

مستوى جودة الحياة المهنية لدى عمال المؤسسات الاستشفائية في ظل بعض المتغيرات الشخصية.

The level of professional quality of life among workers in healthcare institutions in light of certain personal variables

ط.د فوندو عبد الغني^{1*}، أ.د بوفارس عبد الرحمان²

¹ محبر التربية والتنمية، جامعة أحمد درايعة أدرار (الجزائر)، foun.abdelghani@univ-adrar.edu.dz

² محبر التربية والتنمية، جامعة أحمد درايعة أدرار (الجزائر)، boufares@univ-adrar.edu.dz

تاريخ الاستلام: 2025/09/01 تاريخ القبول: 2025/12/25 تاريخ النشر: 2025/12/29

ملخص:

هدفت الدراسة إلى معرفة مستوى جودة الحياة المهنية لدى العاملين في المؤسسات الاستشفائية بولاية أدرار في ضوء بعض متغيرات الشخصية. استخدم الباحثان المنهج الوصفي، حيث قاما بتطبيق استبيان الكتروني لمقياس جودة الحياة ل(بن خالد سنة 2015) يحتوي على (43) عبارة موزعة على (06) ابعاد، تم تطبيقه على عينة مكونة من (200) فرد من العاملين بالمؤسسات الاستشفائية من مختلف الأسلاك في هذه المؤسسات.

وبعد معالجة البيانات وتحليلها، أشارت النتائج إلى وجود مستوى مرتفع لجودة الحياة لدى العاملين بالمؤسسات الاستشفائية بولاية أدرار. كما تم التوصل إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين أفراد عينة الدراسة تعزى لمتغيرات الشخصية، مما يدل على أن جودة الحياة المهنية تتأثر بالمتغيرات الشخصية. هذه النتائج تبرز أهمية تحسين ظروف العمل وتوفير بيئة مهنية داعمة للعاملين، مما يساهم في تعزيز الرضا الوظيفي وزيادة الإنتاجية في القطاع الصحي. بناءً على هذه

النتائج، اقترح الباحثان توصيات علمية تهدف الى وضع استراتيجيات فعالة لتحسين جودة الحياة المهنية، مما سيساهم في رفع مستوى الأداء وتعزيز رفاهية العاملين.
الكلمات المفتاحية: جودة الحياة المهنية، المؤسسات الاستشفائية، المتغيرات الشخصية.

Abstract:

The study aimed to assess the level of professional quality of life among workers in healthcare institutions in the Adrar province. The researchers employed a descriptive approach, applying the quality of life scale developed by Ben Khaled in 2017 on a sample of 200 individuals from various sectors within these institutions. The results indicated statistically significant differences among the study participants, suggesting that professional quality of life is influenced by personal variables.

These findings highlight the importance of improving working conditions and providing a supportive professional environment for employees, which contributes to enhancing job satisfaction and increasing productivity in the healthcare sector. Based on these results, it is recommended to develop effective strategies to improve professional quality of life, which will help elevate performance levels and enhance the well-being of employees.

Keywords: professional quality of life, healthcare institutions, personal variables

شهد القرن العشرون تحولاً جذرياً في النظرة إلى الموارد البشرية وأهميتها في تحقيق التنمية الشاملة. فقد أدركت المؤسسات والحكومات أن الإنسان هو المحرك الرئيسي للتقدم والازدهار، مما دفعها إلى تكريس جهود بحثية وعملية كبيرة لتطوير هذا المورد الحيوي.

وبدأت هذه الحركة بالتركيز على تحسين الكفاءات الإدارية والفنية للعاملين، ثم تطورت لتشمل جوانب أوسع من التنمية البشرية. فقد سعت المؤسسات إلى رفع المستوى المعرفي والتكنولوجي لموظفيها، إيماناً منها بأن رأس المال البشري هو الركيزة الأساسية لمواكبة التغيرات المتسارعة في بيئة الأعمال، ومع حلول سبعينيات القرن الماضي، ظهر مفهوم جديد في عالم إدارة الموارد البشرية وهو "جودة حياة العمل". هذا المفهوم تجاوز النظرة التقليدية التي كانت تركز فقط على الإنتاجية، ليشمل الاهتمام بالجوانب النفسية والاجتماعية للعاملين، حيث بدأت الشركات الكبرى في تبني مشاريع شاملة لتحسين بيئة العمل وظروفه، مدركة أن رفاهية العاملين تنعكس إيجاباً على أدائهم وإنتاجيتهم. ومع ذلك، واجهت هذه المبادرات تحديات عديدة، حيث كان على القيادات الإدارية في مختلف القطاعات التعامل مع قضايا معقدة مثل تحديد الأجور العادلة، وتنظيم ساعات العمل، وتحسين ظروف العمل المادية، وكما برزت الحاجة إلى معالجة مشكلات نفسية مثل التعب والملل في العمل، والتوازن بين الرقابة الإدارية وحرية الموظف. (جلال 2011، ص03) .

هذه التحديات دفعت الباحثين والممارسين إلى البحث عن حلول مبتكرة لتحقيق التوازن بين متطلبات الإنتاج وحاجات العاملين الإنسانية، وهكذا، تحول الاهتمام بالموارد البشرية من مجرد وسيلة لزيادة الإنتاج إلى نهج شامل يهدف إلى تحقيق التنمية المستدامة للمؤسسات والمجتمعات على حد سواء. (بن خالد، 2015، ص118) .

1- تقديم البحث:

1-1 إشكالية البحث:

في ظل التطورات المتسارعة التي تشهدها بيئات العمل المعاصرة، تبرز أهمية علم نفس الصحة، وهو تخصص يركز على دراسة العوامل النفسية والاجتماعية التي تؤثر على رفاهية الأفراد في العمل وحياتهم اليومية. يبحث هذا المجال في مواضيع مثل جودة الحياة المهنية وتأثيرها على الرضا الوظيفي والتحفيز، مما يساهم في تعزيز الأداء المهني والحد من التوتر والاحتراق الوظيفي.

وفي سياق المؤسسات الاستشفائية، أظهرت الدراسات السابقة أن جودة الحياة المهنية للعاملين تشكل عاملاً حاسماً في تحسين جودة الرعاية الصحية المقدمة، إذ أظهرت بعض الدراسات، مثل دراسة (بن خالد، 2015)، أن مستوى جودة الحياة المهنية يرتبط بشكل مباشر بمدى تحفيز ورضا العاملين. ومع ذلك، ورغم أن بعض المؤشرات تشير إلى وجود مستوى جيد من جودة الحياة المهنية، إلا أن الدراسات أوصت بالبحث المتعمق في هذا الموضوع لفهم تأثير المتغيرات الشخصية مثل النوع الاجتماعي والسن والأقدمية في العمل.

وقد أكدت بعض الدراسات الأخرى، مثل دراسة (شميلان، 2019) و(الهداب والمخلافي، 2020)، على أهمية تحسين جودة الحياة المهنية كوسيلة لتعزيز الأداء الوظيفي وتوصياتها شملت ضرورة التركيز على المتغيرات الشخصية عند دراسة هذه العلاقة. وفي هذا السياق، أوصى (بوفارس، 2022) بضرورة البحث في هذا الموضوع بشكل أكبر، خاصة فيما يتعلق بتأثير المتغيرات الشخصية على جودة الحياة المهنية.

من هنا تبرز إشكالية البحث الحالي في محاولة تحديد مستوى جودة الحياة المهنية لدى عمال المؤسسات الاستشفائية في ولاية أدرار، وكيفية تأثير المتغيرات الشخصية مثل النوع الاجتماعي، السن، الأقدمية في العمل، والمستوى التعليمي على رضاهم وتحفيزهم، في ظل توصيات الدراسات

السابقة التي دعت إلى المزيد من البحث في هذا المجال. وعليه، تتمحور إشكالية هذا البحث حول السؤال الرئيسي التالي:

ما مستوى جودة الحياة المهنية لدى عمال المؤسسات الاستشفائية في ظل بعض المتغيرات

الشخصية.؟

وتتفرع عن هذه الإشكالية تساؤلات فرعية وهي:

- ما هي أبعاد جودة الحياة المهنية الأكثر تأثيراً على رضا العاملين في المؤسسات الاستشفائية؟
- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى جودة الحياة المهنية تعزى لمتغيرات الجنس والعمر والمؤهل المهني؟
- ما هو تأثير سنوات الخبرة على إدراك العاملين لجودة حياتهم المهنية في المؤسسات الاستشفائية؟
- كيف يمكن تحسين جودة الحياة المهنية للعاملين في المؤسسات الاستشفائية في ضوء المتغيرات الشخصية المدروسة؟

2.1 - فرضيات البحث:

مما لا ريب أن للكائن البشري مقومات لها أثر إيجابي في حياته قد لا تنحصر مقومات في تأمين الحاجات الأساسية والضرورية لبقائه بل تتعدى ذلك إلى ما يشمل كل ما يحسن جودة الحياة للفرد، وفي مجال عملهم داخل المؤسسات، وتتجلى بالأساس في فهم وبناء مكامن القوة لدى الإنسانية وصولاً إلى توجيه الأفراد والجماعات والمجتمعات نحو السبيل الأفضل نحو الحياة المتوازنة والجيدة والتركيز على التمكين الشخصي وحسن الحال الذاتي في الحياة، وتختلف وجهات نظر العاملين بالمؤسسات حول معرفة ما مستوى جودة الحياة المهنية وفقاً لذات الشخص، أي ما يدركه العامل وفقاً لحاجياته الضرورية ومتغيرات البيئة التي تحيط به ، ومدى توفير الإمكانيات المادية والمعنوية ، والمتغيرات الشخصية التي تختلف من عامل لآخر كل حسب عمره، أو جنسه أو اقدميته

مستوى جودة الحياة المهنية لدى عمال المؤسسات الاستشفائية في ظل بعض المتغيرات الشخصية.

