

معوقات جودة الحياة في العمل لدى مرضي الاستعجالات الطبية دراسة ميدانية
بالمستشفى الجامعي ابن رشد عنابة

**Obstacles Facing Quality of Life at Work for Nurses of
Medical Emergencies A field study at
IbnRushdAnnabaUniversity Hospital**

أ.لعجاليية يوسف، جامعة باجي مختار عنابة-الجزائر

Ladjailiyoucef, Badji Mokhtar Annaba university-Algeria

المخلص: هدفت الدراسة الحالية إلى التعرف على معوقات جودة الحياة في العمل لدى مرضي الاستعجالات الطبية بالمركز الاستشفائي الجامعي بعنابة، إضافة إلى الكشف عن الفروق في استجاباتهم تبعاً للمتغيرات الديمغرافية (الجنس، سنوات العمل). للإجابة على فرضيات الدراسة اعتمدنا على المنهج الوصفي وقد تم تصميم استمارة هدفها جمع المعطيات المتعلقة بموضوع الدراسة، وتكونت عينة الدراسة من (35) ممرض وممرضة وخلصت نتائج الدراسة إلى توافر جميع أبعاد جودة الحياة في العمل لدى مرضي مصلحة الاستعجالات ما عدا البعد المتعلق بجماعة العمل الذي يعتبر مؤشر متوسط لمعوقات تحقيق جودة الحياة في العمل لدى عينة البحث، كما أنه لا يوجد اختلاف في استجابات عينة البحث نحو معوقات تحقيق جودة الحياة في العمل تبعاً لاختلاف المتغيرات الديمغرافية (الجنس، سنوات العمل).

الكلمات المفتاحية: معوقات، جودة الحياة في العمل، الممرضين، المستشفى الجامعي بعنابة.

Abstract: The current study aims to identify the obstacles to quality of life at work for medical emergency nurses at Annaba University Hospital Center, in addition to revealing the differences in their response according to demographic variables (gender, years of work).

To answer the study hypotheses, we adopted a descriptive approach. A form was designed to collect data related to the subject of the study. The study sample consisted of (35) nurses. The results of the study have revealed the availability of all dimensions of quality of life at work for nurses of medical emergencies except the dimension related to group work which is a medium indicator to the obstacles to quality of life at work of our study sample. There is, as well, no difference in the responses

of the sample towards the obstacles to achieving quality of life at work according to the difference in demographic variables (gender, years of work).

Key words: Obstacles, Quality of Life at Work, Nurses, Annaba University Hospital.

مقدمة:

نال موضوع جودة الحياة الوظيفية اهتمام الكثير من الباحثين والمختصين بالعلاقات الإنسانية والسلوك التنظيمي نظرا لأهميته للمنظمة وللعمال والموظفين، تزداد أهميته بصورة خاصة في المؤسسات الصحية التي يختلف دورها عن باقي المؤسسات التجارية والصناعية من حيث ارتباطها بحياة وصحة المرضى، حيث خلصت معظم الدراسات والأبحاث إلى أن تقديم أفضل الخدمات الصحية مرتبط بمستوى جودة الحياة في العمل.

إن الدور الهام للمورد البشري يفرض على المؤسسات الصحية الاهتمام به من خلال تهيئة البيئة الملائمة للعمل والسعي لدعم جهوده لكي يؤدي الأعمال الموكلة إليه بكفاءة.

ضمن هذا الإطار يتبلور مفهوم جودة الحياة الوظيفية والذي يؤكد على ضرورة توفير بيئة عمل سليمة مشجعة تُشعر الفرد بالانتماء والاستقرار والأمان والاحترام مما يعزز رضاه الوظيفي ويرفع من روحه المعنوية.

في ضوء ما سبق نحاول من خلال هذا البحث دراسة معوقات تحقيق جودة الحياة في العمل لدى الممرضين العاملين في المصالح الاستعجالية.

" دراسة ميدانية بالمستشفى الجامعي ابن رشد بعنابة نموذجا".

