

**بيئة العمل وتأثيرها في جودة الحياة الوظيفية
(دراسة تحليلية لأراء عينة من التدريسين في الجامعة
العراقية)**

**نبأ عبدالرضا جواد الزبيدي
أ.د. سامي أحمد عباس
كلية الادارة والاقتصاد-الجامعة العراقية**

The work environment and its impact on the
quality of work life
(An analytical study of the opinions of a sample of
teachers at the Iraqi

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

Nabaa Abd Al-Ridha Jawad *
Prof. Dr. Sami Ahmed Abbas
Iraqi University/College of Administration and
Economics

نبأ عبدالرضا جواد الزبيدي *
أ. د سامي احمد عباس
الجامعة العراقية / كلية الادارة والاقتصاد

تاريخ النشر: 2023/12/01

Received: 29/09/2023

تاريخ القبول: 2023/10/19

Accepted: 19/10/2023

تاريخ الاستلام: 2023/09/29

Published: 01/12/2023

المستخلص:

يسعى البحث إلى تحديد مستوى تأثير وطبيعة العلاقة بين بيئة العمل و جودة الحياة الوظيفية بأبعاده (الثقافة التنظيمية، السلامة والصحة المهنية، الإشراف والمشاركة، الرضا الوظيفي) في الجامعة المبحوثة. وينطلق البحث من مشكلة هي ما مدى تأثير بيئة العمل في جودة الحياة الوظيفية. كان المجتمع المبحوث ممثلاً بكليات الجامعة العراقية (الطب وطب الاسنان والهندسة والقانون والإدارة والاقتصاد والآداب والتربية والإعلام والعلوم الإسلامية). وتم تحديد العينة بصورة عشوائية وبلغ عددهم (248) تدريسي من أصل (905) تدريسي في الجامعة العراقية، وقد اعتمد البحث المنهج الوصفي التحليلي، إذا تم جمع البيانات عن طريق الاستبانة وبالإضافة إلى المقابلات الشخصية مع بعض التدريسين في الجامعة المبحوثة. و تم معالجة البيانات احصائياً من خلال برامج التحليل الاحصائية (SPSS.v.25, AOMS.V.25). توصل البحث الى جملة من النتائج اهمها وجود علاقة ارتباط وتأثير بين بيئة العمل ومتغير البحث التابع (جودة الحياة الوظيفية). يوصي البحث إدارة كليات الجامعة العراقية بالاهتمام أكثر بتوفير بيئة العمل ملائمة ومشجعة للعمل عن بعد.

الكلمات الافتتاحية: بيئة العمل، جودة الحياة الوظيفية

Abstract

The study seeks to determine the level of impact and the nature of the relationship between the work environment and 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 stems from the problem of what is the impact of the work environment on the quality of work life. The study population was represented by the faculties of the Iraqi University (medicine, dentistry, engineering, law, administration, economics, literature, education, media and Islamic sciences). The sample was randomly determined, and their number reached (248) teachers out of (902) students at the Iraqi University. And the data was processed statistically through statistical analysis programs (AOMS.V.25, SPSS.v.25). The study reached a number of results, the most important of which is the existence of a correlation and effect relationship between the work environment and the study dependent variable (quality of work life). The study recommends that the Iraqi University faculties administration pay more attention to providing a suitable and encouraging work environment for remote work.

Key words: work environment, quality of work life

المقدمة:

إن من البديهيات التي أصبحت ثوابت لا شك فيها ولا مرأى بأن المجتمعات البشرية وبشتى جوانب حياتها تمر بظروف تحكم ديناميكية أنظمتها الاجتماعية والحياتية، سواء من حيث التطور الاقتصادي أو التكنولوجي والعلمي والتشريع القانوني أو من حيث تنوع وتغير الحاجيات التي يسعى الإنسان لتلبيتها حيث تتغير الظروف التي تعيش فيها المجتمعات مما يفرض على تلك المجتمعات أن تتكيف مع ذلك التغير بطريقة تقلل من تأثيره السلبي على انسيابية حياتها الوظيفية. تجد المنظمات الناجحة أن أهم ما يؤهلها للقيادة وما يقيها أقوياء هو أنها لا تعتمد فقط على خبرة وكفاءة الموظف أو المسؤول، وإنجاز المسؤوليات بشكل كامل وبطريقة صحيحة، لكنها تبحث عن طرق أخرى للبقاء في الطليعة وزيادة الحماس داخل بيئة العمل، لأنها تطمح للتقدم والتطور بأكبر قدر، لتقدم أفكارها وآرائها وأهدافها أمام أقرانها من أن تكون المنظمة مبتكرة في مختلف المجالات.

ومنذ الآونة الأخيرة، حظي الاهتمام ببيئة العمل في المنظمات باهتمام كبير بسبب تأثيره المباشر على طبيعة العمل وجودة الحياة الوظيفية. بيئة العمل هي السبب الرئيسي في طريقة أداء العاملين وتزيد من حافزهم للعمل الذي يؤدونه كل يوم، حيث أن بيئة العمل هي الوسيلة الرئيسية لتحسين قدرات وأداء الموظفين وتطويرها وزيادة كفاءتهم.

ونظراً لأن جودة الحياة الوظيفية هو هدف رئيسي لأي منظمة، فهو يقوي ويدعم المنظمة وتبني لها مستقبلاً واعداً يميزها عن غيرها من المنظمات، والإبداع لا يأتي إلا إذا كان متوفر للموظف بيئة عمل تناسبه وتعزز أسلوبه نحو الأفضل حتى يكون متمتعاً بجودة حياة وظيفية ويظهر قدراته ومهاراته يلبي احتياجات المنظمة ويزيد من كفاءتها.

و أوضح البحث الحالي بيئة العمل وتأثيرها في جودة الحياة الوظيفية، من خلال التعرف على أهمية بيئة العمل بالنسبة لجودة الحياة الوظيفية. وتم تقسيم البحث إلى أربعة مباحث يتضمن المبحث الأول منهجية البحث والمبحث الثاني الإطار النظري للبحث، والمبحث الثالث الجانب العملي أما المبحث الرابع يتضمن النتائج والتوصيات.

