

تشخيص أبعاد جودة الحياة في العمل لدى الأطباء العامون العاملون بالمستشفيات العمومية

Diagnosing dimensions of quality of life at work for general practitioners working in public hospitals

تاريخ الاستلام : 2022/03/17 ؛ تاريخ القبول : 2023/01/02

ملخص

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على واقع جودة الحياة في العمل لدى فئة الاطباء العامون العاملون في المستشفيات العمومية عبر التراب الوطني و البالغ عددهم 72 طبيب و طبيبة ، واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي ، و استخدمت الاستبيان كأداة للدراسة ، و قد توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج أهمها أن مستوى جودة الحياة في العمل متوسطة حسب أفراد العينة.

الكلمات المفتاحية: تشخيص؛ جودة الحياة في العمل ؛ الأطباء، ظروف بيئة العمل ؛ الأجر و المكافآت؛ جماعة العمل ؛ خصائص الوظيفة.

* حياة خروف

جامعة باجي مختار عنابة، الجزائر.

Abstract:

This study aimed to identify the reality of the quality of the work life of general practitioners working in public hospitals across the national territory, a sample of total 72 doctors has been considered.

The study is based on the descriptive approach and used the questionnaire as a tool to validate the study.

Keywords: Diagnosing; the quality of the work life; Doctors the conditions of the work environment; Remuneration and bonuses.

Résumé:

Cette étude vise à identifier la réalité de la qualité de vie dans le travail des médecins généralistes au sein des hôpitaux publics sur le territoire national qui comptait 72 médecins. L'étude est basée sur la méthode descriptive et utilisée le questionnaire comme outil d'étude.

L'étude a conclu un ensemble de résultats dont le plus important est que la qualité de vie était moyenne selon les membres de l'échantillon.

Mots clés: : Diagnostic, La qualité de vie, travail, Médecins généralistes, hôpitaux publiques.

* Corresponding author, e-mail: hayette.kherouf@yahoo.fr

1-مقدمة

أصبح موضوع جودة الحياة بصفة عامة و جودة الحياة الوظيفية بصفة خاصة محور اهتمام العديد من البحوث و الدراسات في إدارة الموارد البشرية و السلوك التنظيمي نتيجة ادراك المسيرين و أرباب المؤسسات أن تحقيق الأهداف الاستراتيجية للمنظمة يرتبط بتحقيق الاهداف الشخصية للأفراد العالمين و إشباع حاجاتهم و إرضاء طموحاتهم ، وبالتالي المحافظة على استمرارية المنظمة ، فكلما تميزت بيئة العمل بالقبول و الرضا من طرف العاملين زاد ولائهم وتفانيهم في العمل بما يسهم في النهاية الحصول على أداء أفضل ، و الحفاظ على العاملين ذوي الكفاءة العالية .

و لهذه الأسباب حظي المورد البشري باعتباره العنصر المؤثر و الفعال في استخدام الموارد المادية المتاحة باهتمام كبير من طرف العلماء و الباحثين في شتى المجالات بهدف التعرف على دوافعه و تحفيزه ، و من ثمة توجيهه نحو سلوك هادف إلى التميز في الأداء ، حيث يرتبط مستوى أداء العامل بتوفير حياة وظيفية أفضل و بيئة عمل محفزة تتضمن العناصر التي تدفعه وتحفزه لبذل أقصى ما في وسعه لخدمة المؤسسة وأهدافها ، أو بمعنى آخر جودة الحياة في العمل أو البرنامج و العمليات التي تستخدمها إدارة الموارد البشرية لتوفير بيئة عمل مناسبة من خلال توفير أجور عادلة و كافية و ظروف عمل آمنة و صحية و فرص تطوير القدرات و إمكانيات و الامن الوظيفي و فرص الترقية و التقدم الوظيفي.

و تعد فئة الاطباء في الأونة الاخيرة التي يشهدها العالم و تفشي الفيروس القاتل كوفيد 19 الرأسمال البشري و المعرفي لتجاوز هذه الظروف من خلال الاهتمام و البحث و تركيز الجهود لتحقيق جودة حياتهم الوظيفية ، و توفير بيئة عمل صحية و آمنة من أجل أداء العمل بصورة مناسبة ووقايتهم من خطر الإصابة بالفيروس ، نظرا لما لهذه الخصائص من تأثير في السلوك الوظيفي وتحقيق أعلى مستوى دافعية و الرضا الوظيفي و تقليل الصراعات ، و خلق مناخ تنظيمي يسوده روح التعاون في مجابهة هذا الوباء الخطير.