1- إشكالية البحث:

تعد الصحة ركيزة أساسية من ركائز تحقيق التنمية بمختلف مجالاتها، كما تكتسي الخدمات الصحية أهمية بالغة في حياة الفرد والمجتمع نظر لتعلق هذه الخدمات بصحة وحياة الإنسان، ورغم الإصلاحات العديدة التي تقوم بها الجهات المسؤولة عن قطاع الصحة من أجل تطويره إلا أنه مازال يواجه مشاكل متعددة في بعض المستشفيات العمومية، ومن خلال مراجعة النتائج التي توصلت لها العديد من الدراسات السابقة المرتبطة بموضوع الدراسة تبين أن عدم رضا الموظفين عن الأجور والمكافآت وكثرة القيود المفروضة عليهم وغياب أسلوب أشراف فعال بالإضافة إلى الانخفاض في درجة رضا الموظفين عن خصائص وظائفهم والقصور في توفير بيئة عمل صحية وآمنة والسيطرة الكاملة للمرؤوسين في اتخاذ القرارات حتى التي تمس الموظفين وتجاهل ردود أفعالهم، كل هذه العوامل تحول دون تحقيق جودة الحياة في العمل مما ينعكس سلبا على مستوى وجودة الخدمات الصحية المقدمة.

الطاقات البشرية ليست لها فعالية إلا من خلال تحريكها وتطويرها وإشباع حاجاتها الإنسانية والنفسية والاجتماعية والاقتصادية، وهذا ما يصبو إليه مفهوم جودة الحياة في العمل، وبناء على

ما ورد أعلاه سوف نتناول في هذا البحث دراسة معوقات تحقيق جودة الحياة في العمل لدى الممرضين العاملين في مصلحة الاستعدادات بالمركز الاستشفائي الجامعي بعنابة.

وعليه يمكننا طرح التساؤل الرئيسي التالي: هل توجد معوقات تحول دون تحقيق جودة الحياة في العمل لدى مرضى الاستعدادات الطبية بالمستشفى الجامعي ابن رشد بعنابة؟

ينبثق عن التساؤل الرئيسي التساؤلات الفرعية التالية :

-هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات عينة البحث نحو معوقات تحقيق جودة الحياة في العمل تبعاً لاختلاف الجنس؟

-هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات عينة البحث نحو معوقات تحقيق جودة الحياة في العمل تبعاً لاختلاف سنوات العمل؟

2- فرضيات البحث:

الفرضية العامة: توجد معوقات تحول دون تحقيق جودة الحياة في العمل لدى مرضى الاستعدادات الطبية بالمستشفى الجامعي ابن رشد بعنابة.

الفرضيات الجزئية:

1. توجد فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات عينة البحث نحو معوقات تحقيق جودة الحياة في العمل تبعاً لاختلاف الجنس.

2. توجد فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات عينة البحث نحو معوقات تحقيق جودة الحياة في العمل تبعاً لاختلاف سنوات العمل.

3- أهداف البحث:

-الكشف عن المعوقات التي تحول دون تحقيق جودة الحياة في العمل لدى مرضى الاستعدادات الطبية بالمستشفى الجامعي ابن رشد بعنابة.

-التعرف على الفروق ذات الدلالة الإحصائية في استجابات عينة البحث نحو معوقات تحقيق جودة الحياة في العمل تبعاً لاختلاف الجنس.

-الكشف عن الفروق ذات الدلالة الإحصائية في استجابات عينة البحث نحو معوقات تحقيق جودة الحياة في العمل تبعاً لاختلاف سنوات العمل.

4- أهمية البحث: تكتسب الدراسة الحالية أهميتها من خلال الآتي:

-حدائة وندرة البحوث والدراسات التي تناولت موضوع معوقات تحقيق جودة الحياة الوظيفية في المؤسسات العمومية للصحة.

-أما فيما يتعلق بالأهمية العملية لهذه الدراسة فهي تسعى للكشف على المعوقات التي تحول دون تحقيق جودة الحياة في العمل لدى الممرضين بالمركز الاستشفائي الجامعي ابن رشد بعنابة، مما يساعد المديرين والمشرفين في هذه المؤسسة على الوقوف عن كئيب على نقاط الضعف المتعلقة ببيئة العمل وتوظيف نتائج هذه الدراسة واقتراحاتها في تحقيق وتحسين جودة حياة العمل بمؤسساتهم إضافة إلى ذلك فالدراسة الحالية تمهد الطريق أمام إجراء عدد من البحوث والدراسات.