المبحث الأول/منهجية البحث

أولاً: مشكلة البحث

تعد بيئة العمل من أهم القضايا الشائعة التي توليها المنظمات أهمية خاصة في العصر الحالي، حيث تميل المؤسسات إلى التوسع وتوظيف التكنولوجيا ووسائل الإعلام والاتصال، حيث أصبحت بيئة العمل أكثر تعقيداً من أي وقت مضى، قد تؤدي أي من ظروف العمل إلى أحداث تغييرات في بيئة العمل. وبالتالي تؤثر في سير العمل، وهذا ما دفع الباحثين لإجراء عدة دراسات لمعرفة تأثير بيئة العمل في جودة الحياة الوظيفية. لأن الوظيفة مهمة جداً للراحة النفسية والشعور الفرد بالرضا الذي يعكس الطريقة التي يحقق بها ويلبي احتياجاته الضرورية.

وبالحديث عن بيئة العمل، فإن التساؤل الرئيس لمشكلة البحث هو "ما مدى تأثير بيئة العمل على جودة الحياة الوظيفية؟"، وتتفرع منه التساؤلات

الآتية:

1- ما مستوى الاهتمام ببيئة العمل في كليات الجامعة المبحوثة؟

2- ما مدى التحديات التي تواجهها بيئة العمل في الجامعة المبحوثة؟

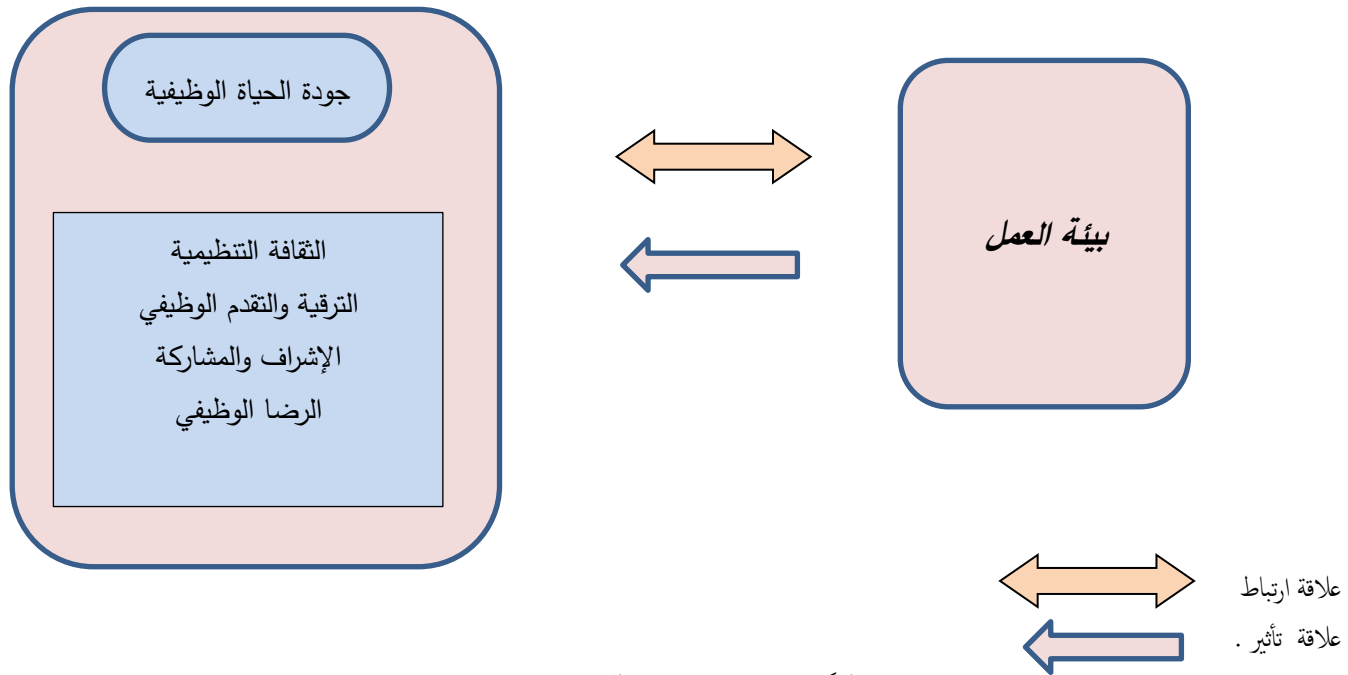
ثانياً: أهمية البحث: تنبع أهمية البحث من خلال تسليط الضوء على النقاط التالية:

1. يعد هذا البحث مهم لمحاولة معرفته مدى تأثير بيئة العمل في جودة الحياة الوظيفية
2. إن جودة الحياة الوظيفية تعد مرتكزاً أساسياً في تحقيق الرفاهية النفسية والسعادة لدى الموظفين العاملين عن بعد، مما ينعكس على صحة ونفسية الموظفين وبالتالي تحقيق أداء وظيفي مميز.

ثالثاً: أهداف البحث: يتناول البحث العديد من الأهداف أهمها:

- 1- تحديد طبيعة العلاقة الارتباطية بين بيئة العمل وجودة الحياة الوظيفية في الجامعة المبحوثة.
- 2- تحديد مستوى تأثير بيئة العمل في تحقيق جودة الحياة الوظيفية بأبعاده (الثقافة التنظيمية، السلامة والصحة المهنية، الإشراف والمشاركة، الرضا الوظيفي) في الجامعة المبحوثة.
- 3- دراسة مدى إدراك الجامعة المبحوثة لأهمية بيئة العمل لتحسين جودة الحياة الوظيفية.

