

مرونة ساعات العمل وتأثيرها في جودة الحياة الوظيفية
(دراسة تحليلية لآراء عينة من التدريسين في الجامعة العراقية)

Flexibility of working hours and its impact on the quality of work life
(An analytical study of the opinions of a sample of teachers at the Iraqi University)

الباحث الثاني: أ. د سامي احمد عباس
الجامعة العراقية/ كلية الادارة والاقتصاد

الباحث الاول: نبأ عبد الرضا جواد الزبيدي
الجامعة العراقية/ كلية الادارة والاقتصاد

تاريخ النشر: ٢٠٢٣/٣/٣٠

تاريخ القبول: ٢٠٢٢/١١/٢٠

المستخلص:

تسعى الدراسة تحديد مستوى تأثير وطبيعة العلاقة بين مرونة ساعات العمل في تحقيق جودة الحياة الوظيفية بأبعاده (الثقافة التنظيمية، السلامة والصحة المهنية، الإشراف والمشاركة، الرضا الوظيفي) في الجامعة المبحوثة. وتنطلق الدراسة من مشكلة ما مستوى الاهتمام بجودة الحياة الوظيفية في الجامعة المبحوثة وكان مجتمع الدراسة ممثلاً بكلية الجامعة العراقية (الطب وطب الاسنان والهندسة والقانون والإدارة والاقتصاد والآداب والتربية والإعلام والعلوم الإسلامية). وتم تحديد العينة بصورة عشوائية وبلغ عددهم (٢٤٨) تدريسي من اصل (٩٠٢) تدرسي في الجامعة العراقية، واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، اذا تم جمع البيانات عن طريق الاستبانة وبالإضافة الى المقابلات الشخصية مع بعض التدريسين في الجامعة المبحوثة. وتم معالجة البيانات احصائياً من خلال برامج التحليل الاحصائية (AOMS.V.٢٥، SPSS ٢٥). اذا استخدم في التحليل عدد من البرامج الاحصائية في مجال الاحصاء الوصفي والتحليلي. توصلت الدراسة الى جملة من الاستنتاجات اهمها وجود علاقة ارتباط وتأثير بين مرونة ساعات العمل ومتغير الدراسة التابع (جودة الحياة الوظيفية).ومن اهم التوصيات التي توصلت اليها الدراسة اولا: قيام الادارة المسؤولة في الجامعة العراقية بمتابعة التوقيتات لتنفيذ المهام بما يتلاءم مع قوانين العمل المفروضة من قبلها. ثانيا: ضرورة اهتمام الجامعة المبحوثة بجودة الحياة الوظيفية قدر المستطاع مما يحفز الموظفين على العمل بمتابعة وتشجيعهم على الابتكار بهدف تحسين مستوى الأداء.

الكلمات المفتاحية: مرونة ساعات العمل، جودة الحياة الوظيفية .

Abstract:

The study seeks to determine the level of impact and the nature of the relationship between the flexibility of working hours in achieving the quality of career life in its dimensions (organizational culture, occupational safety and health, supervision and participation, job satisfaction) at the researched university. The study starts from the problem of what is the level of interest in the quality of career at the university in question. The study community was represented by the faculties of the Iraqi University (medicine, dentistry, engineering, law, administration, economics, literature, education, media and Islamic sciences). The sample was randomly determined, and their number reached (248) teachers out of (902) students at the Iraqi University. And the data was processed statistically through statistical analysis programs (AOMS.V.25, SPSS 25) if a number of statistical programs in the field of descriptive and analytical statistics were used in the analysis. The study reached a number of results, the most important of which is the existence of a correlation and effect between the flexibility of working hours

and the study variable (quality of work life). before it.٢. It is necessary for the researched university to pay attention to the quality of career life as much as possible, which motivates the employees to work diligently and encourages them to innovate in order to improve the level of performance of work life.

key words: Flexibility of working hours, quality of work life.

المقدمة:

في السنوات القليلة الماضية ، اعتمدت العديد من البلدان المتقدمة استراتيجيات عمل مصمم حديثاً تهدف إلى معالجة مشاكل العمل بالإضافة إلى تشجيع الأفراد توفير ظروف جانبية وظروف عمل أفضل لهم ، مما يساعد على تحسين جودة الحياة الوظيفية، حيث كانت المواصفات التقليدية للعمل في يوم عمل ثابت مدته ثمان ساعات تواجه العديد من التحديات بما في ذلك مشكلة التغيير في دوافع الأفراد للعمل وتزايد الغياب ، يتعين على المدير جدولة الابتكارات لتنفيذ أقل صرامة. القصد من هذه الابتكارات ليس لتقليل ساعات العمل الفعلية ، بل لمنح العمال مزيداً من الحرية في الجدولة الساعات التي يؤدون فيها عملهم من حيث عدد الساعات والأيام يريدون العمل وبناء على ما تقدم اتجهت الدراسة إلى تناول هذا الموضوع وأبعاده فحص أساليب العمل الحالية والسمات المحددة والمشاكل المحتملة التي يمكن مواجهتها واستخدام الأساليب البديلة ومعرفة آراء العاملين واعتماد أساليب العمل الحديثة. وضحة الدراسة مرونة ساعات العمل وتأثيرها في جودة الحياة الوظيفية، من خلال التعرف على أهمية مرونة ساعات العمل .وتم تقسيم الدراسة الى أربعة مباحث يتضمن المبحث الأول منهجية الدراسة والدراسات السابقة والمبحث الثاني الدراسات السابقة والمبحث الثالث الاطار النظري للدراسة ،والمبحث الرابع الجانب العملي اما المبحث الخامس يتضمن النتائج والتوصيات.

المبحث الأول/منهجية الدراسة

أولاً: مشكلة الدراسة

يعد العمل بساعات مرنة من أهم الاتجاهات الحديثة في العمل ، حيث أنه يضمن للأفراد القيام بعملهم في الأوقات التي تناسبهم وفي نفس الوقت الحفاظ على انجاز العمل بدون تتحمل المنظمة أي أعباء إضافية. هذه آلية عمل حققت نجاحاً كبيراً فقدمت الكثير وقد أبدت الدول المتقدمة اهتماماً كبيراً بأسلوب العمل هذا واعتماده لأسلوب عمل بديل. في الساعات التقليدية ، تم استخدامه على نطاق واسع ، حيث لاقت خياراته المختلفة شعبية كبيرة من قبل الأفراد والمنظمات ، لكن فكرة طريقة العمل هذه لم تكتسب نفس الشعبية والاهتمام من قبل منظماتنا العراقية حيث لا يزال يشوبها الغموض وقلة الفهم وتطبيقاته المحددة. وبالحديث عن مرونة ساعات العمل، فإن التساؤل الرئيس لمشكلة الدراسة هو "ما مدى تأثير مرونة ساعات العمل على جودة الحياة الوظيفية؟" ، وتفرع منه التساؤلات الآتية :

- ١- ما مستوى الاهتمام بجودة الحياة الوظيفية في كليات الجامعة العراقية ؟
- ٢- هل تؤثر مرونة ساعات العمل في جودة الحياة الوظيفية في الجامعة العراقية؟
- ٣- ما مستوى مرونة ساعات العمل في الجامعة العراقية؟

