

جودة الحياة في العمل لدى السلك الصحي وعلاقتها بالأداء الوظيفي - دراسة ميدانية بالمستشفى المختلط الشهيد بن علي  
دغين الأغواط

## Quality of life at work of the health sector and its relation to functional performance - A field study in the mixed hospital Ben Ali Dghen Laghouat

هند معمري

كلية العلوم الاجتماعية - جامعة عمار ثليجي الأغواط (الجزائر) ، h.mammri@lagh-univ.dz

تاريخ الاستلام: 2024/03/11 تاريخ القبول: 2024/09/30 تاريخ النشر: 2024/09/30

### ملخص:

تهدف هذه الدراسة الى تسليط الضوء على موضوع جودة الحياة في العمل لدى السلك الصحي بالمستشفى المختلط الشهيد بن علي دغين الأغواط من خلال مايلي: قياس مستوى جودة الحياة في العمل لعينة الدراسة. البحث عن العلاقة بين كل من جودة الحياة في العمل والأداء الوظيفي. كما تم الاعتماد على الاستبيان كأداة للدراسة، وبلغ عدد عينة الدراسة 116 فرد تم اختيارهم بطريقة عشوائية طبقية ، وتوصلت الدراسة الى النتائج التالية: يوجد مستوى مرتفع لجودة الحياة في العمل لدى السلك الصحي بالمستشفى المختلط الشهيد بن علي دغين الأغواط. توجد علاقة موجبة بين جودة الحياة في العمل والأداء الوظيفي، كلمات مفتاحية: جودة الحياة في العمل، الأداء الوظيفي.

### ABSTRACT:

The aim of this study is to shed light on the topic of quality of life at work in the health sector in the mixed hospital Ben Ali Dghen -Aghouat- through the following: Measuring the level of quality of life at work for the study sample. Searching for the relation between life quality at work and functional performance.

The questionnaire was used as a tool for the study and The study sample numbered is 116 individuals they were selected in a stratified random, the following results were obtained: there's a high level of quality of life at work in the health sector of the mixed hospital Ben Ali Dghen Aghouat. there's a positive relation between the quality of life at work and the functional performance.

**Keywords:** the level of quality life at work, functional performance.

### 1- مقدمة:

يعيش العالم اليوم عصر الادارة الحديثة بأبعادها ومفاهيمها كافة فلم يعد هناك مجال لنجاح أية مؤسسة الا اذا كانت ادارتها على أسس الادارة العلمية الحديثة، وهذا الأمر يتطلب توفر بيئة عمل سليمة توفر للعاملين الاستقرار والأمن والاحترام. (عمار حداد ، شرف الدين زديرة، محمد الأمين عسول، ص286)

وبذلك فالمؤسسة اليوم مطالبة بضرورة الاهتمام بالموارد البشرية من خلال تطبيق أبعاد جودة حياة العمل فيها.(برويس وردة ، نجاة سامي هادف 2018ص224)

وقد عرفت جودة حياة العمل بأنها التوجه الذي يعتبر الموظفين أحد أصول المنظمة بدلا من اعتبارهم تكلفة عليها.(Indumathy.R& S.2012 P262)

- المؤلف المرسل: هند معمري

doi: 10.34118/ssj.v18i2.3997

<http://journals.lagh-univ.dz/index.php/ssj/article/view/3997>

ISSN: 1112 - 6752

رقم الإيداع القانوني: 66 - 2006

ISSN: 2602 - 6090

أما (Beukema 1987) فيصنف جودة الحياة في العمل عن طريق مقدار تصور العاملين كيفية أداء عملهم بنشاط حسب رغبتهم و مصالحهم وهي الدرجة التي تمنحها المؤسسة لعمالها لكيفية تصور أداء مهامهم وهذا يدل على أن الشخص يمتاز بالحرية التامة. (Guna Seelan.Maimunah Ismail 2007 p59)

ويذكر المغربي 2004 عدة أهداف لجودة حياة العمل منها: تحقيق الأهداف والمصالح المتعلقة بالمنظمة والعاملين وأصحاب المصالح المرتبطة بالمنظمة، تنمية قدرة المنظمة على توظيف أشخاص أكفاء فقط، توفير عمل أكثر مرونة وولاء ودافعية،، توفير ظروف عمل محسنة ومطورة من وجهة نظر العاملين. (محمد عاطف جمال 2019 ص 10)

وفيما يتعلق بأبعاد جودة حياة العمل، فيرى صديق 2005، العجبي 2012، عبد الرحمان 2013 أنها تشتمل على ظروف بيئة العمل المادية والمعنوية، خصائص الوظيفة، الأجور والمكافآت، جماعة العمل، أسلوب الاشراف، المشاركة في اتخاذ القرارات. (عبد العزيز علي مرزوق 2017 ص 101)

والمبدأ الرئيسي من وراء جودة حياة العمل هو أن اتاحة مشاركة أكبر في صنع القرار من جانب الموظفين سيؤدي الى زيادات في الارتياح والتحفيز والالتزام، والتي بدورها قد تؤدي الى تحسن في الأداء. (arabpsychology.com)

هذا الأخير (الأداء الوظيفي) عرفته - خطاب - أنه العمل الذي يؤديه الفرد والانجازات التي يحققها وفقا للمعايير الموضوعية (الكمية والنوعية والزمنية) وسلوكه في وظيفته، وسلوكه مع زملائه ورؤسائه في العمل.

