

## أبعاد جودة الحياة في العمل لدى السلك الطبي بمصلحة إعادة التأهيل الوظيفي في ظل بعض المتغيرات الديمغرافية (الجنس، الفئة المهنية، الحالة الاجتماعية و الإقدمية)

دراسة ميدانية بالمركز الإستشفائي الجامعي وهران

نميش زوبيدة ( طالب دكتوراه)

د. قدور بن عباد هوارية

د. مقدم سهيل

جامعة محمد بن احمد وهران 02 ( الجزائر)

### ملخص :

تهدف هذه الدراسة لقياس مستوى جودة الحياة في العمل لدى السلك الطبي بمصلحة إعادة التأهيل الوظيفي بالمركز الاستشفائي الجامعي وهران. من خلال ابعادها ( ظروف العمل المادية ، ظروف العمل المعنوية ، خصائص الوظيفة ، جماعة العمل ، الأجور و المكافآت ، أسلوب الرئيس في الإشراف ، المشاركة في اتخاذ القرارات ). و البحث عن الفروق بين المتغيرات الشخصية و المهنية لديهم.

لاختبار الفرضيات تم اختيار عينة مكونة من 38 فردا بطريقة عشوائية، كما تم جمع المعلومات باستعمال مقياس متشيعن لقياس جودة الحياة في العمل المكون من ستة أبعاد رئيسية المذكورة أعلاه و هذا بعد التأكد من خصائصه السيكومترية من صدق و ثبات .

بعد تفريغ البيانات و تحليلها باستعمال الحزمة الإحصائية SPSS تم التوصل إلى النتائج التالية :

- مستوى جودة الحياة في العمل توفر بدرجة متوسطة .
  - عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى المؤشر العام و ابعاد جودة الحياة في العمل تبعا لمتغير الجنس ، الحالة الاجتماعية و الإقدمية .
  - لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى المؤشر العام لجودة الحياة في العمل يعزى لمتغير الفئة المهنية و لكن توجد فروق في مستوى بعدي الأجور و المكافآت و أسلوب الرئيس في الإشراف تبعا لمتغير الفئة المهنية.
- الكلمات المفتاحية :** أبعاد جودة الحياة في العمل ، المتغيرات الديمغرافية ( الجنس ،الفئة المهنية ،الحالة الاجتماعية ، الأقدمية ).

### Abstract:

This study aims to measure quality of life at work of the level of Medical staff Professional rehabilitation service in University Hospital of Oran Through its dimensions (Physical working conditions, Moral working conditions, Function characteristics, Working Group, Wages and Rewards , President's style of supervision, Participation in decision-making). And looking for differences between personal and professional variables.

To test the hypotheses, a sample of 38 people was randomly selected, And information was collected across Michigan to measure quality of life at work Consisting of six main dimensions mentioned above And this after ascertaining its psychometric characteristics, validity, reliability.

After the data was decompressed and analyzed using the SPSS statistical package, the following results were obtained:

- The quality of life at work is provided to a medium degree.
- The absence of statistically significant differences in the level of the general indicator and the dimensions of quality of life at work by sex, social status and seniority.
- There are no statistically significant differences in the level of the general indicator of quality of life at work due to the professional category variable, But there are differences in the level of salaries and bonuses and the style of supervision of the president according to the variable of the professional category.

**keywords:** Dimensions of quality of life at work ; Demographic variables(Gender, professional category, Social status, seniority).

**تمهيد :** يعد مصطلح جودة الحياة (Quality of life) من المفاهيم الحديثة التي استأثرت باهتمام واسع في مجالات العلوم المختلفة سواء الطبيعية منها أم الإنسانية، حيث برزت هذه الاهتمامات جلية في مجال علمي الاقتصاد والإحصاء عند تناولهما لمجالات جودة المنتجات الصناعية كأحد المؤشرات الدالة على الاهتمام برفاهية الفرد في ظل الرخاء الاقتصادي الناجم عن زيادة الإنتاج و التقدم العلمي و التكنولوجي ،وصولاً إلى علمي الاجتماع و النفس اللذان إهتمتا بدراسة مؤشرات جودة الحياة لدى بعض الشرائح الإجتماعية كالمعاقين سمعياً و بصرياً ، أو لدى المراهقين و الراشدين ،أو لدى طلبة المدارس و المعاهد و الجامعات ، و كذلك لاقى هذا المصطلح إهتماماً واسعاً في مجالات الصحة و الطب النفسي ،إذ تناولت هذه الدراسات ،جودة الحياة لدى المصابين بأمراض السكري و الضغط و مجالات الصحة النفسية .(جوان،2013:26).

أما في مجال العمل فقد ظهر مفهوم جودة حياة العمل ليوكب سياسات التغيير و التطوير التنظي ميول يخفف من حالات التوتر و القلق التي سادت في الغرب بين العاملين خوف أمن الاستغناء عنهم ، أو تخفيضاً للخدمات و المزايا الاجتماعية المقدمة لهم ، أو تخفيض المعدلات أجورهم ، بجانب حرص تلك المنظمات على تحقيق الرضا الوظيفي المؤثر على إلتزام العاملين و من ثم تعظيم أهمية استخدام و ترشيد أداء الموارد البشرية و اعتبارها أحد الاستراتيجيات الفعالة في تدعيم التميز التنافسي لمنظمات الأعمال . (نقلا عن أيمن حسن،2014،207) .

لذلك يعتبرها فينوبال (Vinopal) أنها حلقة في نظام هرمي (تسلسلي) من المجالات ذات الصلة ،فهي تشمل الرضا المهني كأحد أجزائها ،و كان لها إهتمام علمي من وجهات نظر مختلفة منذ تطور نظريات الإحتياجات و الدوافع ل : ( Maslow 1954 – Mc.lelland 1961-Rapey 2003 ) و ما إلى ذلك من غيرهم .

و لعبت منذ فترة طويلة دوراً هاماً له علاقات بمجالات الصحة و العمل ( مثال : Herzberg 1966-Flangan 1978-Veenhoven 2000-Payne 2005).

كما حظي هذا الموضوع باهتمام علمي منذ منتصف القرن العشرين على الأقل من قبل (Herzberg & al 1957- (Jenks Perman-Rainwater 1988-Danna Griffin 1999 –Sirgy & al 2001-Kistler-Mubmaun 2009 Vinopal,2012: (386).

و نظراً للأهمية التي إكتسبها موضوع جودة الحياة في العمل عبر السنوات و بإعتباره موضوع تقريبا ملم بشتى مجالات العمل (المادية و المعنوية ) ،ارتأينا القيام بدراسة ميدانية للكشف عن مستوى جودة الحياة في العمل لدى العمال بمصلحة إعادة التأهيل الوظيفي " **service de rééducation fonctionnelle** " في المركز الإستشفائي الجامعي بن عودة بن زجرب بولاية وهران (CHUO).

قامت الباحثة بطرح مجموعة من التساؤلات الآتية :

- ما مستوى جودة الحياة في العمل بأبعادها(ظروف العمل المادية و المعنوية ، خصائص الوظيفة ، الأجور و المكافآت ، جماعة العمل ، أسلوب الرئيس في الإشراف ، المشاركة في إتخاذ القرارات ) لدى عمال مصلحة إعادة التأهيل الوظيفي بالمستشفى الجامعي وهران؟
- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى جودة الحياة في العمل تبعا لمتغير الجنس؟.
- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى جودة الحياة في العمل تبعا لمتغير الفئة المهنية؟.
- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى جودة الحياة في العمل تبعا لمتغير الحالة الإجتماعية؟.
- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى جودة الحياة في العمل تبعا لمتغير الأقدمية؟.

