

اتجاهات المرأة العاملة نحو جودة الحياة الوظيفية

دراسة ميدانية بالمؤسسة العمومية الإستشفائية للشهداء ساعد قرمش/ السعودي/ عمار/ أحميدة لولاية سكيكدة

هدى ساكر<sup>1\*</sup> جلال الدين بوعطيط<sup>2</sup>

<sup>2,1</sup> جامعة 20 أوت 1955 سكيكدة (الجزائر)، مخبر التطبيقات النفسية والتربوية (قسنطينة)

**The attitudes of working women towards the quality of career life  
A field study in the public hospital institution of the martyrs Saad Guermech  
Saoudi/Amar/Ahmaida- Skikda**

HOUDA SAKER 1,\* DJALEL DDINE BOUATTIT 2

[houdasaker60@gmail.com](mailto:houdasaker60@gmail.com)

1,2 University 20 august 1955 skikda (Algeria), laboratory of psychological and educational applications (Constantine)

تاريخ الاستلام: 2020/04/04، تاريخ القبول: 2020/07/26، تاريخ النشر: 2024/02/29

**Abstract.** This study aims to know the attitudes of working women towards the quality of the career life in the public hospital institution of the martyrs Saad Guermech /Saoudi/ Amar/ Ahmaida Skikda , a questionnaire was distributed to a sample of 50 female workers and after collecting, tabulating and analyzing data with various appropriate statistical methods, the following results have been reached:

- The presence of negative trends among working women towards the dimension of the work environment.
- There are positive trends among working women towards the work groups and after the pattern of supervision. Thus, there are trends of a negative nature for working women towards a quality change in the career.

**Keywords:** directions, working women, quality, quality of life, quality of work life.

**ملخص.** تهدف هذه الدراسة إلى معرفة اتجاهات

المرأة العاملة نحو جودة الحياة الوظيفية بالمؤسسة العمومية الإستشفائية للشهداء ساعد قرمش/ السعودي/ عمار/ أحميدة لولاية سكيكدة، تم الاستعانة بالاستمارة كأداة لجمع البيانات، حيث تم توزيعها على عينة قدرت ب 50 عاملة، وبعد جمع البيانات وتبويبها وتحليلها بمختلف الأساليب الإحصائية الملائمة تم التوصل إلى النتائج التالية:

- وجود اتجاهات سلبية لدى المرأة العاملة نحو بعد بيئة العمل.
- وجود اتجاهات إيجابية لدى المرأة العاملة نحو بعد جماعات العمل وبعد نمط الإشراف.
- وبالتالي وجود اتجاهات ذات طبيعة سلبية لدى المرأة العاملة نحو متغير جودة الحياة الوظيفية.

**الكلمات المفتاحية:** الاتجاهات، المرأة العاملة، الجودة، جودة الحياة، جودة الحياة الوظيفية.

\*corresponding author

## 1. مقدمة

مع التطور الاقتصادي والعلمي والاجتماعي أصبحت مشاركة ومنافسة المرأة للرجل في سوق العمل سمة العصر الحاضر وأصبح لها في شتى الميادين أدوارا هامة لا يمكن إغفالها أو تجاهلها (وادي، 2015، ص 265)، فحاليا نجدها في البنوك وفي قطاع التربية والتعليم وبشكل خاص في القطاع الصحي تبرز بشكل ملفت من حيث العدد والتخصص، فقد نجدها طبيبة أو ممرضة كما يمكن أن تكون إدارية أو مخبرية... إلخ فهي تعمل جاهدة على تقديم الاستشارات الصحية والطبية وأنواع أخرى من المهن كل حسب مجالها، كما يمكن القول أن المؤسسة الإستشفائية عبارة عن منظمة اجتماعية صحية تقوم بأداء مجموعة من الوظائف المختلفة العلاجية والوقائية (مهدي، 2016، ص 57)، كما أنها مكان للتدريب العلمي والتقني في المجال الطبي لمساعدة الباحثين في إنجاز مختلف دراساتهم هادفين من ورائها إلى الرقي بصحة الإنسان (بن عودة، العابد، 2018، ص 27)، فنجاح المؤسسة يتحقق بنجاح المرأة العاملة في أداء واجباتها المهنية الذي يكون مرهونا بتحقيق راحتها الفكرية وصحتها النفسية والجسدية. وهذا لا يتم إلا من خلال تحسين مستوى بيئة العمل بالدرجة الأولى، فإدراك المرأة العاملة بتوفر ظروف عمل مادية ومعنوية جيدة (وادي، 2016، ص 265)، والرضا عن جماعات العمل ونمط الإشراف وغيرها من العوامل التنظيمية المتعلقة بالعمل، ما يصطلح عليه حديثا بجودة الحياة الوظيفية.