ويتكون الأداء الوظيفي من مجموعة من العناصر أهمها:

- المعرفة بمتطلبات الوظيفة - نوعية العمل - كمية العمل المنجز - المثابرة والثوق. (أسعد أحمد محمد عكاشة 2008 ص 34)

كما قسم هلال 1990 الأداء الوظيفي الى :

- الأداء الظاهري: كالكلام والحركة.

- الأداء الداخلي (الباطني): كالتخيل والتصور والتفكير. (محمد سليمان البلوي 2008 ص 32)

وختاما فان جودة حياة العمل تعبر عن منهج اداري تناوله العلم الاداري الحديث في أدبيات ادارة الأعمال ، وقد تم اعتماده مؤخرا من قبل المؤسسات العالمية الرائدة كهدف رئيسي وكاستراتيجية لرفع أداء العاملين وتحسين الانتاج فيها. ( بوضياف نوال 2020 ص 104)

2- اشكالية الدراسة:

يعتبر السلك الصحي رافدا أساسيا في ادارة الأزمات الصحية ، والعناية بصحة المواطن الأمر الذي يدعو الى الاهتمام بهذا السلك وبجودة حياته وخاصة الحياة المهنية ، وفي هذا الاطار شهدت المنظومة الصحية العديد من الاصلاحات التي عرفت بما يسمى باصلاح المستشفيات والتي مست خلال السنوات الأخيرة كل الجوانب من نفقات ، اعادة النظر في التسيير وحتى الأجور والمكافآت وغيرها....

وفي الحقيقة فان هذه الاصلاحات أثارت فضولي فيما اذا كانت قد تمكنت من تحقيق ما يسمى بجودة الحياة في العمل لدى السلك الصحي، وهل يوجد ارتباط بينها وبين الأداء الوظيفي لهذا السلك، مما دفعني الى دراسة هذا الموضوع وطرح التساؤلات الآتية:

- ما مستوى جودة الحياة في العمل لدى السلك الصحي بالمستشفى المختلط الشهيد بن علي دغين\_الأغواط؟

- هل توجد علاقة بين جودة الحياة في العمل والأداء الوظيفي لدى السلك الصحي بالمستشفى المختلط الشهيد بن علي دغين\_الأغواط؟

جودة الحياة في العمل لدى السلك الصحي وعلاقتها بالأداء الوظيفي - دراسة ميدانية بالمستشفى المختلط الشهيد بن علي دغين الأغواط

— هل هناك فروق في جودة الحياة في العمل لدى السلك الصحي بالمستشفى المختلط الشهيد بن علي دغين \_الأغواط\_ تعزى الى السن؟

— هل هناك فروق في جودة الحياة في العمل لدى السلك الصحي بالمستشفى المختلط الشهيد بن علي دغين \_الأغواط\_ تعزى الى الرتبة الوظيفية؟

3- فرضيات الدراسة:

— نتوقع مستوى مرتفع لجودة الحياة في العمل لدى السلك الصحي بالمستشفى المختلط الشهيد بن علي دغين \_الأغواط\_.  
— توجد علاقة موجبة بين جودة الحياة في العمل والأداء الوظيفي لدى السلك الصحي بالمستشفى المختلط الشهيد بن علي دغين \_الأغواط\_

— توجد فروق في جودة الحياة في العمل لدى السلك الصحي بالمستشفى المختلط الشهيد بن علي دغين \_الأغواط\_ تعزى الى السن.

— توجد فروق في جودة الحياة في العمل لدى السلك الصحي بالمستشفى المختلط الشهيد بن علي دغين \_الأغواط\_ تعزى الى الرتبة الوظيفية.

4- أهداف الدراسة:

— التعرف على مستوى جودة الحياة في العمل لدى عينة الدراسة.  
— التعرف على العلاقة بين جودة الحياة في العمل والأداء الوظيفي.  
— الكشف عن الفروق في جودة الحياة في العمل لدى عينة الدراسة حسب متغير الجنس، متغير الرتبة الوظيفية).

5- أهمية الدراسة:

— تكمن أهمية الدراسة الحالية في إلقاء الضوء على موضوع هام وحيوي يتمثل في جودة الحياة في العمل والأداء الوظيفي.  
— تعد هذه الدراسة اثراء للجانب العلمي والبحثي حول الفئة المدروسة وتصورها حول الحياة الوظيفية.  
— تزداد أهمية البحث وضوحا من خلال الفئة المستهدفة بالبحث السلك الصحي وذلك لما يقع عليهم من أعباء مهنية ولما يرجى منهم من أدوار تتمثل في الرعاية الصحية للمواطن ومجابهة الأزمات الصحية.

6- التعريفات الاجرائية:

— يمكن تعريف جودة الحياة في العمل بأنها: شعور عينة الدراسة بالرضا والقبول والاستمتاع بالحياة الوظيفية، وتحدد اجرائيا من خلال الدرجة التي يحصل عليها أفراد العينة على الاستبيان الذي أعدته الباحثة.  
— تعريف الأداء الوظيفي هو قيام العامل بانجاز المهام المرتبطة بوظيفته كما يجب.

