

**القيادة العلائقية وعلاقتها بجودة حياة العمل
دراسة ميدانية على عينة من موظفي المؤسسة الاستشفائية
محمد بجرة بأفلو**

**Relational leadership and its relationship to the
quality of work life Field study on a sample of the staff of
the hospital institution Mohamed Bedjra Aflou**

بلقاسم جوادي^{1*} المركز الجامعي شريف بوشوشة أفلو (الجزائر) b.djouadi@cu-aflou.edu.dz

فاطمة الزهراء خلفاوي² جامعة محمد لمين دباغين سطيف 2 (الجزائر) f.khalifaoui@univ-setif2.dz

تاريخ قبول المقال: 12-05-2023

تاريخ إرسال المقال: 01-01-2023

الملخص:

هدفت الدراسة الحالية الكشف عن العلاقة بين النمط القيادي وجودة حياة العمل لدى موظفي المؤسسة الاستشفائية بجرة عبد القادر بأفلو، ومعرفة الفروق في مستوى جودة حياة العمل تبعا للجنس والحالة الاجتماعية، تم الاعتماد على عينة قوامها (46) موظف وموظفة، باستخدام مقياس النمط القيادي ل(كاظم وسعدون، 2020) ومقياس جودة الحياة العمل ل (حليhel)، وبالاعتماد على المنهج الوصفي الملائم لهذه الدراسة، وقد توصلت الدراسة إلى وجود علاقة ارتباطية بين النمط القيادي المتبع وجودة الحياة العمل لدى عينة الدراسة وإلى عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية في مستوى جودة الحياة العمل تبعا لمتغيري الجنس والحالة الاجتماعية عند عينة الدراسة.

الكلمات المفتاحية: النمط القيادي؛ جودة حياة العمل.

Abstract:

The current study aimed to reveal the relationship between the leadership style and the quality of work life among the employees of the hospital institution in Jarrah Abd al-Qadir Baflo, and to find out the differences in the level of the quality of work life according to gender and marital status. Kazem and Saadoun, 2020) and the quality of work life measure by (Hlehel), and depending on the appropriate descriptive approach for this study, the study found that there is a correlation between the followed leadership style and the quality of work life of the study sample and that there are no statistically significant differences in the level of

* بلقاسم جوادي.

quality of life Work according to the variables of sex and marital status of the study sample.

Keywords: leadership style; Quality of work life.

مقدمة:

تتجه المؤسسات للبحث عن استراتيجيات جديدة لتحسين الأوضاع المهنية والعناية بالموارد البشري ومحاولة التقليل من الآثار النفسية والجسدية المترتبة من عبء العمل وتزايد الضغوطات، وقد زاد الاهتمام في العقد الأخير بعلم النفس الإيجابي والظواهر التي ترفع وتزيد من رفاهية الموظف وازدهاره كجودة حياة العمل الذي يركز على إيلاء أهمية بالغة للمورد البشري خاصة في ظل الظروف الصحية الحالية وتدايات جائحة كورونا التي شكلت ضغطاً رهيباً على العاملين في مجال الصحة خاصة، لما يجعلهم متحفزين ومتحمسين للأداء وباستمرار وهو ما يمكن أن يسهم فيه القادة بخلق بيئة صحية تعزز التعاون وتشجع العمل الجماعي باعتباره القيمة المضافة التي تحقق النجاح والتفوق التنظيمي وذلك ما يجعل جميع الظروف المادية والمعنوية منها في صالحه لأن ذلك كله سينعكس على ذهنيتهم وبالتالي على كفاءته ومهارته والتي سيوظفها حتماً من أجل تحقيق أهداف المؤسسة.

إشكالية الدراسة:

تعد الخدمات الصحية المقدمة للمجتمع مؤشراً على مدى تقدمه وتطوره، وقد أصبحت القدرة على إدارة الموارد البشرية هاجساً للقيادات التنظيمية وذلك في ظل التغير والتطور السريعين في بيئة العمل وفي حاجات هذه الموارد البشرية ومتطلباتها، إذ ينبغي على قيادتها تبني أساليب تستند إلى التعامل معهم بما يحقق رضاهم ورفاهيتهم ويضمن استمرار نمو المؤسسة وازدهارها، وإلى تأهيلهم ومنحهم حرية التصرف وتخويلهم صلاحيات أكبر من خلال تبني ثقافة قيادية تحقق النجاح للجميع ودون تفريق.¹ وتلعب العدالة التنظيمية دوراً بارزاً في تحسين جودة حياة العمل وتوفير المعرفة والمعلومات من قبل قيادة المؤسسة لدى الأفراد ولفرق العمل على حد سواء تسمح باتخاذ قرارات تتعلق بسير العمل ويضطلعون على أدائه وهذا ينعكس على شعورهم بأهميتهم، كما تحسن من أدائهم ويعزز سرعة الاستجابة لديهم في خدمة العملاء.² هذا إضافة إلى كونها عاملاً حاسماً في توطيد العلاقة بين القائد والأتباع وتطوير المهارات الإبداعية والخلاقة لديهم، وبالتالي تحسين جودة الحياة الوظيفية والقضاء على بعض المظاهر

¹ الشميمري، هدى صالح ' جودة حياة العمل وعلاقتها بالاستغراق الوظيفي والسلوك الإبداعي لدى أعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية، المجلة العلمية لكلية التربية - جامعة اسبوط، 2022، المقالة 11، المجلد 38، العدد 4، إبريل، ص 146.

² هجالة، يوسف المهدي، أثر أخلاقيات العمل في تحسين جودة حياة العمل، دراسة استطلاعية لأراء العاملين في مؤسسة توزيع الكهرباء والغاز فرع البليدة، مجلة الريادة لاقتصاديات الأعمال، 2020، المجلد 6، العدد 4، ص 287.

السلبية كدوران العمل وتخفيض معدلات الغياب والتغيب والحوادث، هذا فضلا عن تكوين صف ثان من القيادات البشرية الكفوة والمؤهلة لتولي مناصب عليا في المستقبل.¹ فالقيادة المساعدة على تطوير الموظفين وتكوين الكفاءات والمتحليات بالصدق والتسامح والساعية إلى بناء الفريق المتفاعل قادرة على صنع القرار وحل المشكلات من خلال مهارات الإتصال ستجني نتائج جيدة وتجعل من موظفيها أكثر سعادة وإحساسا بالرضا وأكثر قدرة على الأداء وإحراز التقدم في المستقبل، إذ أن جودة العلاقة بين العمال وقادتهم تنعكس إيجابا على جودة حياة العمل لديهم بسبب تحقيق آمالهم.² ويتعرض Saraji & (Dargahi, 2006) لذلك بالإشارة إلى أنه سيكون عامل جذب للموظفين وللاحتفاظ بهم كما يعزز ويساعد في عملية التغيير التنظيمي وينعكس على زيادة الإنتاجية ويحقق فرص نمو أكثر.³ فيما جاء في (العنزي وصالح، 2009) أن العدالة في توزيع الأجور والمكافآت تسمح وتعزز من جودة الحياة الوظيفية، كما أن التزام القادة بأخلاقيات العمل كالنزاهة والعدل والشفافية يزيد من الثقة بينهم وبين الموظفين، إذ أنه يزيد من ولائهم وإحساسهم بالرضا مما يؤدي بالمؤسسة إلى تحقيق أهدافها، من خلال الاستقلالية الكبيرة في العمل التي تعد من أبرز أنواع الحاجات المعنوية التي تنعكس إيجابا على جودة حياة العمل وتسهم في الرفع من درجة الرضا الوظيفي والدافعية في العمل، وتحظى ممارسات القائد المشبعة بالقيم والمبادئ الأخلاقية كالمصداقية في التعامل والعدالة في التوزيع على أساس المهارة والأداء والمحافظة على صحة العمال بدرجة كبيرة والتأثير على مشاعر وأحاسيس العمال باعتبارها أحد المؤشرات المعنوية التي توفر شعورا بمدى جودة حياة العمل لدى الموظف.⁴ ، بينما توصلت دراسة (Suleiman, 2008) أن القادة الذين يزرعون الثقة في أوساط مرؤوسيهـم يتمكنون من الرفع من مستوى جودة حياة العمل لما لها من دور ينعكس على العاملين نتيجة ثقتهم بمشرفيهـم.⁵ وقد جاء في (Likert, 1967) و(Covey, 1990) و(Argiris, 1973) أن الثقة التنظيمية تنعكس على معنويات الموظفين إيجابا وتزيد في التعاون وتبادل البيانات وحل المشكلات والقدرة على إحداث التغيير وزيادة