فيعد هذا الأخير من المصطلحات الحديثة التي نالت اهتمام العديد من الباحثين والمختصين بالعلاقات الإنسانية والسلوك التنظيمي، والهدف الأساسي من محاولات تحسين جودة حياة العمل يتمثل في إعداد قوة عمل راضية ومندفعة ومحفزة وذات وفاء عالي لأعمالها (وادي، 2016، ص 265) لما لها من آثار مباشرة على أداء وفعالية هذا القطاع، وفي نفس السياق أتت هذه الدراسة لمعرفة إتجاهات المرأة العاملة نحو جودة الحياة الوظيفية بالمؤسسة العمومية للإستشفائية، حيث تم الاستعانة في صياغة هذه التساؤلات بدراسة لقهييري فاطنة وكسنة محمد (2018)، ودراسة لعقون شراف (2016)، حيث تمحورت مشكلة الدراسة في التساؤلات التالية:

## ➤ التساؤل العام:

- ما هي إتجاهات المرأة العاملة نحو جودة الحياة الوظيفية بالمؤسسة الإستشفائية العمومية للشهداء ساعد قرمش/السعودي/عمار/أحميدة لولاية سكيكدة ؟

## ➤ التساؤلات الفرعية:

- ما هي إتجاهات المرأة العاملة نحو بيئة العمل بالمؤسسة الإستشفائية العمومية للشهداء ساعد قرمش/السعودي/عمار/أحميدة لولاية سكيكدة ؟

- ما هي إتجاهات المرأة العاملة نحو جماعات العمل بالمؤسسة الإستشفائية العمومية للشهداء ساعد قرمش/السعودي/عمار/أحميدة لولاية سكيكدة ؟

- ما هي إتجاهات المرأة العاملة نحو نمط الإشراف بالمؤسسة الإستشفائية العمومية للشهداء ساعد قرمش/السعودي/عمار/أحميدة لولاية سكيكدة ؟

## 1.1. فرضيات الدراسة:

➤ الفرضية العامة: هناك إتجاهات إيجابية لدى المرأة العاملة نحو جودة الحياة الوظيفية بالمؤسسة الإستشفائية العمومية للشهداء ساعد قرمش/السعودي/عمار/أحميدة لولاية سكيكدة .

## ➤ الفرضيات الجزئية:

- هناك اتجاهات إيجابية لدى المرأة العاملة نحو بيئة العمل بالمؤسسة الإستشفائية العمومية للشهداء ساعد قرمش/السعودي/عمار/أحميدة لولاية سكيكدة.
- هناك اتجاهات إيجابية لدى المرأة العاملة نحو جماعات العمل بالمؤسسة الإستشفائية العمومية للشهداء ساعد قرمش/السعودي/عمار/أحميدة لولاية سكيكدة.
- هناك اتجاهات إيجابية لدى المرأة العاملة نحو نمط الإشراف بالمؤسسة الإستشفائية العمومية للشهداء ساعد قرمش/السعودي/عمار/أحميدة لولاية سكيكدة.

## 2.1. تحديد مصطلحات ومفاهيم الدراسة:

## أ. مفهوم الاتجاهات النفسية الاجتماعية:

- عرفها ألبورت Allport بأنها: "حالة عقلية أو حالة من الاستعداد العقلي و العصبي منظمة من خلال الخبرة تمارس تأثيرا توجيهيا و ديناميكيا على استجابات الأفراد بالنسبة لجميع الموضوعات و المواقف التي يتصل بها هؤلاء الأفراد ". (وليم، والاس، 1993، ص88).

