

The Perceived Quality of Work Life and Its Relationship to Ethical Behavior Among Employees of The Public Hospital Institution in Al-Idrisiya

-Amina Hireche¹: PhD student, University of Zian Ashour Djelfa, Algeria

-Tarek Hazerchi²: M.C.A, University of Zian Ashour Djelfa, Algeria

Received:23/10/2021

Accepted :08/01/2022

Published :31/01/2022

Abstract:

This study aims to analyze the perceived quality of functional life from the point of view of employees of the public hospital institution in Al-Idrisiya and its relationship to ethical behavior. To achieve the purposes of the study, the questionnaire was chosen as a study tool, as it was distributed to a random sample, and (60) valid questionnaires were retrieved for statistical treatment based on the (SPSS) program. The most important findings were that there was a strong direct relationship between the perceived quality of work life and ethical behavior from the point of view of employees of the public hospital institution in Al-Idrisiya. The results also showed the presence of an average level of the study variables, as well as the presence of statistically significant differences at the moral level ($\alpha \leq 0.05$) in the employees' attitudes towards the perceived quality of career and ethical behavior due to personal and occupational variables (age, years of experience). In the end, several recommendations were made that focused on the need to adopt clear programs to improve the foundations of the quality of working life and what they provide to increase the effectiveness of the quality of services provided by the employees of the public hospital institution in Al-Idrisiya

Key words: quality of work life, ethical behavior, public hospital institution in Al-Idrisiya

Jel Codes Classification : M14, M12

1 - Amina Hireche, MQEMADD, a.hireche@univ-djelfa.dz

2 - PDRS, t.hazerchi@univ-djelfa.dz

جودة الحياة الوظيفية المدركة وعلاقتها بالسلوك الأخلاقي لدى العاملين بالمؤسسة العمومية الإستشفائية بالإدرسية

– امينة حيرش¹: طالبة دكتوراه، جامعة زيان عاشور الجلفة، الجزائر
– طارق هنزشي²: أستاذ محاضر "أ"، جامعة زيان عاشور الجلفة، الجزائر

تاريخ النشر: 2022/01/31

تاريخ القبول: 2022/01/08

تاريخ الإرسال: 2021/10/23

ملخص:

تهدف هذه الدراسة إلى تحليل مستوى جودة الحياة الوظيفية المدركة من وجهة نظر العاملين بالمؤسسة العمومية الإستشفائية بالإدرسية وعلاقتها بالسلوك الأخلاقي، ولتحقيق أغراض الدراسة تم اختيار الاستبانة كأداة لدراسة حيث تم توزيعها على عينة عشوائية تم استرجاع (60) استبانة صالحة للمعالجة الإحصائية بالاعتماد على برنامج (SPSS). وكانت أهم النتائج المتوصل إليها وجود علاقة طردية قوية بين جودة الحياة الوظيفية المدركة والسلوك الأخلاقي من وجهة نظر العاملين بالمؤسسة العمومية الإستشفائية بالإدرسية، كما أظهرت النتائج وجود مستوى متوسط للمتغيرات الدراسة، وكذا وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند المستوى المعنوية ($\alpha \leq 0.05$) في اتجاهات العاملين نحو جودة الحياة الوظيفية المدركة والسلوك الأخلاقي تعزى للمتغيرات الشخصية والوظيفية (العمر، سنوات الخبرة). وفي الأخير تم الخروج بعدة توصيات ركزت على ضرورة تبني برامج واضحة لتحسين أسس جودة الحياة الوظيفية وما توفره من زيادة جودة الخدمات المقدمة من طرف العاملين بالمؤسسة العمومية الإستشفائية بالإدرسية.

الكلمات المفتاح: جودة الحياة الوظيفية، السلوك الأخلاقي، المؤسسة العمومية الإستشفائية بالإدرسية.

التصنيف JEL: M12، M14

¹ - امينة حيرش، مخبر الطرق الكمية في العلوم الاقتصادية وعلوم إدارة الأعمال وتطبيقاتها من أجل التنمية المستدامة، a.hireche@univ-djelfa.dz

² - مخبر سياسات التنمية الريفية في المناطق السهلية بالجزائر، t.hazerchi@univ-djelfa.dz

مقدمة:

يعد مفهوم جودة الحياة الوظيفية من المفاهيم الحديثة في منظمات الأعمال وفي مجال إدارة الموارد البشرية، فقد برز هذا المفهوم في الشركات الأمريكية في نهاية الستينيات وبداية السبعينات والثمانينات من القرن الماضي وازدادت وضوح معالمة خلال التسعينات في دراسات وأبحاث الباحثين الأكاديميين، من خلال تأكيد جودة الحياة في مكان العمل ومن خلال التركيز على أثر التوظيف في صحة العامل وتعرف على الطرائق التي تؤدي إلى تحسين أداء الفرد في أثناء العمل (شنافي، 2021، صفحة 198). ومن المعروف أن المستشفيات التي تعتبر من البيئات المعقدة في العمل بسبب اختلاف وتنوع الثقافي بين العاملين فيها والذي ينتج عنه الكثير من التوترات والنزاعات بين أطراف العمل وكثير ساعات العمل والممل، ولهذا وجب على المؤسسات الصحية أن تجد استراتيجيات تحسن بها بيئة عمل صحية للعاملين بالقطاع الصحي وضمن سلوكيات أخلاقية سليمة من أجل خلق مؤسسات صحية يستفاد من مواردها في تقديم الخدمات صحية بكفاءة وفاعلية، ولهذا يؤكد كل من (بن غربي، بن احمد، و ماري، 2021، صفحة 112) أن ظهور برامج جودة الحياة الوظيفية كان أمرا حتميا كونه، نبع من حاجة كل من موظفين في تلبية حاجاتهم سواء الدنيا، كالأستقرار والأمن الوظيفيين، أو العليا كالتقدير والمشاركة الفعالة، وكذا حاجة المؤسسة إلى فعالية أكثر، جعل منها تهتم كثيرا بالعنصر البشرية، والظروف المحيطة به، كما أنها أولت أهمية للعلاقة الوطيدة بين جودة الحياة الوظيفية والإنتاجية في المؤسسة على مختلف أنواعها ومن هذا المنطلق جاءت دراستنا لتحليل مستوى جودة الحياة الوظيفية بالمؤسسات الاستشفائية وعلاقتها بالسلوك الأخلاقي.

الإشكالية

حاولنا في دراستنا تحليل العلاقة بين جودة الحياة الوظيفية المدركة والسلوك الأخلاقي بالمؤسسة العمومية الإستشفائية بالإدرسية بولاية الجلفة، وذلك من خلال صياغة إشكالية الدراسة على النحو الآتي: **ما هو مستوى العلاقة بين جودة الحياة الوظيفية المدركة والسلوك الأخلاقي من وجهة نظر العاملين بالمؤسسة العمومية الإستشفائية بالإدرسية؟** وتتفرع الإشكالية إلى مجموعة من الأسئلة الفرعية الآتية:

- ما هو مستوى جودة الحياة الوظيفية المدركة والسلوك الأخلاقي في المؤسسة العمومية الإستشفائية بالإدرسية؟
- هل يوجد علاقة بين جودة الحياة الوظيفية المدركة والسلوك الأخلاقي في المؤسسة العمومية الإستشفائية بالإدرسية؟
- هل يوجد فروق ذات دلالة إحصائية عند المستوى المعنوية ($\alpha \leq 0.05$) في اتجاهات العاملين بالمؤسسة العمومية الإستشفائية بالإدرسية نحو جودة الحياة الوظيفية والسلوك الأخلاقي تعزى للمتغيرات الشخصية والوظيفية (النوع الاجتماعي، العمر، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة)؟

المحور الأول: الإطار المنهجي للدراسة

أولا: فرضيات الدراسة

الفرضية الصفريّة الرئيسية (01): لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند المستوى المعنوية ($\alpha \leq 0.05$) بين جودة الحياة الوظيفية والسلوك الأخلاقي في المؤسسة العمومية الإستشفائية بالإدرسية.

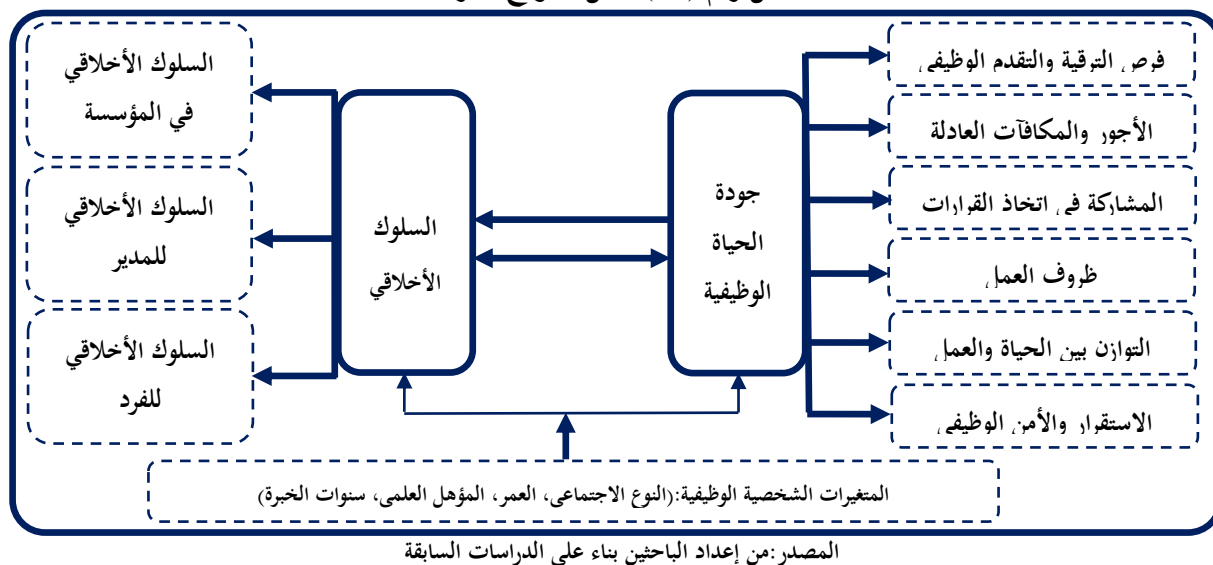
الفرضية الصفريّة الرئيسية (02): لا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية عند المستوى المعنوية ($\alpha \leq 0.05$) في اتجاهات العاملين بالمؤسسة العمومية الإستشفائية بالإدرسية نحو جودة الحياة الوظيفية والسلوك الأخلاقي تعزى للمتغير (العمر).

الفرضية الصفريّة الرئيسية (03): لا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية عند المستوى المعنوية ($\alpha \leq 0.05$) في اتجاهات العاملين بالمؤسسة العمومية الإستشفائية بالإدرسية نحو جودة الحياة الوظيفية والسلوك الأخلاقي تعزى للمتغير (المؤهل العلمي).

الفرضية الصفرية الرئيسية (04): لا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية عند المستوى المعنوية ($\alpha \leq 0.05$) في اتجاهات العاملين بالمؤسسة العمومية الإستشفائية بالإدرسية نحو جودة الحياة الوظيفية والسلوك الأخلاقي تعزى للمتغير (سنوات الخبرة).