¹ فاطنة، قهيري ومحمد، كسنة، دراسة وتحليل أبعاد جودة الحياة الوظيفية بالمؤسسة الخدمية: دراسة ميدانية بمستشفى الأم والطفل بولاية الجلفة، مجلة دراسات وأبحاث المجلة العربية في العلوم الإنسانية والاجتماعية، 2018، المجلد العاشر، العدد3، السنة العاشرة، ص 672.

² Ullah, M,H & Dinc ,”staff development needs in Pakistan highes education” Journal of college Teading & Learning (TLC), 2011, vol (8), N1 p 20.

³ Saraji, G,N & Dargahi, H, “Study of work life (QWL)” Iramian Journal of public, 2006,p 8.

⁴ العنزي، سعد وصالح، أحمد علي، إدارة رأس المال الفكري في منظمات الأعمال، الطبعة الثانية، عمان، الأردن، اليازوري للنشر والتوزيع، 2009، ص ص 52-55.

⁵ altahayinatu,Ziad Lutfi Suleiman, "The leadership behavior of basketball coaches in Jordan from the players' point of view and its impact on their satisfaction levels." Studies - Educational Sciences: University of Jordan - Deanship of Scientific Research, 2008, Vol. 35, pp 2-3.

الكفاءة التنظيمية، بينما انخفاض مستواها يزيد في الصراع وعدم الاستقرار، فالقيادة التي تتيح لموظفيها فرص تنمية وتطوير قدراتهم المعرفية وتسمح لهم بالاستقلالية والسيطرة الذاتية هي قيادة ممكنة للعمال، كما تعد مشاركة العاملين الفعلية ومنحهم حرية التصرف والاستقلالية في أداء مهامهم سيجعل من أداءهم أكثر مرونة وبقوهم من خلال ما يمتلكونه من معرفة ومعلومات، والمؤسسات في حاجة إلى نمط قيادي حديث يتصف بالشمولية وله القدرة على تمكين الموارد البشرية ويتمتع بسمات ومبادئ وقيم أخلاقية تزرع في نفوس الأتباع القدوة الحسنة بما ينمي الثقة لديهم، هذا وترتبط فعالية وكفاءة المؤسسات بسلوكيات وأخلاقيات القادة فيها حيث أنها تمكن الموظفين من الإحساس بحصولهم على جانب مهم من حقوقهم المعنوية، وتحتاج قيادة المؤسسة إلى هذا الرباط الوثيق مع عمالها الذي ينعكس إيجاباً على النجاح التنظيمي حيث يزيد من ثقة الموظفين بقيادة المؤسسة، فالقيادة بالأخلاق تحتاج إلى توظيف المخزون الأخلاقي للقائد وما يتحلى به من مرونة وشجاعة في سبيل تحقيق بيئة عمل صحية وجيدة، ويعتمد تحقيق التفوق والنجاح التنظيمي في مجال إدارة المؤسسات على الحاجة إلى جعلها أقل هرمية وأكثر مرونة، وأن تتجه إلى العمل الفرقي والمشاركة وتمكين مواردها البشرية من الأداء بشكل مستقل وجعلهم قادرين على الانسجام مع التغييرات التنظيمية المعاصرة، حتى تستطيع التأثير في سلوكهم وإدارتهم بالشكل الذي تريد ومن ثم زيادة دافعيتهم للعمل ورضاهم عنه، حيث القيادة الملهمة والحكمة التي تعمل على الارتقاء بمستوى التفاعل والتواصل بين كافة المستويات التنظيمية، وقد تناولت عدة دراسات متغيري البحث وعلاقتها ببعض المتغيرات الأخرى عند مجتمعات وعينات بحث مختلفة، إلا أنه على حد علم الباحثين لم يتم تناولهما معاً خاصة عند منتسبي القطاع الصحي، لذلك سيحاول الباحثان تناول موضوع النمط القيادي المتبع وعلاقته بجودة حياة العمل لدى عينة من موظفي المؤسسة الاستشفائية محمد بجرة بأفلو طارحين التساؤلات التالية :

- 1) هل توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين النمط القيادي المتبع وجودة حياة العمل لدى موظفي المؤسسة الاستشفائية محمد بجرة بأفلو ؟
 - 2) هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية لدى موظفي المؤسسة الاستشفائية محمد بجرة بأفلو في مستوى جودة حياة العمل تعزى لمتغير الجنس ؟
 - 3) هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية لدى موظفي المؤسسة الاستشفائية محمد بجرة بأفلو في مستوى جودة حياة العمل تعزى لمتغير الحالة الاجتماعية ؟
- فرضيات الدراسة :**

انطلاقاً من إشكالية الدراسة وتساؤلاتها صاغ الباحثان الفرضيات التالية :

(1) لا توجد علاقة ارتباطية بين النمط القيادي المتبع وجودة حياة العمل لدى موظفي المؤسسة الاستشفائية محمد بجرة بأفلو.

(2) لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند موظفي المؤسسة الاستشفائية محمد بجرة بأفلو في مستوى جودة حياة العمل تعزى لمتغير الجنس.

(3) لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية لدى موظفي المؤسسة الاستشفائية محمد بجرة بأفلو في مستوى جودة حياة العمل تعزى لمتغير الحالة الاجتماعية.

أهداف الدراسة :

1-الكشف عن العلاقة بين النمط القيادي وجودة حياة العمل لدى موظفي المؤسسة الاستشفائية محمد بجرة بأفلو.

2-معرفة الفروق في مستوى جودة حياة العمل تبعا للجنس لدى موظفي المؤسسة الاستشفائية محمد بجرة بأفلو.

3-معرفة الفروق في مستوى جودة حياة العمل تبعا للحالة الاجتماعية لدى موظفي المؤسسة الاستشفائية محمد بجرة بأفلو.

أهمية الدراسة: تتجلى أهمية الدراسة فيما يلي :

- أهمية القطاع الحيوي الذي تناولته نظرا لما يؤديه من خدمات للمجتمع.
- أهمية متغيراتها حيث أن القيادة مفتاح الإدارة وتعمل كأداة محرك لها لتحقيق أهدافها.
- من المؤمل أن تشكل هذه الدراسة إضافة معرفية في مجال السلوك التنظيمي وإدارة الموارد البشرية.

- لفت أنظار قيادات المؤسسة لأهمية جودة الحياة الوظيفية وانعكاساته على مستوى أداء عمالها.

منهج الدراسة:

اعتمدت الدراسة الحالية على المنهج الوصفي التحليلي من خلال الإطاحة بمفاهيم متغيري البحث في شقه النظري، أما الجانب التطبيقي تم بدراسة ميدانية لمستشفى محمد بجرة بأفلو لمحاولة الكشف العلاقة بين نمط القيادة وعلاقته بجودة حياة العمل.

