

دور أبعاد بيئة العمل الداخلية في تحسين جودة حياة العمل " دراسة استطلاعية لآراء عينة من أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة دهوك التقنية "

فيروز مصطفى حمدي *

قسم تقنيات إدارة الاعمال، الكلية التقنية الادارية، جامعة دهوك التقنية، إقليم كردستان – العراق. (fairooz.mustafa@dpu.edu.krd)

تاريخ الاستلام: 2024/02 تاريخ القبول: 2024/06 تاريخ النشر: 2024/11 <https://doi.org/10.26436/hjuoz.2024.12.4.1406>

المستخلص:

يسعى البحث الحالي إلى تحليل العلاقة بين بيئة العمل الداخلية في جامعة دهوك التقنية، من خلال أبعادها المادية، الاجتماعية، والتنظيمية، وجودة حياة العمل. وقد استخدم المنهج الوصفي التحليلي، واستعانت الباحثة باستبانة Google Forms لجمع البيانات من أعضاء الهيئة التدريسية في الكلية والمعهد التقني الاداري في الجامعة المبحوثة. حيث تلقت الباحثة (57) استبانة صالحة للتحليل من أعضاء الهيئة التدريسية في كل من الكلية التقنية الادارية والمعهد التقني الاداري، والتي تم تحليلها من خلال مجموعة من الأساليب الإحصائية بالاعتماد على برنامج (SPSS. V22). وأبرز البحث مجموعة من الاستنتاجات أهمها وجود نقص في بيئة العمل المادية، مع وجود علاقة ارتباط إيجابية بين أبعاد بيئة العمل (المادية، الاجتماعية، والتنظيمية) وجودة حياة العمل. كما تبين أن البعد التنظيمي هو الأكثر تأثيراً في جودة حياة العمل. وبناءً على ذلك، تم تقديم مجموعة من المقترحات لتحسين بيئة العمل الداخلية في الجامعة المبحوثة، بما في ذلك، تحسين المرافق والخدمات، وتعزيز برامج الصحة والسلامة، وتحسين نظام الصيانة، ومراجعة نظام الرواتب والتعويضات، وتعزيز التواصل بين الإدارة وأعضاء الهيئة التدريسية، وإشراكهم في عملية صنع القرار، وتوفير فرص للتطوير المهني.

الكلمات الدالة: البيئة الداخلية، البيئة المادية، البيئة الاجتماعية، البيئة التنظيمية، جودة حياة العمل، جامعة دهوك التقنية.

1. المقدمة

عمل فعّالة ومستدامة. وقد أظهرت الدراسات أن جودة بيئة العمل الداخلية تلعب دوراً مهماً في تحسين جودة حياة العمل. فعندما تكون بيئة العمل صحية ومريحة، فإنها تساهم في زيادة رضا العاملين عن عملهم وتحسين أدائهم الوظيفي (ديوب، 200:2014). ويهدف هذا البحث إلى الكشف عن دور أبعاد بيئة العمل الداخلية (البيئة المادية، البيئة الاجتماعية، والبيئة التنظيمية) في تحسين جودة حياة العمل، وذلك من خلال دراسة استطلاعية لعينة من الأعضاء الهيئة التدريسية في جامعة دهوك التقنية.

1.1 مشكلة الدراسة:

بما أن جودة الحياة العمل للعاملين تعتبر عاملاً أساسياً في تعزيز أدائهم وإنتاجيتهم، وبناءً على أن بيئة العمل الداخلية تلعب دوراً حيوياً في تحديد هذه الجودة، يتعين استكشاف مدى تأثير أبعاد بيئة العمل المختلفة - مثل أبعاد المادية، الاجتماعية، والتنظيمية - على تحسين جودة الحياة العمل لأعضاء الهيئة التدريسية في جامعة دهوك التقنية. فالتعمق في فهم هذه العلاقة قد يساهم في توفير بيئة عمل تعزز من رضا العاملين وتعزيز إنتاجيتهم، مما يؤدي بدوره إلى تحسين أدائهم والتميز في مهامهم التعليمية والأكاديمية. بناءً على التحليل السابق، يمكن تحديد مشكلة البحث الرئيسية على النحو التالي:

ما هو دور أبعاد بيئة العمل الداخلية (البيئة المادية، البيئة الاجتماعية، البيئة التنظيمية) في تحسين جودة حياة العمل لدى أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة دهوك التقنية؟

تعتبر الجامعات والكليات بيئات فريدة تتميز بتعدد الأدوار والتحديات التي تواجهها يومياً. في ظل هذا السياق المعقد، يظهر أن فهم وتحسين جودة حياة العمل للعاملين في هذه المؤسسات يعتبر أمراً حيوياً لتحقيق التميز الأكاديمي والتطوير المستمر. يأخذ دور أبعاد بيئة العمل الداخلية، والتي تشمل البيئة المادية، والبيئة الاجتماعية، والبيئة التنظيمية، أهمية خاصة في تحسين هذه الجودة وتعزيز رفاهية العاملين. فيما يخص البيئة المادية في الجامعات والكليات، تشكل البنية التحتية وجودة المرافق الفضاء الذي يؤثر بشكل مباشر على راحة العاملين. إن توفير بيئة مادية مريحة وملهمة يعزز الرغبة في العمل ويساهم في تعزيز الإبداع والإنتاجية. من جهة أخرى، تلعب البيئة الاجتماعية دوراً حيوياً في تحديد تفاعلات الفريق العمل والتواصل بين الزملاء والإدارة. تعزيز روح الفريق وتوفير أماكن للتفاعل الاجتماعي الإيجابي يعزز التواصل ويساهم في تحسين العلاقات العملية وبالتالي يؤثر إيجابياً على جودة حياة العمل. أما بالنسبة للبيئة التنظيمية، فإن هيكل التنظيم وطرق إدارة المؤسسة تلعب دوراً رئيسياً في توجيه الأهداف وتحقيق التميز. يتعلق هذا بتوفير فرص التطوير المهني وتحفيز المشاركة في اتخاذ القرارات، مما يساهم في تحسين رضا العاملين وجعل بيئة العمل أكثر إشباعاً وراحة.

بشكل عام، يمكن فهم دور هذه الأبعاد الثلاث في تحسين جودة حياة العمل في الجامعات وكلياتها في تحقيق تكامل شامل يعزز تطوير الكوادر الأكاديمية والإدارية، وبالتالي يساهم في بناء بيئة

* الباحث المسؤول.

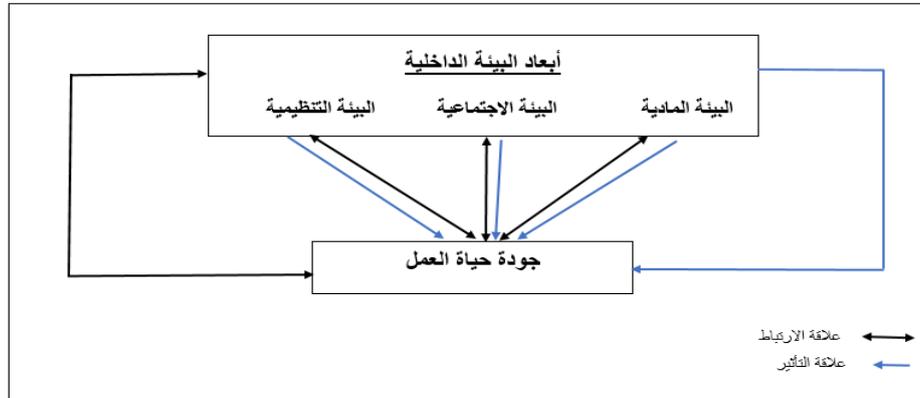
1.3 أهداف البحث:

يسعى البحث الحالي إلى تحقيق الهدف الأساسي وهو بيان دور أبعاد بيئة العمل الداخلية في تحسين جودة حياة العمل لأعضاء الهيئة التدريسية في جامعة دهوك التقنية. وينطلق من الهدف الرئيسي عدد من الأهداف الفرعية ومنها:
أ- تقديم إطار نظري وميداني للباحثين في مجال البيئة التنظيمية عن بيئة العمل الداخلية وجودة حياة العمل.
ب- تحديد طبيعة العلاقات بين أبعاد بيئة العمل الداخلية وجودة حياة العمل على المستوى الكلي وعلى مستوى الأبعاد لعينة البحث.

ت- إظهار أثر تحليل أبعاد بيئة العمل الداخلية في تحسين جودة حياة العمل بشكل خاص لدى عينة البحث.
ث- تقديم مقترحات إدارية لتحسين جودة حياة العمل لأعضاء الهيئة التدريسية في جامعة دهوك التقنية.
ج- تقييم مستوى أبعاد بيئة العمل الداخلية وأهميتها في الجامعة المبحوثة، وذلك لفهم كيفية تأثير هذه الأبعاد على جودة حياة العمل.

1.4 مخطط البحث:

تتطلب المعالجة المنهجية لمشكلة البحث الحالية، في ضوء إطارها النظري، تصميم مخطط فرضي يستكشف علاقات الارتباط والتأثير بين بيئة العمل الداخلية وجودة حياة العمل وفقاً لآراء الأفراد المبحوثين. تم تصميم المخطط باستناد إلى أبعاد البيئة الداخلية (البيئة المادية، البيئة الاجتماعية، والبيئة التنظيمية) كمتغير مستقل، وجودة حياة العمل كمتغير تابع، كما هو موضح في الشكل (1).



الشكل (1): مخطط البحث

المصدر: من أعداد الباحثة

5.1 فرضيات البحث:

بناءً على ما سبق، تم وضع الفرضيات التالية لهذا البحث:

- أ- الفرضية الرئيسية الأولى: وجود علاقة ارتباط معنوية بين أبعاد بيئة العمل الداخلية وجودة حياة العمل. وتتفرع من هذه الفرضية، الفرضيات الأتية:
- توجد علاقة ارتباط معنوي بين بيئة العمل المادية وجودة حياة العمل.
- توجد علاقة ارتباط معنوي بين بيئة العمل الاجتماعية وجودة حياة العمل.
- توجد علاقة ارتباط معنوية بين بيئة العمل التنظيمية وجودة حياة العمل.

- ب- الفرضية الرئيسية الثانية: وجود تأثير ذي دلالة معنوية (أو احصائية) لأبعاد بيئة العمل الداخلية على تحسين جودة حياة العمل. وتتفرع من هذه الفرضية، الفرضيات الأتية:
- يوجد تأثير ذي دلالة معنوية لبيئة العمل المادية في تحسين جودة حياة العمل.
- يوجد تأثير ذي دلالة معنوية لبيئة العمل الاجتماعية في تحسين جودة حياة العمل.
- يوجد تأثير ذي دلالة معنوية لبيئة العمل التنظيمية في تحسين جودة حياة العمل.

2. الجانب النظري

2.1 مفهوم بيئة العمل الداخلية:

تختلف بيئة كل منظمة داخلية بحسب خصوصيتها، حيث تشمل هذه البيئة جميع العوامل المحيطة بالعاملين في الساحة الوظيفية. تُعدُّ هذه البيئة تعبيراً عن تفاعلات مستمرة تتأثر وتؤثر في العاملين. يدرك العاملون من خلال هذه التفاعلات الطريقة التي تتعامل بها المنظمة معهم، ويظهر هذا الأمر وجود تأثيرات مباشرة للبيئة الداخلية في المنظمة على أدائهم. من خلال هذا الأداء، يمكننا تقييم مدى رضاهم وولائهم للمنظمة (احمد وحسن، 2019:1076).

يمكن تصنيف بيئة العمل لأي منظمة إلى الفئات التالية: (أوبكر، 2005:42).

- **البيئة الداخلي:** يشمل العوامل الجوهرية للمنظمة التي تميزها عن المنظمات الأخرى، مثل الأهداف الإدارية والسياسات وأنظمة التشغيل والهيكل الإداري والموارد البشرية وغيرها.

- **البيئة الخارجي:** ويشمل العوامل البيئية الخارجية التي ترتبط بالمنظمة أو تؤثر عليها. تشارك المنظمة هذا الجانب مع منظمات أخرى.

- **البيئة الكلية:** يشمل كلاً من عوامل البيئة الداخلي وعوامل البيئة الخارجي.

