



The Role of the Internet of Things in Achieving work-life quality: A field study of the opinions of a sample of individuals working at Al-Rashid Bank in Nineveh Governorate

Bassam M. Yaseen^{*a}

a University Of Mosul/ College of Education for Humanities / Department of Educational and Psychological Sciences.

Abstract

The current research aims to identify the role of the Internet of Things (IoT) in achieving work quality in its dimensions (work pressure, job satisfaction, job security, wages and promotion, employee participation). The research relied on the descriptive analytical approach to study the relationship between variables (Internet of Things, work quality). Regarding the study community and its sample, a field study was implemented in Rashid Bank / Nineveh Governorate by distributing a questionnaire form to several employees. The researcher relied on the (questionnaire form) which includes a sample of employees of Rashid Bank distributed (50) questionnaires to the researched individuals and received (47) forms suitable for analysis, i.e. a response rate of (94%). The questionnaires were analyzed using the SPSS program to reach the results. The research has reached several results, the most important of which is a significant correlation between the Internet of Things and the combined dimensions of work quality. In addition, there is a close correlation between the Internet of Things and each dimension of work quality. The work pressure dimension obtained the highest correlation value, while the job security dimension obtained the lowest correlation value. The researcher recommends spreading a culture that encourages and enhances quality work behaviours and providing an appropriate infrastructure.

Information

Received: 1/12/2024
Revised: 25/12/2024
Accepted: 30/12/2024
Published: 31/12/2024

Keywords:

Internet of Things (IoT)
work quality
work pressure
job satisfaction

دور انترنت الأشياء في تحقيق جودة حياة العمل دراسة ميدانية لآراء عينة من الأفراد العاملين في مصرف الرشيد في محافظة نينوى

بسام محمد ياسين وهيب^{a*}

a جامعة الموصل/ كلية التربية للعلوم الانسانية / قسم العلوم التربوية والنفسية.

الملخص

يهدف البحث الحالي الى معرفة دور انترنت الاشياء في تحقيق جودة العمل بابعاده (ضغط العمل، الرضا الوظيفي، الامان الوظيفي، الاجور والترقية، مشاركة العاملين)، واعتمد البحث على المنهج الوصفي التحليلي لدراسة العلاقة بين المتغيرات (انترنت الاشياء، جودة العمل)، وفيما يخص مجتمع الدراسة وعينتها فقد تم تطبيق دراسة ميدانية في مصرف الرشيد/محافظة نينوى من خلال توزيع استمارة استبانة على عدد من الموظفين حيث اعتمد الباحث على (استمارة الاستبانة) والتي تضم عينه من الموظفين لمصرف الرشيد، وقام بتوزيع (50) استبانة على الأفراد المبحوثين، واستلم (47) استمارة تصلح للتحليل أي بنسبة استجابة بلغت (94%). تم تحليلها باستخدام برنامج SPSS من أجل الوصول إلى النتائج وتوصل البحث الى عدد من النتائج أهمها وجود ارتباط معنوي بين انترنت الاشياء وابعاد جودة العمل مجتمعة. بالإضافة الى وجود ارتباط وثيق بين انترنت الاشياء وكل بعد من ابعاد جودة العمل، حيث حصل بعد ضغط العمل على أعلى قيمة ارتباط بينما حصل بعد الامان الوظيفي على اقل قيمة ارتباط، ويوصي الباحث بتوصيات منها نشر ثقافة تشجع وتعزز سلوكيات جودة العمل ولتوفير بنية تحتية ملائمة.

الكلمات المفتاحية: انترنت الأشياء – جودة العمل – ضغط العمل – الرضا الوظيفي.

* Corresponding author: E-mail addresses: Basam.yassin@uomosul.edu.iq.
2024 AL – Muthanna University. DOI:10.52113/6/2024-14-4/242-255

المقدمة:

2- ما مدى توافر جودة العمل لدى الافراد العاملين في الميدان المبحوث؟

3- هل يرتبط انترنت الاشياء مع جودة العمل في الميدان المبحوث ؟

4- هل يؤثر انترنت الاشياء في جودة العمل في الميدان المبحوث ؟

أهمية البحث

تتمثل أهمية البحث من مجال التطبيق في مصرف الرشيد وهو أحد أهم المجالات الرئيسية للاقتصاد العراقي لكونه يمثل أحد العوامل للسيطرة على سلامة الاقتصاد الوطني ، كما يعد تنمية وقوة هذا المجال مقياساً مهم اقامة أسس للتطور الاقتصادي، ويمكن تحديد أهمية البحث من خلال الآتي:

أ- تشجيع ممارسة تقنية انترنت الاشياء في أنشطة المصرف وفي خدماته.

ب- إيضاح مدى استجابة منظمات الاعمال وبالتحديد مصرف الرشيد على تبني مدخل انترنت الاشياء لتحقيق الجودة في العمل

ت- تقديم المعرفة الواسعة عن تقنية انترنت الاشياء لخلق ميزة تنافسية بمصرف الرشيد والعمل تطورها .

أهداف البحث

يسعى الباحث في هذا البحث الى تحقيق الأهداف الآتية:

1- التعرف على ممارسات تقنية انترنت الاشياء واجراءات التطبيق بمصرف الرشيد محل الدراسة.

2-تحديد اهمية اعتماد تقنية انترنت الاشياء لتحقيق جودة العمل ومدى توفر هذه التقنية بمصرف الرشيد محل الدراسة.

3-تحليل تأثير ممارسة تقنية انترنت الاشياء على تحقيق جودة العمل بمصرف الرشيد محل الدراسة

4-التوصل إلى عدد من النتائج والتوصيات التي تعظم الافادة من تنفيذ تقنية انترنت الاشياء من اجل تحقيق جودة العمل بمصرف الرشيد محل الدراسة.

فرضيات البحث

الفرضية الأولى: لا توجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية معنوية بين انترنت الاشياء وجوده والعمل في الميدان المبحوث. وتنبثق منها الفرضية الفرعية الآتية:

- لا توجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية معنوية بين انترنت الاشياء وكل بعد من ابعاد جودة العمل بالميدان الخاص بالبحث

الفرضية الثانية: لا يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية معنوية لانترنت الاشياء في جودة العمل في ميدان البحث .

وتنبثق منها الفرضية الفرعية الآتية:

• لا توجد تأثير ذات دلالة إحصائية معنوية بين انترنت الاشياء في كل بعد من ابعاد جودة العمل في الميدان المبحوث.

منهج البحث

اعتمدت الدراسة الحالية على منهجين، المنهج الوصفي، والمنهج التحليلي، بكتابة الجانب النظري فضلاً عن الميداني كونه يدعم الباحث بجمع البيانات مع ايجاد مختلف الطرق لتفسيرها، بالإضافة الى الخروج بنتائج طبقاً لشواهد ودلالات متنوعه والاستناد الى (استمارة الاستبانة) من اجل جمع البيانات والمعلومات، ودراستها لتحقيق نتائج علمية حول مشكلة البحث.

ظهرت تقنية إنترنت الأشياء كأحد الاساليب الثورية للمساهمة في تغيير أسلوب اداء المنظمات وخاصة في مصرف الرشيد وباعتباره إحدى الطرق الجديدة للتحويل الرقمي، اذ توفر تقنية إنترنت الأشياء عدة مزايا مثل تطوير كفاءة سلسلة التوريد وتعزيز النزاهة ومراقبة الجودة بصورة افضل فضلاً عن تحسين وزيادة الإنتاجية وتحسين تجربة الزبائن وسرعة الحصول على البيانات ومع ذلك، لتحقيق جودة العمل التي تعد من الأسس المهمة في نجاح أي منظمة ولتوفير مناخ يتميز بالوضوح في العمل مع اتاحة المشاركة للعاملين في اتخاذ القرارات وبث روح الفريق بينهم مع نقل المعلومات بسلاسة من أجل تطوير المعرفة القدرة وكسب الثقة، تقنية انترنت الاشياء تمثل احد المصادر المهمة للمدراء من جهة وأداء العاملين في المنظمة من جهة أخرى، إذ تعمل على تجميع المعلومات وتخزينها وتوفيرها للأفراد والمدراء مما توفر الراحة والكفاءة بغرض إتاحة بيئة منظمة ومشجعة للعاملين. اذ تبين من خلال نتائج البحث التي أجريت على الافراد العاملين في مصرف الرشيد ان دور إنترنت الاشياء في جودة العمل (بالتطبيق على مصرف الرشيد) وجود ضعف في قدرة المنظمة المبحوثة على تحقيق جودة العمل نتيجة لعدم تطبيق متطلبات تقنية انترنت الاشياء، حيث تم صياغة مشكلة البحث من خلال طرح تساؤل عن مدى تطبيق مصرف الرشيد لتقنية انترنت الاشياء ومدى انعكاس تطبيقه على جودة العمل بالمصرف محل الدراسة؟"

بناء على ما تقدم يقدم البحث الحالي اربعة مباحث تضمن الاول منهجية البحث، وخصص المبحث الثاني لعرض الاطار النظري الخاص بمتغيرات البحث والمتمثلة بانترنت الاشياء وجودة العمل ، فيما خصص المبحث الثالث للجانب العملي واختبار فرضيات البحث ، واختتم البحث بالمبحث الرابع بالاستنتاجات والتوصيات.

