جودة الحياة الوظيفية وعلاقتها بالاستغراق الوظيفي لدى الممرضين العاملين بالمؤسسة الاستشفائية
الزهرراوي بالمسيلة

Quality of Work Life and its Relation with The Degree of Job Engagement for Nurses
Working in The Hospital Entreprise Al-Zahrawi of Msila

بوضياف نوال *

جامعة محمد بوضياف بالمسيلة - naoual.boudiaf@univ-msila.dz

بوجلال سهيلة

جامعة محمد بوضياف بالمسيلة - sohila.boudjellal@univ-msila.dz

تاريخ القبول: 2021/06/09

تاريخ الإرسال: 2021/04/30

ملخص:

هدفت الدراسة التعرف على مستوى جودة الحياة الوظيفية وعلاقتها بالاستغراق الوظيفي لدى عينة من الممرضين ، ولتحقيق أهداف الدراسة تم استخدام المنهج الوصفي ، وتطبيق استبانتين كأداتي لجمع البيانات : استبانة جودة الحياة الوظيفية مكونة من (26) فقرة موزعة على سبعة مجالات ، واستبانة الاستغراق الوظيفي مكونة من (15) فقرة ، على عينة مكونة من (50) ممرضا و ممرضة، و أظهرت نتائج الدراسة أن: مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى أفراد عينة الدراسة كان متوسطا، ومستوى الاستغراق الوظيفي لدى الممرضين كان متوسطا، كما أسفرت نتائج الدراسة عن وجود علاقة ارتباطية موجبة دالة إحصائيا بين تقديرات أفراد عينة الدراسة لجودة الحياة الوظيفية وبين متوسط تقديراتهم للاستغراق الوظيفي.

الكلمات المفتاحية: جودة الحياة الوظيفية؛ الاستغراق الوظيفي؛ الممرضين؛ المؤسسة الاستشفائية الزهرراوي.

Abstract:

The study aimed to identify the level of quality of work life and its relationship to job involvement among a sample of nurses, and to achieve the objectives of the study, the descriptive approach was used. The descriptive approach was used, and two questionnaires were applied as a tool for data collection: the quality of life questionnaire consisting of (26) items distributed over seven domains, and the questionnaire on job involvement consisting of (15) items, on a sample of (50) male and female nurses, and the results showed Study that: The level of the quality of work life among the study sample members was average, and the level of job engagement among the nurses was medium. The results of the study also revealed a positive, statistically significant correlation between the study sample members' estimates of work quality and their average estimates of job engagement.

Keywords: Quality of work life; Job Engagement, Nurses; Hospital Entreprise Al-Zahrawi.

* المؤلف المرسل

1. إشكالية الدراسة:

يعتبر الرأس المال البشري هو ركيزة المؤسسة؛ نظرا لما يمتلكه من معارف وكفاءات تميزه عن باقي موارد المؤسسة، فهو القادر على إنجاحها أو إفشالها، وجوهر العمل الإداري من خلال تحديده للأهداف، ووضع الطرق والمناهج للوصول إلى هذه الأهداف، فالاهتمام بالرأس المال البشري هو في الحقيقة ليس خيارا وإنما حتمية؛ نظرا لما تملكه من معارف وكفاءات مميزة، لها القدرة على إنجاز أو فشل أي هدف تسطره المؤسسة، لذلك كان من أولويات الإدارة هو كيفية تحسين ظروف حياة الأفراد داخل المؤسسة بالطريقة التي يرتقي فيها الأداء للوصول إلى تحقيق غايات، وطموحات كل من المؤسسة والأفراد (بومجان وآخرون، 2018، ص 122).

غير أن هذا المطمح في الوقت الراهن شرعي، والذي تسعى إليه جل المؤسسات الخدمية من أجل الارتقاء بجودة مخرجاتها، وتحسين أداء المورد البشري فيها؛ إذ تعد جودة الحياة الوظيفية من القضايا الإدارية التي احتلت مكانا مميزا في أدبيات إدارة الموارد البشرية والسلوك التنظيمي، نظرا لأنه مفهوم يحوي على العديد من المؤشرات التي تعزز الأداء المؤسسي، وتوفر الأمان الوظيفي للعامل، وهذا من أجل تطوير رأس المال البشري، وتحسين بيئة العمل والحياة الوظيفية للعامل، وحياته الشخصية، وهذا كله من أجل تحقيق التنمية المهنية المستدامة.

كما تعكس جودة الحياة الوظيفية مجموعة من الأنظمة، والبرامج المرتبطة بتحسين وتطوير الجوانب المرتبطة برأس المال البشري للمنظمة، والتي تؤثر على حياة العمل للأفراد وبيئتهم الاجتماعية والثقافية والصحية، فينعكس إيجابا على مستوى الأداء الوظيفي للعاملين، مما يساهم في تحقيق أهداف المنظمة والفرد معا (البلوشي، الظفري، 2019، ص 389).

ولجودة الحياة الوظيفية دور فعال ومهم بالنسبة للمؤسسة أو الفرد كما أشارت إليه العديد من الدراسات التي بحثت في هذا المجال، فعلى المستوى الأول فقد تساهم في تحسن نوعية مخرجات المؤسسة، ويقاس هذا الهدف بناء على تحديد مدى انغماس الفرد وانهماكه في عمله.

لذا يعتبر الاستغراق الوظيفي هو المفتاح الرئيسي للنجاح التنظيمي، حيث أن الأفراد العاملون الذين لديهم مستوى عال من الاستغراق الوظيفي في منظماتهم سيمكنهم ذلك من الاحتفاظ بالمواهب وتحسين الأداء التنظيمي، ذلك فضلا عن حلقة الوصل الرئيسية لسعة المنظمة، وخلق القيمة لأصحاب المصلحة، فالأفراد الذين يستغرقون في عملهم هم أفراد إيجابيون، ومهتمون في وظائفهم وعلى استعداد دائم وتام للعمل بجد لتنفيذ الأعمال على أفضل وجه وبكامل قدراتهم وإدارتهم (أبو غالي، 2019، ص 05).

