

التنشئة التنظيمية وعلاقتها بجودة الحياة في العمل لدى الممرضين العاملين بالمؤسسة الاستشفائية العمومية
أحمد مدغري بولاية سعيدة

**The correlation between organizational socialization and Quality of Work Life Among
Nurses at Ahmed Medghari Public Hospital in Saida Province**

- بن زاي نرجس *

¹مخبر البحوث النفسية والتربوية، جامعة جيلالي ليابس - سيدي بلعباس nardjes.benzai@univ-sba.dz

- منصوري زواوي

²مخبر البحوث النفسية والتربوية، جامعة طاهري محمد - بشار mansouri-zouaoui@univ-bechar.dz

تاريخ القبول: 2024/10/18

تاريخ الإرسال: 2024/07/25

ملخص:

هدفت الدراسة الحالية إلى التعرف على العلاقة بين التنشئة التنظيمية وجودة الحياة في العمل لدى الممرضين العاملين بالمؤسسة الاستشفائية العمومية "أحمد مدغري" بولاية سعيدة، وقد اتبعنا في هذه الدراسة خطوات المنهج الوصفي، واستخدمنا في جمع البيانات مقياس التنشئة التنظيمية، كما اعتمدنا على مقياس جودة الحياة في العمل، على عينة مكونة من (70) ممرض وخلصت نتائج الدراسة إلى أن مستوى التنشئة التنظيمية لدى الممرضين العاملين بالمؤسسة الاستشفائية محل الدراسة مرتفع، وتوصلنا أيضا إلى أن مستوى جودة الحياة في العمل لدى أفراد عينة الدراسة متوسط، كما توصلنا إلى وجود علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين التنشئة التنظيمية وجودة الحياة في العمل.

الكلمات المفتاحية: التنشئة التنظيمية؛ جودة الحياة في العمل؛ الممرضين.

Abstract:

The current study aimed to identify the correlation between organizational socialization and quality of work life among nurses working at the public hospital "Ahmed Madghari" in Saida province. In this study, we followed the steps of the descriptive method and used an organizational socialization scale to collect data. Additionally, we relied on the quality of work life scale, applied to a sample of (70) nurses. The results of the study concluded that the

level of organizational socialization among nurses working at the hospital research site is high. It was also found that the level of quality of work life among the study sample is average. Additionally, a statistically significant correlational relationship between organizational socialization and quality of work life was identified.

Keywords: Organizational Socialization; Quality of Work Life; Nurses.

مقدمة:

تعتبر التنشئة التنظيمية من مهام إدارة الموارد البشرية بالمنظمات المختلفة؛ فدخل الموظفين الجدد إلى المنظمة عملية حيوية للموارد البشرية؛ إذ تتبع هذه الأخيرة بالمنظمة مجموعة من الإجراءات والآليات، فتقوم بإعداد برامج الاستقبال والتكوين والتوجيه ومرافقة الموظفين الجدد حتى يكتسبون ما يجب القيام به، إيماناً بأن التنشئة التنظيمية عملية مستمرة تهدف إلى تغيير توقعات الفرد واتجاهاته وسلوكه بالطريقة التي تتسق مع ثقافة المنظمة، وتخدم أهدافها. (Thomas & Anderson, 2006, p.509, Holton & Russell, 1999, pp. 311-312)

تتضمن التنشئة التنظيمية اكتساب الأعضاء الجدد ثلاثة جوانب مهمة في الحياة التنظيمية هي: اكتساب العضو معلومات عن العمل تؤهله لأداء مهامه الوظيفية بكفاءة، ومعلومات اجتماعية تتعلق بكيفية التوافق مع الزملاء والشعور بالتقبل، ومعلومات ثقافية تسمح لهم بفهم قيم المنظمة ومعاييرها، وهذا ما يؤهله إلى التكيف وتوافق شخصيته كفرد مع شخصية التنظيم. (Bauer, 2007, p.583). غير أن هذا يبقى تنظيم داخلي يسمح للعامل بتنمية قدراته ورفع مستوى أدائه ومردوده، كما أن من بين أوجه الاهتمام بالعمال في المنظمات هو الاهتمام بحياتهم في العمل وذلك من خلال توفير بيئة عمل مناسبة تسمح لهم بالقيام بمهامهم بصورة فعالة (Cropanzano and Wright, 2008).

فالعمل يحتل مكاناً كبيراً في حياة الأفراد ويلعب دوراً هاماً من خلال تأثيره على صحتهم ورفاهيتهم، فغالبا ما يؤثر على حياتهم المهنية والشخصية، غير أن التنشئة التنظيمية في ميدان العمل لا تكفي وحدها على الصعيد الفردي لأداء عمل جيد وإبراز ميول واهتمام وولاء لمنظمة العمل، الشيء الذي يدعو الموظف أو العامل إلى البحث عن عوامل نفسية واجتماعية جيدة تُعد كدعامة تسمح له بممارسة جيدة واستمرارية ومردود جيد في العمل وهو ما يسمى بجودة الحياة في العمل، فنظراً لأهمية هذه الأخيرة في حياة العامل ارتأى الباحثان البحث عن طبيعة العلاقة بين التنشئة التنظيمية وجودة الحياة في العمل لدى الممرضين العاملين بالمؤسسة الاستشفائية العمومية "أحمد مدغري" بولاية سعيدة، كون أن هذه الدراسة تعتبر خطوة أساسية نحو البحث عن تحسين بيئة العمل في المؤسسات الصحية وضمان توفير رعاية صحية ونفسية أفضل للعامل. انطلاقاً من ذلك يمكن طرح التساؤل الرئيسي التالي:

- هل هناك علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين كل من درجات التنشئة التنظيمية وجودة الحياة في العمل لدى الممرضين العاملين بالمؤسسة الاستشفائية محل الدراسة؟

ومن خلال هذا السؤال يمكن طرح الأسئلة الفرعية التالية:

- ما مستوى التنشئة التنظيمية لدى الممرضين العاملين بالمؤسسة الاستشفائية محل الدراسة؟
- ما مستوى جودة الحياة في العمل لدى الممرضين العاملين بالمؤسسة الاستشفائية محل الدراسة؟

1. فرضيات الدراسة:

قمنا بصياغة الفرضيات بناء على الدراسات السابقة وبعض الأدبيات التي تناولت متغيرات موضوع الدراسة فكانت كالتالي:

- إن مستوى التنشئة التنظيمية لدى الممرضين العاملين بالمؤسسة الاستشفائية مرتفع.
- إن مستوى جودة الحياة في العمل لدى الممرضين العاملين بالمؤسسة الاستشفائية محل الدراسة متوسط.
- توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين كل من درجات التنشئة التنظيمية ودرجات جودة الحياة لدى الممرضين العاملين بالمؤسسة الاستشفائية محل الدراسة.

2. أهداف الدراسة:

هدفت هذه الدراسة إلى معرفة المستوى العام للتنشئة التنظيمية وجودة الحياة في العمل وكذا الكشف عن العلاقة بينهما لدى الممرضين العاملين بالمؤسسة الاستشفائية محل الدراسة.

3. أهمية الدراسة: تتحدد أهمية الدراسة الحالية في أنها:

تستمد الدراسة الحالية أهميتها في دراسة جودة الحياة في العمل عند تحقيقه مع متغير التنشئة التنظيمية لدى الممرضين والتي تساهم في خلق بيئة عمل صحية ونفسية إيجابية مما يعود بالفائدة على الموظفين والمؤسسة الاستشفائية ككل.

تتناول موضوعا مهما والذي لم يلقى البحث الكافي في البيئة العربية والمحلية، إذ وجد الباحثان في حدود علمهما دراسات قليلة جدا وجلها في كل متغير على حدا دون التطرق إلى ربط متغير التنشئة التنظيمية مع متغير جودة الحياة في العمل.

4. المفاهيم الإجرائية:

- التنشئة التنظيمية:

هي إدراك الممرضين لمهامهم في مكان عملهم الشيء الذي يسمح لهم بتعلم مهارات ومعارف جديدة واكتساب علاقات إيجابية مع جماعات العمل تسمح لهم بالتكيف مع قيم وأهداف المؤسسة مما يؤهلهم لاكتساب دور تنظيمي فعال والمعبّر عنه بالدرجة التي يتحصل عليها الممرضين على مقياس التنشئة التنظيمية.

- جودة الحياة في العمل:

هي مستوى الرضا العام الذي يشعر به الممرضين في المؤسسة إذ يتحقق عن طريق توفر عدة عوامل تتمثل في بيئة عمل آمنة وصحية تكتسبها علاقات معنوية إيجابية في ظل الشعور بالمسؤولية عن كل المهام مقابل مكافآت مرضية وكذا توفر علاقات مهنية عرضية وعمودية تتسم بالحرية في اتخاذ القرار وإبداء الرأي في العمل، كل هذا معبر عنه بالدرجة التي يتحصل عليها الممرضين على مقياس جودة الحياة في العمل.

- مقياس التنشئة التنظيمية:

هو أداة تقييم تستخدم لقياس مدى فعالية التنشئة التنظيمية في دمج الأفراد الجدد داخل المنظمة، يتكون المقياس من مجموعة من الأبعاد تحتوي مجموعة من الأسئلة التي تغطي مختلف جوانب عملية التنشئة التنظيمية.

- مقياس جودة الحياة في العمل:

هو أداة تقييم تستخدم لقياس مدى رضا الموظفين عن بيئة العمل وظروفهم الوظيفية، يتكون المقياس من مجموعة من الأبعاد تحتوي مجموعة من الأسئلة التي تغطي مختلف جوانب الحياة المهنية.

5. منهج الدراسة وإجراءاتها الميدانية:

1.5 منهج الدراسة:

لتحقيق أهداف هذه الدراسة اعتمدنا على المنهج الوصفي باعتباره الأنسب لطبيعة الدراسة الحالية.

2.5 الحدود المكانية والزمانية للدراسة:

تمت الدراسة بالمؤسسة الاستشفائية العمومية أحمد مدغري بولاية سعيدة حيث أجريت في الفترة الممتدة من شهر مارس إلى ماي 2024.

6.5 مجتمع الدراسة: تكون مجتمع البحث من جميع الممرضين العاملين بالمستشفى العمومي "أحمد مدغري" بولاية سعيدة" البالغ عددهم 360 ممرض.