2/ تساؤلات الدراسة

ما مستوى جودة حياة العمل لدى الاطباء ؟

3/ فرضيات الدراسة

- مستوى جودة حياة في العمل لدى الاطباء مرتفع.

4/التعريف الاجرائي لمفاهيم الدراسة

*جودة حياة العمل: مدى توافر مجموعة من العوامل البيئية بمكان العمل و المتمثلة في هذه الدراسة ظروف بيئة العمل الاجور و خصائص الوظيفة ،الاجور و المكافآت ،جماعة العمل.

*الأطباء : اقتصرت هذه الدراسة على فئة الاطباء العاملون في المؤسسات الاستشفائية العمومية عبر التراب الوطني .

5/ أهمية الدراسة

- تكمن أهمية الدراسة في إلقاءها الضوء على موضوع هام و حيوي وهو جودة الحياة في العمل و يعتبر من الموضوعات الهامة لنجاح أي مؤسسة، وذلك من خلال توفير جو عمل يتسم بالوضوح والشفافية في العمل و روح الفريق بين الأفراد والتشاور في اتخاذ القرارات و تبادل المعلومات من أجل زيادة وتنمية القدرات المعرفية وكسب الثقة.

- أهمية هذه الفئة من اليد العاملة في ظل الظروف التي يشهدها العالم و الجزائر من

تفشي فيروس كوفيد 19 القاتل .

- قلة الدراسات الخاصة بمفهوم جودة حياة العمل عند هذه الفئة من الأطباء .

6/أهداف الدراسة

- تهدف هذه الدراسة إلى التعرف على مستوى جودة الحياة في العمل لدى فئة الأطباء العاملين العاملون في المستشفيات العمومية .

- التعرف على أبعاد و معايير جودة الحياة في العمل في القطاع الصحي .

7/ المقاربة النظرية للدراسة

7-1/تعريف جودة حياة العمل :

تعددت التعاريف التي تناولت مفهوم جودة الحياة في العمل حيث عرفها "Walton" (1973) "بأنها ردة فعل الموظفون تجاه وظائفهم خاصة الظروف الضرورية لإرضاء حاجاتهم المهنية و صحتهم".

(الرب، جودة الحياة الوظيفية في المنظمات العصرية، 2008)

يرى " Walton " أن مفهوم جودة الحياة في العمل هو تصور العمال وإدراكهم لمدى توافر مجموعة من العوامل الهامة الدافعة للقيام بالعمل وهذه العوامل أو الأبعاد تضمنها مقياسه لقياس جودة الحياة في العمل.

أما " Suttle (1980) " فيعرف مفهوم جودة الحياة في العمل بأنها أقصى ما يستطيع أعضاء منظمة الأعمال الوصول إليه في تلبية الاحتياجات الشخصية الهامة، و ذلك من خلال خبرتهم في المؤسسة (Kaila, 2006)

يرى " Suttle (1980) " أن جودة الحياة في العمل ينصب في تحسين بيئة العمل و توفير الظروف التي من شأنها تحفيز العاملين لمزيد من العمل .

و في نفس السياق عرفها "جاد الرب سيد محمد" (1999) بأنها "مجموعة العمليات المتكاملة و المخططة و المستمرة التي تدعم و تعزز رضا العاملين من خلال منحهم العلاوات و الأمن الوظيفي و فرص النمو في المؤسسة". (الرب، جودة الحياة الوظيفية في المنظمات العصرية، 2008)

و نستخلص من التعريفات السابقة أن جودة الحياة في العمل تتضمن في مفهومها تحقيق أهداف المؤسسة و أهداف العمال كذلك، و ذلك من توفير بيئة عمل صحية و أمنة للعاملين فيشعرون بالرضا و الأمان الوظيفي، و بالتالي سيبدلون أقصى جهدهم لخدمة المؤسسة و تحقيق أهدافها .

7-2/أهداف جودة حياة العمل

تهدف برامج جودة الحياة في العمل حسب "Hunt" إلى :

- زيادة ثقة العاملين

-الإدماج في حل المشكلات

-زيادة الرضا الوظيفي

-زيادة الفعالية التنظيمية . (الرب، جودة الحياة الوظيفية في المنظمات العصرية، 2008)

إضافة إلى :

1-تقليل معدل الدوران عند الموظفين .

2- تحقيق اهداف المنظمة .

3-زيادة الانتاجية و الارباح .