وعليه فالاستغراق الوظيفي يعد مؤشرا هاما لقياس جودة الحياة الوظيفية داخل المؤسسات الخدمية.

وتدعيما لما سبق جاءت الدراسة الحالية للإجابة عن التساؤلات الآتية:

- ما مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى الممرضين بمستشفى الزهراوي بمدينة المسيلة؟
- ما مستوى الاستغراق الوظيفي لدى الممرضين بمستشفى الزهراوي بمدينة المسيلة؟
- هل توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين جودة الحياة الوظيفية والاستغراق الوظيفي لدى عينة من ممرضين مستشفى الزهراوي بمدينة المسيلة؟

2. فرضيات الدراسة :

- مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى الممرضين بمستشفى الزهراوي بمدينة المسيلة متوسط.
- مستوى الاستغراق الوظيفي لدى الممرضين بمستشفى الزهراوي بمدينة المسيلة متوسط.
- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين جودة الحياة الوظيفية والاستغراق الوظيفي لدى عينة من ممرضين مستشفى الزهراوي بمدينة المسيلة .

3. أهداف الدراسة :

- تهدف الدراسة إلى تحقيق الآتي:
- التعرف على مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى الممرضين بمستشفى الزهراوي بمدينة المسيلة
- التعرف على مستوى الاستغراق الوظيفي لدى الممرضين بمستشفى الزهراوي بمدينة المسيلة.
- الكشف عن العلاقة بين جودة الحياة الوظيفية والاستغراق الوظيفي لدى عينة من ممرضين مستشفى الزهراوي بمدينة المسيلة.

3. أهمية الدراسة:

تنبثق أهمية هذه الدراسة من محاولة كشفها عن مستوى جودة الحياة الوظيفية، وعلاقتها بالاستغراق الوظيفي لدى عينة من الممرضين بمستشفى الزهراوي بمدينة المسيلة، ويمكن تحديد أهمية الدراسة في النقاط التالية:

- تأتي أهمية هذه الدراسة من أهمية تناولها لمجتمع وموضوع لم تتناوله دراسات محلية أخرى - في حدود المعرفة الحالية - وهو العلاقة بين جودة الحياة الوظيفية والاستغراق الوظيفي في المؤسسة الخدمية .
- قد تسهم هذه الدراسة في فتح المجال لدراسات أخرى في مجال آليات تعزيز الاستغراق الوظيفي لدى الممرضين في ظل الأزمة الصحية الراهنة المتعلقة بفيروس كورونا.
- قد تسهم هذه الدراسة في نشر. زاد نظري عن تجويد الحياة الوظيفية لدى العاملين بقطاع الصحة.
- يمكن توظيف نتائج الدراسة الحالية في حماية العاملين في المؤسسات الخدمية من آثار الاستغراق الوظيفي المفرط في ميدان العمل والولاء إليه، لأنه يخلق فيما بعد ما يطلق عليه بصراع الدور، هذا الأخير الذي ينعكس على الحياة الشخصية والمهنية للفرد المفرط في الانغماس الوظيفي.
- تزويد صناع القرار والقائمين بالتخطيط في مجال مديرية الصحة. بوضع استراتيجيات تجويد الحياة الوظيفية على مستوى المديرية والوزارة الوصية.
- تعد هذه الدراسة استكمالاً للجهود المبذولة في ميداني إدارة الموارد البشرية وعلم النفس العمل والتنظيم.

4. المفاهيم الإجرائية لمصطلحات الدراسة :

- 1.4. **جودة الحياة الوظيفية:** هو مجموع الدرجات التي يحصل عليها أفراد عينة الدراسة على مقياس جودة الحياة الوظيفية المطبق في الدراسة الحالية.

2.4. الاستغراق الوظيفي: هو مجموع الدرجات التي يحصل عليها أفراد عينة الدراسة على مقياس الاستغراق الوظيفي المطبق في الدراسة الحالية.

3.4. الممرضين: هم عينة من الممرضين تخرجوا من مراكز الشبه طبي والذين يزاولون مهنتهم بمستشفى الزهراوي بمدينة المسيلة خلال الموسم الثاني من 2020.

5. حدود الدراسة:

الحدود المكانية: تم تطبيق الإجراءات الميدانية للدراسة بمستشفى الزهراوي بمدينة المسيلة.

الحدود الزمانية: أجريت الدراسة خلال الفترة الزمنية الممتدة من سبتمبر-أكتوبر 2020.

الحدود البشرية: استهدفت الدراسة الشبه طبيين من الممرضين العاملين بمختلف الأقسام بمستشفى الزهراوي بمدينة المسيلة.

6. الدراسات السابقة :

يعد مفهوم كل من جودة الحياة الوظيفية والاستغراق الوظيفي من بين المفاهيم الحديثة في إدارة الموارد البشرية عموماً، وعلم النفس الإيجابي خصوصاً الذي بحث في متغيري الدراسة، وفي ضوء اطلاعنا على الدراسات السابقة التي تناولت المتغيرين والعلاقة بينهما، فقد تم الوقوف على العديد من الدراسات في مجالات وميادين عدة، وسنحاول استعراض الدراسات التي بحثت في هذا على وجه التحديد كما يلي :

1.6. دراسات تناولت جودة الحياة الوظيفية:

أجرى صالح (2013) دراسة حول واقع جودة حياة العمل لدى أعضاء هيئة التدريس بكليات التربية بجامعة سلمان بن عبد العزيز، وكذا أثر كلا من : التخصص والرتبة الأكاديمية، وسنوات الخبرة في جودة حياة العمل ، ولتحقيق أهداف الدراسة تم تطبيق استبانة مكونة من (40) فقرة، موزعة على (07) أبعاد تقيس مستوى الشعور بجودة الحياة الوظيفية طبقت على (90) عضواً من هيئة التدريس بكليات التربية (الخرج) بجامعة سلمان بن عبد العزيز، وأظهرت نتائج الدراسة أن مستوى الشعور بجودة حياة العمل لدى عينة الدراسة كان متوسطاً، كما أسفرت عن عدم وجود فروق دالة إحصائية بين أفراد عينة الدراسة تعزى إلى التخصص، والرتبة الأكاديمية، وسنوات الخبرة.