- يمكن تعريف الإتجاهات إجرائيا وحسب هاته الدراسة بأنها تقدير ذاتي تقوم به المرأة العاملة، حيث يعكس إستجابة ثابتة نسبيا نحو أبعاد جودة الحياة الوظيفية التي تستخدمها المؤسسة الإستشفائية العمومية، من خلال الإجابة على البنود المتضمنة في المقياس تبعا لبدائل الإستجابة من أقصى درجات الموافقة إلى أقصى درجات المعارضة لمضمون العبارة وهي (موافق، محايد، معارض). يمكن ترجمتها إلى درجات تحدد نوع الإتجاه النفسي الذي تحمله المرأة العاملة نحو أبعاد جودة الحياة الوظيفية.

## ب. مفهوم الجودة:

- عرفها المعهد الأمريكي للمعايير بأنها: " مجموعة السمات أو الخصائص المرتبطة بالمنتج أو الخدمة التي تساهم في إشباع حاجات معينة ". (جاري، 2003، ص 306).

- وعرفها دينهار Denhar بأنها: "تأسيس ثقافة مميزة في الأداء والعمل المستمر، لتحقيق توقعات المستفيد وتأدية العمل بشكل أفضل وفعالية أكبر في أقص وقت ممكن" (نبيل محمود، 2013، ص49).

- يمكننا تعريف الجودة إجرائيا بأنها عبارة عن الكفاءة والفعالية في إشباع حاجات ورغبات المرأة العاملة حيث تتميز بالإستمرارية والموائمة لمتطلبات ومواصفات معينة، سواء كانت كمية أو نوعية من أجل تحقيق الرضا والرفاهية للعاملات.

## ت. مفهوم جودة الحياة:

- عرفها مصطفى 2005 بأنها: "مفهوم يستخدم للتعبير عن نزوع نحو نمط الحياة التي تتميز بالترف، هذا النمط الذي لا يستطيع تحقيقه سوى مجتمع الوفرة، ذلك المجتمع الذي إستطاع أن يحل كافة المشكلات المعيشية لغالبية سكانه". (أحمد عبد اللطيف، 2015، ص ص184، 185).

- يمكننا تعريف جودة الحياة إجرائيا وحسب هذه الدراسة على أنها بناء يتركب من بعدين أساسيين ذاتية التي تشمل كل من الرضا عن جميع أبعاد الحياة سواء الوضع الشخصي أو العام، السعادة، القدرات الوظيفية بالإضافة إلى الرضا عن الدور

الإجتماعي للمرأة العاملة داخل أسرتها ومع أصدقائها، وموضوعية التي تضم كل من الخصائص السكانية، جودة المسكن، والظروف المعيشية كما تشمل كل من الحالة الصحية والوضع الصحي للعاملات.

ث. مفهوم جودة الحياة الوظيفية: لقد تعددت مفاهيم وتعريفات جودة الحياة الوظيفية بين الباحثين كل حسب تخصصاته ومجالاته ومن بينها نذكر ما يلي:

— عرفها كوميس Cummins بأنها: " مفهوم يشير إلى الصحة الجيدة أو السعادة أو تقدير الذات، الرضا عن الحياة أو الصحة النفسية وأن جودة الحياة لا تقتصر على تدليل الصعاب والتصدي للعقبات والأمور السلبية فقط، بل تتعدى ذلك إلى تنمية النواحي الإيجابية" (عبد الكريم، مباركي، 2015، ص 115).

— كما عرفها كل من كايت وارتر ودافيز Keith Werther & Davis بأنها: "زيادة مشاركة العاملين بالقرارات كما تعكس في صورة تحسين الإنتاجية من خلال الإستخدام الأمثل للأفراد بصورة أكثر من الأموال إضافة إلى تحسين الأمن والصحة الوظيفية، وكذلك تحسين الرضا الوظيفي وتنمية الإلتزام التنظيمي" (فاطنة، محمد، 2018، ص 670).

— يمكننا تعريف جودة الحياة الوظيفية حسب هذه الدراسة على أنها مجموعة العمليات المتكاملة والمخططة والمستمرة والجهود المبذولة من طرف إدارة المستشفى بهدف توفير كل ظروف عمل مادية ومعنوية جيدة وتحقيق جماعات عمل متعاونة ونمط إشراف مرن، لتحسين جودة أداء المرأة العاملة من خلال عمليات التقييم والتحسين والتطوير والممارسة بشكل مستمر مما ينعكس إيجابا على جودة المؤسسة الإستشفائية وجودة الخدمة المقدمة من قبل العاملات.

