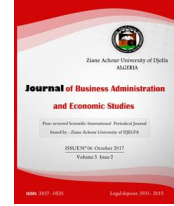




## مجلة إدارة الأعمال والدراسات الاقتصادية



[www.asjp.cerist.dz/en/PresentationRevue/313/](http://www.asjp.cerist.dz/en/PresentationRevue/313/)

موقع المجلة:

### دور جودة حياة العمل في تحسين الأداء الوظيفي لدى موظفي القطاع الصحي بولاية تيارت

The role of quality of work life in improving job performance among health sector employees in Tiaret

بن جلول دليلا،<sup>1\*</sup> Bendjelloul Dalila، dalila.bendjelloul@univ-tiaret.dz،

عرقوب محمد،<sup>2</sup> Argoub Mohamed، argoubmohamed74@gmail.com،

بلعربي عادل عبد الرحمن،<sup>3</sup> Belarbi Adel Abderahmane، belarbiadel14@gmail.com،

<sup>1</sup>طالبة دكتوراه، مخبر الدراسات الفلسفية وقضايا الإنسان والمجتمع في الجزائر. جامعة ابن خلدون - تيارت - (الجزائر)

<sup>2</sup>أستاذ محاضر أ، جامعة وهران 2 (الجزائر)

<sup>3</sup>أستاذ محاضر ب، مخبر الدراسات الفلسفية وقضايا الإنسان والمجتمع في الجزائر. جامعة ابن خلدون - تيارت - (الجزائر)

تاريخ النشر: 2023/06/05

تاريخ القبول: 2023/05/31

تاريخ الإرسال: 2023/02/19

#### الكلمات المفتاحية

#### ملخص

الهدف من الدراسة معرفة دور جودة حياة العمل في تحسين الأداء الوظيفي لدى موظفي القطاع الصحي بتيارت، بالاستناد للمنهج الوصفي، وتطبيق أداتين (استبيان جودة حياة العمل، مقياس الأداء الوظيفي، للبلبيسي 2012) على عينة قوامها 147 موظفا. بعد المعالجة الإحصائية للبيانات، توصلنا إلى: وجود مستوى متوسط لجودة حياة العمل لدى موظفي القطاع الصحي بولاية تيارت، وجود دور ايجابي لجودة حياة العمل في تحسين الأداء الوظيفي لدى موظفي القطاع الصحي بولاية تيارت، عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى جودة حياة العمل لدى موظفي القطاع الصحي بولاية تيارت تعزى لمتغير كل من (الجنس، نوع الوظيفة، الأقدمية).

#### تصنيف JEL: J81 ؛ E24

#### Abstract

The aim of the study is to know the role of quality of work life in improving the job performance of employees of the health sector in Tiaret, based on the descriptive approach, and the application of two tools (Quality of Work Life Questionnaire and Job Performance Scale, by Belbeisi 2012) on a sample of 147 employees. After statistical processing of the data, we found: Having an average level of quality of work life among health sector employees in Tiaret state, there is a positive role for quality of work life in improving job performance among health sector employees in Tiaret state, there are no statistically significant differences in the level of quality of work life among The employees of the health sector in Tiaret state are attributed to the variables of each of (sex, job type, seniority).

#### Keywords

Quality of working life; manager's style of supervision; mode of wages and rewards; job performance.

#### JEL Classification Codes : J81 ; E24

\* البريد الإلكتروني للباحث المرسل: [dalila.bendjelloul@univ-tiaret.dz](mailto:dalila.bendjelloul@univ-tiaret.dz)

## 1. مقدمة:

يشمل مفهوم جودة حياة العمل العديد من الأبعاد التي تؤثر على المؤسسات وعمالها، كما يساعد تطبيق برامجها في المؤسسة على تحسين الإنتاجية، وزيادة القدرة التنافسية لها، إضافة إلى زيادة قدرتها على جذب العاملين المتميزين، والاحتفاظ بهم، وتحسين أدائهم، كما يساهم في زيادة مستويات الإبداع الإداري.

أكدت مجموعة من الدراسات أن جودة حياة العمل لها تأثير بنسبة 75.3% على الأداء الوظيفي لدى المديرين والمسؤولين التنفيذيين في المؤسسات الخاصة (Saravanan, 2020, p126). كما أكدت دراسات أخرى على أن نجاح الكثير من المؤسسات مرتبط إلى حد كبير بمدى مساهمة موظفيها في تحقيق الإنتاجية نتيجة اهتمامها بجميع المحددات التي تنطوي ضمن جودة حياة العمل. (Teshani & Pathirana, 2020, p55)، في نفس السياق وجد أن أداء الموظفين في شركات تصنيع المنسوجات في الصين كان بالمستوى المتوقع في فترة وباء كورونا إضافة إلى جودة المخرجات التي كانت بمستويات عالية نتيجة الدعم الاجتماعي من المشرفين، المعاملة العادلة التي تخلق علاقات عمل جيدة يسودها الاحترام المتبادل مما يؤدي إلى تحسين جودة حياة العمل للموظفين (Venkates, Vmamaheswari, Felixcloret, 2020, p27367) وتماما مع ما تم ذكره وجد أن لجودة حياة العمل تأثير إيجابي على الرضا الوظيفي وأداء العمل لدى ضباط الشرطة بمقاطعة كورلا تناس مابس الاندونيسية. (Siska, Ketul, Sudiarditha, Eryanto, Juhasdi, & Amiruddin, 2020, p142) كما توصل العمري وأليافي (2017) إلى أن عناصر جودة الحياة الوظيفية الأكثر تأثيرا على الأداء هي: العلاقة الاجتماعية التي تجمع الموظف مع رؤساء وزملاء العمل، الحوافز المادية، الرضا الوظيفي وتقييم الأداء. (العمري و اليافي، 2017، ص65) وفي هذا الإطار أكدت دراسة (قريشي و باديس، 2016، ص211) على ضرورة تبني مفهوم جودة الحياة الوظيفية من خلال أبعادها لتحسين الأداء الوظيفي لدى الموظفين الإداريين بجامعة قسنطينة، وتوصلا إلى أن هناك انخفاض نسبي في مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى عينة الدراسة. كما أظهرت النتائج أن هناك ارتباط إيجابي بين أبعاد جودة الحياة الوظيفية ومستوى الأداء الوظيفي.

