

قياس مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى موظفي شبه طبي
مستشفى بومرداس

Measuring the level of quality of work life for paramedical employees

A case study of a hospital in Boumerdes

سلام سليمة¹

¹ جامعة بومرداس (الجزائر)، Sali_eco@yahoo.fr

تاريخ النشر: 2022/03/02

تاريخ القبول: 2022/02/04

تاريخ الاستلام: 2021/12/11

مستخلص:

Abstract:

This study aims to measure the level of quality of functional life of paramedical staff in Boumerdes Hospital, and the study included a sample of paramedical staff in Boumerdes Hospital, and the research reached a set of results, the most important of which is that the quality of career in the hospital is of an average level, and from the results of the research Also, the effectiveness, improvement and development of career quality programs is based on the existence of an effective and open communication system between employees, the institution and the Ministry of Health.

Keywords: quality of work life; measuring the quality of work life; Boumerdes Hospital.

JEL Classification: XN1; M54; M12; M14 XN2

ملخص:

تهدف هذه الدراسة إلى قياس مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى موظفي شبه الطبي مستشفى بومرداس، و شملت الدراسة عينة من موظفي شبه طبي بمستشفى بومرداس، وتوصل البحث إلى أن جودة الحياة الوظيفية في المستشفى ذات مستوى المتوسط، و من نتائج البحث أيضا أن فعالية برامج جودة الحياة الوظيفية و تحسينها و تطويرها يرتكز على وجود نظام اتصالات فعال و مفتوح بين الموظفين و المؤسسة و الجهة الوصية أي وزارة الصحة.

الكلمات المفتاحية: جودة الحياة الوظيفية:

قياس جودة الحياة الوظيفية: مستشفى

بومرداس.

تصنيفات JEL: XN1 : M54 XN2 : M14

1. مقدمة

تعتبر جودة في الحياة الوظيفية امتداد لمفهوم الجودة في المؤسسات، و تتحدد هذه الأخيرة بعدة مؤشرات و أبعاد أهمها: الأجور و المكافآت و بيئة العمل الصحية و آمنة، أسلوب الإشراف و القيادة، الخصائص الوظيفية، فريق العمل. و يرتبط إعداد و تخطيط و تحسين جودة الحياة الوظيفية بتدخل عدة أطراف أهمها إشراف الموظف و إدارة المؤسسة من جهة و الجهة الوصية من جهة أخرى.

إشكالية الدراسة: انطلاقا مما سبق تمت صياغة إشكالية هذه الدراسة لتعالج السؤال الجوهري التالي:

ما هو مستوى قياس جودة الحياة الوظيفية لدى موظفي شبه الطبي بمستشفى بومرداس؟

فرضيات الدراسة: على ضوء الإشكالية المطروحة تم صياغة الفرضية التالية:

◆ "إمكانية قياس جودة الحياة الوظيفية لموظفي شبه الطبي في مستشفى بومرداس و ارتباطها بالأداء".

أهمية و أهداف الدراسة: تبرز أهداف و أهمية الدراسة في الجوانب التالية:

◆ ارتباط جودة الحياة الوظيفية ارتباطا كبيرا بجودة حياة الموظف.

◆ الكشف عن مفهوم و أبعاد جودة الحياة الوظيفية و محدداتها في المؤسسة العمومية الإستشفائية.

◆ إبراز كيفية قياس مستوى جودة الحياة الوظيفية.

◆ التعرف على مستوى جودة الحياة الوظيفية لموظفي شبه طبي بمستشفى بومرداس.

الدراسات السابقة: جاءت العديد من الدراسات في هذا الموضوع منها:

◆ دراسة (خالفي و بوكدرودن 2021). بعنوان: "دور جودة الحياة الوظيفية في تعزيز الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة تدريس كلية العلوم الاقتصادية و التجارية و علوم التسيير بجامعة خميس مليانة في الجزائر"، و خلصت الدراسة إلى أن بعد المشاركة بالقرارات هو الأكثر تأثيرا على الرضا الوظيفي في عينة الدراسة (بوكدرودن و خالفي، 2021).

◆ دراسة (قهيري و كسنة، 2018): عنوان الدراسة: "دراسة و تحليل أبعاد جودة الحياة الوظيفية في المؤسسة الخدمية" مستشفى الأم و الطفل لولاية جلفة، و أهم نتائج الدراسة أن

كل من تمكين العاملين وإدارة الجودة الشاملة و فرق العمل المدارة ذاتيا و المسؤولية الاجتماعية هي بمثابة أهم مداخل جودة الحياة الوظيفية (قهيري و كسنة، 2018).

❖ دراسة (فكرون و بن ضياف 2018)، بعنوان: "الدعم التنظيمي و علاقته بجودة الحياة الوظيفية في المؤسسة (رؤية سوسيولوجية)"، من نتائجها أن الدعم التنظيمي يؤدي إلى التزام العاملين و إحساسهم بالتنمية الذاتية (السعيد و بن ضياف، 2018).