بشكل عام، مفهوم بيئة العمل فكرة واسعة تتجاوز مفهوم التنظيم في حد ذاته. توجد المنظمة ضمن نظام شامل وتمتلك نظاماً فرعياً. هذا النظام الشامل هو ما نشير إليه بالبيئة. تعمل البيئة كخلفية تحدث فيها الإثارة والتفاعل لكل كيان حي، بما في ذلك الطبيعة والمجتمعات البشرية والأنظمة الاجتماعية والعلاقات الشخصية التي تحيط بالفرد أو المنظمة. فضلاً عن ذلك، يمكن تعريفه على أنه الإطار الذي تعمل فيه أو توجد منظمة اجتماعية. يشار إلى البيئة أيضاً باسم تلك الأحداث والمنظمات والقوى الأخرى ذات الطبيعة الاجتماعية والاقتصادية والتكنولوجية، فضلاً عن السياسات التي تقع خارج نطاق السيطرة المباشرة للإدارة. من المهم ملاحظة أن هذه الظروف والعوامل المحيطة بالمنظمة متشابكة مع عملياتها التشغيلية. تشمل العوامل المحيطة الجوانب السياسية والاقتصادية والتكنولوجية والاجتماعية والثقافية التي تؤثر على أداء المنظمة وفعاليتها (العميان، 2010:323).

وان موضوع البيئة الداخلية أصبح موضوع اهتمام حديث في مجال الدراسات الإدارية، وخاصة في مجال الدراسات السلوكية. أظهر العديد من الباحثين اهتماماً كبيراً بهذا المجال، كما يتضح من العدد الكبير من المنشورات والأدبيات التي تركز على استكشافه. ومن الجدير بالذكر أن المنظمات، على وجه الخصوص، تمتلك خصائص متميزة وفريدة تميزها عن بعضها البعض. لكل منظمة ثقافتها وتقاليداً ومنهجياتها المميزة لتحقيق أهدافها، وبالتالي إنشاء مجموعة فريدة من البيئات للأفراد الذين يتعاملون معها (القحطاني، 2012:12).

وفقاً لرأي (الظاهر، 2010:2) يُعرف بيئة العمل الداخلية كمجموعة من العناصر البشرية، سواء كانت مادية أو معنوية، والتي تتفاعل وتتساند في سبيل تحقيق الإنتاج الذي تطرحه المنظمة في السوق. تعمل هذه العناصر على تحقيق أهداف المنظمة التي وضعت لنفسها. كما تعرف بيئة العمل على أنها تحليل دقيق لظروف العمل، المعدات، العمالة، الأساليب والمواد، بهدف تحقيق التحسين المستمر لجودة العمل، وتحديث الأدوات

والإجراءات اللازمة لتلبية احتياجات الإنتاجية وضمان راحة الأفراد (148:2010، Gouiran). من جهة أخرى وضح كل من (ادريس، والغالي، 2011:56)، البيئة الداخلية للمنظمة على أنها المستوى الداخلي للبيئة التنظيمية المرتبطة بشكل معقد ودقيق بالتطبيقات الإدارية والتنظيمية للكيان التجاري. وبالتالي، فإن البيئة الداخلية المتميز للكيانات التجارية يتجلى في التفاوت في قدرات هذه الكيانات ومزاياها أو عيوبها الكامنة، والتي قد تكون بمثابة عامل محوري في الاستفادة من الأفاق أو معالجة التحديات في البيئة الخارجية.

كما ان بيئة العمل الداخلية عرف من قبل (القحطاني، 2012:12)، بأنها تعني إطاراً وعائياً يحيط بالفرد في مجال عمله، ويتأثر بسلوكه وأدائه، ويؤثر في ميوله تجاه عمله والمجموعة التي يعمل معها، بالإضافة إلى الإدارة التي يتبعها والمشروع الذي ينتمي إليه. يُعتبر هذا الإطار الداخلي للعمل بمثابة بيئة محيطة تلعب دوراً حيوياً في تشكيل تجربة الفرد في بيئة العمل، وتلعب دوراً حيوياً في تحديد مستوى رضاه وولائه تجاه المنظمة. في حين عرف (أبو النصر، 2012:142) بيئة العمل الداخلية بأنها تشمل كل ما هو موجود داخل حدود الهيكل المادي للمنظمة.

كما عرفها (الربيع، 2017:257) بأنها مجموعة من العناصر ذات الصلة بالمنظمة دون أن تشارك مباشرة في وظائفها وأنشطتها الداخلية. من جانب آخر، قام (زحراح، 2018:76) بدمج تأثير العوامل التنظيمية والعوامل الوظيفية، حيث يعتبر أن بيئة العمل الداخلية ناتجة عن تأثير متضافر لهذه العوامل. وقد قام بتعريفها على أنها تشمل العوامل والخصائص الداخلية للمنظمة التي يعمل فيها الموظف، بالإضافة إلى إجراءات العمل وسياسات الرواتب والجوائز والحوافز المادية والمعنوية، وكذلك العلاقات السائدة في بيئة العمل، بما في ذلك نوع العمل وظروف العمل.

بناءً على ما سبق، يمكن تعريف بيئة العمل الداخلية في جامعة دهوك التقنية على أنها البيئة أو المحيط الذي يعمل فيه الأفراد داخل المنظمة، والتي تؤثر على سلوكهم وأدائهم في سياق الجامعة. تتضمن هذه البيئة دراسة نقاط القوة والضعف، وتجميع العوامل التي تكمن داخل أسوار جامعة دهوك التقنية، مثل الثقافة السائدة في الجامعة، وهيكلها التنظيمي، وغيرها من العوامل الداخلية التي تؤثر على أداء وتفاعل الأفراد داخل الجامعة.

2.1.1 أهمية بيئة العمل الداخلية:

تلعب بيئة العمل الداخلية دوراً مهماً في تحسين جودة حياة العمل، من خلال توفير بيئة مريحة وأمنة وإيجابية للموظفين، مما يساعدهم على الأداء بشكل أفضل وتحقيق أهدافهم المهنية. وتكمن أهمية بيئة العمل الداخلية في الآتي: (السيد والزيادين، 2016:82)

- **تقييم القدرات والإمكانات:** يساعد التحليل في تقدير القدرات والموارد المادية والبشرية المتاحة للمنظمة، مما يساهم في تحديد قواها ونقاط تحسينها.

- **التعرف على الوضع التنافسي:** يساعد التحليل في فهم الوضع التنافسي للمنظمة مقارنةً بالمنظمات المماثلة، مما يمكنها من تحديد مواطن القوة والفرص التي يمكن الاستفادة منها.

- **تحديد نقاط القوة والضعف:** يتيح التحليل تحديد نقاط القوة للاستفادة منها وتعزيزها، بينما يُسلط الضوء على نقاط الضعف لتحسينها أو التخطيط للتعامل معها.

مستوى الرضا لدى الموظفين. لذا، يجب على المنظمات الاهتمام ببناء علاقات إيجابية بين العاملين وتعزيز التواصل الفعال، وكذلك التدخل في حل الصراعات بطرق بناءة لتعزيز السلامة النفسية والاستقرار في بيئة العمل (دهان، وهاجر، 2017: 469).

ت. البيئة التنظيمية: تتمثل في السياسات والإجراءات والأنظمة التي تنظم العمل في المنظمة، وتؤثر على سير أعمالها واتخاذ القرارات بالإضافة إلى فرص التطوير المهني والتدريب، وتنظيم الهيكل الداخلي للمنظمة، بما في ذلك توزيع السلطة والمسؤوليات، وكيفية توجيه المنظمة وإدارتها. كيفية تفاعل أعضاء المنظمة داخليا، بما في ذلك العلاقات بين الرؤساء والمرؤوسين والتفاعلات بين الأقسام المختلفة (جقيدل، 2021: 692). وفي نفس السياق، أكد كل من (محمود، وآخرون، 2021: 456) بأن بيئة العمل التنظيمية، تتكون من مجموعة من الإجراءات والأنظمة والتقنية المستخدمة وأنماط القيادة والاتصالات، وعلاقات العمل السائدة بين العاملين داخل بيئة العمل، والاتجاهات والقيم السائدة داخل المستويات الإدارية بالمنظمة.

من خلال ما سبق ذكره استنتجت الباحثة، بأن نجاح المنظمات في تحقيق أهدافها يرتبط ارتباطا وثيقا ببيئتها الداخلية، حيث تلعب هذه البيئة دورا حاسما في تأثيرها على قدرتها في تحقيق التغيير والتطور. يتألف هذا التأثير من مجموعة من العوامل والجوانب التي تؤثر بشكل كبير على أداء العاملين ومن ثم على أداء المنظمة بأكملها. من بين هذه الجوانب تأتي البيئة المادية والاجتماعية والتنظيمية كعوامل رئيسية في تحديد تجربة العمل والتفاعل داخل المنظمة.

تظهر البيئة المادية، بما في ذلك الظروف المناخية ومساحات العمل والإضاءة والتهوية، كعوامل مؤثرة بشكل كبير على راحة ورضا العاملين، وبالتالي تؤثر بشكل مباشر على أدائهم. من الواضح أن توفير بيئة عمل ملائمة يمكن أن يحسن من إنتاجية العاملين ويساهم في تحقيق أهداف المنظمة بفعالية أكبر.

أما البيئة الاجتماعية، فتلعب دورا أساسيا في تشكيل العلاقات والتواصل داخل المنظمة، وهي تؤثر بشكل كبير على النواحي النفسية والتفاعلات بين العاملين. توفير بيئة اجتماعية إيجابية يمكن أن يساهم في تعزيز التعاون والتواصل وبالتالي رفع مستوى الرضا والإنتاجية.

أما البيئة التنظيمية، فتتضمن السياسات والإجراءات والأنظمة التي تنظم العمل داخل المنظمة، وتؤثر بشكل كبير على كيفية تنظيم وإدارة المنظمة بشكل عام. توفير بيئة تنظيمية ملائمة يمكن أن يساهم في تحسين أداء المنظمة وزيادة فعاليتها في تحقيق أهدافها.

بشكل عام، يتضح أن تحسين بيئة العمل الداخلية يعد أمرا أساسيا لتعزيز أداء المنظمة وتحقيق نجاحها على المدى البعيد. يجب أن تولي المنظمات اهتماما خاصا بتحسين الظروف المادية والاجتماعية والتنظيمية لضمان بيئة عمل صحية وإيجابية تساهم في تعزيز التفاعل والإنتاجية والرضا لدى العاملين.

2.2 مفهوم جودة حياة العمل:

ظهر مصطلح جودة حياة العمل في السبعينات من القرن العشرين في الولايات المتحدة الأمريكية، حيث قام Louis Davis بإدراجه في الأدبيات الإدارية عام 1972. ومنذ ذلك الحين، تركز الاهتمامات على أبعاد جودة حياة العمل، مع التركيز على تحقيق رضا العاملين. يتمثل هذا في ضمان بيئة عمل تحقق

- **استكشاف نقاط الضعف والقصور:** يساعد التحليل في اكتشاف نقاط الضعف ومجالات القصور التنظيمية للتفكير في كيفية التغلب على تحدياتها.

- **تحقيق الترابط بين العوامل:** يُمكن التحليل من تحقيق ترابط بين نقاط القوة والضعف ومجالات الفرص والتهديدات، مما يُساعد في تطوير استراتيجيات فعالة.

- **تمكين اتخاذ القرارات الاستراتيجية:** فهم دقيق للبيئة الداخلية يُمكن المنظمة من اتخاذ قرارات استراتيجية مستنيرة وقائمة على تحليل دقيق.

باختصار، يعد تحليل البيئة الداخلية جزءا أساسيا من عملية التخطيط الاستراتيجي، حيث يساعد على فهم تفاصيل المنظمة ويمهد الطريق لاتخاذ القرارات الفعالة والمستدامة.