و أضاف كل من "Huselid & Delaney" بأن المنظمات تسعى الى تحقيق العديد من المزايا بتبنيها لبرامج جودة الحياة في العمل و هي كالتالي :

- توظيف أفراد اكفاء و ذوي مهارة عالية و بالتالي تعظيم قدرة المنظمة التنافسية .
- تسهم في توفير يد عاملة على درجة عالية من الدافعية والولاء و الالتزام للمنظمة .
- توفير مناخ و ظروف عمل جيدة للعاملين و بالتالي مستوى عالي من الاداء الوظيفي.
- جودة الحياة في العمل لها اثر ايجابي على سمعة و مكانة المؤسسة في المجتمع .

(المغربي، 2004)

و أضاف " Gomez " أن برامج جودة الحياة في العمل يستهدف إحداث التوازن و الانسجام بين حياة الافراد في العمل و بين حياتهم الشخصية و العائلية مما يؤدي الى زيادة الرضا الوظيفي و كذلك الولاء للمنظمة . كما يضيف " ianH " أن فوائد برامج جودة الحياة في العمل تظهر كذلك على كل من العمال و أرباب العمل و ذلك من خلال :

- الشعور بالأمن الوظيفي .
- إمكانية الترقية و التقدم .
- أجور و تعويضات عادلة و كذلك كافية .
- توفير ظروف عمل صحية و امنة .
- التكامل الاجتماعي . (الصباغ، 2008)

3-7 / أهمية جودة حياة في العمل

تبرز أهمية جودة الحياة في العمل في أنها تعمل على إيجاد حياة وظيفية أفضل للعاملين مما يساهم في رفع أداء المنظمة و يحقق الاشباع لحاجاتهم و رغباتهم ، فكلما كانت بيئة العمل تحظى برضا و قبول العاملين كلما ساهم ذلك في زيادة مستوى أدائهم الوظيفي و بالتالي يكونون اقل عرضة للمساءلة من قبل مديرهم حول نوعية و جودة أدائهم . (الرب، 2009)

و قد ذكر "مرسي" أن أهمية جودة الحياة في العمل تتمثل في تحقيق العديد من الفوائد و التي تشمل :

- تخفيض معدلات الغياب و دوران العمل.
- لها اثر ايجابي على الاستجابات السلوكية للعاملين مثل الهوية المهنية .
- تعزز قدرة المنظمة التنافسية .

وقد حدد ماضي بان هناك تأثيرات ايجابية بناءة لتوافر و تطبيق أبعاد جودة الحياة في العمل و من أهمها مايلي:

1-تقليل صراعات العمال بين العاملين و الادارة و ذلك بخلق بيئة عمل اكثر انتاجية و حل جميع المظالم ، و تهيئة مناخ جيد يساعد في حل المشكلات .

2-مشاركة واسعة من القوة المؤثرة في اعضاء العمل بالعديد من الافكار الجيدة . و البناءة التي تساعد في عملية تحسين الابعاد الخاصة بعملية التصنيع و ظروف العمل.

3- زيادة الطمأنينة و الولاء و الانتماء لدى العاملين و الموازنة بين أهدافهم الخاصة و أهداف المؤسسة بشكل عام.

4-تحسين العلاقات الانسانية في المؤسسة و دعمها.

5- انخفاض معدل الغياب و التأخر عن العمل لدى العاملين .

6- زيادة الفعالية و الكفاءة التنظيمية داخل المؤسسة .

7- الاستثمار الافضل و الامثل للموارد البشرية . (خليل، 2014)

4-7 / أبعاد جودة حياة في العمل

لقد اختلف العلماء في تحديد أبعاد جودة الحياة في العمل و ذلك راجع إلى أهداف الدراسة و كذلك اختلاف البيئة التي اجريت فيها الدراسات مثل مدراس و مستشفيات

او جامعات ، و سنعرض فيما يلي هذه الأبعاد كما ما تناولتها دراسات بعض الباحثين (فهيمه، 2016)

1- أبعاد جودة الحياة في العمل حسب " Ancheri " & " Kandassamy "

- خصائص العمل.
- الانسجام بين الفرد و عمله .
- صورة المؤسسة .
- ظروف بيئة العمل المادية .
- تنظيم العمل.
- التطوير المهني.
- التوازن بين العمل و الحياة الخاصة .

2- أبعاد جودة الحياة في العمل حسب: "Kumar " & "jackson"

- الاجور و المكافآت .
- الرضا عن ساعات العمل .
- الامن الوظيفي.
- جدولة العمل.
- المسؤولية الاجتماعية للعمل .
- مناخ تنظيمي صحي .