❖ دراسة (Barzegar and al، 2012)، تحت عنوان: "Relationship between Leadership Behavior, Quality of life and human Resources Productivity: Data from Iran" و هدفت الدراسة إلى إبراز العلاقة بين السلوك القيادي و جودة حياة العمل و أداء الموارد البشرية في مستشفى هاشميينجاد كينيدي بإيران و خلصت إلى أن تحقيق الإنتاجية و الفعالية يرتبط أساسا بالرضا عن جودة حياة العمل، و تمثل القيادة الإدارية أكثر العوامل تأثيرا على أداء الموارد البشرية (Barzegar, Elham, Seyed Jamaledin, Bahram, Soheilai, & Seyed، 2012).

لقد تناولت الدراسات السابقة العديد من الجوانب المتعلقة بموضوع جودة الحياة الوظيفية، منها من ركزت حول بعض أبعاد و مؤشرات جودة الحياة الوظيفية و علاقتها ببعض الجوانب التنظيمية، كما ركزت أبحاث أخرى على تطور المفهوم في حد ذاته، أي ما تناولته مجمل هذه الدراسات و الأبحاث يتمحور في جانب محدود من أبعاد و المؤشرات و جوانب محدودة و من أثارها على حياة العامل في المؤسسة.

مساهمة الدراسة: لذا جاءت هذه الورقة البحثية لتحقيق إضافة بحثية تتحدد أساسا في قياس مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى موظفي موظفي شبه طبي بمؤسسة عمومية صحية جزائرية في منطقة ساحلية وسطى بومرداس، و كذلك حصر جوانب عديدة لأبعاد و مؤشرات و متغيرات جودة الحياة الوظيفية من جهة.

1.1 الإطار النظري لجودة الحياة الوظيفية

1.1.1. نشأة و تطور مفهوم جودة الحياة الوظيفية: ترتبط حياة العامل بشكل أساسي بمدى جودة حياته في العمل (Mira, 2021, p. 626)، يعود ظهور مفهوم جودة الحياة الوظيفية إلى الخمسينيات من القرن الماضي في الولايات المتحدة الأمريكية، و ظهر لأول مرة سنة 1972

بالمؤتمر الدولي حول علاقات العمل، إلا أن ظهوره كممارسة عملية كان في حوالي الثلاثينات في أعمال إلتون مايوا التي كانت تهدف إلى تحسين ظروف العمل (DUPUIS، 2006)، صفحة 334).

1.1.2. تعريف جودة الحياة الوظيفية: يرى shaloch أن جودة حياة العمل هي الوضعية البيئية المرغوب فيها من طرف العامل لممارسة عمله في المؤسسة، و هي تشمل كذلك كافة العلاقات الاجتماعية الجيدة و اللازمة و المفضلة لدى العامل لتحقيق الإنجاز الفعال بشكل مستمر (مباركي و بن خالد، 2015).

يشير البعض إلى جودة الحياة الوظيفية بكونها مخطط شامل لكافة الجوانب الحياتية للفرد العامل يمتد إلى حياته الخاصة و الأسرية بهدف لتحقيق و تفعيل الأداء الوظيفي و بالتالي تحقيق أهداف المؤسسة ككل. و ترتبط أيضا بتطوير و تحسين الأسلوب القيادي و الإشرافي في العمل و تحسين المرتبات و المكافآت و المزايا و الاهتمام بالعامل من حيث العلاقات الاجتماعية المشجعة للعمل الفعال، و كذا تمكين العامل من متطلبات و احتياجات العمل للتحكم في وظيفته بفعالية و تحقيق الأداء العالي و الفعال.

يمكننا القول أن جودة الحياة الوظيفية ليس له جانب واحد يتحدد التعريف ضمنه بل يشمل جوانب عدة: صناعية و نفسية و إدارية و صحية و اجتماعية و قانونية (AL، 2001، صفحة 241)

1.6 قياس جودة حياة العمل: تلجأ أغلب المؤسسات التي تعتمد أسلوب جودة الحياة في العمل إلى قياس هذه الجودة بغرض المحافظة عليها و تقييمها و تطويرها و تحيينها بما يتوافق و احتياجات و رغبات مواردها البشرية خاصة ما يتعلق بالكفاءات العالية و الماهرة و الاحترافية النادرة و هذا لمواجهة المنافسة القوية و تجنب المفاجأة في خسارة موظفيها ، و من بين أشهر أساليب قياس جودة حياة العمل هي ما يسمى بوثيقة الجرد الكلي لجودة الحياة الوظيفية. تسمح وثيقة الجرد الكلي بالتشخيص التنظيمي لإيجاد الحلول المبنية على مخطط لإيجاد الحلول انطلاقا من تحديد موقع الخلل لدى العامل في أداءه لعمله و تعتمد هذه الوثيقة على المكونات التالية: المكافآت و الأجور و الأرباح، المسار المهني و ما يشمل عليه من إمكانية التطور و التكوين و التحويل و الترقية، أوقات و ساعات العمل و مرونتها، الجو السائد مع الزملاء، و النمط القيادي السائد، الخصائص المادية و المعنوية للعمل.

2.6 تأثيرات جودة الحياة الوظيفية: تنعكس أهمية جودة الحياة الوظيفية في تأثيراتها و ارتباطها بالعديد من الجوانب الخاصة بالفرد في المنظمة و خارج المنظمة منها ما يلي:

1.2.6 تأثيرها على الرضا الوظيفي: من أهم نتائج دراسة (2012) barzegar audal والتي كانت حول الكشف عن العلاقة بين السلوك القيادي وأداء العاملين من خلال تحسين جودة حياة العمل حيث شملت الدراسة 403 من ممرضين في مؤسسة استشفائية وتوصلت الدراسة إلى جوانب تأثير جودة الحياة الوظيفية في المنظمة وهي (مباركي وبن خالد، 2015):

◆ من خلال الدوافع و الحاجة إلى التقدير و الأمان الوظيفي وجود علاقات اجتماعية جيدة بين العاملين.

