

جودة حياة العمل كمدخل لإدارة ضغوط العمل لدى ممرضى الاستعجالات الطبية- دراسة ميدانية بالمؤسسة العمومية للصحة الجوارية بعنابة¹

Work life quality to manage workplace pressure at the medical emergency nurse's case "study at Annaba Medical Institution"

د/ لعجالية يوسف^{1*} ، شرف الدين خديجة²

1 جامعة باجي مختار-عنابة- (الجزائر)، ladjailiyoucef@gmail.com

2 جامعة باجي مختار-عنابة- (الجزائر)، Khadidja.charefeddine@univ-annaba.org

تاريخ الإستلام: 2023 / 02 / 02 تاريخ القبول: 2023 / 03 / 20 تاريخ النشر: 2023 / 04 / 30

ملخص:

هدفت الدراسة الحالية إلى الكشف عن طبيعة العلاقة بين ضغوط العمل وجودة حياة العمل لدى ممرضى الاستعجالات الطبية في المؤسسة العمومية للصحة الجوارية بعنابة، وكذلك التعرف على دلالة الفروق في مستويات ضغوط العمل وجودة حياة العمل تعزى لمتغير الجنس ومتغير سنوات العمل، وللإجابة على فرضيات الدراسة اعتمدنا على المنهج الوصفي، والاستمارة كأداة دراسة، وتكونت عينة الدراسة من 60 ممرض وممرضة، وخلصت نتائج الدراسة إلى وجود علاقة عكسية ذات دلالة معنوية بين ضغوط العمل وجودة حياة العمل، ووجود فروق ذات دلالة معنوية في مستوى ضغوط العمل تعزى إلى متغير الجنس، كما انه لا توجد فروق ذات دلالة معنوية في مستوى جودة حياة العمل تعزى إلى متغير سنوات العمل.

الكلمات المفتاحية: ضغوط العمل؛ جودة حياة العمل.

**

Abstract:

The study aims to reveal the nature of the relationship between work pressure and life quality at Annaba medical emergency nurses. The study takes into consideration various factors such as gender and work experience. To conduct the study, we have adopted the descriptive approach and a questionnaire as a research tool. The study involved 60 nurses and concluded the existence of opposite relationship between work pressure and work life quality. The study showed as well a difference in work pressure and work-life quality due to the gender factor but no difference due to work experience factor.

Keywords: work pressure; work life quality.

1. مقدمة

لقد أصبحت الضغوط جزء لا يتجزأ من حياتنا اليومية، لا يمكن تجنبها وذلك مع تعقد الحياة وازدياد متطلباتها، وما يصحبها من قلق مستمر وتغير سريع ومتواصل في جميع المجالات التي يشهدها عالمنا اليوم، وما يتبع ذلك من تعقد حاجات الفرد واساليب اشباعها، في وسط بيئة متسارعة ومتطلبات الحياة الكثيرة والمتنوعة، خلقت معها مجموعة من الاثار النفسية والصحية والاجتماعية على مستوى الافراد والجماعات، ورغم تعدد مصادر هذه الضغوط وتنوعها يظل العمل أهم هذه المصادر واطرها، فالضغوط التي يتعرض لها الفرد العامل لا تقتصر عليه وحده وانما تشمل زملائه في العمل والمؤسسة ككل، وتأثيرها على الفرد يمتد ليغطي جوانب أخرى من حياته خارج نطاق العمل مما يؤثر على علاقته بزملائه واسرته واصدقائه، وتعتبر المهن المرتبطة بالمجال الصحي أكثر جلبا للضغوط، خاصة طبيعة مهنة التمريض التي يتعامل فيها الممرضون مع المرضى واهاليهم ويكرسون فيها انفسهم لخدمة ورعاية المرضى، فهم يتعرضون للضغوط متعددة المصادر مما يؤثر سلبا على حالتهم الصحية والنفسية، ونظرا لأهمية العنصر البشري ودوره في المستشفيات وجب ضرورة التركيز على العوامل المحيطة بالمرضى والتعرف على مصادر الضغوط التي تواجهه.