7- الدراسات السابقة:

الدراسة 1(عبد الكريم بن خالد -2017-)اهتمت هذه الدراسة بالبحث عن مستوى جودة حياة العمل في المستشفيات ، اضافة الى البحث عن مدى تأثير عوامل جودة الحياة في العمل .

ومن نتائج الدراسة :

— وجود فروق في عوامل جودة الحياة في العمل.  
— وجود علاقة موجبة بين أبعاد الجودة في الحياة المهنية وأبعاد الثقافة التنظيمية.

الدراسة 2: (برويس وردة، نجاة ساسي هادف 2018) هدفت هذه الدراسة الى دراسة جودة حياة العمل وعلاقتها بفاعلية اتخاذ القرارات الادارية نظرا لأهمية هذا الموضوع الذي يؤثر على المؤسسة وانتاجيتها بشكل دائم ، واهتمت الدراسة بعدة مؤشرات من بينها التقدم الوظيفي والشعور بالأمان والاستقرار ، اضافة الى التوازن بين الحياة العملية والحياة بشكل عام.

الدراسة 3: (أحلام خان ، وسيلة جفيلو-2020-) بحثت هذه الدراسة في أثر جودة حياة العمل على الأداء الوظيفي للأستاذ الجامعي في ظل جائحة كورونا من وجهة نظر عينة من أساتذة كلية العلوم الاقتصادية بجامعة محمد الصديق بن يحيى جيجل ، وتوصلت الدراسة الى وجود مستوى مرتفع لجودة حياة العمل والأداء الوظيفي، والى وجود أثر ايجابي لأبعاد جودة الحياة الوظيفية على الأداء الوظيفي للأستاذ الجامعي بالكلية.

#### 8- الدراسة الميدانية:

#### 8-1- المنهج :

ان مناهج البحث العلمي متعددة ومتنوعة تباين المواضيع محل البحث والدراسة ولا يمكن انجاز أي بحث دون اعتماد منهج واضح يساعد على الدراسة وتحديد الاشكال. وقد اعتمد في هذه الدراسة على المنهج الوصفي باعتباره أنسب منهج لمثل هذه الدراسات.

حيث عرف المنهج على أنه أحد أشكال التحليل والتفسير العلمي المنظم لوصف ظاهرة أو مشكلة محددة وتصويرها عن طريق جمع البيانات وتحليلها، بالاضافة الى أن الأسلوب الوصفي يتميز بتقديم معلومات من واقع الظاهرة الحالية (سامي ملحم، 2000).

#### 8-2- حدود الدراسة:

الحد المكاني: تم اجراء الدراسة بالمستشفى المختلط الشهيد بن علي دغين بولاية الأغواط.

الحد الزمني: تم اجراء الدراسة الميدانية خلال الثلاثي الأول من سنة 2023.

الحد البشري: تمثل في السلك الصحي بالمستشفى المختلط-الشهيد بن علي دغين-الأغواط، حيث بلغ عدد العينة 116 فرد من مختلف الرتب الوظيفية.

#### 8-3- مجتمع وعينة الدراسة:

يتمثل مجتمع البحث في السلك الصحي بالمستشفى المختلط \_ الشهيد بن علي دغين\_ الأغواط ، حيث بلغ عدده 386 فردا، وبلغت عينة الدراسة 116 فرد، وقد شملت هذه العينة (الأطباء ، ممرضين ، مساعدي التمريض، المختص الأرتوفوني، أخصائي نفساني، مخبري، مشغل أجهزة الأشعة ، مساعد جراح)، وتم اختيارهم بالطريقة العشوائية الطبقية.

#### جدول 1. يبين توزيع عينة الدراسة حسب الجنس

النسبة المئوية	العدد	الجنس
43.96	51	ذكر
56.03	65	اناث

نلاحظ من خلال الجدول عدم وجود تساوي بين نسبة الذكور والاناث، فنسبة الاناث 56.03% ونسبة الذكور 43.96%. نلاحظ من خلال الجدول 02: أن نسبة الممرضين تقدر ب 49.13% وهي أكبر نسبة، ثم الأطباء بنسبة 20.88%، ثم مساعدي التمريض بنسبة 11.20%، ثم مخبري بنسبة 8.62%، ثم مختص في التغذية والأخصائي النفساني بنسبة 2.58%، وأخيرا كل من مشغل أجهزة التصوير الطبي ومساعد الجراح والأخصائي الأرتوفوني بنسبة 1.72%.

جدول 2. يبين توزيع عينة الدراسة حسب الرتبة الوظيفية

الرتبة الوظيفية	العدد	النسبة المئوية
طبيب	24	20.68
ممرض	57	49.13
مساعد تمريض	13	11.20
أخصائي نفسي	03	2.58
مخبري	10	8.62
مختص في التغذية	03	2.58
مشغل أجهزة الأشعة	02	1.72
مساعد جراح	02	1.72
مختص أرتوفوني	02	1.72

4-8- أداة الدراسة:

بعد الاطلاع على الأدبيات والدراسات السابقة ذات الصلة بالموضوع، تم إعداد الاستبانة لتحقيق أهداف الدراسة ، حيث قسمت الى قسمين:

- القسم الأول: تضمن البيانات الشخصية (الجنس، الرتبة الوظيفية)
  - القسم الثاني: تضمن محورين كالآتي:
  - المحور الأول جودة الحياة في العمل: تكون من 25 عبارة .
  - المحور الثاني الأداء الوظيفي: تكون من 21 عبارة.
- والاجابة على العبارات تكون وفقا للخيارات الآتية : موافق ، محايد ، معارض ، كما هو موضح في الجدول.