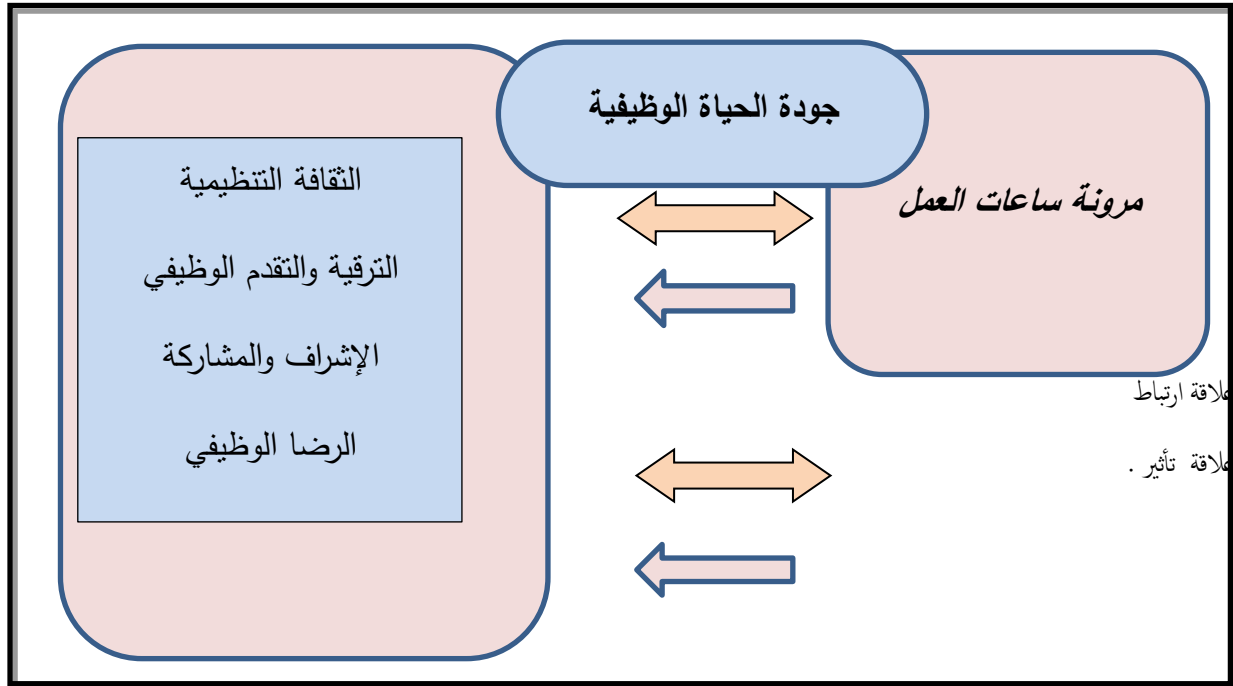
ثانياً: أهمية الدراسة: تبرز أهمية الدراسة من خلال النقاط التالية

١. تعد هذه الدراسة محاولة لتوضيح كيفية ممارسة مرونة ساعات العمل وانعكاسه في جودة الحياة الوظيفية .
٢. إن جودة الحياة الوظيفية تعد مركزاً أساسياً في تحقيق الرفاهية النفسية والسعادة لدى الموظفين العاملين عن بعد، مما ينعكس على صحة ونفسية الموظفين وبالتالي تحقيق اداء وظيفي مميز.

ثالثاً: أهداف الدراسة: تهدف الدراسة التي تحقيق ما يلي

- ١- تحديد طبيعة العلاقة الارتباطية بين مرونة ساعات العمل وجودة الحياة الوظيفية في الجامعة المبحوثة.
- ٢- تحديد مستوى مرونة ساعات العمل في تحقيق جودة الحياة الوظيفية بأبعاده (الثقافة التنظيمية، التقدم والترقية الوظيفية، الإشراف والمشاركة، الرضا الوظيفي) في الجامعة المبحوثة.

رابعاً: النموذج الفرضي للدراسة: النموذج الدراسة الذي يوضح التأثير والعلاقة بين متغيرات الدراسة



الشكل (١) المخطط الفرضي للدراسة

المصدر من اعداد الباحثة

خامساً: فرضيات الدراسة

الفرضية الرئيسية الأولى: توجد علاقة ارتباط معنوية ذات دلالة إحصائية بين مرونة ساعات العمل وجودة الحياة الوظيفية.

الفرضية الرئيسية الثانية: يوجد تأثير معنوي ذو دلالة إحصائية بين مرونة ساعات العمل وجودة الحياة الوظيفية.

سادساً: مجتمع الدراسة وعينة الدراسة

يشمل مجتمع الدراسة التدريسين في كليات الجامعة العراقية. اختار الباحث عينة الدراسة بصورة عشوائية ولضمان تحقق متطلبات البحث فإن الباحثة عمد الى توزيع (٢٧٠) استبانة على العينة المختارة في الجامعة العراقية وتم استرجع (٢٥٤) استبانة والصالحة للتحليل هي (٢٤٨) استبانة، كما موضح في الجدول (١)

جدول (١) الاستجابة افراد العينة المبحوثة					
الحالة	عدد الاستبانات الموزعة	غير المسترجعة	المسترجعة	غير الصالحة للتحليل	الصالحة للتحليل
العدد	٢٧٠	١٦	٢٥٤	٦	٢٤٨
النسبة المئوية	١٠٠%	٥.٩%	٩٤.١%	٢.٢%	٩١.٩%

سابعاً: أدوات الدراسة:

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

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

٢. أدوات واساليب الجانب العلمي

- المقابلات الشخصية: هو القيام بمقابلة افراد العينة وطرح بعض الاسئلة عليهم بخصوص موضوع الدراسة وكانت الاسئلة من ضمن اسئلة المرفقة في الاستبيان
- الاستبانة وتكون الاستبانة من جزئين

الجزء الاول: تمثل في وصف خصائص عينة الدراسة (الجنس، العمر، عدد سنوات الخدمة، المؤهل العلمي، المنصب الوظيفي، الدورات التدريبية) الجزء الثاني: تتضمن مقياس المتغير المستقل (مرونة ساعات العمل). وتتضمن مقياس المتغير التابع (جودة الحياة الوظيفية) عبر اربعة ابعاد (الثقافة التنظيمية، الترقية والتقدم الوظيفية، الاشراف والمشاركة، الرضا الوظيفي).

المبحث الثاني / بعض الدراسات السابقة

١. الدراسة المتعلقة بمرونة ساعات العمل

Putra et al. (٢٠٢٠)	
The Impact of Flexible Working Hours, Remote Working, and Work Life Balance to Employee Satisfaction in Banking Industry during Covid-19 Pandemic Period. تأثير مرونة ساعات العمل ، والعمل عن بُعد ، والتوازن بين العمل والحياة على رضا الموظفين في الصناعة المصرفية خلال فترة جائحة كوفيد -١٩.	عنوان الدراسة
دراسة تحليلية للقطاع المصرفي في اندونيسيا.	مجال الدراسة
١٦٠ مستجيب من العاملين في القطاع المصرفي خلال فترة الوباء في منطقة جاويديتاباك.	عينة ومجموع الدراسة
منهج الدراسة منهج تحليلي، وتم جمع البيانات باستخدام طرق أخذ العينات الكمية وغير الاحتمالية والهادفة عبر الاستبيانات الإلكترونية ، والتي تم توزيعها على العاملين في القطاع المصرفي خلال فترة الوباء في منطقة جاويديتاباك. مع إجمالي ١٦٠ مستجيباً تم استخدامهم لإجراء التحليل باستخدام طريقة PLS-SEM التي تم إجراؤها باستخدام برنامج SMART-PLS.	منهج وأدوات الدراسة
تهدف هذه الدراسة إلى قياس تأثير مرونة ساعات العمل (FWH) والعمل عن بُعد (RW) والتوازن بين العمل والحياة (WLB) على الرضا الوظيفي للموظفين في الصناعة المصرفية أثناء الوباء.	هدف الدراسة
استنتجت هذه الدراسة أنه في ظروف الوباء ، سيكون لتحقيق ظروف WLB تأثير إيجابي على الرضا الوظيفي. إن تطبيق نظام القراءة والكتابة يجد ذاته له تأثير إيجابي في المساعدة على تحقيق شروط WLB التي يشعر بها العاملون المصرفيون في منطقة Jabodetabek ، على عكس نظام FWH الذي ليس له تأثير مماثل على WLB. بالإضافة إلى ذلك ، توفر هذه الدراسة أيضاً أساساً أكاديمياً لاستخدام مرونة ساعات العمل وأنظمة العمل عن بُعد لزيادة الرضا الوظيفي ، خاصة في الصناعة المصرفية.	أهم الاستنتاجات التي توصلت اليها الدراسة