2.1.2 أبعاد بيئة العمل الداخلية:

نجاح المنظمات في تحقيق أهدافها يرتبط ارتباطا وثيقا ببيئتها الداخلية، حيث تتسم هذه البيئة بتوفر مجموعة من العوامل والجوانب التي تتسم بالتأثير الكبير على قدرتها في تحقيق التغيير والتطور (محمود وآخرون، 2021: 456). ومن بين هذه الجوانب يمكن ذكر:

أ. البيئة المادية: تتضمن بيئة العمل المادية العديد من الجوانب المهمة، مثل الظروف المناخية في مكان العمل، مثل التهوية، والإضاءة، والنظافة، وضغط العمل، ومساحات العمل، والصجيج، وعدد ساعات العمل، وفترات الراحة، وعوامل أخرى. تعتبر هذه العوامل ذات تأثير كبير على سلامة وصحة الموارد البشرية في مكان العمل، مما يؤثر بشكل مباشر على فعالية أدائهم (الغامدي والشماسي، 2021: 5). وفيما يخص البيئة المادية، أظهرت دراسة قام بها Sinha (2012) أن الظروف الفيزيائية في بيئة العمل تلعب دورا حاسما في أداء العاملين لمهامهم الوظيفية. فعلى سبيل المثال، يؤثر توفير الإضاءة والتهوية والتدفئة وتنظيم المكاتب بشكل مباشر على راحة ورضا العاملين، وقد يؤدي نقصها إلى شعورهم بالإحباط وتدني إنتاجيتهم. وبالتالي، يمكن أن يعكس هذا التأثير السلبي على الأداء العام للمنظمة، مما يقلل من قدرتها على تحقيق أهدافها بكفاءة وفعالية. لذا، يجب توفير بيئة عمل مناسبة تتناسب مع احتياجات العاملين من النواحي المادية والنفسية والاجتماعية، وهذا من شأنه زيادة التزامهم وبالتالي زيادة إنتاجيتهم، مقارنةً بالعاملين الذين يعانون من هذه الظروف السلبية.

ب. البيئة الاجتماعية: وتشمل بيئة العمل الاجتماعية، المناخ الاجتماعي العام وطبيعته، والروابط الاجتماعية، والعلاقات الشمولية السائدة بين الموارد البشرية في مكان العمل، والصراعات التنظيمية بين العاملين. يتأثر كل هذا بشكل كبير على الناحية النفسية لكل من يعمل في المنظمة. يمكن تحديد نطاق هذه الجوانب من خلال فحص العلاقات بين المرؤوسين وبين بعضهم البعض، وكذلك بين الرؤساء ومرؤوسهم، وعلى صعيد أوسع، بين أعضاء مجلس إدارة المنظمة (جقيدل، 2021: 692). البيئة الاجتماعية تلعب دورا حاسما في تحديد تجربة العمل للأفراد في المنظمة. فعلى سبيل المثال، يؤثر المناخ الاجتماعي العام وطبيعته على مستوى التعاون والتواصل بين العاملين في المنظمة، بينما تلعب العلاقات الشمولية السائدة دورا في تشكيل الروابط بين الفرق العاملة. ومن الطبيعي أن تؤثر الصراعات التنظيمية على النواحي النفسية للعاملين، مما قد يؤدي إلى تدهور الرضا الوظيفي وانخفاض الإنتاجية. وان توفير بيئة عمل اجتماعية إيجابية يمكن أن يساهم في تحسين الأداء ورفع

وتعزيز إنتاجية المنظمة وجودة منتجاتها. بشكل عام، يمكن اعتبار جودة حياة العمل مؤشراً على مدى رعاية المنظمة لموظفيها وتوفير بيئة عمل محفزة ومريحة لهم، مما يساهم في تحقيق أهداف المنظمة وتحسين العلاقات مع العاملين والمتعاملين معها.

2.2.1 أهمية جودة حياة العمل:

تتجلى أهمية جودة حياة العمل في تحسين الأداء التنظيمي والتركيز على الأفراد العاملين كمحرك رئيسي للإنتاجية، وتحقيق آمالهم عبر إشباع حاجاتهم ومتطلباتهم، مما يؤدي إلى تحقيق تأثيرات إيجابية ومنافع لصالح المنظمة (أبو حميد، 2017:12).

وفي سياق متصل، يشير (عفاف، 2014:20) إلى أن أهمية جودة حياة العمل للمنظمة تتجلى في حل مشكلاتها بمشاركة العاملين وإعادة هيكلة الأنشطة بشكل يجعل العمل أكثر رضا وإنتاجية.

من ناحية أخرى، يذكر (Velayudhan & Yameni, 2017:20) أهمية جودة حياة العمل في تحسين جودة الحياة للفرد والمنظمة، وتحقيق رضا العاملين وتعزيز إنتاجيتهم، مما يجعلها قطباً محورياً يحدد نجاح العملية الإنتاجية.

باختصار، يمكن القول إن جودة حياة العمل تعتبر عنصراً أساسياً في تحقيق أهداف المنظمة وتعزيز إنتاجيتها، وذلك من خلال توفير بيئة عمل ملائمة ومحفزة للعاملين، مع فهم وتقدير الإدارة لأهميتها (بورزق، وام الخبوط 2018:685).

2.2.2 أهداف جودة حياة العمل

تحقيق جودة حياة العمل يعد تحدياً مشتركاً بين الموظفين والمنظمة، وفيما يلي توضيح لأهداف كل منهم: (أبو سيف، 2018:20) و (اشتوي، 2014:122)

أولاً: أهداف المنظمة:

- أ- تلبية احتياجات المنظمة
- ضمان توظيف موظفين مؤهلين ومناسبين لاحتياجات المنظمة الحالية والمستقبلية.
- توجيه الموظفين نحو تحقيق أهداف وظيفية متناسبة مع تطلعاتهم وقدراتهم.
- ب- تقليل معدلات الدوران والتغيب
- خلق بيئة عمل تشجع على الالتزام والاستمرارية.
- تقديم فرص التطوير والترقية لتحفيز الموظفين على البقاء في المنظمة.
- ت- تعزيز القدرة التنافسية
- تعزيز رضا الموظفين لزيادة إنتاجيتهم وفعاليتهم.
- تحسين الأداء العام والكفاءة لتحقيق ميزة تنافسية.

ثانياً: أهداف الموظفين

- أ- تحديد مسار وظيفي ناجح
- توفير التوجيه والدعم للموظفين لتحديد وتحقيق أهداف وظيفية ومسار مهني مستدام.
- ب- تطوير وتحسين المهارات
- الاستفادة من الفرص التدريبية وتنمية المهارات لتحقيق التقدم الوظيفي.
- ت- استيعاب الاحتياجات الإنسانية
- تلبية الحاجات الأساسية والاجتماعية للموظفين.
- توفير بيئة عمل تشجع على الإشباع النفسي والاجتماعي.
- ث- الاستفادة من فرص الترقية

السلامة والصحة والرفاه المادي والروحي. من خلال التركيز على جودة حياة العمل، يتوقع تعزيز رضا العاملين وتحفيزهم للمساهمة الفعالة، مما يساهم في تحقيق الاستفادة الكاملة من إمكانياتهم (Swamy et al. 2018:28).

يرى (Davis & Werthe (2002:202) أن جودة حياة العمل هي مفهوم شامل يشير إلى مجموعة من العوامل التي تساهم في تحسين بيئة العمل وزيادة رضا العاملين. تتضمن هذه العوامل ظروف عمل جيدة، مثل السلامة والصحة المهنية، والمساحة والتجهيزات المناسبة، والبيئة النفسية المريحة. كما تتضمن إشرافاً جيداً، يتسم بالعدل والموضوعية والدعم والتوجيه. بالإضافة إلى مرتبات ومزايا ومكافآت جيدة، تلبي احتياجات العاملين المادية والمعنوية. وأخيراً، قدرا من الاهتمام والتعدي بالوظيفة، يسمح للعاملين بالشعور بالتقدير والإنجاز. ويرى المغربي، (2004:128) بأن جودة حياة العمل تشير إلى مجموعة من العمليات المتكاملة والمخططة والمستمرة، والتي تهدف إلى تحسين مختلف الجوانب التي تؤثر على الحياة الوظيفية والشخصية للعاملين، مما يساهم في تحقيق الأهداف الاستراتيجية للمنظمة والعاملين فيها والمتعاملين معها..

كما أن جودة حياة العمل تُعبر عن مجموعة من العمليات المتكاملة والمستمرة التي تهدف إلى تحسين مختلف الجوانب التي تؤثر على حياة العاملين في مجالاتهم المهنية وحياتهم الشخصية أيضاً. يُظهر الباحث (جاد الرب، 2008:20) في دراسته أهمية هذا المفهوم، حيث يشير إلى أن جودة حياة العمل تلعب دوراً حيوياً في تحقيق الأهداف الاستراتيجية للمنظمة وتعزيز رضا العاملين والمتعاملين معها. أما (الجبوري وخزعل، 2017:40) يرون أن مفهوم جودة حياة العمل مفهوم متعدد الأبعاد، يبدأ بالكفاءة والعدالة في الأجور، ومروراً بتوفير ظروف العمل الآمنة والصحية والاجتماعية، وصولاً إلى تمكين الفرد العامل من استخدام جميع قدراته وقابلياته.

من جانب آخر، تُعرف جودة حياة العمل كـ "خلق ظروف عمل مرغوبة من خلال توفير مكافآت وأمان وظيفي وفرص نمو مهني، بهدف دعم الموظفين وزيادة رضاهم". فضلاً عن ذلك، يؤكد الباحثون على أهمية خلق ظروف عمل مرغوبة من خلال توفير مكافآت وأمان وظيفي وفرص نمو مهني، والتي تؤدي في النهاية إلى دعم الموظفين وزيادة رضاهم. هذه الجهود المستمرة لتحسين جودة حياة العمل تساهم بشكل كبير في تعزيز إنتاجية المنظمة وتحسين العلاقات مع العاملين والمتعاملين معها (أمين، وآخرون، 2018:158).

و يرى عزت، (2021: 89) بأن جودة حياة العمل تركز على رضا العامل في المنظمة من خلال توفير بيئة عمل آمنة وصحية، فضلاً عن الجوانب المادية والمعنوية. يتم التأكيد على أن هذا الاهتمام بجودة الحياة في محيط العمل يهدف في النهاية إلى زيادة إنتاجية الفرد وتحسين جودة المنتج، لذا، يُعتبر رضا الفرد عن بيئته المحيطة بالعمل معياراً أساسياً يُقاس من خلاله جودة حياته المهنية.

وعلى ضوء ما سبق ترى الباحثة أن جودة حياة العمل هي المجموعة الشاملة من الظروف والعوامل التي تؤثر على تجربة العامل داخل بيئة العمل. تشمل هذه العوامل ظروف العمل الجيدة مثل السلامة والصحة المهنية، والإشراف العادل والداعم، والمكافآت والمزايا الملائمة، بالإضافة إلى فرص التطوير المهني والشخصي. تهدف جودة حياة العمل إلى زيادة رضا العاملين وتحفيزهم، وتحقيق الاستفادة الكاملة من إمكانياتهم،

العدالة التنظيمية، الالتزام التنظيمي، الثقة التنظيمية، والتقدير. بدوره، يرى (شميلان، 2019: 221) أن هذه الجوانب يمكن تفسيرها جميعها على أساس واحد، وهو الرضا الوظيفي. فعندما يتحقق الرضا الوظيفي للعاملين، يمكن تجاوز معظم التحديات، وبالتالي يكون الفرد العامل قادرًا على تحقيق نجاح ملحوظ في مساره.

ومن خلال ما تم ذكره استنتجت الباحثة، بأن هناك تعدد في الآراء حول احتياجات جودة حياة العمل، حيث يرى بعض الباحثين أنها تتمثل في إشباع احتياجات العاملين، والتي تنقسم إلى صنفين: احتياجات ذات أولوية دنيا، واحتياجات ذات أولوية عليا. بينما يرى آخرون أن احتياجات جودة حياة العمل تتمثل في نوعين: احتياجات كلاسيكية (تقليدية)، واحتياجات معاصرة حديثة. وعلى الرغم من اختلاف الآراء حول احتياجات جودة حياة العمل، إلا أنها تتفق جميعًا على أن جودة حياة العمل تؤثر بشكل كبير على رضا العاملين، وبالتالي على إنتاجية المنظمة ونجاحها.