وقامت قهيري وكسنة (2018) بدراسة مستوى توافر أبعاد جودة الحياة الوظيفية في المؤسسات الخدمية بمستشفى الام والطفل بولاية الجلفة، ولتحقيق أهداف الدراسة تم تطبيق استبانة (Walton 1973) تقيس مستوى جودة الحياة الوظيفية ، المكون من (26) فقرة موزعة على سبعة أبعاد (كفاية الراتب وعدالته، صحة ظروف العمل، فرص استغلال القابليات وتطويرها، فرص النمو الوظيفي ، التكامل الاجتماعي، التمسك بمبادئ العمل التنظيمي، الموازنة بين العمل والحياة)، طبقت على عينة قوامها (60) موظفاً وموظفة، وأظهرت نتائج الدراسة أن مستوى توافر أبعاد جودة الحياة الوظيفية في مستشفى الأم والطفل بمدينة الجلفة كان متوسطاً. بالإضافة إلى عدم وجود فروق دالة إحصائية بين أفراد عينة الدراسة حول مستوى جودة الحياة الوظيفية تعزى إلى متغيرات (الجنس، والسن، والمؤهل العلمي)، كما أظهرت وجود فروق دالة إحصائية بين أفراد عينة الدراسة حول مستوى جودة الحياة الوظيفية تعزى إلى متغير سنوات الخبرة، ولصالح فئة الأكثر من 15 سنة.

2.6. دراسات تناولت الاستغراق الوظيفي:

أجرى عزيز وضائع (2019) دراسة استهدفت التعرف على مستوى الاستغراق الوظيفي لدى منتسبي معهد التربية الرياضية أربيل، وكذا معرفة أثر كل من العمر، والخدمة، والشهادة العلمية في ذلك. ولتحقيق أهداف الدراسة تم تطبيق استبانة مكونة من (18) فقرة تقيس مستوى الاستغراق الوظيفي، طبقت على (24) عضوا من منتسبي معهد التربية الرياضية أربيل معهد التدريس، وأظهرت نتائج الدراسة أن مستوى الاستغراق الوظيفي لدى عينة الدراسة كان مرتفعا، كما أسفرت النتائج عن وجود فروق معنوية لدى منتسبي المعهد وفق متغيرات: العمر والخدمة والشهادة العلمية.

كما قام الزبيدي (2017) بدراسة استهدفت التعرف على مستوى الاستغراق الوظيفي لدى معلمي ومعلمات المدارس الثانوية بجدة، كما هدفت إلى اقتراح آليات تعزيز الاستغراق الوظيفي لديهم من خلال ثلاثة أبعاد هي: الآليات التنظيمية، والآليات البشرية، والآليات المادية. ولتحقيق أهداف الدراسة تم تصميم استبانة تقيس ذلك طبقت على عينة مكونة من (616) معلمة ومعلمة، وتوصلت نتائج الدراسة إلى أن مستوى الاستغراق الوظيفي لدى عينة الدراسة كان مرتفعا، كما جاء اقتراح آليات تعزيز الاستغراق الوظيفي لديهم بدرجة عالية جدا. وأظهرت النتائج وجود فروق دالة إحصائية بين أفراد عينة الدراسة في مستوى الاستغراق الوظيفي، ومدى موافقتهم على آليات تعزيزه تعزى إلى متغيري الجنس، وسنوات الخبرة، في حين لم تكن الفروق دالة إحصائية بين أفراد عينة الدراسة في مستوى الاستغراق الوظيفي حسب متغير المدرسة.

3.6. دراسات تناولت العلاقة بين الاستغراق الوظيفي وجودة الحياة الوظيفية:

دراسة أبو الخير (2019) استهدفت التعرف على طبيعة العلاقة بين جودة حياة العمل، وعلاقتها بالاستغراق الوظيفي لدى مديري المدارس الثانوية بمحافظة غزة، وكذا التعرف على مستوى كلا من جودة حياة العمل، والاستغراق الوظيفي ودلالة الفروق في كل منهما حسب متغيرات (الجنس، المؤهل، سنوات الخدمة، تخصص المدرسة، المديرية)، ولتحقيق أهداف الدراسة تم تطبيق استمارتين الأولى متعلقة بجودة حياة العمل مكونة من (44) فقرة موزعة على (7) مجالات، والثانية متعلقة بالاستغراق الوظيفي مكونة من (16) فقرة، حيث طبقت على عينة مكونة من (143) مديرا ومديرة. وتوصلت الدراسة إلى أن مستوى جودة حياة العمل لدى مديري المدارس الثانوية كان متوسطا. ووجود مستوى عال من الاستغراق الوظيفي لدى عينة الدراسة، كما أظهرت عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى كل من جودة حياة العمل، والاستغراق الوظيفي تعزى لمتغيرات (الجنس، المؤهل، سنوات الخدمة، تخصص المدرسة، المديرية)، بالإضافة إلى وجود علاقة ارتباطية موجبة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha = 0.05$) بين متوسط تقديرات مديري المدارس الثانوية لأبعاد جودة حياة العمل، وبين متوسط تقديراتهم للاستغراق الوظيفي.