رابعاً: النموذج الفرضي للبحث : يبين النموذج الفرضي الصورة المعبرة عن الفكرة الأساسية للبحث، ويوضح طبيعة العلاقات الارتباطية والتأثير بين متغيرات البحث الرئيسية والفرعية، حيث أسفرت مراجعة الأدبيات العلمية ذات الصلة بمتغيرات البحث الرئيسية والفرعية عن تصميم نموذج فرضي يظهر طبيعة العلاقات (الارتباط والتأثير) بين المتغيرات داعمة بذلك مشكلة البحث، ومحققاً أهدافها موضعاً



الشكل (1) النموذج الفرضي للبحث
المصدر: من إعداد الباحثان

خامساً: فرضيات البحث:

لتحقيق أهداف البحث يتم الاعتماد على الفرضيات الآتية:
الفرضية الرئيسية الأولى: توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين بيئة العمل وجودة الحياة الوظيفية.
الفرضية الرئيسية الثانية: يوجد تأثير ذو دلالة معنوية بين بيئة العمل وجودة الحياة الوظيفية.

سادساً: مجتمع البحث وعينة البحث

يشمل مجتمع البحث التدريسين في كليات الجامعة العراقية. اختار الباحث عينة البحث بصورة عشوائية ولضمان تحقق متطلبات البحث فأن الباحث عمد إلى توزيع (270) استبانة على العينة المختارة في الجامعة العراقية وتم استرجع (254) استبانة والصالحة للتحليل هي (248) استبانة، كما موضح في الجدول

(1)

جدول (1) استجابة افراد العينة المبحوثة					
الحالة	عدد الاستبانات الموزعة	غير المسترجعة	المسترجعة	غير الصالحة للتحليل	الصالحة للتحليل
العدد	270	16	254	6	248
النسبة المئوية	100%	5.9%	94.1%	2.2%	91.9%

المصدر: من إعداد الباحثان

سابعاً: أدوات البحث:

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

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

2. أدوات واساليب الجانب العلمي

- الاستبانة و تتكون الاستبانة من جزئين

الجزء الأول : تتمثل في وصف خصائص عينة البحث (الجنس، العمر، عدد سنوات الخدمة، المؤهل العلمي، المنصب الوظيفي، الدورات التدريبية)
الجزء الثاني : تتضمن مقاييس المتغير المستقل (بيئة العمل). وتتضمن مقاييس المتغير التابع (جودة الحياة الوظيفية) عبر اربعة ابعاد (الثقافة التنظيمية، التقدم والترقية الوظيفية، الاشراف والمشاركة، الرضا الوظيفي).

المبحث الثاني/الجانب النظري**أولاً : بيئة العمل:****1.تعريف بيئة العمل:**

تعرف بيئة العمل بصورة عامة، جميع الأماكن التي يجب أن يتواجد فيها الموظفين أو يذهبون إليها من أجل أداء عملهم. التي يكونون فيها تحت السيطرة المباشرة أو غير المباشرة لصاحب العمل (شنن و بوعفار، 2020: 9). من منظور الأعمال التجارية، يتم تعريف العوامل البيئية على أنها عناصر يمكن تحديدها في البيئة المادية أو الثقافية أو الديموغرافية أو الاقتصادية أو السياسية أو التنظيمية أو التكنولوجية التي تؤثر على العمليات التجارية وتطوير المنظمة.(ابو الخير، 2017: 20).

وعزف (عباس، 2019: 253) بيئة العمل المادية أو الظروف المادية لبيئة العمل بأنها الظروف البيئية المحيطة بمكان العمل مثل الإضاءة والتهوية والضوضاء والنظافة والمعدات والتجهيزات الفنية لمساعدة العمال على إنجاز المهام المطلوبة منهم في مكان العمل، وتحسين الأداء، وزيادة الإنتاجية وتحسين الروح المعنوية بين العاملين. تقليل الحوادث داخل مكان العمل وتقليل تكاليف الإنتاج. وتكون بيئة العمل عن بُعد في أي مكان خارج مكان العمل التنظيمي. وأكد (كشكوشة، 2022: 37) إن بيئة العمل المادية تعبر عن كل ما يتعلق بمكان العمل وموقعه، وكذلك تصميم وترتيب الأثاث والمعدات والأجهزة. يجب تكييف الإضاءة والتهوية والرطوبة والضوضاء مع مواصفات وخصائص الموظف لتحقيق الرضا وزيادة الإنتاجية والإنجاز.

و عرف (يونس: 2021: 439) بيئة العمل بأنها الموقع الذي يستخدم لإنجاز وظيفة معينة حتى يتم انبائها.

2.مكونات بيئة العمل: ويرى (عقبلي، 2005: 570-596) بيئة العمل في المنظمة تتكون من جزئين:

- بيئة العمل المادية: يشمل الظروف المناخية السائدة في مكان العمل داخل المنظمة، مثل التهوية والإضاءة والنظافة وضغط العمل ومكان العمل والضوضاء والساعات العمل، وقت الراحة، إلخ. هذه الظروف لها آثار على السلامة والصحة الموارد البشرية في العمل وفعالية أدائها.

- بيئة العمل النفسي والاجتماعي: ويشمل المناخ الاجتماعي العام وطبيعته والروابط الاجتماعية، والعلاقة الشاملة التي تسود بين الموارد البشرية والصراع في مكان العمل الهياكل التنظيمية الموجودة بين العمال، هذه الجوانب لها تأثير كبير على الجوانب سيكولوجية كل شخص يعمل في منظمة. يمكن تحديد نطاق هذه الجوانب على النحو التالي: * العلاقة بين المرؤوسين. * العلاقة بين الرؤساء والمرؤوسين. * العلاقات بين أعضاء الهيئة الإدارية.

3.انواع بيئة العمل :

من منظور (مخلوفي وبوسعيد، 2021: 29) و(قدارة، 2019: 17) ان انواع بيئة العمل هي ما يلي:

- بيئة العمل الداخلية: وهي البيئة الموجودة في إطار المنظمة وتؤثر عليها من الداخل. وتتمثل في الجوانب الفنية والإجرائية لأداء العمل داخل المنظمة، مثل طرق أداء العمل والتكنولوجيا المستخدمة وأنظمة وقوانين المنظمة، بما في ذلك الهيكل التنظيمي الرسمي وغير الرسمي ومجموعات العمل والرسمية وغير الرسمية وأنماط الاتصال وأسلوب القيادة ونظام الأجور ونظام الحوافز والمهارات المتاحة وفلسفة الإدارة.