كما توصلت دراسة كل من (مرادسي و معتوق، 2022، ص621) إلى أن مستوى جودة حياة العمل ضعيف لدى أساتذة جامعة أم البواقي، كما تبين وجود معالم الأداء الوظيفي بنسبة ضعيفة باتفاق الأساتذة، أما عن تأثير جودة حياة العمل على الأداء الوظيفي فقد كان تأثيرا ضعيفا في بعض الأبعاد إلى معدوم في أغلبها. كذلك يرى أسامة (2012) أن برامج جودة الحياة الوظيفية لها دور كبير في تحسين بيئة العمل وتوفير البيئة المفضلة التي تحظى برضا العاملين، فعندما يستمتع العاملون بوظائفهم ويفتخرون بها يتولد عندهم التزام قوي بتعليمات و إجراءات وجودة العمل، ولقد أظهرت الدراسات أن لبرامج جودة حياة العمل آثار إيجابية على المنظمة، حيث تعمل على تخفيض معدلات الغياب ودوران العمل وزيادة الرضا الوظيفي بين الموظفين، باعتباره عاملا ضروريا للارتقاء بالأداء الوظيفي و الالتزام بأنظمة العمل الذي يؤدي بدوره إلى أداء عالي ونشاط مرتفع في السوق (أسامة، 2012) نقلا عن (بعجي، 2019، ص525)

### 1. مشكلة الدراسة:

بناء على النتائج التي توصلت إليها الدراسات المذكورة، ونتيجة للأهمية التي تلعبها جودة حياة العمل في تحديد مستويات الأداء الوظيفي، جاءت هذه الدراسة لتجيب عن التساؤل التالي:

-هل هناك دور لجودة حياة العمل في تحسين الأداء الوظيفي لدى موظفي القطاع الصحي بتيارت؟

الذي تندرج تحته التساؤلات الجزئية التالية:

- ما مستوى جودة حياة العمل ببعدها ( نظام الأجور والمكافآت وأسلوب الرئيس في الإشراف) لدى موظفي القطاع الصحي بولاية تيارت؟

- هل توجد فروق في مستوى جودة حياة العمل لدى موظفي القطاع الصحي بولاية تيارت تعزى لمتغير الجنس؟

- هل توجد فروق في مستوى جودة حياة العمل لدى موظفي القطاع الصحي بولاية تيارت تعزى لمتغير نوع الوظيفة؟

- هل توجد فروق في مستوى جودة حياة العمل لدى موظفي القطاع الصحي بولاية تيارت تعزى لمتغير الأقدمية في العمل؟

## 2. الفرضيات:

**الفرضية العامة:** يوجد دور ايجابي لجودة حياة العمل في تحسين الأداء الوظيفي لدى موظفي القطاع الصحي بولاية تيارت.

### الفرضيات الجزئية:

- يوجد مستوى متوسط لجودة حياة العمل بأبعدها (نظام الأجور والمكافآت وأسلوب الرئيس في الإشراف) لدى موظفي القطاع الصحي بولاية تيارت.

- توجد فروق في مستوى جودة حياة العمل لدى موظفي القطاع الصحي بولاية تيارت تعزى لمتغير الجنس.

- توجد فروق في مستوى جودة حياة العمل لدى موظفي القطاع الصحي بولاية تيارت تعزى لمتغير نوع الوظيفة.

- توجد فروق في مستوى جودة حياة العمل لدى موظفي القطاع الصحي بولاية تيارت تعزى لمتغير الأقدمية في العمل.

## 3. التعريف الإجرائي لمتغيرات الدراسة:

### أ. جودة حياة العمل:

هي مدى استجابة القطاع الصحي بولاية تيارت لأفضل الأساليب (نظام الأجور والمكافآت وأسلوب الرئيس في الإشراف) لتحقيق جودة حياة العمل و مساهمتها في تحسين الأداء الوظيفي لموظفي القطاع الصحي، ويتم قياسها إجرائيا من خلال إجابة أفراد العينة على استبيان جودة حياة العمل.

### ب. أسلوب الرئيس في الإشراف:

هو أسلوب الرئيس المشرف مع الموظفين من ناحية علاقات العمل وتشجيعهم وتزويدهم بالمعلومات وطرق العمل. ويتم قياسه إجرائيا من خلال إجابة أفراد العينة على بعد أسلوب الرئيس في الإشراف.

### ت. نظام الأجور والمكافآت:

هي كل ما يخص مدى موائمة نظام الأجور والمكافآت في القطاع الصحي بالولاية مع متطلبات المعيشة للموظف ولأسرته، ويتم قياسه إجرائيا من خلال إجابة أفراد العينة على بعد نظام الأجور والمكافآت.