كما قام نصار (2013) بدراسة استهدفت معرفة جودة حياة العمل، وأثرها على تنمية الاستغراق الوظيفي في كل من دائرة التربية والتعليم في وكالة غوث، ووزارة التربية والتعليم الحكومي، وأثر كل من مكان العمل، والمسمى الوظيفي في ذلك. وتم تصميم استبانة تقيس الهدف، طبقت على عينة مكونة من (406) مديرا ومساعد مدير، وأظهرت الدراسة وجود علاقة ارتباطية دالة إحصائية بين جودة حياة العمل، والاستغراق الوظيفي في المؤسسات، وأن توافر أبعاد جودة حياة العمل كان بدرجة متوسطة،

في حين أن مستوى الاستغراق الوظيفي كان جيدا جدا ، كما أظهرت النتائج وجود فروق بين متوسط تقديرات عينة الدراسة حول مجالات جودة الحياة العمل تعزى لمتغيري مكان العمل، والمسمى الوظيفي ، في حين لم تكن الفروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات تقديرات عينة الدراسة حول جودة حياة العمل تعزى لمتغير الجنس.

دراسة المغربي (2004) التي استهدفت التعرف على طبيعة جودة الحياة، وأثرها في تنمية الاستغراق الوظيفي للعاملين في المراكز الطبية ، وكذا التعرف على مستوى الاستغراق الوظيفي ومدى اختلافه بين فئات عينة الدراسة الإداريين والأطباء. أظهرت نتائج الدراسة وجود انخفاض في مستوى الاستغراق الوظيفي بالمراكز الطبية ، وكذا وجود علاقة طردية بين العوامل الخاصة بجودة الحياة الوظيفية والاستغراق الوظيفي.

تعقيب على الدراسات السابقة:

بعد أن تم عرض الدراسات السابقة نلاحظ جوانب عدة من تلك الدراسات وما تناولته من موضوعات، وما استخدمته من أدوات ،وما توصلت إليه من نتائج، حيث تنوعت الدراسات منها ما كان على المستوى المحلي والعربي ، واختلفت من حيث الموضوعات، والمنهج المستخدم، والعينة، والمجتمع. ومن خلال العرض السابق نلاحظ أن معظم الدراسات السابقة أشارت إلى تحديد مستوى جودة الحياة الوظيفية والاستغراق الوظيفي والعلاقة بينهما، وأثر بعض المتغيرات الديمغرافية في ذلك. وقد تمت الاستفادة من الدراسات السابقة في اشتقاق أداتي الدراسة الحالية، وتفسير النتائج، أما عن تميز الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة في – عينة الممرضين في ظل الازمة الصحية الراهنة – فالنتائج المتوصل إليها تتغير بتغير الظروف، ونوع العينة، والأوضاع السائدة ، وعلى ضوء هذه الأخيرة، فالنتائج المتوصل إليها في الدراسة الحالية تختلف باختلاف الظروف المحيطة ببيئة العمل والوضع الراهن ،

7. منهجية الدراسة وإجراءاتها الميدانية:

1.1. منهج الدراسة:

لتحقيق أهداف الدراسة تم الاعتماد على المنهج الوصفي، وذلك لمناسبتة لطبيعة الدراسة وأهدافها.

2.2. مجتمع الدراسة:

يتكون مجتمع الدراسة من جميع الممرضين بمستشفى الزهراوي بالمسيلة بالجزائر سنة 2019-2020، والبالغ عددهم (359) ممرضا وممرضة .

3.3. عينة الدراسة:

تكونت عينة الدراسة من (50) ممرضا ممرضة بمستشفى الزهراوي بمدينة المسيلة من المجموع الأصلي لمجتمع الدراسة ، وتبلغ نسبتها (%13,92)، وبما أن البحوث الوصفية تمتاز بأن عيناتها تكون كبيرة ، ونظراً لاستحالة الجرد الشامل و لقلة الوقت فقد تم اختيارها بالطريقة العشوائية البسيطة.

4.7. أداة الدراسة:

1.4.7. مقياس جودة الحياة الوظيفية :

تم تطبيق استبانة (Walton,1973) تقيس مستوى جودة الحياة الوظيفية ،المكون من (26) فقرة موزعة علي سبعة أبعاد (كفاية الراتب وعدالته ، صحة ظروف العمل، فرص استغلال القابليات وتطويرها ، فرص النمو الوظيفي ، التكامل الاجتماعي ،التمسك بمبدئية العمل التنظيمي، الموازنة بين العمل والحياة).

2.4.7. مقياس الاستغراق الوظيفي :

تم تطبيق مقياس الاستغراق الوظيفي للباحثين هتوار كريم وعمر محمد ، الذي يقيس مستوى الاستغراق الوظيفي لدى الموظفين و المكون من (15) فقرة موزعة علي ثلاثة أبعاد (الاستغراق المعرفي، الاستغراق الشعوري ، الاستغراق الجسدي).

3.4.7. الخصائص السيكومترية لأداتي القياس :

* **الصدق:** للتأكد من صلاحية الاستبيان وقدرة فقراته على قياس ما وضع من أجل قياسه ، قامت الباحثتان بعرضها على مجموعة من الخبراء والمحكمين من أساتذة جامعات الجزائر من المتخصصين في العلوم التربوية، والقياس والتقويم، وكان الغرض من التحكيم التحقق من مناسبة صياغة الفقرات لغوياً، ومدى قياسها لجودة الحياة الوظيفية والاستغراق الوظيفي ، وقد تم الأخذ بملاحظات الأساتذة المحكمين، فتم تعديل صياغة بعض الفقرات وحذف البعض الآخر، وهي التي حصلت على نسبة موافقة على التوالي (83%) (75%) فأكثر من آراء المحكمين. حيث أعطي لكل فقرة وزن مدرج وفق سلم خماسي، يأخذ فيها البديل بدرجة كبيرة جداً(5) درجات، والبديل بدرجة كبيرة (4) والبديل بدرجة متوسطة (3)، والبديل بدرجة منخفضة (2)، والبديل بدرجة منخفضة جداً (1) درجة واحدة.