5- تحديد مصطلحات الدراسة:

جودة الحياة في العمل: يقصد بها إجرائيا على أنها بيئة عمل تتوفر فيها ظروف عمل جيدة، مشاركة فعالة للعاملين في اتخاذ القرارات، مرتبات ومكافآت مادية ومعنوية، معاملة عادلة من المشرفين، نظام اتصال فعال، برامج تطويرية وتدريبية، أوقات عمل مرنة، بيئة مادية مناسبة، قدر من الاهتمام والتحدي بالوظيفة، يتحقق من خلالها رضا العاملين وإشباع حاجاتهم وأهداف المنظمة.

معوقات جودة الحياة في العمل: ويقصد بها غياب أو عدم توافر بعد أو أكثر من أبعاد جودة الحياة في العمل المرتبطة بالعوامل التنظيمية للمنظمة والبيئة المادية للعمل وبخصائص الوظيفة مما يؤدي إلى عدم تحقيقها.

مرضى الاستجالات الطبية: ويقصد بهم الموظفين الشبه الطبيين الذين تابعوا تكويننا في إحدى المدارس أو المعاهد العليا للتكوين الشبه طبي وهم مؤهلون للعمل في المستشفيات ويعملون حاليا في المصالح الاستجالية بالمركز الاستشفائي الجامعي ابن رشد بعنابة.

6- حدود الدراسة:

الحدود المكانية: تحددت الدراسة بالمصلحة الاستجالية للمستشفى الجامعي ابن رشد بعنابة.
الحدود الزمنية: تحددت الدراسة زمنيا من شهر جانفي 2017 إلى شهر أفريل 2017.
الحدود البشرية: تحددت الدراسة على جميع مرضى وممرضات مصلحة الاستجالات بالمستشفى الجامعي ابن رشد بعنابة.

7- الدراسات السابقة:

دراسة المغربي (2004): بعنوان (جودة حياة العمل وأثرها في تنمية الاستغراق الوظيفي)، هدفت الدراسة إلى التعرف على مستوى جودة حياة العمل في المراكز الطبية المتخصصة التابعة لجامعة المنصورة و تحديد درجة التباين والاختلاف فيما بين آراء الإداريين والأطباء والفنيين وتحديد أثر عوامل جودة حياة العمل في تنمية الاستغراق الوظيفي للعاملين بالمراكز الطبية محل الدراسة، وتم تحديد مجتمع الدراسة ب3659 مفردة، وقد بلغت عينة البحث 350 مفردة وكان من أهم الاستنتاجات وجود انخفاض نسبي لمستوى جودة العمل في المراكز الطبية المتخصصة محل الدراسة كما أوضحت الدراسة عدم وجود اختلافات معنوية بين الفئات العاملة بتلك المراكز من الإداريين والأطباء والفنيين إلا في الأجور والمكافآت وأسلوب الرئيس في الإشراف.

دراسة أسامة زياد يوسف البليسي (2012) بعنوان: "جودة الحياة الوظيفية وأثارها على الأداء الوظيفي للعاملين: دراسة في المنظمات غير الحكومية في فلسطين"، هدفت الدراسة إلى البحث عن مدى توفر جودة الحياة الوظيفية في المنظمات غير الحكومية في قطاع غزة من عدمه، ومدى تأثيرها على الأداء الوظيفي لعاملها، حيث طبقت هذه الدراسة على 53 منظمة غير حكومية وقد تم اختيار عينة طبقية عشوائية بلغت 265 موظفا، وقد خلصت الدراسة إلى منظمات غير الحكومية في قطاع غزة تتمتع بحياة وظيفية ذات جودة جيدة وذلك لوجود قوانين وسياسات في معظم هذه المنظمات تكفل ذلك لعاملها، كما توصلت الدراسة إلى وجود علاقة إيجابية بين جودة الحياة الوظيفية داخل المنظمة غير الحكومية في قطاع غزة والأداء الوظيفي لعاملها.

دراسة: (kailamae L Macairan& al,2019): بعنوان: نوعية العمل والحياة لمرضات المدرسة الرسمية في الفلبين: هدفت هذه الدراسة إلى تحديد مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى ممرضات المدارس العامة في الفلبين، استخدمت مقياس والتون لجودة حياة العمل، وتكونت عينة الدراسة من 57 ممرضة في المدارس العامة.

بعد تحليل البيانات أشارت النتائج إلى أن ممرضات المدارس العامة لديهم جودة حياة وظيفية عالية ومن بين النقاط الفرعية الثمانية كانت: فرص العمل، الاندماج الاجتماعي في العمل أدنى الدرجات.