3-أبعاد جودة الحياة في العمل حسب "Wah" & "Wyatt"

- بيئة عمل مناسبة
- الاستقلالية في العمل.
- النمو الشخصي.
- تعويضات و مكافآت جيدة.
- التحفيز .
- زملاء عمل متعاونين .

4- أبعاد جودة الحياة في العمل حسب: " Edvarsson" & Gustavsson "

- القدرة على السيطرة في موقف العمل.
- المشاركة في عملية صنع و اتخاذ القرارات .
- بيئة عمل مادية امنة .
- القدرة على تطوير و تنمية العلاقات الاجتماعية عبر العمل.

5- أبعاد جودة الحياة في العمل حسب " Ivancevich "

- نمط الاشراف.
- الحرية و الاستقلالية في العمل.
- المشاركة في عملية صنع القرارات .
- ظروف عمل مادية آمنة .
- الامن الوظيفي.
- الرضا الوظيفي.
- ساعات عمل مناسبة.
- مهام متنوعة .

6- أبعاد جودة الحياة في العمل حسب " Rethinam " & ismail "

- الصحة و السلامة المهنية .
- الامن الوظيفي.

- الرضا الوظيفي.
- التوازن بين الحياة الشخصية و الحياة الوظيفية.
- الاستقلالية في العمل.
- 7- أبعاد جودة حياة في العمل حسب "Walton" (1973) تضمن مقياس "**
Walton" لقياس جودة الحياة في العمل مجموعة من الأبعاد هي :
 - مدى كفاية الراتب و عدالته (نظم الأجور و التعويضات)
 - مدى توافر ظروف عمل صحية و آمنة
 - الفرص المتاحة لاستخدام و تنمية طرق العاملين .
 - الفرص المتاحة في المستقبل للنمو و الأمان الوظيفي و تحقيق الأمان الوظيفي للعاملين في المستقبل .
 - التكامل الاجتماعي في عمل المنظمة .
 - التوازن بين الحياة الوظيفية للعمال و حياته الشخصية.
 - أهمية التزام المنظمة بمسؤولياتها تجاه موظفيها . (الرب، جودة الحياة الوظيفية في المنظمات العصرية، 2008)
- 8/الاجراءات المنهجية للدراسة**
- 8-1/منهج الدراسة :**

جاءت دراستنا الحالية حول أبعاد جودة حياة العمل كما يتصورها الأطباء العامون العاملون في مستشفيات العامة ، و لقد اعتمدنا المنهج الوصفي باعتباره الأنسب لأهداف هذه الدراسة ،حيث يعتمد على دراسة الواقع و يهتم بوصفه وصفا دقيقا و يعبر عنه تعبيراً كفيماً أو تعبيراً كمياً. فالتعبير الكيفي يفسر لنا الظاهرة ويوضح خصائصها ،أما التعبير الكمي فيعطينا وصفا رقمياً يوضح مقدار هذه الظاهرة أو حجمها و درجة ارتباطها مع الظواهر الأخرى المختلفة.

8-2/حدود الدراسة :

- **الحدود الزمنية والمكانية للدراسة:**
اعتمدنا في هذه الدراسة على عينة كرة الثلج لهذا لم تحدد الباحثة مكان إجراء الدراسة لأن العينة تتوزع على مجموعة من مستشفيات العمومية عبر مختلف الولايات . و قد دامت الدراسة 15 يوما ابتداء من جانفي 2021.
- الحدود البشرية:مجتمع الدراسة و العينة**
لقد تم إجراء الدراسة على عينة تتكون من 72 طبيب و طبيبة يعملون ضمن مستشفيات عمومية عبر ولايات الوطن تم اختيارهم وفق طريقة كرة الثلج(عينة غير احتمالية)، و ذلك نظرا لصعوبة الاتصال و الوصول الى افراد مجتمع الدراسة بسبب اجراءات الوقائية المتبعة للوقاية من فيروس كورونا في كل المستشفيات عبر مختلف ولايات الوطن.