3. تصميم البحث

3.1 مجتمع البحث وعينته:

مجتمع البحث الحالي يشمل جميع أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة دهوك التقنية، والذين يُنظر إليهم على أنهم قادة المجتمع نحو التقدم والتطور. ويسعى هؤلاء الأكاديميون لتحقيق الإبداع الإداري بكفاءة لإعداد نخبة من الكفاءات في المجتمع، إذا ما توفرت لهم بيئة عمل آمنة. وضمن مجتمع البحث، تم اختيار فئة من أعضاء الهيئة التدريسية العاملين في الكلية التقنية الإدارية والمعهد التقني الإداري في جامعة دهوك التقنية بشكل عشوائي لتكون عينة البحث، تم إرسال رابط الاستبيان إلى جميع أعضاء العينة الذين يحملون اللقب العلمي في كل من الكلية التقنية الإدارية والمعهد التقني الإداري في الجامعة المبحوثة. ولم يتم اختيار هذه الجامعة بشكل عشوائي، بل تم اختيارها بناءً على عدة اعتبارات، أهمها التعرف على أهم الأبعاد البيئية الداخلية التي تؤثر على جودة حياة العمل في الجامعة المبحوثة، وإمكانية الحصول على بيانات كافية لإتمام البحث الحالي، كون الباحثة تعمل في الكلية التقنية الإدارية في الجامعة المبحوثة. ويوضح الجدول (1) توزيع الأفراد المبحوثين وفقا لخصائصهم الفردية.

الجدول (1): توزيع الأفراد المبحوثين وفقا لخصائصهم الفردية

ت	الخصائص	الفئات	العدد	النسبة
1	الجنس	ذكر	38	66.7%
		انثى	19	33.3%
2	الفئات العمرية	اقل من 35 سنة	3	5.3%
		35-40 سنة	24	42.1%
		41-45 سنة	22	38.6%
		اكثر من 45 سنة	8	14.0%
3	المؤهل التعليمي	ماجستير	40	70.2%
		دكتوراه	17	29.8%
4	مدة الخدمة في الجامعة	اقل من 5 سنوات	2	3.5%
		5-10 سنة	12	21.1%
		11-15 سنة	28	49.1%
		اكثر من 15 سنوات	15	26.3%

- السعي للترقية والتقدم الوظيفي داخل المنظمة.
- الاستعداد لتحمل المسؤوليات المتزايدة وتطوير القدرات القيادية.
في النهاية يمكن القول، بأن تحقيق جودة حياة العمل يتطلب جهود مشتركة من قبل الموظفين والمنظمة لضمان تحقيق أهدافها وتحقيق التوازن بين احتياجات الفرد واحتياجات المنظمة (Easton & Van, 2013:601).

2.2.3 احتياجات جودة حياة العمل:

تعددت احتياجات جودة حياة العمل داخل المنظمات، حيث يرى بعض الباحثين أنها تتمثل في إشباع احتياجات العاملين (محمد، 2021:140). والتي تنقسم إلى صنفين:
- الاحتياجات ذات الأولوية الدنيا: والتي تتعلق بالصحة والسلامة المهنية، والاحتياجات الاقتصادية والأسرية.
- الاحتياجات ذات الأولوية العليا: والتي تتعلق بالاحتياجات الاجتماعية، والتقديرية، وتحقيق الذات، والمعرفية، والاحتياجات الجمالية (Marta et al., 2013:382).

بينما يرى آخرون أن أبعاد جودة حياة العمل تتمثل في نوعين:
- الأبعاد الكلاسيكية (التقليدية): والتي تتعلق بظروف العمل المادية والرفاهية والحوافز.

- الأبعاد المعاصرة الحديثة: والتي تتعلق بالمساواة، والسلامة المهنية، واجراءات التعامل مع الشكاوي، والتوازن بين العمل والحياة الشخصية (2 : Pavithra & Barata, 2012)
أفاد (السنطي، 2016: 7) بأن عناصر جودة حياة العمل تتجلى في عدة جوانب، مثل المشاركة في اتخاذ القرار، القيادة، الاستقرار والأمان الوظيفي، الأجور والمكافآت، التوازن بين الحياة والعمل، وظروف العمل المادية. وفي سياق منشعب، يرى (العمرى واليافي، 2017: 7) أن احتياجات جودة حياة العمل تشمل العلاقات، الحوافز، الرضا، وتقييم الأداء. وأوضح (أبو شمالة، 2018: 4) أن هذه العناصر تندرج تحت فئات المادية، الوظيفية، المالية، والصحية.

من جهة أخرى، يشير (الجبوري وخزعل، 2017: 37) إلى أن احتياجات جودة حياة العمل تشمل ظروف العمل المادية، العلاقات الاجتماعية في العمل، المشاركة في اتخاذ القرار، فرص استغلال القدرات وتطويرها، الموازنة بين الحياة والعمل،

43.9%	25	مدرس مساعد	اللقب العلمي	5
42.1%	24	مدرس		
12.3%	7	أستاذ مساعد		
1.8%	1	أستاذ		

المصدر: إعداد الباحثة بالاعتماد على مخرجات البرمجة الاحصائية (SPSS)

المتغيرات المستهدفة. لقياس الصدق الظاهري والشمولية، تم عرض الاستبانة بصيغتها الأولية على (5) من أعضاء هيئة التدريس من الكلية التقنية الادارية والمعهد التقني الادارية في الجامعة المبحوثة، وهم مختصون في مجال البحوث الادارية وخاصة إدارة الموارد البشرية والسلوك التنظيمي. تم طلب رأيهم حول قدرة الاستبانة على قياس المتغيرات المستهدفة ومدى شموليتها، وكذلك وضوح فقراتها ودقة صياغتها، ومدى ملاءمتها لأهداف البحث. بناءً على ملاحظات المحكمين، تم إجراء التعديلات اللازمة لتخرج الاستبانة بصورتها النهائية. لقياس ثبات الاستبانة، تم استخدام معامل الثبات الداخلي (Cronbach's Alpha)، كونه من الاساليب المفضلة في حساب ثبات الاستبانة للعبارة الوصفية والموضوعية، ويتحقق الثبات عندما تكون قيمة معامل الثبات المحسوبة لعبارة الاستبانة وابعادها اعلى من القيمة المعيارية لمعامل الثبات والبالغة (0.60) في الدراسات الانسانية، وكانت نتائج هذا التحليل كما موضحة في الجدول (2) والذي يشير نتائج الى معامل الثبات الكلي للمتغير المستقل (ابعاد بيئة العمل الداخلية) قد بلغت (0.964) وهي قيمة عالية قياسا بالقيمة المعيارية لمعامل الثبات والتي تبلغ (0.60) للدراسات الانسانية. في حين بلغ معامل الثبات الكلي للمتغير المعتمد جودة حياة العمل (0.886).

الجدول (1) يوضح وجود تفاوت بين أعداد الذكور والإناث في عينة البحث، مع تفوق عدد الذكور على الإناث، مما يشير إلى أن غالبية الكفاءات التدريسية في الجامعة المبحوثة من الذكور. كما يُظهر الجدول أن معظم المبحوثين تتراوح أعمارهم بين 35 و40 سنة، ومعظمهم حاصلون على شهادة الماجستير، في حين يحمل عدد أقل منهم شهادة الدكتوراه في تخصصات متنوعة. يتمتع الكثير من المبحوثين بخبرة جامعية تتراوح بين 10 و15 سنة، مما يعكس فهمهم العميق لمتغيرات البحث. كما أن لقب "مدرس مساعد" هو الأكثر شيوعاً بين المبحوثين، بينما يمثل الأساتذة نسبة صغيرة جداً. يساهم هذا الوصف في تقديم فهم شامل لتركيبية العينة المدروسة، مما يساعد في تفسير النتائج بشكل أدق وفهم السياق الذي تم جمع البيانات فيه.

3.2 مصادر واسلوب جمع البيانات وتحليلها:

أستخدمت الباحثة الدراسة الاستقصائية (Survey) كمنهج للبحث الحالي، حيث اعتمدت على الاستبانة كمصدر رئيسي لجمع البيانات المتعلقة بالجانب الميداني. تم تطوير الاستبانة بناءً على مقاييس محكمة من دراسات سابقة ذات صلة بمتغيري البحث الحالي (بيئة العمل الداخلية وجودة حياة العمل)، وتم تعديلها لتناسب مع أهداف البحث. تم استخدام مجموعة من الاختبارات لفحص صدق وثبات الاستبانة وقدرتها على قياس

جدول (2): معاملات الثبات الفا كرونباخ لمتغيرات البحث وابعاده

المتغير	الابعاد	عدد العبارات	قيمة معامل الفا كرونباخ
بيئة العمل الداخلية	بيئة العمل المادية	11	0.904
	بيئة العمل الاجتماعية	11	0.930
	بيئة العمل التنظيمية	13	0.948
المؤشر الكلي لابعاد بيئة العمل الداخلية		35	0.964
المؤشر الكلي لجودة حياة العمل		15	0.886

المصدر: إعداد الباحثة بالاعتماد على مخرجات البرمجة الاحصائية (SPSS)

استخدام النسب المئوية والتكرارات والمتوسطات الحسابية والانحراف المعياري لوصف متغيرات البحث وتحديد أهميتها. تم استخدام معامل الارتباط البسيط لتحديد قوة وطبيعة العلاقة بين متغيرات البحث. تم استخدام الانحدار الخطي المتعدد لقياس الأثر المعنوي للمتغيرات المستقلة في المتغير التابع. تم إجراء جميع التحليلات باستخدام برنامج IBM SPSS Statistics.

22

3.3 حدود البحث:

تمثلت حدود البحث بالآتي:

وقد تم تصميم استمارة الاستبيان على أداة (Google Forms) وتوزيعها إلكترونياً على عينة البحث المكونة من (80) عضو هيئة التدريس في الكلية التقنية الادارية والمعهد التقني الاداري في الجامعة المبحوثة، وذلك من خلال إرسال رابط الاستبيان إلى جميع أعضاء العينة الذين يحملون اللقب العلمي. وقد تم استلام (57) استجابة صالحة للتحليل وبمعدل الاستجابة (71.25%). تم استخدام مقياس ليكرت الخماسي لقياس استجابة أفراد عينة البحث، والذي يتكون من (أنتفق بشدة، أنتفق، صحيح لحد ما، لا أنتفق، لا أنتفق بشدة). وقد تم استخدام مجموعة من الأساليب الإحصائية لتحليل البيانات التي تم جمعها من الاستبانات. تم

حساب هذه النسب باستخدام الوسط الحسابي البالغ (2.75) والانحراف المعياري (0.88). المؤشر (X11) يُعتبر أحد العوامل التي ساهمت في تقليل نسبة الاتفاق، حيث يشير إلى اهتمام الجامعة ببرامج الصحة والسلامة المهنية لحماية جميع العاملين، حيث بلغت نسبة الاتفاق على هذا المؤشر (5.3%) بمتوسط حسابي (2.05) مع انحراف معياري (0.90)، في حين بلغت نسبة عدم الاتفاق إلى (68.4%). يليه المؤشر (X6) الذي يشير إلى أن صيانة المعدات والتجهيزات في مكان العمل تتم بشكل دوري، حيث بلغت نسبة الاتفاق (15.8%) ونسبة عدم الاتفاق (40.4%) بوسط حسابي (2.56) وانحراف معياري (0.98). وفي نفس السياق، المؤشر (X10) سجلت نسبة اتفاق قليلة حيث بلغت نسبة الاتفاق على هذا المؤشر (26.3%)، الذي يشير إلى أن الراتب والتعويضات تتناسب مع المهام المؤكدة، في حين بلغت نسبة عدم الاتفاق على هذا المؤشر (45.6%) بوسط حسابي (2.58) وانحراف معياري (1.12). يشير ذلك إلى أن بيئة العمل المادية في الجامعة المبحوثة ليست على المستوى المطلوب خاصة من ناحية الصحة والسلامة، وصيانة الدورية للأجهزة والمعدات، وكذلك يظهر حالة عدم الرضا عن نظام الأجور والرواتب.

من بين المؤشرات التي ساهمت في تعزيز نسبة الاتفاق الإيجابي تأتي المؤشرات (X9، X5)، اللتان تُشيران إلى سهولة تنقل ذوي الاحتياجات الخاصة في الجامعة المبحوثة. وأن بيئة العمل المادية في الجامعة تُساهم بشكل فعّال في دعم الإنتاجية والابتكار. بلغت نسبة الاتفاق على هاتين المؤشرتين (42.1%) بوسط حسابي (3.12) وانحراف معياري (0.95) للمؤشر (X5)، وبوسط حسابي (3.11) وانحراف معياري (1.32) للمؤشر (X9).

أ- الحدود الموضوعية: انحصر البحث الحالي في دراسة العلاقة بين أبعاد بيئة العمل الداخلية الثلاثة (البيئة المادية، البيئة الاجتماعية، و البيئة التنظيمية) في تحسين جودة حياة العمل، وذلك من خلال استطلاع آراء الملاكات التدريسية الذين يحملون اللقب العلمي في كل من الكليات والمعاهد التقنية الادارية في جامعة دهوك التقنية.