لم تكن هناك فروق ذات دلالة إحصائية في جودة حياة العمل وفقاً للجنس، والتحصيل التعليمي، والخبرة المهنية.

هناك علاقة كبيرة بين سن الممرضات ومستوى جودة الحياة العمل.

التعقيب على الدراسات السابقة:

باستعراض الدراسات السابقة يمكن تحديد بعض المؤشرات على النحو التالي:

-استفاد الباحث من الدراسات السابقة في تصميم أداة الدراسة الحالية وتعريف المصطلحات والاستشهاد ببعض الدراسات السابقة لتبيان أهمية الدراسة والتفسير الكيفي للنتائج والرجوع إلى المصادر والمراجع الأصلية ذات العلاقة بموضوع الدراسة الحالية وتوظيفها.

-تتفق الدراسات التي تم عرضها سابقاً مع الدراسة الحالية من حيث المنهج المطبق وهو المنهج الوصفي وأدوات الدراسة المعتمدة والمتمثلة في الاستبيان وكذا أهداف الدراسة أما أوجه الاختلاف فتتمثل في بيئة الدراسة.

8-الإطار النظري:

8-1- مفهوم جودة الحياة في العمل: مجموعة من العمليات المتكاملة المخططة والمستمرة والتي تستهدف تحسين مختلف الجوانب التي تؤثر على الحياة الوظيفية للعاملين وحياتهم الشخصية أيضاً بالشكل الذي يساهم في تحقيق الأهداف الإستراتيجية للمنظمة والعاملين فيها والمتعاملين معها(جاد الرب، 2008، ص9).

8-2- أبعاد جودة الحياة في العمل: اختلف العلماء والباحثون في تحديد أبعاد جودة الحياة الوظيفية إلا أنه بشكل عام تركز غالبية الجهود المبذولة لتحقيق جودة الحياة الوظيفية على الأبعاد التالية:

-توفير بيئة عمل صحية وأمنة، وإتاحة الظروف البيئية المعنوية المدعمة لأداء العاملين، المشاركة بمفهومها الواسع، توفير متطلبات الأمان الوظيفي، وإعادة تصميم وإثراء الوظائف، وعدالة نظم الأجور والمكافآت، والحوافز المادية والمعنوية وإتاحة فرص الترقى والتقدم الوظيفي، وإتاحة الظروف الملائمة لتحسين الإنتاجية والكفاءة لتوفير فرق عمل متماسكة، العدالة الاجتماعية والحفاظ على كرامة العاملين وخصوصيتهم (ماضي، 2014، ص66).

8-3- معوقات تحقيق جودة الحياة في العمل: تعددت الدراسات حول جودة حياة العمل وأبعادها وبرامجها، كما أن البحث في طرق تطبيق برامجها بشكل صحيح جعل المختصين في هذا المجال يشيرون إلى أن هناك معوقات من أنواع شتى بعضها يرجع لعوامل تنظيمية كنقص أو غياب المشاركة في اتخاذ القرارات، ووجود نظام للأجور والمكافآت غير عادل، نمط الإشراف،

الاتصال الغير الفعال، نقص وغياب برامج التكوين والتدريب وأوقات عمل غير مرنة لا تسمح بتحقيق التوازن بين الحياة الوظيفية والأسرية، وغياب فرص التطور والنمو الوظيفي، وعوامل متعلقة بيئة العمل المادية كالحرارة المرتفعة والغير مناسبة، والإضاءة الضعيفة والإشعاعات والضوضاء، ونقص التهوية في مكان العمل، التلوث وغياب النظافة، سوء تصميم مكان العمل.

9- الإجراءات الميدانية للدراسة:

9-1- منهج الدراسة: بما أن موضوع دراستنا يتناول وصف ظاهرة جودة حياة العمل، وكذلك معرفة التباين الموجود على مستوى استجابات العينة على تساؤلات الدراسة تبعا للمتغيرات الديمغرافية (الجنس، سنوات العمل) فالباحث لجأ إلى اعتماد المنهج الوصفي كونه يحقق الأهداف والإجابة على تساؤلات الدراسة وفرضياتها.