ثانيا: أنموذج الدراسة

الشكل رقم (01): يمثل أنموذج الدراسة



ثالثا: أهمية الدراسة

تكتسب هذه الدراسة أهمية بالغة، فموضوع الدراسة من المواضيع التي يجب الاهتمام بها في بيئة عمل المستشفيات، حيث اعتبرنا أن المستشفى هو الأنسب لدراسة العلاقة بين جودة الحياة الوظيفية المدركة والسلوك الأخلاقي الذي وبدوره يشهد بعض الاختلافات حول سلوكيات العاملين ومدى رضائهم على بيئة العمل، وهذا ما دفعنا لدراسة تحليلية لمستوى جودة الحياة الوظيفية المدركة للعاملين بالمستشفيات وتحديد أهميتها وأهم العوامل المؤثرة فيها.

رابعا: أهداف الدراسة

حاولنا من خلال هذه الدراسة تحقيق جملة من الأهداف الآتية:

- التعرف على مفهوم جودة الحياة الوظيفية وأهم محدداته، ومراكز السلوك الأخلاقي بالمنظمات.
- محاولة تشخيص تحليل مستوى أبعاد جودة الحياة الوظيفية في المؤسسة العمومية الإستشفائية بالإدرسية.
- محاولة دراسة العلاقة ذات الدلالة الإحصائية عند المستوى المعنوية ($\alpha \leq 0.05$) لأبعاد جودة الحياة الوظيفية المدركة و السلوك الأخلاقي في المؤسسة العمومية الإستشفائية بالإدرسية.
- محاولة تحديد الفروق في اتجاهات العاملين بالمؤسسة العمومية الإستشفائية بالإدرسية نحو جودة الحياة الوظيفية والسلوك الأخلاقي تعزى للمتغيرات الشخصية والوظيفية (النوع الاجتماعي، العمر، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة).

خامسا: منهج الدراسة

اعتمدنا في دراستنا على المنهج الوصفي التحليلي، من أجل تأصيل متغيرات الدراسة، واعتمدنا في الجانب التطبيقي على الاستبانة كأداة لجمع البيانات، ومن ثم تحليلها للوصول إلى نتائج والتوصيات لهذه الدراسة.

سادسا: الدراسات السابقة:

تم التطرق إلى العديد من الدراسات السابقة المرتبطة بموضوع دراستنا، وفيما يلي سوف نستعرض هذه الدراسات التي تم الاستفادة منها في التأصيل الجانب النظري والمساعدة في اختيار أبعاد الدراسة وأداة الدراسة وهي كالتالي:

الدراسات المتعلقة بجودة الحياة الوظيفية:

1. دراسة (بوطالب و نجيمي، 2020):مقالة عن مجلة الإستراتيجية والتنمية، بعنوان: "أثر جودة الحياة الوظيفية في التشارك المعرفي دراسة التطبيقية على عينة من أساتذة كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير بجامعة جيجل" **الهدف من الدراسة:**هدفت هاته المقالة إلى دراسة طبيعة الأثر لجودة الحياة الوظيفية على التشارك الوظيفي بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة جيجل.

منهجية الدراسة:يتكون مجتمع الدراسة من مجموع الأساتذة بالكلية البالغ عددهم (146) أستاذ، ليتم أخذ عينة غير عشوائية طبقية عددها (35) أستاذ، وتم معالجة البيانات باستخدام برنامج الإحصائي (SPSS). **ومن أهم النتائج المتوصل إليها:**وجود أثر إيجابي لجودة الحياة الوظيفية وبعد (التوازن بين الحياة الشخصية والوظيفية) على التشارك المعرفي، بينما لا يوجد أثر لبقية الأبعاد (العدالة التنظيمية، التمكين، والأمن الوظيفي) على التشارك المعرفي بكلية.

2. دراسة (Meltem, Keziban, & Seda, 2020):مقالة صدرت عن مجلة Journal of Health Management

بعنوان: "Quality of Work Life and Burnout in Healthcare Workers in Turkey"

الهدف من الدراسة:هو التحقق من العلاقة التي تربط بين جودة الحياة الوظيفية ومستويات الإرهاق بين العاملين في مجال الرعاية الصحية بمستشفى عام في مدينة أنقرة بتركيا.

منهجية الدراسة:قام الباحثون بدراسة استقصائية والتي بلغ عدد العاملين فيها حوالي (328) عن طريق المسح شامل لجميع العاملين بمستشفى أنقرة وتم معالجة البيانات ببرنامج (spss v. 20. 0).

ومن أهم النتائج المتوصل إليها:أن هناك مستوى جيد لجودة الحياة الوظيفية ومعتدل بالنسبة للإرهاق لدى العمال الرعاية الصحية، كما توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين المتغيرين لكن بدرجة ضعيفة ($r=0.18$).

3. دراسة (الرميدي و أبوزيد محمد، 2020):مقالة عن مجلة كلية السياحة والفنادق، بعنوان: "أثر جودة الحياة

الوظيفية على الأداء والفاعلية التنظيمية في شركات السياحة المصرية: الاستغراق الوظيفي كمتغير وسيط"

الهدف من الدراسة:هدف الباحثان لاستكشاف أثر جودة الحياة الوظيفية على أداء العاملين وكذلك الفاعلية التنظيمية في شركات السياحة بمصر في ظل متغير وسيط هو الاستغراق الوظيفي.

منهجية الدراسة:اختار الباحثان الشركات السياحية بمصر كمجتمع لدراسة، وتم اختيار عينة عشوائية بلغت (452) من مديريين، ومعالجة البيانات وتحليلها اختار ثلاث برامج هم: (Amos V.21) / (SAS.V.9.1) / (IRTPRO.V.4.1).

ومن أهم النتائج المتوصل إليها:وجود أثر إيجابي معنوي لجودة الحياة الوظيفية على كل من أداء العاملين، الفاعلية التنظيمية، و الاستغراق الوظيفي، كما توصلت النتائج إلى وجود دور وسيط جزئيا للاستغراق الوظيفي في تعزيز العلاقة بين جودة الحياة الوظيفية والأداء، وكذلك بين جودة الحياة الوظيفية وبين الفاعلية التنظيمية.

الدراسات المتعلقة بالسلوك الأخلاقي:

4. دراسة (Riane, Florence, & Jetty, 2020): مقالة عن مجلة Journal of Management

Development بعنوان: "The relationship between spiritual leadership to quality of work life and ethical behavior and its implication to increasing the organizational citizenship behavior" الهدف من الدراسة: هو تحليل العلاقة بين القيادة الروحية وجودة الحياة الوظيفية، والسلوك الأخلاقي، وتداعياتها على تعزيز سلوك المواطنة التنظيمية.

منهجية الدراسة: تم اختيار عينة عشوائية بسيطة تقدر (150) فردا من الموظفين في ثلاث مستشفيات بإندونيسيا، باستخدام صيغة (Slovin) وتم تحليل البيانات لاختبار الفرضيات باستخدام نموذج المعادلة الهيكلية (SEM) على التباير المسمى بالمرجع الجزئي الصغرى (PLS).

ومن أهم النتائج المتوصل إليها: أن للقيادة الروحية تأثير مباشر على السلوك الأخلاقي، كما يوجد تأثير غير مباشر على جودة الحياة الوظيفية وسلوك المواطنة التنظيمية، كما يوجد تأثير لسلوك الأخلاقي على سلوك المواطنة التنظيمية.

5. دراسة (النوري، 2019): مقالة صدرت عن مجلة جامعة الانبار للعلوم الاقتصادية والإدارية، بعنوان: "محددات السلوك الأخلاقي لمندوبي البيع والإعلام الدوائي ودورها في تحقيق التفوق التسويقي دراسة استطلاعية لآراء عينة من العاملين في مداخل الأدوية في مدينة دهوك"

الهدف من الدراسة: هو توضيح دور محددات السلوك الأخلاقي لمندوبي البيع والإعلام الدوائي ودورها في تحقيق التفوق التسويقي لعينة من العاملين في مداخل الأدوية في مدينة دهوك.

منهجية الدراسة: تم اعتماد السلوك الأخلاقي بأبعاده نظام المراقبة، طريقة التعويض، ومستوى التعليم والخبرة كمتغير مستقل، حيث تم توزيع استبانة على (50) فردا، وتم الاعتماد على البرنامج الإحصائي (SPSS).

ومن أهم النتائج المتوصل إليها: وجود علاقة توافقية معنوية وعلاقة ارتباط بين المتغيرات وهذا يدل على أن مندوبي البيع والإعلام الدوائي يقدموا الجهد الكبير لضمان عمل أنشطتهما عند تقديم المنتجات الدوائية لإرضاء الصيدليات والمداخر والأطباء والمرضى.

6. دراسة (Al Halbusi, Williams, Ramayah, & Aldieri, 2020): مقالة عن مجلة Personnel Review

بعنوان: "Linking ethical leadership and ethical climate to employees' ethical behavior: the moderating role of person-organization fit"

الهدف من الدراسة: هو فحص الدور الوسيط للمناخ الأخلاقي في العلاقة بين القيادة الأخلاقية والسلوك الأخلاقي للموظفين، وفحص ملائمة بين المؤسسة والفرد (P-O) المعتدلة وتأثيرها على العلاقة بين المناخ والسلوك الأخلاقي. منهجية الدراسة: تم جمع البيانات من (295) فردا يعملون حاليا في المؤسسات العراقية مختلفة مثل الصناعات التحويلية، الطبية، والتأمينية.

ومن أهم النتائج المتوصل إليها: وجود علاقة إيجابية بين السلوك الأخلاقي لقيادة والسلوك الأخلاقي للموظفين في ظل المناخ الأخلاقي، كما لوحظ أن ملائمة (P-O) للموظفين أدارت العلاقة بين المناخ الأخلاقي والسلوك الأخلاقي بحيث كلما كانت نسبة (P-O) مرتفعة كانت العلاقة أكثر قوة والعكس صحيح.

التعليق على الدراسات السابقة

بعد قراءة وتحليل الدراسات السابقة فإننا نرى أن هذه الدراسات تناولت كل من المتغيرين على حدى كما أن هناك أوجه تشابه بين الدراسات السابقة والدراسة الحالية، كأداة جمع البيانات والمتمثلة في الاستبانة وطريقة تحليل النتائج، وكذلك مجتمع الدراسة، كما استفاد الباحثان من الدراسات السابقة في بناء أداة الدراسة وتطويرها وفي اختيار بعض الاختبارات الإحصائية المناسبة لدراستنا، بالإضافة إلى مقارنة ومناقشة النتائج المتوصل إليها مع الدراسات السابقة، وما سبق يمكن القول بأن مساهمة الدراسة الحالية بصفة عامة هي التطرق إلى دراسة وتحليل مستوى جودة الحياة الوظيفية وعلاقتها بالسلوك الأخلاقي من خلال الدراسة الميدانية التي قمنا بها في المؤسسة العمومية الإستشفائية بالإدرسية.