وفي هذا الاتجاه جاء الاهتمام بجودة حياة العمل الداعم لإيجاد بيئة عمل آمنة وصحية، وتهئية كل الظروف والعوامل المناسبة داخل المستشفيات، والاهتمام بأساليب تحفيزهم، وتحقيق الرضا الوظيفي كمشاركتهم في اتخاذ القرارات الخاصة بهم، الاهتمام بالحياة الاسرية وتحقيق التوازن بين بيئة العمل والمتطلبات العائلية، تحسين بيئة عملهم لكي يشعروا بالانتماء والاحترام والعدالة التنظيمية وزيادة فرص النمو والترقية.

يجب أن تحتوي مقدمة المقال على تمهيد مناسب للموضوع، ثم طرح لإشكالية البحث ووضع الفرضيات المناسبة، بالإضافة إلى تحديد أهداف البحث ومنهجيته.

أولاً: الإطار النظري

1. الاشكالية:

إن تقدم وتطور القطاع الصحي وتقديم أفضل الخدمات الصحية لا يعتمد على ما تملكه من قدرات وموارد مادية وهياكل وتجهيزات طبية فقط، بقدر ما يعتمد على الإمكانيات البشرية التي تعتبر إحدى الركائز الأساسية لتنمية وتطوير المنظومة الصحية، وذلك من خلال توفير حياة وظيفية أفضل للطواقم الطبي وعلى رأسهم أكبر فئة في المستشفيات وهي فئة الممرضين، فهم يتعرضون للضغوط أكثر من غيرهم نظراً لكثرة المسؤوليات الملقة عليهم والمتطلبات والأعباء المرتبطة بعملهم، والجهد الكبير الذي يبذلونه أثناء التعامل مع المرضى، بالإضافة إلى طبيعة المهنة، قلة المعدات الطبية، الاجر الزهيد، عبء العمل وخطر التعرض للإمراض المعدية.

وانطلاقاً من أهمية موضوع ضغوط العمل وعلاقته بجودة حياة العمل لدى الممرضين في المستشفيات العمومية، جاءت دراستنا في محاولة لكشف طبيعة العلاقة بين ضغوط العمل وجودة حياة العمل وكذلك التعرف على دلالة الفروق في مستو ضغوط العمل تبعاً لاختلاف الجنس ومستوى جودة حياة العمل تبعاً لاختلاف سنوات العمل وذلك من خلال الاجابة على التساؤلات التالية:

✓ هل توجد علاقة ذات دلالة معنوية بين ضغوط العمل وجودة حياة العمل لدى ممرضين

الاستعدادات الطبية؟

- ✓ هل توجد فروق ذات دلالة معنوية في مستوى ضغوط العمل لدى مرضي الاستعجالات الطبية تعزى إلى متغير الجنس؟
- ✓ هل توجد فروق ذات دلالة معنوية في مستوى جودة حياة العمل لدى مرضي الاستعجالات الطبية تعزى إلى متغير سنوات العمل؟
- 1.1 فرضيات الدراسة:
- ✓ توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين ضغوط العمل وجودة حياة العمل لدى مرضي الاستعجالات الطبية.
- ✓ توجد فروق ذات دلالة معنوية في مستوى ضغوط العمل لدى مرضي الاستعجالات الطبية تعزى إلى متغير الجنس.
- ✓ توجد فروق ذات دلالة معنوية في مستوى جودة حياة العمل لدى مرضي الاستعجالات الطبية تعزى إلى متغير سنوات العمل.
- 2.1 اهداف الدراسة:
- ✓ الكشف عنالعلاقة بين ضغوط العمل وجودة حياة العمل لدى مرضي الاستعجالات الطبية.
- ✓ التعرف على الفروق في مستوى ضغوط العمل لدى مرضي الاستعجالات الطبية باختلاف الجنس.
- ✓ التعرف على الفروق في مستوى جودة حياة العمل لدى مرضي الاستعجالات الطبية باختلاف متغير سنوات العمل.
- 3.1 اهمية الدراسة:
- تنبع اهمية البحث من أهمية موضوع جودة حياة العمل في القطاع الصحي، ومدى حاجة المرضين لتحسين جودة حياة العمل ومواجهة ضغوط العمل مما يساهم في الرفع من مستوى أداءهم وتحسين نوعية الخدمات الصحية.
- أ) الاهمية النظرية: تكمن الاهمية النظرية فيكونها تسلط الضوء على موضوع في غاية الاهمية وهو ضغوط العمل وعلاقته بجودة حياة العمل لدى عينة المرضين، إضافة لما ستضيفه هذه الدراسة من إثراء معرفي، وفتح الأفاق لإجراء المزيد من البحوث المستقبلية في هذا المجال.
- ب) الاهمية التطبيقية: تنبع اهمية الدراسة في اهمية مجال تطبيقها والذي يتمثل في القطاع الصحي ومحاولة لفت أنظار المشرفين على إدارة الموارد البشرية في المؤسسات الصحية الى اهمية مدخل جودة حياة العمل الذي يعتبر احدي التقنيات الادارية الحديثة للتخفيف من ضغوط العمل.
- امكانية الاستفادة من نتائج هذه الدراسة لتعزيز توافر أبعاد جودة حياة العمل لدى المرضين.
2. المفاهيم الاجرائية للدراسة:
- 1.2 ضغوط العمل: وهي مجموعة من المثيرات الضاغطة التي تتواجد في بيئة العمل والتي يتفاعل معها المرضون في مصلحة الاستعجالات وينتج عنها ردود أفعال مختلفة سلوكية ونفسية وجسمية ومهنية والتي سنقيسها في بحثنا هذا بمقياس جودة حياة العمل.
- 2.2 جودة حياة العمل: يعرفها الباحث إجرائيا بأنها بيئة عمل تتوفر فيها ظروف عمل جيدة، مشاركة للعاملين في اتخاذ القرارات، مرتبات ومكافآت مادية ومعنوية، معاملة عادلة من المشرفين، نظام اتصال فعال، برامج تطو يرية وتدريبية، أوقات عمل مرنة، بيئة مادية مناسبة، قدر من الاهتمام والتحدي بالوظيفة، يتحقق من خلالها رضا العاملين وإشباع حاجاتهم وأهداف المنظمة.
3. الدراسات السابقة:

1.3 دراسة Eren&hisar (2016): (Eren&hisar, 2016)

هدفت الدراسة إلى تحديد جودة الحياة الوظيفية من وجهة نظر الممرضون وتحديد مستويات التزامهم التنظيمي، استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، واعتمدت على الاستمارة كأداة لجمع البيانات من مجتمع الدراسة المكون من 163 ممرض، حيث استخدمت أسلوب المسح الشامل وقد توصلت الدراسة إلى عدة نتائج من أهمها.

مستوى جودة الحياة الوظيفية والتزامهم التنظيمي متوسطهناك علاقة ايجابية ذات دلالة إحصائية، وأوصت الدراسة بضرورة تنفيذ البرامج التي من شأنها تعزيز جودة الحياة الوظيفية لدى الممرضين.

2.3 دراسة بن عبد الله حفصة (2017): (بن عبد الله حفصة، 2017)

هدفت هذه الدراسة إلى معرفة الفروق بين أفراد عينة البحث على مقياس الضغط المهني لدى أطباء الصحة العمومية ومقياس جودة الحياة استنادا إلى مجموعة من المتغيرات (الجنس، سنوات الخبرة)، وتكونت عينة الدراسة من 100 طبيب وطبيبة وتوصلت إلى النتائج التالية:

توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين درجات مقياس الضغوط المهنية وجودة الحياة ووجود علاقة ارتباطية بين مقياس الضغوط المهنية وجودة الحياة تبعا لمتغير الجنس وسنوات الخبرة.

