

**دور جودة حياة العمل في الحد من القصور المعرفي
(بحث أستطلاعي في جامعتي شط العرب والعراق الاهليتين في
محافظة البصرة)**

**الاستاذ المساعد الدكتور
هاني فاضل جمعة الشاوي
كلية شط العرب الجامعة- قسم إدارة الأعمال**

**المدرس الدكتور
وليد عباس جبر الدعيمي
جامعة الكوفة - كلية الإدارة والإقتصاد**

دور جودة حياة العمل في الحد من القصور المعرفي (بحث أستطلاعي في جامعتي شط العرب والعراق الاهليتين في محافظه البصرة)

المدرس الدكتور
وليد عباس جبر الدعيمي
جامعة الكوفة /كلية الإدارة والإقتصاد
E-Mail. waleedalamee8@gmail.com

الاستاذ المساعد الدكتور
هانى فاضل جمعة الشاوي
كلية شط العرب الجامعة/ قسم إدارة الأعمال
E-Mail. hanishawi@gmail.com

المستخلص:

الغرض: الغرض من هذا البحث هو تشخيص العلاقات الإحصائية بين جودة حياة العمل بوصفها متغير مستقل والقصور المعرفي بوصفه متغير تابع، في الجامعات والاقسام العلمية من وجهة نظر الكوادر التدريسية في جامعتي شط العرب والعراق الاهليتين، لغرض الكشف عن الواقع السائد ومحاولة مقارنته مع مثيلاتها من الجامعات الغربية والعربية بشكل خاص، والتعرف على أهم العوامل والمتطلبات للرقى للمستوى العلمي المطلوب.

تصميم البحث: تضمن البحث الحالة الاستكشافية الوصفية حيث تم جمع البيانات عن متغير جودة حياة العمل والقصور المعرفي، لعينة من الكوادر التدريسية في جامعتي شط العرب والعراق الاهليتين والبالغ عددهم (70)

تدريسي، وأستخدم الباحثان حزمة من الأدوات الإحصائية المتنوعة لتحليل ومعالجة البيانات بأعتماد البرنامج (SPSS)، حيث تم جمع البيانات من خلال الأستبيان المعد لهذا الغرض، بالإضافة الى المقابلات التي أجريت مع عينة البحث في الجامعات الأهلية المبحوثة.

النتائج: أظهرت نتائج التحليل الإحصائي الى تحقق فرضيات البحث بوجود علاقات تأثير بين متغيرات البحث، حيث أتضح أن متغير جودة حياة العمل من المتغيرات الإيجابية لدى التدريسيين الدائمين والمؤقتين، أذ يشير على وجود فرص للنمو من خلال تشجيع بيئي للبحث والندوات والمؤتمرات بما يعزز من مهارتهم وتحقيق التمسك بالمبادئ الدستورية للمؤسسة التعليمية لتحقيق الدور الايجابي لجودة حياة العمل التعليمية، لتتولد مقدرة لمواجهة تهديدات

ظهور القصور المعرفي، بالمقابل قدم البحث مجموعة من التوصيات أستاذاً إلى النتائج التي تمخضت عنه، منها أدماج الجدد من التدريسين مع ذوي الخبرات للاستفادة وأشراكهم باللجان التخصصية من أجل تعزيز القدرة التخصصية لهم مثل لجان الترقيات وما شابه.

الكلمات المفتاحية: جودة حياة العمل، القصور المعرفي، الجامعات الأهلية.

المقدمة

تعد الجامعات من النظم الاجتماعية الفريدة في المجتمع، كونها مؤسسات أكاديمية وتعليمية وتربوية في آن واحد، وتتسم بخصائص مميزة، تجعلها ذات طابع خاص في أهدافها وأنشطتها ومخرجاتها، بما يجعل علاقاتها بالبيئة الخارجية ذات طبيعة ديناميكية ومعقدة، وبما يرقى بمكانتها لمستوى الريادة بين المؤسسات الأخرى. فهي أحد روافد النشاط الخاص التي ينصب نشاطها العلمي والتربوي في مجالات التنمية الإقتصادية والاجتماعية، ذلك أن الكليات الأهلية هي إحدى مؤسسات التعليم العالي التي تقع عليها مسؤولية وواجبات مهمة في مجال أعداد وتخريج الملاكات الوظيفية والعلمية المتخصصة، القادرة على قيادة الأنشطة الإنتاجية المختلفة في المجتمع. أن هذه

المسؤولية تفرض عليها أن تكون بمستوى علمي وثقافي وتنظيمي يؤهلها الى التنوع في أهدافها وأنشطتها العلمية والتربوية، بما يفضي لإيجاد ملاكات متخصصة في مختلف الأنشطة الإقتصادية (خطاب، ٢٠١٧: ١٩٤).

وتبحث المؤسسات باستمرار عن طرق جديدة لممارسة الأعمال من أجل مواجهة تحديات بيئة الأعمال الديناميكية في عالم اليوم، التي تشهد زيادة استهلاك الوقت والطاقة في مكان العمل، فمن المهم أن تعمل على تحقيق الرضا الوظيفي في العمل تحت مسببات ضغط الوقت والذي يمثل مشكلة خطيرة لها (Sinha, 2012: 31).

ومن أهم هذه الطرق الجديدة التي تسعى لها المؤسسات هي جودة حياة العمل (QWL) التي أخذت أهتماماً وأهمية متزايدة في كل دول العالم، فهي مهمة في سياق تحقيق الالتزام بالعمل والدافعية نحو تحقيق الأداء المطلوب، كونها وسيلة لتحقيق الإشباع للاحتياجات البشرية في جميع مجالاتها، وتعني بحياة العاملين الجسدية والفكرية في بيئة العمل سواء كان في المكتب أو المصنع أو العمل الميداني (Jayakumar Kalaiselvi, 2012: 140).

حيث بدأت كثير من المؤسسات في تبني برامج جودة حياة العمل بما يحقق لها عديد من المزايا، ومنها تعظيم القدرة التنافسية، وتوفير قوة عمل

أكثر مرونة وولاء، وأيضا توفير ظروف عمل أفضل، وأن نجاح برامج جودة حياة العمل يتضمن منح العاملين الفترة للمساهمة في وضع الأهداف، وأخذ القرارات، وتشجيعهم على المشاركة في حل المشكلات (أبو حميد، ٢٠١٧: ٢).

ففي الوقت نفسه تعد المعرفة مورداً مهماً لا يقدر بثمن وفعالا للمنظمات والأفراد ككل وعلى جميع الأصعدة، فالحصول عليها واستخدامها للأنشطة التنظيمية ضرورية جداً، فالأفراد بطبيعتهم عادة يسعون للاستفادة من خبراتهم ومعارفهم القديمة عندما يعملون على حل مشاكل العمل، ويسمى هذا الأسلوب في مواجهة المشكلات وحلها بالقصور المعرفي. ففي الغالب تستخدم هذه الأساليب من أجل توفير الوقت والجهد وتحويلها لتجنب المخاطر، والتي يمكن أن تتعرض لها المنظمة في بيئة تنافسية (Shalika et al, 2011:1207).

وأنطلاقاً مما ذكر جاءت الدراسات التي عنت بموضوع جودة حياة العمل والقصور المعرفي لدى أعضاء هيئة التدريس في منظومة التعليم الرسمي أو الحكومي باهتمام بالغ من قبل الأكاديميين، الذين وظفوا البيانات الهائلة المتوفرة في بيئتهم عنها لدعم وتحليل ما ألت إليها من ظواهر وحالات وتطبيقات، وذلك لقدم تلك الجامعات الرسمية ولوجود أقسام تعنى بالدراسات

العليا فيها على عكس الجامعات والكليات الاهلية في العراق، حيث تعد حديثة النشأة ولا تمتلك أغلبها فرص فتح برامج للدراسات العليا من ماجستير ودكتوراه، فهي حديثة العهد مقارنة بالجامعات الاهلية في الدول الغربية والعربية الاخرى.

فالبحت الحالي جاء ليسلط الضوء على مفهوم جودة حياة العمل من خلال المراجعة المفاهيمية في هذا الحقل وتداخلاته في تحسين البيئة الداخلية للمؤسسات، والحد من ظهور القصور المعرفي، فقد تم تقديم إطار نظري من خلال الأدبيات المعاصرة ذات الصلة لتشخيص العلاقات بين المتغيرات المبحوثة، ومن أجل اكتشاف ما مر ذكره في الجامعتين الاهليتين المبحوثتين جرى جمع بيانات المتغير المستقل (جودة حياة العمل) من خلال استبانة تكونت من (34) فقرة وضعت لتقييم مجالات هذا المتغير، والأخر المتغير المعتمد (القصور المعرفي) وهو درجة القصور المعرفي لدى أعضاء هيئة التدريس، وتكونت من (10) فقرة محكمة من قبل الخبراء المتخصصين أيضا وضعت كنتيجة لقياس مجالات القصور المعرفي، تكونت عينة البحث من (70) تدريسي بين دائمين ومؤقتين (محاضرين) في الجامعتين المبحوثتين.

تضمن بحثنا الحالي ثلاثة مباحث تناول المبحث الاول منهجية البحث وخصص المبحث الثاني لعرض ومناقشة الأدبيات ذات الصلة بموضوع (جودة حياة العمل) وموضوع (القصور المعرفي)، أما المبحث الثالث فقد تناول عرض نتائج اختبار فرضيات وأنموذج البحث وأختتم البحث بالاستنتاجات والتوصيات التي توصل إليها البحث.

المبحث الاول: منهجية البحث أولاً: مشكلة البحث:

بات تحسين ظروف بيئة العمل الداخلية ضرورة إجتماعية وإقتصادية وذلك من خلال تحسين الظروف الداخلية للعمل وتقديم أفضل الخدمات والأهتمام بالعاملين، لأنه أصبح من الواضح أن المؤسسات تؤثر في سلوك العاملين في أدائهم بما توفره من عوامل وإمكانات توجه لهم (بن رحمون، ٢٠١٤: ٣)، وأشارت May (and Lau and Johnson, 1999) بدراساتها التي أجرتها على عدد من المؤسسات التعليمية، والتي توصلت من خلالها الى أن البيئات الداخلية التي تتسم بجودة عالية هي التي تحقق مستويات عالية من النمو والربحية مقارنة بالمؤسسات الأخرى (Nayak & Sahoo, 2015: 266).

فالبيئات التنافسية شهدت تحولات كبيرة ومتسارعة نحو السيطرة على الموارد التنافسية القائمة على المعرفة ورأس المال الفكري، في ظل التغيرات والتحولات الفكرية نحو الأقتصاديات غير الملموسة (Kafchehi et al, 2012: 386)، ويشير (Drucker) الى المعرفة باعتبارها الميزة التنافسية الوحيدة للمؤسسة فهي المورد الفعال للمؤسسات لتحقيق الأستدامة، فمعظم الأفراد عادة ما يستخدمون الخبرة والمعرفة السابقة عند حل المشاكل، وهذه الحلول قد تعرض المؤسسات للخطر في ظل هذه البيئات وهذا ما يطلق عليه بالقصور المعرفي (Aqeela. & Victor, 2017: 164).