### ث. الأداء الوظيفي:

هو الناتج النهائي الذي يحققه موظف القطاع الصحي من واجبات ومهام ومسؤوليات لتحقيق الأهداف المنشودة، ويتم قياسه إجرائيا من خلال إجابة أفراد العينة على مقياس الأداء الوظيفي

**II. الإطار النظري والدراسات السابقة:****1. جودة حياة العمل:**

حسب (Anderom1998) تتمثل في زيادة المشاركة الوظيفية للعاملين في القرارات التي كان يقوم بها المدراء و تنعكس في صورة تحسين الإنتاجية من خلال الاستخدام الأمثل للأفراد بصورة أكثر من الأموال إضافة إلى تحسين الأمن والصحة الوظيفية و مشاركة العائد وتحسين الرضا الوظيفي (بن خالد، 2017). أما (Havlovice1991) يعرفها بأنها ذلك البناء المفاهيمي متعدد الأبعاد يشمل على الأمن و السلامة في العمل و أنظمة مكافئة أفضل واجر عادل ومنصف ومجموعات عمل مشاركة ومتعاونة وفرص أفضل للنمو (المغربي، 2008). من ناحية أخرى عرف (ماضي، 2014) جودة حياة العمل على أنها مجموعة من الأنظمة و البرامج المرتبطة بتحسين و تطوير مختلف الجوانب الخاصة برأس المال البشري للمنظمة و التي من شأنها أن تؤثر على الحياة الوظيفية للأفراد و بيئتهم الاجتماعية و الثقافية والصحية والذي بدوره ينعكس إيجابا على مستوى الأداء الوظيفي للعاملين ومن ثم يساهم في تحقيق أهداف المنظمة و الفرد وكافة الأطراف ذات علاقة بالمنظمة.

**2. الأداء الوظيفي:**

تنوعت التعاريف حول الأداء الوظيفي حيث عرفه محمد موسى (2015) على انه "المحصلة النهائية للجهود التي يبذلها العاملون خدمة لأهداف المنظمة، وتتمثل تلك المحصلة في تحقيق النتائج التي تضيف قيمة للمنظمة. (الغول، 2015)، وحسب (schermehron (1989): فالأداء الوظيفي هو الجودة الكمية التي يحققها الأفراد عند انجاز المهمة (Perera & Weerakkody, 2016)، ويرى محمد (2001) أن الأداء الوظيفي يشير الى درجة تحقيق وإتمام المهام المكونة لوظيفة الفرد، وهو يعكس الكيفية التي يتحقق بها أو يشبع الفرد بها متطلبات الوظيفة، وغالبا ما يحدث تداخل بين الأداء والجهد فالجهد يشير الى الطاقة المبذولة، بينما يقاس الأداء على أساس النتائج التي يحققها الفرد. (محمد، 2001، ص209) نقلا عن (البليسي، 2012).

يعرف كذلك على انه ما يفعله الفرد نتيجة الاستجابة لمهمة معينة قام بها من تلقاء نفسه أو فرضها عليه الآخرين، وهذه الاستجابة تحدث تغييرا في البيئة نتيجة لتحويل المدخلات التنظيمية (مواد أولية، آلات... الخ)، الى مخرجات (سلع، خدمات... الخ)، بموصفات فنية ومعدلات محددة (المطرفي، 2005).

**III. الطريقة والإجراءات:****1. منهج الدراسة:**

اتبنا المنهج الوصفي الذي يتلاءم مع هذا النوع من الدراسات، من خلال وصف الظاهرة وصفا دقيقا و تحليل النتائج في ضوء تساؤلات و فرضيات الدراسة.

**2. عينة الدراسة:**

طبقت أداة الدراسة على عينة تم اختيارها عن طريق الصدفة من مجتمع الدراسة وبلغ قوامها 147 حيث قمنا بتوزيع 160 استبيان، استرجعنا منه 147 نسخة. أما فيما يتعلق بخصائص عينة الدراسة، الجدول التالي يوضح توزيع أفراد العينة وفقا للمتغيرات الشخصية.

## الجدول رقم(01): توزيع أفراد العينة حسب المتغيرات الشخصية

المتغيرات الشخصية	التكرارات	النسب المئوية %
الجنس	ذكر	24.50
	أنثى	75.50
	المجموع	100
نوع الوظيفة	طبيب	20.40
	شبه طبي	66.00
	إداري	13.60
	المجموع	100
الأقدمية	اقل من 5 سنوات	35.40
	5سنوات فأكثر	64.60
	المجموع	100

المصدر: من إعداد الباحثين

## 3. الأساليب المستخدمة في معالجة البيانات:

قصد معالجة وتحليل بيانات الدراسة المتحصل عليها من خلال الاستبيان تم استخدام الأساليب الإحصائية التالية: التكرارات، اختبار التوزيع الطبيعي (معامل الالتواء والتقلطح). النسب المئوية، المتوسط الحسابي والانحراف المعياري، معامل ارتباط بيرسون، اختبار التباين واختبار الانحدار الخطي البسيط. معامل ألفا كروباخ، T test لعينتين مستقلتين، اختبار تحليل التباين الأحادي (Anova) .

