

## جودة الحياة في العمل لدى ممارسي صحة الأسنان

شاتي نجاة<sup>1,\*</sup> فراحي فيصل<sup>2</sup> مباركي بوحفص<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup>مخبر الأرغنوميا والوقاية من الأخطار، جامعة وهران 2

<sup>1,2,3</sup>جامعة وهران 2 محمد بن احمد (وهران)، الجزائر

## Qualité de work life among dental hygienists

Chati Nadjet<sup>1,\*</sup> Farrahi Fayçal<sup>2</sup> Mibarki Bouhafes<sup>3</sup>  
nadjet1sara@gmail.com ferahifaycal@gmail.com b\_mebarki@yahoo.fr

<sup>1,2,3</sup>Laboratory of Ergonomic & Prevention to Risks-Univ –Oran 2-

<sup>1,2,3</sup>university of oran 2 mohamed ben ahmed (Algeria)

تاريخ الاستلام: 2020/01/13؛ تاريخ القبول: 2020/04/10؛ تاريخ النشر: 2023/08/31

**Abstract:** This study aims to deal with the level of Quality of work life among dental hygienists in dental hospital ,Oran.

In this descriptive study, we used questionnaire it was distributed on a random sample of(30)dental hygienists. The data were analyzed by SPSS.

The study proved that there is High level of quality of work life for dental hygienists.

**Keywords:** Quality of work life, dental hygienists

**ملخص:** هدفت الدراسة الحالية إلى معرفة مستوى جودة حياة العمل لدى ممارسي صحة الأسنان ، وقد اتبعت الباحثة المنهج الوصفي للقيام بهذه الدراسة، بالاعتماد على استبيان صمم من قبل الباحثة، وقد تم توزيعه على عينة مكونة من (30) طبيب وطبيبة بالمستشفى الجامعي لطب الأسنان بلاطو- بوهران ، و تم تحليل إجابات ممارسي صحة الأسنان اعتمادا على أساليب إحصائية، بواسطة الحزمة الاحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS).ولقد أثبتت الدراسة وجود مستوى مرتفع لجودة حياة العمل بين ممارسي صحة الأسنان.

- الكلمات المفتاحية: جودة حياة العمل، ممارسي صحة الأسنان

## مقدمة:

تعد جودة حياة العمل من الموضوعات الهامة للنجاح في أي مهنة والاستمرار فيها من خلال توفيرها جو عمل يتسم بالوضوح والشفافية ويتوفر على ظروف تسمح للعاملين بتأدية مهامهم في راحة وأمان من المخاطر المحيطة بهم، باعتبار أن العامل هو حجر الزاوية لنجاح أي المنظمة فلا بد أن تسعى هذه الأخيرة جاهدة لضمان بقاءهم وولائهم وكسب ثقتهم؛ من خلال التخطيط للحفاظ على صحتهم والسهر على سلامتهم وأمنهم، بما يحقق رغباتهم وحاجاتهم من جهة، واجتناباً للخسائر المادية والتنظيمية الناجمة عن الضرر الملحق بالعامل من جهة أخرى؛ وهو ما يعتبر أداة استقطاب جيدة لليد العاملة .

فحسب (Rahman & al,2014) "ان بيئة العمل الجيدة وظروف العمل الصحية تجذب الموظفين نحو العمل ويعتبرون العمل جزءاً حيوياً من حياتهم العادية". خاصة وان المجتمعات في الوقت الحاضر زادت ثقافة ووعيا حول الامراض الناجمة عن بيئات العمل وما تحويه من ظروف السيئة ينجر عنها إصابات فيزيائية و نفسية.

و يعتبر كل من ( Walton، 1973 ) أن أحد المجالات الرئيسية في (QWL)هي ظروف العمل الجيدة وبيئة العمل الآمنة وأكد غويتا وشارما (2011) انه وجد من خلال بحثه في شركة (BSNL) أن هناك مستوى عال من الرضا بين الموظفين فيما يتعلق بظروف العمل الآمنة والصحية. (Rahman,&al.2014,p20). وبالتالي اقبال أكثر على العمل وصحة أكثر بما يوحي بجودة حياة عمل عالية .