* **الثبات:** تم التأكد من ثبات الأداتين عن طريق حساب الاتساق الداخلي للفقرات باستخدام معادلة ألفا كرونباخ على عينة مكونة من (20) ممرضاً، حيث بلغت قيمة الثبات على التوالي: (0.82) و(0.79)، وهو معامل ثبات جيد يمكننا الوثوق فيه.

تم تحديد ثلاث مستويات (مرتفعة، متوسطة، منخفضة) تم الاعتماد على المعيار التالي للحكم على تقديرات المتوسطات الحسابية، حيث قسمت درجات التقدير إلى ثلاثة مستويات (مرتفعة، متوسطة، منخفضة) بالاعتماد على المعادلة التالية:

$$\text{الحد الأعلى للبدائل} - \text{الحد الأدنى للبدائل} / \text{عدد المستويات} = 5 - 1 / 3 = 1.33$$

$$\text{المدى الأول: } 1 + 1.33 = 2.33$$

$$\text{المدى الثاني: } 2.34 + 1.33 = 3.67$$

$$\text{المدى الثالث: } 3.68 + 1.33 = 5$$

لتصبح التقديرات بعد ذلك كالتالي:

1. أقل من أو يساوي (2.33) مؤشراً منخفضاً.
2. أكبر من أو تساوي (2.34) وأقل من (3.67) مؤشراً متوسطاً.
3. أكبر من أو تساوي (3.68) مؤشراً مرتفعاً.

8. المعالجات الإحصائية:

تم استخدام برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) لتحليل ومعالجة البيانات إحصائياً، وذلك بالاعتماد على المتوسط الحسابي (م)، الانحراف المعياري (ح)، معامل الارتباط بيرسون.

9. عرض النتائج ومناقشتها:

فيما يلي عرض للنتائج وفقاً لتسلسل تساؤلات الدراسة:

1.9. النتائج المتعلقة بالإجابة عن السؤال الأول والذي نصه: ما مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى الممرضين بمستشفى الزهراوي بمدينة المسيلة؟

وللإجابة على هذا السؤال، تم استخدام المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية لمستوى جودة الحياة الوظيفية لدى الممرضين بمستشفى الزهراوي بمدينة المسيلة من وجهة نظرهم على فقرات المقياس ككل، و النتائج موضحة بالجدول الموالي:

الجدول رقم (01) يوضح مستوى الاستغراق الوظيفي لدى الممرضين بمستشفى الزهراوي بمدينة المسيلة

لرقم	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المستوى
01	العوائد كافية لسد متطلبات الحياة العادية وتلبية طموحاتي	2,960	,968	متوسطا
02	الراتب عادل إذا ما قورن براتب الآخرين الذين يحملون مؤهلا مماثلا في المستشفى الذي أعمل به.	3,180	1,043	متوسطا
03	الراتب عادل إذا ما قورن براتب الآخرين الذين يحملون مؤهلا مماثلا ويبدلون جهدا مقاربا في مستشفيات أخرى	3,200	1,087	متوسطا
04	ساعات العمل مناسبة مقارنة بالأجر المدفوع	2,740	1,084	متوسطا
05	ظروف العمل طبيعية تقلل من المشكلات الصحية ولا للحوادث التي تقع من جرائها .	3,000	.92582	متوسطا
06	وقت العمل ملائم ومناسب	3,380	1,007	متوسطا
07	الاستقلالية في العمل متاحة، وبمقدوري مراقبة نفسي بنفسي وبدون تدخل المسؤول المباشر .	3,520	,814	متوسطا
08	تتطلب وظيفتي مهارات متعددة وليس التركيز على مهارة معينة	3,060	,912	متوسطا
09	بإمكان الموظف في هذا المستشفى الحصول على معلومات عن نتائج أدائه وتعديلها ذاتيا إذا ما وقع خطأ أو انحراف .	3,060	,866	متوسطا
10	أؤدي عملا متكاملًا له أبعاد واضحة.	3,220	,789	متوسطا
11	أستطيع أن أخطط لما أريد تأديتها في عملي.	3,160	,710	متوسطا
12	الوظيفة التي أشغلها مجالها واسع لتطوير قابلياتي وإمكاناتي الشخصية	3,160	,817	متوسطا
13	تتطلب وظيفتي تعلم معرفة متجددة ومهارات جديدة باستمرار .	3,300	,707	متوسطا
14	فرص التقدم في الوظيفة متاحة، بحيث لدي إحساس كبير أن الزملاء والأصدقاء وأفراد العائلة يميزونني ويمنحوني تلك القيم الاجتماعية الحقيقية	2,880	,917	متوسطا