**الفرضيات :**

- نتوقع وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى أبعاد جودة الحياة في العمل يعزى لمتغير الجنس.
- نتوقع وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى أبعاد جودة الحياة في العمل يعزى لمتغير الفئة المهنية.

- تتوقع وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى أبعاد جودة الحياة في العمل يعزى لمتغير الحالة الاجتماعية.
- تتوقع وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى أبعاد جودة الحياة في العمل يعزى لمتغير الأقدمية.

#### التعاريف الإجرائية :

**جودة الحياة في العمل:** هي شعور الفرد بالرضا و السعادة عن حياته الوظيفية ، و هي الدرجة الكلية التي يحصل عليها أفراد العينة من خلال إجاباتهم على كل فقرة من فقرات الاستبيان.

**المتغيرات الديمغرافية :** تتمثل في الخصائص الشخصية و المهنية التي يتميز بها أفراد العينة عن بعضهم البعض من (الأقدمية ، الحالة الاجتماعية ، الفئة المهنية ).

#### 1. الإطار النظري للدراسة :

##### 1.1. مفهوم جودة الحياة في العمل : نجد عدة تعاريف لمصطلح جودة الحياة في العمل نذكر من بينها :

تعريف (Johnson 1978): "جودة الحياة في العمل هي أن يمتلك الفرد الموارد اللازمة لتلبية إحتياجاته الفردية و رغباته و المشاركة في الأنشطة التي تسمح بالتنمية الشخصية ، و تحقيق الذات و مقارنة مرضية بين نفسه و الآخرين". ( : in Baitul Islam,2012,p24).

قد أوضح (Hackman 1980) أن بيئة العمل التي تعتبر قادرة على تلبية الإحتياجات الشخصية تولد تأثيرا إيجابيا للتفاعل. و هذا حتما سيؤدي إلى جودة حياة ممتازة ، و قد أكد (Cunningham et Eberle 1990) أن الإحتياجات الشخصية للعمال تتحقق عندما تستوفى توقعاتهم التنظيمية كالمكافأة و الترقية و الإعتراف و التنمية ، أي كل العناصر التي لها صلة بالفرد جودة الحياة في العمل تحمل في طياتها المهمة ، بيئة العمل (المادية و الاجتماعية ) داخل المنظمة ، و النظام الإداري العلاقة بين الحياة في العمل و العمل ( Nanjundeswara &Swamy In :2013,p201-202). يرى (Havlovic 1991) أن جودة الحياة الوظيفية تعبر عن "الظروف و البيئة المرضية و المحببة لمحل العمل و التي تدعم و ترقى و تزيد من رضا العامل و ذلك عن طريق توفير بيئة عمل آمنة ، نظم ملائمة للمكافآت و فرص متاحة للنمو.

كما يضيف (Mayers 1992) على أنها مصطلح عام يتضمن المبادرات الإدارية المتعددة لتحسين الكفاءة التنظيمية و زيادة الرضا الوظيفي للعاملين. (نقلا عن :جاد الرب ،2005،ص63).

(Law Wong, Chan & Lan 2001) يقيسون جودة الحياة في العمل على انها جو أو مناخ عمل ملائم ،يربط

و يعزز الارتياح من خلال :

❖ تقديم المكافآت للعمال ،توفير الأمن الوظيفي ،خلق فرص للتطوير الوظيفي.

نتيجة لذلك أصبحت جودة الحياة في العمل و علاقتها بصحة العمال و أدائهم هدفا واضحا لكثير من سياسات الموارد البشرية في المنظمات الحديثة . ( In :Baitul Islam,2012,p25).

في تعريف ل (kernohen2006) فإن جودة الحياة الوظيفية هي في الأساس مفهوم متعدد الأبعاد و هي وسيلة للتفكير حول الأفراد و العمل و التنظيم. (Mostafizur & al ,2014,p19).

يمكن تعريف جودة الحياة في العمل حسب (ماضي 2014) على أنها مجموعة من الأنظمة و البرامج المرتبطة بتحسين و تطوير مختلف الجوانب الخاصة برأس المال البشري للمنظمة ، و التي من شأنها أن تؤثر على الحياة الوظيفية للأفراد و بيئتهم الاجتماعية و الثقافية الصحية ، و الذي بدوره ينعكس إيجابا على مستوى الاداء الوظيفي للعاملين ، و من ثم يساهم في تحقيق أهداف المنظمة و الفرد و كافة الأطراف ذات العلاقة بالمنظمة. (د. عقون،2016،263).

إن مفهوم نوعية حياة العمل يتمثل بجانبين أساسيين، أولهما استخدام كل الإمكانيات البشرية لغرض زيادة الإنتاجية، من خلال تطوير الأنظمة الإنسانية، أكثر من الأنظمة الأخرى في بيئة العمل. وأما الجانب الآخر لنوعية حياة العمل فيتمثل بسعي العاملين جميعهم إلى إشباع حاجاتهم الأساسية في العمل، والمشاركة في اتخاذ القرارات مع المديرين في مواقع العمل. ومن الضروري بمرور الزمن، هو أهمية جمع الجانبين من نوعية حياة العمل، وذلك للحصول على مفهوم قد يكون أقرب للشمولية والذي يتمثل "بتلك الجهود الرامية للسعي إلى خلق بيئة عمل أخلاقية في المنظمات والتي تتمثل، بديمقراطية الإدارة من خلال السماح للعاملين بالمشاركة في اتخاذ القرارات، وتعزيز التعاون، وتحقيق العدالة بنظام الأجور والمكافآت، وتقليل ساعات العمل، فضلا عن سلامة بيئة العمل، والذي بدوره ذلك سيعمل فعلا على إشباع حاجات العاملين جميعها ورغباتهم واتخاذ ظروف عمل إنسانية، وبما يحقق ردود فعل ايجابية تتمثل بسعيهم لزيادة الإنتاجية. (العنزي و الفضل، 2007:69).

**2.1. أبعاد ومؤشرات جودة الحياة في العمل :** إقترح مختلف الباحثون فئات و عوامل مختلفة لتعريف و قياس جودة الحياة في العمل ،و قد قسم (Walton,1980) المكونات الرئيسية لجودة الحياة في العمل إلى أربعة فئات ووفقا له فإن العوامل التي تؤثر على جودة الحياة في العمل تشمل :

▪ معنى العمل ،التوازن الاجتماعي و التنظيمي للعمل،تحدي في العمل و الثروة .(Gayathiri,2013:02).

حدد كلا من (Klatt & Schuster ,1985) إحدى عشر (11) بعدا لجودة الحياة في العمل و تتمثل في :

✓ الأجور ،ضغوط العمل ،برامج الصحة التنظيمية ،جدول ساعات العمل البديلة ،المشاركة في تسيير و مراقبة العمل ،الإعتراف العلاقة مع المشرف ،إجراءات النظام ،كفاية الموارد ،الأقدمية و الجدارة في الترقية .

✓ التطور في العمل و العمل الداعم(In :Gayathiri ,2013 :02).