٢. الدراسة المتعلقة بجودة الحياة الوظيفية:

الدراسة الرابعة: الوافلي (٢٠٢٠)	
عنوان الدراسة	الدور الوسيط لجودة حياة العمل بين التسيان التنظيمي والاداء الابتكاري
مجال الدراسة	دراسة تحليلية في مركز التجف لجراحة القلب والتدخل القسطاري / دائرة صحة التجف.
مجمع وعينة الدراسة	وكان مجمع الدراسة يحتل بعدد من العاملين والبالغ عددهم ثمانين (٨٠) عام من الإداريين والملاكات الصحية المختلفة في المركز، وعينة الدراسة التي بلغت ستة وستين عام.
منهج وأدوات الدراسة والأساليب الإحصائية	استخدام المنهج الوصفي واعتماد على الاستبانة في تحليل البيانات.
هدف الدراسة	تهدف الدراسة إلى اختبار وقياس مستوى تأثير متغير التسيان التنظيمي في الأداء الابتكاري من خلال الدور الوسيط (المطلق لجودة حياة العمل. إذ تم تطبيق الدراسة في مركز التجف لجراحة القلب والتدخل القسطاري / دائرة صحة التجف.
اهم الاستنتاجات التي توصلت اليها الدراسة	توصل الباحث إلى مجموعة من <u>الاستنتاجات</u> وأهمها، هي إن مركز التجف لجراحة القلب والتدخل القسطاري يعاني من ضعف في تطبيق المضامين الفكرية والتطبيقية للتسيان التنظيمي، والذي لم يحقق استجابة عالية من قبل عينة الدراسة. إذ لم يتم التحرر من التطبيقات والافتتاح على نسيانها، وتطبيق ما من شأنه أن يحقق الأداء الابتكاري.

المبحث الثالث/الجانب النظري

أولاً: مرونة ساعات العمل

أ. تعاريف مرونة ساعات العمل:

وضح (Bohlander&Snell, ٢٠١٣، ١٦٥) بأن ساعات العمل المرنة تتيح للموظفين خيار اختيار أوقات البدء والانقطاع اليومية ، بشرط أن يعملوا بعدد محدد من الساعات في اليوم أو الأسبوع.

وأكد (Torrington, at el., ٢٠١٧:١٤٩) ان مرونة ساعات العمل تتعلق بتغيير نمط ساعات العمل من أجل الاستجابة لمتطلبات العمل واحتياجات الموظفين.

واشار (Torrington, at el., ٢٠١٧:١٥٣) في دراسته أن المرونة غير الرسمية في ساعات العمل تعتبر ذات قيمة عالية ومرتبطة بجهود الموظف التقديرية من حيث دعم الزملاء والمرونة لتغطية حالات الطوارئ.

اما من منظور (توفيق، ٢٠٢١: ٢٦٤) هي شكل من أشكال العمل المرن ،تمنح فرصة لاختيار وقت بدء العمل وانتهائه للشخص المسؤول أو من ينوب عنه ويمكنه تغيير الساعات وأوقات البدء والانتهاء بالاتفاق بين الإدارة / صاحب العمل او من ينوب عنه.

ب. اهداف مرونة ساعات العمل

وضح (Torrington, at el., ٢٠٠٨:١٢٩-١٣٠) ان لساعات العمل المرنة طريقة أخرى للتعامل مع ساعات العمل الأطول وأعباء العمل غير المتوقعة وهي.

١. التخلي عن ساعات العمل المنتظمة والثابتة تماماً. يسمح هذا للمؤسسة بالتحرك نحو المرونة الزمنية.
٢. التأكد من أن الموظفين حاضرون فقط عندما تكون هناك حاجة إليهم ولا يتم الدفع لهم مقابل تواجدهم هناك خلال فترات الركود.
٣. تحدد معظم الأنظمة الساعات الأساسية التي يجب أن يتواجد فيها الجميع ولكنها تسمح بالمرونة خارج تلك الأوقات.

٤. يمكن للموظفين بعد ذلك أن يقرروا بأنفسهم متى يبدأون وينتهون كل يوم ومدة غيابهم في وقت الغداء.

ج. مزايا مرونة ساعات العمل

من منظور (صالح، ٢٠١٠: ١٢-١٣) ان مزايا ساعات العمل تتلخص في ما يأتي:

١. الموازنة بين العمل ومتطلبات الحياة.
٢. زيادة الإنتاجية.
٣. تحسين سلوك الافراد العاملين.
٤. تحقيق الرضا الوظيفي.
٥. تقليل المشاكل الموروثة.

وترى الباحثة هناك مزايا عديدة لساعات العمل المرنة منها ما يلي:

بالنسبة للموظفين:

١. زيادة الرضا الوظيفي للعاملين عن بعد .
٢. زيادة الوقت الذي يقضيه الموظف مع عائلته.

بالنسبة للمنظمة:

١. رفع مستوى الانتاجية والكفاء في اداء الموظفين.
٢. التخلص من التكاليف المكثية.

ثانيا: جودة الحياة الوظيفية

أ. تعاريف جودة الحياة الوظيفي

ت	المصدر	التعريف
١	Saraji&Dargahi, ٢٠٠٦:٩	تم تعريفها على أنها استراتيجيات مكان العمل والعمليات والبيئة التي تعزز رضا الموظفين وتحافظ عليه بهدف تحسين ظروف العمل للموظفين. والتغذية الراجعة التنظيمية لأصحاب العمل.
٢	جاد الرب، ٩:٢٠٠٨	مجموعة من العمليات المتكاملة المخططة والمستمرة والتي تستهدف تحسين مختلف الجوانب التي تؤثر على حياة الوظيفة للموظفين وحياتهم الشخصية أيضا والذي يساهم بدوره في تحقيق الأهداف الاستراتيجية للمنظمة والعاملين فيها والمتعاملين معها.
٣	Normala, ٢٠١٠:٧٧	أنها ظروف وبيئات مواتية لجوانب العمل والحياة مثل النمو والتنمية والمشاركة والبيئة المادية والإشراف والأجور والمزايا والأهمية الاجتماعية والتكامل في مكان العمل.
٤	Nazir et al., ٢٠١١:١٠٢	بأنها مجموعة من الاستراتيجيات والإجراءات والأجواء المرتبطة بمكان العمل الذي يعمل على تحسين رضا الموظفين والحفاظ عليهم وذلك من خلال تحسين ظروف العمل لموظفي المنظمات .

جدول (٢) تعاريف جودة الحياة الوظيفية

المجدول من اعداد الباحثة

ب. أهداف جودة الحياة الوظيفية

واشار كل من (Gibson, et al., ٢٠١٢: ٣٧٠) (Ivancevich, ٢٠١٤: ١٤٣) الى أهداف جودة الحياة الوظيفية.