جدول 3. يوضح خيارات الأداة

الخيارات	المستوى	الأوزان
موافق	مرتفع	3
محايد	متوسط	2
معارض	منخفض	1

5-8- الخصائص السيكومترية للأداة:

تم التأكد من الخصائص السيكومترية لأداة الدراسة بتطبيقها على عينة استطلاعية شملت 30 فردا، وهذه العينة مستقلة عن عينة الدراسة الأساسية.

1-5-8- الصدق:

تم الاعتماد على عدة طرق للتأكد من صدق الأداة وهي:

أولا : صدق محور جودة الحياة في العمل

الصدق البنائي: وفي هذه الطريقة يتم التأكد من الصدق بإيجاد مؤشر الاتساق الداخلي

يوضح الجدول 04: أن معاملات ارتباط عبارات محور جودة الحياة في العمل قد تراوحت ما بين (0.553) و(0.721)، وهي

دالة عند مستوى الدلالة (0.01)، وهي بذلك صادقة.

الصدق التمييزي: وتهدف هذه الطريقة إلى معرفة القدرة التمييزية للأداة، حيث تكون بالمقارنة الطرفية بين الفئتين (العليا والدنيا) بنسبة (27%) لكل فئة، وحساب دلالة الفروق بينهما باستخدام اختبار (T) لعينتين مستقلتين.

جدول 4. يوضح قيم معاملات الارتباط (من اعداد الباحثة بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS)

العبارة	معامل الارتباط	العبارة	معامل الارتباط
01	**0.648	14	**0.648
02	**0.655	15	**0.571
03	**0.640	16	**0.669
04	**0.654	17	**0.677
05	**0.596	18	**0.638
06	**0.595	19	**0.654
07	**0.701	20	**0.665
08	**0.638	21	**0.562
09	**0.553	22	**0.662
10	**0.652	23	**0.655
11	**0.721	24	**0.618
12	**0.571	25	**0.579
13	**0.569		

جدول 5. نتائج اختبارات للفرق بين متوسط المجموعة العليا ومتوسط المجموعة الدنيا

المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	ت المحسوبة	القيمة الاحتمالية	مستوى الدلالة الإحصائية
72,7917	1,31807	135,109	0.000	دال إحصائيا
27,5417	0.97709			

يتضح من الجدول 05: أن متوسط المجموعة العليا بلغ (72,7917) بانحراف معياري (1,31807) وهو أعلى من متوسط المجموعة الدنيا الذي بلغ (27,5417) بانحراف معياري (0.97709)، كما جاءت نتيجة اختبار (ت) (135,109) بقيمة احتمالية (0.000) أصغر من مستوى الدلالة (0.05)، وبذلك يتضح أنه توجد فروق عند مستوى الدلالة (0.05) بين متوسط المجموعة العليا ومتوسط المجموعة الدنيا لصالح المجموعة العليا، وعليه نقرر أن المقياس على درجة عالية من الصدق التمييزي.

ثانيا: حساب صدق محور الأداء الوظيفي

الصدق الظاهري: يتم التوصل إليه من خلال حكم المختص على درجة قياس الاختبار لما يفترض قياسه، وقد اعتمد على معادلة لوشي Lausche التي تعتمد على صدق كل بند بصفة منفردة، وبعد المعالجة الإحصائية تم التوصل الى قيمة الصدق الظاهري (0.95) وذلك وفق المعادلة التالية:

$$\frac{ن ص م = ع - و - ع / 2}{2 / ع}$$

جدول 6. الصدق الظاهري لمحور الأداء الوظيفي

الصدق الظاهري	المحكّمين (ع)		البند
	لا يقيس	يقيس (ع و)	
1	0	6	1
0.66	1	5	2
1	0	6	3
0.66	1	5	4
1	0	6	5
1	0	6	6
1	0	6	7
1	0	6	8
1	0	6	9
1	0	6	10
1	0	6	11
1	0	6	12
1	0	6	13
1	0	6	14
1	0	6	15
1	0	6	16
1	0	6	17
0.66	1	5	18
1	0	6	19
1	0	6	20
1	0	6	21
19.98	المجموع		

2-5-8- الثبات:

تم حساب الثبات في هذه الدراسة بطريقة ألفا كرونباخ (alpha-cronbach)، وبطريقة التجزئة النصفية، وفيما يأتي تفصيل لذلك:

ثبات محور جودة الحياة في العمل بطريقة ألفا كرونباخ (alpha-cronbach): تم الاستعانة برزمة الإحصاء للعلوم الاجتماعية (SPSS) الإصدار 20، وقد تم التوصل إلى النتائج التالية:

جدول 7. يوضح الثبات بطريقة ألفا كرونباخ alpha-cronbach (من اعداد الباحثة بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS)

معامل الثبات	عدد الأفراد	عدد البنود	الأداة
0.768	30	25	محور مستوى جودة الحياة في العمل

يتبين من الجدول 07: أن معامل ثبات الأداة بطريقة ألفا كرونباخ alpha-cronbach بلغت (0.768) وهي درجة عالية تدل على ثباته ويمكن الوثوق في نتائجه وهو صالح للتطبيق في الدراسة الحالية.