المحور الثاني: الإطار النظري للدراسة

أولاً: مفهوم جودة الحياة الوظيفية

تعكس جودة الحياة الوظيفية مجموعة من الأنظمة، والبرامج المرتبطة بتحسين الجوانب المرتبطة برأس المال البشري، والتي تؤثر على حياة العمل للأفراد وبيئتهم الاجتماعية والصحية، فينعكس إيجاباً على مستوى الأداء الوظيفي للعاملين مما يساهم في تحقيق أهداف المؤسسة والفرد معا (البوشي و الظفيري، 2019، صفحة 389). ولقد تعددت التعريف من قبل الباحثين حول هذا مفهوم باختلاف وجهات النظر التي ينتمون إليها وفي هذا الجدول سوف نعرض بعض التعاريف:

الجدول رقم (01): مفاهيم جودة الحياة الوظيفية فوق الدراسات السابقة

المؤلف	تعريف جودة الحياة الوظيفية
(Hunt, 1992, p. 49)	بأنها عملية تزويد الثقافة التنظيمية لدى العاملين في المؤسسة بالمعلومات والمعرفة والسلطة الإدارية والعدالة التنظيمية والمكافآت الدورية التي تؤدي إلى أداء العمل بكفاءة وفاعلية.
(samule, 1997, p. 77)	الجهود المبذولة التي تسعى للمحافظة على البيئة الطبيعية للعمل بالتعاون وبشكل مستمر مع الأفراد العاملين والزبائن للوصول إلى منتج عالي الجودة.
(Schuler, 1995, p. 9)	عبارة عن قدرة العاملين على تحسين انتاجية منتج المؤسسة وجودته ويسعون لتقليل تكاليف الانتاجية وزيادة الأرباح.
(Werther & Keith, 1996, p. 502)	ظروف العمل الجيدة والإشراف المناسب والمرتبات الموائمة والمكافآت المادية الكافية، مقدار الاهتمام، علاقات العمل، المشاركة في صنع القرار والإحساس بوجود دور في تحقيق النتائج التنظيمية.
(Sirgy & al, 2001, p. 243)	بناء رفاة الأفراد أي أنها عبارة عن الرضا على مجموعة متنوعة من الحاجات التي تتمثل في حاجات الصحة والأمان، حاجات اقتصادية، وحاجات اجتماعية، حاجات معرفية، وحاجات تحقيق الذات والحاجات الجمالية.
(Schermerhorn, 2002, p. 15)	عبارة عن المؤشر الذي يشجع السلوك التنظيمي للعاملين على جودة أدائهم في واقع العمل.
(جواد الرب، 2008، صفحة 9)	مجموعة من العمليات المتكاملة المخططة والمستمرة والتي تستهدف تحسين الجوانب التي تؤثر على الحياة الوظيفية للعاملين وحياتهم الشخصية أيضاً، والذي يساهم بدوره في تحقيق الأهداف الإستراتيجية للمؤسسة والعاملين فيها .
(Anukool & al, 2012, p. 133)	يشير إلى الأنشطة التي تمارسها الإدارة بهدف تحقيق الرضا الوظيفي للعمال وبالتالي الفعالية التنظيمية.
(ماضي، 2014)	مجموعة من الأنظمة والبرامج المرتبطة بتحسين وتطوير مختلف الجوانب الخاصة برأس المال البشري للمؤسسة، والتي من شأنها أن تؤثر على حياة العمل للأفراد وبيئتهم الاجتماعية والثقافية والصحية، والذي بدوره ينعكس إيجاباً على مستوى الأداء الوظيفي للعاملين ومن ثم يساهم في تحقيق أهداف المؤسسة وكافة الأطراف ذات العلاقة.
(أبو قورة، 2019)	تمثل مجمل الجهود المبذولة من طرف الإدارة لتحسين بيئة العمل بالتركيز على جودة هذه البيئة، والسعي للوصول إلى مستوى عال من الشعور بالرضا والراحة والأمان، ما يعكس أداء أفضل وإنتاجية مما يجعلها تنافسية.

بناء على ما تقدم ذكره حول التعاريف المقدمة لجودة الحياة الوظيفية يمكن استنتاج أن مفهوم جودة الحياة الوظيفية هو عبارة عن برنامج متكامل يهدف من خلاله إلى تحسين وتنمية قدرات الموارد البشرية العاملة في المؤسسة عن طريق تهيئة بيئة عمل صحية وآمنة وظيفيا، مع ضمان فرص الترقية والتقدم الوظيفية.

ثانيا: أهمية جودة الحياة الوظيفية

أظهرت الكثير من الدراسات السابقة الأهمية العلمية لتطبيق برامج جودة الحياة الوظيفية، ولما له من تأثيرات إيجابية لتطبيق أبعاد جودة الحياة الوظيفية ويرى (ماضي خ.، 2016، الصفحات 19-20) أن أهميتها تكمن في: - أن مفهوم جودة الحياة الوظيفية ليس مجرد مصطلح يتم تداوله في أدبيات علم الإدارة الحديث، بل هو منهج ومنظومة متكاملة يمكن من خلالها تحسين وتطوير رأس المال البشري في المؤسسة، والذي يعتبر أهم ما تمتلكه المؤسسة. كما أن تحقيق وتطبيق برامج جودة الحياة الوظيفية بالمؤسسة سيؤدي إلى تحقيق أهداف الأفراد وأهداف المؤسسة والأطراف ذات العلاقة مع المؤسسة، وتؤدي جودة الحياة الوظيفية إلى خلق ميزة تنافسية للمؤسسة في بيئة العمل المباشرة، وتساهم في تحقيق أهداف المؤسسة وإشباع حاجات الفرد وأهدافه.

- إن جودة الحياة الوظيفية تتضمن إيجاد بيئة عمل تمثل مصدر جذب واستقطاب للعاملين بالمؤسسة، والتي تؤدي إلى زيادة الانتماء للمؤسسة، ومن ثم تحسين القدرات والرغبة في العمل، وبالتالي تطوير وتحسين الأداء، كما تساهم في تحديد مدى نجاح إدارة الموارد البشرية في المؤسسة ومدى سلامة برامجها التي تعدها وتستخدمها بالمؤسسة، تساهم جودة الحياة الوظيفية في تحديد نقاط القوة لدى قوة العمل في منظمات الأعمال، واستثمارها لاقتناص الفرص، مواجهة التحديات في بيئة العمل الخارجية، كما تعمل على مساعدة المسؤولين عن المؤسسة في إيجاد نظم ترقية ومكافآت وأجور وحوافز تتناسب مع مستويات الأداء المختلفة بالمؤسسة، والعمل على إصلاح تلك النظم في حال اكتشاف تأثير هذه النظم على مستوى الأداء للعاملين بالمؤسسة، وتخفيف الصراعات بين العاملين والإدارة من خلال تطوير مناخ لعلاقات عمل أكثر إنتاجية، وتسوية عديد من المظالم الكامنة من خلال بيئة عمل مساعدة على حل المشاكل.

ثالثا: أبعاد جودة الحياة الوظيفية

هناك وجهات نظر مختلفة لكل باحث حول أبعاد جودة الحياة الوظيفية وفي دراستنا حاولنا تقصي بعض وجهات النظر لتشكيل أنموذج لمكونات جودة الحياة الوظيفية بما يخدم بحثنا والجدول الآتي يوضح بعض هذه الأبعاد:

الجدول رقم (02): أبعاد جودة الحياة الوظيفية فوق الدراسات السابقة

اسم الباحث	أبعاد جودة الحياة الوظيفية
(Walton, 1980)	الاستقرار والأمن الوظيفي، الصحة والسلامة المهنية، التوازن بين الحياة والعمل، التدريب وتنمية القدرات، فرص الترقية والتقدم الوظيفي، الأجور والمكافآت العادلة، التكامل الاجتماعي.
(المغربي، 2004)	ظروف بيئة العمل المعنوية، خصائص الوظيفية، الأجور والمكافآت جماعة العمل، أسلوب الرئيس في الإشراف، المشاركة في القرارات.
(جواد الرب س.، 2008)	تصميم الوظيفة وخصائصها، الاستقرار والأمن الوظيفي، الصحة والسلامة المهنية، التوازن بين الحياة والعمل، ظروف العمل المادية/المعنوية، المشاركة في اتخاذ القرارات، الأجور والمكافآت العادلة، إتاحة فرص الترقية والتدرج الوظيفي.
(العنزي و صالح، 2009)	كفاية الراتب وعدالته، وصحة ظروف العمل، والتكامل الاجتماعي، والموازنة بين العمل والحياة، النمو الوظيفي، وفرص استغلال القدرات وتطويرها، التمسك بمبادئ العمل التنظيمي.
(Hamidi & Mohamadi،	فرص النمو والأمان الوظيفي، الحياة الاجتماعية للعمل، التكامل الاجتماعي في مكان العمل، الأجور والتعويضات العادلة، توفير

2012)	بيئة عمل صحية وآمنة، التوازن بين العمل والحياة الأسرية، القدرة على التقدم والتطور الدستورية في تنظيم العمل.
(ماضي خ، 2016)	الأجور والمكافآت، المشاركة في اتخاذ القرار، الاستقرار والأمان الوظيفي، التوازن بين الحياة الشخصية والوظيفية.

المصدر: من إعداد الباحثين بناء على مراجعة الأدبيات السابقة

من خلال الجدول يتضح لنا اتفاق كبير بين آراء الباحثين حول أبعاد جودة الحياة الوظيفية، رغم كثرتها ولهذا ارتأينا إلى اختيار ستة أبعاد والتي رأينا أنها تتناسب مع أغراض دراستنا بالمؤسسة محل الدراسة وهي كالآتي:

1. فرص الترقية والتقدم الوظيفي: المنظمات التي تفشل في السماح لموظفيها إشباع احتياجاتهم الفردية ستفقداهم في نهاية المطاف، كثير من المنظمات تواجه مشاكل التقاعد وترك العمل من قبل موظفيها وذلك ما يمثل لها تكلفة عالية للإحلال، فالموظف الجديد يكلف المنظمات الكثير بدء من عملية الاستقطاب، الاختيار، التدريب، التعيين، الاستمرار، حيث ان دوران العاملين يؤثر بشدة في كفاءة العامة للمؤسسة، ويصبح حاسما في المنظمات العامة التي تقدم خدمات مجانية، تتطلب أعمالها مهارات، وكفاءات متطورة، لقد قام عدد من المنظمات من خلال تنفيذ برامج التطوير الوظيفي في مكان العمل، عن طريق تعليم الموظفين كيفية العمل نحو تحقيق أهدافهم الخاصة مع الاستمرار في العمل في نفس المؤسسة، وقد اتخذت المنظمات دورا أكثر نشاطا في مهن موظفيها من خلال برامج التطوير المهني، ويفترض أن كل موظف يريد الصعود في السلم الوظيفي، والتطوير الوظيفي ليس من أجل الحصول على ترقية، ولكن على أن يمكن أفضل ليعبر عن التميز والمساهمة في تحقيق أهداف المؤسسة (Lee, Back, & Chan, 2015).

2. الأجور والمكافآت العادلة: تعد الأجور أحد عناصر تكاليف الإنتاج في المؤسسة، و لها تأثير كبير على استمراريته ونموها وربحيته، و تمثل أهمية كبيرة عند الموظفين كونها مصدرهم للدخل، ومحدد مهم لمكانتهم الاجتماعية داخل المؤسسة وخارجها، ولها تأثير على قدرة المؤسسة في الحصول على أداء ذي كفاءة عالية من موظفيها، ولا تستطيع المنظمات المحافظة على موظفيها إلا بوجود نظام عادل للأجور داخلها، وفي حالة عدم توافر ذلك يؤدي إلى زيادة عدم الرضا الوظيفي، وبالتالي السياسات السليمة للأجور هي أمر حيوي لفعاليتها وكفاءتها و معظم العاملين في المنظمات يعملون للحصول على عوائدهم نظير جهودهم في العمل، ووجود نظام عادل يؤثر على أدائهم ونظرتهم لوظائفهم، وأصحاب العمل، كما يقلل من معدل الدوران العمل في المؤسسة ويحسن من أداء وإنتاجية، وتكمن العدالة في ما يقدمه الشخص من جهد، وما يعود عليه نظير ذلك، كما يحكم الأفراد على عدالة التعويضات من خلال مقارنة جهودهم وأدائهم مع أداء الآخرين ومعدل العوائد التي تعود عليهم (Jackson & Mathis, 2007).