◆ الإحباط في العمل لعدم تلبية الحاجات المتعلقة بالوظيفة أو بمتطلباتها.

◆ درجة تحقيق الفرد لحاجياته الوظيفية في الصحة و الوقاية المهنية من أمراض و مخاطر المهنية.

◆ الحاجة للأمن و الحاجة للغذاء الصحي و التقدير و الاحترام و خاصة بالاعتراف بالإنجاز.

2.5.6. تأثيرها على الأداء: من أهم نتائج دراسة Geethanjali, sabarirajan و دراسة البليسي هو وجود علاقة قوية بين جودة الحياة الوظيفية و الأداء التنظيمي من خلال (غنيبي، 2014): ارتباطها الأداء المتميز و الفعالية و الكفاءة التنظيمية، و بالاحتراف الوظيفي، مشاركة العاملين في اتخاذ القرارات المتعلقة بتحسين الأداء، و دعم الابتكار و الإبداع و الأساليب الحديثة في إدارة المعرفة و التعليم و التدريب المستمر لتحسين الجودة الشاملة و الأداء.

و يبرز الجانب السلبي لهذه علاقة في الجوانب التالية: معدلات دوران العمل و الغيابات،

الصراعات التنظيمية، الانسحاب الجسدي و المعنوي و الإحباط الوظيفي و ضعف الولاء.

3.6.6. تأثيرها على الأمن الوظيفي و الصحة الجسدية و النفسية: تناولت دراسة سيد جاد الرب و دراسة عبد الحميد عبد الفتاح المغربي هذه العلاقة و خلصت إلى ما يلي (عجربة، 2016): (خاصة في بيئة العمل العربية و المؤسسات الجزائرية).

■ إشراك العاملين في القرارات المتعلقة بمعايير السلامة و الأمن لبيئة العمل المادية و المعنوية.

■ ارتباط الرضا الوظيفي في المؤسسات العربية بضعف أو انعدام معايير السلامة و الأمن المهني.

■ انتشار العديد من الأمراض المهنية كأمراض القلب و الضغط الدموي و الشرايين (الزروق،

2013).

4.6.6. تأثيرها على العدالة التنظيمية: و يبرز هذا التأثير في عدالة الراتب و المكافآت و المنح الامتيازات، و هو جانب ذو أهمية كبيرة جدا في تحديد الرضا الوظيفي، و كذا العدالة في العلاقات و التمكين و الاعتراف و الجزاء و العقاب، و العدالة في وسائل العمل.

5.6.6. تأثيرها على جودة الحياة الشخصية: وهو ما أشرنا إليه في العديد من الفقرات السابقة خاصة في تعريفات جودة حياة العمل، و يبرز هذا التأثير في: ارتباط المستوى المعيشي للفرد بالعوائد المتحصل عليها في عمله من أجر و علاوات و منح و امتيازات، سعادة و راحة الفرد العامل في أسرته، و حياته الشخصية مرتبطة بمدى سعادته و راحته في عمله بشكل كبير، ارتباط المكانة الاجتماعية للعامل في أسرته بالأهمية الاجتماعية للوظيفة.

6.6.6. تأثيرها على السعادة الشخصية للموظف: خلصت دراسة حبيب تيلوين و هي من أشهر و أكبر الدراسات الوطنية و العربية و حتى الدولية في جودة الحياة في الفترة (2003- 2013) إلى أن غالبية الجزائريين يعانون من عدم الارتياح و القلق و من بين أهم أسباب ذلك كون الوظيفة لا تلبى رغباتهم بل و حتى الاحتياجات الضرورية للعامل خاصة في الأجر.

II - الطريقة والأدوات :

1. حدود وعينة الدراسة ارتكزت الدراسة على قياس جودة الحياة الوظيفية و التعرف على أبعادها و مدى رضا الموظفين عنها و هذا بتوزيع استبيان على عينة الدراسة (انظر الملحق رقم 1) و تميزت العينة بمستويات مختلفة في التكوين و الخبرة و اختلاف في الحالة الاجتماعية (انظر الملحق رقم 2).

2. الأساليب المستخدمة في معالجة البيانات: قصد معالجة و تحليل بيانات الدراسة المتحصل عليها في الاستبيان، تم استخدام برنامج تحليل البيانات الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية ما يعرف اختصارا ببرنامج Spss.