## 4. أدوات الدراسة:

## أ. استبيان جودة حياة العمل:

يقيس هذا الاستبيان جودة حياة العمل، تم إعداده بناء على الإطار النظري للموضوع والدراسات السابقة التالية: دراسة (شرف، 2016)، دراسة (خان و جغلو، 2020)، دراسة (قهيبي، 2020)، دراسة (ابي، 2017)، دراسة (قهيبي و كسنة، 2018) ودراسة (خير، 2020)، دراسة (وادي، 2016). الاستبيان موزع على بعدين كما هو موضح في الجدول التالي:

## الجدول (02): توزيع أبعاد جودة حياة العمل

أرقام البنود	عدد البنود	البعد
01-02-03-04-05-06-07-08-09	09	نظام الأجور والمكافآت
10-11-12-13-14-15-16	07	أسلوب الرئيس في الإشراف

المصدر: من إعداد الباحثين

أما فيما يخص تصحيح الأداة فقد تم إعطاء الدرجات من 1 - 5 لأوزانها وفق طريقة ليكرت ، وتم حساب المدى (5-1=4) تم تقسيمه على عدد فترات المقياس الخمسة للحصول على طول الفترة أي (  $0.8=4/5$  ) بعد ذلك تمت إضافة هذه القيمة إلى اقل قيمة في الاستبيان وهو الواحد الصحيح وذلك لتحديد الحد الأعلى للفترة الأولى وهكذا و الجدول التالي يوضح أطوال الفترات كما يلي :

## الجدول (03): مفتاح تصحيح الأداة و أطوال الفترات

درجة الموافقة	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
الدرجة	5	4	3	2	1
الفترة	5 - 4.20	4.20 - 3.40	3.40 - 2.60	2.60 - 1.80	1.80
الاتجاه العام	مرتفع جدا	مرتفع	متوسط	ضعيف	ضعيف جدا

المصدر: من إعداد الباحثين

-الخصائص السيكومترية لاستبيان جودة حياة العمل:

-الصدق:

-الصدق الظاهري ( صدق المحكمين):

من اجل البحث عن صدق الاستبيان و المتضمن 16 فقرة تم عرضه على مجموعة من الخبراء مكونة من 3 أساتذة في الاختصاص واستنادا إلى آراء المحكمين قمنا بتعديل البنود المطلوبة تعديلها .

-صدق الاتساق الداخلي:

يقصد به قوة ارتباط درجة كل فقرة من فقرات الاستبيان بالبعد الذي تنتمي إليه، وقوة ارتباط درجة كل بعد من أبعاد الاستبيان بالدرجة الكلية للأداة الذي ينتمي إليها، وتم حساب معامل الارتباط (بيرسون) و الجدول التالي يوضح ذلك :

**الجدول(04): معامل الارتباط بيرسون بين درجة كل فقرة والبعد.**

البعد(02): أسلوب الرئيس في الإشراف		البعد(01): نظام الأجور و المكافآت	
معامل الارتباط	الفقرات	معامل الارتباط	الفقرات
**0.80	يعاملني مديري بعدالة	**0.54	يوجد نظام ملائم للأجور داخل المؤسسة
**0.75	يشجعني مديري على المشاركة في اتخاذ القرارات	0.40	يوجد نظام ملائم للمكافآت داخل المؤسسة
**0.75	يعطي مديري في العمل المعلومات الكاملة عن أهداف الأعمال	**0.73	الأجر الذي أتقاضاه عادل بالنظر إلى مهاراتي
**0.80	يعطي مديري في العمل المعلومات الكاملة عن نتائج الأعمال	**0.75	الأجر الذي أتقاضاه عادل بالنظر إلى مجهوداتي
**0.83	يملك مديري قدرة كبيرة على التخطيط المسبق للعمل	**0.75	أنا راضي على ما احصل عليه من أجور ومكافآت من عملي
**0.73	يتمتع مديري في العمل على قدرة عالية على تحفيز وتشجيع العمال	**0.64	الأجر الذي أتقاضاه يتناسب و مؤهلاتي العلمية
**0.61	يفرض المدير جزءا من صلاحياته على العمال	**0.64	يكفي الأجر الذي أتقاضاه متطلبات العيش لي ولأسرتي
		0.53	الأجر الذي أتقاضاه عادل بالنظر الى ما يحصل عليه زملائي
		0.50	تشجع إدارتنا عمالها بالمكافآت

(\*\*) عند مستوى دلالة (0.01).

المصدر: من إعداد الباحثان بالاعتماد على برنامج IBM SPSS Statistics

من خلال الجدول (04) نلاحظ أن جميع فقرات الاستبيان ترتبط مع الدرجة الكلية للبعد الذي تنتمي إليه بمستوى دلالة (0.01) باستثناء الفقرات (2-8-9) فهي غير دالة إحصائياً وعليه سنقوم بحذف هذه الفقرات من الاستبيان وبذلك يصبح المقياس في صورته النهائية مكون من 13 فقرة.

**الجدول(05): معامل الارتباط بيرسون بين كل بعد و الدرجة الكلية للاستبيان.**

جودة حياة العمل	
**0.68	بعد نظام الأجور والمكافآت
**0.85	بعد أسلوب الرئيس في الإشراف

المصدر: من إعداد الباحثان بالاعتماد على برنامج IBM SPSS Statistics

من خلال الاطلاع على البيانات الموجودة في الجدول (05)، نلاحظ أن معاملات الارتباط بين كل بعد بالدرجة الكلية للأداة كانت كلها دالة عند 0.01 وعليه الأداة صادقة لما وضعت لأجله.

## - الثبات:

الجدول (06): معامل الثبات ألفا كروم باخ لاستبيان جودة حياة العمل.

أداة الدراسة	محتوى الأداة	عدد الفقرات	معامل الثبات
جودة حياة العمل	نظام الأجور والمكافآت	06	0.81
	أسلوب الرئيس في الإشراف	07	

المصدر: من إعداد الباحثان بالاعتماد على برنامج IBM SPSS Statistics

من خلال الجدول رقم (06) نلاحظ أن معامل الثبات ألفا كروم باخ بلغ 0.81 لأداة جودة حياة العمل وهي قيمة عالية تعكس مدى ثبات الأداة.