3.3 دراسة رجاء مريم (2005):

هدفت هذه الدراسة إلى قياس الضغوط المهنية التي تواجه الممرضات العاملات في المستشفيات التابعة لوزارة التعليم العالي، وقامت بتطوير استمارة من 55 فقرة، وتوصلت إلى أن 78.9 في المئة من الممرضات يشعرن بدرجات مرتفعة من الضغوط النفسية المهنية ووجود فروق دالة بين متوسط درجات الممرضات تعزى لمتغير العمر، عدد سنوات الخدمة، الحالة الاجتماعية وعدم وجود فروق دالة بين متوسط درجات الممرضات وفقا لمتغير القسم في المستشفى. (رجاء مريم، 2005)

4.3 دراسة عازم سهيلة (2009):

هدفت إلى تحديد أسباب الضغط المهني عند الممرضات بمصلحة الاستعجالات ومعرفة إذا كان يعانون من ضغط مهني مرتفع ووجود علاقة بين الضغط والعوامل المهنية. وقد توصلت إلى النتائج التالية:

تعاني ممرضات مصلحة الاستعجالات من ضغط مهني مرتفع ووجود علاقة ارتباطية عكسية بين الضغط المهني وتقدير الذات. (عازم سهيلة، 2009)

4. مفاهيم الدراسة:

1.4 مفهوم ضغوط العمل: تتعدد مفاهيم الضغوط وتختلف باختلاف مناهي اهتمامات الباحثين في المجالات المختلفة أو باختلاف النظرة إليها من حيث مصدرها أو نتائجها أو أثارها، أو من حيث الخلفية النظرية التي ينطلق منها الباحث، فليس هناك تعريف واحد يتفق عليه الباحثون في كافة المجالات وأنها تعكس جميعا حالة الفرد الناتجة عن عدم التوازن بين مطالب المواقف الضاغطة وقدرته على الاستجابة تجاه هذه المواقف وما يصاحب ذلك من مظاهر سلبية (عكاشة، 1999).

تنتج الضغوط من المواقف والأحداث السلبية التي توجد في بيئة العمل وتؤثر على الفرد مثل (صراع الدور، العبء الوظيفي، مشكلات اتخاذ القرار)، وينجم عن هذا بعض الاستجابات النفسية والسيولوجية السلبية لدى الفرد مثل عدم الرضا عن العمل، القلق، سرعة ضربات القلب.

عرفها ماندر Mandler ضغوط العمل تعني تلك الظروف المرتبطة بالضغط والتوتر والشدة الناتجة عن المتطلبات أو التغييرات التي تستلزم نوعا من إعادة التوافق عند الفرد.

وعرفها بيم ألن Bemallen بأنها تنشأ من خلال تفاعل الفرد مع البيئة، وتتمثل في اعباء العمل، صراع الادوار وفي شبكة علاقاته مع الاخرين.

كما عرفها كشرود بأنها مواقف تتفاعل فيها العوامل الوظيفية لدى العامل، مما يتسبب عنه تغير في حالته النفسية والفسولوجية، ويجعله ينحرف عن عمله الاعتيادي. (عمر مصطفى النعاس، 2008)

1.1.4 مصادر ضغوط العمل : يقصد بمصادر ضغوط العمل العوامل المسببة لها، وقد حاول الكثير من الباحثين والكتاب تقسيم العوامل والاسباب الخاصة بضغوط العمل، فقد ذكرت مارلين دافيدسون Davidson مجموعة من العوامل التي تؤثر على الفرد في العمل :

- عوامل متعلقة بطبيعة العمل، مثل كثافة وضغط العمل، الروتين وقلة الاعمال المطلوب انجازها.

- عوامل تتعلق بدور الفرد في المؤسسة والعلاقات مع الزملاء والتركيب المنظمي والمناخ السائد فيه.

أما داي Dy فقد ذكرت المصادر التالية:

طريقة تنظيم العمل، أهمية الوظيفة، وقت العمل، الحوافز، ظروف العمل وبيئته، التكنولوجيا الحديثة.

كما اشار جيملش Gimelch الى أهم العوامل وهي العلاقات الاجتماعية، طبيعة العمل، غموض الدور، ظروف العمل وبيئته، وعوامل شخصية خاصة بالفرد. (لوكيا، 2002)

2.1.4 الاثار المترتبة عن ضغوط العمل:

-على مستوى الفرد: تترك آثار فسيولوجية ونفسية وسلوكية وانفعالية وقد تكون شاملة أو تشمل

بعض هذه الجوانب وتتمثل أهم الامراض التي تتركها الضغوط المهنية في امراض القلب وداء السكري والصداع النصفي وقرحة المعدة وغيرها من الامراض العضوية الاخرى.