وأنطلاقاً مما سبق يمكن تحديد مشكلة البحث الميدانية في جامعتي شط العرب والعراق الأهليتين، التي باتت تعاني من عدة مشاكل كون هذه الجامعات وعلى الرغم من أن رواتب أعضاء هيئة التدريس في هذه الجامعتان أعلى نسبياً من رواتب نظرائهم في الجامعات الحكومية، إلا أن عنصر الاستقرار الوظيفي للتدريسيين العاملين بهما ما زال في كثير من الأحيان غائباً، وذلك لغياب مبدأ تثبيت عضو هيئة التدريس في العمل على ملاك وزارة التعليم العالي، مع وجود فروق في المميزات الممنوحة لهم مقارنة بالعاملين في الجامعات الحكومية مثل (تخصيص مسكن، أو توزيع اراضي،

سلف، بعثات ، أجازات دراسية، مميزات أخرى كالنقل وما شابه)، وأعتد سياسة العقود في تعيين أعضاء هيئة التدريس على سياسة التوسع في قبول الطلبة في الجامعات العراقية الحكومية، ضمن ما يعرف ببرنامج التعليم المسائي، قد ألقت بظلالها على قبول الطلبة في الجامعات الاهلية الخاصة بالبصرة فانخفض عدد المقبولين.

قد أنعكس هذا الوضع الجديد سلباً على بعض أعضاء هيئة التدريس، بالإضافة الى أنهم يواجهون منافسة حادة من زملائهم من بعض الكليات الحكومية من جهة، ومن زملاء آخرين عاطلين عن العمل من جهة أخرى فضلا عن توجه فئة الاساتذة المحالين على التقاعد للتدريس فيها، وفي ضوء هذه الصعوبات الإدارية والمهنية وغيرها التي يتشكل منها مناخاً غير مناسب يشوبه القلق وعدم الاستقرار، والتي تلقي بظلالها على مستوى الرضا عن جودة حياة العمل لدى أعضاء الهيئات التدريسية المحسوبين على الملاك الدائم في الجامعات الأهلية، الذي لاحظته الباحثان وشكل له مشكلة تستحق البحث، ويأمل منها أن تفيد إدارات هذه الجامعات في التعرف إلى أنماط جودة حياة العمل السائدة في هذه الجامعات وأثرها في حدوث القصور المعرفي لدى أعضاء الهيئات التدريسية العاملة فيها بسبب الظروف آنفة

الذكر، أن البحوث والدراسات التي تطرقت إلى تحليل موضوع (جودة حياة العمل) وأثره في (القصور المعرفي) لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأهلية أتمت بالمحدودية على حد علم الباحثان، الأمر الذي يستدعي البحث عن أجابة للتساؤلات الآتية:

(١) ما مستوى جودة حياة العمل في

الجامعتين الأهليتين المبحوثتين؟

(٢) ما مستوى القصور المعرفي في

الجامعتين الأهليتين المبحوثتين؟

(٣) ما علاقة جودة حياة العمل في القصور

المعرفي في الجامعتين الأهليتين المبحوثتين؟

ثانياً: أهمية البحث:

تتبع أهمية البحث من المساهمة الفعلية التي سيضيفها في المجال النظري والتطبيقي، في أطار متغيرات البحث المتمثلة بجودة حياة العمل والقصور المعرفي، والتي تحقق للمؤسسات التعليمية المقدرة على توفير بيئة تعليمية سليمة للكوادر التدريسية، مما يحقق تفادي حصول القصور المعرفي لديهم، ويمكن أيجاز أهمية البحث بالآتي:

(١) بعض الجامعات الأهلية العراقية تعاني من

عدم وجود بعض المتطلبات الجوهرية التي

تؤهلها في دخول التصنيفات العالمية والإقليمية.

- (١) التعرف على درجة توافر جودة حياة العمل من وجهة نظر الكوادر التدريسية في الجامعات الأهلية المبحوثة.
- (٢) اختبار العلاقة بين أبعاد جودة حياة العمل وأبعاد القصور المعرفي في الجامعات المبحوثة.
- (٣) قياس تأثير أبعاد جودة حياة العمل في الحد من القصور المعرفي في الجامعات المبحوثة.
- (٤) اكتشاف واقع القصور المعرفي في الجامعات المبحوثة.
- (٥) تقديم توصيات من الممكن الاستفادة منها في تقييم واقع البيئة التعليمية وأداء الكوادر التدريسية في الجامعات الأهلية في العراق.

رابعاً: أنموذج البحث وفرضياته.

(١) أنموذج البحث:

يجسد أنموذج البحث الشكل المبسط للمشكلة أي يتضمن العلاقات الإحصائية بين متغيرات البحث المتمثل بـ (جودة حياة العمل والقصور المعرفي)، إذ سيعتمد الباحثان المنهج الوصفي التحليلي عبر توظيف مضامين التحليل الاستنتاجي في مجالي التأطير النظري والاختبارات العملية لأنموذج البحث وفرضياته، والشكل (١) يبين أنموذج البحث.

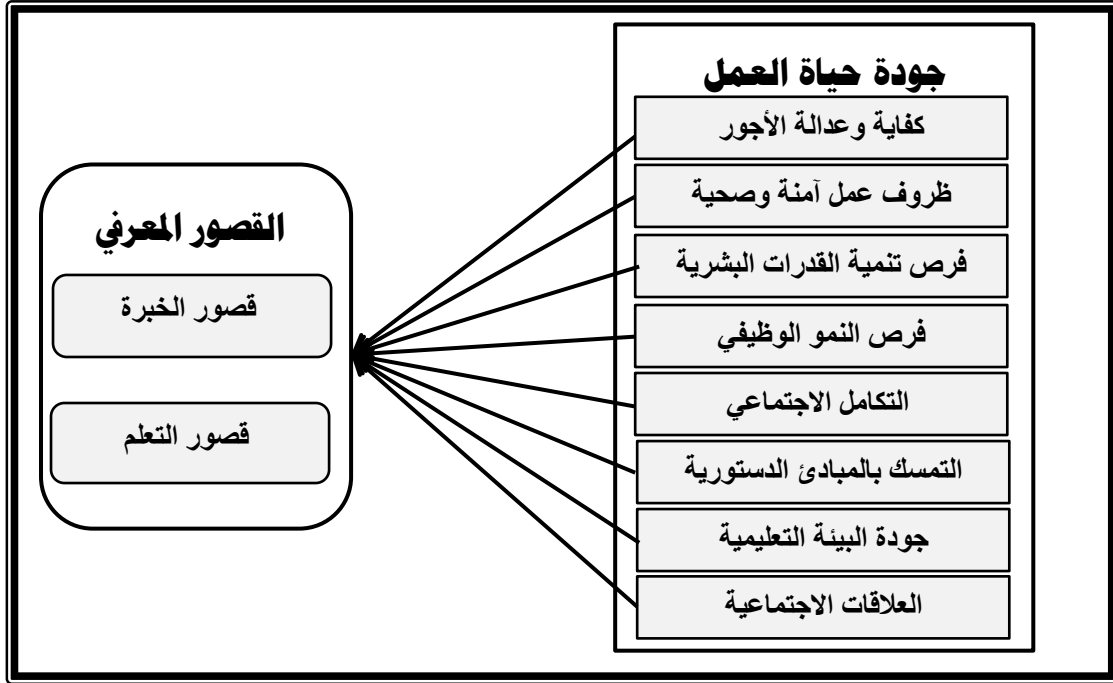
(٢) تقديم إطار نظري نابع من الأدبيات المعاصرة التي تخص متغيرات البحث، من خلال أستعراض ما توصلت إليه هذه الأدبيات لآخر المستجدات عن متغيرات البحث والعلاقات المنطقية بينهما.

(٣) الاستفادة من نتائج البحث للجامعات المبحوثة في كيفية توفير بيئة عمل من خلالها يتم إتاحة الفرص للكوادر التدريسية، لتنمية خبراتهم ومهاراتهم والأعتماد على المعارف الجديدة في تقديم المعرفة للطلبة، وغيرها من الجهات المستفيدة من مخرجات هذه المؤسسات.

(٤) يمكن لنتائج هذا الإسهام أن تفيد رسمي سياسات التعليم العالي في العراق في حل كثير من الإشكاليات التي تسود العمل في المؤسسات التعليمية الأهلية العراقية.

ثالثاً: أهداف البحث:

تم تصميم هذا البحث لدراسة العلاقة بين (جودة حياة العمل متغيراً مستقلاً والقصور المعرفي متغيراً تابعاً) في قطاع التعليم العالي الأهلي في البلد، ويتجه هذا البحث إلى تحقيق الأهداف البحثية الآتية:



شكل (١) الأنموذج الفرضي للبحث

المصدر : إعداد الباحثان.

(٢) فرضيات البحث:

أثبتت من أنموذج البحث الفرضي الفرضيات الآتية:

(H₁): فرضية الارتباط الرئيسة: ترتبط جودة حياة العمل ارتباطاً معنوياً بأبعادها مجتمعة بالقصور المعرفي بأبعاده مجتمعة في الجامعات المبحوثة.

(H₂): فرضية التأثير الرئيسة: تؤثر جودة حياة العمل تأثيراً معنوياً بأبعادها مجتمعة بالقصور المعرفي بأبعاده مجتمعة في الجامعات المبحوثة.

خامساً: مجتمع البحث وعينته:

تضمن مجتمع البحث الجامعات الأهلية ضمن القطاع الخاص لتشكيلات وزارة التعليم العالي والبحث العلمي ميداناً لاختبار الأنموذج الفرضي للبحث وفرضيات، المتمثلة بجامعتي شط العرب والعراقية، كونها من الجامعات التي ترفد البلد بمخرجاتها الأكاديمية التي تساهم في دعم حركة البلد العلمية والإقتصادية، والتي بوشر بإنشائها كأول جامعة أهلية في البصرة عام (١٩٩٤م)، ثم

دور جودة حياة العمل في الحد من القصور المعرفي

وبالبحث العلمي العراقية حصرياً، أما عينة البحث فقد شكلت بنسبة (50%) من مجتمع البحث، أي تكونت من (70) عضو هيئة تدريس، وقد تم مراعاة في اختيار العينة أن يمثلوا الرتب الأكاديمية، من المحاضرين والملاكات الدائمين وفقاً لما توفر في الجامعتين المبحوثتين، ويوضح الجدول (١) توزيع أفراد العينة.

بعد ذلك تم إنشاء جامعة العراق الأهلية عام (٢٠٠٥م) وتم الاعتراف بها من قبل وزارة التعليم العالي والبحث العلمي العراقية عام (٢٠١٠). حدد مجتمع البحث المستهدف جميع أعضاء الهيئات التدريسية المتفرغين من كلا الجنسين، ومن كافة الرتب الأكاديمية، في الكليات العلمية والإنسانية في الجامعات الأهلية، والبالغ عددهم (140) عضو هيئة تدريسية، حاصل على أعتراف بشهادته العليا من وزارة التعليم العالي

جدول (١) توزيع أفراد مجتمع الدراسة وعينتها

ت	الجامعة	القسم	عدد المحاضرين	عدد الكادر على الملاك الدائم	المجموع	المتراكم	متراكم النسبة
1	جامعة شط العرب	الحاسبات	5	5	10	10	14%
		القانون	5	5	10	20	28.5%
		الانكليزي	3	7	10	30	42.4%
		الادارة	0	10	10	40	57.14%
		المحاسبة	4	6	10	50	71.4%
2	جامعة العراق	السياسية والادارة	2	8	10	60	85.6%
		الهندسة	6	4	10	70	100%
المجموع	2	7	25 بنسبة = 35.7%	45 بنسبة = 64.3%	70	----- -	----

المصدر : إعداد الباحثان.