مشكلة البحث

إنترنت الأشياء تقنية عالمية ناشئة وقائمة على الإنترنت تسهل تبادل السلع والخدمات في شبكات سلسلة التوريد العالمية ولها تأثير على امان وخصوصية أصحاب المصلحة المعنيين، يمكن أن يكون الإنترنت منصة للأجهزة للتواصل إلكترونياً ومشاركة المعلومات والبيانات المحددة مع العالم من حولها لذلك، يمكن اعتبار إنترنت الأشياء بمثابة تطور حقيقي لما نعرفه بالإنترنت من خلال إضافة المزيد من الترابط الشامل، وإدراك أفضل للمعلومات، وخدمات ذكية أكثر شمولاً. اذ تبين من خلال نتائج الاستطلاع التي أجريت مع الافراد العاملين في مصرف الرشيد ان دور إنترنت الاشياء في جودة العمل (بالتطبيق على مصرف الرشيد) وجود قصور في قدرة المصرف محل الدراسة على تحقيق جودة العمل نتيجة لعدم تطبيق متطلبات تقنية انترنت الاشياء، ومن خلال ما سبق ، يمكن صياغة مشكلة البحث على النحو التالي : " ما مدى تطبيق مصرف الرشيد لتقنية انترنت الاشياء ومدى انعكاس تطبيقه على جودة العمل بالمصرف محل الدراسة؟"

وتثير هذه المشكلة عدداً من التساؤلات التالية:

1- ما مدى توافر انترنت الاشياء لدى الافراد العاملين في الميدان المبحوث؟



المخطط الفرضي للمتغير المتعدد (انترنت الاشياء) والمتغيرات المستقلة لجودة العمل

لجمع المعلومات وتخزينها دون الحاجة إلى التفاعل البشري نظرًا لقدرتها على توفير الراحة والكفاءة والميزة التنافسية للمنظمات، فقد حظيت تقنية إنترنت الأشياء باهتمام واسع النطاق بالإضافة إلى ذلك، يمكن إنترنت الأشياء المنتجات والآلات والأشخاص من الاتصال وتقديم حلول محسنة و اتخاذ القرار من خلال أجهزة الاستشعار وأنواع معدات تخزين البيانات وتحليلها، (Rezaee,et al,2023,2) والجدول (1) اراء الباحثين حول مفهوم انترنت الاشياء

الجانب النظري

أولاً: انترنت الأشياء

أ- مفهوم انترنت الاشياء

يعتبر إنترنت الأشياء من أحد التقنيات الجديدة اليوم إذ تم صياغة مصطلح "إنترنت الأشياء" لأول مرة من قبل كيفن أشتون في التسعينيات في معهد ماساتشوستس للتكنولوجيا ويصف تقنية انترنت الأشياء وسيلة اتصال أجهزة الحوسبة المتضمنة في الأشياء المادية

الجدول (1) اراء الباحثين حول مفهوم انترنت الاشياء

المفهوم	الباحث
احد مجالات تكنولوجيا المعلومات والاتصالات وهي لاتعد ذكية فحسب، بل انها مزيج من التقنيات والتفاعل عبر المجالات المادية والرقمية والبيولوجية	(Tarmizi et al,2020, 257)
الابتكارات التقنية للشبكات التي تسمح لأشياء العالم الحقيقي بالانضمام إلى بعضها البعض عبر الإنترنت كما يعبر عنها الأجهزة المرتبطة القادرة على إرسال واستقبال المعلومات من خلال ربط الأشياء المختلفة عبر الإنترنت كما تمارس في عدة مجالات منها الرعاية الصحية والأعمال والنقل والزراعة والإدارة والتعليم	(Jasim,et al,2021,3)

الجدول من اعداد الباحث استناداً الى المصادر الوارده فيه

- تحسين أداء سلسلة التوريد مع توفير الطرق الآمنة وجديرة بالثقة لتبادل المعلومات فضلاً عن تعزيز كمية البيانات وسرعتها
- تسريع عملية صنع القرار في إدارة سلسلة التوريد كما أنه يسمح للعاملين في المنظمة بالتواصل بفعالية وكفاءة من أجل اتخاذ قرارات أفضل ومتميزة.
- تعد تقنية انترنت الاشياء إحدى الطرق الفعالة لحل مشكلات إدارة المعلومات بين العاملين في المنظمة
- لا تعمل إنترنت الأشياء على تسهيل اختيار الموردين المحتملين من خلال الشراء الإلكتروني فحسب، بل تعمل أيضاً على زيادة كفاءة أنشطة الشراء وتعزيز عمليات الشراء والبحث، فضلاً عن توفير المعلومات ذات الصلة عن المواد، وتقليل الأخطاء البشرية

ويرى الباحث بان تقنية إنترنت الأشياء شبكة من الأجهزة المترابطة التي يمكنها تبادل البيانات والتواصل مع بعضها البعض كما تعد شبكة واسعة من الكيانات الذكية التي تتمتع بالقدرة على التنظيم الذاتي ومشاركة الموارد والمعلومات والتفاعل والتكيف مع التغيرات في محيطها

ب- مميزات انترنت الاشياء

أشار (Tarmizi et al,2020, 257) الى مميزات انترنت الأشياء في الآتي:

- يساعد إنترنت الأشياء على تقليل تكاليف التنفيذ ويوفر منصة لتتبع وتتبع المنتجات بشكل أفضل

2- تحقيق السلامة والصحة، مع توفير فرص للتقدم الوظيفي وضمان الأمن
3- التنظيم العملي وتحقيق بيئة منظمة ومتكاملة للأفراد الذين لتعزيز سلامتهم الاجتماعية
4- كما تعد جودة العمل على أنها عملية تستجيب من خلالها المنظمات لاحتياجات الموظفين من خلال تطوير آليات تسمح للموظفين بتقديم المشورة الكاملة والمشاركة في اتخاذ القرارات وإدارة حياتهم العملية في المنظمة.
ث- ابعاد جودة العمل

من وجهة نظر الباحثين ، هناك أبعاد عديدة لجودة العمل ، ولا يمكن تصنيف هذه الأبعاد وفق معيار محدد ومع ذلك ، ومن خلال تحديد هذه الأبعاد يمكن من تحسين مستوى العمل ، وتوفير الرعاية للموظفين ، وتعزيز التعاون والمشاركة بين الموظفين والمنظمة ، وتخفيف الضغط مع تلبية الاحتياجات الأساسية للموظفين من أجل تحقيق مستوى عالٍ من الأداء يمكن تقسيم جودة العمل إلى الأبعاد التالية :

1- ضغط العمل:

يعد ضغط العمل عدد من الأمثلة التي تبين المواقف في أداء العمل إضافة إلى أظهار أفعال مختلفة ومتنوعة تقع خلال سلوكهم أو أفعالهم الشخصية أو في تأدية عملهم لتفاعلهم مع بيئة عملهم المرهقة (Abdullah, et al, 2018, 20). وتساهم العديد من العناصر التنظيمية مثل أسلوب الإدارة ، وعدم كفاية التواصل، ونقص الموارد والدعم ، وزيادة عبء العمل، والسلوك المتهور والاكنتاب، وصعوبة التركيز، والإجهاد في مكان العمل ومن أهم الأسباب التي ينجم عنها التوتر التي تؤدي إلى الضغط النفسي بالتالي التأثير على الرضا الوظيفي (Agarwal, Tiwari, 2019, 36). مما يعكس على ضغط العمل عدة آثار منها التأثير على السلامة الجسدية والعقلية للأفراد العاملين، فضلاً عن سياق عملهم وسلوكهم تجاه المدراء، مما يزيد من معدل دوران العاملين وزيادة نفقات التدريب والتطوير ، انعكاسه على مستوى دخل العاملين وخاصة العاملين بالقطاع الخاص (المنظمات أو المؤسسات) (Balanagalakshmi ,Lakshmi,2020,3)

2- الأمان الوظيفي

يعرف الأمان الوظيفي بأنه فرصة لتحقيق للعدالة والمساواة بين العاملين وكسب ولائهم و انتمائهم للمنظمة (عبد الوهاب ، 2020، 282) (ويرى (Aishwarya,2021,1) ان الأمان الوظيفي حالة الحصول على وظيفة مضمونة أو احتمالية حصول الفرد على وظيفته الحالية إذ يرتبط بشكل رئيسي بوجود الفرد تم تأمين وظيفتهم أم أنهم سيحتفظون بوظيفتهم وبمستوى عالٍ من الأمان بحيث يتمتع بها الشخص الذي لديه الوظيفة الحالية فرصة ضئيلة لخسارته إذ ان الأمان الوظيفي الذي يعيشه الموظفون أثناء عملهم بالرغم من تأمين وظائفهم، الا انه يعزز من الشعور بالراحة والتحرر من التوتر.