-على مستوى المنظمة: تؤثر الضغوط في المنظمات مثلما تؤثر في الافراد، وتظهر هذه الاثار في ارتفاع

معدل الغياب، فساد العلاقات بين العاملين، زيادة حوادث العمل، انخفاض الجودة وضياح الوقت والجهد، عدم الدقة في اتخاذ القرارات، انخفاض مستوى الاداء. (عمر مصطفى النعاس، 2008)

2.4 مفهوم جودة حياة العمل:

تنوعت وتعددت تعريفات الباحثين والمختصين لمفهوم جودة حياة العمل وإن كان مضمونها واحد

يصب في تحسين بيئة العمل، وحياة العاملين فيها.

عرفها ماضي بأنها مجموعة من الأنظمة والبرامج المرتبطة بتحسين وتطوير مختلف الجوانب الخاصة

برأس المال البشري للمنظمة، والتي من شأنها أن تؤثر على الحياة الوظيفية للأفراد وبيئتهم الاجتماعية والثقافية

والصحية، والذي بدوره ينعكس إيجاباً على مستوى الأداء الوظيفي للعاملين، ومن ثم يساهم في تحقيق

أهداف المنظمة والفرد والأطراف كافة ذات العلاقة بالمنظمة. (ماضي، 2014)

كما أكد جاد الرب على أنها " مجموعة من العمليات المتكاملة المخططة والمستمرة والتي تستهدف

تحسين مختلف الجوانب التي تؤثر على الحياة الوظيفية للعاملين وحياتهم الشخصية أيضاً بالشكل الذي

يساهم في تحقيق الأهداف الاستراتيجية للمنظمة والعاملين فيها والمتعاملين معها (جاد الرب، 2008)

ويعرفها (Shani, 2013) بأنها درجة التميز وشروط العمل التي تحدد العلاقة بين العامل وبيئته مضافاً

إليها البعد الإنساني والتي تساهم بمجموعها في الرضا الوظيفي وتحسين القدرات لأداء العمل الفردي وأداء

المنظمة الكلي.

1.2.4 أبعاد جودة حياة العمل:

تركز الجهود المبذولة لتحقيق جودة حياة العمل على الإبعاد والعناصر التالية:

- توفير بيئة عمل صحية وأمنة.
 - إتاحة الظروف البيئية المعنوية المدعمة للعاملين.
 - المشاركة الفعلية بمفهومها الواسع.
 - توفير متطلبات الاستقرار والأمان الوظيفي.
 - إعادة تصميم وإثراء الوظائف لتواكب المستجدات الحديثة وتشجيع طموحات الموظفين.
 - عدالة نظام الاجور والمكافآت والحوافز المادية والمعنوية.
 - العدالة الاجتماعية والحفاظ على كرامة العاملين وخصوصياتهم. (المغربي، 2004)
- 2.2.4 أهمية جودة الحياة الوظيفية:

تكمن أهميتها في:

- حل المشكلات جميعها، سواء التي تواجه العاملين أو المنظمة بأسلوب المشاركة، كما في حلقات النوعية وجعل المنظمة متكاملة وديمقراطية.
- تصميم أنظمة أجور ومكافآت تجعل العاملين أكثر رضا عن عملهم.
- تحسين بيئة العمل من خلال تقليل ساعات العمل والحفاظ على سلامة العاملين بالمنظمة.
- إعادة هيكلة الأنشطة ليصبح العمل أكثر رضا لهم.
- السعي لإيجاد بيئة عمل آمنة وظيفيا عن طريق الاهتمام بحقوق العاملين بالمنظمة.
- العمل على تجديد التطوير الفكري وزيادة المعرفة.
- تقليل الصراعات بين العاملين من خلال تطوير مناخ تنظيمي تسود فيه روح التعاون، وتبنى فيه علاقات تسعى إلى زيادة الإنتاجية وتسوية التذمر الواسع الانتشار بين العاملين في المنظمة.
- السعي وراء زيادة التحسينات الايجابية في اتجاهات وسلوك العاملين، بما يؤول إلى منافع من قبيل زيادة كفاءة المنظمة وجودة الإنتاجية والتقليل من الحوادث والإصابات التي تحصل بين العاملين جميعها. (العززي، 2007)