سادساً: التعريفات الإجرائية لمتغيرات البحث ومقاييسها:

تضمنت هذه الفقرة تعريفات ومقاييس متغيرات البحث الرئيسية التي تضمنت المتغير المستقل جودة حياة العمل والمتغير التابع القصور المعرفي، إذ تم أعداد أستمارة أستبيان موجهة لقياس متغيرات البحث قياساً وصفيًا (Qualitative)، مع الإشارة الى اعتماد الباحثان لمقياس (Likert) الخماسي في تحديد أوزان أجابات العينة المبحوثة عن فقرات القياس المتكونة من (34) فقرة حسب المتغيرات الفرعية، وكما مبينة في الجدول (٢).

(١) **جودة حياة العمل:** مجموع من العوامل المادية والمعنوية بمختلف مجالاتها، مما ينعكس بصورة إيجابية على التدريسين داخل الجامعات

المبحوثة فيتحقق الرضا عن بيئتهم التعليمية، لتطوير أماكناتهم العلمية والمعرفية داخل المؤسسة التعليمية.

(٢) **القصور المعرفي:** اعتماد الكوادر التدريسية على الخبرات والمعارف السابقة في العمل أو حل المشاكل التي تواجههم دون تجديدها أو أكتسابهم خبرات معرفية وتعلمهم لمهارات جديدة يمكن من خلالها مواكبة التطورات المتسارعة في بيئة المؤسسات التعليمية.

(٣) **الجامعة الاهلية:** مؤسسة للتعليم العالي تمنح الدرجة العلمية الأولى (البكالوريوس) على الأقل، تؤسسها وتملكها وتديرها جهة غير رسمية وتشرف عليها جهة رسمية هي وزارة التعليم العالي والبحث العلمي في العراق، ويمكن توضيح متغيرات البحث بالجدول (٢):

جدول (٢) متغيرات البحث

البعد	عنوانه	مجالاته	فقرات القياس	المصدر
المستقل	جودة بيئة حياة العمل	كفاية وعدالة الأجور	(3-1)	& Kalaiselvi,2012:140) (Jayakumar
		ظروف عمل آمنة وصحية	(3-1)	
		فرص تنمية القدرات البشرية	(3-1)	
		فرص النمو الوظيفي	(3-1)	
		التكامل الاجتماعي	(3-1)	
		التمسك بالمبادئ الدستورية	(3-1)	
		جودة البيئة لتعليمية	(3-1)	
		العلاقات الاجتماعية	(3-1)	
المعتمد	القصور المعرفي	قصور الخبرة	(5-1)	(Zhang et al,2017:313)
		قصور التعلم	(5-1)	

المصدر: إعداد الباحثان.

المبحث الثاني

جودة حياة العمل والقصور المعرفي

(١) مفهوم جودة حياة العمل.

ظهر مصطلح "جودة حياة العمل" في أواخر الستينيات كأحد الطرق للتأثير على القوى العاملة لتحقيق صحة العمل والرفاه لهم، لزيادة مستويات الرضا الوظيفي داخل المنظمة، فالمنظمات بطبيعتها تراقب وتأخذ بوجهات نظر

سابقاً: حدود البحث:

يقتصر هذا البحث على أعضاء الهيئة التدريسية العراقية المتفرغين من التدريس والمحاضرين والمتعاقدين والملاك التدريسي الدائم، الذين يمارسون مهنة التدريس في الجامعات الاهلية بالبصرة وهي جامعتي شط العرب والعراق الأهليتين.

العاملين حول جودة عملهم ونوعية حياتهم، حيث تساعد وجهات النظر هذه أصحاب المنظمات للحصول على أفكار لتحسين أو إجراء التحسينات المطلوبة الحالية والمستقبلية، فهذه المنظمات تمتلك أهداف مختلفة تسعى لتحقيقها، من خلال مشاركة العاملين في حل المشكلات وصنع القرارات (parvar et al,2013:135). وكان المفهوم أكثر حضوراً في مؤتمر العمل الدولي في عام (1972)، وأكتسب المفهوم مؤخرًا الاهتمام بشكل كبير بعد أخذ (United) لصناعة السيارات (General Motors) المبادرة للحصول على إثراء الوظائف وفرص تطوير الذات، لتشجيع العاملين على تطوير أنفسهم على المبادرات الاستباقية (Gunawan&Amalia,2015:350)، وزاد هذا المفهوم بشكل واسع على مستوى سياقات العمل الوظيفية والالتزام بها وكيفية تحقيق حافز الأداء الوظيفي، حيث أستخدم كوسيلة لإشباع الحاجات والرغبات البشرية وتحقيق الأهداف المنشودة للمنظمة، وهو يشخص حياة العاملين المادية والفكرية في بيئة عملهم في المؤسسة أو المصنع أو العمل الميداني، فتسعى الأدبيات المعاصرة جاهدة إلى الأجابة على بعض الأسئلة الجوهرية لبيئة العمل لأي منظمة، ومنها : ما هو متوقع من العامل؟ ما هي شروط مكان العمل؟ ما هو التعويض الذي يحصل عليه

العامل؟ ما هي الحوافز المقدمة له؟ ماذا عن رضاه ببيئة العمل والتعويض؟ وتوصي هذه الأدبيات بإجراء الدراسات حول بيئات العمل وكيفية تحقيق مستويات عالية من جودة حياة العمل (Kalaiselvi,2012:140) & Jayakumar).

وفي أواخر السبعينيات وبداية الثمانينيات تراجع الاهتمام بهذا المفهوم بشكل ملحوظ، وأنخفضت هذه الأنشطة التي تمارسها المنظمات لتحقيق جودة حياة العمل، مما جعل برامج جودة حياة العمل تأتي في المرتبة الثانوية، وعلى مختلف المستويات المحلية والدولية، وبالتالي أنعكس على كفاءة الأداء الاقتصادي للمنظمة وما تعتقه من قيم وأفكار تتعلق بالموارد البشرية (اليومي، ٢٠١٦: ٤٨).

وبدأت العديد من المنظمات تسعى إلى تبني برامج جودة حياة العمل بما يحقق لها عديد من المزايا، ومنها تعظيم القدرة التنافسية، وتوفير قوة عمل أكثر مرونة وولاء، وأيضاً توفير ظروف عمل أفضل، وأن نجاح برامج جودة حياة العمل يتضمن منح العاملين الفرصة للمساهمة في وضع الأهداف، وأخذ القرارات، وتشجيعهم على المشاركة في حل المشكلات، وكذلك الإحساس بالأمان الوظيفي والذي ينعكس عليهم بصورة إيجابية في ممارساتهم الإدارية سواء داخل بيئة العمل أو خارجها (أبو حميد، ٢٠١٧: ٢)، فبيئة

العمل هي بمثابة مرآة للمنظمة، فكما أن اللسان يستدل به على معرفة ما يدور داخل النفس البشرية، فبيئة العمل على نفس المنوال يستدل بها على المنظمة وطريققتها في التعامل مع الأفراد، لذلك فإن بيئة العمل المثالية والفعالة هي عامل أساسي لبناء خبرات فنية وإدارية، ومسيرة بناء بيئة العمل الداخلية الفعالة هي مسيرة لا بد أن يؤمن بها جميع العاملين في المنظمات، مدراء وأفراد على حد سواء، كما أنها لا تتوقف عند حد بل هي مسيرة متكاملة من التطوير المستمر (بن رحمون، ٢٠١٤: ٣).

فهي تعني بحياة الأفراد في المنظمة لتغطية مشاعرهم حول مجالات العمل بما في ذلك المكافآت الاقتصادية والمنافع والأمن وحالة العمل والعلاقات التنظيمية والشخصية، فباتت تمثل مصدراً للقلق، ليس فقط لتحسين الحياة في العمل، فبعد الثورة الصناعية أنخفضت أهمية العنصر البشري بسبب المكنة الشاسعة ومشاكل مختلفة مثل عدم الرضا الوظيفي والملل وازدياد حالات التغيب وعدم الالتزام، نظريات الإدارة أعطت التركيز على الإنتاج والتلاعب بمهارات العاملين، حيث قام معهد العلاقات الإنسانية بمعالجة مشكلات العمال في العالم الصناعي، وأنتج منهجاً دراسياً يسمى النظام الاجتماعي والتقني، الذي أعطى أهمية كبيرة لـ" تصميم

الوظائف " لتلبية احتياجات الأفراد كافة & (Jayakumar Kalaiselvi, 2012:140). ويعرف الباحثان جودة حياة العمل هي " تحقيق مستويات عالية من المتطلبات الجوهرية لبيئة العمل والتي تقوم على أساس تلبية المتطلبات المادية والمعنوية وتحقيق الرفاهية لهم".

(٢) أبعاد جودة حياة العمل.

يصف (Cohen and Rosenthal, 1980) **(Quality of Work Life)** كجهد مصمم بشكل مقصود لتحسين إدارة العمل وتحقيق التعاون المشترك في حل مشكلات تحسين الأداء التنظيمي ورضا الموظفين، وحدد (Walton, 2005) ثمانية أبعاد رئيسية لجودة حياة العمل والتي تناولتها العديد من الأدبيات لتشكل عناصر رئيسية لبرامج جودة حياة العمل في المنظمات (Jayakumar & Kalaiselvi, 2012:140).

١، ٢. كفاية وعدالة الأجور.

يسعى المورد البشري في المنظمات الى كسب الدخل على شكل أجور أو تعويضات معنوية مقابل ما يتم تقديمه من جهد، فالأجور المستلمة وتخفيض عبء العمل هو الدافع الرئيس لإنجاز الأعمال، فالتركيز على تحقيق سهولة الحياة في مكان العمل هو نوع من الاستجابة لحاجات ورغبات الأفراد في المنظمة (Gunawan

النجاح في أيه منظمة، لأنه يخلق جو من الطمأنينة والانتماء مما يدفع العاملين الى الابداع واتخاذ القرارات الفعالة بما يحقق الاهداف الإستراتيجية للمنظمة(أبو حميد، ٢٠١٧: ١٦)، فتعرف هذه الأنظمة من قبل (Gallagher, 2001) على أنها مزيج من التخطيط والمراجعة والترتيبات التنظيمية الإدارية والاستشارية، التي تعمل معا بطريقة متكاملة لتحسين متطلبات الصحة والسلامة لتحقيق الاستخدام الكفوء لشبكات الاتصال والمعلومات في المنظمات، لتساعد على الحد من الحوادث وتحسين تصور العمال عن التزام الإدارة بممارسات الصحة والسلامة المهنية، فهي آليات متكاملة مصممة للتحكم في المخاطر التي قد تؤثر على الأفراد داخل المنظمات لضمان أمثلها للأنظمة، ويتكامل نظام إدارة السلامة بشكل كامل مع أنظمة المنظمة الداخلية، فهي نظام متماسك من السياسات والاستراتيجيات والإجراءات التي توفر الاتساق والموائمة لتحقيق الأمن الوظيفي (Kaynak et al, 2016: 149)، لذلك تسعى معظم المنظمات وأصحاب العمل الى وضع سياسات عمل ثابتة تقوم على منع ظروف العمل السيئة التي يمكن أن تؤثر سلباً على صحتهم الجسدية والعقلية، لذلك فإن معظم التشريعات وأجراءات النقابات وقلق أصحاب العمل عززت مواقف العمل

(Amalia, 2015: 349)، فهي التدابير التي يمكن من خلالها تقييم عمل الأفراد وطموحاتهم الشخصية، فقد تأخذ عدة صور منها المكافآت النقدية، مثل الرواتب التنافسية ومكافآت الأداء ومكافآت المهارات النادرة، وكذلك المكافآت غير النقدية أو المزايا الإضافية، مثل الإجازات الممتدة، والترقيات، ورعاية الأطفال ومرافق الترفيه (Nayak&Sahoo, 2015: 265)، وتناولت العديد من الأدبيات موضوع الأجور منها دراسة (Umar, 2014: 89) والتي تتأغمت مع نتائج الدراسات التي قام بها (Lawler, 1984; Maryanto Herpen, 2004; Abrams; 2006; 2005)، التي تشير إلى أن الأجر له تأثير إيجابي على دافعية العاملين في العمل، في حين خلص (Herpen) إلى أن الكشف عن تعويضات الأجور له تأثير قوي على دافعية الأعمال، وبعبارة أخرى أي يمكن أن تؤثر الفوائد الممنوحة على تحفيز العاملين في العمل وتقليل ظهور الأغتراب والنفور عن العمل، عند غياب عدالة تطبيق نظام المكافآت مما ينعكس على مستويات الأداء (Umar, 2014: 89).