أيضا ترى المؤسسة الأوروبية لتحسين الظروف المعيشية (2002) أن جودة الحياة في العمل بناء متعدد الأبعاد تتكون من مجموعة من العوامل المترابطة التي تتطلب دراسة متأنية للتصور و القياس ، و هاته الأبعاد مرتبطة ب:

(الرضا الوظيفي ،المشاركة المهنية ،التحفيز و الإنتاجية ،الصحة و السلامة و الأمن الوظيفي ،تنمية المهارات ،الموازنة بين العمل و الحياة الغير العملية). (Nanjundeswara & Swamy ,2013,p202).

و يرى (Rainy 2003) أنه أحيانا يتم ربط جودة الحياة الوظيفية :

- بالخصائص التكنولوجية و أثرها على المؤسسة -العناصر الإقتصادية (الرواتب و المكافآت)-العوامل المتعلقة بالصحة النفسية و الجسمانية بشكل عام-الرفاه لدى العمال .(Mostafizur Rahman & al ,2014,p&19).

### 3.1. الدراسات السابقة :

دراسة أليزا ، بولهاري و آخرون (Alireza, Bolhari & al,2011): في البحث عن العلاقة بين جودة الحياة في العمل و بعض الخصائص الديمغرافية لفريق تكنولوجيا الاتصالات لعينة قدرت ب 292 عامل . توصلت نتائج الدراسة إلى وجود مستوى متوسط لدى عينة الدراسة وهذا ما يحتاج لاهتمام المديرين .

كما توصلت النتائج إلى وجود علاقة دالة إحصائيا بين متغير العمر و متغيرات جودة الحياة في العمل . وجود علاقة دالة إحصائيا في مستوى جودة الحياة في العمل تبعا لمتغير "الخبرة" ، و متغير الأجر

دراسة عبد الفتاح المغربي (2004) حول جودة الحياة في العمل و أثرها في تنمية الاستغراق الوظيفي ،حيث توصلتالدراسة إلى وجود إنخفاض نسبي في مستوى جودة الحياة في العمل في المراكز الطبية المتخصصة ،كما توصلت النتائج إلى أن عوامل جودة الحياة ككل لها تأثير في تنمية الإستغراق الوظيفي .

دراسة نهاد عبد الرحمن الشنطي (2016) واقع جودة الحياة الوظيفية في المؤسسات الحكومية و علاقته بأخلاقيات العمل (دراسة تطبيقية على وزارة الأشغال العامة و الإسكان) ،حيث خلصت الدراسة إلى توافر ابعاد جودة الحياة

الوظيفية في وزارة الأشغال العامة بدرجة متوسطة. و توصلت الدراسة إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات تقدير العينة حول مدى توافر أبعاد جودة الحياة الوظيفية تعزى إلى متغير الجنس

دراسة محمود عبد الرحمن الشنطي (2016) حول أثر ممارسة اساليب القيادة التحويلية في جودة الحياة الوظيفية دراسة تطبيقية على وزارة الصحة الفلسطينية ،حيث هدفت هذه الدراسة إلى الكشف عن مستوى جودة الحياة الوظيفية ،و درجة ممارسة القيادة التحويلية و توصلت النتائج إلى أن مستوى جودة الحياة الوظيفية كان متوسط.

دراسة الشايب محمد الساسي و حمامة عمار (2017) حول جودة الحياة الوظيفية لدى أساتذة كلية العلوم الاجتماعية و الإنسانية بجامعة الشهيد حمة لخضر بالوادي الجزائر في ظل بعض المتغيرات الديمغرافية ،حيث توصلت الدراسة إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات تقدير أفراد العينة (الاساتذة) لمستوى جودة الحياة الوظيفية تعزى لمتغيري الجنس و الرتبة الأكاديمية ، كما توصلت نتائج الدراسة إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات تقدير أفراد العينة لمستوى جودة الحياة الوظيفية تعزى لمتغير عدد سنوات الخدمة (الأقدمية). ( الشايب،حمامة،2017:377).

دراسة بن خالد عبد الكريم (2017) حول جودة الحياة في العمل و أثرها في تنمية الثقافة التنظيمية لدى موظفي القطاع الصحي بالمؤسسات الاستشفائية لولاية أدرار حيث توصلت هذه الدراسة إلى أن عوامل جودة الحياة في العمل توفرت بدرجة متوسطة ،وعلى وجود علاقة موجبة دالة إحصائيا فيما يخص تأثير أبعاد جودة الحياة في العمل على الثقافة التنظيمية

## 2. الإجراءات المنهجية للدراسة :

2.1. مواصفات عينة الدراسة : طبقت الدراسة على عينة من عمال مصلحة إعادة التأهيل الوظيفي بالمركز الإستشفائي الجامعي بن عودة بن زرجب و التي تكونت من 38 فردا تم اختيارهم بطريقة عشوائية أما عن مواصفات العينة فكانت كالتالي:

### الجدول رقم (01): يبين توزيع العينة حسب متغير الجنس

الجنس	التكرارات	النسب المئوية
الذكور	09	23.7%
الإناث	29	76.3%
المجموع	38	100%

نلاحظ من خلال الجدول رقم (01) أن نسبة الإناث تقدر ب 76.3% و هي تفوق نسبة الذكور التي تقدر ب 23.7%.

### الجدول رقم (02): يبين توزيع العينة حسب متغير الحالة العائلية

الحالة العائلية	التكرارات	النسب المئوية
أعزب/عزباء	23	60.5%
متزوج(ة)	15	39.5%
المجموع	38	100%

نلاحظ من خلال الجدول رقم (02) أن فئة العزاب نالت أعلى نسبة قدرت ب 60.5% ، في حين قدرت نسبة المتزوجون ب 39.5%، كما نلاحظ عدم وجود فئة المطلقين و الأرامل .

### الجدول رقم (03) يبين توزيع العينة حسب متغير الأقدمية :

الأقدمية	التكرارات	النسب المئوية
من سنة إلى 10 سنوات	35	92.1%
من 11 سنة إلى 20 سنة	01	2.63%
من 21 سنة إلى 30 سنة	02	5.26%
المجموع	38	100%

من خلال نتائج الجدول رقم (03) نجد أن الفئة الأعلى نسبة هي التي تراوحت مدة أقدميتها ما بين سنة إلى 10 سنوات حيث قدرت ب 92.1% ، لتليها الفئة التي تراوحت مدة خدمتها ما بين 11 سنة إلى 20 سنة حيث قدرت نسبتها ب 2.63% و هي جد ضئيلة مقارنة بالأولى ، في حين جاءت آخر فئة في الترتيب بنسبة 5.26% و التي تراوحت أقدميتها ما بين 21 و 30 سنة .

#### الجدول رقم (04) : يبين توزيع العينة حسب متغير الفئة المهنية

النسب المئوية	التكرارات	الفئة المهنية
26.3%	10	ممرض(ة)
23.7%	09	مداوي(ة)
5.3%	02	منسق
10.5%	04	مخذر(ة)
23.7%	09	مقوم الحركة
10.5%	04	طبيب(ة)
100%	38	المجموع

من خلال الجدول رقم(04) نلاحظ أن فئة الممرضين قدرت نسبتها ب 26.3 % و هي أعلى نسبة أما فئة المداويين قدرت ب 23.7% حيث تساوت مع فئة مقومي الحركة الذين قدرت نسبتهم ب 23.7%، و من تم فئة الأطباء و مخذر(ة) الذين كانت نسبتهم ب 10.5 % ، و في الأخير فئة منسق الذين قدروا ب 5.3% .