حدود الدراسة:

أجريت هذه الدراسة في الفترة الممتدة من 07 جويلية إلى غاية 18 سبتمبر 2022، وشملت جميع الموظفين التابعين للمؤسسة الاستشفائية محمد بجرة بأفلو والعاملين في مختلف المصالح بصفاتهم رؤساء مصالح ورؤساء أقسام ومدراء وممن يمارسون مهام قيادية بالمؤسسة.

التعريف الإجرائي للقيادة العلائقية:

هي القدرة على تطوير ثقافة تنظيمية قائمة على الحب والاحترام والتواضع والصدق والنزاهة، والتي تعمل على خلق الثقة وتحقيق الانسجام بين القائد وما يفعله ومن ثم تحويل هذه السمات إلى سلوك ملموس لدى الاتباع وتقاس من خلال الدرجة التي تتحصل عليها عينة البحث على المقياس المعد لهذه الدراسة.

التعريف الإجرائي لجودة حياة العمل:

هو إدراك وتصورات الموظف حول حياته وظروفه المادية والمعنوية والتي تستند إلى خبراته المختلفة والنتائج المحققة في عمله على المستوى المهني والشخصي له، ويقاس من خلال الدرجة التي تتحصل عليها عينة البحث على المقياس المعد لهذه الدراسة.

المبحث الأول: مفهوم القيادة العلائقية

المطلب الأول: تعريف القيادة

إن القيادة التنظيمية من أكثر المفاهيم أهمية في حقل السلوك التنظيمي وإدارة الموارد البشرية، حيث أن لها تأثيرا على جميع مفاصل المؤسسة، وهناك طروحات ومفاهيم وتعريفات كثيرة لها، ولغة: هي لفظة مشتقة من الفعل يفعل أو يقود leader والتي تأتي من المصدر القيادة (Leader Ship) (Oxford, 2001)¹. أما اصطلاحا فيرى (George, & Jones, 2000) أن القيادة هي: " فن التأثير في أنماط الآخرين نحو تحقيق الأهداف."² ، في حين يشير إليها (Daft & Neo, 2001) العملية المتضمنة تأثير القائد على المرؤوسين بقصد إحداث تغييرات حقيقية تعكس احتياجاتهم المتنوعة وأغراضهم المشتركة، وهي وسيلة أساسية في تغيير تفكير الآخرين وتحريك المؤسسات إلى الأمام لإنجاز أهداف محددة."³ فالقيادة بذلك تتضمن علاقة ديناميكية متعددة الاتجاهات من خلال العلاقات التي

¹ Oxford, student dictionary of English, Oxford University Press, 2001, p 385.

² Jones, R.G., George, M.J. and Hill, W.C., Contemporary Management, 2nd Edition, McGraw-Hill Companies Inc, 2000, p 359.

³ Daft, Richard L. and Neo Raymond A, Organizational Behavior, 2nd Edition, Bu Harcourt College Publishing, USA, 2001, p 80.

تربط بين الأفراد، كما أن جوهرها هو القدرة على التأثير في الآخرين دون إجبارهم ولكن من خلال أوامر وتوجيهات تعمل على تغيير وتطوير الأفكار والتراكيب الذهنية لديهم بواسطة تحريك الأفكار والمشاعر والقيم التي تحت الأفراد على بلوغ الأهداف وتنسيق جهودهم من أجل ذلك.¹

المطلب الثاني: مفهوم القيادة العلانية

يتجسد الفرق بين النجاح والفشل في المؤسسة على نمط القيادة ولذلك تعمل المؤسسات المتميزة على تحسين وتطوير عملية إختيار وتحضير من يخلف القادة فيها في محاولة للتعرف على المواهب القيادية لما لها من أثر على كفاءتها وأدائها وتحقيق أهدافها، إذ أن القائد هو من يستطيع خلق ذلك التفاعل الإنساني وخلق المرونة والديناميكية القادرة على مواجهة التحديات كالمنافسة وإدارة المخاطر والإنتفاع والتطور التكنولوجي، وتعرف القيادة بالعلاقات أنها: " تلك القيادة الراعية والأخلاقية والممكنة والشمولية التي تمتلك رؤية وحدا قائم على التبادل والتشاك والتفاعل بين الموظفين والقياديين بدلا من أن تكون سمة لفرد واحد."² ، وهذا فيه إشارة إلى القيادة بالمشاركة التي تكون قراراتها أحسن وأنجع من القرارات القيادية الفردية، وهي تشمل القيم الروحية كالنزاهة والصدق والتواضع لما لها من أثر كبير من التحكم في الأتباع، إذ أنها تمكنهم من الارتباط بالقائد بدل الخضوع له فهي عامل حاسم في إستنهاض طاقة للأفراد وإدراكهم لمواهبهم، وتعمل على تطوير ثقافة تنظيمية قائمة على الحب والاحترام والتواضع والصدق والنزاهة، والتي تعمل على خلق الثقة وتحقيق الانسجام بين القائد وما يفعله ومن ثم تحويل هذه السمات إلى سلوك ملموس لدى الأتباع، فنمط السلوك الجيد للقائد يظهر من خلال أفعاله وتصرفاته الشخصية وعلاقته التفاعلية في بيئة العمل ويمكن أن ينتقل إلى كافة العمال في المؤسسة من خلال اتخاذ القرارات النابعة من: الالتزام، المسؤولية، المساواة، الحب، التضحية، الأمانة، الصدق، الايثار.... والتي ينشرها الأفراد في المؤسسة ويتأثرون بها بما يؤدي إلى خلق روح التعاون والانسجام وتعزيز الولاء في نفوسهم وبعث روح التفاني والاخلاص لديهم.

المطلب الثالث: أهمية القيادة

يمكن إيجاز أهمية القيادة فيما يلي:³

¹ كمونة، علي أمير والزيدي، ناظم جواد، إدارة المعرفة والفكر التنظيمي، إستراتيجية إدارة المعرفة، أنماط القيادة الادارية، سلوك المواطنة التنظيمية، التفوق التنظيمي، الطبعة الأولى، الأيام للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2019، ص 196.

² كمونة والزيدي ، مرجع سبق ذكره، ص 201.

³ المرجع السابق، ص 206.

- 1- تتعكس على الرضا الوظيفي للعمال والتزامهم التنظيمي وعلى التقليل من مستويات دوران العمل والصراع بالمؤسسة.
- 2- الاستخدام الفعال للموارد والكفاءات والاستفادة منها يدعم المركز التنافسي للمؤسسة.
- 3- مساعدة وتحفيز العمال ودفعهم لإحداث التغيير لتحقيق الأهداف الفردية والجماعية والتنظيمية.
- 4- تحضير الخطط ورسم السياسات المستقبلية للمؤسسة وتمكينها من اتخاذ القرارات الصحيحة ودعم التغيير وإدارة الابداع والابتكار والتطوير التنظيمي.