## 2.1. الاشكالية

أن موضوع جودة حياة العمل لدى طبيب الأسنان في المستشفيات العمومية أمر في غاية الأهمية، ففي هذه المؤسسات يعمل طقم كبير من ممارسي صحة الأسنان لعلاج وإصلاح الفم والأسنان للمريض تحت ظروف عمل مختلفة لمدة قد تستغرق ما يقارب ثلث حياة الطبيب، في بيئة قد تسمح بإصابته بأمراض واعتلالات نتيجة العمل وما يفرضه من ضغوطات نفسية اجتماعية أو عن طريق العدوى المنتقلة من المريض وما إلى ذلك من مخاطر تسبب في مجملها بالحاق الضرر بالطبيب مما يمس بحالته النفسية والشعور بعدم الراحة والامان والصحة في محيط عمله، فنظرا للتهديدات المجودة في العمل والتي تؤثر على نوعية حياته وخاصة المتعلقة بصحته في مركز عمله، وعلى اعتبار أن العمل امر ضروري وحاجة ماسة للإنسان بما يشعره بالإنجاز وتقدير الذات ويزيد من قيمته في مجتمعه واسرته وحتى في ذاته ؛ إذ يقضي جزءاً كبيراً من حياته في البيئة المهنية ، فمن المتوقع أن يكون هذا المكان داعماً لاحتياجاته ويظل المعنى الحقيقي لجودة حياة العمل فريدا بالنسبة لكل طبيب أسنان .فلتحقيق الجودة في مجال طب الأسنان لابد من نشر ثقافة السعي في تحسين نوعية حياة جيدة بين جميع ممارسي صحة الأسنان، وذلك من خلال تحسين العمل وطرق أداء العمل وتجديد المعارف والمعلومات الخاصة بالوقاية من الامراض المحتملة، ولا يتم بلوغ هذا إلا من خلال إيجاد بيئة عمل مشجعة تشعر العامل بالاستقرار والسلامة و الأمان و الاحترام، بما يساعد في رفع الروح المعنوية لديه و توجيه سلوكه. بما يسهم في رفع مستوى أدائه، ويحقق الإشباع لحاجاته ورغباته، " فكلما تميزت بيئة العمل بالقبول والرضا من قبل العاملين، كلما ساهم ذلك في جعل الأفراد مستغرقين بشكل كامل في وظائفهم، بما يؤدي في النهاية إلى انتاجية و رضا العامل على سلامته الجسدية والنفسية في بيئة العمل على حد سواء" .

( المغربي،2004،ص02)

وقد ظهر مصطلح جودة حياة العمل لأول مرة عام 1972 خلال المؤتمر الدولي لعلاقات العمل ونال هذا المصطلح اهتمام كبير نتيجة تركيزه على تطبيق أسلوب إعادة هندسة الموارد البشرية "Reengineering HR" واكسابها مهارات متنوعة بما يمنحها الفرصة لاتخاذ القرارات الخاصة بوظائفهم (نجلاء ، دسوقي، 2015، ص318)

وانطلاقاً من كل ما سبق ارتأينا القيام بدراسة ميدانية تقوم على أساس معرفة مستوى جودة حياة العمل لممارسي صحة الأسنان في ظل بعض المتغيرات الصحية بالمستشفى الجامعي لطب الأسنان ببلاطو\_وهران-فإننا نحاول من خلال هذه الدراسة الإجابة على التساؤلات التالية:

\* ما مستوى درجة جودة حياة لدى ممارسي صحة الأسنان؟

3.1- فرضيات الدراسة:

- يتمتع ممارسي صحة الأسنان بمستوى مرتفع لجودة حياة العمل.

4.1. أهداف الدراسة:

- التعرف على مستوى جودة حياة العمل لدى ممارسي صحة الأسنان.

- التعرف على العوامل المؤثرة في جودة حياة ممارسي صحة الأسنان.

- تقديم بعض المقترحات ضمن اطار تحليل النتائج من الممكن أن تحسن من جودة الحياة لدى الممارسين.

5.1. أهمية الدراسة:

تتجلى أهمية الدراسة الحالية في الكشف عن مستوى جودة حياة لدى ممارسي صحة الأسنان كما تتجلى أهميته في توفير قاعدة معلوماتية حول مفهوم جودة حياة العمل.

6.1 المفاهيم النظرية:

-جودة حياة العمل:

قد كتب الكثيرون عن جودة حياة العمل ، والعديد من المؤلفين لديهم طرق مختلفة لتصورها إذ يقول (Rodrigues,1994) أن جودة حياة العمل قد تلتقت عدة تغيرات على مر السنين ، دون أن تفقد جوهرها ، وتسعى إلى تسهيل أو تلبية احتياجات العمال في تطوير أنشطتهم مع المنظمة.