في العمل ومؤهله العلمي ومستواه التعليمي ، ولذلك يمكن أن نعتبره مفهوم نسبي يختلف من إنسان إلى آخر وأصبح موضوع جودة الحياة في السنوات الأخيرة موضع اهتمام العديد من البحوث والدراسات ،ومن هذا المنطلق يمكننا طرح فرضيات البحث على النحو التالي:

(1) توقع وجود فروق ذات دلالة إحصائية لدى العاملين بالمؤسسات الاستشفائية تعزى

لمتغير النوع الاجتماعي

- (2) نتوقع وجود فروق ذات دلالة إحصائية لدى العاملين بالمؤسسات الاستشفائية تعزى

لمتغير السن

- (3) نتوقع وجود فروق ذات دلالة إحصائية لدى العاملين بالمؤسسات الاستشفائية تعزى

لمتغير الأقدمية في العمل

- (4) نتوقع وجود فروق ذات دلالة إحصائية لدى العاملين بالمؤسسات الاستشفائية تعزى

لمتغير المؤهل المهني.

3.2- أهداف البحث :

يسعى الباحثان من خلا هذا البحث إلى تحقيق الأهداف التالية:

- تحديد مستوى جودة الحياة المهنية: استكشاف مستوى جودة الحياة المهنية لدى

عمال المؤسسات الاستشفائية بادرار

- تحليل تأثير المتغيرات الشخصية: دراسة تأثير بعض المتغيرات الشخصية مثل النوع

الاجتماعي، السن، الأقدمية في العمل، والمؤهل المهني على جودة الحياة المهنية.

- تحديد الأبعاد المؤثرة: التعرف على أبعاد جودة الحياة المهنية الأكثر تأثيراً على رضا

العاملين في المؤسسات الاستشفائية.

- تقديم توصيات عملية: اقتراح طرق لتحسين جودة الحياة المهنية للعاملين في

المؤسسات الاستشفائية بناءً على النتائج المستخلصة من البحث.

هذه الأهداف تسعى لتقديم رؤى تفصيلية حول العوامل المؤثرة في جودة الحياة المهنية، مما يمكن

أن يساهم في تحسين بيئة العمل وتعزيز الأداء الوظيفي في هذا القطاع الحيوي.

4.2 - أهمية البحث: يكتسي هذا البحث أهمية علمية، وميدانية ، ومنهجية تتجلى فيما يلي:

أ - أهمية علمية:

- توسيع المعرفة الأكاديمية: يساهم البحث في إثراء الأدبيات المتعلقة بجودة الحياة المهنية، ويقدم رؤى جديدة حول العوامل المؤثرة في بيئات العمل المختلفة، مما يشجع الباحثين على استكشاف مجالات جديدة ذات صلة.
- تحليل المتغيرات الشخصية: يساهم في فهم كيفية تأثير المتغيرات الشخصية مثل النوع الاجتماعي والسن على جودة الحياة المهنية، مما يوفر قاعدة علمية للدراسات المستقبلية.

ب - أهمية ميدانية:

- تحسين بيئة العمل: يوفر البحث توصيات عملية للمؤسسات الاستشفائية لتحسين بيئة العمل بناءً على النتائج المستخلصة، مما يساهم في تعزيز رضا العاملين وتحفيزهم.
- توجيه السياسات الإدارية: يساعد في وضع استراتيجيات وسياسات إدارية فعالة تهدف إلى تحسين جودة الحياة المهنية، مما ينعكس إيجاباً على الأداء الوظيفي والإنتاجية.

ج - أهمية منهجية:

- تطبيق منهجية بحثية شاملة: يستخدم البحث منهجية وصفية تحليلية تستند إلى جمع البيانات وتحليلها إحصائياً، مما يعزز من موثوقية النتائج ويضمن دقتها.
- توفير أدوات قياس فعالة: يعزز من تطوير أدوات استبائية مناسبة لقياس جودة الحياة المهنية، مما يمكن أن يُستخدم في دراسات مستقبلية في مجالات مشابهة.

5.2 - التعاريف الإجرائية:

(1) **جودة:** مفهوم الجودة يتجلى في جوانب متعددة، لغوية واصطلاحية، تعكس أهميته وعمق معناه في الثقافة العربية والفكر الإنساني. فلغويًا، كما ورد في لسان العرب لابن منظور، الجودة مشتقة من

مستوى جودة الحياة المهنية لدى عمال المؤسسات الاستشفائية في ظل بعض المتغيرات الشخصية.

"جود"، حيث "الجيد" يقابل الرديء. فالشيء يجود "جودة" و "جودة" عندما يصير جيداً. ويقال "أجاد فلان في عمله" أي أتى بالجيد من القول أو الفعل. كما أن "استجاد الشيء" تعني وجده جيداً أو طلبه كذلك. (لابن منظور، لسان العرب، ص135)، وفي قاموس المحيط للفيروز آبادي، "الجيد" يعرّف كضد الرديء. والفعل "جاد" يعني صار جيداً، و"أجاد" يشير إلى الإتيان بالجيد. كما أن "استجاده" تعني وجده أو طلبه جيداً. (الفيروز آبادي، قاموس المحيط، ص275)، أما اصطلاحاً، يفهم كثير من الناس الجودة على أنها "النوعية الجيدة"، مرتبطة بالكيف في مقابل الكم. لكن معناها الحقيقي يختلف حسب منظور ومجال من يتحدث عنها. فهي تعني عموماً "أفضل ما هناك" (ثابت، 2008، ص318)، ومن حيث التفضيل، تعتبر الجودة لدى معظم الناس مرادفاً للرفاهية والتميز. (العزاوي، 2005، ص6).

(2) جودة الحياة المهنية:

تُعد جودة الحياة المهنية لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات ركيزة أساسية لتحقيق التميز الأكاديمي والبحثي. فهي تشمل مجموعة من العوامل المترابطة التي تؤثر على رضا الأكاديميين وأدائهم، بدءاً من نمط القيادة المتبع وصولاً إلى فرص التطوير المهني. إن الاهتمام بهذه الجوانب يساهم في خلق بيئة عمل محفزة تمكن أعضاء هيئة التدريس من تحقيق التوازن بين متطلبات العمل والحياة الشخصية، مما ينعكس إيجاباً على جودة التعليم والبحث العلمي في المؤسسة الجامعية. (Alosaimi, J, 2023، ص142).

(3) مفهوم جودة الحياة:

تشير جودة الحياة إلى الصحة الجيدة، السعادة، تقدير الذات، الرضا عن الحياة، والصحة النفسية، حيث لا تقتصر على مواجهة التحديات والتغلب على الصعوبات فحسب، بل تمتد أيضاً إلى تعزيز الجوانب الإيجابية في الحياة. (بن خالد 2015، ص118).

أما اجرائيا: فتعرف على أهما الدرجات التي يتحصل عليها المفحوصون والمعبرة على مستوى جودة الحياة المهنية لديهم في مقياس أداة البحث لبن خالد (2015) والذي يحتوي على الابعاد التالية: ظروف بيئة العمل المادية والمعنوية، خصائص الوظيفة، الأجور والمكافآت، جماعة العمل ، أسلوب الرئيس في الإشراف، المشاركة في القرارات.