3- مشاركة العاملين

يوضح (Zaware,2020,441) ان مشاركة العاملين تعبر عن النتائج المتحققة من مشاركة العاملين المتمثلة بـ(قدرة العاملين على طرح أفكارهم دون أي حواجز من الإدارة، التي بدورها تساعد على ابتكار طرق وتقنيات جيدة لتحسين العمل، فضلاً عن تحفيز التفاعل بين

6- يدور إنترنت الأشياء حول ربط الأجهزة الذكية ببعضها البعض باستخدام الاتصال بالإنترنت وتخزين المعلومات في السحابة المتاحة ليتمكن الأفراد من الوصول إليها لتسريع عملية اتخاذ القرار وزيادة الأرباح وتقليل الهدر وفترة التشغيل

ت: أهمية إنترنت الأشياء

كما يشير (Issa, et al,2023, 1-2) الى أهمية إنترنت الأشياء تبرز من خلال مايلي :

1- تعد تقنية إنترنت الأشياء من التقنيات سريعة النمو وتجذب اهتمام المستهلكين والصناعة والأكاديميين.
2- يتمتع إنترنت الأشياء بالقدرة على التكامل مع كل جانب من جوانب حياتنا وتحسينه تقريباً مثل المنازل والنقل والمدن والرياضة والمنافذ التجارية والتعليم والتصنيع الصناعي.
3- تعمل إنترنت الأشياء على ربط المجالات المادية والرقمية لتقديم خدمات آلية للمستخدمين النهائيين والمؤسسات
4- تتيح أنظمة إنترنت الأشياء للأفراد والمنظمات العمل بكفاءة أكبر، مما يوفر الوقت والطاقة والمال

كما يضيف (TÜFENK,2023,2) بأن تقنية إنترنت الأشياء تساهم في زيادة الكفاءة والإنتاجية عبر تمكين المنظمات من تحسين عملياتها من خلال توفير رؤى في الوقت الفعلي والقدرة على اتخاذ القرار المستندة إلى البيانات كما تساعد استخدام تقنية إنترنت الأشياء في قطاع التجارة الخارجية الفرصة لتسهيل العمليات المختلفة مثل الخدمات اللوجستية والنقل وإدارة سلسلة التوريد ومن خلال استخدام تقنية إنترنت الأشياء ستتمكن المنظمات من تلقي تحديثات في الوقت الفعلي حول شحناتها ومستويات المخزون وحالة بضائعها بالإضافة إلى ذلك، ستساعد تقنية إنترنت الأشياء على تحسين طرق النقل وتقصير أوقات التسليم وزيادة رضا الزبائن.

ثانياً: جودة العمل

أ- مفهوم جودة العمل

تعد جودة العمل الدرجة التي يمكن لأعضاء المنظمة من خلال على الاستجابة للاحتياجات الشخصية الهامة عبر خبرتهم في المنظمة وتعد مؤشراً جيداً لبيئة عمل عالية الجودة كقياس للتجربة الإنسانية بأكملها في العمل ، أصبحت جودة العمل ذات أهمية متزايدة في مجال السلوك التنظيمي وهذا ما يعد أمراً مهماً لأي منظمة لأنه يؤثر على عمل الأشخاص وأدائهم ونموهم الشخصي بالإضافة إلى التطوير العام للمنظمة و التفاعل بين العمال والبيئة التي يعملون فيها والعمل على تهيئة بيئة يتعاون فيها العمال مع بعضهم البعض لتحقيق الأهداف كمجموعة (Daniel, 2019, 60). والجدول (2) يوضح آراء الباحثين حول مفهوم جودة العمل

ويرى الباحث بان مفهوم جودة العمل مختلف الاجراءات أو الأنشطة التي تؤديها إدارة الموارد البشرية في المنظمة لتحقيق رضا العاملين والوفاء بمتطلباتهم مع توفير بيئة عمل ملائمة لتساهم في تحقيق أهداف المنظمة وزيادة الإنتاجية.

ب- أهمية جودة العمل

تبرز أهمية جودة العمل الاتي (Sumarsi& Rizal, 2022,73) :

1- تحقيق العدالة في توزيع للأجور والمزايا

باتجاه الموظفين تجاه التغيير وكذلك رفاهيتهم ونوعية تتأثر بشكل إيجابي بالرضا الوظيفي (Muskat, Reitsamer,2019,6). ويضيف (Chen,et al , 2020,3) تؤثر هدة عوامل أساسية على رضا الوظيفي منها الإدارة، وبيئة العمل، والأجور، والواصل بين الافراد وسلوك العامل في بيئة العمل.

الجانب العملي

وصف الأفراد المبحوثين

اعتمد الباحث على (استمارة الاستبيان) والتي تضم عنه من الموظفين لمصرف الرشيد، وقام بتوزيع (50) استبانة على الأفراد المبحوثين، واستلم (47) استمارة تصلح للتحليل أي بنسبة استجابة بلغت (94%).

الافراد العاملين والإدارة دون أي حواجز، كما يعزز مشاركة العاملين الى تجاوز العاملين الشعور بالتوتر وسوء الفهم تجاه الإدارة.

4-الأجور والترقية

ان الترقية في أداء العمل احتمالية للارتقاء الشخصي، وزيادة في الالتزام ورفع المستوى الاجتماعي لان الترقية الجيدة ستعكس بصورة إيجابية على رضا الموظفين فأن الترقية في العمل هي نقل الافراد العاملين الى مستوى وظيفي اعلى ، مقارنة بالالتزامات والنتائج والمرافق الأعلى سابقاً، وشروط اعلى للجودة، وأجور أكثر أو الرواتب وبعض المزايا(2, Haryono,2020)

5-رضا العاملين

يسهل الرضا الوظيفي الاحتفاظ وتعزيز فعالية القيادة ، والعمل الجماعي، وانخفاض معدل التغيب عن العمل، والمشاركة التنظيمية الحاسمة، والمواطنة الصالحة من خلال الرضا الوظيفي كما وجد أن

جدول رقم (1)

متغير الجنس			
انثى		ذكر	
النسبة%	العدد	النسبة %	العدد
42.6	20	57.4	27

يتبين من خلال الجدول (1) في اعلاه أن نسبة (الذكور) بلغت (57.4%) وهي أعلى من نسبة (الاناث) والتي بلغت (42.6%).

الجدول (2) خصائص الأفراد المبحوثين حسب الفئات العمرية

الفئات العمرية									
56 سنة فأكثر		46-55 سنة		36-45 سنة		25-35 سنة		اقل من 25 سنة	
العدد	%	العدد	%	العدد	%	العدد	%	العدد	%
6	12.7	12	25.5	14	30	10	21.2	5	10.6

سنة) بنسبة (21.2%)، وفي المرتبة الرابعة جاءت الفئة العمرية 56 سنة فأكثر وبنسبة (12.7%) أما المرتبة الخامسة كانت لأصحاب الفئة العمرية اقل من 25 سنة وبنسبة بلغت (10.6%) ، وتدل هذه النسب على تفاوت الأعمار للأفراد موضوع البحث.

تبين النتائج في الجدول (2) أن الافراد المبحوثين اصحاب الفئة العمرية (36-45 سنة) هم بالمرتبة الأولى وبنسبة (30%)، بعد ذلك يأتي اصحاب الفئة العمرية (46-55 سنة) بمعدل (25.5%)، وجاء بالمرتبة الثالثة الأفراد المبحوثين الذين تتراوح اعمارهم (25-35

الجدول رقم (3) تصنيف الأفراد المبحوثين حسب المؤهل العلمي

المؤهل العلمي							
ماجستير		بكالوريوس		دبلوم		اعدادية	
العدد	%	العدد	%	العدد	%	العدد	%
4	8.6	10	21.2	10	21.2	49	23

و هذه النسب تشير إلى أن الأفراد المبحوثين لديهم مؤهلات علمية تجعلهم قادرين على الإجابة على الاستبانة بواقعية وعقلانية.