متوسط	,949	2,580	لا يوجد في هذا المستشفى ما يشير إلى وجود تفرقة وتحيز، فالموظف يحكم عليه من عمله وليس من سماته الشخصية.	15
متوسط	,814	2,500	المساواة صفة سائدة في هذا المستشفى بعيدا عن التمايز بأشكاله المختلفة في منح الامتيازات والوظائف	16
متوسط	,817	2,840	فرص الانتقال إلى منصب إداري أعلى موجود ويتم على أساس الإنصاف والجدارة	17
متوسط	,83201	3,040	أرى أن إدارة المستشفى تدعم العلاقات الإنسانية والصدقات و الزمالات	18
متوسط	,75593	3,400	يستطيع كل موظف التعبير عن آراءه دون تحفظ أو خوف.	19
متوسط	,64397	3,560	ترعى إدارة المستشفى المصالح المشتركة للعاملين.	20
متوسط	,73429	3,460	يحق للموظف أن يحتفظ بأسرار وظيفتها وشؤونها الخاصة.	21
متوسط	,85261	3,260	لا ضرر من عدم الاتفاق مع جهات نظر الإدارة وأرائها.	22
متوسط	,76238	3,480	العدالة مسألة محسومة في هذا المستشفى حيث الكل سواسية في التعامل والراتب و المكافأة و الحصول على مزايا وظيفية.	23
متوسط	,70450	3,560	يستند المستشفى على قوانين عمل وتعليمات واجبة أكثر من استناده على مبادئ واجتهادات المديرين.	24
متوسط	,79693	3,240	متطلبات العمل ومشكلاته لا تؤثر على حياتي العائلية الخاصة.	25
متوسط	,70450	3,440	يتفهم المديرين مشكلاتنا ويسعون لحلها أول بأول كي لا تنتقل آثارها إلى البيت والمجتمع.	26
متوسط	0.4661	3.160	الدرجة الكلية	

يتضح من الجدول رقم (01) أن مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى الممرضين بمستشفى الزهراوي بمدينة المسيلة من وجهة نظرهم جاء بدرجة كلية متوسطة، حيث بلغ المتوسط الإجمالي لجميع الفقرات (3.160) وبانحراف معياري قدره (0.4661)؛ حيث احتلت الفقرة (20) المرتبة الأولى، والتي نصت على " ترعى إدارة المستشفى المصالح المشتركة للعاملين." بمتوسط حسابي قدره (3,56) وانحراف معياري (0.634)، و حلت الفقرة (16) في المرتبة الأخيرة، والتي نصت على " المساواة صفة سائدة في هذا المستشفى بعيدا عن التمايز بأشكاله المختلفة في منح الامتيازات والوظائف." بمتوسط حسابي قدره (2,50) وانحراف معياري (0.814).

ويمكن تفسير هذه النتيجة بحرص المديرين على تبني سياسة القيادة الديمقراطية في تسيير هذه المؤسسة، والقائمة على مبدأ المشاركة، وهو بعد من أبعاد جودة الحياة الوظيفية، مما يؤدي به إلى منح الامتيازات وتحقيق الرضا لدى الممرضين الذي بدوره يعزز الدافعية للعمل لديهم، ومنه يتحقق مبدأ العدالة التنظيمية والمساواة داخل المؤسسة. وتتفق نتيجة الدراسة الحالية مع دراسة كلا من صالح (2013) و نصار (2013) و قهيري وكسنة (2018) ودراسة أبو الخير (2019) والتي توصلت إلى أن مستوى الشعور بجودة حياة العمل لدى عينة الدراسة كان متوسطا.

2.9. النتائج المتعلقة بالإجابة عن السؤال الثاني والذي نصه: ما مستوى الاستغراق الوظيفي لدى الممرضين بمستشفى الزهراوي بمدينة المسيلة؟

وللإجابة على هذا السؤال، تم استخدام المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية لمستوى الاستغراق الوظيفي لدى الممرضين بمستشفى الزهراوي بمدينة المسيلة من وجهة نظرهم على فقرات المقياس ككل، والجدول رقم (02) يوضح النتائج المسجلة:

الجدول رقم (02) يوضح مستوى الاستغراق الوظيفي لدى الممرضين بمستشفى الزهراوي بمدينة المسيلة

لرقم	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المستوى
01	في العمل، يركز عقلي على وظيفتي	3.220	0.648	متوسطا
02	في العمل، أعطي الكثير من الانتباه الوظيفي.	3,040	0.807	متوسطا
03	في العمل، أركز بقدر كبير من الاهتمام على وظيفتي .	3,320	0.819	متوسطا
04	في العمل، أكرس الانتباه الكثير من الانتباه الوظيفي.	3,480	0.579	متوسطا
05	يشغلني التفكير في وظيفتي حتى بعد انتهاء وقت العمل.	3,540	0.578	متوسطا
06	أنا متحمس لوظيفتي.	3.520	0.735	متوسطا
07	أشعر بحبوية في وظيفتي.	3,520	0.706	متوسطا
08	معظم اهتماماتي مركزة حول وظيفتي.	3.320	0.652	متوسطا
09	أشعر بإيجابية عن وظيفتي .	3.460	0.640	متوسطا
10	أشعر بالاستقرار النفسي عندما أتعامل مع رئيسي .	3.380	0.725	متوسطا
11	أعمل بقوة وشدة في وظيفتي وأبذل كامل جهدي لوظيفتي.	3.380	0.725	متوسطا
12	أكرس الكثير من الطاقة لوظيفتي.	3.440	0.732	متوسطا
13	إنني شديد التمسك بالدقة في أداء عملي إلى درجة كبيرة.	3.140	0.808	متوسطا
14	أنني استثمر معظم قدراتي العلمية وخبرتي الوظيفية في العمل.	3.920	0.274	مرتفعا
15	أنني أجد متعة حقيقية في أدائي لعملي.	3.06	0.313	متوسطا
-	الدرجة الكلية	3.40	0.710	متوسطا

يتضح من الجدول رقم (02) أن مستوى الاستغراق الوظيفي لدى الممرضين بمستشفى الزهراوي بمدينة المسيلة من وجهة نظرهم جاء بدرجة كلية متوسطة، حيث بلغ المتوسط الإجمالي لجميع الفقرات (3.40) وانحراف معياري قدره (0.710)، واحتلت المرتبة الأولى الفقرة (14) والتي نصت على " أنني استثمر معظم قدراتي العلمية وخبرتي الوظيفية في العمل". " بمتوسط حسابي قدره (3,92) وانحراف معياري (0.274)، وحلت الفقرة (02) في المرتبة الأخيرة، والتي نصت على " في العمل أعطي الكثير من الانتباه الوظيفي." بمتوسط حسابي قدره (3,040) وانحراف معياري (0.807).