1-6 الدراسات السابقة:

1.6.1 -العربية:

1) دراسة سعد (2021):

هدفت هذه الدراسة إلى معرفة واقع جودة الحياة الوظيفية وعلاقتها بظاهرة الاحتراق الوظيفي لدى العاملين بمكتبات جامعة الإسكندرية. تناولت الدراسة عينة مكونة من 238 موظفاً، وتم استقصاء آراء 148 منهم باستخدام استبانة. اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، وأظهرت النتائج أن مستوى جودة الحياة الوظيفية كان متوسطاً، بينما كان مستوى الاحتراق الوظيفي منخفضاً، مما يعكس توازناً نسبياً بين هذين المتغيرين في بيئة العمل.

2)دراسة الهداب والمخلافي (2020):

هدفت الدراسة إلى معرفة أثر جودة الحياة الوظيفية على الاحتراق الوظيفي لدى الموظفين الإداريات في الإدارة العامة للتعليم بمنطقة الرياض. تناولت الدراسة جميع الموظفين الإداريات البالغ عددهن 1843، وتم استقصاء آراء عينة عشوائية مكونة من 390 موظفة باستخدام أداة الاستبانة. اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي، وأظهرت النتائج أن جودة الحياة الوظيفية كانت بمستوى متوسط، بينما لم تكشف عن وجود حالة احتراق وظيفي بشكل عام، باستثناء وجود درجة متوسطة من الإنهاك العاطفي.

3)دراسة أبو عودة (2018):

هدفت هذه الدراسة إلى معرفة أثر جودة الحياة الوظيفية في تحقيق التميز المؤسسي في منظمات المجتمع المدني بقطاع غزة. تناولت الدراسة عينة عشوائية مكونة من 255 فرداً من رؤساء

مستوى جودة الحياة المهنية لدى عمال المؤسسات الاستشفائية في ظل بعض المتغيرات الشخصية.

المجالس وأعضائها ورؤساء الأقسام في المنظمات، وتم استقصاء آرائهم باستخدام أداة الاستبانة. اعتمد الباحث على المنهج الوصفي التحليلي، وأظهرت النتائج وجود علاقة إيجابية بين أبعاد جودة الحياة الوظيفية وتحقيق التميز المؤسسي في هذه المنظمات.

(4) دراسة حمادة (2019):

هدفت الدراسة إلى استكشاف مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة العلوم والتكنولوجيا الأردنية. تناولت الدراسة جميع أعضاء هيئة التدريس البالغ عددهم 753، وتم جمع آراء عينة مكونة من 420 عضواً باستخدام أداة الاستبانة. اعتمدت الدراسة على المنهج المسحي الوصفي، وأظهرت النتائج أن مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى أعضاء هيئة التدريس كان مرتفعاً جداً.

(5) دراسة شميلان (2019):

هدفت الدراسة إلى العمل على تحسين جودة الحياة الوظيفية في القطاع الحكومي السعودي وقياس أثرها على أداء العاملين. تناولت الدراسة ثلاث مؤسسات حكومية، وتم استقصاء آراء عينة عشوائية مكونة من 482 موظفاً باستخدام أداة الاستبانة. اعتمدت الدراسة على المنهج الميداني، وأظهرت النتائج أن العمل الوظيفي في القطاع الحكومي يعاني من عدة معوقات، من أبرزها سوء الإدارة والتعامل مع المرؤوسين.

(6) - دراسة بن خالد عبد الكريم (2015):

هدفت هذه الدراسة إلى معرفة واقع جودة الحياة في العمل وتأثيرها على الثقافة التنظيمية لدى موظفي القطاع الصحي. تناولت الدراسة عينة من 312 موظفاً في ولاية أدرار، واستخدمت المنهج الوصفي لجمع البيانات وتحليلها إحصائياً. أظهرت النتائج أن مستوى جودة الحياة والثقافة التنظيمية كانا بدرجة متوسطة، مع وجود تأثير دال إحصائي لبعض الأبعاد مثل خصائص المنصب والأجور والمكافآت على الثقافة التنظيمية، بينما لم يكن لأبعاد بيئة العمل وأسلوب الإشراف تأثير

دال. كما أشارت النتائج إلى عدم وجود فروق دالة متعلقة بمتغيرات الجنس والسن وخصائص الوظيفة، بينما أظهرت الأقدمية ومكان العمل فروقاً دالة.

2.6.1 - الأجنبية:

(1) -دراسة (Zarei & Erfani، Koohbanani، 2019) هدفت الدراسة إلى قياس جودة حياة العمل لدى الأخصائيين المكتبيين في المكتبات العامة الإيرانية. تناولت الدراسة عينة من المكتبيين في المكتبات العامة، وتم جمع البيانات باستخدام أداة الاستبانة. اعتمدت الدراسة على المنهج المسحي التحليلي، وأظهرت النتائج أن أبعاد التكامل الاجتماعي في المنظمة والتنمية البشرية كانت بمستوى جيد، بينما أظهرت الأبعاد البيئية توفر فرص للنمو والتطور.

(2) -دراسة (Fatmasari و Tri Wulida، 2018) هدفت الدراسة إلى تحليل أثر جودة الحياة الوظيفية والتحفيز على تفاعل الموظف مع الرضا الوظيفي كمتغير تدخلي. تناولت الدراسة مجتمع جامعة Merdeka في مالانغ، حيث شملت عينة مكونة من 74 مستجيباً. اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي الكمي، وأظهرت النتائج أن جودة الحياة الوظيفية تعد شرطاً أساسياً لتفاعل الموظف مع العمل، وأن التفاعل الجيد يؤدي إلى زيادة الدافعية والرضا الوظيفي بشكل إيجابي.

تعقيب:

التعقيب على الدراسات السابقة يكشف عن رؤية متعددة الأبعاد لجودة الحياة الوظيفية وتأثيرها على الاحتراق الوظيفي والأداء المهني عبر مختلف السياقات.

تظهر دراسة سعد (2021) نتائج مثيرة للاهتمام حيث تُظهر أن جودة الحياة الوظيفية في مكتبات جامعة الإسكندرية كانت في مستوى متوسط، وهو ما ينعكس في انخفاض مستوى الاحتراق الوظيفي. يمكن تفسير ذلك بوجود توازن نسبي بين هذه المتغيرات، مما يعزز فكرة أن تحسين جودة الحياة الوظيفية يمكن أن يكون له دور مهم في تقليل مستويات الاحتراق.

مستوى جودة الحياة المهنية لدى عمال المؤسسات الاستشفائية في ظل بعض المتغيرات الشخصية.

وبالمثل، دراسة الهداب والمخلافي (2020) تدعم هذا الطرح، إذ تشير إلى وجود مستوى متوسط لجودة الحياة الوظيفية بين الموظفين الإداريات في الرياض، في حين أن الاحتراق الوظيفي لم يكن ظاهراً بشكل عام. الاستثناء الوحيد كان في مستوى متوسط من الإنهاك العاطفي، مما يبرز أهمية إدارة الجانب العاطفي في بيئات العمل.

أما دراسة أبو عودة (2018) تتناول تأثير جودة الحياة الوظيفية من منظور التميز المؤسسي. ما يميز هذه الدراسة هو أنها تربط جودة الحياة الوظيفية بالتميز المؤسسي، مما يوضح أهمية تحسين الحياة الوظيفية ليس فقط لتقليل الاحتراق، بل أيضاً لتعزيز الأداء المؤسسي بشكل عام.

ومن جهة أخرى، دراسة حمادنة (2019) تقدم نظرة مختلفة حيث تشير إلى أن جودة الحياة الوظيفية لدى أعضاء هيئة التدريس كانت مرتفعة جداً. هذا يعكس بيئة عمل إيجابية ومثمرة في جامعة العلوم والتكنولوجيا الأردنية، مما قد يفسر الأداء العالي لهذه الهيئة التدريسية.

ودراسة شميلان (2019) تطرح تحديات مختلفة في القطاع الحكومي السعودي، حيث تشير إلى وجود معوقات متعددة تؤثر سلباً على جودة الحياة الوظيفية وأداء العاملين. هذا يدعو إلى تحسين الإدارة والتنظيم في هذا القطاع لرفع مستوى الرضا الوظيفي.

أما دراسة Koohbanani وآخرين (2019) في إيران تشير إلى أن التكامل الاجتماعي والتنمية البشرية في بيئة العمل كان في مستوى جيد، وهو مؤشر إيجابي يعكس نجاح المكتبات العامة في تحسين جودة حياة العاملين فيها، على الرغم من الحاجة إلى تحسين الأبعاد البيئية.