ب- الحدود مكانية: تم إجراء البحث الحالي في الكليات والمعاهد التقنية الادارية في جامعة دهوك التقنية.

ت- الحدود البشرية: اقتصر البحث الحالي على دراسة آراء أعضاء الهيئة التدريسية الذين يحملون اللقب العلمي فقط في الكلية والمعهد التقنية الادارية في جامعة دهوك التقنية.

ث- حدود زمنية: تم إجراء البحث الحالي في الفترة ما بين تشرين الأول 2023 وشباط 2024، وذلك من حيث الجانبين النظري والعملي وصولاً إلى الاستنتاجات والمقترحات.

4. عرض نتائج البحث ومناقشتها

4.1 وصف وتشخيص متغيرات البحث: يتناول هذا المحور وصف وتشخيص أبعاد بيئة العمل الداخلية وجودة حياة العمل التي تم مناقشتها في الجانب النظري للبحث الحالي والمعتمدة في مخطط. يظهر الجداول (3،4،5،6) التوزيعات التكرارية وقيم الوسط الحسابي والانحراف المعياري على مستوى عينة البحث.

4.1.1 وصف وتشخيص متغيرات أبعاد بيئة العمل الداخلية أ- البيئة المادية: في سياق البيئة الداخلية، يظهر من خلال الجدول (3) وجود نسبة عدم اتفاق بين الأفراد المبحوثين تصل إلى (36.71%)، في حين وصلت نسبة المحايدون إلى (31.73%)، ونسبة الاتفاق الإيجابي بلغت (31.59%). تم

جدول (3) التكرارات والوسط الحسابي والانحراف المعياري لبيئة العمل المادية

المؤشر	التوزيعات التكرارية والنسب المئوية						
	اتفق بشدة	اتفق	صحيح لحد ما	لا اتفق	لا اتفق بشدة	الانحراف المعياري	
	%	%	%	%	%		
X1	10.5	28.1	26.3	3.5	31.6	2.82	تعد بيئة العمل المادية في الجامعة مريحة وملائمة للعمل.
X2	5.3	33.3	29.8	5.3	26.3	2.86	يوجد في مكان عملي قاعات للاجتماعات والعمل الجماعي مجهزة بأحدث الاجهزة.
X3	15.8	21.1	29.8	1.8	31.6	2.88	تتوافر جميع الادوات والمواد اللازمة لانجاز عملي.
X4	8.8	26.3	31.6	5.3	28.1	2.82	تتلائم الاثاث والمعدات في مكان عملي مع طبيعة العمل.
X5	0.0	42.1	36.8	12.3	8.8	3.12	تتوافر في مكان عملي امكانية لتنقل ذوي الاحتياجات الخاصة.
X6	0.0	15.8	43.9	21.1	19.3	2.56	تتم صيانة المعدات والتجهيزات في مكان عملي بشكل دوري.
X7	3.5	28.1	33.3	1.8	33.3	2.67	أعمل في ظروف عمل صحية مناسبة.
X8	10.5	24.6	29.8	7.0	28.1	2.82	أشعر بالراحة والخصوصية في مكان عملي.

1.32	3.11	21.1	3.5	33.0	28.1	14.0	تدعم بيئة العمل المادية في الجامعة الانتاجية والابتكار.	X9
1.12	2.58	22.8	22.8	28.1	26.3	0.0	الراتب والتعويضات التي حصل عليها تتناسب مع المهام الموكلة لي.	X10
0.90	2.05	31.6	36.8	26.3	5.3	0.0	تهتم الجامعة ببرامج الصحة والسلامة المهنية لحماية جميع العاملين.	X11
0.88	2.75	25.69	11.02	31.70	25.37	6.22	المعدل المؤشر الكلي	
		36.71		31.70	31.59			

المصدر: إعداد الباحثة بالاعتماد على مخرجات البرمجة الاحصائية (SPSS)

وجود الاحترام والتقدير بين الزملاء في مكان العمل، حيث بلغت نسبة الاتفاق (7.1%)، وكان وسط حسابي لهذا المؤشر (1.68) بانحراف معياري (0.95). يليه كل من المؤشرين (X12) و (X13) حيث بلغت نسبة اتفاقهما (8.8%) ونسبة عدم الاتفاق (73.7%) بوسط حسابي (1.88) وانحراف معياري (1.00) للمؤشر (X12)، ووسط حسابي (1.77) وانحراف معياري (1.04) للمؤشر (X13). يشير ذلك إلى أن الأفراد يرون أن البيئة الاجتماعية في الجامعة تفتقر إلى تعزيز الرضا عن الحياة المهنية، وأن العلاقات والتعاون بين الزملاء غير مرضية. يمكن أن يعزى ذلك إلى نقص في التواصل بين إدارة الجامعة والموظفين، وعدم توضيح قيمة جهودهم، ونقص في العمليات التقييمية وعدم تقدير أدائهم، وزيادة في المسؤوليات بدون تقدير أو تعويض مناسب، وعدم توفير فرص تطوير وترقية وظيفية، مما يؤدي إلى شعور بعدم التقدير والإهمال.

ب- البيئة الاجتماعية: تحليل بيانات الجدول (4) يكشف عن توزيعات تكرارية ونسب مئوية ووسائط حسابية وانحرافات معيارية للإجابات المتعلقة بالفقرات (X22-X12) المتعلقة بعوامل البيئة الاجتماعية في الجامعة المبحوث. يظهر وجود نسبة اتفاق إيجابية قد بلغت (18.52%) بين الأفراد المشاركين في البحث، في حين بلغت نسبة المحايدين (24.24%)، ونسبة عدم الاتفاق (57.26%). الوسط الحسابي لهذه الإجابات يتجاوز (2.20)، مع انحراف معياري يبلغ (0.94). من بين المؤشرات البارزة التي ساهمت في تعزيز نسبة الاتفاق الإيجابية هو المؤشر (X20)، الذي يشير إلى أن الكادر التدريسي يحظى بالاهتمام الشخصي من قبل إدارة الجامعة بنفس الدرجة التي توليها لإنجاز العمل. حيث بلغت نسبة الاتفاق في هذا المؤشر (33.4%)، بينما بلغت نسبة عدم الاتفاق (36.8%) بوسط حسابي (2.72) وانحراف معياري (1.31). على الجانب الآخر، كانت أقل نسبة اتفاق لمؤشرات هذا البعد هي لـ (X15)، الذي يشير إلى مدى

جدول (4) التكرارات والوسط الحسابي والانحراف المعياري لبيئة العمل الاجتماعية

التوزيعات التكرارية والنسب المئوية								المؤشر	المتغير المستقل
الاتحاف المعياري	الوسط الحسابي	لا اتفق بشدة %	لا اتفق %	صحيح لحد ما %	اتفق %	اتفق بشدة %	المؤشر		
1.00	1.88	47.4	26.3	17.5	8.8	0.0	تساعد البيئة الاجتماعية في الجامعة على تعزيز الرضا عن الحياة المهنية.	X12	بيئة العمل الاجتماعية
1.04	1.77	57.9	15.8	17.5	8.8	0.0	تتنصف العلاقات بين زملائي في الجامعة بالإيجابية والتعاونية.	X13	
1.25	2.14	49.1	7.0	26.3	15.8	1.8	تدعم إدارة الجامعة علاقات العمل الإيجابية.	X14	
0.95	1.68	54.4	31.6	7.0	5.3	1.8	يتم تقديري واحترامي من قبل زملائي في مكان العمل.	X15	
1.27	2.33	42.1	5.3	33.3	15.8	3.5	يوجد مستوى جيد من الثقة بين إدارة الجامعة والملاكات التدريسية.	X16	
1.28	2.68	29.8	5.3	38.6	19.3	7.0	تقدر إدارة الجامعة جهود أعضاء الهيئة التدريسية جميعا.	X17	
1.36	2.28	45.6	8.8	24.6	14.0	7.0	تسود روح المشاركة والتعاون بين الملاكات التدريسية بشكل الذي يساهم بانجاز الاهداف.	X18	
1.34	2.09	54.4	7.0	19.3	14.0	5.3	يقدم زملائي الدعم اللازم في الأوقات الصعبة وثناء التحديات المهنية.	X19	

1.31	2.72	29.8	7.0	29.8	28.1	5.3	احصل على الاهتمام الشخصي من قبل إدارة الجامعة بنفس درجة اهتمامها بانجاز العمل.	X20
1.40	2.37	43.9	8.8	21.1	19.3	7.0	تشجع الجامعة روح التعاون بين الملاكات التدريسية.	X21
1.30	2.30	38.6	14.0	31.6	10.5	5.3	تسود علاقة التقدير والاحترام بين الرؤساء والمرؤوسين في الجامعة.	X22
0.94	2.20	44.82	12.45	24.22	14.52	4.0	المعدل المؤشر الكلي	
		57.26		24.22	18.52			

المصدر: إعداد الباحثة بالاعتماد على مخرجات البرمجة الاحصائية (SPSS)

للمؤشر (X33) بلغ (3.14) والانحراف المعياري (1.41). يُظهر ذلك أن الإدارة العليا في الجامعة تعزز مشاركة ومساهمة أعضاء الهيئة التدريسية في عمليات اتخاذ القرارات، وتلتزم بالعدالة في التعامل معهم. من ناحية أخرى، كانت أقل نسبة اتفاق في المؤشرين (X31) و (X34)، حيث بلغت نسبة عدم الاتفاق (45.6%)، مُشيرة إلى أن الجامعة لا تدعم بيئة العمل الإيجابية بشكل كافٍ من وجهة نظر الافراد المبحوثين. كما لا يُلاحظ تشجيع كافٍ لأعضاء الهيئة التدريسية على تطوير مهاراتهم ومعرفتهم. نسبة الوسط الحسابي للمؤشر (X31) بلغت (2.39) مع انحراف معياري (1.25). بينما بلغت الوسط الحسابي للمؤشر (X34) (2.47)، والانحراف المعياري له (1.36).

ت- البيئة التنظيمية: تُظهر البيانات المدرجة في الجدول (5) التوزيعات التكرارية والنسب المئوية والوسط الحسابي والانحراف المعياري للإجابات المرتبطة بالفقرات (X35) و (X23)، المتعلقة بمتغيرات عوامل البيئة التنظيمية في الجامعة المبحوثة. يُلاحظ وجود نسبة اتفاق إيجابية بنسبة (34.70%) بين المشاركين، بينما بلغت نسبة المحايدون (31.72%) ونسبة عدم الاتفاق (33.62%). يتراوح الوسط الحسابي لهذه الإجابات حوالي (2.82)، مع انحراف معياري يبلغ (1.05). أعلى نسبة اتفاق كانت في المؤشرين (X30) و (X33)، حيث بلغت نسبة الاتفاق لهما (43.9%)، والوسط الحسابي (3.00) والانحراف المعياري (1.45) للمؤشر (X30)، والوسط الحسابي

جدول (5) التكرارات والوسط الحسابي والانحراف المعياري لبيئة العمل التنظيمية

التوزيعات التكرارية والنسب المئوية								المؤشر	المتغير المستقل
الاتحراف المعياري	الوسط الحسابي	لا اتفق بشدة %	لا اتفق %	صحيح لحد ما %	اتفق %	اتفق بشدة %			
1.29	2.72	28.1	10.5	28.1	28.1	5.3	سياسات وإجراءات الجامعة واضحة للجميع.	X23	بيئة العمل التنظيمية
1.27	2.95	24.6	3.5	29.8	36.8	5.3	تتصف عمليات اتخاذ القرارات في الجامعة بالشفافية والانصاف.	X24	
1.21	2.72	26.3	5.3	43.9	19.3	5.3	تتميز سياسات الجامعة بالمرونة.	X25	
1.28	3.04	22.8	1.7	33.3	33.3	8.8	تعتمد الجامعة على نظام عادل لتقييم الأداء.	X26	
1.42	2.63	36.8	5.3	24.6	24.6	8.8	لدي حرية كافية لاتخاذ القرارات المتعلقة بمهامي اليومية دون تدخل غير مبرر.	X27	
1.24	2.68	29.8	3.5	38.6	24.6	3.5	تعتمد الجامعة إجراءات فعالة لمعالجة المشكلات داخل الجامعة.	X28	
1.36	2.95	26.3	3.5	29.8	29.8	10.5	تعتمد الجامعة على المعلومات الدقيقة في عمليات اتخاذ القرارات.	X29	
1.45	3.00	28.1	3.5	24.6	28.1	15.8	تشجع الإدارة العليا في الجامعة على مشاركة ومساهمة الملاكات التدريسية في عمليات اتخاذ القرارات.	X30	
1.25	2.39	38.6	7.0	35.1	15.8	3.5	تدعم إدارة الجامعة بيئة العمل الإيجابية.	X31	
1.35	3.11	21.2	5.3	31.6	26.3	15.8	يوجد تحفيز ودعم مستمر للملاكات التدريسية من قبل إدارة الجامعة.	X32	