ثانيا: منهجية الدراسة الميدانية:

1. منهج الدراسة: تم استخدام المنهج الوصفي، الذي يناسب الغرض من البحث، حيث تم جمع المعلومات وتبويبها وتحليلها واستخلاص النتائج بخصوص مشكلة الدراسة المطروحة.
2. مجتمع الدراسة: تم تحديد مجتمع الدراسة ليشمل جميع ممرضين وممرضات مصالحة الاستعجالات الطبية المؤسسة العمومية للصحة الجوارية بعنابة والبالغ عددهم 120 ممرض وممرضة وفقا لإحصائيات الموارد البشرية في المؤسسة لسنة 2022..
3. عينة الدراسة: من أجل تحقيق أهداف هذه الدراسة تم سحب العينة بطريقة عشوائية بسيطة، بحيث تتيح الفرصة لجميع أفراد المجتمع للاختيار في العينة، بعيدا عن التحيز وتحمل نفس سمات وخصائص مجتمع الدراسة، حيث تم التعرف على القائمة الاسمية للممرضين العاملين بمصلحة الاستعجالات الطبية المؤسسة العمومية للصحة الجوارية بعنابة، وبتابع خطوات الاختيار العشوائي البسيط عن طريق القرعة التي تعتبر احدي الطرق المتبعة في العينة العشوائية البسيطة، حيث تم سحب عينة قوامها 60 مفردة بنسبة 50 بالمائة من مجتمع الدراسة، وزعت عليهم 60 استمارة، تم استردادها جميعا وبعد فحصها تبين أنها صالحة كلها للتحليل الإحصائي.

الجدول رقم (1): توزيع العينة حسب سنوات العمل

سنوات العمل	عدد المرضى
من سنة الى 05 سنوات	26
أكثر من 05 سنوات	34
المجموع	60

الجدول رقم (2): توزيع العينة حسب الجنس

الجنس	عدد المرضى والمرضات
الذكور	28
الإناث	32
المجموع	60

4. أدوات الدراسة:

1.4 مقياس ضغوط العمل: بعد الاطلاع على الدراسات السابقة ذات الصلة بموضوع الدراسة ومن خلال الدراسة الاستطلاعية التي اجريت في مصلحة الاستعجالات، تم تصميم استمارة خاصة بضغوط العمل ، وتكونت من 17 فقرة موزعة على أربعة ابعاد وهي طبيعة العمل، ضغوط الدور، صراع الدور وعبء العمل. 2.4 مقياس جودة حياة العمل: تم تصميم استمارة من طرف الباحثان بناء على الإطار النظري للموضوع، والدراسات السابقة، تكون من 35 بند موزعة على سبعة أبعاد هي: ظروف العمل المادية، التوازن بين العمل والحياة الاسرية، الاجور والكفاءات، نمط الاشراف، جماعة العمل، المشاركة في اتخاذ القرارات، خصائص الوظيفة.

3.4 الخصائص السيكومترية لأدوات الدراسة:

* الصدق: لتأكد من صدق المقياسين اعتمد الباحثان على:

* صدق المحكمين:

وعددهم (7) محكمين الذين أشاروا إلى قبول فقرات المقياسين بنسبة كبيرة.

* صدق المقارنة الطرفية:

وتم ذلك بتقسيم درجات الافراد على المقياسين الى طرفين، نسبة 27% المائة من الطرف العلوي قوي ونسبة 27% من الطرف السفلي ضعيف، ثم يقارن بينهما باستعمال اختبار (ت) لدلالة الفرق بين متوسطين حسابيين، وعليه فقد قدرت قيمة (ت) في مقياس ضغوط العمل 7.76 وبلغت قيمته في مقياس جودة حياة العمل ب9.77 وكلا القيمتين دالتين عند مستوى 0.01

* الثبات: اعتمد الباحثان في حساب الثبات على طريقة التطبيق وإعادة التطبيق بفاصل زمني قدره 15 يوم على عينة استطلاعية من 15 ممرض وممرضة وباستخدام معامل الارتباط بيرسون كانت النتيجة 0.91 بالنسبة لمقياس ضغوط العمل و0.90 بالنسبة لمقياس جودة حياة العمل ومنه فان كلا المقياسين لهما درجة كبيرة من الثبات.