٢,٢. ظروف عمل آمنة وصحية.

يعد الاستقرار والأمان الوظيفي أمر حيوي للعاملين في المنظمات كافة، فهو من أهم ركائز

المواتية من خلال التركيز على الضوضاء، والإضاءة، ومساحة العمل ، وتجنب الحوادث وساعات العمل (parvar et al,2013:135).

٣,٢. فرص تنمية القدرات البشرية.

أثبتت الدراسات المعاصرة أن فرص تنمية القدرات البشرية وتعزيز المهارات لها تأثيراً كبيراً على الرضا الوظيفي وتخفيض ضغط العمل والذي بدوره يؤدي إلى تحسين جودة حياة العمل، وترتبط العديد من الفرص لنشر واستخدام المهارات بآليات التعلم، وهذا بدوره يستخدم عندما يتطلب العمل من الأفراد لتطوير المهارات المعرفية، فالتعلم ومنح المزيد من الاستقلال في العمل يزيد من اكتساب وتطبيق معرفة جديدة، كما أن اتساع حجم المشاركة تؤدي الى تعزيز النمو المعرفي من خلال تنمية ونقل والمشاركة بالمعرفة داخل المنظمة (Parvar et al,2013:137)، فبناء القدرات يتجاوز تنمية المهارات الأساسية ويمتد إلى المهارات التقنية والتخطيط وتحليل السياسات وصياغتها، فإدارة تكنولوجيا المعلومات والاتصالات قد ينطوي على أنشطة تنمية الموارد البشرية من خلال التدريب والتعليم والترقية، فهو عملية مستمرة تحت المنظمات والأفراد على تطوير قدراتهم لأداء الأنشطة، وكيفية التعامل مع المشاكل وفقاً للأهداف (Kimaro,2006:3).

٤,٢. فرص النمو الوظيفي.

يعد النمو الوظيفي كمعيار لفرص التنمية والتطور في المنظمة لتحقيق النمو الداخلي، ويطلق عليه بـ "السلم الوظيفي" كأسلوب لتحسين العمل من قبل الأفراد الذين بذلوا جهوداً لاكتساب المهارات اللازمة وترقية أدائهم، تم اقتراح أربعة عناصر رئيسية للنمو الوظيفي، هي تحقيق الهدف والتقدم وتطوير القدرات المهنية وسرعة الترقيات والمكافآت، فهي مقياس يتم من خلالها تحقيق أشباع حاجات ورغبات الأفراد بالإضافة الى تقييم أداء هؤلاء الأفراد من قبل أصحاب العمل (Biswakarma,2016:12)، فالنمو الوظيفي يتعامل مع تنمية قدرات الفرد بجميع مراحل المهنية المختلفة، والتي تعكس العلاقة بين الفرد والمنظمة لترسم من خلالها سياسة عمل الأفراد، والتي لها دوراً رئيساً في الحفاظ على التوازن بين حاجات ورغبات الفرد ووظيفته، فالأمن والتطوير والترويج تحقق ولاء الأفراد للمنظمة، من خلال أنشطة الإدارة وبرامج التنمية والتي يمكن أن يعطي المناخ الداعم للتنمية والتطوير التنظيمي وترسيخ ثقافة الأبداع (Younis et al,2016:1).

٥,٢. التكامل الاجتماعي.

التكامل الاجتماعي هو المساهمة المهمة في خلق الأحساس بالتماسك داخل المنظمة، وهي آلية لتقليل ضغوط العمل، وتمثل عنصراً هاماً من عناصر الرفاهية، أي أنه الطريقة الوحيدة

إلى تحقيق التعافي النفسي، فهو يساعد على خلق الفرص لتعزيز الفاعلية لتمكين المجتمع (Gracia&Herrero,2004:2)، ويعد من سمات جودة مناخ المنظمات الذي يعمل في ظله الفرد الذي يحقق له الهوية الشخصية وأحترام الذات ومن هذه السمات السائدة هي: عدم الانحياز والشعور بالانتماء للمجتمع والانفتاح بين الأفراد داخل المنظمة، وغياب التقسيم الطبقي في المنظمة والانفتاح على الآخرين (parvar et al,2013:137)، فهو إدراك الفرد لجودة العلاقات مع الرئيس وزملاء العمل والأسرة والدعم الذي يتلقاه منهم، فالمشرف لديه مهمة لعب الدور في بناء بيئة عمل قائمة على الوفاء بالاحتياجات الاجتماعية والعاطفية للأفراد، من خلال استخدام السلطة لتشجيع التفكير الإبداعي، ووضع المعايير والممارسات ومعايير عالية للجودة، وتقديم الدعم من قبل زملاء العمل عاطفياً، مثل عمل العناية أو الاستماع بشكل متعاطف، وتقديم المساعدة الملموسة، مثل المساعدة في إنجاز المهمة، وهذا بدوره ينعكس على تعزيز الرفاهية من خلال تلبية الاحتياجات البشرية المهمة كالتسامح والتعاطف والاتصال الاجتماعي

(Nayak&Sahoo,2015:265).

٦،٢. التمسك بالمبادئ الدستورية.

عرض (Walton, 1974) عدة أسئلة لتصور عدد من الحقوق للأفراد العاملين في المنظمات منها، ما هي الحقوق التي يتمتع بها الأفراد؟ وكيف يمكنهم حماية هذه الحقوق؟ على الرغم من وجود اختلافات واسعة في المدى الذي تحترم فيه الثقافة التنظيمية الخصوصية الشخصية لهؤلاء الأفراد، وكيفية تحقيق التسامح مع المعارضة، والالتزام بمعايير العدالة في توزيع المكافآت (parvar et al,2013:136).

٧،٢. جودة الحياة البيئية.

تتضمن جودة بيئة المنظمة قيمة مشتركة، فهي تتضمن مفاهيم يصعب قياسها وتقييمها، لعدة معاني وتفسيرات مختلفة، فالمناخ التنظيمي ومقدار التهوية والإضاءة والهواء وتلوث المياه هي مؤشرات مشتركة لقيام هذا المفهوم (Kerekes,2011,313)، ويشار إليها ببيئة العمل (Work environment) أي عندما يتم إعداد العمل يكون على وفق إستراتيجية شاملة قائمة على نهج توفير ظروف العمل المادية والثقافية والنفسية التي تعظم الصحة والسلامة ورفاه الأفراد، فهي تساعد على تعزيز الدافع والإنتاجية والأداء في كل من الأفراد والمنظمات (Nayak&Sahoo,2015:266).

٨،٢. العلاقات الاجتماعية.

تلعب العلاقات الاجتماعية دوراً مركزياً في الحياة البشرية وفي علم الاجتماع، فهناك عدة

طرق تكون فيها العلاقات مهمة، فهي تعتبر العلاقات الوثيقة أساسًا للترابط الوظيفي والدعم الاجتماعي، فهي مصدرًا للتأثير الاجتماعي وعنصر مركزي لتشكيل الهوية لتحديد الأدوار والإحساس بالانتماء والمقارنات الاجتماعية (Olsson, 2011:2)، فهذه العلاقات هي فعلية الحدوث وعلى المستوى العاطفي والسلوكي بين الأفراد في شكل تفاعلات فردية أو ضمن مجموعات، وهذا المفهوم مستمد من بحوث علم النفس المعرفي القائم على مفهوم الذات، وعلم النفس الاجتماعي الذي يتناول الهوية الذاتية التي تساعد على تنظيم وإعطاء معنى للذاكرة، وكيف يتصور الأفراد أنفسهم (Saksvik et al, 2013:34).

ثانيًا: القصور المعرفي.

(١) مفهوم القصور المعرفي.

شهد عالم اليوم الذي أتمسم بالتغيير والتحول من عصر الموارد الطبيعية إلى عصر القائم على المعرفة، فالعالم ينتقل من الموارد الطبيعية إلى عصر المعرفة المستندة إلى البحث والتطوير والمهارات والتعليم، لم يعد المورد الاقتصادي الأساسي هو رأس المال والموارد الطبيعية والقوى العاملة، بل أصبحت المعرفة أحد أهم الأصول الغير ملموسة التي تملك قيمة عالية، وصرح (Schultze and Leidner, 2002) بأن المعرفة أصبحت المصدر الرئيسي في

المنظمات، حيث أصبحت ينظر إليها على أنها القدرة على خلق الفرص وأستغلالها في الاقتصاد العالمي (Xue, 2017:31)، فالمنظمات باتت تدرك التنافس على أصولها القائمة على المعرفة وأمتد هذا الإدراك الى المنظمات غير التنافسية مثل المؤسسات الحكومية والمنظمات غير الربحية، فالنجاح أو الفشل قائم على أساس مقدرتها على الاستفادة من أصولها القائمة على المعرفة (Omotayo, 2015:2).

فأصبحت وبشكل متسارع ميزة تنافسية رئيسية في المنظمات، فالدعم والأهتمام بها لا يساعد المنظمات من أجل البقاء في بيئة تنافسية معقدة فحسب، بل يساعدها على التغلب على منافسيها وقيادة السوق في كل مجالاته، فهي أحد الفرص للمنظمات التي تعرفها وتديرها (Seyedyousefi et al, 2014:412)، وتوصلت الأدبيات المعاصرة الى أن منطلقات المنافسة لا تقوم على ديناميكيات السوق فقط، بل هي قائمة على نقل ومشاركة المعرفة وكيفية الحصول عليها، لذلك ينظر لها على أنها أداة للبقاء في بيئة ديناميكية وتنافسية، فالثورة الصناعية الثالثة جاءت بمفاهيم جديدة قائمة على المعرفة التي غيرت من طريقة تفكير المنظمة والأفراد (Sharifirad, 2010:323)، لذلك باتت بعض المنظمات تعاني من القصور

في طرق تفكيرها وفي سياستها، وغياب المنطلقات الأساسية لإدارة المعرفة في مجال التطوير والابتكار، والأعتماد على الطرق التقليدية لمواجهة وحل المشاكل لتوفير الوقت والجهد وتجنب مخاطر المغامرة، والأعتماد على الخبرات السابقة التي تؤدي إلى الحلول القديمة، فهذه التنبؤية الإدارية للسلوكيات قد تعرض المنظمة في بيئة تنافسية إلى القصور المعرفي تأثيره السلبي على أستغلال المعرفة داخل المنظمة (Shalika et al,2011:1207).