ويمكن تفسير ذلك باستشعار الممرضين لأهمية مهنتهم، ومدى اندماجهم فيها في ظل الوضع الراهن المتعلق بجائحة كورونا، مما جعلهم يندمجون مع المجتمع المحلي. ويتجسد هذا من خلال استثمار جميع قدراتهم العقلية وخبراتهم في مجال الوقاية من فيروس كورونا من أجل الوصول إلى بيئة آمنة، و التخفيف من عدد الإصابات، والتكفل الطبي بالمصابين، وعليه فحرص الممرضين على هذا الأمر أدى بهم على عدم الانتباه الوظيفي نتيجة إصرارهم على تحسين الوضع الصحي اتجاه تهديدات وتدايات فيروس كورونا (كوفيد- 19)، فمهام الجيش الأبيض في ظل جائحة كورونا لا يمكن أن يجدها جاحد، ويتجسد هذا من خلال صمودهم النفسي أمام العمل في ظل الازمة الوبائية. وتتفق نتيجة الدراسة الحالية مع نتيجة دراسة أبو الخير (2019) والتي توصلت إلى أن مستوى جودة حياة العمل لدى مديري المدارس الثانوية كان متوسطا. في حين أنها تختلف عن نتيجة دراسة كل من عزيز وضائع (2019)، و دراسة الزبيدي (2017) والتي أظهرت أن مستوى الاستغراق الوظيفي لدى عينة الدراسة كان مرتفعا، وكذا دراسة نصار (2013) والتي أسفرت عن وجود مستوى جيد جدا من الاستغراق الوظيفي. كما أنها نتيجة مخالفة لما أظهرت دراسة المغربي (2004) التي توصلت إلى وجود انخفاض في مستوى الاستغراق الوظيفي بالمراكز الطبية.

3.9. النتائج المتعلقة بالإجابة عن السؤال الثالث و الذي نصه " هل توجد علاقة ارتباطية دالة إحصائية بين جودة الحياة الوظيفية و الاستغراق الوظيفي لدى الممرضين بمستشفى الزهراوي ؟"
وللتحقق من صحة هذا التساؤل تم استخدام معامل ارتباط بيرسون Pearson Correlation للكشف عن قيمة معامل الارتباط بين المتغيرين، والجدول رقم (03) يوضح النتائج المسجلة:

الجدول رقم (03) يوضح مصفوفة معاملات الارتباط بين مقياس الاستغراق الوظيفي وجودة الحياة الوظيفية

جودة الحياة الوظيفية			متغيري الدراسة
القرار	مستوى الدلالة	معامل الارتباط بيرسون r	
دال إحصائيا عند مستوى الدلالة 0,01	0.000	0.741**	الاستغراق الوظيفي

نلاحظ من الجدول أعلاه أن قيمة معامل الارتباط بيرسون بين الدرجة الكلية للاستغراق الوظيفي والدرجة الكلية لجودة الحياة الوظيفية قد بلغت (0.741^{**})، وهي قيمة موجبة ودالة إحصائيا عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.01$)، وعليه نستنتج وجود علاقة ارتباطية طردية دالة إحصائيا بين جودة الحياة الوظيفية و الاستغراق الوظيفي لدى الممرضين بمستشفى الزهراوي . ويعزى هذا إلى توفر مستوى معين من جودة حياة العمل، مما أدى إلى اندماج الفرد مع وظيفته؛ أي أنه كلما استشعر الفرد أهمية ممارسته لوظيفته كلما ازدادت كفاءته ومستوى إنتاجيته في بيئة عمله؛ إذن فالشعور بالطمأنينة والأمان مرهون بمدى انهماك الممرضين واستغراقهم في العمل.

وتتفق نتيجة الدراسة الحالية مع نتيجة دراسة أبو الخير (2019) التي توصلت إلى وجود علاقة ارتباطية موجبة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha = 0.05$) بين متوسط تقديرات مديري المدارس الثانوية لأبعاد جودة حياة العمل، وبين متوسط تقديراتهم للاستغراق الوظيفي، و نتيجة دراسة نصار (2013)، والتي أظهرت وجود علاقة دالة إحصائيا بين جودة حياة العمل والاستغراق الوظيفي، ودراسة المغربي

(2004) التي أظهرت وجود علاقة طردية بين العوامل الخاصة بجودة الحياة الوظيفية والاستغراق الوظيفي .

خاتمة:

لقد تناولت الدراسة الحالية موضوع حديث الساعة والموسوم بـ " جودة الحياة الوظيفية وعلاقتها بالاستغراق الوظيفي لدى عينة من الممرضين بمستشفى الزهراوي بمدينة المسيلة "، وذلك من خلال مقارنة الجانب النظري بالجانب التطبيقي، فبعد طرحنا لإشكالية الدراسة وتساؤلاتها وفرضياتها ، وبعد المعالجة الإحصائية أسفرت نتائج الدراسة عن وجود مستوى متوسط للاستغراق الوظيفي لدى الممرضين، وكذا مستوى متوسط لجودة الحياة الوظيفية لدى الممرضين بالإضافة إلى وجود علاقة ارتباطية إيجابية طردية دالة إحصائياً بين جودة الحياة الوظيفية والاستغراق الوظيفي. ، ومن هذه النتيجة الأولى يمكننا القول أن أفراد عينة الدراسة لديهم مستويات متوسطة نحو متغيرات الدراسة المطبق عليها وقد ترجع هذه النتيجة لعوامل عدة نذكر منها :