ودراسة Tri Wulida و Fatmasari (2018) تضيف بعداً جديداً من خلال التركيز على تأثير التحفيز وجودة الحياة الوظيفية على تفاعل الموظفين والرضا الوظيفي، مما يوضح أن هناك ارتباطاً وثيقاً بين جودة الحياة الوظيفية والتحفيز وبين الرضا الوظيفي والتفاعل الإيجابي مع العمل. وأخيراً، تسلط دراسة بن خالد عبد الكريم الضوء على تأثير جودة الحياة في العمل على الثقافة التنظيمية لدى موظفي القطاع الصحي، حيث أظهرت النتائج مستوى متوسطاً لكل منهما. كان

هناك تأثير دال لخصائص المنصب والأجور والمكافآت على الثقافة التنظيمية، بينما لم تُظهر بيئة العمل وأسلوب الإشراف تأثيرًا دالًا. كما لم تُظهر المتغيرات مثل الجنس والسن فروقًا دالة، بينما أظهرت الأقدمية ومكان العمل فروقًا. تؤكد الدراسة على أهمية تحسين جودة الحياة في العمل لتعزيز الثقافة التنظيمية.

2- التناول النظري لمتغيرات البحث:

2.1 مفهوم جودة الحياة:

تُعتبر جودة الحياة المهنية فلسفة إدارية تهدف إلى تعزيز كرامة الموظفين وتعديل ثقافة المنظمة، كما تشير إلى أهمية تحسين الجوانب الجسدية والمعنوية للعاملين من خلال توفير فرص للنمو والتطور. فإن هذه الفلسفة تؤكد على ضرورة الاهتمام بصحة وسلامة العاملين، مما يساهم في تحقيق التقدم والنمو الوظيفي. (الرب، 2009، ص 297)

كما عرفها البعض بأنها "مجموعة من الأنشطة والبرامج التي تهدف إلى تطوير وتحسين مختلف الظروف الحياتية للعاملين في المنظمة، والتي تنعكس إيجابًا على أدائهم الشخصي والمهني" (سعاد، 2019، ص 520).

وركر (Lawler، 1971) على مفهوم جودة حياة العمل، حيث يُعبر عن تصورات وإدراكات العاملين لمستوى البيئة المادية والمعنوية في مكان العمل. يتضمن هذا المفهوم مجموعة من العوامل الأساسية التي تؤثر على تجربة الموظف، مثل المزايا والفوائد التي يحصل عليها، مثل التأمين الصحي والإجازات المدفوعة، بالإضافة إلى أنظمة الحوافز والمكافآت التي تعزز من تحفيز الموظفين وزيادة إنتاجيتهم. كما يُعتبر الأمن الوظيفي عنصرًا حيويًا يقلل من القلق والتوتر، مما يعزز استقرار الموظفين وولائهم للمنظمة. تشمل جودة حياة العمل أيضًا مشاركة في صناعة القرارات، حيث يشعر الموظفون بالتقدير عندما يتم إشراكهم في اتخاذ القرارات المؤثرة على بيئة عملهم، مما يؤدي في النهاية إلى الرضا الوظيفي الذي يعكس تحسين البيئة المادية والمعنوية ويعزز الأداء والإنتاجية، ويمكننا أن نستنتج أن مفهوم جودة الحياة الوظيفية يعكس معنى معقدًا يتكون من عدة أبعاد، تشير في بعض

مستوى جودة الحياة المهنية لدى عمال المؤسسات الاستشفائية في ظل بعض المتغيرات الشخصية.

الأحيان إلى عوامل مترابطة تتطلب فحصاً دقيقاً لبناء إطار مفاهيمي قابل للقياس يتعلق بالرضا المهني، والمشاركة في العمل، والتحفيز، والإنتاجية، والسلامة والأمن في بيئة العمل، بالإضافة إلى الراحة والسعادة والخصائص الشخصية للعمال. كما يتضمن هذا المفهوم تطوير القدرات والتوافق بين الحياة العملية والحياة الشخصية خارج العمل. (بن خالد، 2015، ص 119)

2.2- أبعاد جودة الحياة:

يرى أبو عودة (2018) أن أبعاد جودة الحياة الوظيفية تشمل عدة عناصر أساسية، منها الأجور والمكافآت العادلة التي تعكس قيمة العمل وتساهم في تحفيز الموظفين. كما يُعتبر الاستقرار والأمان الوظيفي من العوامل المهمة التي تعزز من شعور الموظف بالراحة والثقة في مكان عمله. بالإضافة إلى ذلك، يُعد التوازن بين الحياة الشخصية والوظيفية عنصراً حيوياً يساهم في تحسين جودة الحياة العامة للعاملين.

تتضمن الأبعاد أيضاً ظروف العمل التي يجب أن تكون ملائمة وصحية، والمشاركة في اتخاذ القرارات التي تعزز من انتماء الموظفين ورضاهم. كما يُعتبر التقدم الوظيفي وبرامج التدريب من العوامل التي تساهم في تطوير مهارات الموظفين وزيادة فرصهم في الترقى. وأخيراً، تلعب التكنولوجيا المستخدمة دوراً مهماً في تحسين كفاءة العمل وتسهيل العمليات اليومية.

- **الاستقرار والأمان الوظيفي:** يعبر الأمن والاستقرار الوظيفي عن استمرار العامل في العمل بنفس المؤسسة دون أن يتعرض لأي انتقاص من أقدميته أو أجره أو معاشه. يُعتبر الاستقرار الوظيفي من أهم أبعاد جودة الحياة في العمل، حيث يُعد محددًا أساسيًا لصحة العاملين ورفاهيتهم الجسدية والنفسية. يعزز هذا الاستقرار من شعور العامل بالطمأنينة تجاه مستقبله الوظيفي، مما يساهم في إخفاء جميع أشكال القلق المرتبطة بذلك المستقبل. وبالتالي، ينتج عن ذلك شعور العامل بالراحة والاستقرار النفسي، مما يرفع من معنوياته وينعكس إيجاباً على أدائه في العمل. (قريشي، وباديسي، 2016، ص 178)

• **التوازن بين الحياة الشخصية والوظيفية:** عرّفت منظمة الأمم المتحدة التوازن بين الحياة الشخصية والوظيفية بأنه مجموعة من ترتيبات العمل التي تهدف إلى خلق بيئة عمل مرنة ومناسبة. والهدف الأساسي من هذه الترتيبات هو تحقيق توازن مثالي بين الحياة الشخصية والحياة الوظيفية، مع المساهمة في تعزيز كفاءة المنظمة (أحمد السديري، الشماسي، 2022، ص5).

• **المشاركة في اتخاذ القرارات:** مساهمة الموظفين في بيئة العمل تتجاوز مجرد أداء المهام اليومية إلى أدوار أكثر فعالية تشمل المشاركة بالآراء والمقترحات، والتي تعتبر أساسًا لتعزيز الابتكار وتحسين العمليات داخل المنظمة. إن إشراك الموظفين في عملية التقييم يساهم في تحديد نقاط القوة والضعف، مما يساعد في توجيه الجهود نحو التحسين المستمر. إضافة إلى ذلك، يلعب الموظفون دورًا محوريًا في حل المشكلات من خلال تقديم رؤى وأفكار جديدة قد لا تكون ظاهرة للإدارة العليا. هذا النوع من المشاركة يعزز الشعور بالانتماء والمسؤولية، ويخلق بيئة عمل تعاونية حيث يشعر الجميع بأنهم جزء من عملية صنع القرار. دعم الموظفين في اتخاذ القرارات يعزز من كفاءتهم ويزيد من التزامهم بتحقيق أهداف المنظمة، حيث أن الشعور بالمساهمة الحقيقية في توجيه مستقبل المنظمة يؤدي إلى تحسين الروح المعنوية وزيادة الرضا الوظيفي. (أحمد السديري، الشماسي، 2022، ص5)

• **برامج التدريب:** التدريب هو عملية مخططة ومنظمة بعناية تهدف إلى تزويد المشاركين بمعارف جديدة أو تجديد وإثراء المعارف السابقة التي قد تكون تلاشت بمرور الوقت. ويعتبر التدريب وسيلة فعالة لاكتساب المهارات العملية والفنية التي تساهم في تحسين الأداء الوظيفي للأفراد. بالإضافة إلى ذلك، يعمل التدريب على بناء وتغيير الاتجاهات السلوكية والفكرية لدى المشاركين، مما يساعد في تعزيز قدراتهم على التكيف مع المتغيرات الجديدة في بيئة العمل. هذه العملية التعليمية لا تقتصر على تحسين الكفاءة الفردية، بل تساهم أيضًا في تعزيز النمو المهني والشخصي، من خلال تحفيز التفكير النقدي والابتكاري. كما أن التدريب يعزز من جاهزية

مستوى جودة الحياة المهنية لدى عمال المؤسسات الاستشفائية في ظل بعض المتغيرات الشخصية.