8-3/ أدوات جمع البيانات

الاستبيان: استخدمت الباحثة في هذه الدراسة الاستبيان لدراسة أبعاد جودة الحياة في العمل يتضمن عبارة موزعة على أربعة محاور هي:

جدول رقم يوضح (01) محاور الأستبيان

عدد العبارات	المحاور
6-5-4-3-2-1	ظروف بيئة العمل
11-10-9-8-7	خصائص الوظيفة
16-15-14-13-12	الاجر و المكافآت
23-22-21-20-19-18-17	جماعة العمل

و يتم الاجابة عليها وفق مقياس " ليكرت" الخماسي وهو من مقياس للاتجاه، وقد تم توزيع الاوزان على البدائل الخمس كالآتي :

جدول رقم يوضح (02) أوزان البدائل الخمس لمقياس "ليكرت"

موافق بشدة	موافق	محايد	معارض	معارض بشدة
1	2	3	4	5

المصدر: (النبهان، 2004)

و بناء على هذا التوزيع السلبي إذا كان المتوسط الحسابي يتراوح ما بين (1-1.79) فهو مرتفع جدا ، و إذا كان المتوسط الحسابي يتراوح ما بين (1.80-2.59) فهو مرتفع ، و إذا كان المتوسط الحسابي يتراوح ما بين (2.60-3.39) فهو متوسط ، و إذا كان المتوسط يتراوح ما بين (3.40-4.19) فهو منخفض، و إذا المتوسط الحسابي يتراوح ما بين (4.20-5) فهو منخفض جدا .

أ/ صدق و ثبات الاداة :

*صدق أداة الدراسة :

للتأكد من الصدق الظاهري للأداة (صدق المحكمين) تم عرض الأداة في صورتها الأولية على عدد من المحكمين ، وقد طلبت الباحثة من المحكمين إبداء آرائهم في ما يخص ملائمة العبارات للقياس ومدى وضوح صياغة العبارات ، ومدى كفاية العبارات لتغطية كل المحاور ، وكذا بدائل الأجوبة ، هذا بالإضافة إلى اقتراح ما تتطلب الأداة من تعديل في صياغة العبارات أو حذف بعضها.

* ثبات أداة الدراسة :

تم حساب تقدير ثبات الاستبيان في هذه الدراسة باستخدام طريقة الاتساق الداخلي وهي معادلة ألفا كرومباخ (Cronbach's alpha)، و من خلال الجدول رقم (03) يتبين أن معاملات الثبات كانت عالية جدا، حيث بلغ معامل الثبات لدراسة ككل 0.788 و هو معامل ثبات عالي .

جدول رقم(03) يوضح معامل ثبات الدراسة

المحاور	الفا كرومباخ
ظروف بيئة العمل	0.643
خصائص الوظيفة	0.854
الاجر و المكافآت	0.772
جماعة العمل	0.762

9/ الأساليب الإحصائية المستخدمة

- تمت المعالجة الإحصائية باستخدام برنامج الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية إصدار (SPSS Version 20) ، وذلك لحساب :
- معادلة ألفا كرومباخ لقياس ثبات الأداة .
 - الانحراف المعياري لمعرفة مدى انحراف استجابات أفراد العينة لكل عبارة من عبارات متغيرات الدراسة .
 - المتوسط الحسابي لمعرفة مدى ارتفاع أو انخفاض استجابات افراد العينة لكل عبارة من عبارات متغيرات الدراسة وترتيبهم حسب أعلى متوسط.

10/ عرض النتائج العامة للدراسة

البعد الأول / ظروف بيئة العمل

جدول رقم يوضح(04) نتائج بعد ظروف بيئة العمل

رقم العبارة	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	الاهمية
1	بيئة العمل آمنة و صحية .	3.40	1.15	6	متوسط
2	تتوفر الأدوات و المستلزمات الضرورية لأداء العمل.	2.17	1.09	1	مرتفع
3	تصميم مكتب العمل ملائم و مريح و يساعد على انجاز العمل بسهولة .	2.29	1.11	3	مرتفع
4	تحرص الإدارة على اتباع اجراءات السلامة و الوقاية أثناء العمل.	2.19	1.03	2	متوسط
5	ظروف العمل الفيزيائية من ضوضاء و حرارة و تهوية جيدة و مناسبة لأداء العمل .	3.43	1.33	7	متوسط
6	تحرص إدارة المستشفى على توزيع أدوات وسائل الوقاية والتعقيم أسبوعيا .	2.74	1.44	4	متوسط
	ظروف بيئة العمل	2.36	1.00		متوسط

نلاحظ من خلال النتائج أعلاه بأن المتوسط الحسابي المرجح لدرجة الموافقة على عبارات هذا المحور بلغ (2.36) و بانحراف معياري(1.00) مما يدل على وجود موافقة بدرجة متوسطة فيمل يخص بعد ظروف بيئة العمل لدى الاطباء العامون العاملون بالمستشفيات العمومية أعلى متوسط حسابي للمحور كان لعبارة "تتوفر الأدوات و المستلزمات الضرورية لأداء العمل " بمتوسط حسابي قدره (2.29) و انحراف معياري (1.09).