المبحث الثاني: مفهوم جودة حياة العمل

إن توفير حياة مهنية جيدة من شأنه رفع الإستغراق الوظيفي للمورد البشري، وهذا ما دفع بالمهتمين في مجال علم النفس العمل والتنظيم وإدارة الأعمال إلى البحث عن حاجاته، وذلك بهدف توفير بيئة تدعم تطويره وتحسين الخدمات المقدمة، ويعرف (Werther & Davis, 2002) جودة حياة العمل بأنها: "مجموعة الجهود المبذولة من طرف الإدارة لأجل تحسين كفاءة العامل وزيادة الرضا الوظيفي وتقليل الضغط والقلق لديه ومحاولة زيادة مشاركة العاملين بالقرارات وتحسين الأمن والصحة الوظيفية والرضا الوظيفي لتنمية الإلتزام التنظيمي".¹ بينما يشير لها (راضي، 2008) بأنها: "توافر العناصر الأساسية المؤثرة في بناء تصورات إيجابية لدى العاملين نحو متغيرات البيئة التنظيمية وتقاس من خلال الرضا الوظيفي، الضمان والإلتزام الوظيفي، الاستقلالية، مشاركة العاملين في اتخاذ القرارات".² في حين يعبر عنها البربري بأنها: "بيئة العمل التي تتوافر فيها العوامل المادية والمعنوية التي تشعر الموظف بالرضا والأمان الوظيفي".³ وهذا التعريف فيه جودة حياة العمل على مختلف الجوانب التي تؤثر على الحياة المهنية للعمال، بينما يشير إليها رفها (Havlovic, 1991): "مجموعة مفاهيم معقدة تشمل الأمن والسلامة في العمل مع توفير أجر محترم إضافة إلى التقدير والمشاركة ومنح فرص أفضل للنمو".⁴ وقد عرفها (الخلالية والكيلاني، 2017) أنها: "مستوى البيئة الوظيفية المادية والمعنوية في

¹ بسام زاهر وآخرون، تقويم واقع جودة حياة العمل الداعمة لتطبيق إدارة الجودة الشاملة في المؤسسات التعليمية 'دراسة ميدانية على المدارس الثانوية الحكومية باللاذقية، مجلة جامعة تشرين للبحوث والدراسات العلمية، سلسلة العلوم الإقتصادية والقانونية، 2013، المجلد 35، العدد 03، ص 72.

² راضي بهجت، العدالة التنظيمية وعلاقتها بجودة حياة العمل في المجلس القومي للرياضة، مجلة البحوث، 2008، المجلد 1، العدد 1، ص 67.

³ البربري، مروان حسن، دور جودة حياة الحياة الوظيفية في الحد من ظاهرة الإحتراق الوظيفي، رسالة ماجستير غير منشورة ، أكاديمية الإدارة والسياسة والدراسات العليا، غزة، فلسطين، 2016 ، ص 19.

⁴ حميد، هاشم عيسى عبد الرحمان، أثر أبعاد جودة حياة العمل على فاعلية اتخاذ القرارات الإدارية بجامعة الأقصى، غزة، فلسطين، 2017، ص 12

المؤسسة والتي لها القدرة على إشباع حاجات العمال الوظيفية والوجدانية وتمكنهم من إنجاز مهامهم بنجاح.¹ فهي بذلك تركز على جوانب نفسية واجتماعية ومعنوية تؤدي إلى الإحساس بجودة حياة العمل، والتي يمكن تحقيقها من خلال عدالة وكفاية الأجور والمكافآت، الأمن والاستقرار الوظيفي، فرص النمو والتطور لأنها ستوطد العلاقة بين الإدارة والعمال.

المطلب الثاني: أهمية جودة حياة العمل

1-المساهمة على العمل بروح الفريق الواحد مما يقلل من الوقوع في الأخطاء وتحقيق الأهداف.

2-تعزيز الشعور بالانتماء والولاء التنظيمي.

3-تلبية احتياجات المؤسسة نتيجة توحيد الرؤية، الرسالة، والأهداف.

4-القدرة على إدارة الصراعات التنظيمية.

المطلب الثالث: أهداف جودة حياة العمل:²

1-زيادة كفاءة وفعالية المؤسسة وتعزيز قدرتها على تحقيق مستويات عالية من الأداء.

2-دمج الأهداف التنظيمية مع الأهداف الشخصية للموظفين.

3-تعد عامل جذب واستقطاب حاسم للكفاءات البشرية.

4-الزيادة في رفاهية الموظف ورفع درجة ثقته وانتماءه للمؤسسة.

المطلب الرابع: أبعاد جودة حياة العمل

أولاً: الشمولية

تعني الإلمام بجميع جهات النظر من قبل المرؤوسين، والتعرف على نقاط الضعف وتقاديرها ونقاط القوة والاستثمار فيها، إضافة إلى التركيز على الأهداف، مع العمل على تطوير مهارات ومعارف العمال وتشجيعهم على الإستثمار في قدراتهم.

ثانياً: التمكين

توفير قيادات ذات رؤية ثابتة تعمل على تهيئة بيئة مناسبة للعمل و قادرة على التعامل مع جميع المتغيرات ومعاملة أفرادها على أنهم أصل قيمى ينبغى الاستثمار فيه، والعمل الرفع من حماسهم ويجعلهم يشعرون بالعدالة والثقة بالنفس.

¹ الخلائية، هدى أحمد والكيلاني، آثار، أنموذج قيادي مقترح لتحسين جودة الحياة العملية للعاملين في مديرية تربية الزرقاء الأولى، مجلة دراسات العلوم التربوية، 2017، المجلد 44، العدد4، ص 4.

² السالم، مؤيد سعيد، إدارة الموارد البشرية ، مدخل استراتيجي تكاملي، الطبعة 2، جار إثراء للنشر والتوزيع ، عمان، الأردن، 2009، ص315 .

ثالثا: الأخلاق

القيادة الأخلاقية هي أحد أهم أشكال القيادة العلائقية حيث تسهم وتنعكس على الروح المعنوية للعمال وترفع حماسهم ودافعيتهم للعمل، وهي العملية التي يستخدم بواسطتها القادة قيمهم ومبادئهم الأخلاقية في قيادة الأفراد والجماعات والمؤسسة.

المبحث الثالث: الدراسات السابقة

المطلب الأول: دراسات القيادة

- دراسة (غندافة، ومحمد، 2021) بعنوان: "القيادة المستدامة وتأثيرها في السعادة التنظيمية". بحث تحليلي في هيئة السياحة العامة في بغداد، وسعت الباحثة فيه لاختبار علاقة وتأثير القيادة المستدامة في السعادة التنظيمية معتمدة المنهج الوصفي التحليلي، ومن خلال أداة الاستبيان المطبق على عينة قوامها 160 موظفا توصلت إلى وجود تأثير للقيادة المستدامة في السعادة التنظيمية.

- دراسة (كاظم وسعدون، 2020) بعنوان: "القيادة العلائقية وتأثيرها في الصحة التنظيمية". في كلية الإدارة والاقتصاد بجامعة بغداد، وقد حاولت اختبار علاقة تأثير القيادة العلائقية في الصحة التنظيمية، واعتمدت على المنهج الوصفي التحليلي، معتمدة على أداة الاستبيان وعينة بلغ عددها 50 فردا بشكل حصري شامل وتوصلت إلى وجود علاقتي ارتباط و تأثير معنوية للقيادة العلائقية في الصحة التنظيمية.

- دراسة (إيناس وأبو عيدا، 2019) بعنوان: "القيادة الأخلاقية وعلاقتها بتنمية رأس المال النفسي". دراسة تطبيقية على العاملين في مديريات التربية والتعليم الفلسطينية، وقد تصدت للتعرف على العلاقة بين القيادة الأخلاقية ورأس المال النفسي مستعينة بالمنهج الوصفي وأداة الاستبيان الذي طبق على عينة شملت 152 موظفا وموظفة، وكان من أبرز نتائجها وجود علاقة إيجابية بين متغيري الدراسة.

- دراسة (عذراء، 2019) بعنوان: "دور القيادة الأخلاقية في التقليل من الصمت التنظيمي" بحث استطلاعي لآراء عينة من العاملين في مديرية ماء الأنبار، وقد تصدت لقياس علاقة الارتباط والتأثير بين متغيري الدراسة، واعتمدت المنهج الوصفي التحليلي وبتطبيق استبيان على عينة عشوائية من 70 عاملا من موظفي ماء الأنبار، وتوصلت إلى وجود علاقة ارتباط وتأثير بين القيادة الأخلاقية والصمت التنظيمي.