III- النتائج ومناقشتها :

1. صدق وثبات أداة الدراسة: يقصد بصدق الاستبيان استخدام عبارات وأسئلة تقيس فعلا ما أعدت لأجله وليس أي موضوع آخر، أما ثبات أداة الدراسة فإنه يعكس إمكانية الحصول على نفس النتائج في حالة إعادة تطبيق الدراسة في نفس الظروف. ولأجل التأكد من مدى ثبات أداة الدراسة، يتم استعمال مقياس ألفا كرونباخ Alpha Cronbach، بحيث كلما اقتربت قيمته من الواحد كان الثبات مرتفعا، أي ارتفاع إمكانية الحصول على نفس النتائج إذا طبقت الأداة على نفس العينة، وبتطبيق هذا المقياس على أداة الدراسة بواسطة البرنامج المستخدم (SPSS)، تم الحصول على النتائج المماثلة في الجدول الموالي:

جدول رقم (1): قيمة معامل الثبات العام Alpha Cronbach

| عدد المتغيرات | قيمة ألفا كرونباخ |
|---------------|-------------------|
| 46 | 0.752 |

المصدر: تم إعداد الجدول بناء على مخرجات SPSS

نلاحظ في الجدول أعلاه أن قيمة معامل ألفا كرونباخ Alpha Cronbach الأداة العام الدراسة قد بلغت 0.752 وهي قيمة ضمن المعدل الجيد نسبيا لهذا المعامل (0.7)، ومنه يمكن القول أن ثبات أداة الدراسة جيد. وبالتالي، فإن الاستبانة المستخدمة صالحة لتحليل النتائج والإجابة عن أسئلة الدراسة واختبار فرضياتها، كما أن نتائجها قابلة للتعميم.

2. اختبار ومناقشة الفرضيات: بعد عرض إجراءات الدراسة ومراحلها، وتوضيح كل ما يتعلق بمجتمع البحث والعينة المدروسة، وكذا التأكد من صدق الأداة وثبات البيانات، تأتي مرحلة مناقشة الفرضيات المتعلقة بهذه الدراسة واستخلاص النتائج، وذلك كما يلي:

1.2 تحليل ومناقشة الفرضية الفرعية الأولى لتأثير بعد الأجور والمكافئات على الرضا الوظيفي للعاملين

❖ تحليل الارتباط بين البعد الأول (بعد الأجور والمكافئات) ومحور الرضا الوظيفي: يمكن توضيح النتائج المتعلقة بارتباط البعد الأول بمحور الرضا في الجدول الموالي:

الجدول رقم (2): يوضح معامل الارتباط بين البعد الأول ومحور الرضا الوظيفي للعاملين

| Modèle | R | R-deux | R-deux ajusté | Erreur standard de l'estimation |
|--------|-------------------|--------|---------------|---------------------------------|
| 1 | ,166 ^a | ,027 | -,007 | ,705 |

المصدر: مخرجات نتائج SPSS

نلاحظ من الجدول أعلاه أن هناك علاقة ارتباطية طردية بين البعد الأول ومحور الرضا الوظيفي لأن إشارة R كانت موجبة، بينما قيمة R-Square قد بلغت 0,027، أي أن 2,70% فقط من التغير في المتغير التابع (الرضا الوظيفي) يعود إلى التغير في المتغير المستقل (بعد الأجور والمكافئات).

❖ دراسة تباين خط الانحدار: يوضح الجدول الموالي تباين خط الانحدار بين البعد الأول ومحور الرضا الوظيفي للعاملين.

الجدول رقم (3): نتيجة تحليل تباين خط الانحدار للبعد الأول مع محور الرضا الوظيفي للعاملين

ANOVA^a

| Modèle | S/ des carrés | Ddl | M/ des carrés | D | Sig. |
|------------|---------------|-----|---------------|------|-------------------|
| 1 | | | | | |
| Régression | ,393 | 1 | ,393 | ,791 | ,381 ^b |
| Résidu | 13,907 | 28 | ,497 | | |

| | | | | |
|-------|--------|----|--|--|
| Total | 14,300 | 29 | | |
|-------|--------|----|--|--|

المصدر: مخرجات نتائج SPSS

نلاحظ من الجدول أعلاه أن هناك تأثير ذو دلالة إحصائية لبعده الأجر والمكافآت على الرضا الوظيفي للعاملين.

2.2 تحليل ومناقشة الفرضية الفرعية الثانية لتأثير بعد ظروف العمل المعنوية على الرضا الوظيفي للعاملين

❖ تحليل الارتباط بين البعد الثاني (بعد ظروف العمل المعنوية) ومحور الرضا الوظيفي: يمكن توضيح النتائج المتعلقة بارتباط البعد الثاني بمحور الرضا في الجدول الموالي:

الجدول رقم (4): يوضح معامل الارتباط بين البعد الثاني ومحور الرضا الوظيفي للعاملين

| Modèle | R | R-deux | R-deux ajusté | Erreur standard de l'estimation |
|--------|-------------------|--------|---------------|---------------------------------|
| 1 | ,913 ^a | ,833 | ,827 | ,292 |

المصدر: مخرجات نتائج SPSS

نلاحظ من الجدول أعلاه أن هناك علاقة ارتباطية طردية بين البعد الثاني ومحور الرضا الوظيفي لأن إشارة R كانت موجبة، بينما قيمة R-Square قد بلغت 0,833، أي أن 83.3% من التغير في المتغير التابع (الرضا الوظيفي) يعود إلى التغير في المتغير المستقل (بعد الظروف المعنوية).

❖ دراسة تبين خط الانحدار: يوضح الجدول الموالي تبين خط الانحدار بين البعد الثاني والرضا الوظيفي.