فمصطلح القصور (Inertia) ظهر في السبعينات هو مصطلح فيزيائي جاء من علم الفيزياء، ويعني أن الأشياء الساكنة تستمر في حالة التوقف أو مقاومة للحركة بشكل واحد ما لم تتصرف من قبل العناصر الأخرى، حيث مهد هذا المفهوم لظهور مفهوم آخر هو القصور الذاتي عام (1985) من قبل (Sternberg) (Zhang et al,2017:312)، ويعني مقاومة التغيير في الحركة فالجسم يحتاج إلى قوة ليبدأ حركته أو لإعاقته عن الحركة أو لزيادة عجلة الجسم، أو لتغيير اتجاهه أو لإيقاف حركته كما أن التغيير في حالة الجسم يتطلب قوة كبيرة لإحداث هذا التغيير وتسمى ظاهرة مقاومة التغيير بالقصور الذاتي، وينص قانون القصور الذاتي على أن كل جسم يبقى على حالته من السكون أو الحركة المنتظمة في خط مستقيم ما

لم تؤثر عليه قوة خارجية تغير في حالته (التكريتي والبيدي، ٢٠١١: ٣)، وبعد عام (2002) شهد ظهور مفهوم آخر للقصور أطلق عليه بالقصور المعرفي (Knowledge Inertia) من قبل (Liao et al,2002).

وهذا المفهوم قائم على إدخال ثوابت القصور الذاتي في إدارة المعرفة، ويشير إلى حدوث القصور في أكتشاف وأستغلال المعرفة، والذي بدوره يحد من قدرة المنظمة على التعلم وحل المشاكل وتجنب المخاطر، ويحدث هذا عندما يتم الأعتداع على المصادر الراكدة والمتقدمة للمعرفة التقليدية والصريحة أو المتداولة، فهم يميلون إلى أتباع المسار التقليدي للتفكير من خلال معرفتهم وخبرتهم السابقتين لمعالجة المشاكل، أي الأعتداع على الخبرات والتجارب السابقة لنفس الحلول والأساليب المستخدمة في التعامل مع المشاكل السابقة، فأصبح خطر يواجه جميع المنظمات ويشكل تحدي لها، فباتت معظم هذه المنظمات بالبحث عن طرق وأساليب جديدة لتنمية المعرفة الموجودة لديها لمواجهة هذا القصور (Aqeela.& Victor,2017:165).

وأشار (Collinson and Wilson, 2006) إلى هذا القصور يحدث عندما ينعدم التواصل ونقل المعلومات والمعرفة والقدرات داخل وخارج المنظمة، بالإضافة إلى أنعدام السلوكيات

الموجهة نحو الهدف وعشوائية التغيير وضعف السياسات المخططة وازدياد المقاومة الفردية، ويجادل (Miller argues) بوجود ثلاثة مسببات رئيسية ينتج عنها القصور المعرفي، منها ضعف معايير النجاح والقوة وسياسة المنظمة ومتطلبات تطوير الهيكل (Kafchehi et al,2012:386)، وحدد (Fang et al,2011) أهم مسببات حدوثه هو نتيجة لنقص التفكير الإبداعي والسلوك المبتكر، حيث تم تقديم هذا المفهوم كدليل تجريبي لتحديد مسبباته في شكل أبعاد هي قصور الخبرة وقصور التعلم، ويعرف على أنه اعتماد أو استخدام المنظمات والأفراد للتجارب والمعارف السابقة في حل المشاكل، فأعتماد الفرد على تعلم المعرفة من نفس المصدر يشار إلى قصور التعلم، ويرى (Adams et al, 1998) بأن القصور المعرفي هو عاقبة قدرة المنظمة أو الأفراد على التعلم، فيعد من أحد المعوقات أمام ممارسات التعلم التنظيمي (Fang et al,2011:1865)، ومن النتائج التي توصل إليها (Castellaneta et al,2018:577) في دراسته التي أجراها بهذا الصدد، هو تضائل مستويات هذا القصور عندما يتم تدوين ونقل المعرفة في عدة مستويات، وبالتالي يمكن أن تضعف من آثاره على المنظمة ويتحول من تعزيز القصور المعرفي إلى تعزيز التعلم.

ويعرف الباحثان القصور المعرفي هو " الاعتماد على التجارب والخبرات والمعارف السابقة في حل المشكلات دون التوجه إلى استخدام معارف جديدة قائمة على الخبرة والتعلم".

(٢) أبعاد القصور المعرفي.

حددت الأدبيات المعاصرة التي تناولت مفهوم القصور المعرفي ومسبباته عدد من الأبعاد الرئيسية المتفق عليها في ظل بعدين، هما قصور الخبرة والتعلم ويمكن تناول هذه الأبعاد من خلال ما قدمته هذه الأدبيات بالآتي:

(أ) قصور الخبرة.

تعد الخبرة من أهم المصادر المهمة للمعرفة فهي تمثل المحرك الرئيسي لتحسين أداء الأفراد، فالعديد من الثقافات والأساطير أكدت على أهميتها في حياة الأفراد، فالأفراد الذين يمتلكون الخبرة هم أكثر حكمة وحكمة، فشهدت الثقافة الأفريقية التي أعدت من الخبرة كأولوية لشغل المناصب القيادية في إدارة شؤون الدولة، فأساليب القيادة وأداء الفرد يختلف من ثقافة إلى أخرى ومن بلد إلى آخر حسب أنماط الحياة، فالمعتقدات ونظام القيم والمعارف والخبرات باتت من سياسات الدولة (Kotur & Anbazhagan,2014:105)، فمعظم المنظمات تواجه جملة من المشاكل أمام خبرة محدودة وعقبات كبيرة جداً (Aqeela.&

أعضائها (Argote,2011:441)، فقدره المنظمة على التعلم بشكل أسرع من غيرها من المنظمات المنافسة قد تكون حققت الميزة التنافسية المستدامة الوحيدة (Nafei,2014:73)، فالمنظمات تحتاج إلى التعلم باستمرار لتكون قادرة على التعامل مع التحديات المستقبلية التي تنشأ عن التغييرات الديناميكية التكنولوجية (Odor,2018:5)، ويحدث التعلم عندما تقوم المنظمات باتخاذ إجراءات فعالة لتصحيح المسار الخاص بها، فهو مورد ضروري لها وقدرتها للحفاظ على تنافسيتها وميزتها في السوق وفقاً للنظرية المستندة على الموارد والتي تشمل جميع الأصول والقدرات والعمليات التنظيمية والمعلومات والمعرفة وغيرها والتي تسيطر عليها المنظمة، حيث تقوم المنظمة من تصور وتنفيذ إستراتيجيات فعالة لهذه الموارد، ويعرف التعلم بأنه القدرة على إنشاء منظمات متعلمة والعمل على تطوير المعرفة المتولدة منها (Sharifirad,2010:325)، فهو عملية جماعية يقوم على التجارب الجماعية والقرارات المشتركة التي تمثل الأغلبية للأفراد في المنظمات (Celep et al,2011:477)، لذلك يحدث قصور التعلم عندما تقوم المنظمات والأفراد بتطبيق الخبرة والمعرفة السابقة، أي غياب أكتساب معرفة جديدة يتم التعلم منها،

وأشارة (Victor,2017:164)، (Argote,2011:441) الى دورة حياة الخبرة في أنواعها وولادتها ونشؤها ونموها ونضوجها فهي قد تكون مباشرة وغير مباشرة وناجحة أو فاشلة. ويشير قصور الخبرة الى الاستجابة السلبية عند مواجهة مشكلة أو وضع جديد، أي اللجوء الى المعرفة والخبرة المتوفرة لدى المنظمة أو الفرد كمصدر لحل المشكلة، مصحوباً بقصور التعلم الذي يشير الى غياب بذل أي جهد في تعلم المعرفة الجديدة لحل مشاكل جديدة، وكلا هذين النوعين يحدان من رؤية المنظمات والأفراد في تبني التفكير الإبداعي والاعتماد على الابتكار التقليدي (Zhang et al,2017:313)، فمعظم المنظمات تواجه جمة من المشاكل فهي تمثل أمام خبرة محدودة للغاية أمام عقبات كبيرة جداً (Aqeela.& Victor,2017:164).

(ب) قصور التعلم.

تسعى المنظمات والأفراد الى أملاك القدرة على التعلم والتكيف مع التطورات البيئية الديناميكية المتسارعة، فهو يؤدي إلى رؤى ومفاهيم جديدة فتحقيقه وكيفية إدارته من قبل المنظمات يعد قضية إستراتيجية رئيسية (Ege et al,2017:456)، ويعد أمراً أساسياً لنجاح المنظمات فإن فهمه وقياسه وأستخدامه يعد بتحسين أداء المنظمات وأزدهار

المبحث الثالث : الجانب التطبيقي

أولاً: تحليل الأحصاء الوصفي:

خصص هذا المبحث لعرض ومناقشة مستوى استجابات العينة المستهدفة لفقرات الاستبانة من خلال الاختبارات الإحصائية الوصفية، وهي أساليب تساعد على جمع البيانات وتلخيصها وتحليلها وعرضها، والتي يحاول الباحثان من خلالها الحصول على معلومات بشأن واقع المتغيرات المبحوثة، ويعرض لنا الجدول (3) تحليل الاجابات الواردة من أفراد عينة البحث.

فهي تواجه هذا القصور في جميع مراحل التعلم والتعليم (Aqeela.& Victor,2017:164)، أي تطبيق الخبرات والمعارف السابقة أو التقليدية في حل المشكلات في العمل وعدم التوجه للحصول على معرفة جديدة من خلال التعلم (Shalika et al,2011:1208).