7.5 عينة الدراسة: تكونت العينة من (70) ممرض من مجتمع البحث، تم اختيارهم بطريقة عشوائية بسيطة، حيث تم توزيع (100) استمارة واسترداد (80) منها، وبعد معاينتها تم إلغاء (10) استمارات لعدم صلاحيتها.

8.5 أداة الدراسة: لتحقيق أهداف الدراسة تم الاعتماد على أداتين هما :

- مقياس التنشئة التنظيمية:

تم استخدام مقياس التنشئة التنظيمية لـ (Hueter, Therese & Winter, 2003) وترجم من اللغة الانجليزية إلى اللغة العربية من قبل الباحث "لحمر ميلود" والذي بدوره قام بحساب صدق وثبات الأداة، حيث يتكون المقياس من (28) فقرة موزعة على ثلاث أبعاد:

بُعد تعلم مهارات واكتساب قيم جماعة العمل يشمل الفقرات التالية : 1، 4، 7، 10، 13، 16، 17، 20، 21، 24، 25، 27، 28.

بُعد التكيف مع القيم و أهداف المؤسسة يشمل الفقرات التالية : 2، 5، 8، 11، 14، 18، 22، 26.

بُعد الدور التنظيمي يشمل الفقرات التالية : 3، 6، 9، 12، 15، 19، 23.

- مقياس جودة الحياة في العمل :

اعتمدنا في قياسنا لجودة الحياة في العمل على مقياس "ميتشجان" لجودة الحياة الوظيفية والذي نتج عن جهود العديد من الباحثين، مترجم من طرف (المغربي، 2004) وقد أجرى الباحث "بن خالد عبد الكريم" فيه تعديلات بما يتناسب والبيئة المحلية حيث أضاف بُعد ظروف العمل المادية لهذا المقياس، إذ يتكون هذا الأخير من (43) فقرة موزعة على سبعة أبعاد:

بُعد بيئة العمل المادية يشمل الفقرات التالية : 1، 2، 3، 4، 5، 6، 7.

بُعد بيئة العمل المعنوية يشمل الفقرات التالية: 8، 9، 10، 11، 12، 13.

بُعد خصائص الوظيفة يشمل الفقرات التالية: 14، 15، 16، 17، 18، 19.

بُعد الأجور والمكافئات يشمل الفقرات التالية : 20، 21، 22، 23، 24، 25.

بُعد جماعة العمل يشمل الفقرات التالية : 26، 27، 28، 29، 30، 31.

بُعد أسلوب الرئيس في الإشراف يشمل الفقرات التالية : 32، 33، 34، 35، 36، 37.

بُعد المشاركة في القرارات يشمل الفقرات التالية : 38، 39، 40، 41، 42، 43.

حيث يتم الإجابة على كل فقرة من فقرات أداتي الدراسة وفق مقياس ليكرت الخماسي (موافق تماما، موافق، محايد، غير موافق، غير موافق تماما) ولكل إجابة من هذه البدائل درجة قيمتها على التوالي: (5، 4، 3، 2، 1)، كما تم الاعتماد على المعيار التالي للحكم على تقديرات المتوسطات الحسابية للمقياسين، حيث قسمت درجات التقدير إلى ثلاث مستويات (مرتفعة، متوسطة، منخفضة) بالاعتماد على المعادلة التالية :

فيما يتعلق بمقياس التنشئة التنظيمية:

((الحد الأعلى للبدايل x عدد الفقرات) - (الحد الأدنى للبدايل x عدد الفقرات)) \ عدد المستويات

$$37,33 = 3 \setminus 112 = 3 \setminus ((1 \times 28) - (5 \times 28))$$

لتصبح مجالات التقدير بعد ذلك كالتالي:

جدول رقم (01) يوضح مستويات درجات تقدير التنشئة التنظيمية لدى أفراد العينة

المجال	65 - 28	103 - 66	140 - 104
المستوى	منخفض	متوسط	مرتفع

المصدر: من إعداد الباحثين

فيما يتعلق بمقياس جودة الحياة في العمل:

((الحد الأعلى للبدايل x عدد الفقرات) - (الحد الأدنى للبدايل x عدد الفقرات)) \ عدد المستويات

$$57,33 = 3 \setminus 172 = 3 \setminus ((1 \times 43) - (5 \times 43))$$

لتصبح مجالات التقدير بعد ذلك كالتالي:

جدول رقم (02) يوضح مستويات درجات تقدير جودة الحياة في العمل لدى أفراد العينة

المجال	100 - 43	158 - 101	215 - 159
المستوى	منخفض	متوسط	مرتفع

المصدر: من إعداد الباحثين.