9-2- مجتمع الدراسة: ويشمل كل الممرضين والممرضات الذين يعملون بالمصلحة الاستعجالية الطبية بالمركز الاستشفائي الجامعي ابن رشد بعناية والبالغ عددهم ب 37 ممرض وممرضة حسب إحصائيات 2017 ويتوزعون وفق متغير الجنس (23) ذكر و(14) أنثى .

9-3- عينة الدراسة: طبق هذا البحث على جميع ممرضي وممرضات المصلحة الاستعجالية ابن رشد بالمستشفى الجامعي بعناية، إذ قام الباحث بتوزيع 37 استمارة تم استرجاع 35 استمارة صالحة للتحليل الإحصائي .

والجدولين التاليين يوضحان توزيع أفراد العينة:

الجدول 01: يوضح توزيع أفراد العينة حسب الجنس

النسبة	التكرار	الجنس
62.85	22	ذكر
37.14	13	أنثى
% 100	35	المجموع

الجدول 02: يوضح توزيع أفراد العينة حسب سنوات العمل.

النسبة	التكرارات	سنوات العمل
74.3	26	من 01 إلى 05 سنوات
20	07	من 06 إلى 10 سنوات
5.7	02	أكثر من 10 سنوات
% 100	35	المجموع

9-4- أداة الدراسة: اعتمد الباحث على مقياس ميشكان لجودة الحياة الوظيفية Michigan QWL Questionnaire الذي يمتاز بالثبات والمصدقية العالية ونموذج الاستقصاء الذي أعدتها المؤسسة الدولية للسلامة والصحة المهنية لقياس وتقييم جودة حياة العمل و الذي أعتده المغربي في دراسته 2005 وقام بتقسيمه إلى 6 أبعاد فرعية، أضاف له الباحث بعد سبع متعلق بظروف البيئة المادية للعمل وقد تمت الإجابة على المقياس وفقا لتدرج خماسي على طريقة

ليكرت (موافق بشدة، موافق، محايد، معارض، معارض بشدة) وهو متكون من 42 بنداً موزع على 07 أبعاد كما هو موضح في الجدول التالي:

الجدول 03: توزيع البنود على أبعاد مقياس جودة الحياة الوظيفية.

رقم البعد	البعد	أرقام البنود
1	ظروف العمل المعنوية	06 — 01
2	خصائص الوظيفة	12 — 7
3	نظم الأجور والمكافآت	18 — 13
4	جماعة العمل	24 — 19
5	الإشراف	30 — 25
6	المشاركة في اتخاذ القرارات	36 — 31
7	ظروف البيئة المادية للعمل	42 — 37

9-5- الخصائص السيكومترية لأداة الدراسة

أ- صدق المقياس:

أ-1- الصدق الظاهري: عرضت الاستمارة على مجموعة من الخبراء للتأكد من صحة صياغة الأسئلة و مدى مناسبتها للموضوع، وعلى ضوء ملاحظاتهم تم تصميم الاستمارة بصورتها النهائية .

أ-2- الاتساق الداخلي: جرى التحقق من صدق الاتساق الداخلي للمقياس بتطبيقه على عينة مكونة من (35) ممرضا وممرضة وتم حساب معامل الارتباط بيرسون لكل بعد من أبعاد المقياس والدرجة الكلية للمقياس وكذلك تم حساب معامل الارتباط بيرسون بين كل فقرة من فقرات المقياس والدرجة الكلية للمقياس، وقد اتضح من خلال نتائج التحليل الإحصائي أن معاملات الارتباط المتحصل عليها معاملات صدق داخلي مقبولة ودالة إحصائيا عند (0.01) مما يدل أن المقياس يحتوي على مستوى مقبول من الصدق.

ب- ثبات الاستمارة:

ب-1- طريقة معامل ألفا كرونباخ: تم حساب معامل الثبات بطريقة ألفا كرونباخ وهي الطريقة المناسبة في حالة المقاييس ذات البدائل المتعددة حيث قدرت ب (0.91) مما يدل على أن المقياس على قدر عالي من الثبات

ب-2- طريقة التجزئة النصفية: حيث كانت قيمة الارتباط لنصفي الاختبار Correlation Forms Between (0.97)، قمنا باستخدام معادلة التصحيح لسبيرمان براون Spearman-Brown Coefficient فأصبح يساوي (0.98) وهو معامل ثبات عالي.