يتبين من خلال النتائج في الجدول (3) أن حملة شهادة الإعدادية في المرتبة الأولى وبنسبة (49%)، ثم بعد ذلك حملة شهادة الدبلوم و البكالوريوس بالتساوي وبنسبة (21.2%) ، وفي المرتبة الاخيرة الافراد المبحوثين من حملة شهادة الماجستير إذ بلغت نسبتهم (8.6%)،

الجدول (4) خصائص الأفراد المبحوثين حسب مدة الخدمة

سنوات الخدمة									
21 سنة فأكثر		16-20 سنة		11-15 سنة		6-10 سنة		اقل من 5 سنوات	
العدد	%	العدد	%	العدد	%	العدد	%	العدد	%
10	21.2	9	19	17	8	28	13	7	14.8

21 سنة فأكثر إذ بلغت (21.2%)، وفي المرتبة الثالثة الافراد الذين مدة الخدمة لديهم (16-20 سنة) إذ بلغت (19%) و بالمرتبة الرابعة. المبحوثين الذين مدة خدمتهم (11-15 سنة) وبنسبة (17%)،

تظهر النتائج الموضحة في الجدول (4) أن المرتبة الأولى كانت للأفراد المبحوثين الذين مدة خدمتهم (6-10 سنة) فقد بلغت (28%)، بعد ذلك في المرتبة الثانية جاء الأفراد المبحوثين الذين مدة

النسبة جيدة ، بينما نسبة عدم الاتفاق في إجابات المبحوثين فقد كانت(2.88%) ، أما الإجابات المحايدة للمبحوثين جاءت بقيمة بلغت (12.19%)، وساندت المعدلات المذكورة اعلاه قيمة متوسط الأوساط الحسابية التي جاءت مساوية للـ (4.077) وهو أكبر من القيمة العائدة للوسط الحسابي الفرضي والمتمثلة بـ (3) وبإنحراف معياري (0.435)،

والبعد الذي ساهم في إغناء جودة العمل هو (X2) والذي يشير الى (من السهل تعلم استخدام تقنيات انترنت الاشياء) وبنسبة إتفاق (87.3%) و وسط حسابي (4.297) وإنحراف معياري بقيمة (0.688) واخيراً نسبة الإستجابة

إستجابة(85.94%)، كذلك المتغيرُ (X5) والذي يشير الى (استخدام انترنت الاشياء سوف يحسن ادائي في العمل) جاء بنسبة إتفاق(95.7%) وقيمة الوسط الحسابي (4.297)، وبانحراف معياري(0.548) وبنسبة إستجابة(85.94%)، وكان المتغير الاقل اسهاما هو (X4) الذي يشير الى (استخدام انترنت الاشياء لايتطلب جهداً إضافياً) بنسبة إتفاق (68.1%) ووسط حسابي (3.787)، وانحراف معياري(0.689) وبنسبة إستجابة(75.74%)، وحققت العبارات الباقية على نسب إستجابة تقع بين النسبتين هذه.

وأخيراً الافراد الذين مدة خدمتهم اقل من 5 سنوات بنسبة بلغت (14.8%) وهذه النسب تدل على تراكم الخبرة لدى الأفراد المبحوثين.

وصف متغيرات الدراسة

تهدف هذه الدراسة الى مناقشة نتائج اجابات الافراد المبحوثين للاستئلة المتعلقة باستمارة الاستبانة ، إذ استند الباحث الى برنامج (SPSS) الاحصائي للوصول الى النسبة المئوية ، والتكرارات بالاضافة الى الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية ومعامل الاختلاف إضافة إلى نسبة الإستجابة للمساحة المتعلقة بالمقياس وذلك فيما يتعلق بالمتغير المستقل المتمثل بـ(انترنت الاشياء) والمتغير المعتمد والمتمثل بـ (جودة العمل) ولكل بعد من الابعاد التي تم اعتمادها في هذا البحث .

أولاً. وصف انترنت الاشياء

اعتمد الباحث على (11) عبارة وفقاً لمقياس ليكرت الخماسي، وفيما يأتي وصف وتشخيص لهذا المتغير حسب وجهة نظر الافراد المبحوثين:

انترنت الاشياء:

يتضح من خلال البيانات المذكورة في جدول (5) إجابات المبحوثين فيما يتعلق بهذه المتغيرات بوساطة الفقرات (1-X11) والتي كانت متجهة نحو الاتفاق العام وبنسبة (84.93%) وتعتبر هذه

الجدول (5) وصف انترنت الاشياء

معامل الاختلاف %	نسبة الاستجابة %	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	قياس الاستجابة										الأسئلة
				لا اتفق بشدة		لا اتفق		محايد		اتفق		اتفق بشدة		
				%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	
16.786	80.42	0.675	4.021	0	0	4.3	2	8.5	4	68.1	32	19.1	9	X1
16.011	85.94	0.688	4.297	0	0	0	0	12.8	6	44.7	21	42.6	20	X2
13.743	83.82	0.576	4.191	0	0	0	0	8.5	4	63.8	30	27.7	13	X3
18.193	75.74	0.689	3.787	0	0	2.1	1	29.8	14	55.3	26	12.8	6	X4
12.753	85.94	0.548	4.297	0	0	0	0	4.3	2	61.7	29	34	16	X5
22.713	78.72	0.894	3.936	4.3	2	2.1	1	10.6	5	61.7	29	21.3	10	X6
20.583	77.44	0.797	3.872	2.1	1	2.1	1	19.1	9	59.6	28	17	8	X7
14.564	82.12	0.598	4.106	0	0	0	0	12.8	6	63.8	30	23.4	11	X8
17.529	83.4	0.731	4.170	0	0	2.1	1	12.8	6	51.1	24	34	16	X9
15.0433	82.96	0.624	4.148	0	0	2.1	1	6.4	3	66	31	25.5	12	X10
22.879	80.42	0.920	4.021	0	0	10.6	5	8.5	4	48.9	23	31.9	15	X11
10.669	81.54	0.435	4.077	0.58		2.3		12.19		58.6		26.33		المعدل العام
				2.88						84.93				المجموع

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على برنامج SPSS.

ثانياً: وصف جودة العمل

اعتمد الباحث على خمسة ابعاد لقياس (متغير جودة العمل) وهذه الأبعاد هي (ضغط العمل، الرضا الوظيفي، الامان الوظيفي، الأجور والترقية، مشاركة العاملين) وذلك باستخدام (18) فقرة بالاستناد على مقياس ليكرت الخماسي، وفيما يأتي وصف وتشخيص لكل بعدٍ من أبعاد جودة العمل وفق الاراء المختلفة للأفراد المبحوثين:

1. ضغط العمل:

يتضح من خلال البيانات المذكورة في جدول (5) إجابات المبحوثين فيما يتعلق بعوامل المتغير هذا بوساطة الفقرات (1-X12) والتي كانت متجهة نحو الاتفاق العام وبنسبة (77.16%) وتعتبر هذه النسبة جيدة ، بينما نسبة عدم الاتفاق في إجابات المبحوثين فقد كانت(4.77%) ، أما الإجابات المحايدة للمبحوثين جاءت بقيمة بلغت (18.07%)، وساندت المعدلات المذكورة اعلاه قيمة متوسط

المتغير الأقل اسهاماً هو (X15) الذي يشير الى (يجعلني عبء العمل الكبير ابدل جهد في انجاز العمل اليومي)، بنسبة إتفاق (68.1%) و وسط حسابي (3.787)، وبتأخراف معياري (0.689) وبمعدل استجابة (75.74%) ، وحصلت العبارات الاخرى على نسب استجابة تقع بين النسبتين هذه.

الأوساط الحسابية التي جاءت مساوية للـ (3.419) وهو أكبر من القيمة العائدة للوسط الحسابي الفرضي والمتمثلة بـ (3.419) وبتأخراف معياري (0.606)، والبعد الذي ساهم في إغناء جودة العمل هو (X13) وبنسبة إتفاق (85.1%) و وسط حسابي (4.021) وبتأخراف معياري بقيمة (0.793) واخيراً نسبة الإستجابة والذي يشير الى (يشعر العاملون في شركتنا بعدم الرضا عند تمتعهم بالإجازة) ، وكان

الجدول (7) وصف بُعد ضغط العمل

معامل الاختلاف %	نسبة الاستجابة %	التأخراف المعياري	الوسط الحسابي	قياس الاستجابة										الأسئلة	ضغط العمل
				لا أتفق بشدة		لا أتفق		محايد		أتفق		أتفق بشدة			
				%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت		
22.861	77.86	0.890	3.893	0	0	8.5	4	19.1	9	46.8	22	25.5	12	X12	
19.721	80.42	0.793	4.021	2.1	1	2.1	1	10.6	5	61.7	29	23.4	11	X13	
17.437	79.14	0.690	3.957	0	0	4.3	2	12.8	6	66	31	17	8	X14	
18.193	75.74	0.689	3.787	0	0	2.1	1	29.8	14	55.3	26	12.8	6	X15	
17.724	68.38	0.606	3.419	0.52		4.25		18.07		957.4		19.67		المعدل العام	
				4.77						77.16				المجموع	

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على برنامج SPSS.