للتقافة السائدة في الأونة الأخيرة في المجتمع الجزائري بصفة عامة، والمجتمع المسيلي بصفة خاصة، والتي مست بدورها شريحة الممرضين بالمؤسسة الخدمية في ظل الأزمة الصحية الراهنة ؛ إذ أصبح الخوف من الفيروس وتدابيراته حديث الساعة ، وفي ظل الإمكانيات المتوفرة يبقى تجويد الحياة الوظيفية للعاملين بهذا القطاع الحيوي متوفرة بمستوى محدود مما أدى إلى استئثار أفراد عينة الدراسة بانغماس وانهماك في العمل بمدى محدودية جودة الحياة الوظيفية ، أي تطوير الثقافة السائدة في محيط العمل، والتي بدورها تشجع مختلف التفاعلات الإيجابية في المنظمة، وتزيد من إثارة الدافعية للإنجاز والعمل، وهذا الأخير يخلق نوعاً من الشعور المتبادل بين العامل والقائد في المؤسسات الخدمية؛ إذن فكل من الشعور المتبادل والقيم السائدة في بيئة العمل تزيد من الاتقان والجودة في مجال العمل، غير أن هذا الأخير لا يتحقق إلا من خلال تحقيق المواءمة الوظيفية بين المهارات والإمكانيات ، ومتطلبات الحياة الوظيفية ، وعليه يمكننا القول أن جودة الحياة الوظيفية مفهوم يحوي على العديد من المؤشرات التي تعزز الأداء المؤسسي، وتوفر الأمان الوظيفي للعامل وهذا من أجل تطوير رأس المال البشري، وتحسين بيئة العمل والحياة الوظيفية للعامل وحياته الشخصية، وهذا كله من أجل تحقيق التنمية المهنية المستدامة، وعليه يمكننا أن نطرح جملة من التساؤلات التي بدورها ستكون طرحة جديداً لدراسات لاحقة :

- ما هي الآليات والاستراتيجيات الكفيلة التي يمكن أن نعزز بها الاستغراق الوظيفي في المؤسسات الخدمية؟ وكيف نستطيع أن نستوعب مصطلح الأمان الوظيفي في ظل الأزمة الراهنة؟ وكيف يمكن لنا أن نؤمن بحقيقة هذا الفيروس؟ وكيف يمكن أن نحقق الجودة الوظيفية في القطاع الصحي انطلاقاً من مصطلح التنمية المهنية المستدامة؟

وبناء على نتائج الدراسة الحالية يمكننا تقديم عدة اقتراحات وتوصيات نوجزها في النقاط الآتية:

- * إجراء دراسات مسحية بهدف التعرف على العوامل والأوضاع التي تزيد من مستوى كل من الاستغراق الوظيفي، وجودة الحياة الوظيفية.
- * تعزيز ثقافة التشارك داخل المؤسسات الخدمية.

- * ضرورة إجراء المزيد من الدراسات في علم النفس الإيجابي والعمل و التنظيم؛ التي من شأنها أن توضح العلاقة بين الاستغراق الوظيفي والابداع، الكفاءة الذاتية، التدفق النفسي، التفكير الإيجابي... الخ .
- * ضرورة إجراء العديد من الدراسات حول متغير الاستغراق الوظيفي للمرضين، والتعرف على أسباب تدنيه في هذه الأزمة الحساسة، ومحاولة إيجاد مبررات لذلك.
- * إعادة النظر في نظام الأجور والحوافز من أجل تجويد الخدمات في هذا القطاع الحيوي، وهذا عن طريق اعتراف الإدارة بمساهمات ومجهودات الموظفين.
- * اقتراح استراتيجيات لتفعيل الاستغراق الوظيفي في المؤسسات الخدمية.

. المراجع:

- أبو الخير (2019). جودة الحياة العمل وعلاقتها بالاستغراق الوظيفي لدى مديري المدارس الثانوية ، رسالة ماجستير غير منشورة ، جامعة الأقصى - غزة .
- أبو غالي سمر (2019). القيادة الملهمة لدى مديري المدارس الثانوية الحكومية في المحافظات الجنوبية بفلسطين وعلاقتها بالاستغراق الوظيفي للمعلمين ، رسالة ماجستير غير منشورة ، جامعة الأزهر غزة.
- البلوشي مريم ، الظفيري سعيد (2019). "جودة الحياة الوظيفية وعلاقتها بمعتقدات الكفاءة الذاتية التدريسية لدى المعلمين بسلطنة عمان"، *المجلة الأردنية في العلوم التربوية* ، مجلد 15، عدد (04). ص ص 387-398 .
- بومجان عادل وآخرون (2018). "جودة الحياة الوظيفية وأثرها على الأداء الوظيفي ، دراسة حالة كلية العلوم والتكنولوجيا بجامعة بسكرة"، *مجلة العلوم الإنسانية* ، المجلد (18)، العدد (02). ص ص 121-143.
- الزبيدي عقيل هاشم (2017). "أليات تعزيز الاستغراق الوظيفي لدى معلمي ومعلمات المدارس الثانوية بمحافظة جدة، مجلة القراءة والمعرفة، المجلد 193. ص ص 153-224.
- عزيز خالد، ضائع السيد (2019). "الاستغراق الوظيفي لدة منتسبي معهد التربية الرياضية أربيل في ضوء المتغيرات الشخصية"، *مجلة أبحاث كلية التربية الرياضية، المجلد (15)، العدد (02)*. ص ص 1163-1187.
- المغربي عبد الحميد(2004). "جودة حياة العمل وأثرها في الاستغراق الوظيفي"، *مجلة الدراسات والبحوث التجارية، العدد (02)*، جامعة الزقازيق مصر .
- نصار إيمان حسن (2013). *جودة حياة العمل وأثرها على الاستغراق الوظيفي*، رسالة ماجستير غير منشورة ، جامعة الإسلامية غزة ، فلسطين .