- ١- زيادة ثقة الموظف ، والإنتاجية ، والمشاركة ، والاحتفاظ ، وحل المشكلات من أجل زيادة رضا العمال والفعالية التنظيمية.
 - ٢- تهدف الى تقليل معدلات الحوادث ، واستخدام الإجازات المرضية ، ودوران الموظفين ، والضغط ، وعدد الشكاوى المقدمة.
- اشار(قهيري، ٢٠١٩: ٨٠-٨١) الى بعض اهداف جودة الحياة الوظيفية في ما يلي:

١. تحسين جودة الحياة الوظيفية (QUALITY OF WORK LIFE): تؤدي إلى رفاهية الموظف وشعوره بالراحة النفسية والسعادة لذاته وينعكس هذا في حياته العامة.
٢. التمكين: يهدف QUALITY OF WORK LIFE إلى التطوير الشخصي والمهني وإتقان العمل وتحقيق الذات وخلق القيمة من خلال تمكين الموظف ومنحه بعض الحرية لأداء واجباته ، أكد (Maslow) أن أعلى الاحتياجات الفردية هي تحقيق الذات ؛
٣. تحسين علاقات العمل (الزمالة): البشر ، بصفاتهم كائنات اجتماعية ، لديهم حاجة ماسة لتكوين العلاقات وتقدير مجموعات العمل وعلاقات العمل تؤدي إلى تنمية المهارات والتواصل وحل النزاعات ، والتعاون والمسؤولية وهذه الصفات الاجتماعية هي موارد مخفية ذات قيمة كبيرة للموظفين والمنظمة ككل .
٤. خلق قيمة حقيقية: تؤكد الأبحاث حول السعادة والرضا عن الحياة أن السعادة تتعلق بالخلق تأتي القيمة من العمل ، وليس فقط المكاسب المادية ، أي تلبية الاحتياجات الحقيقية للفرد والمجتمع ككل.

ت. معوقات جودة الحياة الوظيفية

- من المعوقات أمام QWL التي يراها (Abdeen, ٢٠٠١: ٦٠-٦٣) على الرغم من أهميتها المحتملة ، يبدو أن الكثير من المشاكل أو العوائق قد تعجل تحسين جودة حياة الموظفين مهمة صعبة. ومن المعوقات التي قد تعيق تحسين جودة حياة الموظفين في العمل ما يلي:
١. تتطلب QUALITY OF WORK LIFE أسلوب إدارة مختلف عما كان يُمارس كثيرًا في الماضي ، انها تتطلب تعاونًا ومشاركة ولا يمكن فرضها من جانب واحد.
 ٢. إنه يتطلب أسلوباً جديداً للإدارة يعتمد على العلاقات التعاونية التبعية المتأصلة ويشجعها ، بدلاً من النمط التقليدي للإدارة. بقصد (النمط التقليدي للإدارة) هي العلاقة بين السيد والخادم. هذه علاقة تبعية غير متكافئة منطقيًا: فالخادم يعتمد على السيد في وظيفته. بقدر ما يتعلق الأمر بالسيد ، فإن الخادم هو جزء فائض وقابل للاستبدال.
 ٣. يمكن لبيئات العمل البيروقراطية عالية التحكم أن تمنع رغبة الموظفين في المشاركة في نجاح مؤسساتهم.
 ٤. قد لا تكون الإدارة العليا مقتنعة بعد بأن برامج QUALITY OF WORK LIFE ستزيد من الإنتاجية. .
 ٥. تتجاوز معظم الشركات المشرفين في الخطوط الأمامية ، وبالتالي قد يشعر المشرفون في الخطوط الأمامية. مرفوض ومهدد ومستبعد. قد يؤدي هذا الشعور إلى مقاومة المشرفين لأي جهد لتحسين جودة الحياة الوظيفية.

ج. ابعاد جودة الحياة الوظيفية

١- الثقافة التنظيمية:

وصف (Armstrong, 2014: 120) ثقافة المنظمة هي نمط القيم والمعايير والمعتقدات والمواقف والافتراضات التي ربما لم يتم التعبير عنها ولكنها تشكل الطرق التي يتصرف بها الأشخاص في المنظمات ويتم إنجاز الأمور. تشير "القيم" إلى ما يجب أن يكون ممماً حول كيفية تصرف الأفراد والمنظمات. "القواعد" هي قواعد السلوك غير المكتوبة.

٢- الترقية والتقدم الوظيفي:

الترقية والتقدم الوظيفي: يمثل هذا البعد المدى الذي يوجد فيه مجال لتطوير قدرات الفرد، مما يساعده على الحصول على قيمة اجتماعية حقيقية من خلال التميز فيها حيث أنها تمثل أعظم فرصة لظهور المهارات الفردية ، وكذلك ارتقاء بمستوى أعلى في التنظيم داخل المنظمة على حد سواء ، وبالتالي يوفر هذا البعد فرصاً للنمو والتقدم داخل المنظمة من خلال تحفيز الموظفين وتشجيعهم على إظهار مهاراتهم. (محمدي وغبشي، ٢٠٢٢: ٢٥-٢٦)

٣- الإشراف والمشاركة: الإشراف هو عملية توجيه الأشخاص لضمان إنجاز العمل. يهتم المشرفون أو قادة الفريق بتلبية احتياجات الوظيفة. إنهم يحددون الوظيفة ويقدمون التوجيه - يوضحون ما يتوقع من المجموعة وأفرادها أن يفعلوه وما هي النتائج التي يجب تحقيقها - ويشرفون على العمل للتأكد من أنه يتم على النحو المطلوب. (Armstrong, 2016: 280)

٤- الرضا الوظيفي:

أكد (البارودي، ٢٠١٥: ٣٨) أن الرضا الوظيفي هو نتيجة التفاعل بين الفرد والوظيفة ، وهو انعكاس لمستوى الرضا والاشباع الذي يستمده الموظف من الوظيفة وانتائه وتفاعله مع مجموعة عمله وبيئة العمل الداخلي والخارجي ، لذا فهو يشير إلى المشاعر الوظيفية، أو الحالات العقلية، أي كيف يشعر الشخص تجاه عمله.