3. المشاركة في اتخاذ القرارات: تعد المشاركة بين الإدارة والعاملين جوهر الحياة الوظيفية، حيث تتم مشاركة العاملين في القرارات التي تتعلق بهم وبوظائفهم وعن طريق المشاركة يمكن للأفراد العاملين التعرف على كافة المشاكل التي يمكن أن تواجههم وكذلك العمل على حلها (Jain & Thomas, 2016).

4. ظروف العمل: يعد هذا البعد من الجوانب الأساسية التي تركز عليها المنظمات في الوقت الحالي، فنجد أن المنظمات تسعى جاهدة نحو إيجاد بيئة وظروف عمل صحية وآمنة تجعل العاملين يعملون فيها بثقة دون التخوف من إصابتهم بأضرار أو أمراض معينة، فضلا عن سعيها لتقليل المخاطر الصحية والإصابات الجسدية (Jain & Thomas, 2016). فالظروف المادية للعمل وما تحتويه من عوامل مادية مثل طريقة تصميم المكاتب ومستوى الإضاءة، ودرجة الحرارة، والخدمات المساندة، ووسائل الصحة والسلامة من احتمال التعرض لأي مخاطر أو أمراض مهنية، وغيرها من

العوامل يكون تأثيرها مباشر على العاملين ومستوى أدائهم وحبهم لعملهم أو النفور منه، فإذا كان جو العمل غير مناسب فإنه يؤدي إلى النفور منه، ويتولد لدى العاملين ضغوط بمستويات مختلفة تزيد وتنخفض بحسب نوع العمل وطبيعته، ولكنها تؤدي في النهاية إلى قمة الإنتاج أو كفاءته أو الاثنين معاً (العنزي ط..، 2013).

5. التوازن بين الحياة والعمل: هو الاستقرار بين حياة العمل والحياة الشخصية، فالأفراد مشغولون بأدوار متعددة لتحقيق أهداف مختلفة، فإما تكامل بين العمل والحياة أو الانفصال بينهم (Pradhan, Jena, & Kumari, 2016, p. 3). ويقصد به المدى الذي يكون في العامل راضياً ويشارك بنفس القدر بالعمل والمنزل، وهو توزيع متساوي للوقت والطاقة والمشاركة في جميع الحالات الحياة بطريقة توافق الرضا، أي القدرة على إدارة العمل والجمع بينه وبين الجوانب الأخرى للحياة البشرية مثل المنزل والعائلة الأسرية والنشاط الاجتماعي والمصالح الشخصية (Robak & Słocińska, 2015).

6. الاستقرار والأمن الوظيفي: هو بقاء الفرد في خدمة المؤسسة لمدة أطول عن طوعية ورغبة دون تركها حين تتوفر لديه البدائل، وهو مرتبط بعوامل الرضا عن العمل، سواء كانت اجتماعية، مادية أو نفسية. ومن مظاهر الاستقرار والأمان الوظيفي نجد: قلة الشكاوي، الراحة النفسية والانسجام مع جماعة العمل، قلة حوادث العمل، المواظبة على العمل والشعور بالأمان (المداني، 2015، صفحة 73).

رابعا: السلوك الأخلاقي

لقد بات السلوك الأخلاقي جزءاً أساسياً من أدبيات المنظمات المتقدمة والتي تبحث عن الرقي، فوجود مجموعة من المبادئ والقيم الإيجابية التي تتفق عليها المؤسسة هو السبيل لتوجيه الطاقات وتحفيزها للوصول لأعلى معدلات الإنجاز، فقد يحصل أن يكون العاملون على درجة من المهارة والخبرة أي العمل إلا أنهم قد يكونوا بحاجة إلى ما يضبط سلوكهم ويحفزهم لمزيد من العطاء ويرفع روحهم المعنوية وهذا يتحقق من خلال التزامهم بالقواعد الأخلاقية للعمل الذي يمارسونه (العطوي، 2013، صفحة 09). كما أنه ليس هناك تعريف محدد للسلوك الأخلاقي إلا أن غالبية كتاب الإدارة قد ركزوا على الجوانب الأخلاقية التي يجب أن يتمتع بها الإداري، فقد عرفت على أنها منهجية تطبيق وممارسة المبادئ والقيم الأخلاقية من قبل الأطراف الثلاثة للمؤسسة: المسير كمسير من نوع خاص وهو مشرف العامل والمؤسسة كهيئة معنوية، حيث تهتم أخلاقيات بمصلحة جميع الأطراف أصحاب المصلحة، أي كل ما هو متعلق بإجراءات سياسات المؤسسة، قرارات المسير وتعاملات العامل... إلخ (دويدي، 2015، صفحة 25). حيث عرفه (Woller, 1996, p. 311) أنه الالتزام بالقيم الأخلاقية كالصدق، الأمانة، والثقة في العمل، وحسب (Schermerhorn J., 1996, p. 48) فإن السلوك الأخلاقي تمثل مبادئ مهمة للسلوك المرتبطة بمعايير السلوك الجيد أو الغير جيد أو السلوك الصحيح والسلوك الخطأ في تصرفات الأفراد والجماعة داخل المؤسسة، ويقول (Daft, 2003) بأن السلوك الأخلاقي اليوم من الأمور المهمة لشغل الوظيفة في المؤسسة لأنها تعد بمثابة الرقابة الذاتية للفرد لأنه يستطيع أن يميز بين الصواب والخطأ في سلوكه أثناء العمل، ولهذا يتم استقطاب الأفراد ذوي الأخلاقيات العالية للعمل في المؤسسة على أساس أن هؤلاء الأفراد هم الذين يجلبون الأخلاقيات لها أو إن المؤسسة تستمد أخلاقياتها من الأفراد العاملين فيها، ويقول (Peter Drucker) بأن السلوك الأخلاقي هو العلم الذي يعالج الاختبارات العقلانية على أساس القيم بين الوسائل المؤدية إلى الأهداف (نجم، 2006، صفحة 17). ويرى (زيد، 2016، صفحة 24) أنها مجموعة القواعد والسلوكيات والمدونات التي يفرضها القائمون على

المؤسسة من خلال الأنظمة واللوائح الإدارية ومن الضروري أن يتبنى أفراد المؤسسة تلك الأخلاقيات ويجب أن تتجلى السلوك الأخلاقي في تصرفات وسلوكيات كل فرد سواء تجاه المؤسسة أو تجاه الأطراف المتعاملة معها.

خامسا: العوامل المؤثرة في السلوك الأخلاقي داخل المنظمات

يتأثر السلوك الأخلاقي بمجموعة من العوامل الأساسية التي يجب على المؤسسة أن تعطيها اهتماما كبيرا من خلال دراستها وتحليلها، لصالح المؤسسة بشكل سليم حيث يوجد ثلاث مؤثرات وهي كالآتي:

1. السلوك الأخلاقي في المؤسسة: إن للمؤسسة تأثيرا مهما في أخلاقيات مكان العمل من خلال الهيكل التنظيمي الموجود وخطوط السلطة وكذلك قواعد العمل والإجراءات وأنظمة الحوافز وغيرها. كذلك فإن التنظيمات غير الرسمية الموجودة لها أثر في سلوكيات الأفراد، ولعل الثقافة التنظيمية السائدة والتي تعني مجموعة القيم والأعراف المشتركة التي تتحكم بالتفاعلات بين أعضاء المؤسسة بعضهم مع بعض ومع الجهات الأخرى خارج المؤسسة هي مؤثر كبير وفاعل في السلوك سواء كان أخلاقياً أو غير أخلاقي من خلال اعتماد الفرد العامل أو الإداري على هذه الأعراف والقيم ومدى تأكيدها على الالتزام أو عدم الالتزام بسلوكيات معينة (العامري و الغالي، 2008، صفحة 86).

2. السلوك الأخلاقي للمدير: إن السلوك الأخلاقي للمدير يتأثر بمجموعة من المؤثرات منها الأخلاق الشخصية لتكوينه والتي تعبر عن شخصية المدير من خلال الجوانب النفسية والبيولوجية التي دور كبير في تحديد السلوك، بالإضافة إلى المؤسسات التعليمية والخبرة السابقة أو المكتسبة والتي تلعب دورا في إعداد الشخص لدخول إلى المجال الوظيفي وتنجح في تنمية سلوكياته الإيجابية تجاه المؤسسة (كامل و حامد، 2006، صفحة 236). وهي مجموعة من السلوكيات الأخلاقية المبنية على أساس مجموعة من القيم الدينية والشخصية والتنظيمية التي يتبعها القائد داخل المؤسسة والتي من شأنها التأثير المباشر على العاملين مما ينعكس إيجابيا على نشاط المؤسسة. حيث يعتبر القائد بمثابة المسير للعاملين عامة و المؤسسة خاصة بإتباعه مجموعة من السلوكيات الأخلاقية التي من شأنها أن تحدد له ما يجب عليه فعله في مختلف المواقف التي يتعرض لها و التي تكون بمثابة مثال أعلى للعاملين يقتدى به (بومنقار و قاسمي، 2019، صفحة 296).

3. السلوك الأخلاقي للفرد: يتأثر السلوك الأخلاقي للفرد بمجموعة من العوامل ترتبط بتكوينه العائلي والشخصي، فالقيم الدينية والمعايير الشخصية والحاجات الفردية وتأثير العائلة والمتطلبات المالية وغيرها تدفع الأفراد إلى نوع آخر من السلوك، فالمدير الذي ليس لديه قاعدة قوية من الأخلاق المكتسبة من العائلة والدين وغيرها نجد أن قراراته تتأرجح في المواقف المختلفة في ضوء تعظيم مصلحته الشخصية فقط، أما الذين يستندون إلى قاعدة أخلاقية قوية فإن ثقتهم بأنفسهم تكون أكبر وهناك تجانس سلوكي في قراراتهم (العامري و الغالي، 2008، صفحة 86).

سادسا: علاقة جودة الحياة الوظيفية المدركة بالسلوك الأخلاقي في المنظمات

تري (الشنطي، 2016، صفحة 50) أن المبادئ الأخلاقية والالتزام بها من قبل العاملين والمؤسسة معاً يمثل قوة داعمة ومؤثرة ترتبط بشكل مباشر بجودة الحياة الوظيفية للعاملين في المؤسسة، وبأبعادها مثل: المشاركة في اتخاذ القرارات، والصحة والسلامة المهنية، والتوازن بين الحياة والعمل، ومن المبادئ الأخلاقية التي تسهم بشكل مباشر وغير مباشر في دعم جودة الحياة الوظيفية والتي على المنظمات الالتزام بها نجد (جاد الرب، 2008، الصفحات 192-193):

1. **المبدأ النفعي:** القائم على تحقيق المنافع المتبادلة بين المؤسسة ومختلف الأطراف، والذي يهدف إلى تحقيق الأهداف التنظيمية وأهداف العاملين والأطراف الأخرى وبما يقلل التعارض بين هذه الفئات وفي إطار كفاءة تنظيمية عالية، فهذا المبدأ يقوم على أساس تحقيق أكبر قدر من المنافع لأكبر قدر من الأفراد.

2. **الالتزام بالحقوق الأخلاقية:** من خلال: توفير الحياة والأمن، المصداقية في التعامل، الحفاظ على خصوصية العاملين، حرية التعبير والمشاركة، دعم الملكية الخاصة.

3. **الالتزام بتحقيق مفهوم العدالة التنظيمية:** من خلال: لتوزيع العادل والمعاملة المتساوية لجميع العاملين على أساس مهاراتهم وإبداعاتهم وأدائهم دون تمييز بينهم، الالتزام بالوضوح من حيث الأهداف/المعاملات/السياسات والاستراتيجيات التنظيمية مع كافة الاطراف.