الثبات بطريقة التجزئة النصفية: يتم في هذه الطريقة تقسيم الاستبيان إلى قسم يشمل العبارات الفردية، وقسم يشمل العبارات الزوجية، وحساب معامل الارتباط باستخدام معادلة "بيرسون" (Person)، وقد تم التوصل إلى النتائج التالية:

## جدول 8. يوضح معامل الثبات بطريقة التجزئة النصفية (من اعداد الباحثة بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS)

معامل الثبات بعد التصحيح (جوتمان)	معامل الثبات قبل التصحيح (بيرسون)	عدد البنود	نصفي الاستبيان
0.843	0.781	13	النصف الأول
		12	النصف الثاني

يتبين من الجدول 08: أن معامل الثبات قبل التصحيح وصل (0.781)، وبعد تصحيحه باستخدام معادلة "جوتمان" (Guttman) وصل معامل الثبات إلى (0.843) وهو معامل مرتفع وبالتالي فالمقياس يتمتع بدرجة عالية من الثبات. ثبات محور الأداء الوظيفي بطريقة ألفا كرونباخ (alpha-cronbach): تم الاستعانة برزمة الإحصاء للعلوم الاجتماعية (SPSS) الاصدار 20، وقد تم التوصل إلى النتائج التالية:

## جدول 9. يوضح الثبات بطريقة ألفا كرونباخ alpha-cronbach

معامل الثبات	عدد الأفراد	عدد البنود	الأداة
0.788	30	21	محور الأداء الوظيفي

يتبين من الجدول 09: أن معامل ثبات المحور بطريقة ألفا كرونباخ alpha-cronbach بلغت (0.788) وهي درجة عالية تدل على ثباته ويمكن الوثوق في نتائجه وهو صالح للتطبيق في الدراسة الحالية.

6-8- نتائج الدراسة:

## 1-6-8- التحقق من الفرضية الأولى:

نتوقع ان هناك مستوى مرتفع لجودة الحياة في العمل لدى السلك الصحي بالمستشفى المختلط الشهيد بن علي دغين الأغواط.

## جدول 10. يوضح مستوى جودة الحياة في العمل لدى السلك الصحي (من اعداد الباحثة بالاعتماد على مخرجات SPSS)

مؤشرات جودة الحياة في العمل	المستوى	التكرار	النسبة المئوية	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	اتجاه العينة
ظروف العمل المعنوية	مرتفع	84	72.41	2.62	0.79	مرتفع
	متوسط	22	18.96			
	منخفض	10	8.62			
خصائص الوظيفة	مرتفع	82	70.68	2.59	0.59	مرتفع
	متوسط	21	18.10			
	منخفض	13	11.20			
الأجور والمكافآت	مرتفع	46	39.65	2.09	0.53	مرتفع
	متوسط	36	31.03			
	منخفض	34	29.31			
جماعة العمل	مرتفع	80	68.96	2.61	0.58	مرتفع
	متوسط	28	24.13			
	منخفض	8	6.89			
أسلوب الاشراف	مرتفع	65	56.03	2.38	0.78	مرتفع
	متوسط	31	26.72			
	منخفض	20	17.24			
المجموع	مرتفع	71	61.20	2.45	0.65	مرتفع
	متوسط	28	24.13			
	منخفض	17	14.65			

من خلال الجدول 10: نلاحظ ان مستوى جودة الحياة في العمل لدى السلك الصحي بالمستشفى المختلط بن علي دغين- الأغواط مرتفع ، حيث أن كل مؤشرات الجودة المعتمدة في الدراسة كانت ذات مستويات مرتفعة ، فمؤشر ظروف العمل المعنوية احتل الصدارة حيث بلغ المستوى المرتفع نسبة 72.41% ، ثم مؤشر خصائص الوظيفة حيث بلغ المستوى المرتفع نسبة 70.68% ، ثم مؤشر جماعة العمل حيث بلغ المستوى المرتفع نسبة 68.96% ، ثم تلمها أسلوب الاشراف حيث بلغ المستوى المرتفع نسبة 56.03% ، ثم مؤشر الأجور والمكافآت بلغ المستوى المرتفع نسبة 39.65% . وبالتالي فان المستوى المرتفع بلغ نسبة 61.20% وهي أعلى قيمة ، ثم تلمها المستوى المتوسط حيث بلغ نسبة 24.13% ، ثم المستوى المنخفض بنسبة 14.65%.