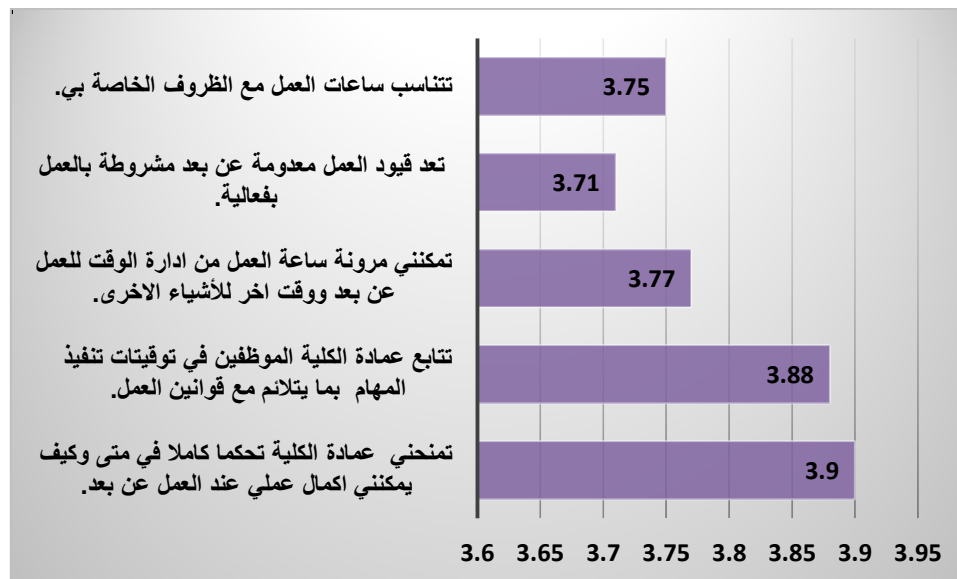
المبحث الرابع / الجانب العملي للدراسة

أولاً: قياس مستوى وجود متغيرات الدراسة

١. قياس مستوى وجود متغير مرونة ساعات العمل

أوضحت النتائج الموضحة في الجدول (٣) والشكل (٢) بصورة أجالية ان بعد مرونة ساعات العمل حقق (وسط حسابي) (٣.٧٩٩) وبمستوى (جيد) وبانحراف معياري (٠.٦٤٦). إذ كانت اجابة العينة المبحوثة حول جميع الأسئلة عند مستوى (جيد) ، إذ اشارت النتائج الى ان ادارة الكلية تتابع الموظفين في توقيتات تنفيذ المهام بما يتلاءم مع قوانين العمل. إذ يسمح للموظف في ادارة اوقات عمله بالطريقة التي تناسبه والقيام بتحديد وقت بدء العمل وانتهائه خلال اليوم باستثناء المتطلبات التي فيها توقيتات زمنية فان الموظف ملزم بان يكملها بالتوقيتات الموضوعة دون تأخير ، إذ اشارت النتائج الى ان اعلى قيمة كانت عند السؤال والذي مفاده (تمنحي عمادة الكلية تحكماً كاملاً في متى وكيف يمكنني اكمال عملي عند العمل عن بعد). ب(وسط حسابي) (٣.٩) وبمستوى جيد وبانحراف معياري (٠.٨٨٧)، إذ بلغ معامل الاختلاف لها (٢٢.٧٤٤) ، إذ جاءت هذه السؤال بالمستوى (٢) من حيث الاهمية النسبية. وهذا يشير الى ان عمادة الكلية تمنح تحكماً كاملاً في متى وكيف يمكنني اكمال العمل المكلف به الموظف وخاصتنا (العمل عن بعد) لكن ضمن التوقيتات الزمنية المحددة ، اما أقل قيمة فقد جاءت عند السؤال والذي مفاده (تعد قيود العمل معدومة عن بعد مشروطة بالعمل بفعالية). وب(وسط حسابي) (٣.٧١) وبمستوى (جيد) وبانحراف معياري (٠.٩٦٤) ، إذ بلغ معامل الاختلاف لها (٢٥.٩٨٤) ، إذ جاءت هذه السؤال بالمستوى (٥) من حيث الاهمية النسبية. وهذا يشير الى انه توجد هنالك قيود في العمل تحدد من قبل ادارة الكليات ولاتوجد حريه مطلقة لا نجاز الاعمال وخاصتاً العمل عن بعد إذ تلترم ادارة الكليات بالتوقيتات الزمنية المعلنة.

جدول (٣) المؤشرات الاحصائية لبعد مرونة ساعات العمل					
الاستمارة	(الوسط الحسابي)	(الانحراف المعياري)	معامل الاختلاف	الاهمية النسبية	اتجاه الاجابة
١	٣.٩	٠.٨٨٧	٢٢.٧٤٤	٢	أتفق
٢	٣.٨٨	٠.٧٩٨	٢٠.٥٦٧	١	أتفق
٣	٣.٧٧	٠.٨٨١	٢٣.٣٦٩	٣	أتفق
٤	٣.٧١	٠.٩٦٤	٢٥.٩٨٤	٥	أتفق
٥	٣.٧٥	٠.٩٢٤	٢٤.٦٤٠	٤	أتفق
المتوسط العام		٣.٧٩٩	٠.٦٤٦		



شكل (٢) الاوساط الحسابية لبعد مرونة ساعات العمل

مستوى وجود متغير جودة الحياة الوظيفية :

- اشارت النتائج ان اقل (وسط حسابي) أجمالي كان عند بعد (الرضا الوظيفي) إذ بلغ (٣.٦١٣) ومستوى (جيد) بانحراف معياري بلغ (٠.٨١٤) ومعامل اختلاف بلغ (٢٢.٥٤٠) إذ بلغت نسبة الاتفاق على هذا البعد (٧٦.٦ %) اما عدم الاتفاق فقد بلغت النسبة (٢٣.٤%) إذ جاء هذا البعد بالترتيب (الثالث) من حيث الاهمية النسبية لأبعاد متغير جودة الحياة الوظيفية.
- يتبين ان بعد (الثقافة التنظيمية) قد جاءت في الترتيب الاول من حيث ابعاد إذ كان أكثر الأبعاد اتفاقا مقارنة بالأبعاد الأخرى

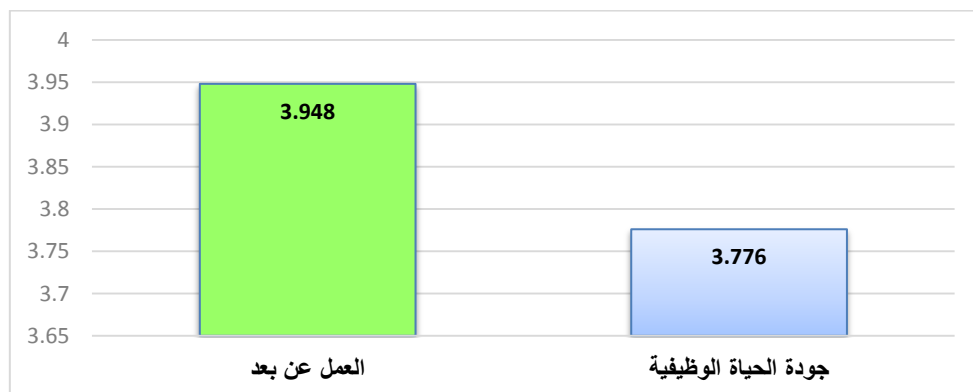
جدول (٤) خلاصة ابعاد متغير جودة الحياة الوظيفية						
ت	ابعاد متغير جودة الحياة الوظيفية	(الوسط الحسابي)	(الانحراف المعياري)	معامل الاختلاف	نسبة الاتفاق	نسبة عدم الاتفاق
١	الثقافة التنظيمية	٣.٩٢٣	٠.٦٠٩	١٥.٥١٤	٨١.٢	١٨.٨
٢	الترقية والتقدم الوظيفي	٣.٨٣٦	٠.٦٥٨	١٧.١٥١	٧٥.٨	٢٤.٢
٣	الاشراف والمشاركة	٣.٧٣٣	٠.٦٧٨	١٨.١٥١	٧٧.٦	٢٢.٤
٤	الرضا الوظيفي	٣.٦١٣	٠.٨١٤	٢٢.٥٤٠	٧٦.٦	٢٣.٤
	متغير جودة الحياة الوظيفية	٣.٧٧٦	٠.٥٥٨	١٤.٧٧٤	٧٨	٢٢

المصدر: برنامج SPSS ٧.٢٥

١.٣.الاهمية النسبية لمتغيرات الدراسة:

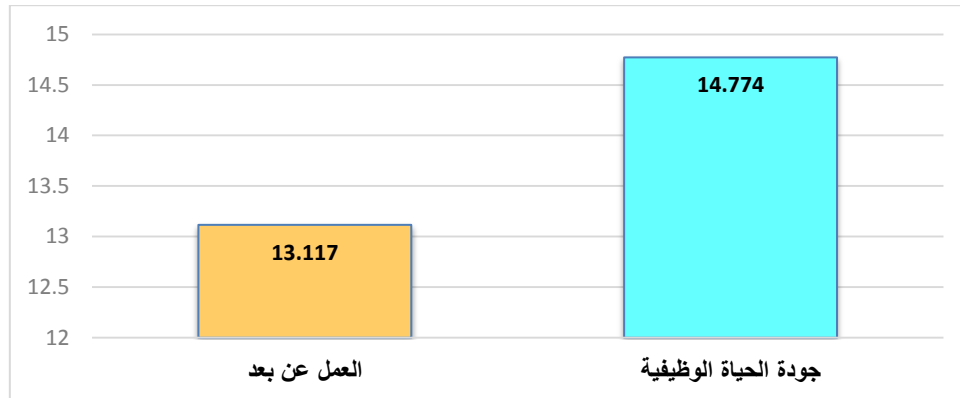
ويوضح الجدول (٥) خلاصة المتغيرات وكما يلي :