4. **الواجبات الطبيعية:** من خلال التزام المؤسسة بتوفير الأعمال المنافسة للعاملين دون تحميلهم أي مخاطر أو أمراض، المهام والواجبات الوظيفية لا يجب ان تتسبب في إحداث متاعب إضافية على العاملين، عدم خروج التكاليف التنظيمية للعاملين عن المهام والواجبات التنظيمية القانونية. والشكل أدناه يوضح المداخل الأربعة السلوك الأخلاقي:

الشكل رقم (02): مداخل تفسير السلوك الأخلاقي



المصدر: صالح العامري وطاهر الغالي، الإدارة والأعمال، دار وائل، ط2، عمان، الأردن، 2008، ص:85.

المحور الثالث: الإطار التطبيقي للدراسة

أولاً: **مجتمع وعينة الدراسة:** يتكون مجتمع الدراسة من مجموع العاملين على مختلف مستويات الإدارية وتنوع وظائفهم للمؤسسة العمومية الاستشفائية بالادريسية بولاية الجلفة، حيث قام الباحثان بتوزيع الاستبانة بطريقة العينة العشوائية، وتم استرجاع 60 استبانة صالحة للدراسة.

ثالثاً: اختبار التوزيع الطبيعي

الجدول (03): نتائج اختبار التوزيع الطبيعي للدراسة ككل

القيمة الاحتمالية	Kolmogorov-Smirnov Z	دراسة ككل
0.221	1.494	

المصدر: من إعداد الباحثين بناء على مخرجات برنامج SPSS

من خلال نتائج الجدول أعلاه يتضح لنا أن البيانات تتبع التوزيع الطبيعي، لأن القيمة الاحتمالية لدراسة ككل بلغ (0.221) وهي قيمة أكبر من (0.05)، وبالتالي يمكننا استخدام الاختبارات المعلمية في اختبار فرضيات الدراسة.

خامسا: ثبات أداة الدراسة

تم اختبار ثبات أداة الدراسة بالاعتماد على معامل (cronbachs alpha) لمعرفة مدى تقارب إجابات أفراد عينة الدراسة مع بعضهم البعض على فقرات الاستبانة، ومن خلال الجدول الآتي نوضح معامل الثبات لجميع محاور الدراسة:

الجدول رقم (04): يوضح معامل الثبات ألفا كرومباخ لأبعاد ومحاور الدراسة

أبعاد ومحاور الدراسة	عدد الفقرات	معامل الثبات
جودة الحياة الوظيفية	24	0.879
السلوك الأخلاقي	15	0.904
الدراسة ككل	39	0.936

المصدر: من إعداد الباحثين بناء على مخرجات برنامج SPSS

من خلال الجدول نلاحظ أن معامل ألفا ككل بلغ (0.936) وهذه نسبة عالية تدل على ثبات ممتاز.

سادسا: عرض المتغيرات الشخصية والوظيفية

سنتناول عرض المتغيرات الشخصية الوظيفية لعينة الدراسة موضحة في الجدول الآتي:

الجدول رقم (05): يوضح المتغيرات الشخصية الوظيفية لعينة الدراسة

المتغيرات الشخصية والوظيفية	التكرارات	النسبة المئوية
النوع الاجتماعي	ذكر	51.7%
	أنثى	48.3%
العمر	أقل من 30 سنة	46.7%
	30-40 سنة	40.0%
	بين 41 و 50 سنة	6.7%
	أكثر من 50 سنة	6.7%
المؤهل العلمي	تقني/تقني سامي	40.0%
	ليسانس	33.3%
	ماستر فما فوق	26.7%
سنوات الخبرة	أقل من 5 سنوات	33.3%
	بين 5 و 10 سنوات	53.3 %
	بين 10 و 15 سنة	13.3%
المجموع	60	100%

المصدر: من إعداد الباحثين بناء على مخرجات برنامج SPSS

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ بأن نسبة الذكور والإناث جاءت متقاربة وهو ما يعبر عنه واقع المستشفيات فنرى أن كل أنواع الوظائف في المستشفيات ليست حكرا على أحد النوعين (الذكور والإناث). بل يمكن لطرفين العمل فجل الوظائف الموجودة في المستشفيات، ونلاحظ من نفس الجدول أن عينة الدراسة غلبت فيها نسبة الشباب الذين تقل أعمارهم عن (40) سنة، ومن الطبيعي أن تكون أيضا نسبة سنوات الخبرة لصالح الفئتين (أقل من 5 سنوات) و(بين 5

و 10 سنوات). بنسبة (33.3%) و(53.3%). ونلاحظ أن الفئة الغالبة على المؤهل العلمي بالمؤسسة العمومية الإستشفائية هي فئة (تقني/تقني سامي) و(ليسانس) وهذا راجع ربما لكثرة الإداريين و الممرضين في المستشفى.

سابعاً: عرض وتحليل نتائج متغيرات الدراسة الميدانية

ومن أجل هذا تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية من أجل تحديد المستوى العام لكل فقرات الاستبانة لمحور جودة الحياة الوظيفية لدى العاملين بالمؤسسة العمومية الإستشفائية بالإدرسية، كما في الجدول الآتي:

الجدول (06): نتائج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات العاملين لمحور جودة الحياة الوظيفية

الاتجاه	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	فقرات الدراسة
متوسط	0.78	2.58	1. فرص التقدم والترقي الوظيفي
أحيانا	0.93	2.73	تطبق الترتيبات على أسس ومعايير إدارية واضحة.
نادرا	1.15	2.53	تمنح فرص الترقية الاستثنائية على أساس كفاءة أداء للموظفين.
أحيانا	0.89	2.86	يوجد توافق بين المؤهل العملي والقدرات العملية للموظفين.
نادرا	1.05	2.20	يوجد فرص مستقبلية متاحة لترقي والتقدم الوظيفي للموظفين.
منخفض	0.83	2.13	2. الأجور والمكافآت العادلة
نادرا	1.13	1.93	يقوم المستشفى بإيجاد نظام أجور ومكافآت فعال وعادل.
أبدا	0.61	1.35	يقوم المستشفى بمنح المكافآت بناء على إنجازات الموظفين في أعمالهم
أحيانا	1.47	2.85	لأجر الذي اتقاضه يرتكز على أسس ثابتة وموضوعية تسري على جميع الموظفين.
نادرا	1.30	2.26	يشعر الموظفون بالرضا عن الأجور والمكافآت التي يتقاضونها من المستشفى.
منخفض	0.79	1.93	3. المشاركة في اتخاذ القرارات
أبدا	0.89	2.13	يشجع المستشفى الموظفون للتعبير عن رأيهم بما يتعلق بحل مشكلات العمل.
نادرا	1.10	2.00	توجد شفافية في كيفية صنع القرار على كافة المستويات التنظيمية.
أبدا	0.79	1.33	يحرص إدارة المستشفى على إشراك الموظفين في إقرار الخطة السنوية والفصلية وإقرار الموازنة العامة للمؤسسة.
نادرا	1.09	2.21	يشارك الموظفون في اتخاذ القرارات الروتينية المتعلقة في العمل.
متوسط	0.88	2.93	4. ظروف العمل
نادرا	1.17	2.20	يقوم المستشفى بتدريب الموظفين على كيفية العمل في بيئة آمنة.
أحيانا	1.14	2.33	يقوم المستشفى بتوفير كافة الاحتياجات للموظفين في إنجاز أعمالهم.
أحيانا	1.38	3.20	التجهيزات المادية لبيئة العمل من إضاءة، تكييف، تهوية، ضوضاء مناسبة.
غالبا	0.97	4.00	أتمتع في عملي باحترام وتقدير زملائي لي.
منخفض	0.78	2.20	5. التوازن بين الحياة الشخصية والوظيفية
غالبا	0.88	3.40	يجد الموظفون وقتا كافيا بعد دوامهم للقيام بواجباتهم الاجتماعية.
نادرا	0.93	1.93	يأخذ المستشفى بعين الاعتبار الظروف الشخصية للموظفين عند تقييم أدائهم.
أبدا	0.72	1.53	يشارك المستشفى كافة موظفيه في مناسباتهم الاجتماعية.
نادرا	1.13	1.93	يمنح المستشفى رصيذا من الإجازات مناسبة للموظفين بكافة أنواعها.
متوسط	0.94	2.73	6. الاستقرار والأمان الوظيفي
أحيانا	1.00	3.26	يعمل الموظفون في مناخ تنظيمي يتسم بالثقة المتبادلة بين جميع أعضاء العمل.

نادرا	1.16	2.00	يتبع المستشفى سياسة تحفيزية للاحتفاظ بالموظفين المهرة.
أحيانا	1.24	2.93	أشعر بالاطمئنان والاستقرار النفسي في مكان العمل.
أحيانا	1.62	2.73	لا أرغب في البحث عن أي وظيفة أخرى لأن عملي الحالي مضمون.
متوسط	0.68	2.42	جودة الحياة الوظيفية

المصدر: من إعداد الباحثين بناء على مخرجات برنامج SPSS

من خلال نتائج الجدول أعلاه يتضح لنا أن محور جودة الحياة الوظيفية بصفة مجتمعة جاء بدرجة متوسطة بالمؤسسة العمومية الإستشفائية بالإدرسية، بمتوسط حسابي (2.42) وانحراف معياري قدره (0.68) وهذه النتائج تشير إلى وجود تباين في إجابات أفراد العينة حول ما جاء في محور جودة الحياة الوظيفية وأبعادها، مما يعني أن الإجابات كانت أقل تجانساً وأكثر تشتتاً، وبالنسبة لأبعاد جودة الحياة الوظيفية فقد جاء بعد ظروف العمل في المرتبة الأولى من حيث درجة الموافقة من قبل عينة الدراسة، بمتوسط حسابي (2.93) وهذا يعني أن الاتجاه العام لظروف العمل جاء بدرجة متوسطة وبهذا يتضح لنا أن جل الموظفين غير راضين على ظروف العمل، يليه بعد الاستقرار والأمان الوظيفي في المرتبة الثانية من حيث درجة الموافقة من قبل عينة الدراسة، بمتوسط حسابي (2.73) وهذا يعني أن الاتجاه العام للاستقرار والأمان الوظيفي جاء بدرجة متوسطة، ثم جاء بعد فرص التقدم والترقي الوظيفي في المرتبة الثالثة من حيث درجة الموافقة من قبل عينة الدراسة بمتوسط حسابي قدره (2.58) وهذا يعني أن الاتجاه العام لفرص التقدم والترقي الوظيفي جاء بدرجة متوسطة، وجاء في المرتبة الرابعة بعد التوازن بين الحياة الشخصية والوظيفية من حيث درجة الموافقة من قبل عينة الدراسة بمتوسط حسابي (2.20) وهذا يعني أن الاتجاه العام للتوازن بين الحياة الشخصية والوظيفية جاء بدرجة منخفضة، وفي المرتبة الخامسة جاء بعد الأجور والمكافآت العادلة من حيث درجة الموافقة من قبل عينة الدراسة بمتوسط حسابي (2.13) وهذا يعني أن الاتجاه العام للأجور والمكافآت العادلة جاء بدرجة منخفضة، وفي الأخيرة جاء بعد المشاركة في اتخاذ القرارات من حيث درجة الموافقة من قبل عينة الدراسة بمتوسط حسابي (1.93) وهذا يعني أن الاتجاه العام للمشاركة في اتخاذ القرارات جاء بدرجة منخفضة.