وهذه النتيجة تدل على أن برامج جودة الحياة في العمل المطبقة في المستشفى فعالة ، خاصة في ما يخص الجانب المعنوي الذي تحصل على أفضل ترتيب ( ظروف العمل المعنوية ، خصائص الوظيفة ، جماعة العمل ، أسلوب الاشراف) والجانب المادي الذي كان أيضا مرتفع ولكن بنسبة أقل (الأجور والمكافآت)، وبذلك فندعو الى الاستمرارية في العمل على برامج جودة الحياة في العمل بجانبها المعنوي والمادي ،

ويعود سبب ارتفاع مستوى جودة الحياة في العمل لعينة الدراسة الى أن المستشفى المختلط بالأغواط حديث النشأة والطاقت العامل به أيضا حديث الوجود وهو يسعى بجد الى توفير جودة الحياة في العمل.

#### 8-6-2- التحقق من الفرضية الثانية:

نتوقع وجود علاقة موجبة بين جودة الحياة في العمل والأداء الوظيفي لدى السلك الصحي بالمستشفى المختلط الشهيد بن علي دغين\_ الأغواط.

#### جدول 11. نتائج اختبار بيرسون (من اعداد الباحثة بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS)

مستوى الدلالة الاحصائية	معامل الارتباط	/
0.03	0.726	العلاقة بين جودة الحياة في العمل والأداء الوظيفي

من خلال الجدول 11: يتضح أن مستوى الدلالة أقل من 0.05 ، كما أن معامل الارتباط 0.72 وهي قيمة موجبة مما يدل على وجود علاقة موجبة بين جودة الحياة في العمل والأداء الوظيفي لدى السلك الصحي بالمستشفى المختلط الشهيد بن علي دغين\_ الأغواط.

ويمكن تفسير هذه النتيجة الى أن الاهتمام بالجوانب التي تهتم العامل في مكان العمل والتي تمثل أبعاد جودة الحياة في العمل ستعكس بالضرورة على أداء العامل فكلما كان العامل راض عن هذه الجوانب كلما ركز أكثر على أداءه لعمله. وقد اتفقت هذه الدراسة مع دراسة بوقفدة فطيمة و بوهالي رتيبة حيث توصلت هي الأخرى الى وجود علاقة موجبة بين كل من أبعاد جودة الحياة في العمل والأداء الوظيفي للأستاذ الجامعي.

#### 8-6-3- التحقق من الفرضية الثالثة:

نتوقع أن هناك فروق في مستوى جودة الحياة في العمل لدى السلك الصحي بالمستشفى المختلط الشهيد بن علي دغين\_ الأغواط\_ تعزى الى الجنس.

#### جدول 12. نتائج اختبارات للفرق بين الجنسين (من اعداد الباحثة بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS)

الجنس	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	ت المحسوبة	القيمة الاحتمالية	مستوى الدلالة الاحصائية
ذكور	2.4572	،292050	039,0	969.0	غير دال احصائيا
اناث	2.4540	،290850			

يتضح من الجدول 12: أن نتيجة اختبار (ت) (0.039) بقيمة احتمالية (0.969) وتعد أكبر من مستوى الدلالة (0.05) وعليه نستنتج أنه لا توجد فروق في مستوى جودة الحياة في العمل لدى السلك الصحي بالمستشفى المختلط الشهيد بن علي دغين -الأغواط - تعزى الى الجنس. ويمكن تفسير هذه النتيجة الى أن كل من الذكور والاناث يتواجدون في نفس الظروف المهنية تقريبا في المستشفى المختلط الشهيد بن علي دغين -الأغواط-.

#### 4-6-8- التحقق من الفرضية الرابعة:

نتوقع أن هناك فروق في مستوى جودة الحياة في العمل لدى السلك الصحي بالمستشفى المختلط الشهيد بن علي دغين -الأغواط- تعزى الى الرتبة الوظيفية.

من خلال الجداول الآتية يتضح مايلي:

جدول 13. يوضح توزيع الرتب الوظيفية (من اعداد الباحثة بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS)

النسبة المئوية	العدد	الرتبة الوظيفية
2.6	3	اخصائي نفسي
1.7	2	مختص أطو فوني
20.7	24	طبيب
8.6	10	مخبري
2.6	3	مختص في التغذية
11.2	13	مساعد التمريض
1.7	2	مساعد جراح
1.7	2	مشغل أجهزة الأشعة
49.1	57	ممرض
100	116	المجموع

بما أن الفئات غير متجانسة تم تعديل المجموعات وتوزيعها بهذا الشكل لتحقيق شرط الاعتدالية والتجانس حتى نطبق اختبار تحليل التباين الأحادي ANOVA.

مجموعة 1 (طبيب)، مجموعة 2 (ممرض)، مجموعة 3 (مخبري ومشغل أجهزة الأشعة)، مجموعة 4 (أخصائي نفسي وأخصائي التغذية والمختص الاطو فوني) مجموعة 5 (مساعد تمريض ومساعد جراح).

التحقق من الاعتدالية: اختبار كولمجروف- سميرنوف

جدول 14. يوضح نتائج اختبار كولمجروف - سميرنوف (من اعداد الباحثة بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS)

مستوى الدلالة الاحصائية	قيمة اختبار كولمجروف سميرنوف	الدرجة العليا	الدرجة الدنيا	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	N	جودة
0.2	0.06	75	46	6.73	61.81	116	

من خلال الجدول 14: يتضح أن مستوى الدلالة (0.2) أكبر من مستوى الدلالة (0.05) وبالتالي نستنتج أن نتائج الدراسة تتميز بالاعتدالية والمطابقة في طريقة توزيعها في شكل فئات.