- الخصائص السيكمومترية لأداتى الدراسة :

• صدق أداتى الدراسة :

للتأكد من صدق المقياسين قمنا بحساب صدق الاتساق الداخلى لعينة استطلاعية مكونة من (30) ممرض وممرضة من خارج عينة الدراسة الأساسية حيث تم حساب معامل الارتباط بيرسون بين درجة كل فقرة من فقرات المقياسين والبعد الذى تنتهى إليه، وبين كل بُعد من أبعاد المقياسين والدرجة الكلية لهما والنتائج مبينة فى الجداول التالية :

جدول(03) معاملات ارتباط الفقرات مع البعد الذى تنتهى إليه لمقياس التنشئة التنظيمية

بُعد تعلم مهارات العمل واكتساب قيم جماعة العمل									
الفقرة	الارتباط مع البعد	الفقرة	الارتباط مع البعد	الفقرة	الارتباط مع البعد	الفقرة	الارتباط مع البعد	الفقرة	الارتباط مع البعد
01	0.59**	04	0.44*	07	0.38*	10	0.64**	13	0.63**
16	0.67**	17	0.85**	20	0.47**	21	0.73**	24	0.76**
25	0.62**	27	0.71**	28	0.78**				

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على البرنامج الإحصائى (SPSS)

جدول(04) معاملات ارتباط الفقرات مع البعد الذى تنتهى إليه لمقياس التنشئة التنظيمية

بعد التكيف مع قيم وأهداف المؤسسة									
الفقرة	الارتباط مع البعد	الفقرة	الارتباط مع البعد	الفقرة	الارتباط مع البعد	الفقرة	الارتباط مع البعد	الفقرة	الارتباط مع البعد
02	0.65**	05	0.11	08	0.74**	11	0.61**	14	0.73**
18	0.58**	22	0.73**	26	0.51**				

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على البرنامج الإحصائى (SPSS)

جدول(05) معاملات ارتباط الفقرات مع البعد الذى تنتهى إليه لمقياس التنشئة التنظيمية

بعد الدور التنظيمي							
الفقرة	الارتباط مع البعد	الفقرة	الارتباط مع البعد	الفقرة	الارتباط مع البعد	الفقرة	الارتباط مع البعد

0.72**	12	0.58**	09	0.69**	06	0.42*	03
		0.52**	23	0.67**	19	0.63**	15

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على البرنامج الإحصائي (SPSS)

جدول(06) معاملات ارتباط بين كل بُعد من أبعاد المقياس والدرجة الكلية لمقياس التنشئة التنظيمية

أبعاد التنشئة التنظيمية	درجة معامل الارتباط مع الاختبار
بعد تعلم مهارات العمل واكتساب قيم جماعة العمل	0.96**
بعد التكيف مع قيم وأهداف المؤسسة	0.93**
بعد الدور التنظيمي	0.78**

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على البرنامج الإحصائي (SPSS)

جدول(07) معاملات ارتباط الفقرات مع البعد الذي تنتهى إليه لمقياس جودة الحياة فى العمل

بعد بيئة العمل المادية		بعد بيئة العمل المعنوية		بعد خصائص الوظيفة	
الفقرة	الارتباط مع البعد	الفقرة	الارتباط مع البعد	الفقرة	الارتباط مع البعد
01	0.73**	08	0.70**	14	0.75**
02	0.78**	09	0.65**	15	0.61**
03	0.88**	10	0.76**	16	0.71**
04	0.73**	11	0.76**	17	0.65**
05	0.89**	12	0.42*	18	0.64**
06	0.71**	13	0.40*	19	0.70**
07	0.70**				

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على البرنامج الإحصائي (SPSS)

جدول(08) معاملات ارتباط الفقرات مع البعد الذى تنتهى إليه لمقياس جودة الحياة فى العمل

بعد الأجور والمكافآت		بعد جماعة العمل		بعد أسلوب الرئيس فى الإشراف		بعد المشاركة فى القرارات	
الفقرة	الارتباط مع البعد	الفقرة	الارتباط مع البعد	الفقرة	الارتباط مع البعد	الفقرة	الارتباط مع البعد
20	0.80**	26	0.87**	32	0.86**	38	0.64**
21	0.88**	27	0.71**	33	0.89**	39	0.84**
22	0.85**	28	0.83**	34	0.92**	40	0.91**
23	0.78**	29	0.77**	35	0.88**	41	0.80**
24	0.66**	30	0.82**	36	0.88**	42	0.42**
25	0.57**	31	0.69**	37	0.93**	43	0.75**

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على البرنامج الإحصائي (SPSS)

جدول(09) معاملات ارتباط بين كل بُعد من أبعاد المقياس والدرجة الكلية لمقياس جودة الحياة فى العمل

أبعاد جودة الحياة فى العمل	درجة معامل الارتباط مع الاختبار
بعد بيئة العمل المادية	0.76**
بعد بيئة العمل المعنوية	0.60**
بعد خصائص الوظيفة	0.46**
بعد الأجور والمكافآت	0.48**
بعد جماعة العمل	0.66**
بعد أسلوب الرئيس فى الإشراف	0.81**
بعد المشاركة فى القرارات	0.68**

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على البرنامج الإحصائي (SPSS)

من خلال الجداول أعلاه نلاحظ أن أغلب الفقرات ترتبط بالبُعد الذى تنتهى إليه، وكل الأبعاد ترتبط بالدرجة الكلية للمقياس الذى تنتهى إليه، عند مستوى الدلالة 0,01 و 0,05 ماعدا الفقرة رقم (5) من بعد التكيف مع قيم وأهداف المؤسسة من مقياس التنشئة التنظيمية. وعليه يمكن القول بأن مقياس التنشئة التنظيمية ومقياس جودة الحياة فى العمل يتوفران على درجة مقبولة من الصدق.