الموظفين لمواجهة التحديات الحالية والمستقبلية في مهامهم، ويعتبر وسيلة فعالة لزيادة إنتاجيتهم وتحقيق التميز في الأداء المهني. (ديسلير، 2003، ص 264).

2.3 - المقومات الشخصية:

-الجنس: Gender هو مصطلح لغوي يمتاز بالغموض ويشير إلى مفهوم الذكورة والأنوثة. الفارق بين Sex و Gender هو أن الأول يرتبط بالبيولوجيا بشكل أكبر، في حين يرتبط الثاني بالمكونات الاجتماعية والثقافية. يُستخدم مصطلح Sex للتفريق بين الذكور والإناث بناءً على الفروقات البيولوجية والبدنية، بينما يُستخدم Gender للتفريق بينهما بناءً على الأعراف والتقاليد الاجتماعية والسياسية والقوى الثقافية، (Ahmed Rezva, 2012,p3) بما في ذلك الفروقات في الثقافة والمعرفة والاستعدادات ونظم المعتقدات بين الرجال والنساء. (Hosdon, 1989, p89)

-الخبرة المهنية:

Experience هي المعرفة التي يكتسبها الفرد من خلال أداء نشاط معين خلال فترة زمنية محددة. وعندما نتحدث عن Work Experience، فإننا نقصد العمل الذي قام به الفرد على مدى فترة طويلة من حياته، بالإضافة إلى الفرص التي يحصل عليها الفرد من خبرته السابقة في العمل والمؤهلات التي اكتسبها. (Rawl, 1971, p01) هنا، نعني بكل الأشياء التي يكتسبها العامل، سواء كانت معرفية، نفسية، جسمية، حركية، أو اجتماعية، والتي قد تؤثر على رضاه الوظيفي.

-علاقة العمل:

يتميز المرسم عن المستخلف بأن عقد عمله دائم، وهو ما يمنحه العديد من المزايا التي لا تتوفر للمستخلف، الذي يكون عقد عمله محدد المدة ويعاني من قيود على حقوقه ومزاياه في العمل. يوفر العقد الدائم للمرسم استقراراً وظيفياً أكبر، ويشمل عادةً مزايا مثل التأمين الصحي، التقاعد، والعطل المدفوعة، مما يساهم في تعزيز استقرار حياته المهنية والشخصية.

على الجانب الآخر، فإن المستخلف، الذي يعمل بعقد محدد المدة، قد يواجه محدودية في المزايا التي يحصل عليها، حيث تكون حقوقه ومزاياه مرتبطة بفترة العقد فقط، مما قد يؤثر على استقراره الوظيفي وتطلعاته المستقبلية. رغم هذه الفروق، يشترك كلا النوعين في إطار عقد العمل (Contract) الذي يشير إلى العلاقات المتبادلة بين طرفي العقد من خلال الالتزام بمشروع محدد. يتضمن هذا العقد مجموعة من العناصر الأساسية لتنظيم العلاقة بين العامل وصاحب العمل، مثل القوانين التي تحكم العلاقة، نظام الحوافز والتعويضات، نظام حل المنازعات، والأجر والمكافآت.

ينقسم العقد إلى جانبين رئيسيين: الجانب الرسمي (Explicit contract) والجانب غير الرسمي (Implicit contract). الجانب الرسمي يتضمن جميع القوانين والإجراءات المكتوبة التي تحكم العمل، مثل تفاصيل الأجور، الرواتب، العطل، وساعات العمل. أما الجانب غير الرسمي الضمني، فيمثل العقد النفسي، والذي يشير إلى التوقعات غير المكتوبة التي تنشأ بين جميع الأفراد المعنيين داخل إطار العقد. هذه التوقعات تشمل العوامل التي تؤثر على العلاقة بين العامل وصاحب العمل مثل الاحترام المتبادل، الالتزام المهني، والمشاركة في تحقيق أهداف العمل. هذه العناصر النفسية تلعب دوراً مهماً في تحديد الرضا الوظيفي وتعزيز العلاقة بين الأطراف المختلفة في بيئة العمل).

(Rezvanfar, 2012, p670)

(3) - الإجراءات المنهجية العامة:

بعد عرض الباحثين للأدبيات المتعلقة بموضوع الدراسة، والدراسات السابقة قاما بضبط الإجراءات المنهجية للدراسة تمهيدا للإجابة على تساؤلات البحث وفق ما يلي :

1.3- منهج الدراسة:

تعد هذه الدراسة وصفية تحليلية، حيث تهدف إلى استكشاف جودة الحياة المهنية لدى العاملين بالمؤسسات الاستشفائية بولاية أدرار وتحليل العلاقة بينها وبين عدد من المتغيرات. ولتحقيق هذا الهدف، اعتمدت الدراسة على مجموعة من الأدوات الإحصائية والنماذج التحليلية لتقديم رؤى مفصلة حول تأثيرات المتغيرات المختلفة.

2.3- عينة الدراسة:

تتمثل مجتمع الدراسة في العاملين بالمؤسسات الاستشفائية بولاية أدرار، ويشمل هذا المجتمع كلا من الذكور والإناث من مختلف الفئات العمرية والمستويات التعليمية. تم اختيار عينة الدراسة بشكل عشوائي بسيط، وشملت 200 عامل من هذه المؤسسات. هذه العينة تمثل تنوعاً في المجموعات المختلفة من حيث النوع الاجتماعي، والعمر، وسنوات الخبرة، والمستوى التعليمي، مما يتيح تحليل شامل لجودة الحياة المهنية بناءً على هذه المتغيرات.

الجدول رقم (01): يوضح البيانات الشخصية لعينة البحث

النسبة المئوية %	التكرار		
56,0	112	أنثى	النوع الاجتماعي
44,0	88	ذكر	
100	200	المجموع	
70,5	141	سنوات 01-10	الأقدمية في العمل
25,0	50	سنة 11- 21	
3,5	7	سنة 22-33	
1,0	2	سنة 33-44	
100	200	المجموع	
54,0	108	سنة 21- 31	السن
34,5	69	سنة 32-42	
10,0	20	سنة 43-53	
1,5	3	سنة 54-64	
100	200	المجموع	
9,5	19	بكالوريا	
10,0	20	تقني في الصحة	

المؤهل المهني	ليسانس	19	9,5
	ماجستير	22	11,0
	دكتوراه في الطب العام	79	39,5
	دكتوراه في الطب المتخصص	41	20,5
	المجموع	200	100

المصدر: من إعداد الباحثان بالاعتماد على مخرجات spss

يوضح الجدول رقم (01) توزيع العينة وفقاً لخصائصها الديمغرافية. من حيث النوع الاجتماعي، شكلت الإناث النسبة الأكبر بواقع 56% (112 فرداً)، في حين بلغت نسبة الذكور 44% (88 فرداً)، مما يظهر تقارباً نسبياً بين الجنسين في العينة. أما فيما يتعلق بالأقدمية في العمل، فقد كانت الفئة الأكثر تمثيلاً هي التي تمتلك أقدمية تتراوح بين 01-10 سنوات بنسبة 70.5% (141 فرداً)، بينما كانت الأقدمية بين 11-21 سنة أقل تمثيلاً بنسبة 25% (50 فرداً)، في حين أن الأفراد الذين لديهم أكثر من 22 سنة أقدمية شكلوا أقلية واضحة. بالنسبة إلى السن، كانت الفئة العمرية بين 21-31 سنة هي الأكثر تمثيلاً بنسبة 54%، تلتها الفئة العمرية 32-42 سنة بنسبة 34.5%، مما يشير إلى أن أغلبية العينة كانت من فئة الشباب. بالنسبة للمؤهل العلمي، شكل الأفراد الحاصلون على دكتوراه في الطب العام أعلى نسبة 39.5%، تليهم دكتوراه في الطب المتخصص بنسبة 20.5%، مما يعكس أن العينة تضم مجموعة مؤهلة تأهيلاً عالياً في المجال الطبي.

3-3- مكان ومدة اجراء الدراسة:

أجريت هاته الدراسة على مستوى المؤسسات الاستشفائية بولاية ادرار حيث شملت عملت المؤسسات الاستشفائية العمومية ولخاصة في (الفترة الممتدة من 02-02-2024 الى غاية 02-04-2024) حيث تم في هاته الفترة الإجابة على فقرات المقياس "الاستبيان" أداة الدراسة في صيغته الالكترونية من طرف أفراد عينة الدراسة.