جدول (3) أهم النتائج لاستجابات العينة المبحوثة N=70

المتغير	البعد	الفرقة	Item	Mean	Std. Deviation	P
جودة حياة العمل	كفاية وعادلة الأجور		Item1	2.871	1.074	0.57
			Item2	2.428	1.126	0.49
			Item3	2.414	1.154	0.48
	ظروف عمل آمنة وصحية		Item4	2.614	1.069	0.52
			Item5	2.557	0.837	0.51
			Item6	2.457	0.924	0.49
	فرص تنمية القدرات البشرية		Item7	2.843	0.973	0.57
			Item8	2.500	1.056	0.50
			Item9	2.457	1.103	0.49
			Item10	3.271	0.869	

دور جودة حياة العمل في الحد من القصور المعرفي

0.65				مهارتهم.			
0.48	0.681	2.400	Item11	تركز سياسات الجامعة على تنفيذ برامج تدريبية تؤهل التدريسين للتقدم.			
0.60	0.304	3.028	Item12	تحقق الجامعة فرص النمو وتنمية المهارات من خلال تقديم نظام حوافز مشجع.			
0.60	1.239	3.00	Item13	تقوم الجامعة على إزالة الحواجز بين الطبقات الاجتماعية داخل الوسط الأكاديمي.	التكامل الاجتماعي		
0.56	0.953	2.828	Item14	الجامعة تقوم على تنمية وأكساب التدريسين المعايير والاتجاهات المناسبة لتمكينهم من أداء أدوارهم الاجتماعية			
0.62	0.702	3.085	Item15	ترسخ الجامعة ثقافة المجتمع الأكاديمي ولغته كوسيلة لتحقيق التكامل الاجتماعي.			
0.54	0.648	2.728	Item16	تمتلك الجامعة المرونة في القواعد والإجراءات والقوانين حسب موقف العمل.	التمسك بالمبادئ الدستورية		
0.65	1.184	3.242	Item17	للنظم واللوائح الدستورية دور في تحديد طبيعة بيئة العمل أن كانت إيجابية أو سلبية.			
0.62	1.332	3.114	Item18	إن السياسة المتبعة في الجامعة تعتمد على استشارة التدريسين في التنظيم الداخلي لها.			
0.64	0.859	3.257	Item19	تقدم الجامعة التسهيلات اللازمة لدعم وتطوير التدريسين لأستكمال دراستهم للحصول على شهادات عليا.	جودة البيئة التعليمية		
0.60	0.732	3.00	Item20	تتعامل الجامعة من خلال الدعم المادي والمعنوي للبحوث العلمية لترتقي الى مستوى معين.			
0.57	0.909	2.871	Item21	توفر الجامعة مناخ عمل يتسم بالثقة المتبادلة بين جميع الأطراف.			
0.58	1.011	2.900	Item22	تؤكد الجامعة على بناء العلاقات الحسنة مع كافة التدريسين لكافة الاختصاصات .	العلاقات الاجتماعية		
0.49	0.865	2.442	Item23	يوجد تشجيع على العلاقات الإنسانية داخل الجامعة بين الأساتذة والجميع.			
0.48	0.913	2.385	Item24	تشارك الجامعة تدريسيها في مناسباتهم الاجتماعية الخاصة.			
0.55	0.190	2.779	المعدل العام للمتغير المستقل جودة حياة العمل				
0.55	0.802	2.757	Item1	لا يوجد توافق بين المؤهل العلمي والخبرة العملية والدرجة العلمية للتدريسين بالجامعة.	قصور الخبرة	القصور المعرفي	
0.63	0.644	3.171	Item2	التدريسين في الجامعة يعتمدون فقط على الخبرة والمعرفة السابقة.			
0.59	0.639	2.942	Item3	لا يتوفر الوقت الكافي في الجامعة لتعلم التدريسين خبرات جديدة من خلال تجاربهم الخاصة.			
0.61	0.549	3.028	Item4	الجامعة لا تستخدم التجارب السابقة التي يمكن أن تساعد في تعزيز التعلم من مبدأ " الخبرة والتجربة هي أفضل علم".			
0.58	0.698	2.885	Item5	تمتلك الجامعة خبرات محدودة للغاية في مواجهة التحديات المتسارعة.			
0.62	0.805	3.114	Item6	الكادر التدريسي في الجامعة لا يبذل الجهد المطلوب في تعلم معرفة جديدة.	قصور التعلم		
0.60	0.838	2.985	Item7	لا تعتمد الجامعة على برامج تدريبية رصينة تؤهل التدريسين			

للحصول	على	معرفة	خارجية	جديدة.			
Item8	2.928	0.69	0.58	تمتلك الجامعة هيكل فكري تقليدي ولا تعمل جاهدة على كسره لتحقيق الابتكار.			
Item9	2.971	0.800	0.59	تعتمد الكوادر التدريسية في الجامعة على المعرفة القديمة في حل المشاكل الجديدة.			
Item10	2.828	0.617	0.65	لا تشعر الكوادر التدريسية في الجامعة بأن هنالك حاجة لاكتساب معرفة جديدة.			
المعدل العام للمتغير التابع القصور المعرفي					0.57	0.086	2.961

المصدر: إعداد الباحثان أستنادا الى مخرجات الحاسوب الإلكتروني.

يتضح من بيانات الجدول (3) حول المتغير المستقل (جودة حياة العمل) حيث حقق أجمالي متوسط بمقدار (2.779) وأنحراف معياري بمقدار (0.190)، وعلى مستوى المتغيرات الفرعية للمتغير المستقل كانت المرتبة الاولى الايجابية حسب وجهة نظر التدريسيين في الجامعتين الاهليتين المبحوثتين (شط العرب والعراق) كانت لمتغير (فرص النمو الوظيفي)، إذ حصل على معدل مقداره (3.271) وبأنحراف معياري مقداره (0.869) بدرجة أقصاها (5.00) في دلالة على إن الجامعتين تؤكدان على إتاحة فرص مستقبلية للتقدم العلمي للتدريسيين لغرض تنمية مهارتهم مما يعزز نموهم ونموها.

والمرتبة الثانية كانت من حصة متغير (جودة البيئة التعليمية) أذ بلغ متوسطه (3.257) وبأنحراف معياري مقداره (0.859) وهي تشير الى وجود أجواء معنوية إيجابية في العلاقة بين التدريسيين والجامعة في صدد جودة البيئة

الجامعية، تلاهما متغير (التمسك بالمبادئ الدستورية) اذ حصل على وسط حسابي مقداره (3.242) وبأنحراف معياري مقداره (1.184) في أشاره الى وجود شعور بالطمأنينة في الوظيفة بالجامعتين المبحوثتين بوجود قناعة بالنظم واللوائح الدستورية في تحديد طبيعة بيئة العمل أن كانت إيجابية أو سلبية.

وتلت المتغيرات الفرعية للمتغير المستقل على التوالي (التكامل الإجتماعي) بوسط حسابي بلغ (3.00) وبأنحراف معياري مقداره (1.239)، ويليه المتغير (العلاقات الإجتماعية) بوسط حسابي بلغ (2.900) وبأنحراف معياري مقداره (1.011)، ثم متغير (كفاية وعدالة الأجور) بوسط حسابي بلغ (2.871) وبأنحراف معياري مقداره (1.074)، يليها متغير (فرص تنمية القدرات البشرية) بوسط حسابي بلغ (2.843) وبأنحراف معياري مقداره (0.973)، وأخيراً متغير (ظروف عمل أمانة وصحية) بوسط

حسابي بلغ (2.614) وبأنحراف معياري مقداره (1.069).

أما فيما يخص المتغير التابع (القصور المعرفي) حيث حقق أجمالي متوسط بمقدار (2.961) وأنحراف معياري بمقدار (0.086)، وعلى مستوى المتغيرات الفرعية، ويتضح من بيانات الجدول (3) أن المرتبة الاولى الايجابية حسب وجهة نظر التدريسيين في الجامعتين الاهليتين المبحوثتين (شط العرب والعراق) كانت لمتغير (قصور الخبرة)، إذ حصل على معدل مقداره (3.171) وبأنحراف معياري مقداره (0.644) بدرجة أقصاها (5.00) في دلالة على إن التدريسيين في الجامعتين يعتمدون فقط على الخبرة والمعرفة السابقة لحل المشكلات وتقديم المعرفة للطلبة أي أن الجامعتين الاهليتين المبحوثتين تمتلكا خبرة محدودة للغاية في مواجهة التحديات المتسارعة.

والمرتبة الثانية كانت من حصة متغير (قصور التعلم) إذ بلغ متوسطه (3.114) وبأنحراف معياري مقداره (0.805) وهذا يشير الى أن الكادر التدريسي في الجامعتين الاهليتين المبحوثتين لا يبذل الجهد المطلوب في تعلم معرفة جديدة، أي أن لا تشعر الكوادر التدريسية في الجامعتين الاهليتين المبحوثتين بأن هنالك حاجة لاكتساب معرفة جديدة.

ثانياً: تحليل علاقات الارتباط والتأثير.

(1) اختبار علاقات الارتباط لمتغيرات البحث: خصصت هذه الفقرة من المبحث لعرض ومناقشة نتائج اختبار علاقات الارتباط بين المتغيرين (جودة حياة العمل والقصور المعرفي) بأعتماد علاقات الارتباط إذ يوضح الجدول (4) نتائج علاقات الارتباط بين متغيرات البحث وعلى المستوى الكلي والفرعي.

(H₁): فرضية الارتباط الرئيسية:

☒ توجد علاقة ارتباط معنوية بين جودة حياة العمل بأبعادها مجتمعة والقصور المعرفي بأبعاده مجتمعة.

جدول (4) علاقات الارتباط المتعدد بين أبعاد جودة حياة العمل والقصور المعرفي

المتغير X	المتغير Y	درجة الحرية	قيمة (T)	مستوى المعنوية
X	0.992**	69	2.190	0.000
X ₁	0.958**	69	10.117	0.000
X ₂	0.935**	69	3.785	0.000
X ₃	0.959**	69	8.014	0.000
X ₄	0.772**	69	3.707	0.000
X ₅	0.913**	69	1.421	0.000
X ₆	0.909**	69	2.006	0.000
X ₇	0.924**	69	1.476	0.000
X ₈	0.924**	69	3.651	0.000

المصدر : نتائج الحاسبة الإلكترونية برنامج (Spss).

يتضح من الجدول (4) أن علاقات الارتباط قوية بين المتغيرين جودة حياة العمل والقصور المعرفي، وكذلك على مستوى المتغيرات الفرعية، في أشارة ذات دلالة معنوية بين جودة بيئة حياة العمل والقصور المعرفي بدرجة ارتباط مقدارها ($R^2=0.992$) وبمستوى معنوي (0.01)، حيث بلغت قيمة (t) المحسوبة (2.190) وهي أكبر من قيمتها الجدولية بمستوى معنوية (0.01) وبحدود ثقة (0.99)، أي أن هناك علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين جودة حياة

العمل والقصور المعرفي في الجامعتين الاهليتين المبحوثتين بدلالة المؤشرات المعتمدة في قياس المتغيرين.

(٢) اختبار علاقات التأثير لمتغيرات البحث: خصصت هذه الفقرة من المبحث لعرض ومناقشة نتائج اختبار علاقات التأثير بين المتغيرين (جودة حياة العمل والقصور المعرفي) باعتماد علاقات التأثير، إذ يوضح الجدول (5) النتائج علاقات التأثير بين متغيرات البحث.

(H₂): فرضية التأثير الرئيسية:

☒ تؤثر جودة حياة العمل تأثيراً معنوياً بأبعادها مجتمعة بالقصور المعرفي بأبعاده مجتمعة.

وعلى وفق هذه الفرضية تم اختبار العلاقة لجودة حياة العمل في الجامعتين الاهليتين المبحوثتين مع القصور المعرفي، بدلالة المعادلة الخاصة بـ(T) المحسوبة وكما مبينة في الجدول(5)، وتكون معادلة الانحدار كالاتي:

$$Y = \alpha + \beta X$$

$$Y = 0.731 + 0.996 X$$

حيث أشارت النتائج الى أن متغير جودة حياة العمل له تأثير معنوي في القصور المعرفي، حيث بلغت قيمة (F) المحسوبة (8417.947) أكبر من القيمة الجدولية عند مستوى (0.05 ≤ P)، وبلغت قيمة المعلمة (α) لهذا المتطلب (0.731)، وبلغت قيمة (β) (0.961)، وهذا

يدل على أن تغييراً مقداره (1) في متغير جودة حياة العمل يحدث تغييراً مقداره (0.961) في متغير القصور المعرفي، ويفسر بنسبة (0.992) من التغيرات الحاصلة في المتغير المعتمد (القصور المعرفي) إذ بلغت قيمة معامل التحديد (R²=0.992).