ج. المرأة العاملة: هي المرأة التي تعمل خارج المنزل وتحصل على أجر مقابل عملها وهي تقوم بوظيفتين في الحياة دور ربة بيت، ودور الموظفة. (عبد الفتاح، 1984، ص 189)

— أما إجرائيا فنعرّفها في دراستنا بأنها المرأة التي تزاوّل عملا بالمؤسسة الإستشفائية العمومية لولاية سكيكدة وذلك بشكل رسمي ومنتظم مقابل أجر مادي تتقاضاه

3.1. أهمية وأهداف الدراسة: تكمن أهمية وأهداف دراستنا فيما يلي:

— التعرف على إتجاهات المرأة العاملة نحو جودة الحياة الوظيفية داخل المؤسسة الإستشفائية.

— الإستفادة من نتائج دراستنا في تقديم مجموعة من الإقتراحات والتوصيات.

— التعرف على إتجاهات المرأة العاملة نحو نمط الإشراف المطبق بالمؤسسة الإستشفائية.

— إثراء البحث العلمي بدراسة ميدانية تتناول جانبا مهما من جوانب الإدارة والتسيير.

— التعرف على إتجاهات المرأة العاملة نحو جماعات العمل بالمؤسسة الإستشفائية.

— الإستفادة من نتائج دراستنا في تقديم إضافات للبحث العلمي وممكن أن تكون بوابة للبحوث القادمة.

— التعرف على إتجاهات المرأة العاملة نحو بيئة العمل بالمؤسسة الإستشفائية.

4.1. الدراسات السابقة:

— الدراسة الأولى لهيبري فاطنة، كسنة محمد (2018): بعنوان دراسة وتحليل أبعاد جودة الحياة الوظيفية في المؤسسة الخدمية - دراسة ميدانية بمستشفى الأم والطفل بولاية الجلفة - وتهدف هذه الدراسة إلى توضيح أهم المداخل لتحقيق جودة الحياة الوظيفية تتمثل في أخلاقيات الأعمال والمسؤولية الإجتماعية وجماعات العمل، وقد أجريت الدراسة على عينة عشوائية قدرت ب 60 موظف، وتم جمع البيانات من خلال الإستمارة، وقد إستخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي، وقد أظهرت النتائج أن مستوى توفر أبعاد جودة الحياة الوظيفية في مستشفى الأم والطفل متوسطة، كما أظهرت النتائج أنه لا

توجد فروق بين إستجابات أفراد العينة حول جودة الحياة الوظيفية تعزى للبيانات الشخصية والوظيفية (الجنس، السن، المؤهل العلمي) بينما توجد فروق تعزى لمتغير الخبرة الوظيفية وهذه الفروق كانت لصالح الفئة أكثر من 15 سنة خبرة في المستشفى.

– الدراسة الثانية لعقون شراف (2016): بعنوان أثر جودة الحياة الوظيفية على جودة الخدمات المصرفية المقدمة – دراسة حالة بنك الفلاحة والتنمية الريفية لولاية ميلة- تهدف هذه الدراسة لمعرفة أثر جودة الحياة الوظيفية من خلال أبعادها "ظروف العمل المادية، خصائص الوظيفة، نظام الأجور والتعويضات جماعة أو فريق العمل، أسلوب الرئيس في الإشراف المشاركة في اتخاذ القرارات" على جودة الخدمات المصرفية المقدمة من طرف موظفي البنوك التجارية من خلال أبعادها "الملموسية، الاعتمادية الاستجابة الأمان، والتعاطف". حيث تم جمع البيانات من خلال الإستمارة، وقد إستخدم الباحث المنهج الوصفي، وقد خلصت الدراسة إلى وجود أثر معنوي لجودة الحياة الوظيفية على جودة الخدمات المصرفية المقدمة من طرف الموظفين، ووجود أثر معنوي لمعديني فقط: المشاركة في اتخاذ القرارات وظروف العمل، على جودة الخدمات المصرفية المقدمة.