1.41	3.14	22.4	3.5	29.8	24.6	19.3	تلتزم الجامعة بالعدالة في التعامل مع الملاكات التدريسية فيها.	X33
1.36	2.47	38.6	7.0	31.6	14.0	8.8	تشجع الجامعة الملاكات التدريسية نحو تطوير مقدراتهم ومهاراتهم المعرفية.	X34
1.42	2.89	28.1	5.3	31.6	19.3	15.8	تقوم إدارة الجامعة بالدفاع عن حقوق ومصالح الملاكات التدريسية فيها.	X35
1.05	2.82	28.59	4.99	31.72	24.97	9.73	المعدل المؤشر الكلي	
		33.58		31.72	34.70			

المصدر: إعداد الباحثة بالاعتماد على مخرجات البرمجة الاحصائية (SPSS)

4.1.2 وصف وتشخيص متغيرات جودة حياة العمل:

الرواتب. يأتي بعده (Y13) و (Y11)، حيث أعرب (84.3%) و (80.7%) عن مدى تبني الجامعة لسياسات تمكين الموظفين من المشاركة في اتخاذ القرارات، وتوفير تعويضات في حالات المرض والحوادث. وقد بلغت الوسط الحسابي لهما (1.63) و (1.74) على التوالي، مع انحراف معياري (1.01) و (1.03). على الجانب الآخر، يظهر المؤشر (Y7) بأعلى نسبة اتفاق (61.1%)، حيث يتسائل الأفراد المبحوثين عما إذا كان الإنجاز الذي يحققونه من وظائفهم يشعرهم بالرضا. يأتي هذا المؤشر بوسط حسابي (3.60) وانحراف معياري (1.16). ثم يليه المؤشر (Y2) بنسبة اتفاق (56.1%)، حيث عبر الأفراد المبحوثون عن إمكانية امتلاكهم للمهارات والخبرات اللازمة لأداء مهامهم الوظيفية. يأتي هذا المؤشر بوسط حسابي (3.46) وانحراف معياري (1.50).

توضح البيانات المقدمة في الجدول (6) اتجاهها غير إيجابيا نحو متغيرات جودة حياة العمل، إذ يُلاحظ أن إجابات الأفراد المبحوثين تتجه نحو عدم الاتفاق بنسبة (48.56%)، ويُظهر الوسط الحسابي لهذه الإجابات قيمة (2.5) مع انحراف معياري يبلغ (0.77). بالمقابل، بلغت نسبة الاتفاق حوالي (26.67%)، ونسبة المحايد كانت (24.81%). هذا يُشير إلى عدم رضا الأفراد المبحوثين عن جودة حياتهم الوظيفية في الجامعة المبحوثة بنسبة (48.56%). عند مراجعة تأثير كل مؤشر في تعزيز نسبة الاتفاق السلبي أو عدم الاتفاق، يظهر أن المؤشر (Y15) يلعب دورا بارزا، حيث حصل على اتفاق (93%) من الأفراد المبحوثين، بوسط حسابي قدره (1.53) وانحراف معياري (0.73). هذا يُشير إلى عدم رضا الأفراد المبحوثين عن

جدول (6) التكرارات والوسط الحسابي والانحراف المعياري لجودة حياة العمل

التوزيعات التكرارية والنسب المئوية								المؤشر	المتغير المستقل
الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	لا اتفق بشدة %	لا اتفق %	محايد %	اتفق %	اتفق بشدة %			
1.32	2.74	29.8	7.0	28.1	29.8	5.3	توفر إدارة الجامعة فرص واضحة للتطوير الوظيفي والمهني.	Y1	جودة حياة العمل
1.50	3.46	21.1	1.8	21.1	22.8	33.3	لدي المهارات والخبرات اللازمة لأداء مهامي.	Y2	
1.32	2.37	43.9	1.8	31.6	19.3	3.5	ساعات العمل مناسبة لتأدية أنشطة وظيفتي.	Y3	
1.50	2.98	29.8	1.8	28.1	21.1	19.3	توفر الجامعة فرص ترقية عادلة ونزيهة للملاكات التدريسية.	Y4	
1.39	3.11	22.8	3.5	31.6	24.6	17.5	يعد العمل الذي اقوم به ذو أهمية للجامعة.	Y5	
1.30	2.49	35.1	8.8	35.1	14.0	7.0	اشعر بالامان والاستقرار الوظيفي داخل الجامعة.	Y6	
1.16	3.60	10.5	1.8	26.3	40.4	21.1	الانجاز الذي احققه في وظيفتي يشعرني بالرضا.	Y7	
1.36	2.81	28.1	5.3	36.5	17.5	12.3	يمكنني عملي في الجامعة من تحقيق التوازن بين حياتي الشخصية وحياتي الوظيفية.	Y8	
1.32	2.58	33.3	8.8	31.6	19.3	7.0	تتاح لي فرص مستقبليّة للتدريب وتطوير مهاراتي ومعارفي.	Y9	

1.17	2.68	22.7	14.0	40.4	17.5	5.3	Y10	هناك فرص جيدة لي لشغل مناصب عالية في المستقبل.
1.03	1.74	56.1	24.6	10.5	7.0	1.8	Y11	تتبع الجامعة سياسات تمكن الملاكات التدريسية من المشاركة في اتخاذ القرارات.
1.10	1.89	56.1	7.0	28.1	8.8	0.0	Y12	هناك آراء وتتنوع ضمن المهام التي اقوم بها.
1.01	1.63	63.1	21.1	7.0	7.0	1.8	Y13	توفر الجامعة التعويضات في حالة المرض والحوادث.
1.10	1.89	49.1	26.3	12.3	10.5	1.8	Y14	أشعر بالمتعة في انجاز مهام عملي.
0.73	1.53	57.9	35.1	3.5	3.5	0.0	Y15	يتناسب الراتب الذي اتقاضه مع وظيفتي
0.77	2.50	37.29	11.25	24.79	17.54	9.13	المعدل المؤشر الكلي	
		48.54		24.79	26.67			

المصدر: إعداد الباحثة بالاعتماد على مخرجات البرمجة الاحصائية (SPSS)

4.3 اختبار فرضيات البحث:

من أجل فهم طبيعة العلاقة والتأثير بين متغيرات البحث، تم تخصيص هذا القسم لاستكشاف المواضيع التالية:

4.3.1 تحليل علاقات الارتباط بين متغيرات البحث

يمثل مضمون هذه العلاقة اختباراً للفرضية الرئيسية الأولى، والتي تنص على وجود علاقة ارتباط معنوية بين أبعاد بيئة العمل الداخلية وجودة حياة العمل. من أجل التعرف على طبيعة علاقات الارتباط بين أبعاد البيئة الداخلية (البيئة المادية، البيئة الاجتماعية، البيئة التنظيمية) وبعد جودة حياة العمل، نعرض الجدول (7) والذي يشير إلى أن هناك علاقة ارتباط معنوية موجبة بين بيئة العمل الداخلية وجودة حياة العمل، والبالغة (0.801)** عند مستوى معنوية (0.01). هذا يدل على الدور الإيجابي الذي تلعبه أبعاد البيئة العمل الداخلية في تحسين جودة حياة العمل، مما يبين صحة وقبول الفرضية الرئيسية الأولى. أما بالنسبة لتحليل علاقات الارتباط بين كل بعد من أبعاد بيئة العمل الداخلية (البيئة المادية، البيئة الاجتماعية، والبيئة التنظيمية) وبين جودة حياة العمل وعلى مستوى الجامعة المبحوثة، فنلاحظ من نتائج جدول (7) أن هناك علاقة ارتباط

معنوية موجبة بين بعد البيئة المادية بوصفها متغيراً مستقلاً وبين جودة حياة العمل بوصفها متغيراً معتمداً، إذ بلغت قيمة معامل الارتباط بينهما (0.679)** وهي قيمة معنوية عند مستوى (0.01). هذا المؤشر يؤكد على أنه كلما اهتمت الجامعة المبحوثة بالبيئة المادية، كلما زادت جودة حياة العمل فيها. كما أشارت نتائج التحليل الإحصائي إلى وجود علاقة ارتباط معنوية موجبة بين البعد البيئي الاجتماعي بوصفها متغيراً مستقلاً وجودة حياة العمل بوصفها متغيراً معتمداً، حيث بلغت قيمة معامل الارتباط بينهما (0.651)** عند مستوى معنوي (0.01). وعليه، تعتبر البيئة الاجتماعية ذات أهمية بالغة في تعزيز جودة حياة العمل في الجامعة المبحوثة. كذلك، أوضحت نتائج التحليل الإحصائي إلى وجود علاقة ارتباط معنوية موجبة بين بعد البيئة التنظيمية وجودة حياة العمل، تفسرها قيمة معامل الارتباط البالغة (0.786)** وهي قيمة معنوية عند مستوى دلالة (0.01). وتعتبر هذه أقوى علاقة بين أبعاد بيئة العمل الداخلية وجودة حياة العمل، حيث تؤكد على أنه كلما زاد اهتمام الجامعة المبحوثة بالبيئة التنظيمية، كلما تمكنت من تحسين وتعزيز جودة حياتها العملية. وبهذا يتضح صحة الفرضيات الفرعية.

جدول (7): نتائج علاقات الارتباط بين أبعاد بيئة العمل الداخلية وجودة حياة العمل

المؤشر الكلي	أبعاد البيئة الداخلية			البعد المستقل
	البيئة التنظيمية	البيئة الاجتماعية	البيئة المادية	البعد المعتمد
0.801**	0.786**	0.651**	0.679**	جودة حياة العمل

المصدر: إعداد الباحثة بالاعتماد على نتائج التحليل الاحصائي باستخدام برنامج SPSS

4.3.2 تحليل علاقات التأثير بين متغيرات البحث

أ- تأثير أبعاد بيئة العمل الداخلية مجتمعة على جودة حياة العمل في الجامعة المبحوثة: يهدف هذا المحور إلى التعرف على وجود العلاقات التأثيرية بين متغيري البحث، وذلك باستخدام أسلوب الانحدار الخطي البسيط والمتعدد. حيث تدل معطيات الجدول (8) على وجود أثر معنوي لبيئة العمل الداخلية في جودة حياة العمل. ويدعم ذلك قيمة (F) المحسوبة التي بلغت

(98.684)، وهي أكبر من قيمتها الجدولية (4.02)، وبدرجات الحرية (56). وبلغت قيمة (B1) الميل الحدي (0.710)، وهي قيمة معنوية بدلالة قيمة (T) المحسوبة التي بلغت (9.934)، وهي أكبر من قيمتها الجدولية البالغة (1.67). أي أن تغيير نسبة من أبعاد البيئة الداخلية سيؤدي إلى تغيير في جودة حياة العمل بمقدار (0.710) في الجامعة المبحوثة. مما يدل على أن منحني الانحدار ممتاز في تفسير العلاقة بين بيئة العمل الداخلية وجودة

الرئيسية الثانية والتي تنص على وجود تأثير معنوي لأبعاد بيئة العمل الداخلية مجتمعة في تحسين جودة حياة العمل في الجامعة المبحوثة. أما بقية النسبة (35.8%)، فتفسرها أبعاد أخرى لم يتضمنها النموذج الحالي، مثل التقدير المعنوي، والموازنة بين الحياة والعمل.