(RODRIGUES,OLIVO,2015) ومن أهم هذه التعريفات ما صاغه جاد الرب لمفهوم جودة حياة العمل بأنها "العمليات المتكاملة المخططة و المستمرة و التي تستهدف تحسين مختلف الجوانب التي تؤثر على حياة العمل للعاملين و حياتهم الشخصية ، و الذي يسهم بدوره في تحقيق الأهداف الاستراتيجية للمنظمة و العاملين فيها و المتعاملين معها" (المغربي، 2004 ، ص05)

بالنسبة إلى والتون (1973) ، فإن جودة حياة العمل هو الاهتمام بقيم إنسانية وبيئية معينة إلى حد ما(التي) أهملها المجتمع الصناعي لصالح التكنولوجيا المتقدمة و الإنتاجية الصناعية و النمو الاقتصادي (RODRIGUES,OLIVO.2015) ، ويذهب (الهيبي، 2003، ص277) في المجال عينه إلى ربط نوعية حياة العمل بظروف العمل الاجتماعية والطبيعية والنفسية ويعرفها بالنوعية العالية لحياة العمل التي تتحقق من خلال جو عمل ملائم واستخدام إجراءات ونظم وطقوس عمل تشعر الفرد العامل بأهميته في المنظمة وتحفزه باتجاه الأداء الأفضل.(الأشرفي، ر، والدليبي، 2013، ص91)

نوعية حياة في العمل حياة تمثل حياة الشخص. وهي تغطي "مشاعر الشخص حول كل بعد من أبعاد العمل ، بما في ذلك المكافآت والفوائد الاقتصادية، والأمن السلامة ، وظروف العمل ، والعلاقات التنظيمية والشخصية ، ومعناها الجوهري في

حياة الشخص. لذلك ، يمكننا القول ببساطة أن جودة الحياة هو مصدر اهتمام ليس فقط لتحسين حياة في العمل ، ولكن أيضًا حياة خارج العمل (JAYAKUMAR,K)., 2012, , (p141)

#### 7.1 مجالات جودة حياة:

أكد الكثير من الباحثين والدارسين، أن جودة حياة هي نظام معقد يضم عدة مجالات: جسمية ، نفسية ، واجتماعية... الخ ، وهي كالآتي :

-المجال النفسي: يرى الكثير من الباحثين أن المجال النفسي لجودة حياة يتضمن جميع المشاعر والحالات العاطفية الايجابية ويرى البعض الاخر أن هذا المجال يعتمد على غياب المؤثر السلبي مثل : القلق والاكتئاب والحالات الانفعالية الايجابية وكذلك جميع اضطرابات الأداء النفسي المتعلقة بالفرد ، ويدمج البعض الاخر من الباحثين ضمن المجال النفسي لجودة حياة المفاهيم الدينامية الاجرائية مثل: التنمية الشخصية ، وتحقيق الذات (الابداع ، المعنى من حياة الاخلاق ، حياة الروحية ، مدى تفهم العالم المحيط بالفرد... الخ). (بهلول سارة اشواق، 2008)

-المجال البدني: " يدمج الباحثين تحت هذا المجال الصحة البدنية والقدرات الادائية، حيث تتضمن الصحة البدنية: الطاقة L'énergie، الحيوية la vitalité، التعب la fatigue، النوم le sommeil، الراحة le repos، الالام les douleurs، الأعراض ومختلف المؤشرات البيولوجية ، les indicateurs biologique تتضمن القدرات الادائية : الوضع الوظيفي le staut fonctionnel، تنقل الفرد la mobilité، الانشطة اليومية التي تمكن الفرد من الاداء ومن الاستقلالية النسبية". (بهلول سارة اشواق، 2008)

تشمل جودة الحياة في العمل الرفاه البدني والعقلي والنفسي والعاطفي. الجوانب الذاتية والموضوعية ، التي تعتمد على تصور كل فرد وبالتالي ، لا يمكن القول أن هناك حالة من الرفاهية الكاملة ، خاصة عندما ننظر في الجوانب النفسية والاجتماعية. (Rahman, & al. 2014, p: 21)

-المجال الاجتماعي : إن المجال الاجتماعي لجودة حياة يتضمن كل من العلاقات والوظائف الاجتماعية، وهنا لا يمكن النظر إلى هذا المجال بشكل متكامل إلا إذا تطرقنا إلى شبكة هذه العلاقات من الناحية الكمية (اي مدى اندماج الفرد في المجتمع)، والتنوعية (اي فعالية المساندة الاجتماعية في حياة الفرد). " كل إنسان يتوقع التقدير في المجتمع و يحاول دائمًا الانخراط في الأنشطة الاجتماعية المختلفة تتضمن جودة الحياة في العمل التقدير والتكامل الاجتماعي في تنظيم العمل الذي يسمح للموظف باستخدام وتطوير جميع قدراته ، ويؤكد بأن العمال هم أهم موارد المنظمة (Rahman, & all. 2014, p: 21)