معياري (0.593)، والبعد الذي ساهم في إغناء جودة العمل هو (X18) وبنسبة إتفاق (72.4%) و وسط حسابي (3.851) وبتأخراف معياري بقيمة (0.859) واخيراً نسبة الإستجابة (77.02%) والذي يشير الى (تساعد وظيفتي على اكتساب ثقة عالية بالنفس في شركتنا) ، وكان المتغير الأقل اسهاماً هو (X17) (توفر الوظيفة التي اقوم بها فرصة للإبداع والتميز في العمل في شركتنا)، بنسبة إتفاق (68.1%) و وسط حسابي (3.766)، وبتأخراف معياري (0.831) وبمعدل استجابة (75.32%) ، وحصلت العبارات الاخرى على نسب استجابة تقع بين النسبتين هذه

2. الرضا الوظيفي:
يتضح من خلال البيانات المذكورة في جدول (7) إجابات الباحثين فيما يتعلق بعوامل المتغير هذا بواسطة الفقرات (X16-X18) والتي كانت متجهة نحو الإتفاق العام وبنسبة (71.67%) وتعتبر هذه النسبة جيدة ، بينما نسبة عدم الإتفاق في إجابات الباحثين فقد كانت (4.39%) ، أما الإجابات المحايدة للمبحوثين جاءت بقيمة بلغت (23.4%)، وسانددت المعدلات المذكورة اعلاه قيمة متوسط الأوساط الحسابية التي جاءت مساوية للـ (3.801) وهو أكبر من القيمة العائدة للوسط الحسابي الفرضي والمتمثلة بـ (3.419) وبتأخراف

الجدول (8) وصف بُعد الرضا الوظيفي

معامل الاختلاف %	نسبة الاستجابة %	التأخراف المعياري	الوسط الحسابي	قياس الاستجابة										الأسئلة	الرضا الوظيفي
				لا أتفق بشدة		لا أتفق		محايد		أتفق		أتفق بشدة			
				%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت		
15.500	75.74	0.587	3.787	0	0	2.1	1	23.4	11	68.1	32	6.4	3	X16	
21.587	75.32	0.813	3.766	2.1	1	2.1	1	27.7	13	53.2	25	14.9	7	X17	
22.305	77.02	0.859	3.851	0	0	8.5	4	19.1	9	51.1	24	21.3	10	X18	
15.474	76.02	0.592	3.801	0.7		4.23		23.4		757.4		14.2		المعدل العام	
				4.93						71.67				المجموع	

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على برنامج SPSS.

المحايدة للأفراد المبحوثين (15.58%)، وعزز هذا قيمة متوسط الأوساط الحسابية البالغة (4.007) والتي تعد أكبر من الوسط الفرضي البالغ (3) وبتأخراف معياري (0.646). ومن اهم المتغيرات التي ساهمت في إغناء هذا البعد هو (X19) والذي يشير الى (يتميز مكان العمل في شركتنا بالنظافة والظروف

3. الامان الوظيفي : اتضح من خلال معطيات الجدول (7) وجود إتفاق بين اراء الأفراد المبحوثين بشأن عوامل هذا المتغير (X19-X21)، حيث بلغ معدل الإتفاق لإجابات الأفراد المبحوثين (78.72%) وتعد هذه النسبة جيدة، بينما كانت درجة عدم الإتفاق هي (5.7%) (لا أتفق) ، (لا أتفق بشدة)، أما نسبة الإجابات

الصحية المناسبة) بنسبة الخاصة بالاتفاق (85.1%) وبوسط حسابي قيمته (4.063)، وانحراف معياري (0.791) وبنسبة استجابة (81.26%)، وكان المتغير الاقل مساهماً هو (X21) الذي يشير الى (توفر شركتنا وسائل نقل ملائمة ومريحة)، بنسبة إتفاقي (74.4%) ووسط حسابي (3.957)، وانحراف معياري (0.806) وبنسبة استجابة (79.14%)، وبلغت العبارات الاخرى على نسب استجابة تقع بين النسبتين هذه.

الجدول (8) وصف وتشخيص بعد الامان الوظيفي

معامل الاختلاف %	نسبة الاستجابة %	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	قياس الاستجابة										الأسئلة	الامان الوظيفي
				لا اتفق بشدة		لا اتفق		محايد		اتفق		اتفق بشدة			
				%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت		
19.468	81.26	0.791	4.063	0	0	6.4	3	8.5	4	57.4	27	27.7	13	X19	
20.85	80	0.834	4	0	0	6.4	3	14.9	7	51.1	24	27.7	13	X20	
20.368	79.14	0.806	3.957	0	0	4.3	2	21.3	10	48.9	23	25.5	12	X21	
16.121	80.14	0.646	4.007	0		5.7		15.58		52.46		26.26		المعدل العام	
				5.7					78.72				المجموع		

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على برنامج SPSS.

والمعتبر الذي ساهم في إغناء البعد هذا هو (X24) الذي يشير على (تقدم إدارة شركتنا امتيازات وحوافز لأصحاب الأفكار الجديدة) وبنسبة إتفاق (85.2%) و وسط حسابي (4.255) وانحراف معياري بقيمة (765) واخيراً نسبة الإستجابة (85.1%)، والمتغير (X22) كان هو الاقل اسهاماً الذي يشير الى (تتبع شركتنا نظام للأجور والعلاوات عادل ومنصف و واضح)، ومعدل الاتفاق كان (68.1%) و بوسط حسابي (3.851)، وبأنحراف معياري (0.807) وبنسبة استجابة (77.02%)، وحصلت العبارات الاخرى على نسب استجابة تقع بين النسبتين هذه.

الجدول (9) وصف بُعد الاجور والترقية

معامل الاختلاف %	نسبة الاستجابة %	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	قياس الاستجابة										الأسئلة	الاجور والترقية
				لا اتفق بشدة		لا اتفق		محايد		اتفق		اتفق بشدة			
				%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت		
20.955	77.02	0.807	3.851	0	0	4.3	2	27.7	13	46.8	22	21.3	10	X22	
19.272	80.84	0.779	4.042	0	0	2.1	1	21.3	10	46.8	22	29.8	14	X23	
17.978	85.1	0.765	4.255	0	0	2.1	1	12.8	6	42.6	20	42.6	20	X24	
19.721	80.42	0.793	4.021	0	0	4.3	2	17	8	51.1	24	27.7	13	X25	
14.027	80.84	0.567	4.042	0		3.2		19.7		46.8		30.3		المعدل العام	
				3.2					77.1				المجموع		

والمعتبر الذي ساهم في إغناء البعد هذا هو (X26) الذي يشير (تشجع شركتنا الفرد العامل على المشاركة في اتخاذ القرارات المتعلقة بالعمل) وبنسبة إتفاق (87.2%) و وسط حسابي (4.212) وانحراف معياري (0.778) بقيمة واخيراً نسبة الإستجابة (84.24%) والمتغير (X27) كان هو الاقل اسهاماً الذي يشير الى (يستطيع الفرد العامل في شركتنا الإسهام في تقديم المقترحات الخاصة باجراءات تنفيذ العمل)، ومعدل الاتفاق (74.5%) كان و بوسط حسابي (3.914)، وبأنحراف معياري (0.775) وبنسبة استجابة (78.28%)، وحصلت العبارات الاخرى على نسب استجابة تقع بين النسبتين هذه.

4. الاجور والترقية : اتضح من بيانات جدول (8) هناك اتفاقاً بين اراء الأفراد بشأن عوامل هذا المتغير (X22-X25)، حيث بلغ معدل الاتفاق لإجابات الأفراد المبحوثين (77.1%) وتعد هذه النسبة جيدة، بينما كانت درجة عدم الاتفاق هي (3.2%) (لا أتفق)، (لا أتفق بشدة)، أما نسبة الإجابات المحايدة للأفراد المبحوثين (19.7%)، وعزز ذلك قيمة متوسط الاوساط الحسابية ذات قيمة (4.042) والتي تعد اكبر من الوسط الفرضي البالغ (3) وبانحراف معياري بنسبة (0.567).

5. مشاركة العاملين : اتضح من خلال بيانات الجدول (9) وجود إتفاقي بين اراء الأفراد المبحوثين بشأن عوامل هذا المتغير (-X26 X29)، حيث بلغ معدل الاتفاق لإجابات الأفراد المبحوثين (82.96%) وتعد هذه النسبة جيدة، بينما كانت درجة عدم الاتفاق هي (4.27%) (لا أتفق، لا أتفق بشدة)، أما نسبة الإجابات المحايدة للأفراد المبحوثين (12.77%)، وعزز ذلك قيمة متوسط الاوساط الحسابية البالغة (0.058) والتي تعد اكبر من الوسط الفرضي البالغ (3) وانحراف معياري بنسبة (0.623).