10- أساليب التحليل الإحصائي:

استخدم الباحث معادلة ألفا كرونباخ لحساب ثبات مقياس الدراسة.
-المتوسطات الحسابية: استخدمت لمعرفة معوقات تحقيق جودة الحياة في العمل لدى مرضى وممرضات مصلحة الاستعدادات بالمركز الاستشفائي الجامعي بعنابة.
-الانحرافات المعيارية: استخدمت لمعرفة درجة تباعد القيم عن المتوسط.

-اختبار (ت) للعينات المستقلة T-test: لمعرفة الاختلافات والفروق في استجابات عينة البحث نحو معوقات تحقيق جودة حياة العمل تبعا لاختلاف الجنس (ذكر، أنثى).
-اختبار ANOVA تحليل التباين الأحادي لمعرفة دلالة الفروق لمتغير (سنوات العمل).

11- عرض ومناقشة وتحليل النتائج:

نتائج الفرضية العامة:

توجد معوقات تحول دون تحقيق جودة الحياة في العمل لدى مرضي الاستجالات الطبية بالمركز الاستشفائي الجامعي بعنابة.

للتأكد من صحة هذه الفرضية تم استخدام التكرارات والنسب المئوية و المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لأبعاد جودة حياة العمل وقد تم الاعتماد على المعيار التالي:

-إذا كان المتوسط الحسابي للبعد من 1 إلى 2.5 فهو دالا ومؤشر قوي على وجود المعوقات التي تحول دون تحقيق جودة الحياة في العمل

-إذا كان المتوسط الحسابي للبعد من 2.5 إلى 3.5 فهو دالا ومؤشر متوسط على وجود المعوقات التي تحول دون تحقيق جودة الحياة في العمل

-إذا كان المتوسط الحسابي للبعد من 3.5 إلى 5 فهو دالا ومؤشر على غياب المعوقات التي تحول دون تحقيق جودة الحياة في العمل

كما هو موضح في الجدول التالي:

الجدول 04: معوقات تحقيق جودة الحياة في العمل لدى مرضي الاستجالات بالمستشفى

الجامعي ابن رشد

الرقم	البعد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	معوقات جودة حياة العمل
01	ظروف العمل المعنوية	3.61	0.83	لا توجد
02	خصائص الوظيفة	3.63	0.82	لا توجد
03	نظم الأجور والمكافآت	3.65	0.80	لا توجد
04	جماعة العمل	3.21	0.37	مؤشر متوسط
05	الإشراف	3.65	0.80	لا توجد
06	المشاركة في اتخاذ القرارات	3.68	0.78	لا توجد
07	ظروف البيئة المادية للعمل	3.72	0.74	لا توجد

يبين الجدول رقم (03) أن المتوسطات الحسابية لاستجابات المبحوثين حول مدى توافر أبعاد جودة الحياة في العمل كانت كلها أكبر من (3.5) وهي تدل على غياب المعوقات التي تحول دون تحقيق جودة الحياة في العمل ماعدا البعد المتعلق بجماعة العمل فهو مؤشر متوسط على وجود المعوقات التي تحول دون تحقيق جودة الحياة في العمل ويعزو الباحث هذه النتائج إلى حرص المشرفين في المستشفى على المحافظة والاهتمام بالظروف المعنوية للعمل، أما خصائص

الوظيفة جاءت بدرجة مرتفعة ويرجع ذلك إلى وضوح المهام وتنوعها ودرجة الاستقلالية في أدائها ويتضح من النتائج المتحصل عليها أن الممرضين راضين على نظام الأجور والمكافآت التي يحصلون عليها ونمط الإشراف وظروف البيئة المادية للعمل المتوفرة في مصلحة الاستعدادات وإدارة المستشفى التي تسمح لهم بالمشاركة في اتخاذ القرارات التي تخص أعمالهم. اتفقت نتائج الدراسة مع (دراسة اشتوي، 2015) التي توصلت دراسته إلى أن مستوى اتجاهات العاملين نحو أبعاد جودة حياة العمل في البلدية كان مرتفعاً، ومع دراسة (روى احمد ابراهيم، 2017) امتلاك العاملين في رئاسة جامعة تكريت ظروف العمل المعنوية وبشكل واضح تمكنهم من العمل السليم، كما اختلفت مع (دراسة المغربي، 2004)، التي توصلت إلى أن المراكز الطبية تعاني من انخفاض في جودة حياة العمل داخلها اختلفت مع (دراسة أيوب، 2014) التي توصلت إلى أن ظروف العمل وبيئته في الشركات محل الدراسة غير آمنة وغير صحية تماماً، كما اختلفت مع دراسة (Dargahi and sabrai , 2006) التي توصلت إلى أن غالبية الموظفين غير راضين عن الصحة والسلامة المهنية والمدراء ودخلهم والتوازن بين الوقت الذي يقضونه في العمل ومع العائلة وأشاروا أيضاً أن عملهم لم يكن مثير للاهتمام ومرضياً، ويتمتع موظفو مستشفيات (TUMS) بسوء نوعية الحياة العملية.