الجدول رقم (5): نتيجة تحليل تبين خط الانحدار للبعد الثاني مع محور الرضا الوظيفي للعاملين

ANOVA^a

| Modèle | S/ des carrés | ddl | M/ des carrés | D | Sig. |
|------------|---------------|-----|---------------|---------|------|
| Régression | 11,913 | 1 | 11,913 | 139,758 | ,000 |
| Résidu | 2,387 | 28 | ,085 | | |
| Total | 14,300 | 29 | | | |

المصدر: مخرجات نتائج SPSS

نلاحظ من الجدول أعلاه أن هناك تأثير ذو دلالة إحصائية لبعده الظروف المعنوية في العمل على الرضا الوظيفي للعاملين.

3.2. تحليل ومناقشة الفرضية الفرعية الثالثة لتأثير الخصائص الوظيفية على الرضا الوظيفي للعاملين

❖ تحليل الارتباط بين البعد الثالث (بعد الخصائص الوظيفية) ومحور الرضا الوظيفي

يمكن توضيح النتائج المتعلقة بارتباط البعد الثالث بمحور الرضا في الجدول الموالي:
الجدول رقم (6): يوضح معامل الارتباط بين بعد الخصائص الوظيفية ومحور الرضا الوظيفي للعاملين

| Modèle | R | R-deux | R-deux ajusté | Erreur standard de l'estimation |
|--------|-------------------|--------|---------------|---------------------------------|
| 1 | ,447 ^a | ,200 | ,171 | ,639 |

المصدر: مخرجات نتائج SPSS

نلاحظ من الجدول أعلاه أن قيمة الارتباط بين البعد الثالث الخاص بالخصائص الوظيفية مع محور الرضا الوظيفي قد بلغت ($R=0.447$)، وبالتالي يمكن القول أن هناك علاقة ارتباطية طردية بين البعد الثالث ومحور الرضا الوظيفي لأن إشارة R كانت موجبة، بينما قيمة R-Square قد بلغت 0.20، أي أن 20% من التغير في المتغير التابع (الرضا الوظيفي) يعود إلى التغير في المتغير المستقل (بعد الخصائص الوظيفية).

❖ دراسة تبين خط الانحدار: يوضح الجدول الموالي تبين خط الانحدار بين البعد الثالث ومحور الرضا الوظيفي للعاملين:

الجدول رقم (7): نتيجة تحليل تبين خط الانحدار لبعده الخصائص الوظيفية مع محور الرضا الوظيفي للعاملين

ANOVA^a

| Modèle | S/ des carrés | ddl | M/ des carrés | D | Sig. |
|------------|---------------|-----|---------------|-------|------|
| Régression | 2,854 | 1 | 2,854 | 6,983 | ,013 |
| Résidu | 11,446 | 28 | ,409 | | |
| Total | 14,300 | 29 | | | |

المصدر: مخرجات نتائج SPSS

نلاحظ من الجدول أعلاه أن هناك تأثير ذو دلالة إحصائية لبعده الخصائص الوظيفية على الرضا الوظيفي للعاملين.

4.2 تحليل ومناقشة الفرضية الفرعية الرابعة لتأثير فرص الترقية والنمو على الرضا الوظيفي للعاملين

❖ تحليل الارتباط بين البعد الرابع (بعد فرص الترقية والنمو) ومحور الرضا الوظيفي: يمكن توضيح النتائج المتعلقة بارتباط البعد الرابع بمحور الرضا في الجدول الموالي:

الجدول رقم (8): يوضح معامل الارتباط بين بعد فرص الترقية والنمو ومحور الرضا الوظيفي للعاملين

| Modèle | R | R-deux | R-deux ajusté | Erreur standard de l'estimation |
|--------|-------------------|--------|---------------|---------------------------------|
| 1 | ,438 ^a | ,192 | ,163 | ,642 |

المصدر: مخرجات نتائج SPSS

نلاحظ من الجدول أعلاه أن هناك علاقة ارتباطية طردية بين البعد الأول ومحور الرضا الوظيفي لأن إشارة R كانت موجبة، بينما قيمة R-Square قد بلغت 0.192، أي أن 19.2% من التغير في المتغير التابع (الرضا الوظيفي) يعود إلى التغير في المتغير المستقل (بعد فرص الترقية والنمو).

❖ دراسة تباين خط الانحدار: يوضح الجدول الموالي تباين خط الانحدار بين البعد الرابع ومحور الرضا الوظيفي للعاملين.

الجدول رقم (9): نتيجة تحليل تباين خط الانحدار لبعده فرص الترقية والنمو مع الرضا الوظيفي للعاملين

ANOVA^a

| Modèle | S/ des carrés | ddl | M/ des carrés | D | Sig. |
|------------|---------------|-----|---------------|-------|------|
| Régression | 2,745 | 1 | 2,745 | 6,653 | ,015 |
| Résidu | 11,555 | 28 | ,413 | | |
| Total | 14,300 | 29 | | | |

المصدر: مخرجات نتائج SPSS

نلاحظ من الجدول أعلاه وجود تأثير ذو دلالة إحصائية لفرص الترقية والنمو على الرضا الوظيفي للعاملين.