و نستنتج من خلال هذه النتائج أن افراد العينة يوافقون بدرجة متوسطة على أن المؤسسة الاستشفائية التي يعملون بها توفر لهم و للعمال الادوات و ما يحتاجونه من مواد طبية و شبه طبية لإنجاز عملهم كما ينبغي في ظل هذه الظروف الصعبة التي يواجهونها و المتمثلة في تفشي فيروس كورونا .

و قد بلغ أدنى متوسط حسابي لهذا البعد كان لعبارة أن "ظروف العمل الفيزيائية من ضوضاء و حرارة و تهوية جيدة " و مناسبة لأداء العمل . حيث بلغ المتوسط حسابي (3.43) و انحراف معياري(1.33) . و هذا يعني أن ظروف الفيزيائية التي يمارسون فيها مهام غير مناسبة للعمل و أن الاطباء يواجهون صعوبة في انجاز مهام

، وذلك قد يجعلهم أكثر عرضة للمخاطر و الأمراض المهنية نتيجة ظروف العمل السيئة.

البعد الثاني /خصائص الوظيفة

جدول رقم(05) يوضح نتائج بعد خصائص الوظيفة

رقم العبارة	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	الأهمية
1	تتميز مهام عملي و أبعاد وظيفتي بالأهمية	1.98	0.65	1	مرتفع
2	أشعر بمسؤولية عن كل ما انجزه من مهام.	2.02	0.80	2	مرتفع
3	لدي حرية التصرف في تقرير كل شيء يخص عملي.	2.23	1.09	4	متوسط
4	لدي الخبرة و المهرة اللازمة لانجاز عملي.	2.50	0.98	5	مرتفع
5	حجم العمل الذي انجزه مناسب لي.	3.03	1.44	6	متوسط
6	يعطيني عملي فرصة في التنوع في مهامى اليومية .	2.15	0.89	3	مرتفع
	خصائص الوظيفة	2.46	0.11		مرتفع

نلاحظ من خلال النتائج أعلاه بأن المتوسط الحسابي المرجح لدرجة الموافقة على عبارات هذا المحور بلغ(3.02) و بانحراف معياري(1.56) مما يدل على وجود موافقة بدرجة متوسطة فيما يخص بعد خصائص الوظيفة لدى الأطباء العاملون العاملون بالمستشفيات العمومية أعلى متوسط حسابي للمحور كان لعبارة " تتميز مهام عملي و أبعاد وظيفتي بالأهمية " بمتوسط حسابي قدره (1.98) و انحراف معياري (0.65).

و نستنتج من خلال هذه النتائج أن افراد العينة يوافقون بدرجة مرتفعة على أن وظيفتهم تحتوي على مهام متنوعة ويمتلكون الكفاءة و الخبرة اللازمة، كما تتيح لهم الوظيفة الفرصة لاستخدام مهارتهم و إمكانياتهم للقيام بمهامهم في مؤسساتهم، و يشعرون بأهمية ما ينجزونه من عمل وكذلك يتحملون مسؤولية عملهم و نجاحاتهم و اخفقاتهم.

و قد بلغ أدنى متوسط حسابي لهذا البعد كان لعبارة "حجم العمل الذي انجزه مناسب لي"، حيث بلغ المتوسط حسابي (3.03) و انحراف معياري(1.44). و هذا يعني أن الأطباء يعانون من ضغط العمل و كثرة الاعباء الوظيفية خاصة في هذه الفترة الصعبة و زيادة حجم ساعي للعمل .

البعد الثالث / الأجر و المكافآت

جدول رقم يوضح جدول رقم يوضح (06) نتائج بعد الأجر و المكافآت

رقم العبارة	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	الاهمية
1	نظام الأجر في القطاع الطبي واضح و مناسب.	2.14	1.02	1	مرتفع
2	يحصل الطبيب على أجر مناسب لمهامه.	2.67	1.16	3	متوسط
3	الأجر الذي يتقاضاه الطبيب عادل بالنظر الى مهارته و مجهوده	2.94	1.48	4	متوسط
4	الأجر الذي يتقاضاه الطبيب عادل مقارنة بزملائه في القطاع الخاص .	3.28	1.99	5	متوسط
5	يتميز نظام المكافآت و التعويضات في القطاع الطبي بالكفاءة و العدالة .	2.33	1.73	2	مرتفع
6	الأجر و المكافآت التي يتحصل عليها طبيب تكفي لسد احتياجاته ، و ليس بحاجة لعمل خارج أوقات العمل في عيادات الخاصة	2.94	1.44	4	متوسط
الأجر و المكافآت		3.02	1.56		متوسط

نلاحظ من خلال النتائج أعلاه بأن المتوسط الحسابي المرجح لدرجة الموافقة على عبارات هذا المحور بلغ (3.02) و بانحراف معياري (1.56) مما يدل على وجود موافقة بدرجة متوسطة فيما يخص بعد الأجر و المكافآت لدى الأطباء العامون العاملون بالمستشفيات العمومية أعلى متوسط حسابي للمحور كان لعبارة " نظام الأجر في القطاع الطبي واضح و مناسب" بمتوسط حسابي قدره (2.14) و انحراف معياري (1.02).