B. بيئة العمل الخارجية: وهي البيئة التي تقع خارج المنظمة وتحيط بها وتؤثر فيها. مثال على ذلك البيئة الاقتصادية والاجتماعية والسياسية والقانونية ... إلخ.

4. متطلبات بيئة العمل: من منظور (خنور وبوليحة, 2021: 45)

- A. تطوير الهيكل التنظيمي
- B. حسن اختيار الموارد البشرية
- C. تخطيط الموارد البشرية
- D. وضع سياسات مرنة
- E. تفعيل اللامركزية

ثانيا: جودة الحياة الوظيفية

1. تعاريف جودة الحياة الوظيفية:

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

أما (Buchanan & Huczynsk, 2019: 13) فقد عرفها بأنها الرضا العام للفرد عن وظيفته ، وظروف العمل ، والأجور ، وأسلوب الإدارة ، وثقافة المنظمة ، والتوازن بين العمل والحياة ، والتدريب ، والتطوير وفرص العمل. وأكد (Adikoeswanto, 2020: 451) تعني جودة الحياة العملية مراعاة الفروق الفردية والجماعية من حيث ظروف العمل عالية الجودة ، عند التعامل مع الاحتفاظ بالموظفين الجيدين.

2. أنواع برامج جودة الحياة الوظيفية

يشير برنامج جودة حياة الوظيفية إلى الأنشطة التي تقوم بها المنظمة بطريقة تتفق مع طبيعة العمل والتغيرات التي تطرأ على أعمالها وخصائص الأفراد العاملين فيها وخصائص البيئة التي تعمل فيها . ومن أجل التنفيذ الصحيح والناجح لجودة الحياة الوظيفية ، يجب على الإدارة ان تتبع نهجاً مختلفاً عما كان عليه في الماضي ؛ لأنه لا يمكن فرض برامج جودة الحياة الوظيفية بصورة احادية ، لأنه يتطلب الكثير من المال لإجراء بعض التغيرات التنظيمية عليها. ويجب استيعابها الإجراءات التي يطبقها جميع المدراء والموظفين في المنظمة ويجب أن تعمل المنظمة جاهدة لإشراك العاملين في عملية صنع القرار ، ومنحهم المزيد من الحرية في العمل ، وتحقيق عائد عادل للعاملين ، وفي النهاية استجابة المنظمة لاحتياجات ورغبات جميع العمال يطلق عليه الرضا الوظيفي (مسلم، 2018: 29). وأشار (الجبوري، 2008: 32) الى انه للمنظمة نوعان من برامج جودة الحياة الوظيفية:

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

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

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

- برنامج جدول العمل المرن
- برنامج الإدارة بالمشاركة
- برنامج الادارة بالإجماع

3. أبعاد جودة الحياة الوظيفية

A. 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.

B. 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. (محمد وعشبي، 2022: 25-26)

C. الاشراف 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)

D. الرضا الوظيفي:

أكد (البارودي، 2015: 38) 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 الثالث / الجانب العملي للبحث

أولاً: قياس مستوى وجود متغيرات البحث

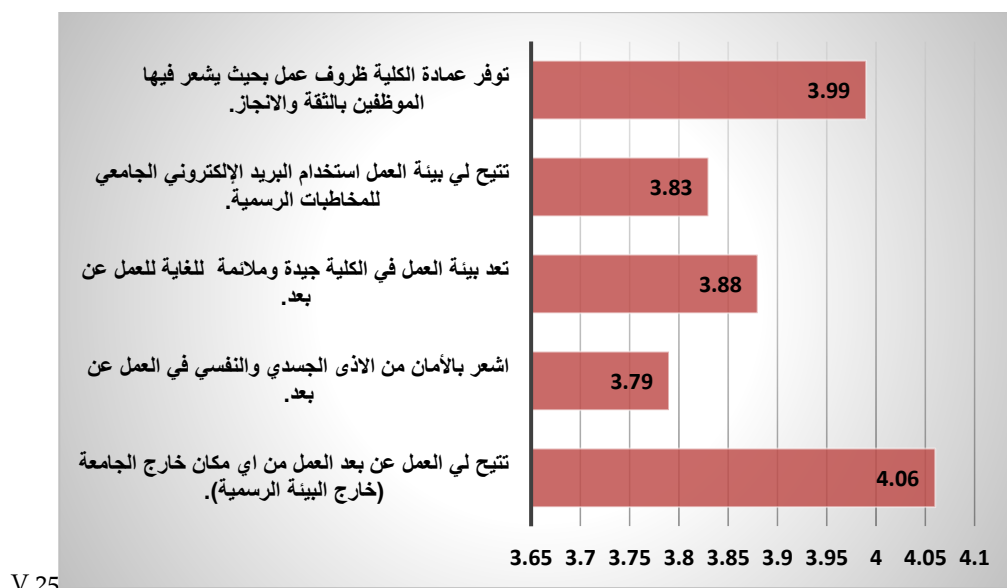
1. مستوى وجود متغير بيئة العمل

يبين النتائج الموضحة في الجدول (2) والشكل (2) بصورة أجالية ان بعد بيئة العمل حقق (وسط حسابي) بلغ (3.908) وبمستوى (جيد) وانحراف معياري (0.620). إذ كانت اجابة العينة المبحوثة حول جميع الاسئلة عند مستوى (جيد) , إذ اشارت النتائج ان الكليات المبحوثة تلزم بإكمال كافة متطلبات العمل من داخل الكلية وليس من اي مكان خارج الكلية خاصة بمواضيع الامتحانات واللجان المشتركة , اضافة إلى أنها تسمح بالعمل من خارج الكليات على قدر متطلبات العمل عند الحاجة او الضرورة , اذ توجد لجان متخصصة تعمل على متابعة ومراقبة استخدام البريد الإلكتروني الجامعي والخاص بالمحادثات الرسمية, إذ اشارت النتائج إلى أن أعلى قيمة كانت عند السؤال والذي مفاده (تتيح لي العمل عن بُعد العمل من اي مكان خارج الجامعة (خارج البيئة الرسمية).)