-الرضا عن العيش:

يذهب دينر (Diener, 1994) إلى أن هذا المفهوم يهدف إلى الحكم الشعوري و الشامل الذي يطلقه الفرد عن حياته، و يظهر هذا ضمن مجالات محددة: مهنية، عائلية، الاهتمامات، الصحة، المجموعة التي ينتمي إليها الفرد، الذات، التمويل الخ (Diener, 1994)

الرضا هو ظاهرة تمت دراستها على نطاق واسع ويستمد هذا الاهتمام من التأثير الذي يمكن أن تمارسه على العامل ، مما يؤثر على صحته الجسدية والعقلية ، ومواقفه ، وسلوكه المهني والاجتماعي ، مع انعكاسات على حياته الشخصية والاسرية وعلى المنظمات. (RODRIGUES, OLIVO. 2015)

- السعادة : يتضمن هذا المفهوم ثلاثة مكونات مستقلة فيما بينها: مكون انفعالي ايجابي، مكون معرفي – تقييبي الرضا أي تقدير الفرد مدى نجاحه في تحقيق تطلعاته .، و مكون سلوكي التفوق: أي نجاح التقييم الذاتي للفرد فيما يخص نشاطاته و يرى

الباحثين حالياً، أن مفهوم السعادة يعبر عن سمة أكثر من اعتباره حالة ، حيث يهدف إلى الوصول إلى حالة مستقرة ومستدامة نسبيًا. (مهلول سارة اشواق، 2008)

ترى نظرية التحليل النفسي الفرويدي أن الكائن الحي يضمن الحفاظ عليه بالتحديد من خلال دوافع البحث عن السعادة. (RODRIGUES, OLIVO.2015)

- الرفاهية الذاتية : و يرى دينير (Diener 1994) ، أن هذا المفهوم يعبر عن تجربة الفرد العامة لردود الفعل (الإيجابية اتجاه حياته، و يشمل جميع المكونات الدنيا) التي يجب أن تتوفر على الأقل (مثل الرضا عن العيش و مستوى المتعة نلاحظ هنا أن الرضا عن العيش و السعادة هما المكونان الرئيسيان لمفهوم العافية حيث يجب أن تتوفر هذين المكونين و لو بأقل قدر ممكن ليتحقق هذا المفهوم. (Diener, 1994)

## 2. الطريقة و الأدوات .

### 1.2. مجال الدراسة:

- المجال الجغرافي: تم إجراء الدراسة الميدانية بالمؤسسة الإستشفائية العمومية بوهران تضم 5 جناحات (جناح امراض اللثة، جناح حشو وعلاج التسوس ، جناح تركيب طقم الأسنان، جناح تجميل الأسنان، جناح قلع الأسنان(جناح 18) . عملنا على الجناح المخصص بقلع الأسنان(extraction) المسى بجناح 18.

- المجال الزمني : تم إجراء الجانب الميداني في شهر سبتمبر 2018م .

2.3 مجتمع الدراسة: يتألف مجتمع الدراسة من ممارسي صحة الأسنان العاملين بالمؤسسة الإستشفائية العمومية لطب الأسنان بوهران(جناح18).

### 3.2. منهج الدراسة:

استخدم الباحث المنهج الوصفي الذي يحأول وصف الظاهرة موضوع البحث وتفسيرها أملاً في التوصل إلى تعميمات ذات معنى. (أبو حطب، صادق، 1991، ص102).

### 4.3. العينة:

تم اختيار عينة الدراسة بطريقة عرضية حيث شملت (30) طبيب وطبيبة أسنان العاملين بالمؤسسة الإستشفائية العمومية بوهران (جناح 18) .

### 5.3. مواصفات العينة:

جدول رقم (1): يبين مواصفات العينة من حيث الجنس ومن حيث التخصص

العينة	الجنس	التكرار	النسبة المئوية
ممارسي صحة الأسنان	ذكر	8	25%
	أنثى	22	71%
	المجموع	30	100

المصدر: من تصميم الباحثان بالاعتماد على برنامج spss

من الجدول أعلاه يتضح لنا أن أغلب أفراد العينة إناث بالنسبة للأطباء العاملون حيث تقدر نسبتهم ب: (71%) بالمقارنة مع نسبة الذكور لنفس التخصص للعينة إذ تقدر نسبتهم ب (25%).