و نستنتج من خلال هذه النتائج أن أفراد العينة يوافقون بدرجة متوسطة على أن المستوى الأجر و المكافآت في القطاع العمومي التي يعملون بها يتناسب مع مستوى الجهد الذي يبذلونه و تضمن لهم مستوى معيشي مناسب لهم و لأسرهم. و قد بلغ أدنى متوسط حسابي لهذا البعد كان لعبارة أن الأجر الذي يتقاضاه الطبيب عادل مقارنة بزملائه في القطاع الخاص ، حيث بلغ المتوسط حسابي (3.28) و انحراف معياري (1.99) . و هذا يعني أن أجر أقل بالمقارنة مع القطاع الخاص أو العمل الخاص في العيادات ، مما يتطلب إعادة النظر في نظام الأجر في القطاع الطبي العمومي ، ذلك لأن الأجر إضافة لكونه المصدر الأساسي لتوفير أساسيات الحياة فهو يعكس كذلك المكانة الاجتماعية للفرد ضمن المجتمع الذي يعيش فيه و تمثل هذه الفئة من اليد العاملة نخبة المجتمع و الجيش الأبيض الذي يواجه الوباء في الصفوف الأولى .

البعد الرابع /جماعة العمل

جدول رقم يوضح جدول رقم يوضح (07) نتائج بعد جماعة العمل

رقم العبارة	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	الأهمية
1	العلاقات بين زملاء طيبة و تقوم على احترام المتبادل .	2.44	0.70	4	مرتفع
2	يسود بين الاطباء في العمل التعاون و روح الفريق الواحد.	2.56	1.09	5	مرتفع
3	هناك علاقة تقدير و احترام بين الاطباء و الادارة .	2.02	0.85	1	مرتفع
4	اشعر بأنني جزء مهم من جماعة عملي.	2.19	1.08	2	مرتفع
5	يشارك اعضاء فريق العمل في اتخاذ القرارات التي تهمهم.	2.23	1.10	3	مرتفع
6	يعبر افراد فريق العمل عن رأيهم فيما يخص قرارات العمل بكل حرية .	3.22	0.87	6	متوسط
7	يساهم الاطباء في حل مشكلات العمل.	3.34	1.99	7	متوسط
جماعة العمل					مرتفع
		2.20	1.09		

نلاحظ من خلال النتائج أعلاه بأن المتوسط الحسابي المرجح لدرجة الموافقة على عبارات محور جماعة العمل بلغ (2.20) و بانحراف معياري (1.09) مما يدل على وجود موافقة بدرجة عالية فيما يخص بعد جماعة العمل لدى الاطباء العاملون بالمستشفيات العمومية أعلى متوسط حسابي للمحور كان لعبارة " هناك علاقة تقدير و احترام بين الأطباء و الادارة " بمتوسط حسابي قدره (2.02) و انحراف معياري (0.85). مما يشير الى وجود علاقات انسانية طيبة و ايجابية تسود بين الاطباء من جهة و بين أطباء و الادارة و العمال ضمن المستشفى من جهة اخرى أساسها الثقة و التعاون و احترام .

و نستنتج من خلال هذه النتائج أن العلاقات بين الأطباء و العمال و الادارة جيدة يسودها الاحترام و روح الفريق الواحد الذي يحارب هذا الوباء جنباً إلى جنب في أجواء عمل محفزة و مناخ تنظيمي صحي.

و قد بلغ أدنى متوسط حسابي لهذا البعد كان لعبارة يساهم الاطباء في حل مشكلات العمل، حيث بلغ المتوسط حسابي (3.34) و انحراف معياري (1.99). و هذا يعني أن الاطباء غير راضيين على أسلوب التسيير المتبع في ادارتهم حيث لا تسمح لهم الادارة المستشفى في المشاركة في حل مشكلات العمل و إبداء رأيهم و مقترحاتهم .