التحقق من التجانس: اختبار ليفين

جدول 15. يوضح نتائج اختبار ليفين (من اعداد الباحثة بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS)

مستوى الدلالة الاحصائية	درجة الحرية 2 داخل المجموعات	درجة الحرية 1 بين المجموعات	اختبار ليفين	الجودة
0.8	111	4	0.40	

من خلال الجدول 15: يتضح أن مستوى الدلالة (0.8) أكبر من مستوى الدلالة (0.05) وبالتالي نستنتج أن التباين متجانس وبذلك نتائج الدراسة تتميز بتجانس فئات الدراسة.

قيمة اختبار تحليل التباين الأحادي ANOVA

جدول 16. يوضح نتائج اختبار ANOVA (من اعداد الباحثة بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS)

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة (ف)	مستوى الدلالة الاحصائية
بين المجموعات	458.4	4	114.6	2.67	0.03
داخل المجموعة	4764.7	111	42.9	/	/
المجموع	5223.1	115	/	/	/

من خلال الجدول 16: يتضح أنه توجد فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى الدلالة (0.03) ، حيث أن قيمة (ف) قدرت ب 2.67 وهي دالة عند مستوى الدلالة (0.03) وبالتالي توجد فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى الدلالة 0.03 تعزى الى متغير الرتبة الوظيفية.

وقد اتفقت هذه النتيجة مع دراسة (نميش زوبيدة ، مقدم سهيل) حيث توصلوا الى أنه توجد فروق ذات دلالة احصائية تعزى الى متغير الرتبة الوظيفية (الفئة المهنية)، وترجع هذه النتيجة الى اختلاف الرتب الوظيفية المعتمدة في الدراسة من حيث (الأجور والمكافآت ، والاشراف، ظروف العمل... الخ)، حيث نجد أن كل رتبة وظيفية تتميز بظروف عمل معنوية تختلف عن غيرها اضافة الى اختلاف الأجور والمكافآت فمثلا نجد أن الأجر والمكافآت التي يتحصل عليها الطبيب أكثر بكثير بالمقارنة مع غيره من الرتب الأخرى، وبالمجمل يمكن القول أن الظروف والامكانيات المتوفرة لهذه الرتب الوظيفية تختلف من رتبة الى رتبة أخرى مما ينتج عنه اختلاف في مدى رضا هذه الفئات المهنية وهذا ينعكس طبعاً على مستوى جودة الحياة المهنية للعمال في مختلف الرتب الوظيفية.

جدول 17. يوضح نتائج اختبار شيفيه (من اعداد الباحثة بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS)

الرتبة الوظيفية	N	Sous-ensemble Pour alpha= 0.05
طبيب	24	59.66
تمريض	57	61.14
أخصائين	8	63.00
مساعدين	15	63.40
أشعة ومخبري	12	66.58
الدلالة	/	0.08

من خلال الجدول 17: تبين أن اختبار شيفيه أوضح الفروق في جودة حياة العمل لصالح الرتبة الوظيفية أشعة ومخبري.

جاءت نتائج الدراسة كالآتي:

#### 9- خاتمة:

يعد موضوع جودة الحياة في العمل من المواضيع الحديثة ، والتي تتزايد أهميتها باستمرار، خصوصاً لما لها من تأثير على أداء الأفراد العاملين ، وقد جاءت هذه الدراسة لأثراء هذا الموضوع حيث تناولت عينة ذات أهمية في المجتمع وهي السلك الصحي لما له من دور فعال في حماية الصحة العمومية ومواجهة الأمراض المستجدة، وقد تم الاعتماد في هذه الدراسة على المنهج الوصفي وتوصلت الدراسة الى نتائج هامة تمثلت في:

— يوجد مستوى مرتفع لجودة الحياة في العمل لدى السلك الصحي بالمستشفى المختلط الشهيد بن علي دغين الأغواط.

- توجد علاقة موجبة بين جودة الحياة في العمل والأداء الوظيفي لدى السلك الصحي بالمستشفى المختلط الشهيد بن علي دغين الأغواط.
- لا توجد هناك فروق في مستوى جودة الحياة في العمل لدى السلك الصحي بالمستشفى المختلط الشهيد بن علي دغين الأغواط تعزى الى الجنس.
- توجد هناك فروق في مستوى جودة الحياة في العمل لدى السلك الصحي بالمستشفى المختلط الشهيد بن علي دغين الأغواط تعزى الى الرتبة الوظيفية.
- وبناء على هذه النتائج يمكن الخروج بالاقترحات الآتية:
- الاستمرار في الاهتمام بمؤشرات جودة الحياة في العمل لما لها من أهمية في تحقيق الرضا الوظيفي وتحسين الأداء الوظيفي .
- الاتزان في الاهتمام بكل من المؤشرات المادية والمعنوية للسلك الصحي.
- السعي الدائم لتحسين الأداء الوظيفي للسلك الصحي.