5-2 تحليل ومناقشة الفرضية الفرعية الخامسة لتأثير فريق العمل على الرضا الوظيفي للعاملين

❖ تحليل الارتباط بين البعد الخامس (بعد فريق العمل) ومحور الرضا الوظيفي

يمكن توضيح النتائج المتعلقة بارتباط البعد الخامس بمحور الرضا في الجدول الموالي:

الجدول رقم (10): يوضح معامل الارتباط بين بعد فريق العمل ومحور الرضا الوظيفي للعاملين

| Modèle | R | R-deux | R-deux ajusté | Erreur standard de l'estimation |
|--------|-------------------|--------|---------------|---------------------------------|
| 1 | ,863 ^a | ,744 | ,735 | ,361 |

المصدر: مخرجات نتائج SPSS

نلاحظ من الجدول أعلاه أن قيمة الارتباط بين البعد الخامس الخاص بظروف العمل المعنوية مع محور الرضا الوظيفي قد بلغت (R= 0.863)، وبالتالي يمكن القول أن هناك علاقة ارتباطية طردية بين البعد الخامس لفريق العمل ومحور الرضا الوظيفي لأن إشارة R كانت موجبة، بينما قيمة R-Square قد بلغت 0.735، أي أن 73.5% من التغير في المتغير التابع (الرضا الوظيفي) يعود إلى التغير في المتغير المستقل (بعد فريق العمل).

❖ دراسة تباين خط الانحدار: يوضح الجدول الموالي تباين خط الانحدار بين البعد الخامس ومحور الرضا الوظيفي للعاملين

الجدول رقم (11): نتيجة تحليل تباين خط الانحدار لبعد فريق العمل مع محور الرضا

الوظيفي للعاملين

ANOVA^a

| Modèle | S/ des carrés | ddl | Mo/ des carrés | D | Sig. |
|------------|---------------|-----|----------------|--------|------|
| Régression | 10,642 | 1 | 10,642 | 81,452 | ,000 |
| Résidu | 3,658 | 28 | ,131 | | |
| Total | 14,300 | 29 | | | |

المصدر: مخرجات نتائج SPSS

نلاحظ من الجدول أعلاه وجود تأثير ذو دلالة إحصائية لفريق العمل على الرضا الوظيفي للعاملين.

2-6 تحليل ومناقشة الفرضية الفرعية السادسة لتأثير أسلوب القيادة والإشراف على الرضا الوظيفي للعاملين

❖ تحليل الارتباط بين البعد السادس (أسلوب القيادة والإشراف) ومحور الرضا الوظيفي

يمكن توضيح النتائج المتعلقة بارتباط البعد السادس بمحور الرضا في الجدول الموالي:

الجدول رقم (12): يوضح معامل الارتباط بين بعد أسلوب القيادة ومحور الرضا الوظيفي للعاملين

| Modèle | R | R-deux | R-deux ajusté | Erreur standard de l'estimation |
|--------|-------------------|--------|---------------|---------------------------------|
| 1 | ,748 ^a | ,560 | ,544 | ,474 |

المصدر: مخرجات نتائج SPSS

نلاحظ من الجدول أعلاه أن هناك علاقة ارتباطية طردية بين البعد السادس ومحور الرضا الوظيفي لأن إشارة R كانت موجبة، بينما قيمة R-Square قد بلغت 0.560، أي أن 56% من التغير في المتغير التابع (الرضا الوظيفي) يعود إلى التغير في المتغير المستقل (بعد أسلوب القيادة والإشراف).

❖ دراسة تباين خط الانحدار: يوضح الجدول الموالي تباين خط الانحدار بين البعد السادس ومحور الرضا الوظيفي للعاملين:

الجدول رقم (13): نتيجة تحليل تباين خط الانحدار لبعده أسلوب القيادة مع محور الرضا الوظيفي للعاملين

ANOVA^a

| Modèle | S/ des carrés | ddl | M/ des carrés | D | Sig. |
|------------|---------------|-----|---------------|--------|------|
| Régression | 8,006 | 1 | 8,006 | 35,619 | ,000 |
| Résidu | 6,294 | 28 | ,225 | | |
| Total | 14,300 | 29 | | | |

المصدر: مخرجات نتائج SPSS

نلاحظ من الجدول أعلاه وجود تأثير ذو دلالة إحصائية لأسلوب القيادة والإشراف على الرضا الوظيفي للعاملين.

6-2 تحليل ومناقشة الفرضية الفرعية السابعة لتأثير التوازن بين الوظيفة والحياة الشخصية على الرضا الوظيفي للعاملين

❖ تحليل الارتباط بين بعد التوازن بين الوظيفة والحياة الشخصية ومحور الرضا الوظيفي: يمكن توضيح النتائج المتعلقة بارتباط البعد السابع بمحور الرضا في الجدول الموالي:

قياس مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى موظفي مستشفى الاستعجالات الجراحية في العظام
والمفاصل بيومرداس

الجدول رقم (14): معامل الارتباط لبعء التوازن بين الوظيفة والحياة الشخصية مع محور الرضا
الوظيفي للعاملين

| Modèle | R | R-deux | R-deux ajusté | Erreur standard de l'estimation |
|--------|-------------------|--------|---------------|---------------------------------|
| 1 | ,170 ^a | ,029 | -,006 | ,704 |

المصدر: مخرجات نتائج SPSS

نلاحظ من الجدول أعلاه أن هناك علاقة ارتباطية طردية بين البعد السابع المتعلق بالتوازن بين الوظيفة والحياة الشخصية مع محور الرضا الوظيفي لأن إشارة R كانت موجبة، بينما قيمة R-Square قد بلغت 0.560، أي أن 56% من التغير في المتغير التابع (الرضا الوظيفي) يعود إلى التغير في المتغير المستقل (بعء التوازن بين الوظيفة والحياة الشخصية).
❖ دراسة تبين خط الانحدار: يوضح الجدول الموالي تبين خط الانحدار بين البعد السابع ومحور الرضا الوظيفي للعاملين