• ثبات أداتى الدراسة :

للتأكد من ثبات مقياس التنشئة التنظيمية ومقياس جودة الحياة فى العمل تم حساب معامل ألفا كرونباخ لعينة استطلاعية مكونة من (30) ممرض وممرضة من خارج عينة الدراسة الأساسية والنتائج مبينة فى الجداول التالية:

جدول (10) يوضح معاملات ألفا كرونباخ لأبعاد مقياس التنشئة التنظيمية والدرجة الكلية.

ألفا كرونباخ	عدد الفقرات	أبعاد مقياس التنشئة التنظيمية
0.88	13	بعد تعلم مهارات العمل واكتساب قيم جماعة العمل
0.73	08	بعد التكيف مع قيم وأهداف المؤسسة
0.71	07	بعد الدور التنظيمي
0.92	28	الدرجة الكلية

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على البرنامج الإحصائي (SPSS)

جدول (11) يوضح معاملات ألفا كرونباخ لأبعاد مقياس جودة الحياة فى العمل والدرجة الكلية.

ألفا كرونباخ	عدد الفقرات	أبعاد جودة الحياة فى العمل
0.89	07	بعد بيئة العمل المادية
0.69	06	بعد بيئة العمل المعنوية
0.75	06	بعد خصائص الوظيفة
0.85	06	بعد الأجور والمكافئات
0.87	06	بعد جماعة العمل
0.95	06	بعد أسلوب الرئيس فى الإشراف
0.82	06	بعد المشاركة فى القرارات
0.92	43	الدرجة الكلية

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على البرنامج الإحصائي (SPSS)

يتضح من الجداول أعلاه أن قيم معامل الثبات ألفا كرونباخ لأبعاد مقياس التنشئة التنظيمية تراوحت ما بين (0,71-0,88) وأن معامل ثبات ألفا كرونباخ للدرجة الكلية بلغ (0,92) كما تراوحت قيم معامل الثبات ألفا كرونباخ

للأبعاد مقياس جودة الحياة فى العمل بين (0,69-0,95) وأن معامل ثبات ألفا كرونباخ للدرجة الكلية قدر ب (0,92) وهى قيم مرتفعة مما يدل على ثبات أدوات الدراسة.

بعد التأكد من الخصائص السيكومترية لأداتى الدراسة التى تبين أنها إيجابية إذن يصلحان للاستخدام فى الدراسة الحالية.

- الأساليب الإحصائية للدراسة :

تم استخدام برنامج الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) لتحليل ومعالجة البيانات إحصائياً وذلك بالاعتماد على :

- المتوسط الحسابى والانحراف المعياري لتحديد مستوى كل من التنشئة التنظيمية وجودة الحياة فى العمل لعينة الدراسة.

- معامل ارتباط بيرسون لحساب صدق الاتساق الداخلى لأداتى الدراسة ولإيجاد العلاقة بين درجات التنشئة التنظيمية ودرجات جودة الحياة فى العمل لعينة الدراسة.

- معامل ألفا كرونباخ لحساب ثبات أدوات الدراسة.

6. عرض ومناقشة نتائج الدراسة:

1.6 عرض نتائج الفرضية الأولى:

تنص الفرضية الأولى على: مستوى التنشئة التنظيمية لدى المرضى العاملين فى المؤسسة الاستشفائية محل الدراسة مرتفع، للإجابة على هذه الفرضية تم حساب المتوسط الحسابى والانحراف المعياري لدرجات أفراد عينة الدراسة على مقياس التنشئة التنظيمية.

جدول (12) يوضح نتائج مستوى التنشئة التنظيمية لدى أفراد عينة الدراسة:

المتغير	المتوسط الحسابى	الانحراف المعياري	المستوى
التنشئة التنظيمية	109,05	13,52	مرتفع

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على البرنامج الإحصائى (SPSS)

يتضح جلياً من خلال نتائج الجدول المبين أعلاه أن مستوى التنشئة التنظيمية لدى أفراد عينة الدراسة مرتفع حيث بلغ المتوسط الحسابى قيمة (109,05) وانحراف معياري قدر بـ(13,52) والذي يقابلها فى سلم التصحيح أن مستوى التنشئة مرتفع.

1.1.6 مناقشة نتائج الفرضية الأولى:

من خلال النتائج المتوصل إليها والتي بينت أن مستوى التنشئة التنظيمية لدى المرضى العاملين بالمؤسسة الاستشفائية محل الدراسة مرتفع، إذ يمكن تفسير هذا إجرائيا من خلال إجابة أفراد العينة على مقياس التنشئة التنظيمية حيث تبين أن تكوين المرضى قبل توظيفهم لأول مرة في المؤسسة الاستشفائية يكونون على دراية بمهامهم المسندة إليهم من خلال ما تلقوه من تكوين نظري وتطبيقي الشيء الذي يسمح لهم بعد انضمامهم إلى المؤسسة الاستشفائية بسهولة اندماجهم واكتسابهم لتنشئة تنظيمية تتعلق بمهامهم ومكان عملهم والبيئة المهنية، وإدراكهم للمهام والمسؤوليات وكيفية الحصول على وسائل العمل، وكيفية طلب المساعدة من زملاء العمل عند الضرورة وفهم سياسة فريق العمل وأهدافه الخاصة ومدى مساهمتها في تحقيق القيمة المضافة للمؤسسة عامة، وكذا تحقيق هدف العمل في أريحية، هذا ما يصل بالمرضى إلى تحقيق تكيف مع قيم وأهداف المؤسسة لا سيما من خلال فهم السياسة الداخلية، وأن دور كل فرد هو بمثابة لبنة أساسية في تحقيق تكامل فريق العمل في تعزيز الأداء التنظيمي، كما أن إدراك المرضى لمكانتهم سواء في شقها التنظيمي وعلاقتهم بالمشرفين ووعيهم بالسلم التنظيمي من جهة أو في علاقتهم بالمرضى الذين يُعدون محور عملية التمريض والهدف الرئيسي للمؤسسة في تقديم جودة العمل وتحقيق الطابع العام للمؤسسة. كل هذه المؤهلات جعلت مستوى التنشئة التنظيمية يكون مرتفعا لدى المرضى بالمؤسسة الاستشفائية محل الدراسة على مقياس التنشئة التنظيمية. وهذا ما يتماشى ودراسة (M.Aslan & all, 2015) التي كانت حول مستوى التنشئة التنظيمية لدى الممرضات العاملات في المستشفيات العامة والخاصة بمدينة كونيا التركية، حيث بلغت عينة الدراسة (495) من أصل (1200) ممرضة، حيث أثبتت نتائج الدراسة أن مستوى التنشئة التنظيمية مرتفع لدى عينة الدراسة التي حصلت على درجة (262,95) على مقياس التنشئة التنظيمية والتي كانت قريبة من الدرجة القصوى. وهي نتائج مطابقة لنتائج دراستنا الحالية. كما اتفقت مع دراسة (أنور شحدة نصار، 2020).

2.6 عرض نتائج الفرضية الثانية:

تنص الفرضية الثانية على: مستوى جودة الحياة في العمل لدى المرضى العاملين في المؤسسة الاستشفائية محل الدراسة متوسط وللإجابة على هذه الفرضية تم حساب المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لدرجات أفراد عينة الدراسة على مقياس جودة الحياة في العمل والنتائج مبينة في الجدول التالي:

جدول (13) يوضح نتائج مستوى جودة الحياة في العمل لدى أفراد عينة الدراسة:

المتغير	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المستوى
جودة الحياة في العمل	139,70	26,63	متوسط

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على البرنامج الإحصائي (SPSS)

من خلال نتائج الجدول أعلاه يتبين أن مستوى جودة الحياة لدى أفراد عينة الدراسة متوسط حيث بلغ المتوسط الحسابي قيمة (139,70) وانحراف معياري قدر بـ(26,63) والذي يقابلها في سلم التصحيح أن مستوى التنشئة متوسط.

1.2.6 مناقشة نتائج الفرضية الثانية:

بينت النتائج المتوصل إليها أن مستوى جودة الحياة في العمل لدى الممرضين متوسط، الشيء الذي يعكس المعاش المهني لهذه الفئة، وهذا راجع لعدة عوامل من شأنها المساهمة في رفع أو انخفاض جودة الحياة في العمل، منها أولاً أن جودة الحياة كمصطلح يُعد جديداً على ثقافة التنظيم للمؤسسة الاستشفائية الشيء الذي ينعكس سلباً في إدراك القائمين والمشرفين على المؤسسة لجودة الحياة وعدم تجسيدها في ثقافة المنظمة، كما أن خصوصية وطبيعة الأسرة ومسؤوليتها تفرض على الممرضين عدة ارتباطات ومسؤوليات الشيء الذي لا يتوافق مع نظام العمل خاصة نظام التفويض (بالتناوب)، كما أن نقص الوسائل الخدمائية للمرضى يولد شعوراً بالنقص في الانجاز الشخصي والمردود العام للمؤسسة لدى الممرضين وفقدان الحافز لديهم، كما أن طبيعة العمل التي يمارسونها إذ تتضمن أخطاء تنجر عنها عقوبات وإجراءات من شأنها كبح إرادة ومردودية هذه الفئة. وبالنظر لنتائج دراستنا نجد أنها توافقت مع دراسة (بوضياف وبوجلal، 2021) التي هدفت إلى معرفة مستوى جودة الحياة الوظيفية وعلاقتها بمستوى الاستغراق الوظيفي لدى عينة من الممرضين والتي أسفرت نتائجها عن وجود مستوى متوسط لجودة الحياة الوظيفية لدى أفراد عينة الدراسة. كما اتفقت نتائج الدراسة الحالية مع دراسة (Blumberga & Olava, 2016) إذ كانت حول دراسة العلاقة بين جودة الحياة في العمل وكل من الرفاهية النفسية والذاتية لدى عينة من الممرضين والمكونة من (56) عاملين بمستشفى التي خلصت نتائجها إلى مستوى متوسط لجودة الحياة في العمل لدى الممرضين.