#### - قائمة المراجع:

- أسعد أ. & عكاشة م. (2008). أثر الثقافة التنظيمية على مستويالأداء الوظيفي دراسة تطبيقية على شركة الاتصالات Paltel فلسطين (أطروحة ماجستير، كلية التجارة). استرجع في من <http://thesis.mandumah.com>
- برويس و. & هادف ن. س. (2018). أبعاد جودة حياة العمل وعلاقتها بفاعلية اتخاذ القرارات الادارية بالمؤسسة. المجلة العربية للاداب والدراسات الانسانية، 02(05).
- البلوي م. س. (2008). التمكين الاداري وعلاقته بالأداء الوظيفي لدى معلمي المدارس الحكومية في محافظة الوجه المملكة العربية السعودية من وجهة نظرهم (أطروحة ماجستير، جامعة مؤتة كلية الادارة التربوية). استرجع في من <http://search.emarefa.net>
- حداد ع. رديرة ش. ا. & عسول م. ا. (2020). تحليل علاقة أبعاد جودة الحياة الوظيفية بمستوى تطبيق مشروع المؤسسة الصحية، حالة المؤسسة العمومية للصحة الجوارية قايس ولاية خنشلة. مجلة الاقتصاد الصناعي، 10(02)، 286-286.
- مرزوق ع. ا. ع. (2017). علاقة جودة حياة العمل بالاحباط الوظيفي دراسة تطبيقية على العاملين بوحدة الحكم المحلي بمحافظة المنوفية. المجلة العلمية للاقتصاد والتجارة، 47(04)، 101-99.
- ملحم م. س. (2000). صعوبات التعلم (ط 1). عمان: دار الفكر للنشر والتوزيع.
- نوال . ب. (2021). جودة الحياة الوظيفية ومدى اسهاماتها في تحسين الأداء الوظيفي والإنتاجية في المنظمات. -رؤية في إطار علم النفس الإيجابي -مجلة القيس للدراسات النفسية والاجتماعية، 3(1)، 109-94. استرجع في من <https://www.asjp.cerist.dz/en/article/149599>
- Indumathy, R., & Kamalraj, S. (2012). quality of work life among workers with special preference to textile hub. International Journal of Multidisciplinary Research , 02(04).
- GunaSeelan, R., & Maimunah, I. (2007). constructs of quality of work life: A Perspective of information and technology professionals . European Journal of Social Sciences, 07(01).

#### Arabic-Romanized references:

- al-Balawi, M. S. (2008). al-Tamkin al-Idari wa 'Alaqtuhu bil-Ada' al-Wazifi lada Mu'allimi al-Madaris al-Hukmiyya fi Muhafazat al-Wajh al-Mamlaka al-'Arabiyya al-Sa'udiyya min Wujhat Natharihim (Master's Thesis, Jami'at Mu'ta Kulliyat al-Idara al-Tarbawiyya). Retrieved from <http://search.emarefa.net>
- As'ad, A., & 'Ukasha, M. (2008). Athar al-Thaqafa al-Tanzimiyya 'ala Mustawa al-Ada' al-Wazifi: Dirasat Tatbiqiyya 'ala Sharikat al-Ittisalat Paltel Filastin (Master's Thesis, Kulliyat al-Tijara). Retrieved from <http://thesis.mandumah.com>
- Broyce, W., & Hadaf, N. S. (2018). Ab'ad Jawdat Hayat al-'Amal wa 'Alaqataha bi-Fa'iliyya Ittikhadh al-Qarar al-Idari bi-l-Mu'assasa. \*al-Majalla al-'Arabiyya lil-Adab wa al-Dirasat al-Insaniyya\*, 02(05).

- Haddad, A., Redira, Sh. I., & 'Asoul, M. I. (2020). Tahlil 'Alaqaat Ab'ad Jawdat al-Hayat al-Wazifiyya bi-Mustawa Tatbiq Mashru' al-Mu'assasa al-Sihiyya: Halat al-Mu'assasa al-'Umumiyya lil-Sihha al-Juwariyya Qais Wilayat Khanshala. \*Majallat al-Iqtisad al-Sina'i\*, 10(02), 286-286.
- Marzuq, A. I. 'A. (2017). 'Alaqaat Jawdat Hayat al-'Amal bil-Ihbat al-Wazifi: Dirasat Tatbiqiyya 'ala al-'Amilin bi-Wihadat al-Hukm al-Mahalli bi-Muhafazat al-Manufiyya. \*al-Majalla al-'Ilmiyya lil-Iqtisad wa al-Tijara\*, 47(04), 99-101.
- Milhim, M. S. (2000). Su'ubat al-Ta'allum (1st ed.). 'Amman: Dar al-Fikr lil-Nashr wa al-Tawzi'.
- Nawal, B. (2021). Jawdat al-Hayat al-Wazifiyya wa Madha Isahamatuha fi Tahsin al-Ada' al-Wazifi wa al-Intajiyiyya fi al-Munazzamat. Ru'ya fi Itar 'Ilm al-Nafs al-Ijabi. \*Majallat al-Qabas lil-Dirasat al-Nafsiyya wa al-Ijtima'iyya\*, 3(1), 94-109. Retrieved from <https://www.asjp.cerist.dz/en/article/149599>