وتم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية من أجل تحديد المستوى العام لكل فقرات الاستبانة لمحور السلوك الأخلاقي أيضاً لدى العاملين بالمؤسسة العمومية الإستشفائية بالإدرسية، كما هو موضح في الجدول الآتي:

الجدول (07): نتائج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات العاملين لمحور السلوك الأخلاقي

الاتجاه	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	فقرات الدراسة
منخفض	1.10	2.22	1. السلوك الأخلاقي في المؤسسة
نادرا	1.40	1.93	تقيم إدارة المستشفى بتشجيع القيم الأخلاقية و تعمل على تحفيز و مكافأة من يتحلى بها.
أحيانا	1.49	2.73	المدونة الأخلاقية صارمة في معاقبة السلوكيات غير الأخلاقية.
نادرا	1.23	2.28	تتميز الإدارة في إجراءات التي تسنها في أنها تراعي حقوق الموظفين للعيش باحترام وكرامة.
نادرا	1.15	2.21	عمل الإدارة في شرح قواعد السلوك الأخلاقي في العمل.
نادرا	1.13	1.93	تتميز المعاملة في المؤسسة بالعدالة والمساواة بين جميع العاملين.
متوسط	1.17	2.49	2. السلوك الأخلاقي للمدير
نادرا	1.25	2.50	يتحلى مدراء الاقسام بأخلاق عالية في التعامل واحترام الأنظمة والتعليمات.

أحيانا	1.41	2.60	يهتم المدير بمراقبة الموظفين المخالفين للضوابط الأخلاقية.
نادرا	1.39	2.28	تتسم ممارسات المدير بالعدالة تجاه جميع الموظفين.
نادرا	1.24	2.06	يشجع المدير على التعاون والمشاركة والعمل الجماعي مع العاملين.
أحيانا	1.40	2.64	تعد القيم الأخلاقية بالنسبة للمدير عاملا حاسما في ترقية الموظفين.
مرتفع	1.00	3.79	3. السلوك الأخلاقي للفرد
دائما	1.07	4.26	التزم بكل القوانين و الانظمة و الاعراف الأخلاقية داخل المؤسسة التي تعمل بها.
غالبا	1.21	3.40	يحرص الموظفون على الالتزام بأوقات عملهم و احترام قواد المؤسسة.
دائما	0.48	4.64	لدي وعي كبير بخصوص اللسر المهني.
غالبا	1.50	3.40	أطلع على مدونة الاخلاق لترسيخ السلوك الأخلاقي في معاملاتي اليومية.
غالبا	1.59	3.40	أبلغ عن أي سلوك غير أخلاقي في العمل.
متوسط	0.95	2.83	السلوك الأخلاقي

المصدر: من إعداد الباحثين بناء على مخرجات برنامج SPSS

من خلال نتائج الجدول أعلاه يتضح لنا أن السلوك الأخلاقي بصفة مجتمعة بالمؤسسة العمومية الإستشفائية بالإدرسية جاء بدرجة متوسطة، بمتوسط حسابي (2.83) وانحراف معياري قدره (0.95) وهذه النتائج تشير إلى وجود تباين في إجابات أفراد العينة حول ما جاء في محور السلوك الأخلاقي وأبعاده، مما يعني أن الإجابات كانت أقل تجانسا وأكثر تشتتا، وبالنسبة لأبعاد السلوك الأخلاقي فقد جاء بعد السلوك الأخلاقي للفرد في المرتبة الأولى من حيث درجة الموافقة، بمتوسط حسابي (3.79) وهذا يعني أن الاتجاه العام للسلوك الأخلاقي للفرد جاء بدرجة مرتفعة، جاء بعد السلوك الأخلاقي للمدير في المرتبة الثانية من حيث درجة الموافقة من قبل عينة الدراسة، بمتوسط حسابي (2.49) وهذا يعني أن الاتجاه العام للسلوك الأخلاقي للمدير جاء بدرجة متوسطة، وجاء، وفي الأخيرة جاء بعد السلوك الأخلاقي في المؤسسة من حيث درجة الموافقة من قبل عينة الدراسة بمتوسط حسابي (2.22) وهذا يعني أن الاتجاه العام للسلوك الأخلاقي في المؤسسة جاء بدرجة منخفضة.

ثامنا: اختبار فرضيات الدراسة

1- اختبار الفرضية الصفريّة الرئيسية (01): للإجابة على الفرضية الصفريّة الرئيسية الأولى والتي تنص على:

الفرضية الصفريّة الرئيسية (01): لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند المستوى المعنوي ($\alpha \leq 0.05$) بين جودة الحياة الوظيفية والسلوك الأخلاقي في المؤسسة العمومية الإستشفائية بالإدرسية.

ومن أجل اختبار الفرضية تم استخدام اختبار معامل الارتباط (Pearson) ونتائج موضحة في الجدول الآتي:

الجدول رقم (08): معامل الارتباط بين جودة الحياة الوظيفية والسلوك الأخلاقي محل الدراسة

الدلالة الإحصائية	معاملات الارتباط	
0.000	0.676**	جودة الحياة الوظيفية

المصدر: من إعداد الباحثين بناء على مخرجات برنامج SPSS

من خلال نتائج الجدول أعلاه يتضح لنا أن معامل الارتباط بين جودة الحياة الوظيفية والسلوك الأخلاقي جاء بقيمة (0.676) أي أنه توجد علاقة ارتباط موجبة قوية ذات دلالة إحصائية عند المستوى المعنوي ($\alpha \leq 0.05$).

ولتحليل العلاقة أكثر تم حساب معامل الارتباط الجزئي بين أبعاد جودة الحياة الوظيفية وبين السلوك الأخلاقي، وذلك بحذف المتغيرات المستقلة الأخرى من أجل تحديد المتغيرات المستقلة الأساسية التي تؤثر في المتغير التابع السلوك الأخلاقي ونتائج موضحة في الجدول الآتي:

الجدول رقم (09): نتائج تحليل معاملات الارتباط البسيط والجزئي لأبعاد جودة الحياة الوظيفية مع السلوك الأخلاقي

أبعاد جودة الحياة الوظيفية		معامل الارتباط البسيط		معامل الارتباط الجزئي	
معامل الارتباط	مستوى المعنوية	معامل الارتباط	مستوى المعنوية	معامل الارتباط	مستوى المعنوية
فرص الترقية والتقدم الوظيفي	0.476**	0.000	-0.352	0.008	
الأجور والمكافآت العادلة	0.195	0.135	-0.506	0.000	
المشاركة في اتخاذ القرارات	0.685**	0.000	0.764	0.000	
ظروف العمل	0.518**	0.000	-0.077	0.575	
التوازن بين الحياة الشخصية والوظيفية	0.449**	0.000	-0.496	0.000	
الاستقرار والأمن الوظيفي	0.896**	0.000	0.863	0.000	

المصدر: من إعداد الباحثين بناء على مخرجات برنامج SPSS

من خلال نتائج الجدول أعلاه يتضح لنا أن وجود علاقة ارتباط موجبة طردية قوية دالة إحصائيا بين كل من بعد المشاركة في اتخاذ القرارات، بعد الظروف العمل، وبعد الاستقرار والأمن الوظيفي مع السلوك الأخلاقي من خلال معامل الارتباط البسيط وما يؤكد معامل الارتباط الجزئي، في حين أن العلاقة بين بعد فرص الترقية والتقدم الوظيفي وبعد التوازن بين الحياة الشخصية والوظيفية جاء بدرجة متوسطة وطردية مع السلوك الأخلاقي وهو عكس ما أظهره معامل الارتباط الجزئي الذي جاء بدرجة متوسطة وعكسية وهو دال إحصائيا، أما بعد التوازن بين الحياة الشخصية والوظيفية فقد ليس له علاقة بالسلوك الأخلاقي بدلالة ارتفاع قيمتها الاحتمالية في حين أظهرت نتائج معامل الارتباط الجزئي وجود علاقة عكسية دالة إحصائيا بينها. ولتعمق في تحليل العلاقة أكثر تم حساب معامل الارتباط البسيط بين أبعاد جودة الحياة الوظيفية وبين أبعاد السلوك الأخلاقي، ونتائج موضحة في الجدول الآتي:

الجدول رقم (10): نتائج تحليل معاملات الارتباط البسيط لأبعاد جودة الحياة الوظيفية مع أبعاد السلوك الأخلاقي

الأبعاد		السلوك الأخلاقي في المؤسسة		السلوك الأخلاقي للمدير		السلوك الأخلاقي للفرد	
معامل الارتباط	مستوى المعنوية	معامل الارتباط	مستوى المعنوية	معامل الارتباط	مستوى المعنوية	معامل الارتباط	مستوى المعنوية
فرص الترقية والتقدم الوظيفي	0.493**	0.000	0.516**	0.000	0.258*	0.047	
الأجور والمكافآت العادلة	0.351**	0.006	0.348**	0.006	-0.208	0.111	
المشاركة في اتخاذ القرارات	0.718**	0.000	0.594**	0.000	0.506**	0.000	
ظروف العمل	0.594**	0.000	0.591**	0.000	0.151	0.248	
التوازن بين الحياة الشخصية والوظيفية	0.429**	0.001	0.409**	0.001	0.364**	0.004	
الاستقرار والأمن الوظيفي	0.876**	0.000	0.918**	0.000	0.553**	0.000	

المصدر: من إعداد الباحثين بناء على مخرجات برنامج SPSS

من خلال نتائج الجدول أعلاه يتضح لنا أن وجود علاقة ارتباط موجبة طردية تتراوح قوتها بين قوية ومتوسطة ذات دلالة إحصائية عند المستوى المعنوية ($\alpha \leq 0.05$). بين جميع أبعاد جودة الحياة الوظيفية وبعد السلوك الأخلاقي في المؤسسة وبعد السلوك الأخلاقي، كذلك يوجد علاقة ارتباط موجبة طردية ذات دلالة إحصائية عند المستوى المعنوية ($\alpha \leq 0.05$). بين أبعاد جودة الحياة الوظيفية (فرص الترقية والتقدم الوظيفي، المشاركة في اتخاذ القرارات، التوازن بين الحياة الشخصية والوظيفية، الاستقرار والأمن الوظيفي) وبعد السلوك الأخلاقي للفرد، فيحين ليس هناك علاقة بين بعد الأجور والمكافآت العادلة وبعد ظروف العمل.

- اختبار الفرضية الصفريّة الرئيسية (02): سنقوم باختبار الفرضية الصفريّة الثالثة والتي تنص على:

الفرضية الصفريّة الرئيسية (02): لا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية عند المستوى المعنوية ($\alpha \leq 0.05$) في اتجاهات العاملين بالمؤسسة العمومية الإستشفائية بالإدرسية نحو جودة الحياة الوظيفية والسلوك الأخلاقي تعزى للمتغير (العمر).