بـ(وسط حسابي) (4.06) وبمستوى (جيد) وبانحراف معياري (0.907)، إذ بلغ معامل الاختلاف لها (22.340)، إذ جاءت هذه السؤال بالمستوى (3) من حيث الاهمية النسبية، أما أقل قيمة فقد جاءت عند السؤال والذي مفاده(اشعر بالأمان من الأذى الجسدي والنفسي- في العمل عن بُعد). وبـ(وسط حسابي) (3.79) وبمستوى (جيد) وبانحراف معياري(0.938) إذ بلغ معامل الاختلاف لها، إذ جاء هذا السؤال بالمستوى (5) من حيث الاهمية النسبية..

جدول (2) المؤشرات الاحصائية بيئة العمل					
الاستئلة	(الوسط الحسابي)	(الانحراف المعياري)	معامل الاختلاف	الاهمية النسبية	اتجاه الاجابة
1	4.06	0.907	22.340	4	أتفق
2	3.79	0.938	24.749	5	أتفق
3	3.88	0.864	22.268	2	أتفق
4	3.83	0.853	22.272	3	أتفق
5	3.99	0.822	20.602	1	أتفق
المتوسط العام		3.908	0.620		

المصدر: من اعداد الباحثان بالاعتماد على النتائج الإحصائية.



V.25

شكل (2) الاوساط الحسابية لبعده بيئة العمل

المصدر: اعداد الباحثان اعتمادا على نتائج البرنامج الإحصائية

2. مستوى وجود متغير جودة الحياة الوظيفية :

- اشارت النتائج ان اقل (وسط حسابي) أجمالي كان عند بعد (الرضا الوظيفي) إذ بلغ (3.613) ومستوى (جيد) بانحراف معياري بلغ (0.814) ومعامل اختلاف بلغ (22.540) إذ بلغت نسبة الاتفاق على هذا البعد (76.6 %) اما عدم الاتفاق فقد بلغت النسبة (23.4%) إذ جاء هذا البعد بالترتيب (الثالث) من حيث الاهمية النسبية لأبعاد متغير جودة الحياة الوظيفية.
- يتبين إن بعد (الثقافة التنظيمية) قد جاءت في الترتيب الاول من حيث ابعاد إذ كان أكثر الابعاد اتفاقا مقارنة بالابعاد الأخرى

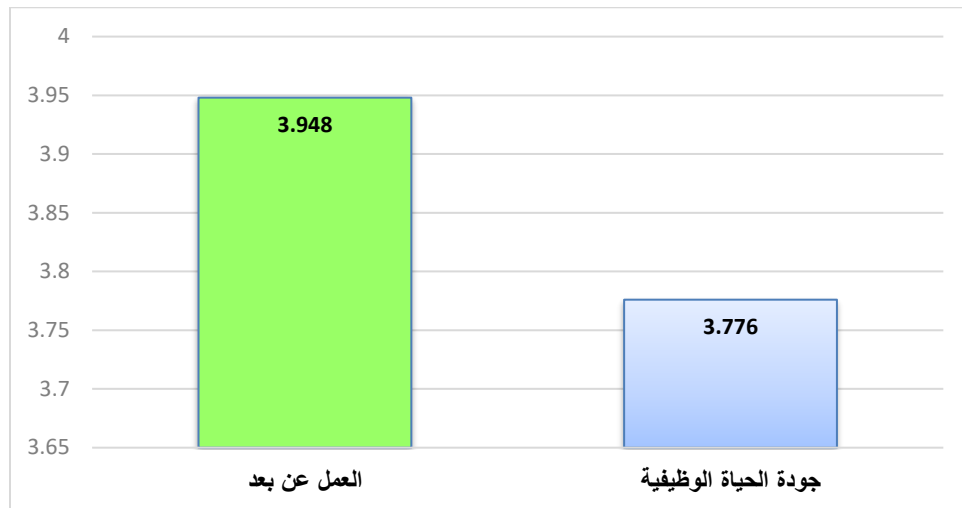
جدول (3) خلاصة ابعاد متغير جودة الحياة الوظيفية							
ت	ابعاد متغير جودة الحياة الوظيفية	(الوسط الحسابي)	(الانحراف المعياري)	معامل الاختلاف	نسبة الاتفاق	نسبة عدم الاتفاق	الاهمية النسبية
1	الثقافة التنظيمية	3.923	0.609	15.514	81.2	18.8	الاول
2	الترقية والتقدم الوظيفي	3.836	0.658	17.151	75.8	24.2	الرابع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

المصدر: برنامج SPSS V.25

3. الاهمية النسبية لمتغيرات البحث:

ويوضح الجدول (4) خلاصة المتغيرات وكما يلي :