## 6.3 أداة الدراسة:

لقد تم الاعتماد على استبيان لقياس جودة حياة العمل تم تصميمه من قبل الباحث بالاعتماد على بعض المقاييس الموضوعية لقياس جودة الحياة لكل من محمود عبد الحليم منسي وعلي مهدي كاظم (2006) والذي يتكون من 36 فقرة مقسمة إلى جزئين:

أولاً: الأبعاد المتعلقة ببيئة العمل المادية والمعنوية: ويتكون من (17) فقرة، موزعة على (3) مجالات: المجال الأول: والأمن والصحة المهنية، ويتكون من (5) فقرات، والمجال الثاني: العلاقات الاجتماعية العامة، وجودة الحياة الأسرية والاجتماعية، ويتكون أساساً من (6) فقرات، والمجال الثالث: الأجور والرواتب، ويتكون (6) فقرات.

ثانياً: الأبعاد المتعلقة ببيئة العمل التنظيمية والوظيفية: ويتكون من (19) فقرة، موزعة على (3) فقرات: المجال الأول: الأمان: الإشراف ومشاركة العاملين في الإدارة، ويتكون من (7) فقرات. والمجال الثاني: الأمان والاستقرار الوظيفي، ويتكون من (5) فقرات، والمجال الثالث: الترقية والتقدم الوظيفي، ويتكون من (7) فقرات: مقسمة على 6 محاور (الأمن والصحة المهنية، العلاقات الاجتماعية، الأجور والرواتب، الإشراف ومشاركة العاملين في الإدارة (العلاقات الاجتماعية، الأمان والاستقرار الوظيفي، الترقية والتقدم الوظيفي)، بحيث يتم الإجابة على المقياس وفقاً لطريقة ليكرت في التصحيح (أبدأ، قليلاً جداً، إلى حد ما، كثيراً، كثيراً جداً) وذلك لمعرفة درجة شعور الفرد بجودة حياة، ويتكون المقياس من بعض العبارات الموجبة، وبعضها سالبة، بحيث تعطى الدرجات (1، 2، 3، 4، 5) مع العبارات الموجبة، في حين أعطي عكس الميزان السابق للفقرات السالبة. وبخصوص خصائصه السيكمترية، فقد تم حساب صدقه وثباته من طرف واضعيه وأشاروا بصلاحيته للتطبيق على أفراد العينة.

## 7.2 خصائص السيكمترية لأداة الدراسة:

## 1.7.2. الصدق:

تم عرض المقياسين على مجموعة من المحكمين المتخصصين في علم النفس والعلوم التربوية وذلك بهدف:

1. الكشف عن وضوح العبارات ووضوح الصياغة اللغوية.

2. مراجعة بنود المقياس وتقويمه وتحديد الموقع المناسب لها على المقياس.

-بعد أن تم عرض الإستبانة على المحكمين، وقمنا بتعديل بعض بنودها ولم يتم حذف أي بند.

-كما تم حساب صدق المقياس بطريقة: - الاتساق الداخلي للفقرات وكانت النتائج كالتالي:

الجدول رقم (02): صدق الاداة باستعمال طريقة الاتساق الداخلي للفقرات.

الابعاد	عدد البنود	ارتباط البعد بالمجموع الكلي للابعاد	مستوى الدلالة
البعد العام المتعلق ببيئة العمل المادية والمعنوية	14	**0.78	0.00
البعد العام المتعلق ببيئة العمل التنظيمية والوظيفية	22	**0.83	0.00

المصدر: من تصميم الباحثان بالاعتماد على برنامج spss

يتبين من الجدول أن كل أبعاد مقياس جودة حياة العمل دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة (0.00) وذلك لأن معامل الارتباط بين الأبعاد والدرجة الكلية مرتفع، حيث بلغ أكثر من (70%) في كل الأبعاد والدلالة المعنوية Sig تساوي (0.00) ومنه فإن مقياس جودة حياة العمل يتمتع بدرجة عالية من الصدق

### 2.7.2 ثبات أدوات الدراسة

تم حساب وإيجاد ثبات أداتي الدراسة باستخدام طريقة الفا كرونباخ، واتضح أن معامل ثبات اداتي الدراسة مقبول مما يبرهن على صلاحية استخدام الأداة كما هو موضح في الجدول التالي:  
جدول رقم (2): يبين معامل الثبات الفا كرونباخ .