## ب. مقياس الأداء الوظيفي:

تم الاعتماد على مقياس الأداء الوظيفي المعد والمصمم من قبل (البلبيسي، 2012)، حيث وجد الباحث أن معاملات الارتباط كلها دالة عند 0.01 بذلك تعتبر الأداة صادقة لما وضعت لقياسه، كما سجل معامل ثبات ب 0.95 وبالتالي الأداة تتمتع بدرجة عالية من الثبات.

ولكي نتأكد من صدق الأداة وثباتها قمنا بحساب صدق الاتساق الداخلي للمقياس وتبين أن كل معاملات الارتباط دالة ما بين (0.01-0.05) وبالتالي هي صادقة لما وضعت لأجله.

كما وجدنا معامل ألفا كروم باخ ب: (0.75) وهي قيمة مقبولة مقارنة بالدرجة المسموحة لثبات الأداة (0.70) وبالتالي الأداة ثابتة.

## IV. نتائج الدراسة (التحليل والمناقشة)

1. الفرضية العامة: يوجد دور ايجابي لجودة حياة العمل في تحسين الأداء الوظيفي لدى موظفي القطاع الصحي بولاية تيارت.

الجدول (07): اختبار التوزيع الطبيعي للبيانات احتساب معامل الالتواء والتفرطح.

مستوى الدلالة	عدد العينة	
0.08	147	جودة حياة العمل
0.50		الأداء الوظيفي

المصدر: من إعداد الباحثان بالاعتماد على برنامج IBM SPSS Statistics



من خلال الجدول نلاحظ إن مستوى الدلالة 0.08 - 0.50 وهي أكبر من 0.05 وعليه فان البيانات تتوزع توزيعاً طبيعياً .

الجدول رقم(08): معامل الارتباط واختبار التباين بين جودة حياة العمل و الأداء الوظيفي.

النموذج	معامل الارتباط R	معامل التحديد R2	F	Sig
1	0.40	0.16	28.14	0.00

المصدر: من إعداد الباحثان بالاعتماد على برنامج IBM SPSS Statistics

يوضح الجدول(08) الارتباط و اختبار التباين بين جودة حياة العمل و الأداء الوظيفي، حيث تظهر قيمة الارتباط R بين جودة حياة العمل و الأداء الوظيفي قوية بمقدار 0.40، وبلغت قيمة معامل التحديد R<sup>2</sup> 0.16 وهذا يدل على أن جودة حياة العمل تفسر 16% من التغيرات الحاصلة في الأداء الوظيفي، وبلغت قيمة F ما مقداره 28.14 عند مستوى 0.00 وهي قيمة كبيرة تتيح إمكانية الاعتماد على النموذج في التنبؤ بقيم الأداء الوظيفي .

الجدول رقم(09): نموذج انحدار واختبار التباين بين جودة حياة العمل و الأداء الوظيفي.

النموذج	معاملات معيارية B	الخطأ المعياري	معاملات غير معيارية Beta	T	Sig
جودة حياة العمل	0.54				

المصدر: من إعداد الباحثان بالاعتماد على برنامج IBM SPSS Statistics

يظهر الجدول(09) نموذج انحدار واختبار التباين بين المتغير جودة حياة العمل و متغير الأداء الوظيفي، حيث بلغ معامل جودة حياة العمل 0.54 وبلغ الخطأ المعياري 0.10 وهي قيمة صغيرة تعكس دقة النموذج كما بلغت قيمة T 5.30 عند مستوى دلالة 0.00 وهي اصغر من 0.05 وبهذه البيانات يمكن القول انه يوجد دور ايجابي ذو دلالة إحصائية لجودة حياة العمل في تحسين الأداء الوظيفي ويمكن كتابة معادلة الانحدار لهذا النموذج كما يلي:

$$\text{الأداء الوظيفي} = (34.84) + (0.54) \times (\text{جودة حياة العمل})$$

من خلال النتائج المتحصل عليها تبين أن الفرضية محققة، فتوفير متطلبات جودة حياة العمل من خلال هيكل نظام الأجور والمكافآت وأساليب الإشراف يحد من الصعوبات التي يواجهها الموظفون أثناء تأدية مهامهم مما يتيح أداء هذه المهام بكل أريحية وزيادة الشعور بالرضا الوظيفي والرفع من مستوى الأداء الوظيفي لديهم، هذا ماكدته دراسة (بلواضح، جلولي، و مهدي، 2021) حول تأثير أبعاد جودة الحياة الوظيفية على الأداء الوظيفي المتميز في المؤسسات الاقتصادية

معتبرين توفير متطلبات جودة الحياة الوظيفية يساهم بشكل كبير في تحسين الأداء الوظيفي المتميز وفي مقدمتها بعد ظروف العمل وبعد نظام الأجور والمكافآت. كذلك أثبتت دراسة (Saravanan، 2020) أن جودة حياة العمل تؤثر بنسبة 75.3% على الأداء الوظيفي بشكل ايجابي عند المدربين والمسؤولين التنفيذيين في الشركات الخاصة، كذلك تتفق نتائج دراستنا بما توصل إليه (قريشي و باديس، 2016) إلى أن هناك ارتباط ايجابي بين أبعاد جودة حياة العمل و مستوى الأداء الوظيفي لدى العمال الإداريين بكلية العلوم الاقتصادية بجامعة قسنطينة.

على عكس ما توصلت إليه نتائج دراستنا نجد دراسة (مرادسي و معتوق، 2022) أن تأثير جودة حياة العمل على الأداء الوظيفي قد كان تأثيرا ضعيفا في بعض الأحيان إلى معدوم في اغلبها.