الجدول (10) وصف بعد مشاركة العاملين

معامل الأختلاق %	نسبة الاستجابة %	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	قياس الاستجابة										الأسئلة	مشاركة العاملين
				لا اتفق بشدة		لا اتفق		محايد		اتفق		اتفق بشدة			
				%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت		
18.471	84.24	0.778	4.212	0	0	4.3	2	8.5	4	48.9	23	38.3	18	X26	
19.800	78.28	0.775	3.914	0	0	4.3	2	21.3	10	53.2	25	21.3	10	X27	
20.096	78.72	0.791	3.936	0	0	6.4	3	14.9	7	57.4	27	21.3	10	X28	
15.251	83.4	0.636	4.170	0	0	2.1	1	6.4	3	63.8	30	27.7	13	X29	
15.352	81.16	0.623	4.058	0		4.27		12.77		55.81		27.15		المعدل العام	المجموع
				4.27				82.96							

الاستجابة إلى مساحة المقياس (79.28%) والتي تدل على أهمية أبعاد جودة العمل في الميدان المبحوث، ويَدعم ذلك أيضاً قيمة مُعامل الاختلاف البالغة (12.478%) وهذا دلالة على ان إجابات الأفراد المبحوثين على ابعاد هذا المتغير كانت جيدة، وأن يُعد مشاركة العاملين هو من اسهمت في إغناء هذا المتغير بنسبة اتفافي (82.69%)، و وسط حسابي (4.058) وانحراف معياري (0.623) ونسبة استجابة (81.16%).

بعد وصف المتغير جودة العمل فإن الجدول (10) الآتي يبين إجابات الخاصة بالأفراد المبحوثين فيما يتعلق بهذه الأبعاد عبر الفقرات (X12- X29) والتي كانت متوجها نحو الاتفاق العام والتي تبلغ قيمتها (7.53%) وتعد هذه النسبة جيدة ، بينما نسبة عدم الاتفاق في الاجابات كانت (4.57%)، أما إجابات الافراد المبحوثين المُحايدة فقد جاءت بمعدل (17.9%)، وساعدت تلك معدل المتوسط المتعلق بالأوساط الحسابية بقيمة (3.964) وهو أعلى من الوسط الحسابي الفرضي (3) وانحراف معياري (0.495) بينما بلغت متوسط نسبة

الجدول (11) وصف أبعاد جودة العمل

معامل الأختلاق %	نسبة الاستجابة %	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	قياس الاستجابة					الاسئلة	الأبعاد
				لا اتفق بشدة	لا اتفق	محايد	اتفق	اتفق بشدة		
				%	%	%	%	%		
17.724	68.38	0.606	3.419	0.52	4.25	18.07	957.4	19.67	X12-X15	ضغط العمل
15.474	76.02	0.592	3.801	0.7	4.23	23.4	757.4	14.2	X16-X18	الرضا الوظيفي
16.121	80.14	0.646	4.007	0	5.7	15.58	52.46	26.26	X19-X21	الامان الوظيفي
14.027	80.84	0.567	4.042	0	3.2	19.7	46.8	30.3	X22-X25	الاجور والترقية
15.352	81.16	0.623	4.058	0	4.27	12.77	55.81	27.15	X26-X29	مشاركة العاملين
12.478	79.28	0.495	3.964	0.24	4.33	17.9	54	23.53	المعدل العام	
				4.57			77.53		المجموع	

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على برنامج SPSS.

- الفرضية الأولى: لا توجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية معنوية بين انترنت الأشياء وجوده العمل في الميدان المبحوث، وتتفرع منها الفرضية الفرعية الآتية:
- لا توجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية معنوية بين انترنت الأشياء وكل بعد من أبعاد جودة العمل بالميدان المبحوث

تحليل علاقات الارتباط بين انترنت الأشياء وجوده العمل يهدف هذا التحليل الى معرفة علاقة الارتباط بين المتغير المستقل (انترنت الأشياء) والمتغير المعتمد (جودة العمل) على مستوى الميدان المبحوث وكما يأتي:

إختبار الفرضية الأولى والفرضيات الفرعية المنبثقة منها:

الجدول (11) معاملات الارتباط الكلي بين انترنت الأشياء وجوده العمل

جودة العمل	المتغير المعتمد
*0.752	المتغير المستقل
47	انترنت الأشياء
	حجم العينة

*=significant

P ≤ 0.05

العلاقة بين انترنت الاشياء وجودة العمل

الاعتماداً على انترنت الأشياء في كل مرة في الميدان المبحوث كلما تعززت جودة العمل. وتقودنا النتائج الى رفض الفرضية الأولى والتي تشير الى (لا توجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية معنوية بين أنترنت الأشياء وجودة العمل في الميدان المبحوث).

يتبين من خلال النتائج الموضحة في الجدول (11) وجود ارتباط ذو دلالة إحصائية معنوية بين متغيرات البحث (انترنت الأشياء وجودة العمل)، إذ بلغت معدل مُعامل الارتباط (0.752) عند المُستوى المعنوي (0.05) وحجم عينة (47) فرد وهذا يعني أنه في حال تم

الجدول رقم (12) معاملات الارتباط الجزئي الخاصة بالميدان المبحوث

انترنت الأشياء	المتغير المستقل	
	المتغير المعتمد	
*0.677	ضغط العمل	جودة العمل
*0.672	الرضا الوظيفي	
*0.520	الامان الوظيفي	
*0.553	الاجور والترقية	
*0.649	مشاركة العاملين	
47	حجم العينة	

*=significant

P ≤ 0.05

4- العلاقة بين انترنت الاشياء والاجور والترقية من خلال الجدول (12) في اعلاه اتضح بوجود ارتباطاً ذو دلالة إحصائية ومعنوية ما بين المتغير المستقل انترنت الاشياء وبين بعد الاجور والترقية احد ابعاد المتغير المعتمد (جودة العمل) فقد بلغت قيمة الارتباط (0.553) عند مستوى معنوية (0.05) وحجم العينة المبحوثة (47). ومن خلال نتيجة تحليل الارتباط سيتم رفض الفرضية الفرعية المنبثقة من الفرضية الأولى والتي تشير الى (لا توجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية معنوية بين أنترنت الأشياء وبعد الاجور والترقية في الميدان المبحوث).

5- العلاقة بين انترنت الاشياء ومشاركة العاملين من خلال الجدول (12) في اعلاه اتضح بوجود ارتباطاً ذو دلالة إحصائية ومعنوية ما بين المتغير المستقل انترنت الاشياء وبين بعد مشاركة العاملين احد ابعاد المتغير المعتمد (جودة العمل) فقد بلغت قيمة الارتباط (0.649) عند مستوى معنوية (0.05) وحجم العينة المبحوثة (47). ومن خلال نتيجة تحليل الارتباط سيتم رفض الفرضية المنبثقة من الفرضية الأولى والتي تشير الى (لا توجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية معنوية بين انترنت الاشياء وبعد مشاركة العاملين في الميدان المبحوث).

تحليل تأثير انترنت الاشياء في ابعاد جودة العمل يكرس هدف هذا الجانب في اختبار الفرضية الرئيسية الثانية والفرضيات الفرعية المنبثقة منها:

- الفرضية الثانية: لا يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية معنوية لانترنت الاشياء في جودة العمل في الميدان المبحوث، وتتفرع منها الفرضية الفرعية الآتية:
- لا يوجد تأثير ذات دلالة إحصائية معنوية بين انترنت الاشياء في كل بعد من أبعاد جودة العمل في الميدان المبحوث

نلاحظ من معطيات التي تظهر في الجدول (12) ما يأتي:

1-العلاقة بين انترنت الاشياء وضغط العمل

من خلال الجدول (12) في اعلاه اتضح بوجود ارتباطاً ذو دلالة إحصائية ومعنوية ما بين المتغير (انترنت الاشياء) المستقل وبين بعد ضغط العمل احد ابعاد المتغير المعتمد (جودة العمل) فقد حقق معدل الارتباط (0.677) عند مستوى معنوية (0.05) وحجم عينة المبحوثة (47). ومن خلال نتيجة تحليل الارتباط سيتم رفض الفرضية الفرعية المنبثقة من الفرضية الرئيسية الأولى والتي تشير الى (لا توجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية معنوية بين أنترنت الأشياء وبعد ضغط العمل في الميدان المبحوث).

2-العلاقة بين انترنت الاشياء والرضا الوظيفي

من خلال الجدول (12) في اعلاه تبين وجود وجود ارتباطاً ذو دلالة إحصائية ومعنوية ما بين المتغير المستقل انترنت الاشياء وبين بعد الرضا الوظيفي احد ابعاد المتغير المعتمد (جودة العمل)، فقد حقق معدل الارتباط (0.672) عند مستوى معنوية (0.05) وحجم العينة المبحوثة (47). ومن خلال نتيجة تحليل الارتباط سيتم رفض الفرضية الفرعية المنبثقة من الفرضية الرئيسية الأولى والتي تشير الى (لا توجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية معنوية بين أنترنت الأشياء وبعد الرضا الوظيفي في الميدان المبحوث).