المطلب الثاني: دراسات جودة حياة العمل

- دراسة (هجاله، 2020) بعنوان: " أثر أخلاقيات العمل في تحسين جودة حياة العمل". دراسة لآراء العاملين بمؤسسة سونلغاز البليدة، وحاولت تحليل أثر أخلاقيات العمل على جودة حياة العمل بمؤسسة

سونلغاز البليدة، متبعة المنهج الوصفي ومستعينة بالاستبيان المطبق على عينة تكونت من 60 عامل، وقد أبانت عن وجود أثر لأخلاقيات العمل على جودة حياة العمل عند عينة الدراسة.

- دراسة (أحلام وجغبلو، 2020) بعنوان: "جودة الحياة الوظيفية كمدخل لتحسين جودة الخدمات الصحية." دراسة ميدانية بالمؤسسة العمومية للصحة الجوارية سيدي عقبة بسكرة، هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على تصورات الموظفين بالمؤسسة العمومية للصحة الجوارية سيدي عقبة حول مستوى توفر جودة حياة وظيفية بالمؤسسة، وأثر ذلك في تحسين جودة الخدمات الصحية المقدمة، وقد تم الاعتماد على الاستبيان كأداة للدراسة، وشملت عينة الدراسة 150 موظفا، وتوصلت الدراسة لوجود أثر لجودة الحياة الوظيفية في تحسين جودة الخدمات الصحية المقدمة.

- دراسة (فاطمة ومحمد، 2018) بعنوان: "دراسة وتحليل أبعاد جودة حياة العمل الوظيفية في المؤسسة الخدمية" دراسة ميدانية لمستشفى الأم والطفل بولاية الجلفة، وهدفت لقياس مستوى جودة الحياة الوظيفية والتعرف على مداخل تحقيق جودة حياة العمل، وانتهجت المنهج الوصفي من خلال أداة الاستبيان الذي طبق على عينة قوامها 60 موظفا وأظهرت النتائج وجود مستوى متوسط من جودة حياة العمل وعدم وجود فروق في جودة حياة العمل تعزى إلى الجنس أو إلى السن أو المؤهل العلمي في حين كانت هناك فروق في جودة حياة العمل تعزى إلى الخبرة.

- دراسة (زوبيدة وهوارية وسهيل، 2018) بعنوان: "جودة الحياة في العمل لدى السلك الطبي بمصلحة إعادة التأهيل الوظيفي" دراسة ميدانية بالمركز الاستشفائي الجامعي وهران، وقد تصدت لقياس مستوى جودة الحياة في العمل لدى السلك الطبي بمصلحة إعادة التأهيل الوظيفي بالمركز الاستشفائي الجامعي وهران والبحث عن الفروق بين المتغيرات الشخصية و المهنية لديهم، واختبار الفرضيات انتهجت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، واستعانت بأداة الاستبيان واختيار عينة مكونة من 38 فردا بطريقة عشوائية، وتم التوصل إلى أن مستوى جودة الحياة في العمل توفر بدرجة متوسطة، وانعدام وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى المؤشر العام وأبعاد جودة الحياة في العمل تبعا لمتغير الجنس والحالة الاجتماعية والأقدمية.

المبحث الرابع: الطريقة والاجراءات

المطلب الأول: مجتمع وعينة الدراسة

اشتمل مجتمع الدراسة على جميع عمال المؤسسة الاستشفائية التابعين إلى السلك الطبي وشبه الطبي والذين يزاولون مهامهم في جميع المصالح الموجودة بمستشفى عبدالقادر بجرة بأفلو ممن يشغلون مناصب قيادية من مدراء ورؤساء مصالح ورؤساء أقسام، اختيرت منهم عينة استطلاعية بلغ عدد

مفرداتها (30) موظفا طبقا عليها أداة الدراسة بغية التحقق من الخصائص لسيكومترية لها، وقد تم استبعادها من الدراسة النهائية، أما عينة الدراسة النهائية فقد اختيرت بأسلوب الحصر الشامل وبلغ عدد أفرادها (49) عاملا تم توزيع أداة الدراسة عليهم، حيث تم استرجاع (46) استبيانة وكانت جميعها صالحة للدراسة، وفيما يلي وصف للخصائص كل من العينتين (الاستطلاعية- النهائية).

أولا: العينة الاستطلاعية:

أجريت الدراسة الاستطلاعية على عينة أولية تكونت (30) عامل بالمستشفى من كلا الجنسين، تكونت من (09) ذكور بنسبة (30.00) %، و(21) أنثى بنسبة (70.00) %، تم اختيارهم بطريقة عرضية، أما بالنسبة للحالة الاجتماعية فقد تكونت من (02) مطلق بنسبة (06.7) % و(11) أعزب بنسبة (36,7) % و(17) متزوج بنسبة (56,7) % والجدول رقم (01) يبين خصائص العينة الاستطلاعية.

الجدول رقم (01) يبين خصائص العينة الاستطلاعية

المجموع		المتغير	
النسبة %	العدد		
36.7	11	أعزب	الجنس
56.7	17	متزوج	
06.7	02	مطلق	الحالة الاجتماعية
30.0	09	ذكر	
70.0	21	أنثى	

ثانيا: العينة الأساسية

تألفت عينة الدراسة الأساسية من (46) رئيس قسم ومصلحة ومدير من كلا الجنسين، اعتمادا على الحصر الشامل لرؤساء المصالح والأقسام، تم اختيارهم بطريقة قصدية ووفق ما يظهر في الجدول رقم (02).

الجدول رقم (02) يبين خصائص العينة الأساسية

المجموع		المتغير	
النسبة %	العدد		
43.5	20	ذكر	الجنس

56.5	26	أنثى	الحالة الاجتماعية
30.4	14	أعزب	
63.00	29	متزوج	
4.3	02	مطلق	
2.2	01	أرمل	

المطلب الثاني: أداة الدراسة

اعتمد الباحثان على أداة الاستبيان للحصول على البيانات لتصنيفها وتبويبها ثم تحليلها للوصول إلى النتائج المرادة، وقد تكونت الأداة من محورين، الأول يتعلق بالمعلومات الشخصية لمجتمع وعينة الدراسة وذلك حسب الأهداف التي تسعى إليها، أما الثاني فشمل أداة الدراسة، والجدول رقم (03) يوضح أبعاد كل متغير وعدد فقراته ومصدره.

الجدول رقم : (03) يوضح أبعاد متغيري الدراسة وعدد فقراتهما ومصدريهما

المقاييس	الأبعاد	عدد الفقرات	المصدر
العلائقية القيادة	الشمولية	06	كاظم وسعدون 2020
	التمكين	06	
	الأخلاق	06	
جودة حياة العمل	فرص الترقية والتقدم الوظيفي	05	حلحيل
	الأجور والمكافآت المالية	05	
	العلاقات الاجتماعية	05	
	التوازن بين الحياة الشخصية والوظيفية	05	
	المشاركة في اتخاذ القرار	05	
	الاستقرار والأمن الوظيفي	05	

وقد صممت طريقة الاستجابة على أداة الدراسة وفقا لسلم ليكرت الخماسي وكما يلي:

غير موافق تماما	غير موافق	موافق	موافق إلى حد ما	موافق تماما
1	2	3	4	5

وقد قمنا بحساب صدق وثبات المقياس ضمن العناصر التالية:

أولاً: النمط القيادي:

أ- الصدق: تم حساب الصدق بطريقتين هما:

- **صدق المحتوى:** تم حساب صدق الاتساق الداخلي لمقياس النمط القيادي عن طريق حساب ارتباط درجة كل بعد بالدرجة الكلية للمقياس ودرجة كل بعد بالدرجة الكلية للمقياس، والجدول رقم (04) يبين نتائج ذلك.