حياة العمل وعلى مستوى الكلي. وهذا ما تؤكدُه أيضا معامل التحديد (R^2). وهذا ما يشير إلى قدرة بيئة العمل الداخلية على تفسير التأثير الذي يطرأ في جودة حياة العمل بنحو (64.2%). مما يعني أن أي تغيير يحدث في أبعاد البيئة الداخلية يقود إلى التغيير في جودة حياة العمل. وبناءً على ذلك، يتم قبول الفرضية

جدول (8): أثر بيئة العمل الداخلية في جودة حياة العمل على مستوى الكلي للجامعة المبحوثة

بيئة العمل الداخلية (المتغير المستقل)				المتغير المستقل		المتغير المعتمد
P-Value	T المحسوبة	F المحسوبة	R^2	B1	B	
0.000	9.934	98.684	0.642	0.801	0.710	جودة حياة العمل (المتغير التابع)
57 = n			T الجدولية = 1.67		F الجدولية = 4.02	

المصدر: إعداد الباحثة بالاعتماد على نتائج التحليل الاحصائي باستخدام برنامج SPSS

(B1)، وتعد هذه القيمة معنوية بدلالة قيمة (T) المحسوبة التي بلغت (6.361)، وهي أكبر من قيمتها الجدولية البالغة (1.67). أي أن أي نسبة من التغيير في البيئة الاجتماعية سيؤدي بدوره إلى تغيير مقداره (0.651) في جودة حياة العمل في الجامعة المبحوثة. وبذلك تؤكد هذه النتيجة على وجود تأثير معنوي موجب للبيئة الاجتماعية في جودة حياة العمل في الجامعة المبحوثة. كما يشير الجدول إلى وجود تأثير معنوي موجب للبيئة التنظيمية في جودة حياة العمل. ويدعم هذا التأثير قيمة (F) المحسوبة (88.643)، والتي هي أكبر من قيمتها الجدولية البالغة (4.02) وضمن مستوى معنوية (0.05) ودرجة حرية (56). إذ يتضح من معامل التحديد (R^2) وقدره (0.617)، والذي ينص أن (61.7%) من جودة حياة العمل يفسره المستوى البيئي التنظيمية في الجامعة المبحوثة. ويعزز ذلك قيمة الميل الحدي (B1) الذي يدل على أن (0.786) من التغيير في جودة حياة العمل في الجامعة المبحوثة هو نتيجة تغير وحدة واحدة من المستوى البيئي التنظيمية. ويدعم ذلك قيمة (T) المحسوبة البالغة (9.415)، وهي أعلى من قيمتها الجدولية البالغة (1.67). وهذا يؤكد على وجود تأثير معنوي موجب للبيئة التنظيمية في جودة حياة العمل في الجامعة المبحوثة. وبناءً على ما سبق من تحليل يمكن الحكم على أن الفرضية الرئيسية الثانية والفرعية المنبثقة عنها قد تحققت.

ب- علاقات التأثير بين أبعاد بيئة العمل الداخلية منفردة على جودة حياة العمل في الجامعة المبحوثة: يعرض الجدول (9) علاقات التأثير التفصيلية بين كل بعد من أبعاد بيئة العمل الداخلية على جودة حياة العمل في الجامعة المبحوثة. حيث يشير معامل التحديد (0.442) (R^2) إلى أن بعد البيئة المادية يفسر نسبة (44.2%) من التغيرات الحاصلة في جودة حياة العمل. ويدعم معنويتها قيمة (F) المحسوبة البالغة (46.979)، وهي أكبر من قيمتها الجدولية البالغة (4.02) وضمن مستوى معنوية (0.05) ودرجة الحرية (56). وبلغت قيمة (B1) الميل الحدي (0.679)، وهي قيمة معنوية بدلالة قيمة (T) المحسوبة التي بلغت (6.854)، وهي أكبر من قيمتها الجدولية البالغة (1.67). أي أن تغيير نسبة من البيئة المادية سيؤدي إلى تغيير في جودة حياة العمل بمقدار (0.679) في الجامعة المبحوثة. وهذه النتيجة تؤكد وجود التأثير المعنوي الموجب لبعدها البيئية المادية في جودة حياة العمل. كذلك يتضح من معطيات الجدول أن هناك تأثير معنوي موجب للبيئة الاجتماعية في جودة حياة العمل. إذ بلغت قيمة (F) المحسوبة البالغة (40.465) وهي أكبر من قيمتها الجدولية (4.02) وعند مستوى معنوي (0.05) ودرجة حرية (56)، بدلالة معامل التحديد (R^2) بينهما وقدره (0.424). أي أن البيئة الاجتماعية تفسر (42.4%) من التغيرات الحاصلة في جودة حياة العمل. في حين بلغت قيمة الميل الحدي (0.651)

جدول (9): تأثير كل بعد من أبعاد بيئة العمل الداخلية في جودة حياة العمل في الجامعة المبحوثة

جودة حياة العمل				المتغير المعتمد			
T		F		R2	B	B1	المتغير المستقل
الجدولية	المحسوبة	الجدولية	المحسوبة				
1.67	6.854	4.02	46.979	0.461	0.503	0.679	البيئة المادية
1.67	6.361	4.02	40.465	0.424	0.530	0.651	البيئة الاجتماعية
1.67	9.415	4.02	88.643	0.617	0.620	0.786	البيئة التنظيمية

p - Value = 0.00

N=57

المصدر: إعداد الباحثة بالاعتماد على نتائج التحليل الاحصائي باستخدام برنامج SPSS

يبين الجدول (10) أن أكثر بعد تأثيراً لجودة حياة العمل كانت البيئة التنظيمية، إذ بلغ Mean Square (20.340) ومعامل

4.2 مستوى أهمية أبعاد بيئة العمل الداخلية:

Beta (0.786). و اقل بعد تأثيرا كانت البيئة الاجتماعية، اذ بلغ
Mean Square (13.971) ومعامل Beta (0.651).

جدول (10) ترتيب الأهمية لأبعاد بيئة العمل الداخلية

الترتيب حسب الأهمية	أبعاد بيئة العمل الداخلية	Mean Square	Beta
1	البيئة التنظيمية	20.340	0.786
2	البيئة المادية	15.184	0.679
3	البيئة الاجتماعية	13.971	0.651

5. الاستنتاجات والمقترحات

5.1 الاستنتاجات:

يستعرض هذا المحور أهم الاستنتاجات التي توصل إليها البحث الحالي، وهي:

1- أتضح من الجانب النظري أن تحقيق نجاح المنظمات في تحقيق أهدافها يتوقف بشكل كبير على بيئتها الداخلية، والتي تتألف من عوامل مادية واجتماعية وتنظيمية. وفي هذا السياق، يظهر أن جودة حياة العمل تلعب دوراً أساسياً في تعزيز الأداء التنظيمي، حيث يتم التركيز على إشباع حاجات ومتطلبات الأفراد العاملين كمحرك رئيسي للإنتاجية وتحقيق تأثيرات إيجابية لصالح المنظمة. بالإضافة إلى ذلك، تساهم جودة حياة العمل في تعزيز جودة الحياة للفرد والمنظمة، مما يجعلها عاملاً محورياً يحدد نجاح العملية الإنتاجية ورضا العاملين، وبالتالي، فإن تحسين بيئة العمل الداخلية يعتبر ضرورة أساسية لضمان تعزيز التفاعل والإنتاجية والرضا لدى العاملين، وبالتالي تحقيق نجاح المنظمة على المدى البعيد.

2- تبين من خلال الجانب العملي أن معظم أعضاء هيئة التدريس في الجامعة المبحوثة يرون أن تحسين جودة حياتهم الوظيفية يرتبط بتوفير بيئة عمل آمنة وصحية من الناحية المادية والاجتماعية والتنظيمية. وأشارت النتائج إلى ما يلي:

أ- تشير النتائج في البحث الحالي إلى أن اجابات المبحوثين حول اجمالي أبعاد بيئة العمل الداخلية تميل باتجاه الاتفاق. وكما اشارالبحث ايضا الى أن البعد البيئة التنظيمية جاء بالمرتبة الاولى من حيث العلاقة بتحسين جودة حياة العمل في الجامعة المبحوثة، ومن ثم البعد البيئة المادية والبيئة الاجتماعية.

ب- تشير نتائج البحث الحالي إلى أن اجابات المبحوثين بشأن جودة حياة العمل تميل إلى عدم الاتفاق. حيث أظهرت النتائج أن غالبية الأفراد غير راضين عن حياتهم الوظيفية بسبب الرواتب وسياسات الجامعة المتعلقة بمشاركة الموظفين في اتخاذ القرارات وتوفير التعويضات في حالات المرض والحوادث.

ت- هناك علاقة ارتباط معنوية موجبة بين ابعاد بيئة العمل الداخلية وجودة حياة العمل، وان اقوى هذه العلاقات كانت بين البيئة التنظيمية وجودة حياة العمل وهذا يرمز الى الدور الايجابي الذي تفعله بيئة العمل التنظيمية في تحسين جودة حياة العمل في الجامعة المبحوثة.

ث- كما اشارت نتائج التحليل الاحصائي الى وجود أثر معنوي لأبعاد بيئة العمل الداخلية على تحسين جودة حياة العمل، وقد حصل البعد التنظيمي على المرتبة الاولى، بينما حصل البعد المادي على المرتبة الثانية، والبعد الاجتماعي جاءت بالمرتبة الاخيرة.

ج- تساهم جميع أبعاد بيئة العمل الداخلية بشكل معنوي في تحسين جودة حياة العمل، ولكن جاء بعد البيئة التنظيمية بالمرتبة الاولى من حيث الأهمية، وأقل بعد تسجيلاً من حيث الأهمية كان من نصيب بعد البيئة الاجتماعية.

3- تستنتج الباحثة من النتائج المذكورة أن زيادة الاهتمام بأبعاد بيئة العمل الداخلية يعزز من إمكانية تحسين جودة حياة العمل لأعضاء هيئة التدريس في الجامعة المعنية. بمعنى أن الاهتمام بتحسين بيئة العمل المادية والاجتماعية والتنظيمية سيؤدي حتماً إلى تحسين جودة حياة العمل، مما يساهم بدوره في تطوير العمل والابتكار داخل الجامعة.

5.2 المقترحات:

بناءً على الاستنتاجات المذكورة أعلاه، يقترح البحث بعض المقترحات بخصوص كيفية تعزيز جودة حياة العمل لأعضاء هيئة التدريس في جامعة دهوك التقنية من خلال تحسين أبعاد بيئة العمل الداخلية:

1- تحسين البيئة المادية من خلال:

- توفير مرافق عمل مريحة وآمنة، مثل مكاتب مجهزة بشكل جيد ومناطق استراحة مريحة.
- تحسين جودة الهواء والإضاءة في المكاتب والفصول الدراسية.
- توفير التقنيات والمعدات الحديثة التي تسهل العمل وتزيد من كفاءة الأعضاء التدريسية.

2- تعزيز البيئة التنظيمية وذلك من خلال:

- تطوير سياسات وإجراءات واضحة ومنصفة لإدارة الموارد البشرية وتعزيز الشفافية في العمليات الإدارية.
- توفير فرص للتطوير المهني والتدريب المستمر لأعضاء هيئة التدريس لزيادة مهاراتهم وتحفيزهم.

3- تعزيز البيئة الاجتماعية وذلك عن طريق:

- تشجيع بناء علاقات اجتماعية إيجابية بين أعضاء هيئة التدريس من خلال تنظيم فعاليات اجتماعية وفرص للتفاعل غير الرسمي.

- إنشاء برامج لدعم الصحة النفسية والعافية العامة لأعضاء هيئة التدريس، مثل الورش الصحية والمساعدة النفسية.

4- تشجيع المشاركة والاستشارة من خلال:

- إنشاء آليات لاستماع آراء واقتراحات أعضاء هيئة التدريس وتفعيل دورهم في صنع القرارات المؤسسية.
- تشجيع الحوار المفتوح وبناء ثقافة من التقدير والاحترام في محيط العمل.

5- تعزيز الشعور بالانتماء والهوية المؤسسية عن طريق:

- تعزيز الروح الجماعية والانتماء إلى الجامعة من خلال تنظيم فعاليات وأنشطة تعزز الهوية المؤسسية.

ديوب، أيمن حسن (2014). "تمكين العاملين كمدخل لتحسين جودة الحياة الوظيفية في قطاع الاتصالات : دراسة ميدانية". مجلة جامعة دمشق للعلوم الاقتصادية والسياسية 30(1)، 195-224.

جقيدل، السعيد (2021). "تأثير بيئة العمل التنظيمية والاجتماعية على إنتاجية العاملين في المنظمة الاقتصادية (دراسة نظرية)". مجلة العلوم القانونية والاجتماعية، 6(2)، 686-704.

السيد، معين أمين، والزيادين، يوسف كامل عايد (2016). "أثر البيئة الداخلية على الاداء الاستراتيجي دراسة على شركة الصناعة الاستخراجية الاردنية". مجلة الاقتصاد والتنمية، 6(3)، 75-90.

