما يتطلب ذلك التضحية بمصالحه	21
					اتقهم جيداً لدوري وكيف أؤدي عملي ضمن الاطر المحددة لي	22
					اقوم بتوظيف المخاطرة والابداع في عملي لتحقيق مصالح الجامعة	23
					ابذل طاقة وجهد كبير لمحاولة اقناع بقية الاعضاء في المجموعة بقرارات لا يتقبلونها	24
					انظر الى حاجات الجامعة واهدافها بوصفها حاجاتي واهدافي الخاصة دون ضرورة الحصول على الكسب المادي	25
					عندما أواجه مشكلات اثناء اداء عملي احاول حلها بالبحث عن النصيحة والمساعدة	26
					اخصص الوقت الكافي لتفهم وجهات نظر زملائي الآخرين	27
					يوجد هناك تعاون حقيقي بيني وبين زملائي العاملين	28
					اركز على اهتمامات الافراد الآخرين في العمل كتركيزي على اهتماماتي تماماً	29
					اعمل سوية مع بقية الافراد كفريق عمل وضمن حدود المنافسة المشروعة البناءة	30

رابعا:- الاستغراق الوظيفي

ت	الفقرات	اتفق بشدة	اتفق	محايد	لا اتفق	لا اتفق بشدة
31	يحقق لي عملي أكبر إشباع في حياتي.					
32	بعد اهتمامي بوظيفتي واستغراقي في أداء مهامها من أهم الأشياء التي أعطيها الأولوية.					
33	معظم الأشياء الهامة التي تحدث لي تندمج في وظيفتي الحالية بشكل أو آخر.					
34	يشغلني التفكير في وظيفتي حتى بعد انتهاء وقت العمل.					
35	معظم اهتماماتي مركزة حول وظيفتي.					
36	يسمح القادة الاداريون باستخدام القدرات الشخصية للمرؤوسين في حل مشكلات العمل.					
37	يشجع القادة الاداريون روح المبادرة بين المرؤوسين ويناقشهم أفكارهم.					
38	يترك القادة الاداريون المرؤوسين يؤدون أعمالهم بالطريقة التي يرون أنها الأفضل.					
39	يشعر المرؤوسين بأن القادة الاداريون صديقهم حيث يتطلع لراحتهم وإسعادهم.					
40	عندما يتحدث القادة الاداريون يشعر المرؤوسين أن لديه اقتناع داخلي بما يقول.					
41	المستوى الوظيفي لعملي يتناسب مع طبيعة النشاط الذي أؤدي.					
42	احصل من عملي على الحوافز والمكافآت و الترقية المناسبة التي تسهم في تحقيق رضاي عن العمل					
43	يشجعني رؤسائي على التعبير عن أفكار في العمل حتى لو كانت لا تتفق مع آرائهم.					
44	يسمح القادة الاداريون للمرؤوسين بأن يحددوا شكل وملامح العمل في المراحل المستقبلية.					
45	هناك فرص متساوية للترقية في جميع المستويات الادارية.					