نتائج الفرضية الجزئية الأولى:

توجد فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات عينة البحث نحو معوقات تحقيق جودة الحياة في العمل تبعاً لاختلاف الجنس.

للتأكد من صحة هذه الفرضية تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية وقيمة (ت) للتعرف على دلالة الفروق بين متوسطات معوقات تحقيق جودة الحياة في العمل حسب استجابات الممرضين والمرمضات والجدول التالي يوضح ذلك.

الجدول 05: المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية واختبار (ت) لدلالة الفروق في استجابات أفراد العينة تبعاً لمتغير الجنس.

المتغير	الجنس	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة (ت)	درجة الحرية	مستوى الدلالة (Sig)
جودة الحياة في العمل	ذكر	22	151.13	13.76	0.14	33	0.193
	أنثى	13	150.30	20.25			

تشير النتائج المسجلة في الجدول (05) عند تطبيق اختبارات للعينات المستقلة، أن قيمة الدلالة المحسوبة (Sig) في الدرجة الكلية أكبر من مستوى الدلالة (0.05)، وبالتالي فهي غير دالة إحصائياً أي أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات عينة البحث نحو معوقات تحقيق جودة الحياة في العمل تبعاً لاختلاف الجنس وهذا ما لا يتفق مع محتوى الفرضية الجزئية الأولى.

تتفق هذه النتيجة مع دراسة (ماضي، 2014) والتي أظهرت أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابة الباحث تعزى إلى متغير (الجنس).

اتفقت مع دراسة (kaila,2019) التي توصلت إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في جودة حياة العمل وفقاً للجنس، كما اتفقت مع دراسة (البربري، 2016) التي توصلت إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تبعاً لمتغير الجنس.

فيما تختلف هذه النتيجة مع دراسة (الدحوح، 2015) والتي توصلت إلى وجود فروق دالة إحصائية بين متوسطات درجات تقدير أفراد عينة الدراسة لمستوى جودة الحياة الوظيفية معلمي المرحلة الأساسية، تعزى لمتغير الجنس، ولصالح المعلمات.

نتائج الفرضية الجزئية الثانية:

توجد فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات عينة البحث نحو معوقات تحقيق جودة الحياة في العمل تبعاً لاختلاف سنوات العمل.

للتحقق من صحة هذه الفرضية استخدمنا اختبار تحليل التباين الأحادي ONE- WAY

ANOVA للفروق بين متوسطات أفراد العينة تبعاً لمتغير سنوات العمل

الجدول 06: يبين نتائج تحليل التباين الأحادي لمتغير سنوات العمل.

المتغير	مصدر التباين	مجموع المربعات	متوسط المربعات	درجة الحرية	قيمة (f)	مستوى الدلالة (Sig)
مستوى جودة حياة العمل	بين المجموعات	378.010	189.005	2	0.709	0.500
	داخل المجموعات	8530.962	266.593	32		

نلاحظ من خلال الجدول أن قيمة F تساوي 0.70 وقيمة Sig تساوي 0.50 وهي أكبر من مستوى الدلالة 0.05 وبالتالي فإن قيمة F غير دالة إحصائياً أي أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات عينة البحث نحو معوقات تحقيق جودة الحياة في العمل تبعاً لاختلاف سنوات العمل وهذا ما لا يتفق مع محتوى الفرضية الجزئية الثانية.