الجدول رقم (16): تبين خط الانحدار لبعء التوازن بين الوظيفة والحياة الشخصية مع الرضا الوظيفي

ANOVA^a

| Modèle | Somme des carrés | ddl | Moyenne des carrés | D | Sig. |
|------------|------------------|-----|--------------------|------|-------------------|
| 1 | | | | | |
| Régression | ,415 | 1 | ,415 | ,838 | ,368 ^b |
| Résidu | 13,885 | 28 | ,496 | | |
| Total | 14,300 | 29 | | | |

المصدر: مخرجات نتائج SPSS

نلاحظ من الجدول أعلاه أن اختبار تحليل التباين لخط الانحدار ذو مستوى دلالة (Sig) أكبر من 0.05، وبالتالي رفض الفرضية الفرعية السابعة التي تنص على وجود تأثير ذو دلالة إحصائية لبعء التوازن بين الوظيفة والحياة الشخصية على الرضا الوظيفي للعاملين.
الخلاصة:

من خلال الدراسة الميدانية التي أجريت على موظفي شبه طبي في مستشفى بيومرداس باستخدام أداة الاستبيان، وبحثنا وحواراتنا مع الإدارة والموظفين في فترة البحث توصلنا إلى أن مستوى جودة الحياة الوظيفية في المستشفى دون المتوسط، وأثبت البحث أن أغلب أبعاد جودة الحياة الوظيفية في المستشفى ذات علاقة تأثير في مستوى رضا الموظفين، كما أنه

يمكن القول أن مستوى الرضا الوظيفي منخفض لدى الموظفين في المستشفى وهذا في اغلب أبعاد جودة الحياة الوظيفية.

1. نتائج الدراسة: خلصت الدراسة الميدانية في مستشفى الاستعجالات الجراحية لأمراض المفاصل والعظام بومرداس إلى النتائج التالية:

❖ سجلت جودة الحياة الوظيفية لدى موظفي شبه طبي بمستشفى بومرداس مستوى دون المتوسط.

❖ وجود علاقة ارتباطية طردية بين البعد الثاني ومحور الرضا الوظيفي على جودة الحياة في العمل و الظروف المعنوية احتلت المرتبة الأولى ضمن أبعاد جودة الحياة الوظيفية حيث بلغت 0.833 أي أن (83.3%) ،

❖ وجود علاقة ارتباطية طردية بين البعد الأول ومحور الرضا الوظيفي حيث بلغت 0,027، أي أن 2,70% فقط من التغير في المتغير التابع (الرضا الوظيفي) يعود إلى التغير في المتغير المستقل (بعد الأجور والمكافئات) وهو الأضعف تأثيراً في الرضا الوظيفي.

❖ وجود علاقة ارتباطية طردية بين بعد وظيفية ومحور الرضا الوظيفي لأن إشارة R كانت موجبة، وبلغت 0,20، أي أن 20% من التغير في المتغير التابع (الرضا الوظيفي) يعود إلى التغير في بعد الخصائص الوظيفية.

❖ وجود علاقة طردية بين بعد فرص الترقية والنمو ومحور الرضا الوظيفي بنسبة 19.2% من التغير في المتغير التابع (الرضا الوظيفي) يعود إلى التغير في المتغير المستقل (بعد فرص الترقية والنمو).

❖ وجود علاقة ارتباط بين بعد ظروف العمل المعنوية مع محور الرضا الوظيفي، وبالتالي يمكن القول أن هناك علاقة ارتباطية طردية بين بعد فريق العمل ومحور الرضا الوظيفي لأن إشارة R كانت موجبة، أي 73.5% من التغير في المتغير التابع (الرضا الوظيفي) يعود إلى التغير في المتغير المستقل (بعد فريق العمل).

❖ وجود علاقة بين بعد أسلوب القيادة والإشراف مع محور الرضا الوظيفي قد بلغت 0,560، أي أن 56% من التغير في المتغير التابع (الرضا الوظيفي) يعود إلى التغير في المتغير المستقل (بعد أسلوب القيادة والإشراف).

❖ وجود علاقة الارتباط بين بعد التوازن بين الوظيفة والحياة الشخصية مع محور الرضا الوظيفي أي أن 56% من التغير في المتغير التابع (الرضا الوظيفي) يعود إلى التغير في المتغير المستقل (بعد التوازن بين الوظيفة والحياة الشخصية).