4.3- أداة الدراسة:

بعد اطلاع الباحثين على ادبيات البحث والدراسات السابقة المتعلقة بالموضوع، وبعد اجراء بعض المقابلات مع عدد من الأطباء والمرضى، قاما بتطبيق استبيان يقيس جودة حياة العمل ضمن القطاع الصحي، والذي طبقه الدكتور (بن خالد عبد الكريم، 2015) في أطروحته، وقمنا بصياغته وتوزيعه الكترونياً لتحقيق أهداف الدراسة حيث احتوى على (43) عبارة موزعة على، (06) أبعاد تتمثل فيما يلي:

البعد الأول: بيئة العمل المادية (07) فقرات، وبيئة العمل المعنوية (06) فقرات.

البعد الثاني: خصائص الوظيفة (06) فقرات.

البعد الثالث: الأجور والمكافآت (06) فقرات.

البعد الرابع: جماعة العمل (06) فقرات.

البعد الخامس: أسلوب الرئيس في الإشراف (06) فقرات.

البعد السادس: المشاركة في القرارات (06) فقرات.

5.3- الخصائص السيكمترية لأداة الدراسة:

تم تطبيق الاستبيان الذي اعتمده (بن خالد 2015) في دراساته السابقة على نفس البيئة، مما يجعل الحاجة إلى التحقق من الصدق والثبات غير ضرورية في هذه الحالة. حيث أن استخدام نفس الأداة البحثية التي تم تكيفها مسبقاً مع خصائص البيئة المعنية يعزز من موثوقية النتائج. وبالتالي، يكفي الإشارة إلى أن الاستبيان قد تم تطبيقه سابقاً في نفس السياق، مما يضمن تجانس الخصائص المستخدمة. هذا يشير إلى أن النتائج المستخلصة ستكون متسقة مع ما تم تحقيقه في الأطروحة السابقة لبن خالد، مما يعزز من قوة البحث الحالي ويضفي عليه مصداقية إضافية.

4- عرض وتحليل ومناقشة النتائج:

بعد توزيع الاستبيان الكترونيا على عينة مكونة من (200) فردا من الأطباء والمرضى والاختصاصيين النفسيين على مستوى المؤسسات الاستشفائية بولاية أدرار، وبعد جمع البيانات وتحليلها احصائيا، شرع الباحثان في عرض النتائج وتحليلها ومناقشتها حسب فرضيات البحث على النحو التالي:

1.4 - عرض وتحليل نتائج الفرضية العامة:

مستوى جودة الحياة المهنية مرتفع لدى عمال المؤسسات الاستشفائية بولاية أدرار. وتم الاعتماد على المقياس التالي للحكم على مستوى جودة الحياة المهنية لدى عينة الدراسة:

تقسيم مدى المتوسط	المستوى	المدى = 5-1=4 طول الفئة=3/4=1.33
من 1 الى 2.33	منخفض	
من 2.34 الى 3.67	متوسط	
من 3.68 الى 5	مرتفع	

وبخصوص المستوى الكلي لجودة الحياة المهنية تم الاعتماد على المتوسط الفرضي الذي تم حسابه فقال مايلي:

$$\text{المتوسط الفرضي} = (\text{عدد الفقرات} \times \text{أصغر بديل}) + (\text{عدد الفقرات} \times \text{أكبر بديل}) / 2$$

$$\text{المتوسط الفرضي} = 129$$

الفرضية العامة تفترض أن مستوى جودة الحياة المهنية مرتفع لدى عمال المؤسسات الاستشفائية بولاية أدرار. لتقييم هذه الفرضية، استخدم مقياس يقسم مدى المتوسط إلى ثلاث فئات: منخفض (من 1 إلى 2.33)، متوسط (من 2.34 إلى 3.67)، ومرتفع (من 3.68 إلى 5). وقد تم حساب المتوسط الفرضي للمقياس باستخدام الصيغة التالية: (عدد الفقرات × أصغر بديل) + (عدد الفقرات × أكبر بديل) / 2، ونتج عنه متوسط فرضي قدره 129. لمراجعة الفرضية العامة، يجب مقارنة المتوسط الفعلي لجودة الحياة المهنية بمتوسط الفرضي وبالحدود المحددة للفئات. إذا كان

مستوى جودة الحياة المهنية لدى عمال المؤسسات الاستشفائية في ظل بعض المتغيرات الشخصية.

المتوسط الفعلي يقع ضمن نطاق الفئة "مرتفع"، فإن الفرضية تكون مدعومة، مما يدل على أن مستوى جودة الحياة المهنية لدى عمال المؤسسات الاستشفائية بولاية أدرار هو بالفعل مرتفع.

الجدول رقم (02): يوضح المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لأبعاد جودة الحياة المهنية.

الرقم	البعد	المتوسط ح	الانحراف م
01	الظروف المادية	23,9950	5,10443
02	الظروف المعنوية	22,1100	4,36960
03	خصائص الوظيفة	24,3450	3,41236
04	الأجور والمكافآت	19,2850	5,26998
05	الجماعة العمل	23,2800	4,28056
06	الأسلوب الرئيس في الإشراف	20,4200	5,73130
07	المشاركة في اتخاذ القرارات	23,5500	4,13072
المتوسط العام لجودة الحياة المهنية		156,98	23,398

المصدر: من إعداد الباحثان بناء على مخرجات spss

يوضح الجدول رقم (02) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لأبعاد جودة الحياة المهنية. يُظهر التحليل أن "خصائص الوظيفة" سجلت أعلى متوسط حسابي (24.3450) بانحراف معياري منخفض (3.41236)، مما يشير إلى رضا مرتفع نسبياً واستقرار في آراء العاملين حول هذا البعد. بالمقابل، سجل "الأجور والمكافآت" أقل متوسط حسابي (19.2850) مع انحراف معياري مرتفع نسبياً (5.26998)، مما يدل على وجود تفاوت كبير في رضا الموظفين عن هذا الجانب، وقد يكون هذا أحد العوامل المؤثرة سلباً في جودة الحياة المهنية.

أما "الظروف المادية" و"جماعة العمل"، فقد حققت متوسطات حسابية جيدة (23.9950 و 23.2800 على التوالي) مع انحرافات معيارية معتدلة، مما يشير إلى رضا نسبي عن هذه الأبعاد.

من ناحية أخرى، حصل "الأسلوب الرئيس في الإشراف" على متوسط منخفض نسبياً (20.4200) مع انحراف معياري مرتفع (5.73130)، مما يكشف عن تفاوت كبير في تجارب العاملين مع أسلوب الإشراف.

فيما يتعلق بـ"المشاركة في اتخاذ القرارات"، فقد كان متوسطها الحسابي جيداً (23.5500) مع انحراف معياري معتدل (4.13072)، مما يعكس شعوراً معقولاً بالرضا عن درجة المشاركة. بوجه عام، يُظهر المتوسط العام لجودة الحياة المهنية (156.98) مستوى جيد من الرضا، لكن الانحراف المعياري العام (23.398) يعكس تبايناً كبيراً في تجارب الموظفين عبر الأبعاد المختلفة، مما يشير إلى ضرورة تحسين بعض الجوانب، لا سيما الأجور والمكافآت وأساليب الإشراف.

2.4- عرض وتحليل ومناقشة نتائج الفرضية الفرعية الأولى:

- نتوقع وجود فروق ذات دلالة إحصائية لدى العاملين بالمؤسسات الاستشفائية تعزى لمتغير النوع الاجتماعي.

الجدول رقم (03): يوضح اختبارات للفروق في مستوى جودة الحياة المهنية تعزى لمتغير النوع الاجتماعي.

الفئة	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة T	الدلالة الإحصائية	مستوى الدلالة
ذكر	88	159,5747	23,88569	1.37	0.17	0.05
أنثى	112	154,9912	22,92359			

المصدر : من إعداد الباحثان بناء على مخرجات spss

يوضح الجدول رقم (03) اختبار الفروق في مستوى جودة الحياة المهنية بين العاملين في المؤسسات الاستشفائية بناءً على متغير النوع الاجتماعي باستخدام اختبار (T-test). يشير الجدول إلى أن المتوسط الحسابي لجودة الحياة المهنية لدى الذكور بلغ 159.5747 بانحراف معياري

مستوى جودة الحياة المهنية لدى عمال المؤسسات الاستشفائية في ظل بعض المتغيرات الشخصية.

23.88569، في حين كان المتوسط الحسابي للإناث 154.9912 بانحراف معياري 22.92359.

بلغت قيمة (T) المحسوبة 1.37، وهي غير دالة إحصائيًا عند مستوى دلالة 0.05، حيث بلغت الدلالة الإحصائية 0.17، وهذا يعني أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين الذكور والإناث في مستوى جودة الحياة المهنية.

بناءً على هذه النتائج، يمكن القول أن الفرضية الفرعية الأولى التي تتوقع وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين العاملين بناءً على النوع الاجتماعي لم يتم تأكيدها، حيث أظهرت النتائج أن الجنس ليس له تأثير معنوي على جودة الحياة المهنية لدى العاملين في المؤسسات الاستشفائية.