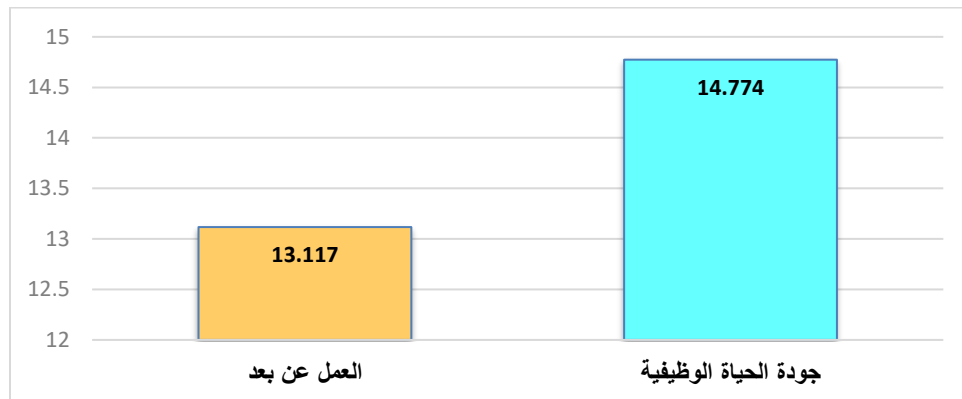
- اوضحت النتائج أن أعلى ((وسط حسابي)) بصورة أجمالية كان عند متغير (العمل عن بعد) إذ بلغ (3.948) ومستوى (جيد) بانحراف معياري بلغ (0.518) ومعامل اختلاف بلغ (13.117) إذ بلغت نسبة الاتفاق على هذا المتغير (79.8%) اما عدم الاتفاق فقد بلغت النسبة (20.2%) , إذ جاء هذا المتغير بالترتيب (الاول) من حيث الاهمية النسبية لمتغيرات البحث
- بينت لنتائج إن أقل (وسط حسابي) بصورة أجمالية كان عند متغير (جودة الحياة الوظيفية) إذ بلغ (3.776) ومستوى (جيد) , حيث بلغ ((الانحراف المعياري)) (0.558) ومعامل اختلاف بلغ (14.774) , إذ بلغت نسبة الاتفاق على هذا المتغير (78%) أما عدم الاتفاق فقد بلغت النسبة (22%) , إذ جاء هذا المتغير بالترتيب (الثاني) من حيث الاهمية النسبية لمتغيرات البحث وكما هو مبين في الشكل (3)



شكل (3) الاوساط الحسابي لمتغيرات البحث

المصدر: اعداد الباحثان اعتماداً على نتائج البرنامج الإحصائي SPSS V.25

- يتبين ان متغير (العمل عن بعد) قد جاءت في الترتيب الاول من حيث المتغيرات إذ كان أكثر المتغيرات اتفاقاً مقارنة بالمتغيرات الأخرى. وكما هو مبين في الشكل (4)



شكل (4) معامل الاختلاف لمتغيرات البحث

المصدر: اعداد الباحثان اعتماداً على نتائج البرنامج الإحصائي SPSS V.25

جدول (4) خلاصة متغيرات البحث							
ت	متغيرات البحث	((الوسط الحسابي))	(الانحراف المعياري)	معامل الاختلاف	نسبة الاتفاق	نسبة عدم الاتفاق	ترتيب المتغيرات
1	العمل عن بعد	3.948	0.518	13.117	79.8	20.2	الاول
2	جودة الحياة الوظيفية	3.776	0.558	14.774	78	22	الثاني

المصدر: اعداد الباحثان اعتماداً على نتائج البرنامج الإحصائي SPSS V.25

ثانياً: اختبار الفرضيات

1. اختبار الفرضية الاولى (H1)

آلتي مفادها : (توجد علاقة ارتباط ذو دلالة معنوية ما بين بعد بيئة العمل و جودة الحياة الوظيفية)
 سجلت قيمة معامل الارتباط بين بعد بيئة العمل و جودة الحياة الوظيفية (0.540**) عند (مستوى دلالة) (0.000) وهي (أقل من مستوى الدلالة) (0.05),
 اذ بلغت قيمة (Z) المحسوبة (9.457) اذ انها أكبر من قيمة (Z) الجدولية البالغة (1.96) وتدلل هذه النتيجة الى معنوية قيمة الارتباط , اذ كانت بمستوى
 متوسط , وهذه النتيجة توفر دعماً كافياً لقبول الفرضية البديلة وآلتي تفيد بأن. (توجد علاقة ارتباط ذو دلالة معنوية ما بين بعد بيئة العمل و جودة الحياة
 الوظيفية). اي كلما كان مستوى اهتمام توفر ادارة الكليات بظروف العمل بحيث يشعر فيها الموظفين بالثقة والانجاز كلما زاد ذلك من جودة الحياة الوظيفية.

جدول (5) قيم الارتباط بين بيئة العمل وجودة الحياة الوظيفية						
المتغير المعتمد	المتغير المستقل	قيمة الارتباط ومستوى الدلالة		نوع واتجاه العلاقة	شدة العلاقة	القرار
بيئة العمل	بيئة العمل	R	0.540**	طردية موجبة	متوسطه	قبول الفرض البديل
		Sig	0.000			
		Z	9.457			
عدد الفرضيات المقبولة		1		**. الارتباط عند مستوى دلالة 0.01		
النسبة المئوية		100%				
حجم العينة =248						

المصدر: اعداد الباحثان اعتماداً على نتائج البرنامج الإحصائي SPSS V.25

2. اختبار الفرضية الثانية (H2)

آلتي مفادها: (يوجد تأثير ذو دلالة معنوية لبعء بيئة العمل في جودة الحياة الوظيفية) اذ يتبين من الجدول (6) ماياقي

جودة الحياة الوظيفية ($1.877 + 0.486 \times \text{بيئة العمل}$)

حصلت (F) المستخرجة بين بعد بيئة العمل في جودة الحياة الوظيفية على قيمة (101.331) اذ أنها (أكبر) من القيمة الجدولية (F) البالغة (3.94) عند مستوى دلالة (0.05) وهذه النتيجة توفر دعماً كافياً لقبول الفرضية البديلة وآلتي تفيد بأن. (يوجد تأثير ذو دلالة معنوية لبعء بيئة العمل في جودة الحياة الوظيفية) اذ, حققت قيمة $\text{Adj } R^2$ (0.289) وما قيمته (0.289) وهذا يدل الى ان بعد بيئة العمل تفسر ما نسبته (28%) من المتغيرات التي تطرأ على جودة الحياة الوظيفية. كما وحقت قيمة (t) المستخرجة لـ (β) لبعء بيئة العمل (10.066) اذ أنها (أكبر) من القيمة الجدولية (t) البالغة (1.984) عند مستوى دلالة (0.05) وهذا يدل الى ثبوت معنوية لـ (β) لبعء بيئة العمل , ويتضح من قيمة لـ (β) البالغ (0.486) بأن زيادة بعد بيئة العمل (بمقدار الوحدة الواحدة) سيؤدي إلى زيادة جودة الحياة الوظيفية بنسبة (48%) .