10/ نتائج الدراسة

يتبين من خلال النتائج السابقة وجود نوع قصور في توافر أبعاد جودة حياة في العمل في القطاع الطبي في بعدي الاجور و المكافآت التي يتلقاها الأطباء نظير جهودهم و ادائهم و ظروف العمل الغير مناسبة و غير محفزة على أداء العمل مما يتوجب على إدارة المستشفى و الوزارة التابعة لها ضرورة الاهتمام برفع مستوى جودة حياة في العمل من خلال تحسين ظروف العمل و بيئة عمل آمنة و صحية تتوافر على شروط السلامة المهنية ، وكذلك أجور محترمة تضمن

للطبيب حياة كريمة ، تتناسب مع مكانته الاجتماعية ، مما ينعكس ايجابا على مستوى أداءه وزيادة الدافعية نحو العمل و الشعور بالرضا و الأمان الوظيفي. كما أظهرت النتائج أن هناك اتفاق عالي فيما يخص روح التعاون و التكاتف بين جماعة العمل وتسهم هذه العلاقات الاجتماعية الايجابية على في خلق بيئة عمل ناجحة و محفزة و العمل كروح فريق الواحد و بالتالي رفع الروح المعنوية خاصة و أن الوضع الراهن يتطلب امتلاك موارد بشرية ذات كفاءة عالية و مستوى أداء مرتفع حتى يتسنى تجاوز هذه الازمة و القضاء على هذا الفيروس القاتل و الحفاظ على الارواح البشرية .

الخاتمة

يتضح من خلال نتائج دراستنا الراهنة أن أبعاد جودة الحياة في العمل متوفرة بصورة متوسطة في القطاع الصحي العمومي عبر الوطن ، و عليه يجب الاهتمام بتحسين نوعية العمل بمختلف أبعاده الانسانية و النفسية و الاجتماعية و الاقتصادية ذلك من مسؤولية إداره المؤسسات الاستشفائية ، و أنه من الضروري توفير أجواء عمل صحية و قليلة المخاطر و مناسبة لهم حتى يتسنى لهم انجاز مهامهم على أكمل وجه و كذلك باعتبارهم أحد أصول المؤسسة ، و ضرورة وضع برامج لتحسين بيئة العمل و ذلك لانعكاساتها على سلامة و صحة هذه الفئة التي تضطلع في هذه الفترة الصعبة بمهام و دور حيوي في علاج المرضى و المصابين خاصة بفيروس كورونا، و بالإضافة إلى أنهم يعتبرون الفئة الأكثر عرضة للخطر و العدوى ، لذا وجب الاهتمام بهم و توفير جميع أبعاد جودة الحياة في العمل في مؤسساتهم الاستشفائية حتى يتمكنوا من العمل بكامل طاقاتهم ، بالإضافة إلى ضمان إحتفاظ بالأطباء الكفاء و عدم اعطاءهم مبررا و دافع لترك العمل .

قائمة المراجع

- 1-درة عبد البارى .زهير الصباغ. (2008) *ادارة الموارد البشرية* . الأردن: دار وائل للنشر ط 1 ص 38.41
 - 2-عبد الفتاح عبد الحميد المغربي. (جويلية ، 2004). جودة حياة العمل و اثرها في تنمية الاستغراق الوظيفي. *مجلة البحوث التجارية العدد الثاني* ، ص 251. 252 .
 - 3-قريشي هاجر و باديسي فهيمة. (2016). *جودة الحياة الوظيفية و دورها في تحسين الاداء الوظيفي، مجلة دراسات اقتصادية العدد الثالث* ، ص88.85.
 - 4-ماضي خلي: (2014) *جودة الحياة الوظيفية و اثرها على مستوى الاداء الوظيفي*، رسالة دكتوراه غير منشورة ، مصر، جامعة قناة السويس ص 98، 91 .
 - 5-محمد سيد جاد الرب. (2008). *جودة الحياة الوظيفية في المنظمات العصرية*. القاهرة: دار النهضة المصرية ص 9، 10.
 - 6-محمد سيد جاد الرب. (2009). *موضوعات ادارية متقدمة و تطبيقاتها في ادارة الاعمال*. مصر: ط1 دار الكتب المصرية ص.69،71.
 - 7 -موسى النبهان. (2004). *أساسيات القياس في العلوم السلوكية* . عمان الاردن، دار النشر و التوزيع ص 23، 25.
- المراجع الاجنبية :

8 -Kaila, H: (2006). *Industrial qnd organizational psychology*. india, vol2 Kalpaz publication P 430-431.