**2. الفرضية الجزئية الأولى:** يوجد مستوى متوسط لجودة حياة العمل بأبعادها (أسلوب الرئيس في الإشراف و نظام الأجور والمكافآت) لدى موظفي القطاع الصحي بولاية تيارت.

الجدول رقم(10): المتوسطات الحسابية والانحراف المعياري.

العبارة	المتوسط ح	الانحراف م	الاتجاه العام
01	2.42	1.27	غير موافق
02	2.08	1.05	غير موافق
03	1.98	1.02	غير موافق
04	2.14	1.05	غير موافق
05	2.08	1.07	غير موافق
06	1.76	0.98	غير موافق بشدة
07	3.02	1.11	محايد
08	2.70	1.11	محايد
09	2.91	1.09	محايد
10	2.85	1.08	محايد
11	2.93	1.09	محايد
12	2.83	1.15	محايد
13	3.21	1.21	محايد

المصدر: من إعداد الباحثان بالاعتماد على برنامج IBM SPSS Statistics

من خلال البيانات المتضمنة في الجدول نلاحظ أن أفراد عينة الدراسة أدلوا بعدم موافقتهم على نظام الأجور والمكافآت وكذا المحايدة على أسلوب الرئيس في الإشراف وبالتالي مستوى جودة حياة العمل لدى موظفي القطاع الصحي بولاية تيارت جاءت متوسطة وعليه نقبل الفرض القائل بوجود مستوى متوسط لجودة حياة العمل بأبعادها ( أسلوب الرئيس في الإشراف و نظام الأجور و المكافآت)، ونقول أن مستوى جودة حياة العمل لدى موظفي القطاع الصحي بولاية تيارت متوسط، هذا راجع إلى الظروف التي يعيشها الموظفون إضافة إلى محدودية الإمكانيات و بالنظر إلى الأوضاع التي تمر بها الجزائر جراء انتشار الوباء، على عكس ما توصلت إليه دراسة (مرادسي و معتوق، 2022) و(قريشي و باديس،

(2016) بوجود مستويات ضعيفة لجودة حياة العمل، كذلك نجد (سلام، 2022) و (بوتاعة و سالمى، 2018) حيث وجدوا أن جودة حياة العمل بمستويات مرتفعة وبدرجة عالية.  
**3.الفرضية الجزئية الثانية:** توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى جودة حياة العمل لدى موظفي القطاع الصحي بولاية تيارت تعزى لمتغير الجنس.

**الجدول رقم(11):الفروق في مستوى جودة حياة العمل عند الذكور والإناث**

الجنس	العدد	المتوسط ح	الانحراف م	قيمة ت	مستوى الدلالة
ذكر	36	34.91	8.37	1.63	غير دال إحصائيا
أنثى	111	32.35	8.09		

**المصدر:** من إعداد الباحثان بالاعتماد على برنامج IBM SPSS Statistics

من خلال الجدول تم تسجيل المتوسط الحسابي للذكور بـ34.91 و انحراف معياري 8.37، ومتوسط حسابي للإناث بـ 32.35 وانحراف معياري 8.09 وقدرت قيمة ت 1.63 عند مستوى دلالة 0.10 وهي اكبر من 0.05 وعليه نرفض الفرض البديل و نقبل الفرض الصفري القائل بعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى جودة حياة العمل لدى موظفي القطاع الصحي بولاية تيارت تعزى لمتغير الجنس.

إن عدم وجود فروق بين الذكور والإناث في نتائج الدراسة راجع إلى الظروف المتساوية التي يعيشها الموظفون، ويقصد بها ما يوفره القطاع الصحي بالولاية بخصوص الأجور والمكافآت و مراعاتها مع مجهودات الموظفين و متطلبات العيش لديهم كذلك أساليب الإشراف التي تقتصر للتحفيز والتشجيع، هذا ما توصلت إليه دراسة (سلام، 2022) و(نميش، قدور، و مقدم، 2018) بعدم وجود فروق في مستوى جودة حياة العمل تعزى لمتغير الجنس.

**4.الفرضية الجزئية الثالثة:** توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى جودة حياة العمل لدى موظفي القطاع الصحي بولاية تيارت تعزى لمتغير نوع الوظيفة.

**الجدول رقم(12):الفروق في مستوى جودة حياة العمل عند الأطباء والشبه طبي و الإداريين**

نوع الوظيفة	العدد	المتوسط ح	الانحراف م	قيمة ت	مستوى الدلالة
طبيب	30	33.20	6.61	2.76	غير دال إحصائيا
شبه طبي	97	32.12	7.56		
إداري	20	32.97	11.97		

**المصدر:** من إعداد الباحثان بالاعتماد على برنامج IBM SPSS Statistics

من خلال الجدول تم تسجيل متوسط حسابي للأطباء بـ 33.20 وانحراف معياري بـ 6.61 ومتوسط حسابي لشبه طبي بـ 32.12 و انحراف معياري بـ 7.56 و متوسط حسابي للإداريين بـ 32.97 وانحراف معياري بـ 11.97 وبلغت قيمة ت 2.76 عند مستوى دلالة 0.06 وهي اكبر من 0.05 وعليه نرفض الفرض البديل ونقبل الفرض الصفري القائل بعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى جودة حياة العمل لدى موظفي القطاع الصحي بولاية تيارت تعزى لمتغير نوع الوظيفة.