**2.2. أداة الدراسة :** إتمدت الباحثة في قياسها لجودة الحياة في العمل على مقياس ميتشجان **Michigan Qwl** Questionnaire الذي ترجم من طرف عبد الحميد عبد الفتاح المغربي(2004) في دراسته لجودة الحياة في العمل و اثرها في تنمية الإستغراق الوظيفي لدى موظفي القطاع الصحي ، و الذي عدل من طرف الباحث بن خالد عبد الكريم(2017) في دراسته لجودة الحياة في العمل و اثرها في تنمية الثقافة التنظيمية لدى موظفي القطاع الصحي بالمؤسسات الإستشفائية العمومية لولاية أدرار .  
يحتوي المقياس على ستة ابعاد رئيسية مقسمة كالآتي :

➤ **البعد الاول :** ظروف العمل و الذي بدوره مقسم لبعدين فرعيين (ظروف العمل المادية و ظروف العمل المعنوية). **البعد الثاني :** خصائص الوظيفة ، **البعد الثالث :** الأجور و المكافآت ، **البعد الرابع :** جماعة العمل **البعد الخامس :** أسلوب الرئيس في الإشراف ، **البعد السادس :** المشاركة في إتخاذ القرارات .  
**طريقة إعطاء الأوزان :** أعطيت الأوزان حسب طريقة ليكرت و هي كالتالي:

أبدا	نادرا	أحيانا	غالبا	دائما
1	2	3	4	5

#### 3.2. الخصائص السيكومترية لأداة القياس :

##### 1.3.2. ثبات المقياس:

**الجدول رقم (05):** يمثل معامل الثبات لمقياس جودة الحياة في العمل بإستخدام إرتباط ألفا كرومباخ :

ألفا كرومباخ	الأبعاد	
0.81	ظروف العمل المادية	ظروف العمل
0.79	ظروف العمل المعنوية	
0.82	خصائص العمل	
0.80	الأجور و المكافآت	
0.82	جماعة العمل	
0.79	أسلوب الرئيس في الإشراف	

المشاركة في إتخاذ القرارات	0.78
ثبات الإستبيان ككل	0.83

نلاحظ من خلال الجدول رقم (05) أن المقياس ككل يتمتع بدرجة عالية من الثبات و ذلك بقيمة **0.83**، كما يتضح أن قيم معامل الثبات لكل بعد من أبعاد جودة الحياة في العمل مقبولة، حيث قدرت قيمة معامل الثبات ألفا كرومباخ ب **0.78** لبعد المشاركة في إتخاذ القرارات و **0.79** لبعد ظروف العمل المعنوية أسلوب الرئيس في الإشراف، كما قدرت قيمة بعد الأجور و المكافآت ب **0.80**، و من تم ظروف العمل المادية ب **0.81**، و قيمة **0.82** لبعد خصائص الوظيفة و جماعة العمل .

### 2.3.2.2. صدق المقياس :

الجدول رقم (06): الصدق بطريقة الإتساق الداخلي لكل بعد و الدرجة الكلية للإستبيان

الأبعاد	قيمة معامل الارتباط	مستوى الدلالة
ظروف العمل المادية	0.68	دالة عند 0.01
ظروف العمل المعنوية	0.76	دالة عند 0.01
خصائص الوظيفة	0.57	دالة عند 0.01
الأجور و المكافآت	0.74	دالة عند 0.01
جماعة العمل	0.60	دالة عند 0.01
أسلوب الرئيس في الإشراف	0.77	دالة عند 0.01
المشاركة في إتخاذ القرارات	0.81	دالة عند 0.01

نلاحظ من خلال الجدول رقم (06) أن مستويات الدلالة لأبعاد جودة الحياة في العمل كلها كانت دالة عند 0.01، و هذا ما يظهر أن المقياس صادق و بالفعل يقيس ما وضع لقياسه .

### 4.2. عرض و مناقشة النتائج :

الجدول رقم (07) : يمثل مستويات مقياس جودة الحياة في العمل ككل

المستويات	التكرارات	النسب المئوية	المتوسط الحسابي	الإحتراف المعياري
منخفض	10	26.3%	2.03	0.75
متوسط	17	44.7%		
مرتفع	11	28.9%		

من خلال الجدول رقم (07) يتبين أن مستوى جودة الحياة في العمل لدى السلك الطبي بمصلحة إعادة التأهيل الوظيفي بالمركز الإستشفائي الجامعي هو متوسط حيث قدرت نسبته ب 44.7% و هي أكبر قيمة موضحة في الجدول، وجاء المستوى المنخفض و المرتفع بنسب متقاربة تراوحت بين 26.3% للمستوى المنخفض و 28.9% للمستوى المرتفع .

هذه النتيجة تدل على أن المصلحة مازالت محتاجة لتقديم برامج جودة الحياة في العمل أكثر فعالية من خلال توفير جو ملائم للعمل (مادي و معنوي) . إتفقت هذه النتيجة مع دراسة بن خالد عبد الكريم (2017) و دراسة محمود عبد الرحمن الشنطي (2016)، دراسة نهاد عبد الرحمن الشنطي (2016)، و دراسة (2011) Alizeria & bolhari، كما إتفقت مع دراسة وادي لمين (2016) حول جودة الحياة في العمل كمدخل لإدارة الإحترق النفسي بالمؤسسة الإستشفائية العمومية بالحجار -عنابة- حيث جاء مستوى جودة الحياة في العمل بدرجة متوسطة . كما اختلفت مع دراسة عبد الفتاح المغربي (2004) حيث جاء مستوى جودة الحياة في العمل في المراكز الطبية بمستوى منخفض و اختلفت مع دراسة عقون شراف (2016) في قياس جودة الحياة في العمل بالبنوك حيث جاءت بمستوى مرتفع و اختلفت مع دراسة

النايلسي (2012) حيث جاء مستوى جودة الحياة في العمل بالمؤسسات الغير الحكومية لقطاع غزة مرتفع و ذلك أن أغلبية العاملين يرون بأن حياتهم الوظيفية جيدة ،نظرا لوجود قوانين و سياسات في معظم المنظمات تكفل ذلك لعاملها.