ولتعرف على صحة الفرضية قمنا بإجراء اختبار تحليل التباين الأحادي (One Way ANOVA) وجاءت النتائج موضحة في الجدول الآتي:

لجدول (11): نتائج تحليل الأحادي (ANOVA) اتجاهات العاملين بالمؤسسة العمومية الإستشفائية بالإدرسية نحو جودة الحياة الوظيفية و السلوك الأخلاقي تعزى للمتغير العمر

المحور	المتغير	فئات العمر	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة (F)	القيمة الاحتمالية
العمر	جودة الحياة الوظيفية	أقل من 30 سنة	2.1602	0.40298	20.947	0.000
		30-40 سنة	2.3542	0.60779		
		بين 41 و 50 سنة	4.0870	0.0000		
		أكثر من 50 سنة	3.0000	0.0000		
	السلوك الأخلاقي	أقل من 30 سنة	2.4925	0.60485	24.193	0.000
		30-40 سنة	2.6421	0.77466		
		بين 41 و 50 سنة	4.4286	0.0000		
		أكثر من 50 سنة	4.8571	0.0000		

المصدر: من إعداد الباحثين بناء على مخرجات برنامج SPSS

من خلال نتائج الجدول أعلاه يتضح لنا وجود فروق ذات دلالة إحصائية في اتجاهات العاملين بالمؤسسة العمومية الإستشفائية بالإدرسية نحو جودة الحياة الوظيفية والسلوك الأخلاقي تبعا للعمر، حيث جاءت قيمة (F) المحسوبة على التوالي (20.947، 24.193) بقيم احتمالية على التوالي (0.000، 0.000) وهي دالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$). لمعرفة صالح الفروق بين كل فئة من فئات سنوات الخبرة على حدا قمنا بإجراء اختبار (Scheffe) للمقارنة البعدية والنتائج مبنية في الجدول الآتي:

الجدول رقم (12): يوضح نتائج اختبار (Scheffe) للمقارنة البعدية بين كل فئة من فئات متغير العمر

المتغير	فئات العمر	الفرق في المتوسطات	القيمة الاحتمالية	الدلالة الإحصائية
جودة	30-40 سنة ---- أقل من 30 سنة	0.19399	0.553	غير دالة إحصائيا
	بين 41 و 50 سنة ---- أقل من 30 سنة	1.92678*	0.000	دالة إحصائيا
	بين 41 و 50 سنة ---- 30-40 سنة	1.73279*	0.000	دالة إحصائيا

الحياة الوظيفية	أكثر من 50 سنة ---- أقل من 30 سنة	0.25636	0.019	دالة إحصائية
	أكثر من 50 سنة ---- 30-40 سنة	0.64583	0.114	غير دالة إحصائية
	أكثر من 50 سنة ---- بين 41 و 50 سنة	1.08696*	0.023	دالة إحصائية

المصدر: من إعداد الباحثين بناء على مخرجات برنامج SPSS

من خلال نتائج الجدول أعلاه يتضح لنا أن سبب الفروق الدالة إحصائياً نحو جودة الحياة الوظيفية لدى عينة الدراسة تبعاً للعمر تعود إلى الفرق بين الفئة (بين 41 و 50 سنة) والفئات الأخرى ويفارق معنوي (1.92678) عن الفئة (أقل من 30 سنة) وفارق معنوي (1.73279) عن الفئة (30-40 سنة) وفارق معنوي (1.08696) عن الفئة (أكثر من 50 سنة) حيث جاءت القيمة الاحتمالية على التوالي (0.000، 0.000، 0.023) وهي أقل من المستوى المعنوية، وأيضاً الفرق بين الفئة (أكثر من 50 سنة) وفئة (أقل من 30 سنة) بفارق معنوي (0.25636) حيث جاءت القيمة الاحتمالية (0.019) وهي أقل من المستوى المعنوية، بينما الفرق بين الفئة (30-40 سنة) والفئة (أقل من 30 سنة) و (أكثر من 50 سنة) لم يكن دالة إحصائياً حيث جاءت القيم الاحتمالية (0.553، 0.114) وهي أكبر من (0.05)

- اختبار الفرضية الصفريّة الرئيسية (03): سنقوم باختبار الفرضية الصفريّة الرئيسية الرابعة والتي تنص على:

الفرضية الصفريّة الرئيسية (03): لا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية عند المستوى المعنوية ($\alpha \leq 0.05$) في اتجاهات العاملين بالمؤسسة العمومية الإستشفائية بالإدرسية نحو جودة الحياة الوظيفية والسلوك الأخلاقي تعزى للمتغير (المؤهل العلمي).

ولتعرف على صحة الفرضية قمنا بإجراء اختبار التباين الأحادي (One Way ANOVA) كما هو موضح في:

الجدول (13): نتائج تحليل الأحادي (ANOVA) لاتجاهات العاملين بالمؤسسة العمومية الإستشفائية بالإدرسية نحو جودة الحياة الوظيفية والسلوك الأخلاقي تعزى للمتغير المؤهل العلمي

المحور	المتغير	فئات المؤهل العلمي	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة (F)	القيمة الاحتمالية
المؤهل العلمي	جودة الحياة الوظيفية	تقني/تقني سامي	2.4242	0.78631	0.099	0.906
		ليسانس	2.3750	0.68931		
		ماستر فما فوق	2.4782	0.51591		
	السلوك الأخلاقي	تقني/تقني سامي	2.7095	0.87377	0.536	0.588
		ليسانس	3.0114	0.65259		
		ماستر فما فوق	2.8179	1.35929		

المصدر: من إعداد الباحثين بناء على مخرجات برنامج SPSS

من خلال نتائج الجدول أعلاه يتضح لنا عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في اتجاهات العاملين بالمؤسسة العمومية الإستشفائية بالإدرسية نحو جودة الحياة الوظيفية والسلوك الأخلاقي تبعاً للمؤهل العلمي، حيث جاءت قيمة (F) المحسوبة على التوالي (0.099، 0.536) بقيم احتمالية على التوالي (0.099، 0.536) وهي غير دالة إحصائياً.

- اختبار الفرضية الصفريّة الرئيسية (04): سنقوم باختبار الفرضية الصفريّة الخامسة والتي تنص على:

الفرضية الصفريّة الرئيسية (04): لا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية عند المستوى المعنوية ($\alpha \leq 0.05$) في اتجاهات العاملين بالمؤسسة العمومية الإستشفائية بالإدرسية نحو جودة الحياة الوظيفية والسلوك الأخلاقي تعزى للمتغير (سنوات الخبرة).

ولتعرف على صحة الفرضية قمنا بإجراء اختبار التباين الأحادي (One Way ANOVA) كما هو موضح في:

الجدول (14): نتائج تحليل الأحادي (ANOVA) لاتجاهات العاملين بالمؤسسة العمومية الإستشفائية بالإدرسية نحو جودة الحياة الوظيفية والسلوك الأخلاقي تعزى للمتغير سنوات الخبرة

المحور	المتغير	فئات سنوات الخبرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة (F)	القيمة الاحتمالية
سنوات الخبرة	جودة الحياة الوظيفية	أقل من 5 سنوات	2.1242	0.47541	3.186	0.049
		بين 5 و 10 سنوات	2.5942	0.76460		
		بين 10 و 15 سنة	2.4792	0.55679		
	السلوك الأخلاقي	أقل من 5 سنوات	2.2514	0.24763	10.959	0.000
		بين 5 و 10 سنوات	2.9607	0.97590		
		بين 10 و 15 سنة	3.8214	1.10723		

المصدر: من إعداد الباحثين بناء على مخرجات برنامج SPSS

من خلال نتائج الجدول أعلاه يتضح لنا وجود فروق ذات دلالة إحصائية في اتجاهات العاملين نحو جودة الحياة الوظيفية والسلوك الأخلاقي تبعا لسنوات الخبرة، حيث جاءت قيمة (F) المحسوبة على التوالي (3.186، 10.959) بقيمة احتمالية على التوالي (0.049، 0.000) وهي دالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$). لمعرفة صالح الفروق بين كل فئة من فئات سنوات الخبرة على حدا قمنا بإجراء اختبار (Scheffe) للمقارنة البعدية والنتائج مبينة في الجدول الآتي:

الجدول رقم (15): يوضح نتائج اختبار (Scheffe) للمقارنة البعدية بين كل فئة من فئات متغير سنوات الخبرة

المتغير	فئات سنوات الخبرة	الفرق في المتوسطات	القيمة الاحتمالية	الدلالة الإحصائية
جودة الحياة الوظيفية	بين 5 و 10 سنوات ---- أقل من 5 سنوات	0.46996	0.050	دالة إحصائية
	بين 10 و 15 سنة ---- أقل من 5 سنوات	0.35492	0.439	غير دالة إحصائية
	بين 10 و 15 سنة ---- بين 5 و 10 سنوات	0.11504	0.907	غير دالة إحصائية
السلوك الأخلاقي	بين 5 و 10 سنوات ---- أقل من 5 سنوات	0.70929*	0.015	دالة إحصائية
	بين 10 و 15 سنة ---- أقل من 5 سنوات	1.57000*	0.000	دالة إحصائية
	بين 10 و 15 سنة ---- بين 5 و 10 سنوات	0.86071*	0.039	دالة إحصائية

المصدر: من إعداد الباحثين بناء على مخرجات برنامج SPSS

من خلال نتائج الجدول أعلاه يتضح لنا أن سبب الفروق الدالة إحصائية نحو جودة الحياة الوظيفية لدى عينة الدراسة تبعا لسنوات الخبرة تعود إلى الفرق بين الفئة (بين 5 و 10 سنة) وفئة (أقل من 5 سنوات) بفارق معنوي (0.46996) حيث جاءت القيمة الاحتمالية (0.050) وهي تساوي المستوى المعنوية، بينما الفرق بين الفئة (بين 10 و 15 سنة) والفئتين (بين 10 و 15 سنة) و (أقل من 5 سنوات) لم يكن دالة إحصائية حيث جاءت القيم الاحتمالية على التوالي (0.907، 0.439)، وكذلك بينت النتائج سبب الفروق الدالة إحصائية نحو السلوك الأخلاقي لدى عينة الدراسة تبعا لسنوات الخبرة تعود إلى الفرق بين الفئة (بين 10 و 15 سنة) والفئات الأخرى وبفارق معنوي (1.57000) عن الفئة (أقل من 5 سنوات) وفارق معنوي (0.86071) عن الفئة (بين 5 و 10 سنوات) حيث جاءت القيمة الاحتمالية على التوالي (0.039، 0.000) وهي أقل من المستوى المعنوية، وأيضا الفرق بين الفئة (بين 5 و 10 سنوات) وفئة (أقل من 5 سنوات) بفارق معنوي (0.70929) حيث جاءت القيمة الاحتمالية (0.015).