إن عدم وجود فروق في مستوى جودة حياة العمل لدى موظفي القطاع الصحي بولاية تيارت تعزى لمتغير نوع الوظيفة راجع إلى عدم رضا الموظفين أطباء كانوا أو شبه طبي أو إداريين عن أجورهم ونظام تسيير المكافآت بالنظر إلى المجهودات التي يبذلونها وكذلك متطلبات العيش لهم ولأسرهم كم لنوعية أسلوب الإشراف تأثير في عدم انسجام العمال في فرق عمل وغياب الإشراف التحفيزي. وهذا ما تتفق فيه دراستنا مع دراسة (سلام، 2022) و(نميش، قدور، و مقدم، 2018) بعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى جودة حياة العمل تعزى لمتغير نوع الوظيفة.

**5.الفرضية الجزئية الرابعة:**توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى جودة حياة العمل لدى موظفي القطاع الصحي بولاية تيارت تعزى لمتغير الأقدمية.

**الجدول رقم(13):الفروق في مستوى جودة حياة العمل لدى الموظفين بالنظر للأقدمية.**

الأقدمية	العدد	المتوسط ح	الانحراف م	قيمة ت	مستوى الدلالة
أقل من 5سنوات	52	32.23	8.18	0.81	غير دال إحصائيا
5 سنوات فأكثر	95	33.38	8.24		

المصدر: من إعداد الباحثان بالاعتماد على برنامج IBM SPSS Statistics

من خلال الجدول تم تسجيل متوسط حسابي لفئة أقل من 5 سنوات بـ32.23 و انحراف معياري بـ 8.18 و متوسط حسابي لفئة 5 سنوات فأكثر بـ 33.38 و انحراف معياري بـ 8.24 و بلغت قيمة ت 0.81 عند مستوى الدلالة 0.41 وهي اكبر من 0.05 و بالتالي نرفض الفرض البديل و نقبل الفرض الصفري القائل بعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى جودة حياة العمل لدى موظفي القطاع الصحي بولاية تيارت تعزى لمتغير الأقدمية، ربما هذا عائد إلى عدم تحيين نظام الأجور والمكافآت على مستوى القطاع من خلال مراعاة مدى موائمة خصائص الوظائف ومؤهلات شاغليها والأجر الذي يتحصلون عليه كذلك استخدام طرق الإشراف التي تحد من إمكانيات الموظف في الإبداع أو تطوير أساليب الأداء، هذا ما توصلت إليه دراسة (نميش، قدور، و مقدم، 2018) و(سلام، 2022) بعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى جودة حياة العمل تعزى لمتغير الأقدمية.

## **V.الخلاصة:**

جاءت هذه الدراسة بغية معرفة دور جودة حياة العمل ببعديها(أسلوب الرئيس في الإشراف و نظام الأجور والمكافآت)في تحسين الأداء الوظيفي في القطاع الصحي بولاية تيارت، وتوصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج يمكن تلخيصها فيما يلي:

- مستوى جودة حياة العمل لدى موظفي القطاع الصحي بولاية تيارت متوسط.
- يوجد دور ايجابي لجودة حياة العمل (أسلوب الرئيس في الإشراف و نظام الأجور و المكافآت) في تحسين الأداء الوظيفي.
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى جودة حياة العمل لدى موظفي القطاع الصحي بولاية تيارت تعزى لمتغير كل من ( الجنس، نوع الوظيفة، الأقدمية ).

بناء على النتائج المتحصل عليها يمكننا وضع مجموعة من التوصيات و الاقتراحات التي نراها تساهم في الرفع من مستوى الأداء الوظيفي من خلال جودة حياة العمل المدروسة في القطاع بالولاية:

ضرورة الاهتمام بجودة حياة العمل في القطاع على مستوى ولاية تيارت محل الدراسة ومختلف ولايات الوطن نظرا لأهميتها في تحسين الأداء الفردي والكلي للقطاع، كذلك بالنظر إلى الدور الذي تلعبه في تطوير أساليب العمل بالقطاع.

- ضرورة مراجعة نظام الأجور ومراعاته مع متطلبات الوظيفة و مؤهلات وقدرات شاغليها.
- مراجعة نظام الحوافز و المكافآت بما يشكل حافزا نحو تطوير وتحسين الأداء الوظيفي.
- إعادة النظر في طرق الإشراف و أساليب العمل بما يعزز علاقة الموظفين برؤسائهم .
- العمل على توطین ثقافة العمل الجماعي ( فرق العمل) مما يعزز العلاقات المهنية.