3-العلاقة بين انترنت الاشياء والامان الوظيفي

من خلال الجدول (12) في اعلاه اتضح بوجود ارتباطاً ذو دلالة إحصائية ومعنوية ما بين المتغير المستقل انترنت الاشياء وبين بعد الامان الوظيفي احد ابعاد المتغير المعتمد (جودة العمل) فقد حقق معدل الارتباط (0.520) عند مستوى معنوية (0.05) وحجم عينة المبحوثة (47). ومن خلال نتيجة تحليل الارتباط سيتم رفض الفرضية الفرعية المنبثقة من الفرضية الأولى والتي تشير الى (لا توجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية معنوية بين انترنت الاشياء وبعد الامان الوظيفي في الميدان المبحوث).

الجدول (13) معاملات التأثير الكلي الخاص بالميدان المبحوث

F		انترنت الأشياء			المتغير المستقل
الجدولية	المحسوبة	R ²	B ₁	B ₀	المتغير المعتمد
4.047	58.439	0.565	0.752 (7.645)	1.462	جودة العمل

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على برنامج (SPSS).

وبلغت قيمة معامل التحديد (R²) (0.565)، ومن خلال قيم معاملات (B) واختبار (T) لها اتضح أن قيمة (T) المحسوبة (7.645) وهي قيمة معنوية وأكبر من قيمة (T) الجدولية البالغة (2.012) عند مستوى معنوية (0.05) ودرجتي حرية (1,45)، ومن خلال نتائج تحليل الانحدار التي تم توضيحها في الجدول (13) سيتم رفض الفرضية الرئيسية الثانية والتي تشير الى (لا يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية معنوية لانترنت الأشياء في جودة العمل في الميدان المبحوث).

N = 47 df=(1,45) t المحسوبة = 10.904 يشير إلى قيمة t المحسوبة (n.s.) * = significant P ≤ 0.05 = not significant
قيمة t الجدولية = 2.012

تشير النتائج الموضحة في الجدول (13) وجود تأثير ذات دلالة إحصائية معنوية لانترنت الأشياء في أبعاد جود العمل مُتجمعة، حيث بلغت قيمة (F) المحسوبة (58.439) وهي أكبر من قيمة F الجدولية البالغة (4.047) عند درجتي حرية (1,45) ومستوى معنوية (0.05)،

الجدول(14) معاملات تأثير انترنت الأشياء في كل ابعاد جودة الخاصة بالميدان المبحوث

قيمة (F)		قيمة T	قيمة R ²	قيمة B ₁	قيمة B ₀	مسار التأثير المباشر	
الجدولية	المحسوبة						
4.047	38.116	6.174	0.459	0.677	2.175	ضغوط العمل	<---
4.047	36.971	6.080	0.451	0.672	2.202	الرضا الوظيفي	<---
4.047	16.702	4.087	0.271	0.520	2.674	الامان الوظيفي	<---
4.047	19.828	4.453	0.306	0.553	2.362	الاجور والترقية	<---
4.047	32.764	5.724	0.421	0.649	2.240	مشاركة العاملين	<---

N = 47 P ≤ 0.05 df(1,45)

(B1) (0.672) وكانت قيمة T المحسوبة (6.080) وهي معنوية وأكبر من قيمة T الجدولية البالغة (2.012) عند درجتي حرية (1,45) لذلك من خلال نتائج هذا التحليل سيتم رفض الفرضية الفرعية المنبثقة من الفرضية الثانية والتي تشير الى (لا يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية معنوية لانترنت الأشياء في الرضا الوظيفي في الميدان المبحوث).

3- اثر انترنت الأشياء في الامان الوظيفي

من خلال متابعة قيم معاملات B واختبار T لها تبين هناك وجود تأثير ذات دلالة إحصائية ومعنوية لانترنت الأشياء في بعد الامان الوظيفي، إذ بلغت قيمة F المحسوبة (16.702) وهي أكبر من قيمة F الجدولية والبالغة (4.047) عند درجتي حرية (1,45) ومستوى معنوية (0.05)، اما معامل التحديد (R²) حقق معدل (0.271) ، كما بلغت قيمة B1 (0.520) وكانت قيمة T المحسوبة (4.087) وهي معنوية واعلى من قيمة T الجدولية البالغة (2.012) عند درجتي حرية (1,45) لذلك من خلال نتائج هذا التحليل سيتم رفض الفرضية المنبثقة من الفرضية الرئيسية الثانية والتي تشير الى (لا يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية معنوية لانترنت الأشياء في الامان الوظيفي في الميدان المبحوث).

من خلال النتائج الخاصة بالجدول (13) يتضح ما يلي:

1- اثر انترنت الأشياء في ضغط العمل

من خلال متابعة القيم الخاصة بمعاملات (B) واختبار (T) تبين هناك تأثير ذات دلالة إحصائية ومعنوية لانترنت الأشياء في بعد ضغوط العمل، إذ كانت قيمة (F) المحسوبة (38.116) وهي اعلى من قيمة (F) الجدولية والبالغة (4.047) عند درجتي حرية (1,45) ومستوى معنوية (0.05)، اما معامل التحديد (R²) اذ كان قيمته (0.459) ، كما بلغت قيمة (B1) (0.677) وكانت قيمة (T) المحسوبة (6.174) وهي معنوية وأكبر من قيمة (T) الجدولية البالغة (2.012) عند درجتي حرية (1,45) لذلك من خلال نتائج هذا التحليل سيتم رفض الفرضية الفرعية المنبثقة من الفرضية الرئيسية الثانية والتي تشير الى (لا يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية معنوية لانترنت الأشياء في ضغط العمل في الميدان المبحوث).

2- اثر انترنت الأشياء في الرضا الوظيفي

من خلال متابعة قيم معاملات (B) واختبار T لها تبين هناك تأثير ذات دلالة إحصائية ومعنوية لانترنت الأشياء في بعد الرضا الوظيفي، إذ كانت قيمته F المحسوبة (36.971) وهي اعلى من قيمة F الجدولية والبالغة (4.047) عند درجتي حرية (1,45) ومستوى معنوية (0.05)، اما معامل التحديد (R²) بلغ قيمته (0.451) ، كما بلغت قيمة

4- اثر انترنت الاشياء في الاجور والترقية

عن وجود ارتباط وثيق بين انترنت الاشياء وكل بعد من ابعاد جودة العمل، حيث حصل بعد ضَغَط العمل على أعلى قيمة ارتباط بينما حصل بعد الأمان الوظيفي على اقل قيمة ارتباط.

3) الاستنتاجات المتعلقة بالتأثير

يتبين من النتائج المرتبطة بتحليل الانحدار بوجود تأثير لانترنت الاشياء في جودة العمل بشكل كلي وعند تحليل علاقة التأثير بين انترنت الاشياء في كل بعد من ابعاد جودة العمل تبين هناك تأثير لانترنت الاشياء في كل بعد من ابعاد جودة العمل ولكن بنسب متفاوتة.

❖ التوصيات

1-نشر ثقافة تشجع وتعزز سلوكيات جودة العمل ولتوفير بنية تحتية ملائمة.

2- العناية بالأجور والمكافئات والتعويضات من اجل رفع مستوى معنويتهم.

3- يجب على مصرف الرشيد إعطاء الأهمية لأنترنت الاشياء كونه يُعدُّ واحد من أبرز عناصر التطور في المنظمة

4-زيادة الوعي والحث على استخدام انترنت الاشياء في مصرف الرشيد اعتماد الإدارة العليا في المصرف بهذه التقنية وتوليها أهمية استراتيجية أعلى فضلاً عن إقامة الدورات التدريبية وورش العمل مع تدريب الأفراد العاملين على كيفية التعامل مع انترنت الاشياء بطريقة تحقق المنفعة للمصرف.

المصادر

عبد الوهاب، محمود أسامة، (2020)، دور التجديد الاستراتيجي في تحقيق الأمن الوظيفي والاستقرار من خلال تدريب وتنمية الموارد البشرية في وزارة النقل العراقية - دراسة حالة في وزارة النقل العراقية، مجلة المستنصرية للدراسات العربية والدولية، المجلد 17، العدد 72، الصفحات 293-277

نوال، دشنافي، 2021، مساهمة جودة الحياة الوظيفية في تحقيق الالتزام التنظيمي، مجلة البحوث والدراسات التجارية، المجلد (5)، العدد(1).

Abdullah, M. K., Mirza, Z. M., & Othman, S. Y. (2018). Assessment of job stress among nurses working in Akre Teaching Hospitals. *Mosul Journal of Nursing*, 6, 1-10. .