الجدول (5) علاقات التأثير بين جودة حياة العمل والقصور المعرفي

المتغير المستقل	المتغيرات الفرعية	المؤشرات الإحصائية	المتغير التابع القصور المعرفي
جودة حياة العمل	كفاية وعدالة الأجور	<i>F-Cal</i>	54.698
		<i>P</i>	0.000
		<i>R2</i>	0.958
		<i>α</i>	6.219
		<i>β</i>	0.979
	عمل آمن وصحية ظروف	<i>F-Cal</i>	83.858
		<i>P</i>	0.000

0.935	<i>R2</i>		جودة حياة العمل
3.236	<i>α</i>		
0.967	<i>β</i>		
74.010	<i>F-Cal</i>	فرص تنمية القدرات البشرية	
0.000	<i>P</i>		
0.959	<i>R2</i>		
5.087	<i>α</i>		
0.979	<i>β</i>		
29.931	<i>F-Cal</i>	فرص النمو الوظيفي	
0.000	<i>P</i>		
0.772	<i>R2</i>		
9.415	<i>α</i>		
0.878	<i>β</i>		
71.627	<i>F-Cal</i>	التكامل الاجتماعي	
0.000	<i>P</i>		
0.913	<i>R2</i>		
1.670	<i>α</i>		
0.955	<i>β</i>		
81.009	<i>F-Cal</i>	التمسك بمبادئ الجامعة	
0.000	<i>P</i>		
0.909	<i>R2</i>		
2.135	<i>α</i>		
0.954	<i>β</i>		
30.455	<i>F-Cal</i>	العمل وجودة البيئة الجامعية	
0.000	<i>P</i>		
0.924	<i>R2</i>		
1.604	<i>α</i>		

0.961	β	العلاقات الاجتماعية
30.397	$F-Cal$	
0.000	P	
0.924	$R2$	
3.378	α	
0.961	β	جودة حياة العمل
41.947	$F-Cal$	
0.000	P	
0.992	$R2$	
0.731	α	
0.996	β	

المصدر: إعداد الباحثان بالاستناد الى نتائج التحليل الاحصائي.

(α) لهذا البعد (3.236)، وكانت قيمة (β) (0.967)، وهذا يعني أن تغييراً مقداره (1) في هذا البعد يحدث تغييراً مقداره (0.967) في بعد القصور المعرفي، وأنه يفسر (93%) من التغيرات الحاصلة في المتغير المعتمد إذ بلغت قيمة معامل التحديد ($R^2=0.935$).

أما بعد فرص تنمية القدرات البشرية حقق أثراً ذو دلالة معنوية في بعد القصور المعرفي، إذ كانت قيمة (F) المحسوبة أكبر من الجدولية عند مستوى ($P \leq 0.05$)، وبلغت قيمة المعلمة (α) لهذا البعد (5.087)، وكانت قيمة (β) (0.979)، وهذا يعني أن تغييراً مقداره (1) في هذا البعد يحدث تغييراً مقداره (0.979) في بعد القصور المعرفي، وأنه يفسر (95%) من

ونلاحظ من الجدول (5) بأن البعد كفاية وعدالة الأجور أثراً ذو دلالة معنوية في بعد القصور المعرفي، إذ كانت قيمة (F) المحسوبة أكبر من الجدولية عند مستوى ($P \leq 0.05$)، وبلغت قيمة المعلمة (α) لهذا البعد (6.219)، وكانت قيمة (β) (0.979)، وهذا يعني أن تغييراً مقداره (1) في هذا البعد يحدث تغييراً مقداره (0.979) في بعد القصور المعرفي، وأنه يفسر (95%) من التغيرات الحاصلة في المتغير المعتمد إذ بلغت قيمة معامل التحديد ($R^2=0.958$).

فيما يخص البعد ظروف عمل آمنة وصحية أثراً ذو دلالة معنوية في بعد القصور المعرفي، إذ كانت قيمة (F) المحسوبة أكبر من الجدولية عند مستوى ($P \leq 0.05$)، وبلغت قيمة المعلمة

التغيرات الحاصلة في المتغير المعتمد اذ بلغت قيمة معامل التحديد ($R^2=0.959$).

البعد فرص النمو الوظيفي له أثراً ذو دلالة معنوية في بعد القصور المعرفي، إذ كانت قيمة (F) المحسوبة أكبر من الجدولية عند مستوى ($P \leq 0.05$)، وبلغت قيمة المعلمة (α) لهذا البعد (9.415)، وكانت قيمة (β) (0.878)، وهذا يعني أن تغييراً مقداره (1) في هذا البعد يحدث تغييراً مقداره (0.878) في بعد القصور المعرفي، وأنه يفسر (77%) من التغيرات الحاصلة في المتغير المعتمد اذ بلغت قيمة معامل التحديد ($R^2=0.772$).

حقق بعد التكامل الاجتماعي أثراً ذو دلالة معنوية في بعد القصور المعرفي، إذ كانت قيمة (F) المحسوبة أكبر من الجدولية عند مستوى ($P \leq 0.05$)، وبلغت قيمة المعلمة (α) لهذا البعد (1.670)، وكانت قيمة (β) (0.955)، وهذا يعني أن تغييراً مقداره (1) في هذا البعد يحدث تغييراً مقداره (0.955) في بعد القصور المعرفي، وأنه يفسر (91%) من التغيرات الحاصلة في المتغير المعتمد اذ بلغت قيمة معامل التحديد ($R^2=0.913$).

كما حقق بعد التمسك بمبادئ الجامعة أثراً ذو دلالة معنوية في بعد القصور المعرفي، إذ كانت قيمة (F) المحسوبة أكبر من الجدولية عند مستوى ($P \leq 0.05$)، وبلغت قيمة المعلمة (α)

لهذا البعد (2.135)، وكانت قيمة (β) (0.954)، وهذا يعني أن تغييراً مقداره (1) في هذا البعد يحدث تغييراً مقداره (0.954) في بعد القصور المعرفي، وأنه يفسر (90%) من التغيرات الحاصلة في المتغير المعتمد اذ بلغت قيمة معامل التحديد ($R^2=0.909$).

ومن ثم بعد العمل وجودة البيئة الجامعية له أثراً ذو دلالة معنوية في بعد القصور المعرفي، إذ كانت قيمة (F) المحسوبة أكبر من الجدولية عند مستوى ($P \leq 0.05$)، وبلغت قيمة المعلمة (α) لهذا البعد (1.604)، وكانت قيمة (β) (0.961)، وهذا يعني أن تغييراً مقداره (1) في هذا البعد يحدث تغييراً مقداره (0.961) في بعد القصور المعرفي، وأنه يفسر (92%) من التغيرات الحاصلة في المتغير المعتمد اذ بلغت قيمة معامل التحديد ($R^2=0.924$).

وحقق بعد العلاقات الاجتماعية أثراً ذو دلالة معنوية في بعد القصور المعرفي، إذ كانت قيمة (F) المحسوبة أكبر من الجدولية عند مستوى ($P \leq 0.05$)، وبلغت قيمة المعلمة (α) لهذا البعد (3.378)، وكانت قيمة (β) (0.961)، وهذا يعني أن تغييراً مقداره (1) في هذا البعد يحدث تغييراً مقداره (0.961) في بعد القصور المعرفي، وأنه يفسر (92%) من التغيرات الحاصلة في المتغير المعتمد اذ بلغت قيمة معامل التحديد ($R^2=0.924$).

الجدول (6) خلاصة نتائج التحليل لأثر جودة حياة العمل مجتمعة في القصور المعرفي

المتغيرات	α	β	R2	F	P
كفاية وعدالة الأجور	0.831	0.299	0.999	46.56	0.007
ظروف عمل آمنة وصحية		0.297			0.000
فرص تنمية القدرات البشرية		0.112			0.000
فرص النمو الوظيفي		0.045			0.000
التكامل الاجتماعي		0.086			0.000
التمسك بالمبادئ الدستورية		0.357			0.000
جودة البيئة التعليمية		0.035			0.042
العلاقات الاجتماعية		0.053			0.006

المصدر: إعداد الباحثان بالاستناد الى نتائج التحليل الاحصائي.

وعلى ضوء المؤشرات السابقة يتضح أن جميع أبعاد جودة حياة العمل كان لها أثراً معنوياً في القصور المعرفي وهذا يثبت صحة الفرضيات.

المبحث الرابع : الاستنتاجات والتوصيات

أولاً : الاستنتاجات:

(١) حصل متغير فرص النمو الوظيفي على أعلى الأوساط الحسابية في إشارة الى أن الجامعتين المبحوثتين فيهما بيئة عمل بحثية تشجع على البحث العلمي والتأليف والمشاركة بالمؤتمرات والندوات بما يخدم التدريس مهنياً ووظيفياً، وكذلك الارتقاء بمستوى الجامعة الاهلية حسب وجهة نظر التدريسيين الدائمين والمؤقتين العاملين فيهما.

(٢) من خلال الفحص والاختبار للبيانات الواردة من أفراد العينة تبين أن متغير العلاقة مع الادارة المباشرة كان مقبولا أذ حصل على المرتبة الثانية في دلالة على أن الاجواء ايجابية بين المرؤوسين وبينها.

(٣) بالرغم من أن المختبرة أحصائياً كافة كانت أعلى أو متقاربة من المتوسط الفرضي إلا أن هناك فجوة كبيرة بين الطموح والمتوافر فيما يخص نوعية بيئة حياة العمل المأمول، أذ تبين ذلك من التحليل الاحصائي ونتائج التحليل والاختبار.

(٤) ظهر من العرض النظري بأن هناك مفارقات عديدة بين الغرب والعرب فيما يخص الفجوة الثقافية الجامعية، من حيث عدة توجهات منها الاشتراط الاجرائي والاخلاقي وما شابه

وعلى الجامعات العربية ردم تلك الفجوات في الاداء والبيئة والجودة.

(٥) من الضروري تقوية العلاقات بين الإدارة والعناصر العاملة بالمستويات كافة سواء الإدارية منها أو التشغيلية وتقليص المسافات بينهما.

(٦) تبين أن الكوادر التدريسية بالجامعات الاهلية تتمتع بمعنويات ايجابية واضحة نتيجة للدخل المرتفع والمعمارية التنظيمية وقلة الحلقات الروتينية التي تحكم اجراءات العمل.

(٧) أتضح من آراء أفراد العينيتين في الجامعتين الاهليتين المبحوثتين (شط العرب والعراق) بأن هناك عناية كبيرة من قبل الجامعات الأهلية بأستقطاب ذوي الخبرة بالتدريس لديها.

(٨) ميل الكوادر العلمية الحديثة للتدريس في الجامعات الاهلية عالي أيضا مما يدل على مقبولية البيئة الاكاديمية وتوفير سبل نجاح الاستمرار والاستقرار الوظيفي بالرغم من وجود القصور المعرفي بين الجدد والقدامى من التدريسيين.