**الجدول رقم (08)** يبين المتوسط الحسابي و الإنحراف المعياري و التكرارات لمستويات أبعاد مقياس جودة الحياة في العمل:

الأبعاد	المستويات	التكرارات	النسب المئوية	المتوسط الحسابي	الإنحراف المعياري	الترتيب
ظروف العمل المادية	منخفض	16	42.1%	1.84	0.82	06
	متوسط	12	31.6%			
	مرتفع	10	26.3%			
ظروف العمل المعنوية	منخفض	13	34.2%	1.89	0.76	04
	متوسط	16	42.1%			
	مرتفع	09	23.7%			
خصائص الوظيفة	منخفض	12	31.6%	1.79	0.62	07
	متوسط	22	57.9%			
	مرتفع	04	10.5%			
الأجور و المكافآت	متوسط	11	28.9%	2.18	0.86	01
	عادي	09	23.7%			
	مرتفع	18	47.4%			
جماعة العمل	منخفض	11	28.9%	1.95	0.73	03
	متوسط	18	47.4%			
	مرتفع	09	23.7%			
أسلوب الرئيس في الإشراف	منخفض	10	26.3%	1.97	0.71	02
	متوسط	19	50%			
	مرتفع	09	23.7%			
المشاركة في إتخاذ القرارات	منخفض	12	31.6%	1.87	0.70	05
	متوسط	19	50%			
	مرتفع	07	18.4%			

من خلال الجدول رقم (08) نلاحظ أن ابعاد جودة الحياة في العمل تساهم بدرجات متقاربة في جودة الحياة في العمل ككل ، حيث جاء بعد الأجور و المكافآت في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي قيمته (2.18) و إنحراف معياري قيمته (0.86) و مستوى مرتفع حيث يرى السلك الطبي لمصلحة إعادة التأهيل الوظيفي أن الاجور و المكافآت هما مؤشرا جديهما للرفع من مستوى جودة الحياة في العمل حيث ان هذا الاخير يمكن ان يلبي مختلف الاحتياجات اليومية . ،إختلفت هاته النتيجة مع دراسة بن خالد عبد الكريم (2017) حيث جاء هذا البعد بمستوى منخفض مما يبين أن أفراد العينة غير راضون عن أجورهم و عن المكافآت التي يتلقونها و ذلك نظرا للمحيط الجغرافي الذي يعملون به و الظروف المادية الغير ملائمة . و إختلفت هاته النتيجة مع دراسة وادي لمين حيث جاء بعد الأجور و المكافآت بمستوى منخفض ،كما لم تتفق هاته النتيجة مع دراسة عقون شراف (2016) في قياس جودة حياة العمل بالبنوك الجزائرية التي توصلت إلى أن بعد نظام الأجور و التعويضات جاء بمستوى متوسط .و لم تتفق مع دراسة النايلسي (2012) حيث جاء بعد الأجور و المكافآت بمستوى منخفض و ذلك يرجع إلى أن العديد من العاملين يرون بأن أجورهم غير ملائمة مع

أدائهم و غلاء الظروف المعيشية و الحالة الاقتصادية الصعبة التي يمر بها قطاع غزة نظرا للحصار المفروض عليه منذ فترة ليست بالوجيزة كما يرون بأن أجورهم غير عادلة إذا ما قورنت بأجور نظرائهم في العمل .

ثم يليه بعد أسلوب الرئيس في الإشراف بمتوسط حسابي قيمته (1.97) و إنحراف معياري قيمته (0.71) و مستوى متوسط هذا المؤشر لا يقل أهمية عن الفارط و يرى أفراد العينة أن المشرف يلعب دورا هاما في رفع معنوياتهم خاصة أن مهامهم تتميز بالتعب و الإرهاق الجسدي و الذهني مما يؤدي إلى الضغط، أثنى أفراد العينة على الأسلوب المرن لرئيس المصلحة و خاصة انه يجذب من فريقه أن يرفع من مهاراته، كما يساعد الافراد الذين هم في صدد متابعة دراستهم ، و ذلك بتصريحهم على الاقل مرتين في الأسبوع أكد في الإطار القانوني المعمول به . إتفقت هاته النتيجة مع دراسة وادي لمين ( 2016 ) حيث جاء هذا البعد بمستوى متوسط .

اختلفت هذه النتيجة مع دراسة بن خالد عبد الكريم حيث جاء هذا البعد بمستوى منخفض و ذلك بسبب تأكيد المشرفون على الجانب التقني و إهمال الجانب الإنساني ، كما اختلفت مع دراسة عقون شراف (2016) في قياس جودة حياة العمل بالبنوك التجارية حيث جاء مستوى بعد أسلوب الرئيس في الإشراف بدرجة مرتفعة . كما عمل إلتون مايو على تعزيز الجانب الإنساني حيث توصل إلى أن أسلوب الرئيس في الإشراف يمكن أن يساهم في رفع الإنتاج .

أما بعد جماعة العمل فجاء في المرتبة الثالثة بنسبة جد متقاربة مع بعد أسلوب الرئيس في الإشراف حيث قدرت نسبة المتوسط الحسابي ( 1.95 ) و إنحراف معياري قيمته (0.73) و قدر بمستوى متوسط، أفراد العينة لمصلحة إعادة التأهيل الوظيفي غالبا ما يعملون كفريق بالرغم من إختلاف مهامهم لكنهم مكملون لبعضهم البعض. كما يشعرون بأنهم جزء هام في فريق العمل لا يمكن الإستغناء عنهم ، إشراك أعضاء الفريق في القرارات التي تهمهم يساهم في فتح قنوات الاتصال و الاستفادة من الخبرات المختلفة للآخرين ، اختلفت هذه النتيجة مع دراسة بن خالد عبد الكريم (2017) حيث توصل إلى مستوى مرتفع بالنسبة لهذا البعد. كما لم تتفق هاته النتيجة مع نتيجة دراية وادي لمين (2016) حيث جاء مستوى جماعة العمل بدرجة مرتفعة. كما اختلفت ايضا هذه النتيجة مع دراسة عقون شراف (2016) في قياس جودة حياة العمل بالبنوك الجزائرية ، وجاء مستوى هذا البعد بدرجة مرتفعة حيث .معظم الدراسات التي جاءت نتائجها مختلفة كانت بدرجة مرتفعة هذا يعني أن بعد جماعة العمل عامل مهم في جودة الحياة الوظيفية و يساهم في الرفع منها .

أما بالنسبة لبعد ظروف العمل المعنوية جاء في المرتبة الرابعة بمتوسط حسابي قيمته (1.89) و إنحراف معياري قيمته (0.76) و مستوى متوسط ، هذا المؤشر له صلة مباشرة بالجانب المعنوي الذي هو في بعض الأحيان و المواقف يكون أهم من المادي ، ليس من السهل كسب ثقة الغير و ليس من السهل التواجد في مكان عمل تسوده أجواء الثقة المتبادلة و كما ذكرنا سالفا أفراد العينة يعملون كفريق فيجب خلق جو ملائم من (علاقات جيدة ، جودة التعامل مع الزملاء .. إلخ ) من أجل القيام بالمهام . يرى ابراهام ما سلو أن الإحترام و التقدير حاجتين اساسيتين لا يمكن الإستغناء عنهما . اختلفت هاته النتيجة مع دراسة بن خالد عبد الكريم (2017) و دراسة وادي لمين (2016)، و دراسة عقون شراف (2016) في قياس جودة حياة العمل بالبنوك الجزائرية حيث توصلت نتائجهم إلى وجود مستوى مرتفع بالنسبة لبعد ظروف العمل المعنوية .