- اوضحت النتائج ان اعلى ((وسط حسابي)) بصورة إجمالية كان عند متغير (العمل عن بُعد) إذ بلغ (٣.٩٤٨) ومستوى (جيد) بانحراف معياري بلغ (٠.٥١٨) ومعامل اختلاف بلغ (١٣.١١٧) إذ بلغت نسبة الاتفاق على هذا المتغير (٧٩.٨%) اما عدم الاتفاق فقد بلغت النسبة (٢٠.٢%), إذ جاء هذا المتغير بالترتيب (الاول) من حيث الاهمية النسبية لمتغيرات الدراسة
- بينت النتائج ان اقل (وسط حسابي) بصورة أجمالية كان عند متغير (جودة الحياة الوظيفية) إذ بلغ (٣.٧٧٦) ومستوى (جيد) , حيث بلغ ((الانحراف المعياري)) (٠.٥٥٨) ومعامل اختلاف بلغ (١٤.٧٧٤) , إذ بلغت نسبة الاتفاق على هذا المتغير (٧٨%) اما عدم الاتفاق فقد بلغت النسبة (٢٢%), إذ جاء هذا المتغير بالترتيب (الثاني) من حيث الاهمية النسبية لمتغيرات الدراسة وكما هو مبين في الشكل (٣)



شكل (٣) الأوساط الحسابي للمتغيرات الدراسة

– يتبين ان متغير (العمل عن بُعد) قد جاءت في الترتيب الاول من حيث المتغيرات إذ كان أكثر المتغيرات اتفافا مقارنة بالمتغيرات الاخرى. وكما هو مبين في الشكل (٤)



شكل (٤) معامل الاختلاف للمتغيرات الدراسة

جدول (٥) خلاصة متغيرات الدراسة							
ت	متغيرات البحث	((الوسط الحسابي))	(الانحراف المعياري)	معامل الاختلاف	نسبة الاتفاق	نسبة عدم الاتفاق	ترتيب المتغيرات
١	العمل عن بعد	٣.٩٤٨	٠.٥١٨	١٣.١١٧	٧٩.٨	٢٠.٢	الأول
٢	جودة الحياة الوظيفية	٣.٧٧٦	٠.٥٥٨	١٤.٧٧٤	٧٨	٢٢	الثاني

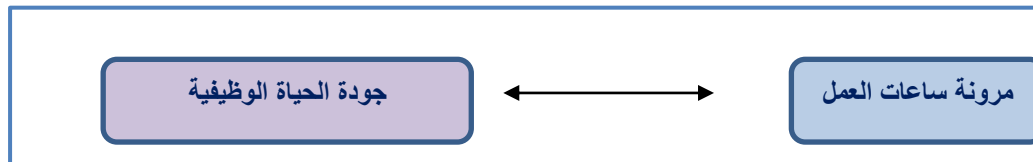
ثانيا: اختبار الفرضيات

١. الفرضية الرئيسية الاولى (H١)

التي مفادها : (توجد علاقة ارتباط معنوية ذات دلالة احصائية ما بين مرونة ساعات العمل و جودة الحياة الوظيفية)

حققت فيه معامل الارتباط بين بعد مرونة ساعات العمل وجودة الحياة الوظيفية (٠.٥٦٤**) عند (مستوى دلالة) (٠.٠٠٠) وهي (أقل من مستوى الدلالة) (٠.٠٥) , اذ سجلت قيمة (Z) المحسوبة (٩.٩٩٧) أذ انها أكبر من قيمة (Z) الجدولية البالغة (١.٩٦) وتدل هذه النتيجة الى معنوية قيمة الارتباط اذ كانت بمستوى متوسط , وهذه النتيجة توفر دعماً كافياً لقبول الفرضية البديلة والتي تفيد بان. (توجد علاقة ارتباط معنوية ذات دلالة إحصائية ما بين بعد مرونة ساعات العمل وجودة الحياة الوظيفية). اي كلما اهتمت الكليات المبحوثة بالتزام الموظفين فيها ان يتم وكافة متطلبات العمل على اكمل وجهه مع فسخ المجال لهم واعطائهم الحرية الكافية في اختيار الوقت للقيام بذلك العكس كلما زاد ذلك من جودة الحياة الوظيفية لديهم.

جدول (٦) قيم الارتباط بين مرونة ساعات العمل وجودة الحياة الوظيفية						
المعتمد	المعتمد المستقل	قيمة الارتباط ومستوى الدلالة		نوع واتجاه العلاقة	شدة العلاقة	القرار
مرونة ساعات العمل	مرونة ساعات العمل	R	٠,٥٣٠**	طردية موجبة	متوسطة	قبول الفرض البدل
		Sig	٠,٠٠٠			
		Z	٩,٩٩٧			
عدد الفرضيات المقبولة		١		** الارتباط عند مستوى دلالة ٠,٠١		
		%١٠٠				
حجم العينة=٢٤٨						



٢. الفرضية الرئيسية الثانية (H٢)

ألتي مفادها: (يوجد تأثير معنوي ذو دلالة إحصائية لمرونة ساعات العمل في جودة الحياة الوظيفية) أذ يتبين من الجدول (٧) ما يأتي

(مرونة ساعات العمل) $٠.٤٨٧ + ١.٩٢٧ \times$ = جودة الحياة الوظيفية

بلغت قيمة (F) المستخرجة بين بعد مرونة ساعات العمل في جودة الحياة الوظيفية (١١٤.٥٥٨). أذ أنها (أكبر) من القيمة الجدولية (F) البالغة (٣.٩٤) عند مستوى دلالة (٠.٠٥) وهذه النتيجة توفر دعماً كافياً لقبول الفرضية البديلة والتي تفيد بأن (يوجد تأثير معنوي ذو دلالة إحصائية لبعد مرونة ساعات العمل في جودة الحياة الوظيفية) وهذا مما يشير الى ان هناك دور فاعل و مؤثر بين بعد مرونة ساعات العمل في تحقيق جودة الحياة الوظيفية. اذ بلغت قيمة R^2 Adj ما قيمته (٠.٣١٥) حيث يتضح بأن بعد مرونة ساعات العمل تفسر ما نسبته (٣١%) من المتغيرات التي تطرأ على جودة الحياة الوظيفية، اذ سجلت قيمة (t) المستخرجة لـ (β) لبعد مرونة ساعات العمل (١٠.٧٠٣). أذ أنها (أكبر) من القيمة الجدولية (t) البالغة (١.٩٨٤) عند مستوى دلالة (٠.٠٥) وهذا يدل الى ثبوت معنوية لـ (β) لبعد مرونة ساعات العمل، ويتضح من قيمة لـ (β) البالغ (٠.٤٨٧) بأن زيادة بعد مرونة ساعات العمل (بمقدار الوحدة الواحدة) سيؤدي إلى زيادة جودة الحياة الوظيفية بنسبة (٤٨%).