تتفق النتيجة مع دراسة (الدحوح، 2015) والتي أشارت إلى أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات تقدير أفراد عينة الدراسة لمستوى جودة الحياة الوظيفية تعزى لمتغير سنوات العمل، كما اتفقت مع دراسة (kaila, 2019) التي توصلت إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في جودة حياة العمل وفقاً للسنوات العمل، كما اتفقت مع دراسة (البربري، 2016) التي توصلت إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تبعاً لمتغير سنوات العمل

اختلفت مع دراسة (rajendran, 1994) التي توصلت إلى اختلاف المدراء في تقييم مستوى جودة الحياة الوظيفية ووجود لعامل الخبرة أثر في تحديد مستوى جودة الحياة الوظيفية

خاتمة:

من خلال ما سبق يمكن القول أن ممرضين وممرضات المصلحة الاستعدادية ابن رشد بالمستشفى الجامعي بعناية يعملون في بيئة عمل تتوافر فيها ظروف عمل معنوية جيدة و درجات مرتفعة لخصائص وظيفتهم من تنوع ووضوح وأهمية للمهام واستقلالية في أدائها، ونظام واضح للأجور والمكافآت، وأسلوب مناسب للإشراف، وهم راضون عن ظروف البيئة المادية للعمل، ما عدا البعد المتعلق بجماعة العمل فهو يعتبر مؤشر متوسط للمعوقات التي تحول دون تحقيق جودة الحياة في العمل لديهم ولا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في استجاباتهم نحو معوقات تحقيق جودة الحياة في العمل تبعاً لاختلاف الجنس وسنوات العمل.

التوصيات:

في ضوء نتائج الدراسة ورؤية الباحث للموضوع يمكن تقديم بعض التوصيات:
- ضرورة تركيز المركز الاستشفائي على البرامج التي من شأنها تحسين جودة الحياة في العمل.
- إعادة النظر في الفرق التمريضية من خلال التوزيع والتنسيق والتنظيم المناسب والضروري لجماعة العمل.

قائمة المراجع:

1. أسامة زياد يوسف البلبيسي (2012)، جودة الحياة الوظيفية وأثرها على الأداء الوظيفي للعاملين في المنظمات الغير الحكومية في قطاع غزة، رسالة ماجستير في إدارة الأعمال، الجامعة الإسلامية، غزة، فلسطين.
2. أيمن حسن ديوب (2014)، تمكين العاملين كمدخل لتحسين جودة الحياة الوظيفية في قطاع الاتصالات، دراسة ميدانية، مجلة جامعة دمشق للعلوم الاقتصادية والقانونية، المجلد (30) العدد (1) 195-224، سوريا.
3. جاد الرب سيد (2008)، جودة الحياة الوظيفية في منظمات الأعمال العصرية، القاهرة، دار النهضة العربية، مصر.
4. حسني فؤاد الدحود (2015)، جودة الحياة الوظيفية لدى معلمي المرحلة الأساسية بمحافظة غزة وعلاقتها بمستوى أدائهم، كلية التربية، الجامعة الإسلامية غزة.
5. خليل إسماعيل إبراهيم ماضي (2014)، جودة الحياة الوظيفية وأثرها على مستوى الأداء الوظيفي للعاملين (دراسة تطبيقية على الجامعات الفلسطينية).
6. روى أحمد إبراهيم (2017)، قياس جودة حياة العمل لدى العاملين، مجلة العلوم الإدارية العراقية، المجلد 1، العدد 1، العراق.
7. محمد عبد أشتيوي (2014)، اتجاهات العاملين نحو جودة حياة العمل في بلدية غزة، مجلة جامعة القدس المفتوحة للأبحاث والدراسات الإدارية والاقتصادية، المجلد الأول، العدد 3.
8. مروان حسن البربري (2016)، دور جودة الحياة الوظيفية في الحد من ظاهرة الاحتراق الوظيفي لدى العاملين في شبكة الأقصى للإعلام والإنتاج الفني، رسالة ماجستير، جامعة الأقصى.

9.المغربي، عبد الحميد عبد الفتاح(2004)، جودة حياة العمل وأثرها في تنمية الاستغراق الوظيفي دراسة ميدانية، مجلة الدراسات والبحوث التجارية،كلية التجارة، جامعة الزقازيق، المجلد26 العدد2، جويلية، مصر.

10.Dargahi, H, Saraji, G Nasl (2006),Study of Quality of Work life (QWL), Iranian J Public Health, Vol. 35, No.4, PP. 8-14.

11.Kaila Mae L .Macairan ,Ryan Michael F .& al,(2019),Quality of work life of public school nurses in the philippines,Nurse Media Journal of Nursing,9(1), 1-12.