– التعقيب على الدراسات السابقة: مما سبق نستخلص بأن هاتين الدراستين تحمل نفس المتغير الرئيس لدراستنا ألا وهو جودة الحياة الوظيفية حيث أنها تتفق مع دراستنا في المنهج المستخدم (المنهج الوصفي)، وفي وسيلة جمع البيانات (الإستمارة) كما أنها تختلف في نوع العينة ومجتمعها الأصلي، بالإضافة إلى الجانب النظري والأهداف التي أجريت من أجلها الدراسة، وتم الإستفادة منها في النتائج التي توصلنا إليها لدعم نتائج دراستنا في عرض وتحليل النتائج وفي إختيار المنهج والأداة المناسبة لدراستنا.

## 2. الطريقة والأدوات:

1.2. الدراسة الإستطلاعية: تعتبر الدراسة الإستكشافية من أهم خطوات ومراحل البحث العلمي حيث تمت الدراسة بالمؤسسة العمومية الإستشفائية للشهداء ساعد قرمش/ السعودي/ عمار/ أحميدة لولاية سكيكدة، بتاريخ 02/01/2020، حيث تم الإعتماد على المقابلة النصف موجهة مع عدد من العاملين والعاملات شملت كل من المختصين في المجال الطبي، الإداري، التمريضي وحتى المختصين في مجال التحليل والتصوير بالأشعة. حيث تم إجراءها مع مدير المؤسسة، ومختصين نفسانيين، رئيسة مصلحة الموارد البشرية، ورئيسة الممرضات، ورئيسة الأطباء بالإضافة إلى بعض العاملين والعاملات هناك، وبعد الإطلاع على عدد مجتمع الدراسة وجدنا أن عدد العمال بالمؤسسة قليل جدا وأغلبية العاملين من جنس أنثى وعلى هذا الأساس تم إستبعاد العاملين حيث قدر عددهم ب 20 عامل مقابل 234 عاملة، ومن خلال هذه المقابلة تم ضبط موضوع الدراسة وتحديد فرضيات البحث بالإضافة إلى وضع بنود الإستمارة وإختيار المنهج المناسب والكشف عن خصائص المجتمع وضبط نوع العينة وطريقة إختيارها.

### 2.2. الإطار المكاني والزمني للدراسة:

أ. الإطار المكاني للدراسة: تمت الدراسة بالمؤسسة العمومية الإستشفائية للشهداء ساعد قرمش/ السعودي/ عمار/ أحميدة لولاية سكيكدة.

ب. الإطار الزمني للدراسة: أجريت الدراسة بتاريخ 19/01/2020 إلى غاية بداية شهر فيفري أي بتاريخ 06/02/2020.

3.2. المنهج المستخدم: تماشيا مع أهداف وطبيعة موضوع الدراسة فقد تناولنا دراسة إستكشافية نحاول من خلالها كشف إتجاهات المرأة العاملة نحو جودة الحياة الوظيفية، مما دفعنا إلى إستخدام المنهج الوصفي.

4.2. تحديد مجتمع وعينة الدراسة: يبلغ عدد مجتمع الدراسة في المؤسسة العمومية الإستشفائية للشهداء ساعد قرمش/ السعودي/ عمار/ أحميدة لولاية سكيكدة 234 امرأة عاملة، يتوزعون في خمس تصنيفات (الإداريات، المخبريات، مشغلات أجهزة التصوير، الطبيبات الممرضات) والجدول التالي سيوضح عدد العاملات في كل تصنيف من التصنيفات:

جدول رقم (1) يوضح عدد العاملات في كل صنف من التصنيفات

الإداريات	المخبريات	مشغلات أجهزة التصوير الطبي بالأشعة	الطبيبات	الممرضات	المجموع
41	15	09	57	112	234

نلاحظ من خلال الجدول بأن فئة الممرضات تضم أكبر عدد من العاملات حيث بلغت 112 ممرضة ويمكن أن يعود هذا إلى ضرورة التكفل بعدد المرضى الكبير داخل المشفى، ثم تلتها الطبيبات بقيمة قدرت ب 57 طبية، ثم تأتي الإداريات بقيمة بلغت 41 إدارية، ثم تلتها المخبريات بعدد قدر ب 15 مخبرية، وفي الأخير تأتي مشغلات أجهزة التصوير الطبي بالأشعة بقيمة 09 مشغلات، وهذا التباين في عدد العاملات الموجودة في كل صنف يمكن أن نرجحه إلى عدد المرضى وإلى طبيعة الخدمة والمؤسسة التي ينتمون إليها.