4.4 الاساليب الاحصائية المستخدمة:

لتحليل نتائج الدراسة تم الاستعانة بمجموعة البرامج الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS)

- العلاقات بين المتغيرات باستخدام معامل الارتباط بيرسون

- مقارنة المتوسطات باستخدام (T.TEST)

ثالثا: عرض ومناقشة النتائج:

1. عرض ومناقشة نتائج الفرضية الاولى:

تنص الفرضية الاولى على انه هناك ارتباط دال احصائيا بين ضغوط العمل وجودة حياة العمل لدى مرضي الاستعجالات الطبية ، ولاختبار صحتها قمنا بحساب معامل الارتباط بين المتغيرين باستعمال معادلة بيرسون فأسفرت على النتائج الموضحة في الجدول التالي:

جدول رقم (1) يوضح نتائج معامل الارتباط بين ضغوط العمل وجودة حياة العمل.

متغيرات الدراسة	معامل الارتباط بيرسون	الدالة الاحصائية
ضغوط العمل، جودة حياة العمل	0.46_	دال عند 0.05

من خلال هذا الجدول يتضح ان هناك علاقة ارتباطية عكسية ذات دلالة احصائية بين ضغوط العمل وجودة حياة العمل لدى مرضي الاستعجالات الطبية، حيث قدرت قيمة معامل الارتباط ب -0.46 وهي دالة احصائيا عند 0.05 وعليه كلما ارتفع مستوى جودة حياة العمل وتحسنت بيئة العمل كلما انخفض مستوى ضغوط العمل لدى مرضي الاستعجالات الطبية ، وهذا ما يتفق مع محتوى الفرضية وبالتالي فالفرضية الاولى تحققت.

2. عرض ومناقشة نتائج الفرضية الثانية:

تنص الفرضية الثانية على وجود فروق ذات دلالة معنوية في مستوى ضغوط العمل لدى مرضي الاستعجالات الطبية تعزى إلى متغير الجنس ولاختبار صحتها تم استخدام اختبار (ت) لدلالة الفرق بين متوسطين حسابيين، فأسفرت على النتائج الموضحة في الجدول التالي:

جدول (2) يوضح نتائج الفروق في مستوى ضغوط العمل باختلاف الجنس.

الجنس	التكرار	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الحرية	قيمة ت	الدالة الاحصائية
ذكور	28	1.76	0.19	58	0.56	0.033
اناث	32	2.07	0.23			دال

نلاحظ من خلال هذا الجدول أن قيمة ت قدرت ب 0.56 وهي قيمة دالة احصائيا عند 0.05 مما يدل على أن هناك فروق في مستوى ضغوط العمل لدى مرضي الاستعجالات الطبية تعزى إلى متغير الجنس وذلك لصالح الاناث، اي أن الاناث هم الاكثر تعرضا للضغوط العمل وهذا ما يتفق مع محتوى الفرضية وبالتالي فالفرضية الثانية تحققت.

3. عرض ومناقشة نتائج الفرضية الثالثة:

✓ تنص الفرضية الثالثة على وجود فروق ذات دلالة معنوية في مستوى جودة حياة العمل لدى مرضي الاستعجالات الطبية تعزى إلى متغير سنوات العمل.

ولاختبار صحتها تم استخدام اختبار (ت) لدلالة الفرق بين متوسطين حسابيين، فأسفرت على النتائج

الموضحة في الجدول التالي:

جدول (3) يوضح نتائج الفروق في مستوى جودة حياة العمل باختلاف سنوات العمل.