جدول (٧) تحليل أثر بعد مرونة ساعات العمل في متغير جودة الحياة الوظيفية									
المغير المعتمد	البعد المستقل	(R ²)	Adj (R ²)	(F)	(t)	حجم الامر	قوة الامر	Sig	القرار
جودة الحياة الوظيفية	مرونة ساعات العمل	(α) ١.٩٢٧	٠.٣١٥	١١٤.٥٥٨	١٠.٧٠٣	٠.٦٨٠	كبيره	٠.٠٠٠	قبول الفرضية البديله
قيمة (F) الجدولية = ٣.٩٤ // قيمة (t) الجدولية = ١.٩٨٤ // حجم العينة = ٢٤٨									



شكل (٦) أثر بعد مرونة ساعات العمل في متغير جودة الحياة الوظيفية

المصدر: "مخرجات برنامج AmosV.٢٥"

المبحث الخامس: الاستنتاجات والتوصيات

أولاً: الاستنتاجات

١. تشير النتائج ان ادارة الكلية تتابع الموظفين في توقيتات تنفيذ المهام بما يتلاءم مع قوانين العمل. إذ انها ليس دائماً تسمح للموظف في ادارة أوقات عمله بالطريقة التي تناسبه والقيام بتحديد وقت بدء العمل وانتهائه خلال اليوم ، لكن تبين من خلال المقابلات الشخصية مع افراد العينة ان هناك بعض الكليات تضع توقيتات للعمل محددة وغير مرنة .
٢. تشير النتائج ان اظمة الترقية والتقدم الوظيفي للموظف تتم عن طريق الاساليب الروتينية المتبعة بعد ان يقضي الموظف المدة القانونية للانتقال الى الدرجة الاعلى وتتم منح الترقيات الاستثنائية على اساس الكفاءات في الاداء معمول به في الكليات لكن ضمن ضوابط محددة، وان كليات الجامعة تطبق سياسة وضع الشخص المناسب في المكان المناسب في حين توجد خبرات في الجامعة غير مستفاد منها.
٣. تشير النتائج ان البرامج التدريبية التي تقوم بتنفيذها الجامعة تعمل الى زيادة مهارات الموظفين وتساعد على تحقيق الاداء الوظيفي المطلوب وهناك شعور بالرضا من قبل الموظفين اتجاه التدريب الذي يحصلون عليه، في حين هناك حاجة الى تحديد الاحتياجات التدريبية بين ما هو كائن وما ينبغي ان يكون.
٤. بينت النتائج ان الادارة او العمادة تقوم باشتراك الموظفين في عملية اتخاذ القرار والاخذ بآرائهم ومقترحاتهم في نظر الاعتبار والاهتمام بها، اضافة الى اخذ الادارات العليا في الكليات في كثير من الاحيان بوجهات النظر والمقترحات التي يتم تقديمها من قبل الموظفين في هذا المجال كونهم على تماس مباشر بالعمل، لكنها بحاجة مشاركة فئة الشباب المتطلعة للمستقبل واخذ آرائهم.
٥. تشير الى ان مدى شعور الموظفين بالراحة والامن والاستقرار في العمل نتيجة ما توفر له الكليات من عوامل ايجابية للعمل، رغم انه يتم تحديد المسؤوليات في الكليات بشكل دقيق.
٦. اظهرت النتائج أن هناك علاقة ارتباط معنوية ذات دلالة احصائية بين مرونة ساعات العمل. وجودة الحياة الوظيفية بأبعادها المتمثلة ب(الثقافة التنظيمية، فرص الترقية والتقدم الوظيفي، الرضا الوظيفي) وهذا يدل ان اعطاء صلاحية للموظفين بالتحكم بساعات العمل يؤدي ذلك الى تحقيق جودة الحياة الوظيفية.
٧. أظهرت النتائج وجود تأثير معنوي ذو دلالة إحصائية بين مرونة ساعات العمل. وجودة الحياة الوظيفية بأبعادها المتمثلة ب(الثقافة التنظيمية، فرص الترقية والتقدم الوظيفي، الرضا الوظيفي) وهذا يدل ان الاهتمام بوقت العمل المرن يزيد من جودة الحياة الوظيفية.

التوصيات:

١. إعطاء الموظفين مساحة أكبر للتحكم بساعات عملهم للتخلص من قيود العمل التي قد يتعرضون لها، أو تحديد أوقات مناسبة للعمل عن بعد. والسماح للموظفين بإكمال كافة متطلبات العمل من المنزل خاصة في فترة الأزمات
٢. توصي الدراسة بأبداء الاهتمام من قبل رئاسة الجامعة وعادة الكلية بتوفير متطلبات جودة الحياة الوظيفية قدر المستطاع مما يحفز الموظفين على العمل بمتابعة وتشجيعهم على الابتكار بهدف تحسين مستوى الأداء
٣. توفير الدعم المناسب للموظفين لتشجيعهم على العمل وتحقيق الأهداف المرجوة، وتفعيل نظام الحوافز للعاملين المبدعين.
٤. إتاحة الفرصة لتقدم الوظيفي للموظفين العاملين في الجامعة، وضرورة اهتمام الجامعة بأبداء اهتمام أكثر بسياسة وضع الشخص المناسب في المكان المناسب، لتتلاءم المهام المكلف بها الموظف مع طبيعة المؤهلات أو الشهادة الحاصل عليها.
٥. ضرورة الاهتمام بالموظفين الأكفاء ورعايتهم من خلال توفير كل المتطلبات التي تساعدهم على تطوير قدراتهم المعرفية وتطوير مهاراتهم لتحسين ادائهم وتحقيق مستوى عال من الجودة والكفاءة في العمل.

المصادر

- البارودي، منال، (٢٠١٥)، الرضا الوظيفي وفن التعامل مع الرؤساء والمرؤوسين، الطبعة الأولى، المجموعة العربية للتدريب والنشر، القاهرة
- الوائلي، احمد كامل خير الله، (٢٠٢٠)، الدور الوسيط لجودة حياة العمل بين النسيان التنظيمي والأداء الابتكاري، وهي جزء من متطلبات نيل درجة الماجستير في علوم ادارة الاعمال .
- توفيق، دعاء أحمد. (٢٠٢١). الأبعاد الاجتماعية للعمل المرن في ظل الأزمات دراسة ميدانية على عينة من الخبراء والعمال بمصنع نستله١ مصر. مجلة كلية التربية في العلوم الإنسانية و الأدبية، ٢٧(٣)، ٣١٤-٢٥١.
- جاد الرب، سيد محمد، (٢٠٠٨)، جودة الحياة الوظيفية في منظمات الاعمال العصرية، دار الفكر للنشر، القاهرة.
- صالح، سرمد غانم، & اسراء طارق حسين. (٢٠١٠). رغبات العاملين من الاستفادة من ساعات العمل المرنة دراسة في جامعة الموصل. Tikrit Journal of Administration and Economics Sciences, ٦ (١٧).
- فهيري، فاطمة، (٢٠١٩). أثر الأنماط القيادية الحديثة على جودة الحياة الوظيفية من خلال توسط العدالة التنظيمية دراسة حالة مديرية توزيع الكهرباء والغاز بولاية الجلفة. (Doctoral dissertation, ziane achour university of djelfa).
- محمدي، كمال، & غبشي. (٢٠٢٢). أثر جودة حياة العمل على الاستغراق الوظيفي دراسة ميدانية لبنك الجزائر الخارجي لسنة ٢٠٢٢ (Doctoral dissertation, جامعة غرداية).