2. اقتراحات الدراسة: وعلى ضوء النتائج المتوصل إليها في الدراسة، يمكن اقتراح ما يلي:
- ◆ ضرورة توفير جو تسوده روح معنوية إيجابية تساهم في تحقيق أهداف المؤسسة الاستشفائية بيومرداس.
 - ◆ على المؤسسة الإستشفائية أن تولي أهمية كبيرة لرضا موظفي شبه الطبي في ممارستهم لعملهم وهنا تلعب جودة الحياة الوظيفية أداة جد فعالة خاصة ما يرتبط بجوهر الوظيفة كالاستقلالية والمشاركة في اتخاذ القرارات والصحة وسلامة الموظف وساعات العمل والضغط الوظيفي.
 - ◆ ضرورة الاهتمام بالموظفين شبه طبي من خلال توفير حياة عمل ذات جودة و هذا للمحافظة على موظفيها خاصة وأنهم الفئة التي تتعامل مع المريض في غالب الأوقات.
 - ◆ ضرورة إعادة النظر في القوانين والتشريعات التنظيمية لموظفي السلك شبه الطبي أي ما يعرف بالبروتوكول التشريعي الذي ينظم العمل في المؤسسات الصحية خاصة وأنهم الأغلبية في موظفي قطاع الصحة في الجزائر.

قائمة المراجع

- إبراهيم أيمن السيد غنيجي. (2014). تأثير جودة الحياة الوظيفية على التميز في الاداء. جامعة عين شمس القاهرة: جامعة عين شمس.
- أيمن حسن ديوب. (2014). تمكين العاملين كمدخل لتحسين جودة الحياة الوظيفية في قطاع الاتصالات (دراسة ميدانية). مجلة جامعة دمشق للعلوم الاقتصادية والقانونية ، 30 (1)، 197.
- بوحفص مباركي، و عبد الكريم بن خالد. (2015). فلسفة إدارة جودة الحياة الوظيفية في المجال المهني. مجلة الباحث في العلوم الانسانية والاجتماعية ، 7 (20)، 125.
- رشيد سالي، و سليمة بوتاعة. (2018). تقييم اثر جودة العمل على تنمية مهارات بمؤسستي سنلغاز بجاية و عنابة. (جامعة عمارثليجي الاغواط، مجلة دراسات العدد الاقتصادي ، 1 (15)، 171.
- زهير بغلول. (2008). مدخل نوعية الحياة الوظيفية. مجلة العلوم الانسانية (30)، 101.
- شرف عقون. (2016). قياس جودة حياة العمل بالبنوك التجارية. مجلة معارف (20)، 351.
- عمر بن شريك، و أحمد قرينعي. (2016). جودة حياة العمل من منظور علم النفس الايجابي. مجلة تطوير العلوم الاجتماعية (15)، 44.
- فاطمة الزهراء الزروق. (2013). ظاهرة المعاناة في العمل بين التناول السيكولوجي و السوسيولوجي. (جامعة قاصدي مرباح) مجلة الباحث في العلوم الانسانية والاجتماعية ، 74.
- فاطمة عبد المحي عجرمة. (2016). أثر تأمين بيئة العمل على جودة الحياة الوظيفية. مؤسسة المجلة العربية للعلوم ونشر الأبحاث) المجلة العربية للعلوم ونشر الأبحاث (2)، 35.

- فاطنة قهيري، و محمد كسنة. (2018). دراسة و تحليل أبعاد جودة الحياة الوظيفية في المؤسسة الخدمية. (جامعة زيان عاشور جلفة، المحرر) *مجلة دراسات و أبحاث* ، 3 (10)، 667.
- فكرون السعيد، و حنان بن ضياف. (2018). الدعم التنظيمي و علاقته بجودة الحياة الوظيفية في المؤسسة. *مجلة أنسنه للبحوث و الدراسات* ، 1 (9)، 97.
- فوزي العبادي هاشم، مؤيد عبد الحسين الفضل، و يوسف حجيم الطائي. (2006). *إدارة الموارد البشرية* . عمان، الأردن: الوراق.
- مريم شبيخي. (2014). *طبيعة العمل و علاقتها بجودة الحياة دراسة ميدانية في ظل بعض التغيرات*. مذكرة لنيل شهادة ما ماجستير تخصص الانتقاء و التوجيه : جامعة أبي بكر بلقايد تلمسان.
- يوسف بوكردون، و خالد خالفي. (2021). دور جودة الحياة الوظيفية في تعزيز الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة تدريس كلية العلوم الاقتصادية و التجارية و علوم التسيير بجامعة خميس مليانة في الجزائر. *مجلة الريادة لاقتصاديات الأعمال* ، 7 (3)، 13.30.

Referrals and references

- Barzegar, M., Elham, A., Seyed Jamaledin, T., Bahram, D., Soheilai, K., & Seyed, J. T. (2012). Relationship between leadership behavior, quality of work life and human resources productivity. (T. Tehran University of Medical Sciences, Ed.) *I* (1), p. 14.
- Davy, c. (2016). La satisfaction au travail. C. davy, & DUNOD (Éd.), *Psychologie du Travail et des Organisations*, Paris: DUNOD, (p. 379).
- Mira, M. C. (2021, january 23). New Model for Measuring Job Quality: Developing. (Springer, Ed.) *Social Indicators Research* , 626.
- Jean-pierre martel and gilles dupuis. (2006). Quality of work life: theoretical and methodological problems, and presentation of a new model and measuring instrument . *Social Indicators Research*.335 (77)
- M. Cascales Mira 23). january, 2021. (New Model for Measuring Job Quality: Developing . Springer, (*Social Indicators Research* ، 626
- M. Joseph sirgy et al .(2001) .A new measure of quality of work life (qwl) based on need satisfaction and spillover). Kluwer Academic Publishers ،*Social Indicators Research* ،(55) .241

الملاحق

الملحق رقم 1