جدول (6) تحليل أثر بعد بيئة العمل في متغير جودة الحياة الوظيفية											
المتغير المعتمد	البعء المستقل			(R ²)	Adj (R ²)	(F)	(t)	حجم الاثر	قوة الاثر	Sig	القرار
جودة الحياة الوظيفية	بيئة العمل			1.877	(α)	101.331	10.066	0.639	كبيره	0.000	قبول الفرضية البديله
قيمة (F) الجدولية = 3.94 // قيمة (t) الجدولية = 1.984 // حجم العينة = 248											

المصدر: اعداد الباحثان اعتماداً على نتائج البرنامج الإحصائي SPSS V.25

المبحث الرابع: الاستنتاجات والتوصيات الاستنتاجات

1. تشير النتائج إن كليات الجامعة المبحوثة تلزم بإكمال كافة متطلبات العمل من داخل الكلية وليس من أي مكان خارج الكلية (كليت مثلاً) خاصاً بمواضيع الامتحانات واللجان المشتركة , إضافة إلى أنها تسمح بالعمل من خارج الكليات على قدر متطلبات العمل عند الحاجة أو الضرورة. أي تفضل الجامعة البيئة الرسمية للعمل.
2. تشير النتائج إن أنظمة الترقية والتقدم الوظيفي للموظف تتم عن طريق الأساليب الروتينية المتبعة بعد أن يقضي الموظف المدة القانونية للانتقال إلى الدرجة الأعلى ويتم منح الترقيات الاستثنائية على أساس الكفاءات في الأداء معمول به في الكليات لكن ضمن ضوابط محددة، وإن كليات الجامعة تطبق سياسة وضع الشخص المناسب في المكان المناسب، في حين توجد خبرات في الجامعة غير مستفاد منها.
3. تشير النتائج إن البرامج التدريبية التي تقوم بتنفيذها الجامعة تعمل إلى زيادة مهارات الموظفين وتساعد على تحقيق الأداء الوظيفي المطلوب وهناك شعور بالرضا من قبل الموظفين اتجاه التدريب الذي يحصلون عليه، في حين هناك حاجة إلى تحديد الاحتياجات التدريبية بين ما هو كائن وما ينبغي أن يكون.
4. وضعت النتائج إن الإدارة أو العمادة تقوم بإشراك الموظفين في عملية اتخاذ القرار والاختيار بآرائهم ومقترحاتهم في نظر الاعتبار والاهتمام بها، إضافة إلى أخذ الإدارات العليا في الكليات في كثير من الأحيان بوجهات النظر والمقترحات التي يتم تقديمها من قبل الموظفين في هذا المجال كونهم على تماس مباشر بالعمل، لكنها بحاجة مشاركة فئة الشباب المتطلعة للمستقبل وأخذ آرائهم.
5. تشير النتائج إلى أن مدى شعور الموظفين بالراحة والأمن والاستقرار في العمل نتيجة ما توفر له الكليات من عوامل إيجابية للعمل، رغم أنه يتم تحديد المسؤوليات في الكليات بشكل دقيق.
6. إن معنوية علاقة الارتباط بين بيئة العمل. وجودة الحياة الوظيفية بأبعادها المتمثلة ب(الثقافة التنظيمية، فرص الترقية والتقدم الوظيفي، الرضا الوظيفي) يدل أن توفير بيئة عمل مناسبة يؤدي ذلك إلى تحقيق جودة الحياة الوظيفية.
7. إن معنوية العلاقة التأثيرية بين بيئة العمل وجودة الحياة الوظيفية بأبعادها المتمثلة ب(الثقافة التنظيمية، فرص الترقية والتقدم الوظيفي، الرضا الوظيفي) يدل أن الاهتمام ببيئة العمل يزيد من جودة الحياة الوظيفية.

التوصيات

1. يوصي البحث إدارة كليات الجامعة العراقية بالاهتمام أكثر بتوفير بيئة العمل ملائمة ومشجعة للعمل عن بعد لن هذا يساهم أكثر في تحسين جودة الحياة الوظيفية.
2. يوصي البحث بأبداء الاهتمام من قبل رئاسة الجامعة وعمادة الكلية بتوفير متطلبات جودة الحياة الوظيفية قدر المستطاع مما يحفز الموظفين على العمل بمتابعة وتشجيعهم على الابتكار بهدف تحسين مستوى الأداء
3. توفير الدعم المناسبة للموظفين لتشجيعهم على العمل وتحقيق الأهداف المرجوة، وتفعيل نظام الحوافز للعاملين المبدعين.
4. إتاحة الفرصة لتقدم الوظيفي للموظفين العاملين في الجامعة، وضرورة اهتمام الجامعة بأبداء اهتمام أكثر بسياسة وضع الشخص المناسب في المكان المناسب، لتتلائم المهام المكلف بها الموظف مع طبيعة المؤهلات أو الشهادة الحاصل عليها.
5. ضرورة الاهتمام بالموظفين الأكفاء ورعايتهم من خلال توفير كل المتطلبات التي تساعد على تطوير قدراتهم المعرفية وتطوير مهاراتهم لتحسين أدائهم وتحقيق مستوى عال من الجودة والكفاءة في العمل.

Funding

None

Acknowledgement

None

Conflicts of Interest

The author declares no conflict of interest.