- Abdeen, T. H. I. (٢٠٠١). The Quality of Work Life: An Empirical Study America.
- Armstrong, M. (٢٠١٤). Armstrong's handbook of human resource management practice ١١th edition. Library of Congress. United States of America.
- Armstrong, M. (٢٠١٦). Armstrong's handbook of management and leadership for HR: Developing effective people skills for better leadership and management. Fourth edition. Library of Congress. United States of
- Bohlander, G., Snell, S., (٢٠١٣). Managing human resources

-
- Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., Donnelly, J. H., & Konopaske, R. (٢٠١٢). Organizational behavior ,Structur, Processes
 - Ivancevich, J. M., Matteson, M. T., & Konopaske, R. (٢٠١٤). Organizational behavior and management.
 - Normala, D. (٢٠١٠). Investigating the relationship between quality of work life and organizational commitment amongst employees in Malaysian firms. *International journal of business and management*, ٩(١٠), ٧٥-٨٢.
 - Putra, K. C., Pratama, T. A., Linggautama, R. A., & Prasetyaningtyas, S. W. (٢٠٢٠). The impact of flexible working hours, remote working, and work life balance to employee satisfaction in banking industry during covid-١٩ pandemic period. *Journal of Business and Management Review*, ١(٥), ٣٤١-٣٥٣.
 - Saraji, G. N., & Dargahi, H. (٢٠٠٦). Study of quality of work life (QUALITY OF WORK LIFE). *Iranian journal of public health*, ٣٩(٤), ٨-١٤.
 - Torrington, D., Hall, L., & Taylor, S. (٢٠٠٨). Human resource management.
 - Torrington, D., Hall, L., Atkinson, C., & Taylor, S. (٢٠١٧). Human resource management. Pearson UK
 - Umar, N., Tahir, M. Q., Tooba, S., & Amina, I. (٢٠١١). Office harassment: A negative influence on quality of work life. *African Journal of Business Management*, ٩(٢٥), ١٠٢٧٦-١٠٢٨٥.

الملاحق / فقرات الاستبيان

أولاً: المعلومات الديموغرافية

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

١-الجنس:

ذكر ☐ ☐

٢-العمر:

أقل من ٣٠ سنة ☐ ٣٠ - ٤٠ ☐ ٤٠ - وأقل من ٥٠ سنة ☐ ٥٠ سنة فأكثر ☐

٣-التحصيل العلمي: دبلوم ☐ بكالوريوس ☐ ماجستير ☐ دكتوراه ☐

٤-سنوات الخدمة: ١-٥ ☐ ٥-١٥ ☐ ١٥-٢٠ ☐ ٢٠-٢٥ ☐ ٢٥-٣٠ ☐ ٣٠ فأكثر ☐

٥-المنصب الوظيفي:

عميد ☐ معاون عميد ☐ ركن ☐ مقرر قسم ☐ استاذ ☐

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

أقل من ٣ دورات ☐ من ٣ أقل من ٧ ☐ من ٧ إلى ١٠ ☐ أكثر من ١٠ دورات ☐

ثالثاً: متغيرات الدراسة

مرونة ساعات العمل: وهي حرية اختيار الوقت للقيام بالعمل من قبل الموظفين، أي هو إدارة الموظف لأوقات عمله بالطريقة التي تناسبه من خلال القيام بتحديد وقت بدء العمل وانتهائه خلال اليوم.

الفقرة	اتفق بشدة	اتفق	محايد	لا اتفق	لا اتفق تماماً
--------	-----------	------	-------	---------	----------------

١	تمتحن عيادة الكلية تحكما كاملا في متى وكيف يمكنني أكمال عملي عند العمل عن بُعد.				
٢	تتابع عيادة الكلية الموظفين في توقيتات تنفيذ المهام بما يتلاءم مع قوانين العمل.				
٣	تمتكن مرونة ساعة العمل من ادارة الوقت للعمل عن بعد ووقت اخر للأشياء الأخرى.				
٤	تعد قيود العمل معدومة عن بعد مشروطة بالعمل بفعالية.				
٥	تناسب ساعات العمل مع الظروف الخاصة بي.				

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

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

الاستجابة					الفقرة
لا اتفق تماما	لا اتفق	محايد	اتفق	اتفق بشدة	
١. الثقافة التنظيمية: هي مجموعة من الخصائص والقيم والمعتقدات المشتركة التي تمثل سلوك جماعي للأشخاص الذين يشكلون جزءا من الجامعة ورويتها ومعاييرها وما الى ذلك من سياسات تنظيمية.					
					٦ تقوم عيادة الكلية بتحفيز الموظفين العاملين عن بعد للقيام بأداء جيد.
					٧ تسعى عيادة الكلية الى التحسين المستمر للتكنولوجيا والبرمجيات المستخدمة في العمل عن بعد.
					٨ تسعى عيادة الكلية الى دعم الموظفين العاملين عن بعد لتحقيق الاهداف المرجوة.
					٩ تعزز سياسة الكلية الثقة بين الموظفين ضمن المستويات الادارية المختلفة.
					١٠ اشاعة عيادة الكلية كافة السبل التي تدعم اساليب وثقافة العمل عن بعد.
ب. الترقية والتقدم الوظيفي: هو انتقال الموظف من الدرجة الوظيفية التي يشغلها الى الدرجة التي تليها ضمن السلم الوظيفي، او هو اسناد وظيفة الى الموظف اعلى من الوظيفة التي كان يشغلها في السلم الاداري ويترتب عليها حصول الموظف على امتيازات وظيفية كزيادة الراتب والحوافز او زيادة المسؤوليات الوظيفية.					
					الفقرة
					١١ تتم الترقية العلمية بأسلوب سهل وحسب التعليمات والتوقيتات الزمنية.
					١٢ تتلاءم محامي الوظيفة مع مؤهلاتي العلمية.
					١٣ يوجد فرص مستقبلية متاحة للترقية الوظيفية.
					١٤ تطبق الكلية سياسة وضع الشخص المناسب في المكان المناسب.

١٥	تمتع الترقيات الاستثنائية على اساس الكفاءات في الاداء.					
ج. الاشراف والمشاركة: هي عملية تعاون بين المدراء والموظفين والحصول على توجيهات وارشادات المشرف، اي تكوين علاقة آمنة بين المشرف والموظف والمشاركة بينهم في اتخاذ القرارات المتعلقة بالعمل.						
	الفقرة	اتفق بشدة	اتفق	محايد	لا اتفق	لا اتفق تمام
١٦	هناك تعاون بين قيادات الكلية والموظفين العاملين عن بعد.					
١٧	تعمل عمادة الكلية على توفير الدعم والارشاد الكافي للموظفين العاملين عن بعد					
١٨	تسعى عمادة الكلية لحل مشاكل الموظفين من خلال التواصل المستمر.					
١٩	تحرص عمادة الكلية على سماع مقترحات الموظفين.					
٢٠	توجد ممارسة حقيقية للمشاركة من قبل الادارة والموظفين في صنع القرار.					
د. الرضا الوظيفي : هو موقف او حالة الموظف الايجابية تجاه الوظيفة ومدى شعوره بالراحة والامن والاستقرار في العمل نتيجة ما توفر له الجامعة من عوامل ايجابية للعمل.						
	الفقرة	اتفق بشدة	اتفق	محايد	لا اتفق	لا اتفق تماما
٢١	تهتم الكلية بتوفير المخصصات المادية والمعنوية للموظفين اصحاب الكفاءات من اجل تحقيق الرضا الوظيفي.					
٢٢	يتم تحديد المسؤوليات في الجامعة بشكل دقيق.					
٢٣	تسمح عمادة الكلية بمشاركة الافكار والمعارف الجديدة بين الموظفين بطرق متنوعة مما ينتج عنه حالة ايجابية للموظف تجاه وظيفته.					
٢٤	أشعر بالراحة والاعلمتان عندما اؤدي عملي.					
٢٥	أشعر بالرضا تجاه التدريب الذي احصل عليه من اجل اداء مهام عملي الحالي.					