سنوات العمل	التكرار	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الحرية	قيمة ت	الدلالة الاحصائية
من سنة 5 الى سنوات	26	1.78	0.27	58	0.45	0.12
أكثر من 5 سنوات	34	1.82	0.33			غير دال

نلاحظ من خلال هذا الجدول أن قيمة ت قدرت ب 0.45 وهي قيمة غير دالة احصائيا عند 0.05 مما يدل على انه لا توجد فروق في مستوى جودة حياة العمل لدى مرضى الاستعجالات الطبية تعزى لمتغير سنوات العمل، وبالتالي فجميعهم يشتركون في نفس الاتجاه نحو جودة حياة العمل.

4. خاتمة:

في ضوء ما توصلت إليه نتائج الدراسة، تتضح وتبرز أهمية جودة حياة العمل ودورها الايجابي في تخفيف ضغوط العمل والحد من أثاره السلبية على الصحة النفسية والجسمية لفئة الممرضين، التي تعتبر الفئة الأكثر استهدافا للضغوط المهنية في المستشفيات، نتيجة المهام العديدة المرتبطة بعملهم، فهم أساس عملية التكفل الصحي ويعتبرون همزة وصل بين المريض والطبيب، ويمثل مستوى أدائهم مفتاح نجاح المؤسسات الصحية، ولهذا وجب على أصحاب القرار في المؤسسات الصحية العمل على تحسين مختلف الإبعاد المتعلقة بجودة حياة العمل وذلك من خلال السماح لهم بالمشاركة في اتخاذ القرارات ومنحهم الثقة والدعم، مساعدتهم على تحقيق التوازن بين العمل والحياة الأسرية وتحسين بيئة وظروف عملهم المادية والمعنوية.

المراجع:

- 1) بن عبد الله حفصة: الضغوط المهنية وعلاقتها بجودة الحياة لدى الاطباء، المجلة الجزائرية للطفولة والتربية، مجلد 4، عدد 6، 2017.
- 2) رجاء مريم: مصادر الضغوط النفسية المهنية لدى العاملات في مهنة التمريض، مجلة جامعة دمشق، المجلد 24، العدد 2، 2008.
- 3) عازم سهيلة: مصادر الضغط المهني لدى ممرضات مصلحة الاستعجالات مذكرة لنيل شهادة الماجستير في علم النفس العمل والتنظيم، جامعة الجزائر، الجزائر، 2009.
- 4) محمود فتحي عكاشة: علم النفس الصناعي، مطبعة الجمهورية، الإسكندرية، مصر، 1999، ص 86.
- 5) عمر مصطفى محمد النعاس: الضغوط المهنية وعلاقتها بالصحة النفسية، منشورات جامعة 7 أكتوبر، إدارة المطبوعات والنشر، ط1، مصراتة، ليبيا، 2008، ص 31.
- 6) الهاشمي لو كيا: الضغط النفسي في العمل، مجلة ابحاث نفسية وتربوية، جامعة منتوري قسنطينة، الجزائر، 2002، ص 17.
- 7) ماضي خليل، جودة الحياة الوظيفية واثارها على مستوى الأداء الوظيفي للعاملين. دراسة تطبيقية على الجامعات الفلسطينية رسالة دكتوراة غير منشورة جامعة قناة السويس. مصر، 2014، ص 63.
- 8) جاد الرب سيد محمد: جودة الحياة الوظيفية في منظمات الأعمال العصرية، القاهرة، 2008، ص 09.
- 9) عبد الحميد عبد الفتاح المغربي: جودة حياة العمل وأثرها في تنمية الاستغراق الوظيفي. مجلة الدراسات والبحوث التجارية العدد 2، جامعة الزقازيق. كلية التجارة، 2004، ص 07.
- 10) سعد العنزي والفضل: فلسفة نوعية حياة العمل في منظمات الالفية الثالثة، مجلة العلوم الاقتصادية والادارية، المجلد 13، عدد 45، 2007، ص 71.

- 11) Handan Eren & Filiz Hisar, Quality of work life perceived by nurses and their organizational commitment level, Journal of Human science, vol .13, No 1, 2016.
- 12) Shami, S, A study on Quality of work life Among the Employees of Metra Engineering Private limited, international journal of management 4(1) :1-5, 2013.