خاتمة: نتائج الدراسة والتوصيات

- توصلنا من خلال تحليل الدراسة واختبار الفرضيات الدراسة إلى جملة من النتائج الآتية:
- يوجد مستوى ادراك بدرجة متوسطة لجودة الحياة الوظيفية وأبعادها (فرص التقدم والترقي الوظيفي، التوازن بين الحياة والعمل، ظروف العمل، والاستقرار والأمان الوظيفي) في المؤسسة العمومية الإستشفائية بالإدرسية من وجهة نظر العاملين بها، وهذا يدل على أن الموظفين غير راضين على حياتهم المهنية بشكل عام داخل المستشفى.
 - كما جاء كل من بعد المشاركة في اتخاذ القرارات وبعد الأجور والمكافآت العادلة بدرجة منخفضة، حيث بينت النتائج أن الموظفين داخل المستشفى لا يشاركون بمقترحاتهم فيما يتعلق بصنع واتخاذ القرارات بالإضافة إلى حل المشاكل العمل وهم غير راضين عن رواتبهم والمكافآت التي تمنح لهم.
 - وأظهرت نتائج دراستنا وجود مستوى ادراك بدرجة مرتفع لبعد السلوك الأخلاقي للفرد في المؤسسة العمومية الإستشفائية بالإدرسية من وجهة نظر العاملين بها، وهي النتيجة التي تثبت وجود وعي حول ماهية أخلاقيات العمل التي يجب على الموظف التحلي بها داخل المستشفى.
 - توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى المعنوية ($\alpha \leq 0.05$) لأبعاد جودة الحياة الوظيفية (فرص التقدم والترقي الوظيفي، المشاركة في اتخاذ القرارات، ظروف العمل، التوازن بين الحياة والعمل، والاستقرار والأمان الوظيفي) مع السلوك الأخلاقي في المؤسسة العمومية الإستشفائية بالإدرسية.
 - لا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى المعنوية ($\alpha \leq 0.05$) في اتجاهات العاملين نحو جودة الحياة الوظيفية في المؤسسة العمومية الإستشفائية بالإدرسية تعزى لمتغير النوع الاجتماعي، المؤهل العلمي.
 - يوجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى المعنوية ($\alpha \leq 0.05$) في اتجاهات العاملين نحو جودة الحياة الوظيفية والسلوك الأخلاقي في المؤسسة العمومية الإستشفائية بالإدرسية تعزى لمتغير العمر لصالح الفئة (أكثر من 50 سنة) والفئة (بين 41 و 50 سنة).
 - يوجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى المعنوية ($\alpha \leq 0.05$) في اتجاهات العاملين نحو جودة الحياة الوظيفية والسلوك الأخلاقي في المؤسسة العمومية الإستشفائية بالإدرسية تعزى لمتغير الخبرة الوظيفية لصالح الفئة (بين 5 و 10 سنة) والفئة (بين 10 و 15 سنة).
 - تم تقديم الاقتراحات لتحسين مستوى السلوك الأخلاقي للعاملين بالمستشفيات الجزائرية، والحفاظ على مستوى المدرك لجودة الحياة الوظيفية ومحاولة تطويره للوصول إلى أداء فعال للعاملين ومن بين المقترحات نذكر:
 - ضرورة إيجاد آليات لتعزيز الاستقرار والأمن الوظيفي من خلال رفع الروح المعنوية لدى العاملين.
 - على إدارة المستشفى إيجاد نظام لمشاركة العاملين في صنع واتخاذ القرارات حول تطوير أساليب العمل وحل المشاكل التي تواجه المستشفى.
 - على إدارة المؤسسة العمومية الإستشفائية بالإدرسية من الاستفادة من التجارب الدولية في الدول المتقدمة في مجال إدارة المستشفيات في تطبيق برنامج واضحة لتعزيز جودة الحياة الوظيفية.

References in english

1. Al Halbusi, H., Williams, K. A., Ramayah, T., & Aldieri, L. (2020). Linking ethical leadership and ethical climate to employees' ethical behavior: the moderating role of person-organization fit. *Personnel Review*, 50(01), pp. 159-185.
2. Anukool, M. H., & al, &. (2012). A Study of Quality of Work Life and Organizational Commitment amongst Academicians. *Pacific Business Review International*, 4(4), pp. 131-144.
3. Daft, R. (2003). *Management* (4 ed.). Orlando, U.S.A: Dryden press.
4. Hamidi, F., & Mohamadi, B. (2012). Teachers quality of work life in secondary schools. *International Journal of Vocational and Technical Education*, 04(01), pp. 1-5.
5. Hunt, V. D. (1992). *Implement A Competitive Quality Program*. New York, U.S.A: Donnelly & Sons Company.
6. Jackson, J., & Mathis, R. (2007). *Human Resource Management* (12 ed.). Thomson South-Western.
7. Jain, Y., & Thomas, R. (2016). A study on quality of work life among the employees of a leading pharmaceuticals limited company of Vadodara district. *International journal of applied research*, 02(05), pp. 926-934.
8. Lee, J. S., Back, K. J., & Chan, E. S. (2015). Quality of work life and job satisfaction among frontline hotel employees: A self-determination and need satisfaction theory approach. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 27(05), pp. 768-789.
9. Meltem, S., Keziban, A., & Seda, S. (2020). Quality of Work Life and Burnout in Healthcare Workers in Turkey. *Journal of Health Management*, 22(03), pp. 317-329.
10. Pradhan, R., Jena, L., & Kumari, I. (2016). Effect of Work-Life Balance on Organizational Citizenship Behaviour: Role of Organizational Commitment. *Global Business Review*, 17(3), pp. 1-15.
11. Riane, j., Florence, D., & Jetty, L. (2020). The relationship between spiritual leadership to quality of work life and ethical behavior and its implication to increasing the organizational citizenship behavior. *Journal of Management Development*, 39(3), pp. 293-305.
12. Robak, E., & Słocińska, A. (2015). Work-life balance and management of social work environment. *Polish Journal of Management Studies*, 15(2), p. 138.148.
13. samule, c. (1997). *Modern Management* (seventh ed.). U.S.A: McGraw-Hill.
14. Schermerhorn, J. (1996). *Management and Organizational Behavior*. New Jersey, U.S.A: Prentice Hall Inc.
15. Schermerhorn, R. J. (2002). *management* (7 ed.). U.S.A: John Wiley & Sons Ltd.
16. Schuler, R. S. (1995). *Managing Human Resources* (Vol. 5). New York, U.S.A: West Publishing Company.
17. Sirgy, J. M., & al, a. (2001). A New Measure of Quality of Work Life (QWL) Based on Need Satisfaction and Spillover Theories. *Social Indicators Research*, 55(3).
18. Walton, R. E. (1980). Improving the QWL. *Harvard Business Review*, 19(12), pp. 11-24.
19. Werther, W. B., & Keith, D. (1996). *Human Resources and Personnel Management* (5 ed.). McGraw-Hill.
20. Woller, G. (1996). Business Ethics Society and Adam Smith: Some Observation son the Liberal Business Ethos. *Journal of Socio-Economics*, 25(3).

المراجع العربية

21. محمد بن غربي، هشام بن احمد، و منور ماري. (2021). جودة الحياة الوظيفية كإحدى تطبيقات الأرغونوميا الحديثة. *مجلة تطوير العلوم الاجتماعية*، 02(13)، الصفحات 107-125.
22. بسام سمير الرميدي، و رضا أبوزيد محمد. (2020). أثر جودة الحياة الوظيفية على الأداء والفاعلية التنظيمية في شركات السياحة المصرية: الاستغراق الوظيفي كمتغير وسيط. *مجلة كلية السياحة والفنادق*، 4(1).
23. جمال درهم زيد. (2016). *أخلاقيات منظمات الأعمال ومسؤوليتها الاجتماعية في ضوء مبادئ الحوكمة* (الإصدار 1). صنعاء: جامعة العلوم والتكنولوجيا.
24. جهيد بوطالب، و عيسى نجيمي. (2020). أثر جودة الحياة الوظيفية في التشارك المعرفي دراسة التطبيقية على عينة من أساتذة كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة جيجل. *مجلة الاستراتيجية والتنمية*، 10(01)، الصفحات 179-198.

25. حجاج المداني. (2015). *القيم التنظيمية وعلاقتها بالاستقرار الوظيفي -دراسة ميدانية على عينة من*. رسالة ماجستير في علم الاجتماع تخصص التنظيم والعمل، جامعة عمار ثليجي، الأغواط: الجزائر.
26. خديجة هاجر دويدي. (2015). *محاولة لدراسة مدى تأثير أخلاقيات الأعمال في أداء المؤسسة الاقتصادية، دراسة حالة (مؤسسات اقتصادية جزائرية)*. أطروحة دكتوراه في علوم التسيير، غير منشورة، جامعة بومرداس، الجزائر.
27. خليل إسماعيل إبراهيم ماضي. (2014). *جودة الحياة الوظيفية وأثرها على مستوى الأداء الوظيفي للعاملين -دراسة تطبيقية على الجامعات الفلسطينية*. رسالة دكتوراه غير منشورة، كلية التجارة، جامعة قناة السويس: مصر.
28. خليل ماضي. (2016). *دور متطلبات المؤسسة الأخلاقية وجودة الحياة الوظيفية في الحد من ظاهرة الفساد الإداري دراسة تطبيقية على المنظمات غير الحكومية في قطاع غزة*. فلسطين: الائتلاف من أجل النزاهة والمساءلة: أمان.
29. سعد علي العنزي، و أحمد علي صالح. (2009). *إدارة الرأس المال الفكري في منظمات الأعمال*. عمان، الأردن: دار المسيرة للنشر والتوزيع.
30. سيد جاد الرب. (2008). *جودة الحياة الوظيفية في منظمات الأعمال العصرية*. مصر: دار الفكر العربي.
31. سيد محمد جاد الرب. (2008). *جودة الحياة الوظيفية في منظمات الأعمال العصرية*. مصر: مصر: دار النهضة العربية للطبع والنشر والتوزيع.
32. شيرين محمود أبو قرة. (2019). *مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى أعضاء الهيئة التدريسية بالجامعات الفلسطينية بغزة وعلاقتها باتجاهاتهم نحو الهجرة الخارجية* رسالة ماجستير في فلسفة التربية تخصص الإدارة التربوية. رسالة ماجستير في فلسفة التربية تخصص الإدارة التربوية، كلية التربية قسم أصول التربية وإدارة التربية، غزة: فلسطين.
33. صالح العامري، و طاهر الغالبي. (2008). *الإدارة والأعمال* (الإصدار 2). عمان، الأردن: دار وائل.
34. طليل العنزي. (2013). *بيئة العمل وعلاقتها بالالتزام الوظيفي للعاملين بجوازات منطقة الحدود الشمالية*. رسالة ماجستير غير منشورة، قسم العلوم الادارية، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية: المملكة العربية السعودية.
35. عبد الحميد عبد الفتاح المغربي. (2004). *جودة حياة العمل وأثرها في تنمية الاستغراق الوظيفي دراسة ميدانية*. *مجلة الدراسات والبحوث التجارية* (02).
36. عبود نجم نجم. (2006). *أخلاقيات الإدارة ومسؤولية الأعمال في شركات الأعمال*. دار الوراق للنشر والتوزيع.
37. عواد محمد العطوي. (2013). *أخلاقيات العمل ودورها في تحقيق كفاءة الأداء*. رسالة ماجستير غير منشورة قسم العلوم الإدارية، كلية الدراسات العليا، جامعة نايف العربية للعلوم: المملكة العربية السعودية.
38. مراد بومنقار، و ريم قاسمي. (2019). *السلوك الأخلاقي للقادة وانعكاساته على نشاط المؤسسة -دراسة نظرية تشخيصية-*. *مقاربات*، 05(03)، الصفحات 293-301.
39. مريم البلوشي، و سعيد الظفيري. (2019). *جودة الحياة الوظيفية وعلاقتها بمعتقدات الكفاءة الذاتية التدريسية لدى المعلمين بسلطنة عمان*. *المجلة العلوم الإنسانية*، 15(04)، الصفحات 121-143.
40. مصطفى كامل، و عبد الغني حامد. (2006). *إدارة الأعمال الدولية*. البحرين: دار الوفاء لدنيا الطباعة والنشر.
41. نجاد عبد الرحمن الشنطي. (2016). *واقع جودة الحياة الوظيفية في المؤسسات الحكومية وعلاقته بأخلاقيات العمل دراسة تطبيقية على وزارة الأشغال العامة والإسكان*. رسالة ماجستير في إدارة الدولة والحكم الرشيد، جامعة الأقصى: فلسطين.
42. نوال شناي. (2021). *مساهمة جودة الحياة الوظيفية في تحقيق الالتزام التنظيمي*. *مجلة البحوث والدراسة التجارية*، 5(1)، الصفحات 196-206.
43. ولاء جمال الدين النوري. (2019). *محددات السموك الأخلاقي لمندوبي البيع والإعلام الدوائي ودورها في تحقيق التفوق التسويقي دراسة استطلاعية لآراء عينة من العاملين في مداخل الأدوية في مدينة دهوك*. *مجلة جامعة الانبار للعلوم الاقتصادية والادارية*، 11(25).