Arabic References:

- ابو الخير ، احمد عمر . (2017) دور العوامل الشخصية والبيئية في نجاح ممارسات العمل الحر "دراسة تطبيقية على خريجي مؤسسات التعليم العالي في قطاع غزة".
- البارودي، منال، (٢٠١٥)، الرضا الوظيفي وفن التعامل مع الرؤساء والمرؤوسين، الطبعة الاولى ، المجموعة العربية للتدريب والنشر ، القاهرة.
- الجبوري، ندى غانم ابراهيم، (٢٠٠٨)، العلاقة بين إدارة المعرفة وابعاد جودة الحياة الوظيفية. دراسة استطلاعية في الشركة العامة لصناعة الالبسة الجاهزة.
- حسين ،زهراء عباس علي ،(٢٠٢٠)، جودة حياة العمل وتأثيرها في التفكير الريادي دراسة تحليلية في مركز وزارة العمل والشؤون الاجتماعية
- خنور، رتيبة، بولحية، فراش، & ربيع (مشرفا). (2021). علاقة بيئة العمل بالاستقرار الوظيفي للعامل (Doctoral dissertation).
- عباس، منير. (2018). أثر بيئة العمل المادية في أداء العاملين دراسة مقارنة في الجامعة السورية الخاصة قبل الانتقال إلى المركز المؤقت وبعده. مجلة جامعة دمشق رشوان للعلوم الاقتصادية و السياسية. (34(2) ,
- عبد الرؤوف شنن-عبد الحكيم بوعفار. (2021). الحماية القانونية للصحة المهنية في مكان العمل (Doctoral dissertation, جامعة المسيلة).
- عقبلي , عمر وصفي .(2005). ادارة الموارد البشرية المعاصرة :بعد استراتيجي .دار وائل للنشر والتوزيع، الاردن.
- قدادة، إكرام، & تليلاني. (2019). أثر بيئة العمل على أداء الموارد البشرية في مؤسسات التعليم العالي.
- كشكوشة، نجوى متولي حسن. (2022). جودة الحياة الوظيفية وعلاقتها بالأداء السياقي في ظل الوظائف الحديثة لإدارة الموارد البشرية: بالتطبيق على العاملين بالهيئة المصرية العامة للترول. المجلة العربية للإدارة.
- محمدي، كمال، & غبشي.. (2022). أثر جودة حياة العمل على الإستغراق الوظيفي دراسة ميدانية لبنك الجزائر الخارجي لسنة 2022 (Doctoral dissertation, جامعة غرداية).
- مخلوفي، أمينة، بوسعيد، إكرام، رحاني، & محمد/مؤطر. (2021). بيئة العمل وأثرها في ممارسة أخلاقيات العمل (Doctoral dissertation, جامعة احمد دراية-ادرار).
- مسلم ،باسم لازم ،(٢٠١٨)، دور جودة حياة العمل في تعزيز الالتزام التنظيمي دراسة تحليلية مقارنة بين مصر الرشيد والرافدين.
- يونس، هاني احمد ،(2021)، انعكاس أجواء بيئة العمل على مستوى الإنتاجية. دراسة اجتماعية -ميدانية، مجلة الجامعة العراقية، العدد 51، ج 2.

English and Arabic References:

- Abbas, Munir. (2018). The impact of the physical work environment on employees' performance: A comparative study at the Syrian Private University before and after moving to the temporary center. Damascus University Rashwan Journal of Economic and Political Sciences, 34.(2)
- Abdel Raouf Shanen-Abdel Hakim Bouafar. (2021). Legal protection of occupational health in the workplace (Doctoral dissertation, University of M'sila).
- Abu Al-Khair, Ahmed Omar. (2017). The role of personal and environmental factors in the success of self-employment practices, "An applied study on graduates of higher education institutions in the Gaza Strip".
- Adikoeswanto, D., Eliyana, A., Sariwulan, T., Dharmawan Buchdadi, A., & Firda, F. (2020). Quality of Work Life's Factors and Their Impacts on Organizational Commitments. Systematic Reviews in Pharmacy, 11(7), 450-461.
- Al-Baroudi, Manal, (2015), Job Satisfaction and the Art of Dealing with Bosses and Subordinates, first edition, Arab Group for Training and Publishing, Cairo.

- Al-Jubouri, Nada Ghanem Ibrahim, (2008), the relationship between knowledge management and the dimensions of quality of job life. An exploratory study in the General Company for the Ready-made Clothes Industry.
- Aqili, Omar Wasfi. (2005). Contemporary human resources management: a strategic dimension. Dar Wael for Publishing and Distribution, Jordan.
- Armstrong, M. (2014). Armstrong's handbook of human resource management practice 11th edition. Library of Congress. United States of America.
- Armstrong, M. (2016). 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 America.
- Buchanan, D. A., & Huczynski, A. A. (2019). Organizational behaviour. Pearson UK.
- Ivancevich, J. M., Matteson, M. T., & Konopaske, R. (2014). Organizational behavior and management.
- Gupta, B., & Hyde, A. M. (2016). Factors affecting quality of work life among academicians. *Anvesha*, 9(1), 8.
- Hussein, Zahraa Abbas Ali, (2020), The quality of work life and its impact on entrepreneurial thinking, an analytical study at the Ministry of Labor and Social Affairs Center.
- Kashkousha, Najwa Metwally Hassan. (2022). The quality of work life and its relationship to contextual performance in light of the modern functions of human resources management: by application to employees of the Egyptian General Petroleum Corporation. *Arab Journal of Management*.
- Khanour, Ratiba, Bolhahia, Farash, & Rabi' (supervisor). (2021). The relationship of the work environment to workers' job stability (Doctoral dissertation).
- Makhloufi, Amina, Boussaid, Ikram, Rahmani, & Muhammad/supervisor. (2021). The work environment and its impact on the practice of work ethics (Doctoral dissertation, Ahmed Draya University - Adrar).
- Mohammadi, Kamal, & Ghobshi. (2022). The impact of the quality of work life on job engagement, a field study of the Foreign Bank of Algeria for the year 2022 (Doctoral dissertation, University of Ghardaia).
- Muslim, Bassem Lazem, (2018), The role of the quality of work life in enhancing organizational commitment, a comparative analytical study between Al-Rashid and Al-Rashid Egypt.
- Qadadra, Ikram, & Tlilani. (2019). The impact of the work environment on the performance of human resources in higher education institutions.
- Younis, Hani Ahmed, (2021), The reflection of the atmosphere of the work environment on the level of productivity. Social-field study, *Iraqi University Journal*, Issue 51, Part 2.