3.6 عرض نتائج الفرضية الثالثة:

تنص الفرضية الثالثة على أن: هناك علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين التنشئة التنظيمية و جودة الحياة في العمل لدى الممرضين العاملين في المؤسسة الاستشفائية محل الدراسة للإجابة على هذه الفرضية قمنا بحساب معامل الارتباط بين درجات أفراد عينة الدراسة على مقياس التنشئة التنظيمية ومقياس جودة الحياة في العمل والنتائج موضحة في الجدول أدناه:

جدول (14) يوضح العلاقة الارتباطية بين التنشئة التنظيمية وجودة الحياة في العمل لدى الممرضين العاملين في المؤسسة الاستشفائية محل الدراسة

متغيرات الدراسة	معامل الارتباط	مستوى الدلالة	قيمة sig
التنشئة التنظيمية	0.51**	0.01	0,000
جودة الحياة في العمل			

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على البرنامج الإحصائي (SPSS)

يتضح من خلال الجدول أن معامل الارتباط بين التنشئة التنظيمية وجودة الحياة فى العمل قدر ب (0.51^{**}) وهى قيمة ارتباط جيدة، وبما أن القيمة المعنوية تساوى $\text{Sig} = 0,000$ فإن الارتباط دال عند مستوى الدلالة ($0,01$) وهذا يدل على وجود علاقة ارتباطية موجبة قوية بين التنشئة التنظيمية وجودة الحياة فى العمل لدى المرضى العاملين فى المؤسسة الاستشفائية محل الدراسة، مما يعنى أنه كلما ارتفع مستوى التنشئة التنظيمية كلما كانت جودة حياتهم فى العمل مرتفعة.

1.3.6 مناقشة نتائج الفرضية الثالثة:

بالنظر إلى نتائج العلاقة بين التنشئة التنظيمية وجودة الحياة فى العمل لدى المرضى فى المؤسسة محل الدراسة نجد وجود علاقة ارتباطية موجبة قوية وهذا يعنى أنه كلما ارتفع مستوى التنشئة التنظيمية كلما كانت جودة حياتهم فى العمل مرتفعة وهذا راجع لعدة مُدخلات فى هذا الإطار إذ ما رجعنا إلى الطبيعة البشرية للمرضى والمرضى والممرضات فهى تتكون من جانب معرفى سلوكى ونفس اجتماعى وبالتالى فهو يؤثر ويتأثر فكلما تأثر إيجاباً بظروف التنشئة التنظيمية الملائمة كلما انعكس هذا إيجاباً على مستوى جودة الحياة فى العمل لديه، هذا ما يؤهله إلى تحقيق توافق واندماج فى المؤسسة يضمن تبادل تنظيمى من شأنه تحقيق رفاهية وكرامة المرضى فى العمل واتخاذ القرارات وتأدية خدمات صحية تسمح لهم بالشعور فى تحقيق هدفهم الشخصى فى المؤسسة المتمثل فى جودة الحياة فى العمل. وقد اتفقت دراستنا مع دراسة (أكبر اعتباران ومسعود خليلي، 2008) التى أسفرت نتائجها إلى وجود علاقة بين جودة الحياة فى العمل والتنشئة التنظيمية لدى موظفى مؤسسة التأمينات الاجتماعية فى محافظة أصفهان، على عينة مكونة من (163) شخصاً.

خاتمة:

أظهرت نتائج هذه الدراسة أهمية التنشئة التنظيمية فى تعزيز جودة الحياة فى العمل لدى المرضى، إذ نجد أن مستوى التنشئة التنظيمية لدى العاملين فى المؤسسة الاستشفائية أحمد مدغري بولاية سعيدة مرتفع، مما يشير إلى فعالية الإجراءات والممارسات التنظيمية المتبعة. وعلى الرغم من ذلك، فإن جودة الحياة فى العمل كانت متوسطة، مما يبرز الحاجة إلى مزيد من الجهود لتحسين بيئة العمل وضمان رفاهية الموظفين أما النتيجة النهائية للبحث خلصت إلى وجود علاقة ارتباطية بين التنشئة التنظيمية وجودة الحياة فى العمل لدى المرضى العاملين فى المؤسسة الاستشفائية محل الدراسة، حيث دخلت عدة أسباب أدت إلى وجود هذه العلاقة الارتباطية، وكذا تفاعل عدة عوامل سمحت بقيامها، منها ما هو ظاهر ومنها ما ذكره أفراد عينة الدراسة، وتم الكشف عنه عن طريق أدوات الدراسة، وسمحت لنا هذه الدراسة بالإجابة على التساؤلات التى كان الهدف منها استكشافياً فى معرفة قيام هذه العلاقة من عدمه، فمن هذا المنطلق يمكننا القول أن هدف دراستنا تحقق من خلال إثبات صحة الفرضية، لقد بات من الضرورى التفكير وبجدية فى البحث أكثر فى هذا الموضوع ووضع برامج ومناهج استشرافية تمشى عليها المؤسسات الاستشفائية للوصول بالمرضى إلى اكتساب تنشئة ومهارة تنظيميتين تؤهلهم للعمل فى ظروف صحية وأمنة يشعرون فيها بجودة الحياة فى العمل ليس فقط على هذا المستوى ولكن على جميع القطاعات والمهن، بتبنى استراتيجيات تنظيمية متكاملة تشمل تدريب الموظفين،

دعم التواصل الفعال، وتوفير بيئة عمل محفزة وأمنة. الأمر الذي يؤدي وجوباً إلى تحسين الرضا الوظيفي والأداء العام للممرضين والممرضات، مما ينعكس إيجاباً على جودة الرعاية الصحية المقدمة للمرضى.