## VI. الهوامش والإحالات:

1. ابي م. ا. (2017). دور جودة حياة العمل في تعزيز انهماك العمال في منظمات الرعاية الصحية: دراسة ميدانية في بعض المستشفيات الخاصة العاملة في محافظة دمشق. الجامعة الافتراضية السورية.
  2. بوتاعة س & ، سالمى ر. (2018). تقييم اثر جودة حياة العمل على تنمية مهارات العاملين بمؤسستي سونلغاز لإنتاج الكهرباء عنابة وبجاية. دراسات العدد الاقتصادي مجلة دولية علمية محكمة. 195-171 (1), 15 ,
  3. خان ا، & ، جغبلو و. (2020). جودة الحياة الوظيفية كمدخل لتحسين جودة الخدمات الصحية: دراسة ميدانية بالمؤسسة العمومية للصحة الجوارية سيدي عقبة بسكرة. مجلة ابحاث اقتصادية. 440-421 (3), 14 ,
  4. خير بت س. (2020). واقع جودة الحياة الوظيفية وعلاقتها بظاهرة الاحتراق الوظيفي لدى العاملين بمكتبات جامعة الإسكندرية : دراسة ميدانية. المجلة العلمية للمكتبات و الوثائق والمعلومات. 254-193 (5), 3 ,
  5. سلام س. (2022). قياس مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى موظفي شبه طبي مستشفى ببومرداس. مجلة الاقتصاد والتنمية المستدامة. 1119-1103 (1), 5 ,
  6. شرف ع. (2016). قياس جودة حياة العمل بالبنوك التجارية: دراسة حالة بنك الفلاحة والتنمية الريفية لولاية ميلة. معارف مجلة علمية محكمة. 364-346 (20), 11 ,
  7. فاطنة قهيري، و محمد كسنة. (2018). دراسة و تحليل أبعاد جودة الحياة الوظيفية في المؤسسة الخدمية: دراسة ميدانية بمستشفى الأم والطفل بولاية الجلفة. دراسات وابحاث المجلة العربية في العلوم الانسانية والاجتماعية ، 10 (3)، 291-300.
  8. قرشي ه، & ، باديس ف. (2016). جودة الحياة الوظيفية ودورها في تحسين الأداء الوظيفي: دراسة حالة كلية العلوم الاقتصادية التجارية وعلوم التسيير جامعة قسنطينة 2 عبد الحميد مهري. مجلة الدراسات الاقتصادية. 254-211 (3), 2016 ,
  9. قهيري ف. (2020). واقع جودة الحياة الوظيفية في المؤسسة الاقتصادية: دراسة ميدانية. مجلة البديل الاقتصادي - 27 (2), 6 ,
- 56.
10. ماضي خ. ا. (2014). الحياة الوظيفية وأثرها على مستوى الأداء الوظيفي للعاملين: دراسة تطبيقية على الجامعات الفلسطينية. جامعة قناة السويس.

11. مرادسي ش & ,معتوق س. (2022). اثر جودة حياة العمل على الأداء الوظيفي :دراسة قياسية لعينة من أساتذة جامعة أم البواقي. مجلة النهل الاقتصادي . 621-636, (1) 5 ,
12. البليسي ,ا. ز. (2012). جودة الحياة الوظيفية و أثرها على الأداء الوظيفي للعاملين في المنظمات غير الحكومية في قطاع غزة . الجامعة الاسلامية غزة.
13. نميش ز ,.قدور ب. ع. & ,مقدم س. (2018). أبعاد جودة الحياة في العمل لدى السلك الطبي بمصلحة إعادة التأهيل الوظيفي في ظل بعض المتغيرات الديمغرافية (الجنس، الفئة المهنية، الحالة الاجتماعية والاقتصادية :دراسة ميدانية بالمركز الاستشفائي الجامعي وهران .مجلة الباحث في العلوم الانسانية والاجتماعية . 237-350, (2) 10 ,
14. وادي ل. (2016). جودة حياة العمل كمدخل لإدارة الاحتراق النفسي لدى المرأة العاملة :دراسة ميدانية بالمؤسسة الاستشفائية العمومية الحجار عنابة .مجلة دراسات وابحاث . 264-284, (22) 8 ,
15. الغول ف. م. (2015). جودة الحياة الوظيفية وأثرها على أداء العاملين .جامعة العلوم الاسلامية.
16. المطرفي ش. (2005). الاغتراب الوظيفي وعلاقته بالأداء الوظيفي :دراسة مسحية على العاملين بإدارة جوازات منطقة مكة المكرمة .جامعة نايف للعلوم الامنية.
17. المغربي ع. ا. (2008). دليل الإدارة الذكية لتنمية الموارد البشرية فن المنظمات المعاصرة .القاهرة :المكتبة العصرية.
18. بعجي س. (2019). دور متطلبات جودة الحياة الوظيفية في تحقيق الأداء المتميز للعاملين في المؤسسة الاقتصادية الجزائرية : دراسة حالة مؤسسة (اركوديم (ميديا .مجلة البشائر الاقتصادية . 514-534, (2) 5 ,
19. بلواضح ,ا. س. ,جلولي م. & ,مهدي ع. (2021). اثر جودة الحياة الوظيفية على التمييز في الأداء الوظيفي :دراسة حالة مجموعة من المؤسسات الاقتصادية بولاية المسيلة .مجلة البحوث الاقتصادية و المالية . 498-517, (2) 8 ,
20. بن خالد ,ع. ا. (2017). جودة حياة العمل وأثرها في تنمية الثقافة التنظيمية لدى موظفي القطاع الصحي .جامعة وهران 2.
21. بن سعيد محمد العمري, و رندة سلامة اليافي. (2017). أثر عناصر جودة الحياة الوظيفية على أداء الموظف العام: دراسة تطبيقية على موظفي الخدمة المدنية في المملكة العربية السعودية. المجلة الاردنية في ادارة الاعمال , 13 (1), 65-94.
22. Perera, M., & Weerakkody, W. (2016). "Impact of job satisfaction on job performance of non executive employees in hotel industry,kelaniya. Journal of human resource management , 11 (1), 48-57.
23. Saravanan, K. (2020). "Quality of work life on job performance: A study conducted with manager and executives of private companies. Dogo rang sang research journal , 10 (7), 126-139.
24. Siska, W., Ketul, I., Sudiarditha, R., Eryanto, H., Juhasdi, S., & Amiruddin, K. (2020). The effect of work load and Quality work life on the performance of police members in Indonesian olice headquarters korlantas with job satisfaction as intervening variables. International journal on advanced sciences education and religion , 3 (3), 142-163.
25. Teshani, M., & Pathirana, K. (2020). "relationship between Quality of work life and job performance: A study of a selected company in the apparel sector in srilanka". Management issues , 5 (1), 55-65.
26. Venkates, P., Vmamaheswari, W., & Felixcloret, E. (2020). "Quality of work life, job statisfation and employees performance in textile industries in covid 19.". Indian journal of natural sciences , 10 (61), 27367-27375.