المتغير	الطريقة المتبعة	عدد افراد العينة	عدد الفقرات
جودة حياة العمل	معامل ألفا كرونباخ	30	36
	التجزئة النصفية	30	36

المصدر: من تصميم الباحثان بالاعتماد على برنامج spss

وبذلك أصبح المقياس في صورته النهائية، جاهز للتطبيق ، انطلاقاً من النتائج المحصل عليها. وقد قمنا بإجراء الدراسة الأساسية للإجابة على تساؤلات البحث.

### 3.7.2- الأساليب الإحصائية المستعملة:

تم استعمال الأساليب الإحصائية التالية لتحليل نتائج البحث وذلك من خلال توظيف الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) كالتالي:

- المتوسط الحسابي والانحراف المعياري

- اختبار (independent Sample T test) لإيجاد دلالة الفروق بين مجموعتين مستقلتين.

3. النتائج ومناقشتها.

#### 1.3 نتائج الفرضية :

تنص الفرضية على أنه: -يتمتع ممارسي صحة الأسنان بمستوى مرتفع لجودة حياة العمل.

الجدول رقم(03): التوزيع التكراري واختبار (ت) للدلالة الإحصائية للفرق بين المتوسطات الحسابية للدرجة الكلية لمستوى جودة حياة العمل.

المتغير	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	المتوسط الفرضي	الفرق بين المتوسطين	قيمة ت	الدلالة	درجة الحرية
جودة حياة العمل	14.72	126.29	90	13.65	2.11	0.04	29

المصدر: من تصميم الباحثان بالاعتماد على برنامج spss

من خلال الجدول اعلاه ، يتبين لنا أن قيمة المتوسط الحسابي لإجابات ممارسي صحة الأسنان تُقدر بـ (126.29)، ويختلف بالزيادة عن المتوسط الفرضي للدراسة المقدر بـ (90) بقيمة انحراف معياري (14.72). وبما أن قيمة الفرق بين المتوسطين (13.65) بمستوى دلالة (sig = 0.00)، عند درجة الحرية df = 29 ، و t=2.11 فان هذه النتيجة تعدّ مؤشراً على مستوى مرتفع

في جودة حياة العمل، مما يعطينا دلالات قوية أن ممارسي صحة الأسنان يتمتعون بمستوى مرتفع فيما يتعلق بجودة حياة العمل.

### 2.3 مناقشة الفرضية.

وعليه فمنطوق الفرضية قد تحقق أي أن " ممارسي صحة الأسنان يتمتعون بمستوى مرتفع في جودة حياة في العمل". وقد يعود ذلك إلى رضاهم عن العمل في المستشفى وعن معاملاتهم مع المسؤولين والادريين التي تترجم التفاهم بين مختلف أعضاء العمل وعن علاقات الطبية بين اطراف العمل سواء المشرفين أو الممارسين. وروح الفريق والتناوب في العمل بين الممارسين ، أوقد يعود ذلك إلى الهدف الموحد الموجه نحو مساعدة وعلاج المريض ضمن اطار تعاوني بين الممارسين في سبيل تحقيق تدريب العالي على تقاسم حالات المرضية والتنافس الايجابي على ايجاد العلاج المثالي للحالات المرضية المتعسرة أو التي تستلزم الجراحة ، أو أن ظروف العمل مناسبة حسب رأيهم على الرغم من ملاحظتنا عكس ذلك كالانقطاع المتكرر للماء في جناحات المستشفى، بالإضافة إلى عدم توفر الكراسي بشكل يغطي احتياجات الممارسين والطلبة المتدربين، إضافة إلى اسرة المريض غير قابلة للتعديل حسب وضعية الطبيب العملية الصحيحة، مما يؤدي إلى تبني هذا الاخير وضعيات عمل خاطئة تمس بالجهاز الهيكلية العضلي خاصة وان العمل تحت هذه الوضعيات يتكرر كثيرا في اليوم الواحد ومع كل حالة مرضية على اختلافها ولطيلة سنوات العمل جمعاء بالرغم من ذلك اظهرت النتائج تواجد مستويات مرتفعة لجودة الحياة في العمل بين ممارسي صحة الأسنان، بينما اظهرت نتائج دراسة مناقضة (Liang, & al,2015,p.01) تكشف عن تأثير العنف المتكرر ضد الطاقم الطبي والعلاقات المتوترة بين ممارسي صحة الأسنان والمرضى على صحة ممارسي صحة الأسنان الصينيين. حاولت هذه الدراسة إلى استكشاف نوعية حياة (QOL) من ممارسي صحة الأسنان في المستشفيات العامة من المدن الصينية المتقدمة. في ثلاث مدن في شرق الصين (شانغهاي ونانجينغ وهانغتشو) على عينة من 762 طبيب وطبيبة ونتجت الى " مستوى جودة حياة ممارسي صحة الأسنان منخفض وأرجعت ذلك إلى الراتب المنخفض وعادات النوم السيئة وساعات عمل طويلة وأن ممارسي صحة الأسنان السريريين في المستشفيات العامة في المدن الصينية المتقدمة لديهم نوعية حياة سيئة. يجب أن تكون الإصلاحات في نظام الصحة الطبي الحالي ، وتحسين بيئة العمل للأطباء والتخفيف من ضغط العمل لديهم ضرورية". Liang, (& al,2015p.01)