ثانياً: التوصيات:

(١) الطاقات الفكرية تعد قامات العلوم في الجامعات وتستدعي الضرورة الملحة بالوقت الراهن الى الأهتمام الكبير بهم، من خلال توفير مستلزمات الأبداع وبراءات الاختراع والتأليف

والنشر بشكل أكبر مما متاح لأطلاق العنان لغرس تجاربهم وتعميمها.

(٢) توفير الاجواء العلمية والانسانية ومحاولة الارتقاء بمتغير فرص تنمية القدرات البشرية ومتغير ظروف عمل آمنة وصحية التي أظهرت نتائج التحليل فيهما ضعفا مقارنة بالأبعاد المتبقية، وبما يقلل من نزيف العقول الخبيرة وهجرتها من الجامعات، وأن الجامعات الأهلية تعد قناة جيدة لأحتضانهم والأستفادة من خبراتهم.

(٣) تدريب الطاقات التدريسية الجديدة من خلال أشاركهم مع الخبراء ودمجهم بأفكارهم وبحوثهم، ومحاولة زجهم في لجان ترقيات ولجان تخصصية لأكتساب الخبرة ونشرها وتقاسمها بين القدماء والحديثين.

(٤) للبيئة الجامعية الأهلية اولويات ونرى من أهم الأولويات فتح أقسام دراسات عليا للأستفادة من الأبتكارات الجديدة والنظريات الحديثة، مع التأكيد على ضرورة العناية بها وتوعية الجهات المستثمرة (سوق العمل وحسب حاجته بأبرام العقود مع الباحثين) بمعانيها ومستلزماتها.

(٥) زيادة يقين الإدارات من خلال تكثيف الدراسات والبحوث والتحقق من الظواهر الواقعية، بأن أستغلال الموارد والكفاءات بشكل جيد، والتوليف بينها بطريقة فعالة يؤدي إلى إنشاء مزايا تنافسية حاسمة ومن درجة رفيعة.

المفارقات المختلفة والفجوات الخاصة بالقصور
المعرفي بأعتبار المعرفة المورد الرئيسي
للمنظمات.

(٦) نوصي الباحثين المعنيين والمهتمين بهذا
الموضوع بإكمال ما أنتهى منه الباحثان في هذا
البحث، ومن خلال الاستفادة أو أستخدام اسلوب
المقارنة المرجعية بين الجامعات في التحقق من

المصادر

- (١) أبو حميد، هشام عيسى عبد الرحمن، (٢٠١٧) " أثر أبعاد جودة حياة العمل على فاعلية اتخاذ القرارات الإدارية " ، رسالة ماجستير، الجامعة الإسلامية بغزة، كلية التجارة.
- (٢) بن رحمون، سهام، (٢٠١٤)، " بيئة العمل الداخلية وأثرها على الأداء الوظيفي " أطروحة دكتوراه، جامعة محمد خضير - بسكرة في الجزائر، كلية العلوم الانسانية والاجتماعية.
- (٣) البيومي، اسامة احمد عبد الله، (٢٠١٦)، " علاقة القيادة الروحية بجودة حياة العمل " رسالة ماجستير، جامعة المنصورة ، كلية التجارة.
- (٤) التكريتي، وديع ياسين، والعبيدي، ليث أسماعيل، (٢٠١١)، " تصميم برنامج بالحاسوب الآلي (الكومبيوتر) لاستخراج عزم القصور الذاتي "، مجلة القادسية لعلوم التربية الرياضية المجلد العاشر، العدد الثاني.
- (٥) خطاب، أركان سعيد، (٢٠١٧)، " التعليم الجامعي الأهمي واقع ودوره وسبل النهوض به " رسالة ماجستير، جامعة المنصورة ، كلية التجارة.
- (1) Aqeela, M.S.F., & Victor, L.D., 2017. "Impact of Knowledge Inertia on Organizational Innovation ", Journal for Studies in Management and Planning, Volume 03 Issue 02, (pp.164-174).
- (2) Argote, Linda, 2011. " Organizational learning research: Past, present and future", Journal Management Learning ,42(4) (pp.439-446).
- (3) Biswakarma, Gangaram, 2016. " Organizational Career Growth and Employees' Turnover Intentions Private Commercial Banks", International Academic Journal of Organizational Behavior and Human Resource Management Vol. (3), No. (2), (pp. 10-26).
- (4) Castellaneta, F., & Valentini, G., & Zollo, M., 2018. " Learning or inertia? The impact of experience and knowledge codification on post-acquisition integration", *Industrial and Corporate Change*, Volume (27), Issue (3), (pp.577-593).
- (5) Celep, Cevat, & Onakli, Tuğba, & Reçepoğlu, Ergün, 2011. "Organizational Learning: Perceptions of Teachers' in Turkey", International Online Journal of Educational Sciences, (3), 2, (pp.474-493).
- (6) Ege, Tolga, & Esen, Ayla, & Dizdar, Özen Aşık, 2017. " Organizational Learning And Learning Organizations: An Integrative Framework", Journal Of Management Economics And Business, Vol. (13), No. (2), (Pp.439-460).

- (7) **Fang**, C.H., & Chang, S.T., & Chen, G., 2011., " Organizational learning capability and organizational innovation: The moderating role of knowledge inertia", African Journal of Business Management Vol. 5(5), (pp. 1864–1870).
- (8) **Gracia**, Enrique, & Herrero, Juan, 2004. " Determinants of Social Integration in the Community", Journal of Community & Applied Social Psychology, (pp.1–15).
- (9) **Gunawan**, Hendra, & Amalia, Rezki, 2015. " Wages and Employees Performance: The Quality of Work Life as Moderator", International Journal of Economics and Financial Issues, Vol 5, Special Issue, (349–353).
- (10) **Jayakumar**, A., & Kalaiselvi, K., 2012. " Quality Of Work Life–An Overview", International Journal of Marketing, Financial Services & Management Research Vol.1 Issue 10, (pp.140–151).
- (11) **Kafchehi**, Parviz, & Zamani, Arash, & Ebrahimabadi, Farhad, 2012. " A Model of Influential Factors on Knowledge Inertia", Asian Journal of Business Management 4(4), (pp. 386–391).
- (12) **Kaynak**, R., & Toklu, T., & Elci, M., & Toklu, T., 2016. " Effects of Occupational Health and Safety Practices on Organizational Commitment, Work Alienation, and Job Performance ", International Journal of Business and Management; Vol. (11), No.(5), (pp.146–166).
- (13) **Kerekes**, Carrie B., 2011. " Property Rights and Environmental Quality", Cato Journal, Vol. (31), No. (2), (pp.315–338).
- (14) **Kotur**, Bhargava R., & Anbazhagan, S., 2014. " Education and Work–Experience – Influence on the Performance", Journal of Business and Management (IOSR–JBM), Volume 16, Issue 5. Ver. III., (pp.104–110).
- (15) **Nayak**, Tanaya, & Sahoo, Chandan Kumar, 2015. " Quality of Work Life and Organizational Performance: The Mediating Role of Employee Commitment", Journal of Health Management, 17(3), (263–273).
- (16) **Odor**, O., Hillary, 2018. " A Literature Review on Organizational Learning and Learning Organizations", International Journal of Economics & Management Sciences, Volume (7), Issue (1), (pp.1–6).
- (17) **Nafei**, Wageeh, 2014. " Knowledge Management and Organizational Learning from the Employee Perspectives ", Journal of Management and Strategy Vol. (5), No. (1), (pp.73–87).

(18) **Olsson**, Elin, 2011. " Social Relations in Youth", Theses, Printed in Sweden by Print Center US-AB, Stockholm (2).

(19) **Omotayo**, Funmilola Olubunmi, 2015. " Knowledge Management as an important tool in Organisational Management: A Review of Literature", A Review of Literature, 1238, (pp.1-23).

(20) **Parvar**, M. R. F., & Allameh, S. M., & Ansari, R., 2013. " Effect of Quality of Work Life on Organizational Commitment by SEM", International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences, Vol. (3), No. (10), (pp.135-144).

(21) **Saksvik**, ystein, & Hammer, Tove Helland, & Nytr, Kjell, 2015. " Social Relations at the Collective Level ", Nordic journal of working life studies Volume (3), No(5), (pp.31-46).

(22) **Seyedyousefi**, N., & Fard, S., & Tohidi, F., 2015 The Role of Organizational Culture in Knowledge Management" Mediterranean Journal of Social Science, Vol(7), No(5), (pp.412-418).

(23) **Shalika**, S., & Lahoutpour, N., & Rahman, A., 2011. " The Study on the Impact of Knowledge Inertia on Organization", Australian Journal of Basic and Applied Sciences, 5(10): pp.1207-1213). (

(24) **Sharifirad**, Mohammad Sadegh, 2010 " Relationship Between Knowledge Inertia and Organizational Learning", International Journal of Information Technology and Knowledge Management, Volume 2, No.2, (pp. 323-327).

(25) **Sinha**, Chandranshu, 2012. " Factors Affecting Quality Of Work Life", Australian Journal of Business and Management Research Vol.(1), No.(11), (pp.31-40).

(26) **Umar**, Akmal, 2014. "Effect of Wages, Work Motivation and Job Satisfaction on Workers' performance in Manufacturing Industry in Makassar City", European Journal of Business and Management, Vol.6, No.5, (pp.85-96).

(27) **Xue**, Colin Ting Si, 2017. " A Literature Review on Knowledge Management in Organizations", Research in Business and Management, Vol(4), No(1), (pp.30-41).

(28) **Younis**, N., & Akram, A., & Naseeb, R., A., K., 2016. " Career Development and Organizational Commitment", International Journal of Scientific and Research Publications, Volume (3), Issue (12), (pp1-4). (29)

Zhang, Xun, & Xu, Biao, 2017. " Study on the Influence Mechanism of Knowledge Inertia on the Adoption of Innovative

Medical Equipment", International
Conference on Electronic Business

(pp.306–310).

Abstract

Purpose: The purpose of this research is to diagnose the statistical relations between the quality of working life as an independent variable and Knowledge Inertia as a variable, In universities and scientific departments from the point of view of teaching staff at In the Privet universities of the Shatt al–Arab and Iraq, for the purpose of revealing the prevailing reality and trying to compare it with Western and Arab universities in particular, and identify the most important factors and requirements for the advancement of the required scientific level.

Research design: The research included descriptive exploratory situation where data were collected about the quality of working life variable and Knowledge Inertia of a sample of teaching staff

at Privet universities of the Shatt al–Arab and Iraq, which are (70) teachers. The researchers used a variety of statistical tools to analyze and process data according to the program (SPSS). These data were collected through the questionnaire prepared for this purpose, in addition to the interviews conducted with the sample of the research in the Privet universities.

Results: The results of the statistical analysis showed that the research hypotheses achieved the existence of relationships of influence between the variables of research. The variable of quality of working life revealed positive variables among the permanent and temporary teachers, Indicating that there are opportunities for growth through environmental

encouragement for research, seminars and conferences to enhance their skills and adherence to principles. The educational institution to achieve the positive role of the quality of the life of educational work to generate the ability to face the threats of the emergence of Knowledge Inertia, the research presented a set of recommendations based on the results that resulted, including the new integration of the training with

others. Rat to take advantage of specialized committees and involving them in order to enhance the ability of specialized committees for them, such as promotions and the like.

Keywords: Quality of Working Life, Knowledge Inertia, Private Universities