المشاركة في إتخاذ القرارات جاء في المرتبة الخامسة بمستوى متوسط و متوسط حسابي قيمته (1.87) و إنحراف معياري قيمته (0.70) ، يرى أفراد العينة أنه يوجد قرارات يمكنهم أخذها بحرية و قرارات أخرى لا يمكن إتخاذها إلا بموافقة المسؤول ، أما بالنسبة لفئة مداوي(ة) و الممرضون عادة ما يتلقون الاوامر ، أما فئة مقوم حركة لا يمكنه إتخاذ قرار بدون رأي الطبيب المتابع للحالة . إتفقت هاته النتيجة مع دراسة وادي لمين (2016) ، كما إتفقت

دراسة عقون شراف (2016) في قياس جودة حياة العمل بالبنوك الجزائرية حيث تشير هاته النتيجة إلى أن أفراد العينة لا يشاركون في إتخاذ القرارات الخاصة بالبنك بالرغم من أنهم يستطيعون ذلك و يستمتعون بالمشاركة في ذلك . أما بالنسبة لبعده ظروف العمل المادية قدر بمتوسط حسابي قيمته (1.84) و إنحراف معياري قيمته (0.82) ، كما جاء في المرتبة السادسة و بمستوى منخفض ،أفراد العينة صرحوا بأن المسؤول عن المصلحة قام بكل مجهوداته لتصلحها و توفير محيط عمل مناسب و مع ذلك مازالت ظروف العمل المادية غير ملائمة بالنسبة لأفراد العينة و يجب على السلطات المسؤولة الإهتمام بهذا الجانب أكثر لأنه يعتبر مسببا لضغوطات كبيرة لأفراد العينة خاصة ،من بين الملاحظات التي توصلت إليها الباحثة في هذا الجانب أن المكاتب صغيرة ،و عدم توفر بعض الأجهزة اللازمة داخل المصلحة مثل الاشعة radio مما يجبر الطبيب على التنقل مع المريض إلى مصلحة أخرى و القيام بالأشعة وهذا يبطئ عملية إنجاز المهام، إتفقت هاته النتيجة مع دراسة بن خالد عبد الكريم (2017) حيث جاء بعد ظروف العمل المادية بمستوى منخفض .

جاء في الأخير و المرتبة السابعة بعد خصائص الوظيفية بمتوسط حسابي قيمته (1.79) و إنحراف معياري قيمته (0.62) و بمستوى متوسط . و إختلفت هذه النتيجة مع دراسة بن خالد عبد الكريم (2017) حيث جاء هذا عامل بمستوى مرتفع .و إختلفت مع دراسة عقون شراف (2016) في دراسته لقياس جودة حياة العمل بالبنوك حيث جاء هذا البعد بمستوى مرتفع .

**الفرضية الثانية :** نتوقع وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى أبعاد جودة الحياة في العمل تعزى لمتغير الجنس **الجدول رقم (09):** يبين نتائج (ت) لعينتين مستقلتين لأبعاد جودة الحياة في العمل و المؤشر العام تبعا لمتغير الجنس :

جودة الحياة	الجنس	العدد	المتوسط الحسابي	الإحرف المعياري	قيمة ت	مستوي الدلالة
ظروف العمل المادية	ذكر	09	1.56	0.88	-1.20	غير دالة
	أنثى	29	1.93	0.79		
ظروف العمل المعنوية	ذكر	09	1.78	0.83	-0.52	غير دالة
	أنثى	29	1.93	0.75		
خصائص الوظيفة	ذكر	09	1.89	0.78	0.54	غير دالة
	أنثى	29	1.76	0.57		
الأجور و المكافأة	ذكر	09	2.33	0.86	0.58	غير دالة
	أنثى	29	2.14	0.87		
جماعة العمل	ذكر	09	2.33	0.86	1.86	غير دالة
	أنثى	29	1.83	0.65		
أسلوب الرئيس في الإشراف	ذكر	09	2.11	0.78	0.65	غير دالة
	أنثى	29	1.93	0.70		
المشاركة في إتخاذ القرارات	ذكر	09	1.89	0.92	0.09	غير دالة
	أنثى	29	1.86	0.63		
جودة الحياة	ذكر	09	2.22	0.66	0.89	غير دالة
	أنثى	29	1.97	0.77		

من خلال الجدول رقم (09) تبين أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين الذكور و الإناث من حيث مستوى أبعاد جودة الحياة في العمل و حتى بالنسبة للمؤشر العام الذي قدرت قيمة ت- فيه ب "0.89" و هي غير دالة

إحصائيا عند مستوى الدلالة 0.05 ، أما بالنسبة لبعده ظروف العمل المادية قدرت قيمة 'ت' ب "1.20- أما بعد ظروف العمل المعنوية فقدرت قيمة 'ت' ب "0.52- ، جاءت قيمة 'ت' في بعد خصائص الوظيفية ب "0.54" ، الأجرور و المكافآت "0.58" ، و بعد جماعة العمل قدرت قيمة 'ت' ب "1.86" ، بالنسبة لأسلوب الرئيس في الإشراف قدرت 'ت' ب "0.65" . قيمة 'ت' قدرت ب "0.09" بالنسبة لبعده المشاركة في إتخاذ القرارات و كلها قيم غير دالة عند مستوى الدلالة 0.05 ، تفسر النتائج أن الذكور و الإناث يعيشون نفس مستوى جودة الحياة في العمل بدرجات متقاربة من حيث المؤشر العام و مختلف الأبعاد المذكورة في الجدول ، و يرجع ذلك إلى أن كلتا الجنسين يشغلون في نفس الظروف . إتفقت هذه الدراسة مع دراسة Alizeria ,bolhari & al 2011 و مع دراسة الشايب و عمار (2017) حيث توصلت نتائج دراستهما إلى عدم وجود فروق دالة إحصائيا في مستوى جودة الحياة في العمل تبعا لمتغير الجنس .

**الفرضية الثالثة : نتوقع وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى أبعاد جودة الحياة في العمل لمتغير الفئة المهنية**

**الجدول رقم (10):** يبين نتائج تحليل التباين الاحادي لمستوى أبعاد جودة الحياة في العمل و المؤشر العام تبعا لمتغير الفئة المهنية

جودة الحياة	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة (ف)	مستوى الدلالة
ظروف العمل المادية	بين المج	5.514	05	1.103	1.806	غير دالة
	داخل المج	19.539	32	0.611		
ظروف العمل المعنوية	بين المج	4.273	05	0.855	1.580	غير دالة
	داخل المج	17.306	32	0.541		
خصائص الوظيفة	بين المج	2.110	05	0.422	1.107	غير دالة
	داخل المج	12.206	32	0.381		
الأجرور و المكافأة	بين المج	10.283	05	2.057	3.776	دالة عند 0.05
	داخل المج	17.428	32	0.545		
جماعة العمل	بين المج	3.406	05	0.681	1.322	غير دالة
	داخل المج	16.489	32	0.515		
أسلوب الرئيس في الإشراف	بين المج	5.601	05	1.120	2.681	دالة عند 0.05
	داخل المج	13.372	32	0.418		
المشاركة في إتخاذ القرارات	بين المج	3.664	05	0.733	1.598	غير دالة
	داخل المج	14.678	32	0.459		
جودة الحياة	بين المج	5.568	05	1.114	2.213	غير دالة
	داخل المج	15.406	32	0.481		

من خلال الجدول رقم (10) نستنتج أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى بعد لأجرور و المكافآت تبعا لمتغير الفئة المهنية حيث قدرت قيمة 'ف' ب "3.77" و هي قيمة دالة عند مستوى الدلالة 0.05 ، كما دلت النتائج على وجود فروق ذات دلالة إحصائية في بعد أسلوب الرئيس في الإشراف حيث قدرت قيمة 'ف' ب "2.68" و هي دالة عند مستوى الدلالة 0.05 . إتفقت هذه النتيجة مع دراسة المغربي (2004) و دراسة الشايب و عمار (2017) و دراسة بن خالد (2017) و دراسة نهاد الشنطي (2016)، حيث توصلوا إلى أنه لا توجد فروق دالة إحصائية تعزى لمتغير الفئة المهنية أو كما سماها البعض (الوظيفة ، الرتبة الأكاديمية ، المسمى الوظيفي) .