الجدول رقم (04) يوضح معامل ارتباط درجة كل بند بالدرجة الكلية لمقياس النمط القيادي

رقم البند	معامل الارتباط	مستوى الدلالة	رقم البند	معامل الارتباط	مستوى الدلالة
01	0.676**	0.000	10	0.504*	0.000
02	0.606**	0.000	11	0.685**	0.000
03	0.732**	0.000	12	0.705**	0.000
04	0.738**	0.000	13	0.510*	0.000
05	0.538*	0.001	14	0.673**	0.000
06	0.704**	0.000	15	0.552*	0.000
07	0.625**	0.000	16	0.750**	0.000
08	0.707**	0.000	17	0.658**	0.000
09	0.800**	0.000	18	0.632**	0.000

** دال عند 0.01 - * دال عند 0.05

يتضح من الجدول رقم (04) أن كل العبارات دالة عند مستوى الدلالة (0.01) أو (0.05)، وهذا ما يعطي دلالة على وجود معاملات الاتساق الداخلي لأداة الدراسة ويسمح باعتمادها لإجراء هذه الدراسة، كما تم حساب صدق الاتساق الداخلي لمقياس النمط القيادي بحساب ارتباط درجة كل بعد بالدرجة الكلية للمقياس، والجدول رقم (05) يبين نتائج ذلك.

الجدول رقم (05) يوضح معامل ارتباط درجة كل بعد بالدرجة الكلية لمقياس النمط القيادي

البعد	معامل الارتباط	مستوى الدلالة
الشمولية	0.925**	0.000
التمكين	0.931**	0.000

الأخلاق	0.880**	0.000
---------	---------	-------

يبين الجدول رقم (05) أن كل معاملات ارتباط الأبعاد مع الدرجة الكلية للأداة قوية ودالة عند مستوى (0.01) وتراوحت معاملاتها ما بين (0.880 و 0.931)، وهذا ما يعطي دلالة على وجود معاملات الاتساق الداخلي، وبالتالي فإن بنوده تقيس ما وضعت لقياسه.

• **صدق المقارنة الطرفية:** تم حساب الفروق بين متوسطات الدرجات المرتفعة، ومتوسطات الدرجات المنخفضة باستخدام اختبار (ت) لدلالة الفروق بين المتوسطات، والجدول رقم (06) يبين النتائج التي أسفرت عنها المعالجة الإحصائية لصدق المقارنة الطرفية.

الجدول رقم (06) يوضح المقارنة الطرفية لمقياس النمط القيادي.

المقياس	المجموعة الدنيا=15		المجموعة العليا=15		Df	قيمة T	SIG
	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري			
النمط القيادي	79.06	12.46	88.13	20.292	28	1.47	0.159
الشمولية	18.47	4.38	20.13	3.044		1.04	0.306
التمكين	18.85	4.65	18.13	4.274		0.20	0.840
الاخلاق	19.13	5.60	19.27	2.187		0.08	0.932

يظهر من الجدول رقم (06) أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05) بين مرتفعي ومنخفضي الدرجات، وهذا يعني أن المقياس صادق وبالتالي يمكن اعتماده في الدراسة الحالية.

ب- **الثبات:** تم حساب معامل ثبات مقياس النمط القيادي بطريقتي ألفا كرونباخ، ومعادلة جوتمان، والجدول رقم (07) التالي يبين النتائج التي أسفرت عنها المعالجة الإحصائية للثبات.

الجدول رقم (07) يوضح معامل ألفا كرونباخ ومعادلة جوتمان لمقياس النمط القيادي وأبعاده

المقياس	عدد البنود	معامل ألفا كرونباخ	معامل جوتمان
مقياس النمط القيادي	18	0.90	0.85
الشمولية	06	0.82	0.73
التمكين	06	0.82	0.66

0.87	0.87	06	الاخلاق
------	------	----	---------

يبين الجدول رقم (07) أن قيم معاملات ثبات ألفا كرونباخ لمقياس النمط القيادي بلغت (0.90)، وبعد تصحيح الطول بمعادلة جوتمان وجاءت كل قيمه عالية وتسمح باعتماده للقيام بهذه الدراسة.

ثانيا: جودة حياة العمل

أ-الصدق:

- **صدق المحتوى:** تم حساب صدق الاتساق الداخلي للمقياس بحساب ارتباط درجة كل بند بالدرجة الكلية له، ودرجة كل بعد بالدرجة الكلية للمقياس، كما يظهر في الجدول رقم (08).
- الجدول رقم (08) يوضح معامل ارتباط درجة كل بند بالدرجة الكلية للمقياس.

رقم البند	مستوى الدلالة	معامل الارتباط	رقم البند	مستوى الدلالة	معامل الارتباط
01	0.001	**0.58	16	0.042	*0.37
02	0.002	**0.55	17	0.138	0.27
03	0.001	**0.69	18	0.006	**0.49
04	0.001	**0.62	19	0.209	* 0.43
05	0.001	**0.82	20	0.004	**0.51
06	0.009	**0.46	21	0.001	**0.73
07	0.001	**0.60	22	0.086	* 0.46
08	0.001	**0.55	23	0.001	**0.59
09	0.005	**0.50	24	0.012	**0.45
10	0.358	**0.47	25	0.014	**0.44
11	0.001	**0.74	26	0.117	** 0.52
12	0.009	**0.46	27	0.001	**0.69
13	0.001	**0.65	28	0.039	*0.37
14	0.001	**0.62	29	0.001	**0.83
15	0.001	**0.56	30	0.001	**0.89

** دالة عند 0.01 / * دالة عند 0.05

تشير النتائج في الجدول رقم (08) أن جميع العبارات دالة عند مستوى الدلالة (0.01) أو (0.05)، وهذا ما يعطي دلالة على الاتساق الداخلي للأداة ويسمح باعتمادها لإجراء هذه الدراسة، كما تم حساب معامل ارتباط درجة الأبعاد بالدرجة الكلية لمقياس جودة حياة العمل، وكما هو مبين في الجدول رقم (09) أسفله.

الجدول رقم (09) يوضح معامل ارتباط درجة الأبعاد بالدرجة الكلية لمقياس جودة حياة العمل

رقم البند	معامل الارتباط	مستوى الدلالة
فرص الترقية والتقدم الوظيفي	0.808**	0.000
الأجور والمكافآت المالية	0.718**	0.000
العلاقات الاجتماعية	0.801**	0.000
التوازن بين الحياة	0.677**	0.000
المشاركة في اتخاذ القرار	0.750**	0.000
الاستقرار والأمن	0.733**	0.000

يظهر الجدول رقم (09) أن كل العبارات دالة عند مستوى الدلالة (0.01)، وتراوحت معاملاتها ما بين (0.552-0.79)، وهذا ما يعطي دلالة على صدق بنوده ويسمح باعتماده في هذه الدراسة.

- **صدق المقارنة الطرفية:** تم حساب الفروق بين متوسطات الدرجات المرتفعة، ومتوسطات الدرجات المنخفضة باستخدام اختبار (ت) لدلالة الفروق، وكانت النتائج حسبما يبينه الجدول رقم (10).

الجدول رقم (10) يوضح المقارنة الطرفية لمقياس جودة حياة العمل بأبعاده.

المقياس	المجموعة الدنيا=15		المجموعة العليا=15		Df	قيمة T	SIG
	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري			
جودة حياة العمل	79.06	12.46	88.13	20.29		1.47	0.152
فرص النمو الوظيفي	14.80	0.879	15.80	0.982		0.751	0.454
المكافآت المالية	11.87	2.722	12.93	1.110		0.813	0.424
العلاقات الاجتماعية	12.33	4.370	15.47	3.662		2.129	0.042

1.000	0.762	28	3.851	13.40	3.481	13.40	التوازن بين الحياة
0.419	0.820		4.026	15.93	3.529	14.80	اتخاذ القرار
0.07	1.88		4.273	14.60	3.662	11.87	الاستقرار والأمن

يظهر من الجدول رقم (10) أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.01) بين مرتفعي ومنخفضي الدرجات على جميع أبعاد مقياس جودة حياة العمل، ويمكن اعتماده في الدراسة.