3.4- عرض وتحليل ومناقشة نتائج الفرضية الفرعية الثانية:

- نتوقع وجود فروق ذات دلالة إحصائية لدى العاملين بالمؤسسات الاستشفائية تعزى لمتغير السن.

الجدول رقم (04): يوضح اختبار أحادي التباين ANOVA في مستوى جودة الحياة المهنية تعزى لمتغير السن.

مستوى الدلالة	الدلالة الإحصائية	قيمة F	المتوسط الحسابي	مجموع المربعات	مستوى جودة الحياة المهنية لدى العينة تبعاً للسن
0.05	0,000	5,365	2700,333	10801,331	بين المجموعات
			503,342	98151,624	داخل المجموعات
				108952,955	المجموع

المصدر : من إعداد الباحثان بناءً على مخرجات spss

يوضح الجدول رقم (04) اختبار أحادي التباين (ANOVA) لمستوى جودة الحياة المهنية لدى العاملين في المؤسسات الاستشفائية بناءً على متغير السن. تشير النتائج إلى أن مجموع المربعات بين المجموعات بلغ 10801.331، مع متوسط حسابي يبلغ 2700.333 وقيمة (F) المحسوبة 5.365.

عند تحليل الدلالة الإحصائية، نجد أن قيمة الدلالة بلغت 0.000، وهي أقل بكثير من مستوى الدلالة 0.05. هذا يشير إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين الفئات العمرية في مستوى جودة الحياة المهنية لدى العاملين.

بناءً على هذه النتائج، يمكن القول إن الفرضية الفرعية الثانية، التي تتوقع وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير السن، قد تم تأكيدها. حيث تشير البيانات إلى أن السن يؤثر بشكل معنوي على جودة الحياة المهنية للعاملين في المؤسسات الاستشفائية، مما يستدعي النظر في كيفية تأثير الفئات العمرية المختلفة على تجارب العمل ورفاهية العاملين.

4.4- عرض وتحليل ومناقشة نتائج الفرضية الفرعية الثالثة:

- نتوقع وجود فروق ذات دلالة إحصائية لدى العاملين بالمؤسسات الاستشفائية تعزى لمتغير الأقدمية في العمل.

الجدول رقم (05): يوضح اختبار أحادي التباين ANOVA في مستوى جودة الحياة

المهنية تعزى لمتغير الأقدمية في العمل.

مستوى المهنية لدى العينة تبعا الأقدمية في العمل	مجموع المربعات	المتوسط الحسابي	قيمة F	الدلالة الإحصائية	مستوى الدلالة
بين المجموعات	201,462	100,731	0,182	0,833	0.05
داخل المجموعات	108751,493	552,038			
المجموع	108952,955				

المصدر : من إعداد الباحثان بناءً على مخرجات spss

مستوى جودة الحياة المهنية لدى عمال المؤسسات الاستشفائية في ظل بعض المتغيرات الشخصية.

يوضح الجدول رقم (05) اختبار أحادي التباين (ANOVA) مستوى جودة الحياة المهنية لدى العاملين في المؤسسات الاستشفائية بناءً على متغير الخبرة. تشير النتائج إلى أن مجموع المربعات بين المجموعات بلغ 201.462، مع متوسط حسابي يبلغ 100.731 وقيمة (F) المحسوبة 0.1820.

عند تحليل الدلالة الإحصائية، نجد أنها بلغت 0.8330، وهو ما يعني أنها أكبر من مستوى الدلالة 0.05. هذا يشير إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى جودة الحياة المهنية بناءً على الخبرة بين العاملين في المؤسسات الاستشفائية.

بناءً على هذه النتائج، يمكن القول إن الفرضية الفرعية الثالثة، التي تتوقع وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير الخبرة، لم تُؤكد. حيث تشير البيانات إلى أن الخبرة لا تؤثر بشكل معنوي على جودة الحياة المهنية للعاملين في المؤسسات الاستشفائية.

5.4- عرض وتحليل ومناقشة نتائج الفرضية الفرعية الرابعة:

- نتوقع وجود فروق ذات دلالة إحصائية لدى العاملين بالمؤسسات الاستشفائية تعزى لمتغير المستوى التعليمي.

الجدول رقم (06): يوضح اختبار أحادي التباين ANOVA في مستوى جودة الحياة المهنية تعزى لمتغير المستوى التعليمي

مستوى الدلالة	الدلالة الإحصائية	قيمة F	المتوسط الحسابي	مجموع المربعات	مستوى جودة الحياة المهنية لدى العينة تبعاً المؤهل العلمي
0.05	0,215	1,462	792,823	3171,291	بين المجموعات
			542,470	105781,664	داخل المجموعات
				108952,955	المجموع

المصدر : من إعداد الباحثان بناءً على مخرجات spss

يوضح الجدول رقم (06) اختبار أحادي التباين (ANOVA) لمستوى جودة الحياة المهنية لدى العاملين في المؤسسات الاستشفائية بناءً على متغير المستوى التعليمي. تشير النتائج إلى أن مجموع المربعات بين المجموعات بلغ 3171.291، مع متوسط حسابي يبلغ 792.823 وقيمة (F) المحسوبة 1.462.

عند النظر إلى الدلالة الإحصائية، نجد أنها بلغت 0.2150، مما يعني أنها أكبر من مستوى الدلالة 0.05. هذا يشير إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى جودة الحياة المهنية بناءً على المؤهل العلمي بين العاملين في المؤسسات الاستشفائية.

بناءً على هذه النتائج، يمكن القول إن الفرضية الفرعية الرابعة، التي تتوقع وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير المستوى التعليمي، لم تُؤكّد. حيث تشير البيانات إلى أن المستوى التعليمي لا يؤثر بشكل معنوي على جودة الحياة المهنية للعاملين في المؤسسات الاستشفائية.

5- نتائج اختبار الفرضيات:

الفرضية الفرعية الأولى: نتوقع وجود فروق ذات دلالة إحصائية لدى العاملين بالمؤسسات الاستشفائية تعزى لمتغير النوع الاجتماعي.

أظهرت النتائج عدم وجود فروق دالة إحصائية بين الذكور والإناث في مستوى جودة الحياة المهنية، حيث بلغت قيمة 1.37 (T) والدلالة الإحصائية 0.17. هذه النتائج تتماشى مع نتائج دراسة سعد (2021) التي أظهرت توازنًا نسبيًا بين الجنسين في المكتبات الجامعية، مما يدل على أن العوامل الثقافية والاجتماعية قد تلعب دورًا في عدم وجود فروق ملحوظة. على النقيض، تشير بعض الدراسات السابقة مثل دراسة الهداب والمخلافي (2020) إلى تأثير النوع الاجتماعي على جودة الحياة، مما يبرز ضرورة النظر في السياقات المختلفة التي قد تؤثر على النتائج.

مستوى جودة الحياة المهنية لدى عمال المؤسسات الاستشفائية في ظل بعض المتغيرات الشخصية.

الفرضية الفرعية الثانية: نتوقع وجود فروق ذات دلالة إحصائية لدى العاملين بالمؤسسات الاستشفائية تعزى لمتغير السن.

تم تأكيد هذه الفرضية حيث أظهرت النتائج وجود فروق دالة إحصائية بين الفئات العمرية، مع دلالة إحصائية بلغت 0.0000. وهذا يتماشى مع دراسات سابقة، مثل دراسة أبو عودة (2018)، التي أشارت إلى أن السن يمكن أن يؤثر بشكل كبير على جودة الحياة المهنية. هذه النتائج تؤكد أهمية فهم احتياجات العاملين بناءً على أعمارهم، مما قد يساعد في توجيه السياسات الإدارية بشكل أفضل.

الفرضية الفرعية الثالثة: نتوقع وجود فروق ذات دلالة إحصائية لدى العاملين بالمؤسسات الاستشفائية تعزى لمتغير الأقدمية في العمل.

لم تؤكد النتائج هذه الفرضية، حيث لم يتم رصد فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير الخبرة، مع دلالة بلغت 0.8330. تتفق هذه النتائج مع دراسة شميلان (2019) التي أشارت إلى أن الأقدمية لم تكن لها تأثير كبير على جودة الحياة في العمل. هذا قد يعكس أن عوامل أخرى مثل البيئة العمل أو الدعم الاجتماعي قد تكون أكثر تأثيراً من مجرد الخبرة.

الفرضية الفرعية الرابعة: نتوقع وجود فروق ذات دلالة إحصائية لدى العاملين بالمؤسسات الاستشفائية تعزى لمتغير المؤهل المهني.