كما وتوصلت دراسة كل من ( Nunes ) & al,2008 على عينة من ممارسي صحة الأسنان " أن انخفاض نوعية حياة كان شائعاً بين أخصائي صحة الأسنان، وكان له آثار واضحة على إدراكهم لصحتهم ونوعية حياتهم". (Nunes & al .2008 .p:20)

### 4.الخلاصة.

كشفت الدراسة عن وجود مستوى مرتفع في جودة حياة العمل لدى ممارسي صحة الأسنان. يرجع إلى اسباب مختلفة من بينها محيط العمل، والعمل في فريق والتنافس البناء، إضافة إلى الهدف المشترك بين مختلف الممارسين والذي يتجسد في مساعدة المريض في علاج علته فانطلاقاً من هذا المبدأ يتقاسم افراد عينة الدراسة المهام فيما بينهم والتشارك في ايجاد علاج للحالات المتعسرة .

ومن خلال هذه النتائج يأمل الباحث أن تكون هذه الدراسة قد ساهمت في إضافة معلومات حول الموضوع، كما يدعو الباحث جمهور الباحثين إلى إجراء بحوث ودراسات حول موضوعي العصر جودة حياة العمل باستعمال أساليب قياس مختلفة، وفي بيانات مختلفة، مع الحصول على نتائج جديدة يمكن الاستفادة ومنها في التغلب على العوامل المؤثرة عليها.

## 5. قائمة المراجع:

- لاشرفي، رياض أحمد إسماعيل، الدليبي، ذاكر محفوظ حامد، (2013). جودة حياة العمل في الاتحاديات الرياضية العراقية الفرعية بكرة السلة من وجهة نظر ملاكاتها الإدارية والتدريبية والتحكيمية. مجلة ال رافدين للعلوم الرياضية، 19 (2)، بهلول سارة اشواق (2008). سلوكيات الخطر المتعلقة بالصحة (التدخين ، الكحول، سلوك قيادة السيارات وقلة النشاط البدني) وعلاقتها بكل من جودة حياة والمعتقدات الصحية. رسالة ماجستير. جامعة باتنة. الجزائر.
- فؤاد أبو حطب، آمال صادق (1991). مناهج البحث وطرق التحليل الإحصائي في العلوم النفسية والتربوية والاجتماعية. د.ط. القاهرة. مكتبة الأنجلو المصرية.
- منظمة الصحة العالمية، ادارة المستشفيات، سلسلة التقارير الفنية رقم 395 سويسرا (1980)؛ محمود دسوقي، نجلاء عبد السلام (2015). تأثير جودة حياة العمل على المهارات الإدارية لأعضاء هيئة التدريس. مجلة العلوم الزراعية، 60 (2).
- المغربي، عبد الحميد ( 2004). جودة حياة العمل واثرها في تنمية الاستقرار الوظيفي- مجلة الدراسات والبحوث التجارية، المجلد رقم (119094) (1) ؛
- السيد محمد جاب الرب (2007). جودة حياة العمل في المنظمات المهنية. جمهورية مصر العربية. جامعة قناة السويس

## قائمة المراجع باللغة الاجنبية :

- Alexandra Rodrigues de Lima MELISSA OLIVO (2015) *Qualidade de Vida no Trabalho: Realidade e Perspectiva* . Trabalho de Conclusão, título de Especialista em Gestão de Recursos Humanos em Saúde Pública Orientadora. Universite SÃO PAULO .
- Diener (1994). Assessing Subjective Well-Being, Progresses and opportunities. Social Indicators Research.
- DR.A.JAYAKUMAR; K.KALAISELVI (October 2012) . QUALITY OF WORK LIFE-AN OVERVIEW ,International Journal of Marketing, Financial Services & Management Research 1(10)
- Elsa LEMAIGNAN (2016). LA QUALITÉ DE VIE DES MÉDECINS GÉNÉRALISTES EXERÇANT EN AMBULATOIRE EST-T-ELLE MEILLEURE CHEZ LES MÉDECINS SALARIÉS QUE CHEZ LES MÉDECINS LIBÉRAUX EN RÉGION AUVERGNE-RHÔNE-ALPES . LYON.France
- Elham Mousavi Ali Esmaili, Soodabeh Shahid Saless (2015). The Effect of Positive Thinking on Quality of Life and Resiliency of Cancer Patients. Iran.
- Maria de Fátima Nunes ; Maria do Carmo Matias Freire ; Cláudio Rodrigues Leles (March 2008). Quality of life of public health service dental hygienists in Goiânia, article in International Journal of Dental Hygiene . Brazil VOL. (1) Issue 6.
- Md. Mostafizur Rahman, Md. Rostam Ali , Md.Farijul Islam (2014). A Study on Quality of Work Life among Workers with Special Reference to State Owned