ب- الثبات: تم حساب معامل ثبات مقياس جودة حياة العمل بطريقتي ألفا كرونباخ، ومعادلة جوتمان، والجدول رقم (11) يبين النتائج التي أسفرت عنها المعالجة الإحصائية للثبات.

الجدول رقم (11) يوضح معامل ألفا كرونباخ المصحح بمعادلة جوتمان لجودة حياة العمل

المقياس	عدد البنود	معامل ألفا كرونباخ	معادلة جوتمان
مقياس جودة حياة العمل	30	0.92	0.817
فرص الترقية والتقدم الوظيفي	5	0.724	0.704
الأجور والمكافئات المالية	5	0.649	0.702
العلاقات الاجتماعية	5	0.767	0.718
التوازن بين الحياة	5	0.727	0.595
المشاركة في اتخاذ القرار	5	0.732	0.680
الاستقرار والأمن	5	0.755	0.622

تشير النتائج الظاهرة في الجدول رقم (11) إلى أن معاملات الثبات ألفا كرونباخ لمقياس جودة حياة العمل كانت جد عالية، وكذلك المصححة بمعادلة جوتمان حيث تراوحت بين 0.64 كأدنى قيمة و 0.74 كأعلى قيمة بالنسبة لكرونباخ في حين كانت عند تصحيحها بمعادلة جوتمان من 0.59 كأدنى قيمة إلى 0.80 كأعلى قيمة، وهي درجات ثبات عالية تتيح اعتماد هذه الأداة لإجراء الدراسة.

المبحث الخامس: عرض نتائج الدراسة وتفسيرها ومناقشتها

المطلب الأول: عرض نتائج الفرضية الأولى ومناقشتها وتفسيرها

تنص هذه الفرضية على ما يلي: لا توجد علاقة ارتباطية بين النمط القيادي المتبع وجودة حياة العمل لدى موظفي المؤسسة الاستشفائية عبد القادر بكرة بأفلو، وللتحقق من صحة هذه الفرضية قام الباحثان بحساب معامل ارتباط بيرسون بين درجات النمط القيادي ودرجات جودة الحياة العمل بأبعادهما، والجدول رقم (12) يعرض النتائج التي أسفرت عنها المعالجة الإحصائية.

الجدول رقم (12) بين معامل ارتباط بيرسون بين النمط القيادي وجودة الحياة العمل.

جودة الحياة العمل			المتغيرات
العينة	مستوى الدلالة	معامل الارتباط	
46	0.000	0.521**	النمط القيادي

يتضح من الجدول رقم (12) وجود علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين النمط القيادي وجودة حياة العمل حيث بلغ معامل الارتباط (0.521**)، عند مستوى دلالة (0.00)، وبالتالي تحققت هذه الفرضية، ويفسر الباحثان ذلك بأن هناك تناسب طردي بين جودة الحياة العمل والنمط القيادي لدى عينة الدراسة من حيث ظروف العمل المادية وتحقيق التوازن بين العمل والحياة، فالمشاركة في اتخاذ القرارات يعمل على الزيادة في الشعور بالرفاه والرضى عن الحياة، كما أن توفير الأمان والراحة وغيرها ينعكس إلى شعورهم بالارتياح النفسي اتجاه العمل ويمكنهم من القدرة على انجاز ما هو موكل لهم من مهام، ويرجع ذلك كون أفراد العينة كانت في مواقع قيادية من رؤساء المصالح تمارس واجباتها في ظروف تتوفر فيها جودة الحياة العمل، واتفقت نتائج هذه الدراسة مع دراسة (غندافة، ومحمد، 2021) التي توصلت إلى وجود تأثير للقيادة المستدامة في السعادة التنظيمية كما تتشابه مع نتائج دراسة (كاظم وسعدون، 2020) التي توصلت إلى وجود علاقتي ارتباط و تأثير معنوية للقيادة العلانقية في الصحة التنظيمية، ولا شك أن كل من السعادة التنظيمية والصحة التنظيمية من أهم أبعاد جودة حياة العمل وهذا له انعكاس ايجابي على رأس المال النفسي وهو ما أشارت إليه نتائج دراسة (إيناس وأبو عيدا، 2019)، وقد اتفقت أيضا مع دراسة (هجاله، 2020) حيث أبانت عن وجود أثر لأخلاقيات العمل على جودة حياة العمل عند عينة الدراسة، ويرجع هذا الاتفاق في النتائج لتشابه عينة الدراسة الحالية مع عينات الدراسات السابقة حيث أن دراسة كل من (أحلام وجغبلو، 2020) ودراسة (فاطنة ومحمد، 2018) ودراسة

(زوبيدة وهوارية وسهيل، 2018) كانت جميعها على عمال المؤسسات الاستشفائية، هذ إضافة إلى كونها أجريت بالبيئة الجزائرية والتي ما من شك أن فيها من الظروف الخاصة بالعمل ماهو متشابه إلى حد كبير.

المطلب الثاني: عرض نتائج الفرضية الثانية ومناقشتها وتفسيرها

تنص هذه الفرضية على مايلي: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية لدى أفراد عينة الدراسة في مستوى جودة حياة العمل تعزى لمتغير الجنس، واختبار صحة هذه الفرضية قمنا بحساب اختبار ت لدلالة الفروق في درجات جودة حياة العمل بأبعادها، وكانت النتائج حسبما يظهره الجدول رقم (13).

الجدول رقم (13) يبين نتائج اختبار (ت) للفروق بين الجنسين في درجات جودة حياة العمل

Sig	Df	T	الإناث ن = 26		الذكور ن = 20		الجنس المقياس
			إ المعياري	م الحسابي	إ المعياري	م الحسابي	
0.400	44	0.85	17.96	85.04	15.042	80.80	جودة الحياة العمل

نلاحظ من الجدول رقم (13) أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين الجنسين في متوسطات درجات عينة الدراسة في مستوى حياة العمل، وقد بلغت قيم (ت) (0.850)، عند مستوى دلالة (0.01) أو (0.05)، وعليه فإن هذه الفرضية قد تحققت، وتشابهت نتائج هذه الدراسة مع دراسة (فاطمة ومحمد، 2018) في كون أن الجنس لا يؤثر في متغير النمط القيادي وجودة حياة العمل، كما اتفقت مع نتائج دراسة (زوبيدة وهوارية وسهيل، 2018) أيضا حيث أبانت عن انعدام الفروق ذات دلالة إحصائية في جودة الحياة في العمل تبعا للجنس، ويفسر الباحثان ذلك بكون كلا الجنسين لهما نفس الاستجابة اتجاه النمط القيادي وجودة الحياة العمل، إذ أنهم يعملون في نفس الظروف البيئية والاجتماعية، هذا بالإضافة إلى أن عینتي الدراستين من مستخدمي القطاع الصحي مثل عينة الدراسة الحالية.

المطلب الثالث: عرض نتائج الفرضية الأولى ومناقشتها وتفسيرها

تنص هذه الفرضية على ما يلي: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية لدى موظفي المؤسسة الاستشفائية محمد بجرة في مستوى جودة حياة العمل تعزى لمتغير الحالة الاجتماعية، وللتحقق من صحة هذه الفرضية قام الباحثان بحساب اختبار (ف) لدلالة الفروق في متوسطات درجات جودة الحياة

بأبعادهما تبعا للحالة الاجتماعية، والجدول رقم (14) يوضح النتائج التي أسفرت عنها المعالجة الإحصائية.