Adikoeswanto, D., Eliyana, A., Sariwulan, T., Buchdadi, A. D., & Firda, F. (2020). Quality of work life's factors and their impacts on organizational commitments. *Systematic Reviews in Pharmacy*, 11(7). .

Agarwal, S., & Tiwari, S. (2019). Working personnel police women by faced stress workplace in police department. *International Journal of Home Science*, 5(2), 36-38. .

Ahmad Tarmizi, H., Kamarulzaman, N. H., Abd Rahman, A., & Atan, R. (2020). Adoption of internet of things among Malaysian halal agro-

من خلال متابعة قيم معاملات B واختبار T لها تبين هناك تأثير ذات دلالة إحصائية ومعنوية لانترنت الاشياء في بعد الاجور والترقية، حيث بلغت قيمة F المحسوبة (19.828) وهي أكبر من قيمة F الجدولية والبالغة (4.047) عند درجتي حرية (1.45) ومستوى معنوية (0.05)، اما معامل التحديد (R^2) حقق معدل (0.306) ، كما بلغت قيمة B1 (0.553) وكانت قيمة T المحسوبة (4.453) وهي معنوية وأعلى من قيمة T الجدولية البالغة (2.012) عند درجتي حرية (1,45) لذلك من خلال نتائج هذا التحليل سيتم رفض الفرضية المنبثقة من الفرضية الرئيسية الثانية والتي تشير الى (لا يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية معنوية لانترنت الاشياء في الاجور والترقية في الميدان المبحوث).

5- اثر انترنت الاشياء في مشاركة العاملين

من خلال متابعة قيم معاملات B واختبار T لها تبين هناك تأثير ذات دلالة إحصائية ومعنوية لانترنت الأشياء في بُعد مشاركة العاملين، حيث بلغت قيمة F المحسوبة (32.764) وهي أكبر من قيمة F الجدولية والبالغة (4.047) عند درجتي حرية (1.45) ومستوى معنوية (0.05)، اما معامل التحديد (R^2) بلغ قيمته (0.421) ، حيث بلغت قيمة B1 (0.649) وان قيمة T المحسوبة (5.724) وهي معنوية وأعلى من قيمة T الجدولية البالغة (2.012) عند درجتي حرية (1,45) لذلك من خلال نتائج هذا التحليل سيتم رفض الفرضية المنبثقة من الفرضية الرئيسية الثانية والتي تشير الى (لا يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية معنوية لانترنت الاشياء في مشاركة العاملين في الميدان المبحوث).

الاستنتاجات والتوصيات

❖ الاستنتاجات

أ- الاستنتاجات في الجانب العملي

1. كل ما توفر تقنية انترنت الاشياء في المصرف كلما كان هناك إبداع للعاملين والتأثير في توجهاتهم نحو التطور وتحقيق جودة العمل.
2. يؤدي صناع القرار في المصرف دوراً رئيساً في التأثير على انترنت الأشياء لتبني مبادئ جودة العمل.
3. تشكل تقنية انترنت الاشياء دور مهم في تطبيق جودة العمل من خلال استعمال أساليب ووسائل وطرائق ومناهج معينة بوصفها تقانات حديثة، إذ إنّ التطوير المستمر يأتي من خلال استعمالات هذه الأساليب والوسائل التعليمية الجديدة.

ب- الاستنتاجات العملية

تنقسم الاستنتاجات العلمية الى ثلاث محاور متنوعة تتمثل بما يلي:

1) الاستنتاجات الخاصة بوصف أبعاد الدراسة

يتضح من خلال النتائج الخاصة بوصف ابعاد جودة العمل إن بُعد مشاركة العاملين حقق أعلى نسبة استجابة من بين باقي أبعاد جودة العمل ويدل هذا على أهمية مشاركة العاملين في الميدان المبحوث.

2) الاستنتاجات المرتبطة بعلاقات الارتباط

يظهر من نتائج تحليل الارتباط الخاصة بالميدان قيد البحث هناك ارتباط معنوي بين انترنت الاشياء وابعاد جودة العمل مجتمعة، فضلاً

- Jasim, N. A., AlRikabi, H. T. S., & Farhan, M. S. (2021, September). Internet of things (IoT) application in the assessment of learning process. In *IOP Conference Series: Materials Science and Engineering* (Vol. 1184, No. 1, p. 012002). IOP Publishing. .
- Kalinkara, V., & Kacar, N. (2023). Hazır giyim sektöründe çalışma koşulları, yorgunluk ve çalışma yaşamı kalitesi ilişkisi. *Ergonomi*, 6(1), 31-43.
- Lewis, J. R. (2019). Effects of the dimensions of quality of work life on turnover intention of millennial employees in the U.S. (Doctoral dissertation). The University of Texas at Tyler. .
- Muskat, B., & Reitsamer, B. (2019). Quality of work life and Generation Y: How gender and organizational type moderate job satisfaction. *Personnel Review*, 49(1), 265-283. .
- Rezaee, N., Zanjirchi, S. M., Jalilian, N., & Bamakan, S. M. H. (2023). Internet of things empowering operations management: A systematic review based on bibliometric and content analysis. *Telematics and Informatics Reports*, 100096.
- Sarker, I. H., Khan, A. I., Abushark, Y. B., & Alsolami, F. (2023). Internet of things (IoT) security intelligence: A comprehensive overview, machine learning solutions, and research directions. *Mobile Networks and Applications*, 28(1), 296-312. .
- Sassanelli, C., & Pacheco, D. A. D. J. (2024). The impact of the internet of things on the perceived quality and customer involvement of smart product-service systems. *Technological Forecasting and Social Change*, 198, 122939. .
- Simbolon, S., Susanto, A., & Ilham, R. N. (2023). Analysis of the effect of human resource planning, quality of work life, and compensation on employee work performance at PT. Supermarkets Maju Bersama Medan. *International Journal of Artificial Intelligence Research*, 6(1.1), 1-12. .
- Steffgen, G., Sischka, P. E., & Fernandez de Henestrosa, M. (2020). The quality of work index and the quality of employment index: A multidimensional approach of job quality and its links to well-being at work. *International Journal of food SMEs and its challenges. Food Research*, 4(1), 256-265. .
- Aishwarya, K. S. (2021). Employee's job security. *Journal of Research in Business and Management*, 9(6), 26-29. .
- Balanagalakshmi, B., & Lakshmi, T. C. (2020). Quality of work life and job satisfaction of employees during COVID-19 with reference to colleges in Andhra Pradesh. *PalArch's Journal of Archaeology of Egypt/Egyptology*, 17(7), 7997-8008. .
- Chamberlain, S. A., Hoben, M., Squires, J. E., Cummings, G. G., Norton, P., & Estabrooks, C. A. (2019). Who is (still) looking after mom and dad? Few improvements in care aides' quality-of-work life. *Canadian Journal on Aging/La Revue canadienne du vieillissement*, 38(1), 35-50. .
- Chen, H., Liu, F., Pang, L., Liu, F., Fang, T., Wen, Y., & Gu, X. (2020). Are you tired of working amid the pandemic? The role of professional identity and job satisfaction against job burnout. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(24), 9188. .
- Daniel, C. O. (2019). Analysis of quality work life on employees' performance. *International Journal of Business and Management Invention (IJBMI)*, 8(2), 60-65. .
- Easton, S., & Van Laar, D. (2018). User manual for the Work-Related Quality of Life (WRQOL) Scale: A measure of quality of working life. University of Portsmouth. .
- Fotia, L., Delicato, F., & Fortino, G. (2023). Trust in edge-based internet of things architectures: State of the art and research challenges. *ACM Computing Surveys*, 55(9), 1-34. .
- Haryono, S., Supardi, S., & Udin, U. (2020). The effect of training and job promotion on work motivation and its implications on job performance: Evidence from Indonesia. *Management Science Letters*, 10(9), 2107-2112. .
- Issa, W., Moustafa, N., Turnbull, B., Sohrabi, N., & Tari, Z. (2023). Blockchain-based federated learning for securing internet of things: A comprehensive survey. *ACM Computing Surveys*, 55(9), 1-43. .

of Environmental Research and Public Health, 17(21), 7771. .

Sumarsi, S., & Rizal, A. (2022). The effect of competence and quality of work life on organizational citizenship behavior (OCB) with organizational commitment mediation. *International Journal of Social and Management Studies (IJOSMAS)*, 2, 1-10. .

TÜFENK, M. B. (2023). Nesnelerin İnterneti Teknolojisinin Dış Ticarete Benimsenmesi. *Uygulamalı Bilimler Fakültesi Dergisi*, 5(1), 1-11. .

Zaware, P. D. N. (2020). Deliberating the managerial approach towards employee participation in management. *SSRN*. .