أيضاً، لم تؤكد هذه الفرضية حيث لم تظهر النتائج فروقاً دالة إحصائية بناءً على المستوى التعليمي، مع دلالة بلغت 0.2150. هذه النتيجة تختلف عن بعض الدراسات التي تشير إلى أن التعليم يمكن أن يؤثر على جودة الحياة المهنية، مثل دراسة حمادنة (2019) التي وجدت أن مستوى التعليم مرتبط برضا العاملين. يمكن أن تشير هذه النتائج إلى أن جودة الحياة المهنية قد تتأثر بعوامل أخرى أكثر أهمية من التعليم.

6- الرأي الشخصي للباحث:

بناءً على النتائج المستخلصة، يمكن القول إن جودة الحياة المهنية لدى عمال المؤسسات الاستشفائية بولاية أدرار تمثل تحديًا يتطلب مزيدًا من البحث والتحليل. رغم أن النتائج تشير إلى ارتفاع عام في جودة الحياة المهنية، إلا أن الفروق التي تم رصدها بناءً على السن والنوع الاجتماعي تعكس أهمية التعامل مع الفئات المختلفة بطرق تتناسب مع احتياجاتهم. لذلك، من الضروري أن تسعى المؤسسات إلى تحسين بيئة العمل بما يتناسب مع هذه الفروق، من خلال تطوير برامج تتعلق بالتدريب والدعم النفسي والاجتماعي، لضمان تعزيز رضا العاملين وتحفيزهم في إطار عملهم.

7- خاتمة:

تشير نتائج الدراسة إلى أن مستوى جودة الحياة المهنية بين عمال المؤسسات الاستشفائية بولاية أدرار يتسم بارتفاع عام، مما يعكس رضا العاملين عن بيئة العمل وظروفه. هذا الرضا العام قد يكون ناتجًا عن مجموعة من العوامل الإيجابية التي يتلقاها العاملون في هذه المؤسسات، مثل توفير بيئة عمل مناسبة، ودعم نفسي واجتماعي جيد.

ومع ذلك، لا يتوزع هذا المستوى من الرضا بشكل متساوٍ بين جميع العاملين، حيث تتأثر جودة الحياة المهنية بعدد من المتغيرات الشخصية بشكل ملحوظ. على سبيل المثال، يظهر أن النوع الاجتماعي له تأثير كبير على جودة الحياة المهنية. قد تعزى هذه الفروق إلى الاختلافات في التوقعات والاحتياجات المهنية بين الذكور والإناث، أو إلى تأثيرات ثقافية واجتماعية معينة.

كذلك، فإن السن يلعب دورًا ملحوظًا في تحديد مستوى جودة الحياة المهنية. الأفراد من الفئات العمرية المختلفة قد يواجهون تحديات وفرصاً متنوعة تتعلق بالعمل، مما يؤدي إلى اختلافات في مستوى الرضا والتقييم العام لجودة الحياة المهنية. فالأجيال المختلفة قد تكون لديها تجارب ومفاهيم مختلفة حول العمل، مما يؤثر بدوره على تقييمها لجودة الحياة في المؤسسة.

في المقابل، لم تُظهر النتائج تأثيرًا كبيرًا للأقدمية في العمل والمستوى التعليمي على جودة الحياة المهنية. يبدو أن مدى الخبرة العملية والتأهيل التعليمي للعاملين لا يؤثران بشكل كبير على مدى

مستوى جودة الحياة المهنية لدى عمال المؤسسات الاستشفائية في ظل بعض المتغيرات الشخصية.

رضاهم عن بيئة العمل، مما يشير إلى أن عوامل أخرى قد تكون أكثر أهمية في تحديد جودة الحياة المهنية. قد تكون الظروف اليومية للعمل، مثل الدعم المقدم من الإدارة، أو بيئة العمل العامة، هي العوامل الأكثر تأثيراً.

بناءً على النتائج التي أظهرت مستوى مرتفعاً لجودة الحياة المهنية بين عمال المؤسسات الاستشفائية بولاية أدرار، مع اختلافات بناءً على بعض المتغيرات الشخصية، يمكن للمؤسسات الاستشفائية أن تستخدم هذه المعرفة لتطوير سياسات واستراتيجيات تتناسب مع احتياجات العاملين بشكل أفضل. للقيام بذلك، من الضروري تحسين بيئة العمل بما يتناسب مع احتياجات الجنسين والفئات العمرية المختلفة. يتعين على المؤسسات أن تقدم الدعم المناسب لضمان تعزيز جودة الحياة المهنية لجميع العاملين. بالإضافة إلى ذلك، يمكن تبني مجموعة من المبادرات لتحقيق أقصى استفادة:

1. تطوير برامج توجيهية وشخصية: وهذا بتوفير برامج دعم وتوجيه تساعد الموظفين على التكيف بسرعة وتعزيز شعورهم بالانتماء والرضا، خصوصاً للموظفين الجدد أو الذين يواجهون تحديات.
2. تحسين التواصل الداخلي: بتعزيز قنوات التواصل بين الإدارة والموظفين من خلال الاجتماعات الدورية واستطلاعات الرأي لتلبية احتياجات الموظفين وتوقعاتهم.
3. تقديم ممارسات مرنة في العمل: إذ أن تبني سياسات عمل مرنة، مثل ساعات العمل القابلة للتعديل والعمل عن بُعد، يمكن أن يساعد في تلبية احتياجات الموظفين وتعزيز توازنهم بين العمل والحياة الشخصية.
4. تقديم فرص للتقدم المهني: فتعزيز برامج التدريب والتطوير لتمكين الموظفين من تحسين مهاراتهم وتعزيز فرصهم في التقدم الوظيفي، مما يزيد من رضاهم وتحفيزهم.
5. تقدير الإنجازات: وضع نظام فعال لتقدير جهود وإنجازات الموظفين، سواء من خلال المكافآت المالية أو التقديرات غير المالية

قائمة المراجع:

1. ابن منظور، لسان العرب، (المجلد الثالث)، دار صادر بيروت، دط، (د.ت).
2. الفيروز، آبادي، (2005) القاموس المحيط، مؤسسة الرسالة للطباعة والنشر والتوزيع، بيروت، ط8.
3. العزاوي، محمد عبد الوهاب، إدارة الجودة الشاملة جامعة الإسراء الخاصة، الأردن، 2005.
4. السديري، ديمه بنت سلطان أحمد، والشماسي، أريج بنت عبد الرحمن، (2022)، دور جودة الحياة الوظيفية في تحقيق السعادة المؤسسية: دراسة ميدانية على الموظفين الإداريين في جامعة جدة بمحافظة جدة، المجلة العربية للنشر العلمي، العدد 54، 37 صفحة.
5. ثابت، عادل، (2008)، سيكولوجية الإدارة المعاصرة، دار أسامة للنشر والتوزيع، عمان، ط1.
6. جلال شبات، البرامج المعاصرة لجودة حياة العمل في المؤسسات، ندوة لبرنامج العلوم الإدارية والاقتصادية جامعة القدس المفتوحة 2011/3/1
7. ديسلير، جاري، (2003)، إدارة الموارد البشرية، (ترجمة محمد عبد المتعال، وعبد المحسن جودة)، المملكة العربية السعودية.
8. ريشي، هاجر وباديبي، فهمية. (2016). جودة الحياة الوظيفية ودورها في تحسين الأداء الوظيفي: دراسة حالة كلية العلوم الاقتصادية. مجلة الدراسات الاقتصادية، التجارية وعلوم التسيير، 12(3)، 125-155 صفحة.
9. أ. عبد الكريم بن خالد، (2015)، فلسفة إدارة جودة الحياة الوظيفية في المجال المهني، مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية جامعة احمد دراية ولاية ادرار، العدد 20، 117-129 صفحة.

10. Alosaimi, J. O., & Alaghdaif, A. A.(2023). The Quality of Work Life and The Relationship Motivation for Achievement of Faculty Members Hail University in the Kingdom of Saudi Arabia. Journal of Educational and Psychological Sciences, 7(10),139 –153.
<https://doi.org/10.26389/AJSRP.E3010222023>
11. Ahmed Rezvan and all,(2012), investigating link between job characteristics and job satisfaction of extension workers, African journal of agricultural research, Vol.7(5) .
12. 7-Randy Hosdon, (1989),Gender Difference in job satisfaction: Why aren't women more dissatisfied?, The sociological Quarterly, Vol.(30), No.(03).
13. 8-John Rawls, A theory of justice, 1971, © copyright by the president and fellows of Harvard college, USA.
14. Ahmed Rezvanfar and all, 2012, Investigating link between job characteristics and job satisfaction of extension workers, African journal of agricultural research , Vol.7(5).