مقترحات:

- تُوَجه نظر القائمين على المؤسسات الاستشفائية إلى تقليص الأعباء التي من شأنها أن تعيق عملية التنشئة التنظيمية التي تعتبر عاملاً حيوياً في تحقيق تميز وريادة المؤسسات من خلال مساندة الموظفين والوقوف على انشغالاتهم لتحقيق رضا وظيفي وأداء أمثل في العمل.

- تحسين ظروف العمل المادية والمعنوية التي يعمل فيها الممرضين لغرض الرفع من جودة حياتهم في العمل.

- إشراك الممرضين في القرارات التي تمس مهامهم.

- إجراء دراسات مماثلة على عينة مختلفة

- دراسة مقارنة لمستوى جودة الحياة في العمل على الممرضين الذين يعملون في القطاع العام والخاص.

المراجع:

أنور شحدة، نصار. (2020). "التنشئة التنظيمية مدخلا لتحسين الكفاءة الذاتية للمعلمين الجدد بالمدارس الأساسية الحكومية". فلسطين: مجلة جامعة فلسطين للأبحاث والدراسات المجلد العشر، العدد 03 الجزء الأول. (39-82).

أكبر، اعتباريان. ومسعود، خليلي. (2008). "العلاقة بين جودة الحياة في العمل وأبعادها مع التنشئة التنظيمية. دراسة ميدانية على عينة موظفي مؤسسة التأمينات الاجتماعية". فرخوراسغان (أصفهان): مجلة المعرفة والبحث في علم النفس، جامعة آزاد الإسلامية، العدد الخامس والثلاثون والسادس والثلاثون. (81-106).

بوضياف، نوال. وبوجلal، سهيلة. (2021). "جودة الحياة الوظيفية وعلاقتها بالاستغراق الوظيفي لدى الممرضين العاملين بالمؤسسة الاستشفائية زهراوي بالمسيلة". الجزائر: مجلة الروائر، العدد 05 (01). (115-127).

بن خالد، عبد الكريم. (2017). "جودة حياة العمل وأثرها في تنمية الثقافة التنظيمية لدى موظفي القطاع الصحي: دراسة ميدانية بالمؤسسات الاستشفائية العمومية بأدرار". (أطروحة دكتوراه)، جامعة وهران 2. الجزائر.

ميلود، لحمر. (2017). "التنشئة التنظيمية وعلاقتها بالأداء المهني عند الممرضين: دراسة ميدانية في المؤسسات الصحية بوهران". (أطروحة دكتوراه غير منشورة). جامعة وهران 2. الجزائر.

المراجع باللغة الأجنبية:

- Bauer, T. N. (2007) "*Organizational socialization tactics*", in Rogelberg, Steven G., (Ed), .Encyclopedia of industrial and organizational psychology, (Thousand Oaks, California, SAGE Publications, Inc.).
- Blumberga, S., & Olava, S. (2016). *Quality of hospital nursing work life, psychological and subjective well-being*. International Scientific Conference Rural environment education personality, Latvia University.
<https://lufb.llu.lv/conference/REEP/2016/Latvia-Univ-Agricult-REEP-2016proceed2255-808X-295-300.pdf>
- Cooper-Thomas Helena D. and Neil Anderson (2006) *Organizational socialization A new theoretical model and recommendations for future research and HRM practices in organizations*, journal of Managerial Psychology, vol. 21 no. 5, pp. 492-516.
https://www.researchgate.net/publication/228345225_Organizational_Socialization_A_New_Theoretical_Model_and_Recommendations_for_Future_Research_and_HRM_Practices_in_Organizations
- DeSimone, R. L., Werner, J. M., & Harris, D. M., (2002), *Human resource development*, (3rd ed.). Mason, OH: Thomson South-Western.
<http://dspace.vnbrims.org:13000/jspui/bitstream/123456789/4276/1/Human%20Resource%20Development.pdf>
- Holton, Elwood F & Craig J. Russell (1999), *Organizational Entry and Exit: An Exploratory Longitudinal Examination of Early Careers*, HUMAN PERFORMANCE, vol.12, no. (3/4), pp. 311–341.
https://www.researchgate.net/publication/241727617_Organizational_Entry_and_Exit_An_Exploratory_Longitudinal_Examination_of_Early_Careers
- M. Aslan, A. Karaaslan, S. Selcuk. (2015). *Organizational Socialization Levels in Nurses*, *World Academy of Science, Engineering and Technology: International Journal of Humanities and Social Sciences* Vol:9, No:5.
<https://publications.waset.org/10001712/organizational-socialization-levels-in-nurses>.
- Rhéaume, A., Lebel, N., & Gautreau, G. (2008). *L'intention de demeurer en poste chez les nouvelles infirmières diplômées du Nouveau-Brunswick*. *Revue de l'université de Moncton* , 39 (1-2), 169-197.
<https://www.erudit.org/fr/revues/rum/2008-v39-n1-2-rum3852/039846ar/>
- Wright, Thomas. And Cropanzano, Russel. (2004), "*The Role of Psychological Well-Being in Job Performance: A Fresh Look at an Age-Old Quest*", *Organizational Dynamics*, Vol. 33, No 4, pp 338- 351.
https://www.researchgate.net/publication/232586470_The_Role_of_Psychological_Well-Being_in_Job_Performance_A_Fresh_Look_at_an_Age-Old_Quest.