أما بالنسبة للأبعاد المتبقية فقد أظهرت النتائج على أنه لا توجد فروق دالة إحصائية عند مستوى الدلالة 0.05 كما لا توجد فروق أيضا في مستوى المؤشر العام لجودة الحياة في العمل تبعا لمتغير الفئة المهنية حيث قدرت قيمة

'ف' ب "2.21" و هي قيمة غير دالة عند مستوى الدلالة 0.05. إنفقت هاته النتيجة مع دراسة المغربي 2004 و دراسة نهاد عبد الرحمن الشنطي 2016 .

بالنسبة لمستوى بعد الاجور و المكافآت كان الفرق لصالح مقوم حركة و مخذر (ة) بقيمة 1.528- ،أما بالنسبة للمستوى أسلوب الرئيس في الإشراف فالفرق كان لصالح مخذر (ة) و منسق بقيمة 0.00 و هذا راجع إلى أن كلاهما لا يتلقى نفس الأجر و نفس أسلوب الإشراف .

**الفرضية الرابعة : نتوقع وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى جودة الحياة في العمل تعزى لمتغير الحالة الاجتماعية :**

**الجدول رقم (11) :** يبين نتائج تحليل التباين الأحادي لمستوى أبعاد جودة الحياة في العمل و المؤشر العام تبعاً لمتغير الحالة الاجتماعية:

جودة الحياة	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة (ف)	مستوى الدلالة
ظروف العمل المادية	بين المج	0.206	01	0.206	0.29	غير دالة
	داخل المج	24.846	36	0.690		
ظروف العمل المعنوية	بين المج	0.275	01	0.275	0.46	غير دالة
	داخل المج	21.304	36	0.592		
خصائص الوظيفة	بين المج	0.513	01	0.513	1.33	غير دالة
	داخل المج	13.803	36	0.383		
الأجور و المكافأة	بين المج	1.560	01	1.560	2.14	غير دالة
	داخل المج	26.151	36	0.726		
جماعة العمل	بين المج	1.953	01	1.953	3.91	غير دالة
	داخل المج	17.942	36	0.498		
أسلوب الرئيس في الإشراف	بين المج	0.040	01	0.040	0.07	غير دالة
	داخل المج	18.933	36	0.526		
المشاركة في اتخاذ القرارات	بين المج	0.116	01	0.116	0.22	غير دالة
	داخل المج	18.226	36	0.506		
جودة الحياة	بين المج	0.214	01	0.214	0.37	غير دالة
	داخل المج	20.759	36	0.577		

أظهرت نتائج الجدول رقم (11) أنه لا توجد فروق دالة إحصائية في مستوى أبعاد جودة الحياة في العمل و المؤشر العام لها تعزى لمتغير الحالة الاجتماعية ، حيث قدرت قيمة 'ف' بالنسبة لبعده ظروف العمل المادية ب "0.29"، ظروف العمل المادية "0.46"، بعد خصائص الوظيفة ب "1.33" بعد الأجور و المكافآت ب "2.14"، جماعة العمل "3.91"، أما بعد أسلوب الرئيس في الإشراف فقدرت قيمة 'ف' ب "0.07" ، و المشاركة في اتخاذ القرارات ب "0.22" ، أما قيمة 'ف' للمؤشر العام للمقياس قدرت ب "0.37" و كلها قيم غير دالة عند مستوى الدلالة 0.05.

**الفرضية الخامسة : نتوقع وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى جودة الحياة في العمل تعزى لمتغير الأقدمية:**  
**الجدول رقم (12) :** يبين نتائج تحليل التباين الأحادي لمستوى أبعاد جودة الحياة في العمل و المؤشر العام تبعاً لمتغير الأقدمية:

جودة الحياة	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة (ف)	مستوى الدلالة
ظروف العمل المادية	بين المج	5.969	10	0.597	0.84	غير دالة
	داخل المج	19.084	27	0.707		
ظروف العمل المعنوية	بين المج	9.337	10	0.934	2.05	غير دالة
	داخل المج	12.242	27	0.453		

غير دالة	1.45	0.502	10	5.016	بين المج	خصائص الوظيفة
		0.344	27	9.300	داخل المج	
غير دالة	0.58	0.493	10	4.935	بين المج	الأجور و المكافأة
		0.844	27	22.776	داخل المج	
0.05 غير دالة	1.27	0.639	10	6.392	بين المج	جماعة العمل
		0.500	27	13.503	داخل المج	
غير دالة	0.49	0.291	10	2.912	بين المج	أسلوب الرئيس في الإشراف
		0.595	27	16.061	داخل المج	
غير دالة	1.06	0.519	10	5.194	بين المج	المشاركة في إتخاذ القرارات
		0.487	27	13.148	داخل المج	
غير دالة	0.48	0.320	10	3.200	بين المج	جودة الحياة ككل
		0.658	27	17.773	داخل المج	

تبين من خلال نتائج الجدول رقم (12) أنه لا توجد فروق دالة إحصائية في مستوى أبعاد جودة الحياة في العمل و المؤشر العام لها تعزى لمتغير الأقدمية ، حيث قدرت قيمة 'ف' بالنسبة لبعده ظروف العمل المادية ب "0.84"، ظروف العمل المادية "0.46"، بعد خصائص الوظيفة ب "1.33" بعد الأجور و المكافآت ب "0.58"، جماعة العمل "1.27"، أما بعد أسلوب الرئيس في الإشراف فقدرت قيمة 'ف' ب "0.49" ، و المشاركة في إتخاذ القرارات ب "1.06" ، أما قيمة 'ف' للمؤشر العام للمقياس قدرت ب "0.48" و كلها قيم غير دالة عند مستوى الدلالة 0.05 اختلفت النتيجة المبينة في الجدول رقم (12) مع نتيجة دراسة الشايب و عمار (2017) و دراسة نهاد الشنطي (2016) و دراسة بن خالد (2016) حيث توصلوا إلى وجود فروق دالة إحصائية عند مستوى الدلالة 0.05 تعزى لمتغير الأقدمية.

#### ملخص نتائج الدراسة :

#### جاءت نتائج دراستنا كالاتي :

**خلاصة:** في إطار التصور العام للموضوع وانطلاقاً من إشكالية الدراسة وفرضياتها مرورا بالإجراءات المنهجية المتبعة توصلت الدراسة إلى مايلي: جاء مستوى المؤشر العام لجودة الحياة في العمل متوسطاً، في حين جاءت ابعاد جودة الحياة بمستوى متوسط في كل من (ظروف العمل المعنوية ،خصائص الوظيفة ،بعد جماعة العمل، أسلوب الرئيس في الإشراف، و المشاركة في اتخاذ القرارات) بينما ظروف العمل المادية جاءت بمستوى منخفض في حين بعد الأجور كان بمستوى مرتفع، أما عن الفروق في مستوى جودة الحياة في العمل تبعا لمتغير (الجنس. الفئة المهنية، الحالة الاجتماعية، الأقدمية). فلا توجد فروق ذات دلالة احصائية.