الجدول رقم (14) يبين نتائج اختبار (ف) الفروق في جودة الحياة العمل تبعا للحالة الاجتماعية.

المقياس	مصادر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة (ف)	مستوى الدلالة
جودة حياة العمل	بين المجموعات	234.954	2	117.477	0.409	0.667
	داخل المجموعات	12338.28	43	286.937		
	المجموع	12573.23	45	-----		

تبين النتائج في الجدول رقم (14) إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى جودة الحياة العمل بأبعادهما تبعا للحالة الاجتماعية، وبالتالي تحققت هذه الفرضية ويفسر الباحثان هذه النتيجة أنه إلى تشابه الظروف التي يؤدي فيها العمل وإلى تمتعهم بنفس المزايا التي يزاولون فيها مهامهم ونفس العوائق، وعليه فإن الحالة الاجتماعية للمستخدمين لا تتأثر بمستوى جودة الحياة العمل، وتتشابه نتائج الدراسة الحالية مع نتائج دراسة (زوبيدة وهوارية وسهيل، 2018) والتي توصلت إلى وإلى انعدام الفروق ذات دلالة إحصائية في مستوى المؤشر العام وأبعاد جودة الحياة في العمل تبعا للحالة الاجتماعية، ويفسر الباحثان هذا التشابه كون عيّنتي الدراستين تتمتعان بنفس الخصائص، إذ أنهما يعملان في القطاع الصحي وفي ظروف متشابهة إلى حد كبير.

الخاتمة:

توصلت الدراسة الحالية إلى مجموعة الاستنتاجات في ضوء ما ذكر من حقائق في جانب البحث النظري والميداني، والتي تمثلت في وجود علاقة ارتباطية بين النمط القيادي المتبع وجودة الحياة العمل لدى أفراد عينة الدراسة، وإلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى جودة الحياة العمل لدى موظفي المؤسسة الاستشفائية بأفلو تبعا لمتغير الجنس والحالة الاجتماعية، وعليه فإن العمل على الاستثمار في القيادة بالأخلاق يعتبر عاملا حاسما في رفع مستوى جودة حياة العمل، لذلك يجب تمكين العمال من الحرية والاستقلالية وتخويلهم صلاحيات أكبر في اتخاذ القرارات مع التزام القادة ورؤساء المصالح وفرق العمل بتعزيز سبل العدالة التنظيمية، وتوظيف سلوكيات القيادة الشمولية والأخلاقية في ممارسة رؤساء

المصالح وقيادات المؤسسة حتى تزيد من رضاهم وتعزز انتماءهم وولاءهم للمؤسسة بما يرفع من كفاءتهم في الأداء، كما يوصيان بما يلي:

- إجراء دراسات مماثلة وفي مؤسسات أخرى من أجل تعزيز النتائج المتوصل إليها في هذه الدراسة.

- دراسة أثر الأنماط المختلفة للقيادة الإدارية وعلاقتها بجودة حياة العمل.

- إجراء دراسات مقارنة حول سلوكيات القيادة العلائقية في القطاع العام والقطاع الخاص.

قائمة المراجع:

أولاً: الكتب

العنزي، سعد علي وصالح، أحمد علي، إدارة رأس المال الفكري في منظمات الأعمال ، عمان، الأردن، دار اليازوري للنشر والتوزيع، 2009.

كمونة، علي أمبر الزيدي، ناظم جواد، إدارة المعرفة والفكر التنظيمي، إستراتيجية إدارة المعرفة، أنماط القيادة الادارية، سلوك المواطنة التنظيمية، التفوق التنظيمي، عمان، الأردن، دار الأيام للنشر والتوزيع، 2019.

السالم، مؤيد سعيد، إدارة الموارد البشرية، مدخل استراتيجي تكاملي، عمان، الأردن، جار إثراء للنشر والتوزيع، 2009.

Daft, Richard L. and Neo Raymond A, **Organizational Behavior**, Bu Harcourt College Publishing, USA, 2001.

Jones, R.G., George, M.J. and Hill, W.C, **Contemporary Management**. 2nd Edition, McGraw-Hill Companies Inc, 2000.

ثانياً: الرسائل والأطاريح

البربري، مروان حسن، دور جودة الحياة الوظيفية في الحد من ظاهرة الاحتراق الوظيفي لدى العاملين في شبكة الأقصى للإعلام والانتاج الفني، رسالة ماجستير غ م، جامعة الأقصى غزة، فلسطين، 2016.

أبو حميد، هاشم عيسى عبد الرحمن، أثر أبعاد جودة حياة العمل على فاعلية اتخاذ القرارات الإدارية في جامعة الأقصى بغزة، رسالة ماجستير غ م، الجامعة الإسلامية، غزة، فلسطين، 2017.

ثالثاً: المجلات العلمية

بسام زاهر وآخرون، تقويم واقع جودة حياة العمل الداعمة لتطبيق إدارة الجودة الشاملة في المؤسسات التعليمية "دراسة ميدانية على المدارس الثانوية الحكومية بمدينة اللاذقية، مجلة جامعة تشرين للبحوث

والدراسات العلمية، سلسلة العلوم الإقتصادية والقانونية، 2013، المجلد 35، العدد 03، ص ص 67-86.

الشميمري، هدى صالح، جودة حياة العمل وعلائقتها بالاستغراق الوظيفي والسلوك الابداعي لدى أعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية، **المجلة العلمية لكلية التربية**، جامعة أسيوط، أبريل 2022، المقالة 11، المجلد 38، العدد 4، ص ص 124-168.

هجاله، يوسف، المهدي، أثر أخلاقيات العمل في تحسين جودة حياة العمل، دراسة استطلاعية لأراء العاملين في مؤسسة توزيع الكهرباء والغاز فرع البلدة، **مجلة الريادة لاقتصاديات الأعمال**، 2020، المجلد 6، العدد 4، ص ص 281-297.

فاطنة، قهيري ومحمد كسنة، دراسة وتحليل أبعاد جودة الحياة الوظيفية بالمؤسسة الخدمية: دراسة ميدانية بمستشفى الأم والطفل بولاية الجلفة، **مجلة دراسات وأبحاث المجلة العربية في العلوم الإنسانية والإجتماعية**، 2018، المجلد العاشر، العدد 3، السنة العاشرة، ص ص 666-691.

راضي بهجت، العدالة التنظيمية وعلائقتها بجودة حياة العمل في المجلس القومي للرياضة، **مجلة البحوث**، 2008، المجلد 1، العدد 1، ص ص 55-88.

الخلالية، هدى أحمد والكيلاني، آثار، أنموذج قيادي مقترح لتحسين جودة الحياة العملية للعاملين في مديرية تربية الزرقاء الأولى، **مجلة دراسات العلوم التربوية**، 2017، المجلد 44، العدد 4، ص ص 25-42.

altahayinatu,Ziad Lutfi Suleiman, "The leadership behavior of basketball coaches in Jordan from the players' point of view and its impact on their satisfaction levels." **Studies - Educational Sciences: University of Jordan - Deanship of Scientific Research**, 2008, Vol. 35, pp 1-13.

Jones, R.G., George, M.J. and Hill, W.C, **Contemporary Management**. 2nd Edition, McGraw-Hill Companies Inc, 2000, p 359.

- Saraji, G,N & Dargahi, H, "Study of work life (QWL), **Iranian Journal Public Health**, Vol. 35, No. 4, 2006, pp 8-14 .

Ullah, M,H &Dinc,"staff development needs in Pakistan highes education" **Journal of college Teading & Learning (TLC)**, 2011, vol (8), N1 pp 19 -24

رابعاً: القواميس

student dictionary of English, Oxford University Press, oxford, 200