شميلان، عبد الوهاب بن شهاب (2019). "كيفية تحسين جودة الحياة الوظيفية بالقطاع الحكومي السعودي وقياس اثرها على اداء العاملين". المجلة العربية للادارة، 39 (2)، 10-22.

عبد الفتاح، ايمان صالح حسن (2011). "أثر تغيير الإدارة كمتغير وسيط على العلاقة بين جودة الحياة الوظيفية وتميز أداء المنظمات بالتطبيق على الهيئة العامة لمواني بور سعيد". مجلة البحوث المالية والتجارية، 2(1)، 197-227.

عزت، حسين نور الدين (2021). "أثر تطبيق نظام ادارة الصحة والسلامة المهنية ISO45001 ونظام منع الأخطاء poka yoke على ابعاد جودة حياة العمل دراسة تطبيقية على مجموعة شركات الكرونجي للمشروبات والعصائر". مجلة الريادة للمال والأعمال المجلد 2، (اصدار خاص). DOI: <https://doi.org/10.56967/ejfb2021170>

العمرى، محمد، والياقي، رندة (2017). "أثر عناصر جودة الحياة الوظيفية على أداء الموظف العام: دراسة تطبيقية على موظفي الخدمة المدنية في المملكة العربية السعودية". المجلة الاردنية في إدارة لاعمال، 13 (1)، 25-38.

محمود، غادة محمد أحمد، وعلام، عابدة محمد، وحجازي، محمد محمد حافظ (2021). "أثر بيئة العمل الداخلية في تحسين التفكير الاستراتيجي". Journal of Environmental Studies 11(3):453-468 and Reserches.

الغامدي، ليلى علي متعب، والشماسي، أريج عبد الرحمن ناصر (2021). "دور أبعاد بيئة العمل الداخليّة في الحدّ من الاحتراق الوظيفي - دراسة ميدانيّة على الإداريين بجامعة جدة". مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية والقانونية، 11(5)، 25-1.

دهان، محمد، وهاجر، قريشيز (2017). "متغيرات بيئة العمل الداخلية وعالقتها بضغوط العمل في المؤسسة". مجلة مياليف للبحوث والدراسات، 1(5)، 49-46.

محمد، فكري محمد (2021). "مدى العلاقة بين أبعاد جودة حياة العمل ومستوى الرضا والأداء الوظيفي للعاملين داخل المنظمات، دراسة تطبيقية على الفنادق السياحية بالقاهرة". المجلة المصرية للدراسات التجارية، 45 (3)، 135-182.

المغربي، عبد الفتاح (2004). "جودة حياة العمل وأثرها في تنمية الاستغراق الوظيفي : دراسة ميدانية". مجلة الدراسات والبحوث التجارية، 2(2)، 253-318.

ناسو، كوردو احمد، وموزكان، ابراهيم حسن (2019). "دور عوامل البيئة الداخلية في تحسين أداء العاملين: دراسة تحليلية آراء المديرين في منظمة إعادة التأهيل والتعليم وصحة المجتمع (REACH) فرع أربيل". مجلة قهالي زانست العلمية، 4(4)، 1071-1102.

بورزق، يوسف، وام الخيوط، ايمان (2018). "واقع جودة الحياة في العمل لدى أساتذة التعليم الثانوي في ضوء بعض المتغيرات دراسات وأبحاث". المجلة العربية في العلوم الانسانية والاجتماعية، 10(4)، 683-693.

6.1.3 الاطاريح و الرسائل الجامعية:

أبو حميد، ناشم عيسى عبد الرحمن (2017). أثر ابعاد جودة حياة العمل على فاعليه اتخاذ القرارات الاداريه في جامعة الاقصى بغزة. رسالة ماجستير في ادارة الاعمال. كلية التجارة في الجامعة الاسلامية، غزة.

أبو شمالة، ناصر (2018). واقع الثقافة التنظيمية السائدة في وزارة التربية والتعليم العالي في قطاع غزة وأثرها على جودة الحياة الوظيفية. رسالة ماجستير غير منشورة. الجامعة الاسلامية، غزة.

الشنطي، نهاد (2016). واقع جودة الحياة الوظيفية في وزارة الاشغال العامة والإسكان وعلاقتها بأخلاقيات العمل لدى موظفي وزارة

- تشجيع الفخر بالانتماء للجامعة وتعزيز الوعي بأهمية دورهم في تحقيق رسالتها وأهدافها.

6- التركيز على استمرار البحث والدراسات حول بيئة العمل لتحسين جودة حياة العمل، مع إضافة أبعاد إضافية كالتقدير المعنوي والتوازن بين العمل والحياة.

7- إجراء المزيد من الدراسات لفهم احتياجات الموظفين بشكل أفضل، وتضمين أبعاد إضافية في الأبحاث المستقبلية، مثل التأثير النفسي لبرامج الرفاهية على صحة الموظفين، أو تأثير مرونة العمل على الإنتاجية.

من خلال تنفيذ هذه المقترحات، يُمكن تعزيز جودة حياة العمل ورفاهية أعضاء هيئة التدريس في جامعة دهوك التقنية.

6. قائمة المصادر

6.1 المصادر العربية:

6.1.1 الكتب (التأليف والترجمة):

أوبكر، مصطفى محمود (2005). التنظيم الإداري في المنظمات المعاصرة: مدخل تطبيقي. الدار الجامعية، الاسكندرية، مصر، ص: 42.

أبو النصر، مدحت محمد (2012). مقومات التخطيط والتفكير الاستراتيجي، الطبعة الأولى، المجموعة العربية للتدريب والنشر، القاهرة، مصر، ص: 142.

إدريس، وائل محمد صبحي، والغالي، طاهر محسن منصور (2011). الإدارة الإستراتيجية (المفاهيم...العمليات). الطبعة الأولى. داروائل للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، ص: 56.

ألمعيان، محمود سلمان (2010). السلوك التنظيمي في منظمات الاعمال. الطبعة الخامسة. داروائل للنشر والتوزيع، عمان، الاردن، ص: 323.

جاد الرب، سيد (2008). جودة الحياة الوظيفية في منظمات الأعمال العصرية. دار الفكر العربي للنشر، القاهرة.

الظاهر، نعيم إبراهيم (2010). اساسيات إدارة الاعمال ومبادئها. الطبعة الأولى، عالم الكتب الحديث، اربد، الاردن، ص: 2.

أبو النصر، مدحت محمد (2012). مقومات التخطيط والتفكير الاستراتيجي. الطبعة الأولى، المجموعة العربية للتدريب والنشر، مصر، القاهرة، ص: 142.

6.1.2 المجلات العلمية:

أبو سيف، محمود سيد علي (2018). "دور جودة حياة العمل في العلاقة بين رأس المال النفسي ومستوى الالتزام التنظيمي لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية في جامعة الطائف بالمملكة العربية السعودية". المجلة الدولية للبحوث في العلوم التربوية، 1(4)، 109-182.

انثويوي، محمد عبد (2014). "اتجاهات العاملين نحو جودة حياة العمل في بلدية غزة". مجلة جامعة القدس المفتوحة للبحوث الادارية والاقتصادية، 1(3)، 15-57.

أمين، شيماء عصمت، وصادق، زانا مجيد، وعثمان، وريا محمد (2018). "العلاقة بين رأس المال الاجتماعي وجودة حياة العمل وتأثيرهما في إستراتيجيات تعزيز الإستغراق الوظيفي: دراسة إستطلاعية لآراء عينة من الملاكات التدريسية في جامعة نولج في مدينة أربيل". مجلة زانكو للعلوم الإنسانية، 22(3)، 156-176.

الربيع، بلالية (2017). "تحسين الأداء الوظيفي من منظور نوعية بيئة العمل: تجربة المؤسسة الوطنية للدهن (ENAP) وحدة سوق أهراس". مجلة البحوث الاقتصادية والمالية، 4(1)، 255 - 286.

الجبوري، ميسر ابراهيم، وخزعل، بصير خلف (2017). "نموذج مقترح لمؤشرات الاداء الجوهرية في إطار جودة حياة العمل ومعايير الجودة : دراسة اختيارية في عدد من مدارس التعليم الثانوي التابعة في كركوك". مجلة جامعة كركوك للعلوم الادارية والاقتصادية، المجلد 3(7)، 1-19.

زحراح، خالد (2018). "تأثير بيئة العمل الداخلية في الولاء التنظيمي للأفراد العاملين". مجلة دراسات في علم اجتماع المنظمات، 10(1)، 75-88.

- Pavithra, S., & Barata, G. (2012). "A Study on Quality of Work Life of Lawyers in Coimbatore District". Indian Streams Research Journal, Vol.2, No. 8, p 204-215.
- Sinha, C., (2012). "Factors Accepting Quality of work life Empirical Evidence from Indian Organizations". Australian Journal of Business and Management Research, Vol,1 No,11, p. 31-40.
- Swamy, D, R., T S Nanjundeswaraswamy, & Srinivas Rashmi. (2015). " Quality of Work Life: Scale Development and Validation". International Journal of Caring Sciences, Vol. 8, No. 2, p. 281-300.
- Velayudhan, Mily & Yameni, M.D, (2017), "Quality of Work Life –A study". Iop Conference series: Materials Science and Engineering. Vol. 197, No.15, p.162-157: DOI 10.1088/1757-899X/197/1/012057.
- Werther, W., & Davis, K. (2002). Human Resources and Personnel Management. New York: McGraw-Hill Series in Management.
- Louis, E. Davis. (1972). THE DESIGN OF JOBS: Selected Readings. Penguin Books Ltd, Harmondsworth.
- الإشغال العامة والإسكان. رسالة ماجستير غير منشورة. أكاديمية الإدارة والسياسة للدراسات العليا، غزة. عفاف، حيران (2014). جودة حياة العمل وعلاقتها بالابداع الإداري، دراسة ميدانية بمؤسسة نطف GPL بسكرة. رسالة ماجستير بعلم النفس. كلية العلوم الانسانية والاجتماعية، جامعة محمد خيضر بسكرة، الجزائر.
- القحطان، سعيد بن سعيد ي (2012). بيئة العمل الداخلية وعلاقتها بمعنويات العاملين بمعهد الجوازات الرياض. رسالة ماجستير منشورة. جامعة نايف للعلوم الامنية، الرياض.
- 6.2 المصادر الاجنبية:**
- Easton, S.& Van Laar, D. (2013). QoWL (Quality of Working Life)—What, How, and Why? Psychology Research, Vol. 3, No.10, p. 596-605.
- Gouiran, M. (2010). construire l'entreprise de demain, Afnor, Paris.
- Marta, Janet K.M. & Singhapakdi, Anusorn & Lee, Dong-Jin & Sirgy, M. Joseph & Koonmee, Kalayanee & Virakul, Busaya. (2013). "Perceptions about ethics institutionalization and quality of work life: Thai versus American marketing managers," Journal of Business Research, Elsevier, Vol. 66, No. 3, p. 381-389.P:36-40.

THE ROLE OF INTERNAL WORK ENVIRONMENT DIMENSIONS IN IMPROVING THE QUALITY OF WORK LIFE A STUDY OF THE OPINIONS OF A SAMPLE OF TEACHING STAFF AT DUHOK POLYTECHNIC UNIVERSITY

ABSTRACT:

The current research aims to analyze the relationship between the internal work environment at Duhok Technical University through its physical, social, and organizational dimensions, and the quality of work life. The descriptive analytical method was employed, and the researcher utilized a Google Forms questionnaire to collect data, receiving 57 valid responses from faculty members at both the College of Administrative Technology and the Institute of Administrative Technology. The data were analyzed using a variety of statistical methods relying on the SPSS software (V22). The research yielded several conclusions, the most significant of which include a deficiency in the physical work environment, alongside a positive correlation between the dimensions of the work environment (physical, social, and organizational) and the quality of work life. Moreover, the results affirmed that the organizational dimension has the most significant impact on the quality of work life. Consequently, a set of recommendations were proposed to enhance the internal work environment at the researched university, including: improving facilities and services, enhancing health and safety programs, improving maintenance systems, revising salary and compensation systems, fostering communication between management and faculty members, involving them in decision-making processes, and providing opportunities for professional development.

KEYWORDS: Internal environment, Physical environment, social environment, Organizational environment, Quality of work life, Duhok Technical University .