Commercial Banks in the Northern Region of Bangladesh, Global Journal of Management and Business Research,14 ( 9) .

Ying Liang, Hanwei Wang and Xiaojun Tao(2015). Quality of life of young clinical doctors in public hospitals in China's developed cities as measured by the Nottingham Health Profile (NHP), International Journal for Equity in Health DOI 10.1186/s12939-015-0199-2.

[https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC4581107/pdf/12939\\_2015\\_Article\\_199.pdf](https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC4581107/pdf/12939_2015_Article_199.pdf) ; 10/08/2019 à 21:33

ملحق رقم 1

مقياس جودة الحياة

عزيزي الطبيب ارجوا التكرم بقراءة بنود المقياس المرفقة ، والإجابة عن كل منها بما عُبّر عن شعورك الحقيق وما تقومون به بالفعل ، لك تساهموا في صدق نتائج الدراسة ، ومع أجزل الشكر على تعاونكم البناء في هذه الدراسة العلمية.

## البيانات الشخصية:

الجنس ذكر أنثى

العمر:

التخصص:

الرقم	الفقرة	ابدا	قليلا جدا	إلى حد ما	كثيرا	كثيرا جدا
1	لدي إحساس بالحوية والنشاط					
2	اشعر ببعض الآلام في جسمي					
3	تتكرر إصابتي بنزلة برد					
4	اشعر بالإرهاق والتعب المبكرين					
5	نادرا ما أصاب بالأمراض					
6	اشعر بأنني قريب جدا من صديقي في العمل الذي يقدم لي الدعم الرئيسي					
7	أجد صعوبة في التعامل مع الآخرين					
8	لدي أصدقاء مخلصين					
9	علاقتي بزملائي رديئة للغاية					
10	لا أحصل على دعم من أصدقائي وأسرتي					
11	لا أجد من أثق فيه من أفراد أسرتي					
12	أجرى عادل بالنظر إلى ما يحصل عليه زملائي.					
13	أجرى عادل بالنظر إلى مهاراتي ومجهودي.					
14	أنا راض تماما بما أحصل عليه من دخل من عملي.					
15	بعض النشاطات في عملي مرهقة مقارنة برائتي					
16	يعتمد أجرى على مقدار إنجازي في العمل.					
17	أدائي الفردي يحدد مقدار أجرى ومكافأتي					
18	أفهم بشكل تام نظام الأجور والمكافآت في منظمتي.					
19	يعاملنا رئيسنا بعدالة و انصاف.					
20	اخترت العمل الذي يتناسب واهتماماتي ويحقق لي ذاتي					
21	بعض النشاطات في عملي مرهقة					
22	أشعر بأنني جزء هام من جماعة عملي					
23	يعطي رئيسي معلومات كاملة لمروسيه					
24	لدى الفرصة للتأثير على القرارات التي تمس عملي.					

					25	أستطيع أن أشارك برأي في حل مشكلات عملي.
					26	أحصل على معلومات مناسبة عن انجازي في عملي
					27	لدى قدر مناسب من الحرية في أداء عملي.
					28	استمتع بالتعاون والمشاركة مع زملاء العمل.
					29	اشعر بالأمن و الامان في عملي
					30	لدي ضمان في عملي يتخصص بالتعويضات
					31	استمتع بمزاولة الأنشطة العملية في أوقات فراغي
					32	روحي المعنوية منخفضة داخل العمل و اشعر بالتهديد
					33	عملنا قائم على المنافسة في الاداء الجيد والسريع
					34	نتقدم الادارة لنا بعلاوات تشجيعية للتقدم في العمل
					35	يقوم رؤاس العمل بتحفيظات معنوية للعمال لإنجاز عمل
					36	أحصل على ترقيات وعلاوات نظير جهودي