في حين توجد فروق ذات دلالة إحصائية في بعدي الأجور و المكافآت و أسلوب الرئيس في الإشراف .

#### قائمة المراجع :

أسامة زياد النابلسي (2012)، جودة الحياة الوظيفية و أثرها على الأداء الوظيفي للعاملين في المنظمات الغير الحكومية في قطاع غزة ،رسالة ماجستير ، الجامعة الإسلامية :غزة.

أيمن حسن ديوب(2014)، تمكين العاملين كمدخل لتحسين جودة الحياة الوظيفية في قطاع الاتصالات ، مجلة جامعة دمشق للعلوم الاقتصادية والقانونية ،30(1)،ص 195-224، إسترجم يوم 2017/11/22 على الساعة 02سا13د من موقع:

<http://www.damascusuniversity.edu.sy/mag/law/images/stories/1-2014/ar/195-224.pdf>.

بن خالد عبد الكريم (2017) ،جودة الحياة في العمل و اثرها في تنمية الثقافة التنظيمية

جوان إسماعيل بكر (2013)، جودة الحياة و علاقتها بالإنتماء و القبول الإجتماعيين ، عمان: دار الحامد للنشر و التوزيع.  
 حمامة عمار ، الشايب محمد الساسي (2017) ، جودة الحياة الوظيفية لدى أساتذة كلية العلوم الإجتماعية و الإنسانية بجامعة الوادي في ظل بعض المتغيرات الديمغرافية ، مجلة العلوم النفسية و التربوية ، الجزائر ، 4(21)، ص368-380، إطلع عليه يوم 2017/12/21 على الساعة 00سا21د من موقع .:

<https://www.asjp.cerist.dz/en/article/21055>

د. عقون شراف (2016)، أثر جودة الحياة الوظيفية على جودة الخدمات المصرفية ، مجلة البحوث و الدراسات الإنسانية ، العدد 12، الجزائر ص253-284. إطلع عليه يوم 2017/12/21 ، علي الساعة 00سا20د بتوقيت غرينيتش من موقع

[file:///C:/Users/zouzou/Downloads/85c1c924809763f0a96bc4b2e8b4da99%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/zouzou/Downloads/85c1c924809763f0a96bc4b2e8b4da99%20(1).pdf)

د. عقون شراف (2016)، قياس جودة حياة العمل بالبنوك التجارية دراسة حالة بنك الفلاحة و التنمية الريفية لولاية ميلية ، مجلة معارف ، 11(20)، الجزائر ، ص 346-364، إطلع عليه يوم 2018/07/2 ، على الساعة 22سا16د بتوقيت غرينيتش من موقع :

[file:///C:/Users/zouzou/Downloads/9fcd8b8d48c3884d668c3fad4439d120%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/zouzou/Downloads/9fcd8b8d48c3884d668c3fad4439d120%20(1).pdf)

لمين وادي (2016)، جودة حياة العمل كمدخل لإدارة الإحترق النفسي لدى المرأة العاملة بالمؤسسة الإستشفائية الحجار ، مجلة دراسات و ابحاث ، 08(22)، الجلفة ، ص 264-284 ، إسترجم يوم 2018/08/31 على الساعة 16سا22د من موقع :

[file:///C:/Users/zouzou/Downloads/d310644f52c1132225062c3b49be3b21%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/zouzou/Downloads/d310644f52c1132225062c3b49be3b21%20(1).pdf)

محمود عبد الرحمان الشنطي (2016) ، أثر ممارسة أساليب القيادة التحويلية في جودة الحياة الوظيفية : دراسة تطبيقية على وزارة الصحة الفلسطينية ، المجلة الاردنية في إدارة الأعمال ، 12(01) ، ص 31-57. إطلع عليه يوم 2018/02/10 على الساعة 00سا47د من موقع :

[file:///C:/Users/zouzou/Downloads/11375-33173-1-SM%20\(2\).pdf](file:///C:/Users/zouzou/Downloads/11375-33173-1-SM%20(2).pdf)

المغربي عبد الحميد عبد الفتاح (2004)، جودة الحياة في العمل و أثرها في تنمية الإسترقاق الوظيفي : مجلة الدراسات و البحوث التجارية ، العدد 02، جامعة الزقازيق ، ص 253-318.

نهاد عبد الرحمن الشنطي (2016)، واقع جودة الحياة الوظيفية في المؤسسات الحكومية و علاقتها بأخلاقيات العمل ، رسالة ماجستير ، جامعة الأقصى غزة ، إطلع عليه يوم 2017/12/30 على الساعة 21:27د من موقع :

<http://library.iugaza.edu.ps/thesis/119129.pdf>

سعد العنزي ، الفضل س (2007)، فلسفة توعية حياة العمل في منظمات الألفية الثالثة، مجلة العلوم الاقتصادية و الإدارية ، 13(45)، بغداد ، ص 68-85، إسترجم يوم 2017/11/22 على الساعة 02سا11د من موقع :

<https://www.iasj.net/iasj?func=fulltext&aid=3244>.

Alireza Bolhari, Ali Rezaeean & al (2011), The Relationship between Quality of Work Life and Demographic Characteristics of Information Technology Staffs, IACSIT Press, Singapore Vol 5, pp374-378, Retrieved 08/01/2018 at 01H32 GMT from:

<https://pdfs.semanticscholar.org/7633/a993711b844e4443473820b1c1d2ce6eac53.pdf>

R. Gayathiri , Lalitha Ramakrishnan, (2013) , Quality of Work Life – Linkage with Job Satisfaction and Performance, International Journal of Business and Management Invention (02), pp01-08, Retrieved 22/11/2017 at 00h37 GMT from:

<https://pdfs.semanticscholar.org/5ab4/1a9b14b5e3c791ae5d6da4dba9be3cfef9e5.pdf>

Mostafizur Rahman & Rostam Ali & Farijul Islam (2014) , A Study on Quality of Work Life among Workers with Special Reference to State Owned Commercial Banks in the Northern Region of Bangladesh, Global Journal of Management and Business Research: A Administration and Management, 14(9), pp19-30, retrieved 26/11/2017 at 01h26 GMT , from : <file:///C:/Users/zouzou/Downloads/1473-1-1452-1-10-20150216.pdf>.

Mohammad Baitul Islam (2012) , Factors Affecting Quality of Work Life: An Analysis on Employees of Private Limited Companies in Bangladesh, Global Journal of Management and Business Research, 12(18), pp23-31, retrieved 22/11/2017 at 00h35 GMT , from:

[https://globaljournals.org/GJMBR\\_Volume12/4-Factors-Affecting-Quality-of-Work-Life-An.pdf](https://globaljournals.org/GJMBR_Volume12/4-Factors-Affecting-Quality-of-Work-Life-An.pdf)

Nanjundeswaraswamy & Swamy, (2013) Review of literature on quality of worklife, International Journal for Quality Research 7(2), pp 201-214, Retrieved 11/01/2018 at 18:12 GMT from: <https://www.researchgate.net/publication/272509619>

Vinopal, 2012, The Discussion of Subjective Quality of Working Life Indicators, Sociología, 44(03), pp 385-401, Retrieved 17/01/2018 at 16H05 GMT from :

<http://www.sav.sk/journals/uploads/06251222Vinopal%203-2012.pdf>