نظرا لعدم قدرتنا على دراسة المجتمع ككل نتيجة كبر حجمه وصعوبة الوصول إليه أخذنا عينة تمثل المجتمع الأصلي حيث تكونت العينة من (50) عاملة بما تمثل نسبة 21.37 % من المجتمع الأصلي وقد تم إختيارها بدءا من الطريقة العشوائية التطبيقية إلى الطريقة العشوائية البسيطة. والجدول التالي يوضح حجم العينة المنتقاة للدراسة:

جدول رقم (2) يوضح حجم العينة المنتقاة للدراسة

الأقسام	العدد	النسبة المئوية (%)	العينة	النسبة المئوية (%)
الإداريات	41	17.52%	09	18%
المخبريات	15	6.41%	03	6%
مشغلات أجهزة التصوير الطبي بالأشعة	09	3.85%	02	4%
الطبيبات	57	24.36%	12	24%
الممرضات	112	47.86%	24	48%

من خلال الجدول يمكننا القول بأن الممرضات يمثلن أكبر نسبة حيث قدرت ب 48 % وتقابلها عينة بلغ عددها 21 ممرضة، ثم تلتها الطبيبات ب 12% طبية بنسبة 24 %، ثم تأتي الإداريات بنسبة 18 % حيث بلغ عدد العينة 09 إداريات، ثم تلتها المخبريات بنسبة 06 %، وفي الأخير يحصل العاملات في قسم أجهزة التصوير الطبي بالأشعة على أقل نسبة قدرت ب 04 % التي تقابلها عينة بلغ عددها عاملتين.

5.2. أدوات جمع البيانات: تم الاعتماد على الاستمارة كأداة رئيسية لجمع البيانات وهذا يعود لكبر حجم العينة، وعدم القدرة على إجراء مقابلة مع كافة أفراد العينة بالإضافة إلى محدودية الوقت وطبيعة الموضوع المراد دراسته، حيث تم صياغة بنودها وتحديد أبعادها بناء على نتائج الدراسة الاستطلاعية بالإضافة إلى الاستعانة بالدراسات السابقة لكل من دراسة لقهيري فاطنة وكسنة محمد (2018)، ودراسة لعقون شراف (2016)، وانطلاقا من مشكلة بحثنا فقد تضمنت الاستمارة محور واحد وقد قسم إلى ثلاثة أبعاد رئيسية:

- البعد الأول: يتمحور حول بيئة العمل الذي يضم 11 بند، من البند "1" إلى البند "11".
- البعد الثاني: يتمحور حول جماعات العمل والذي يتكون من 10 بنود، من البند "12" إلى البند "21".
- البعد الثالث: يتمحور حول نمط الإشراف والذي يتكون من 10 بنود، من البند "22" إلى البند "31".

وقد تم استخدام مقياس ليكرت الثلاثي الذي يتضمن عبارات متدرجة بين موافق، محايد، معارض، ولقد أعطيت لكل منها درجات كالتالي 1،2،3 على الترتيب في حالة ما تكون البنود ذات طبيعة إيجابية أما في حالة ما تكون البنود ذات طبيعة سلبية نعطي للعبارات موافق، محايد، معارض، الدرجات التالية 3،2،1 على الترتيب.

أ. صدق الإستمارة: للتحقق من صدق الإستمارة عرضت في صورتها الأولية على 7 محكمين، من بينهم 04 أساتذة بقسم علم النفس بجامعة 20 أوت 1955 سكيكدة، و 03 عاملين/ العاملات بالمؤسسة الإستشفائية:

#### جدول رقم (3) يوضح قائمة الأساتذة المحكمين

لقب وإسم الأستاذ	الجامعة	الدرجة العلمية
فنتاوي العمري	جامعة 20 أوت 1955 سكيكدة	أستاذ محاضر صنف أ
شلابي زهير	جامعة 20 أوت 1955 سكيكدة	أستاذ محاضرة صنف أ
مطاطلة موسى	جامعة 20 أوت 1955 سكيكدة	أستاذ محاضر صنف أ
شتوح فاطمة	جامعة تبسة	أستاذة محاضر صنف أ

#### جدول رقم 04 يوضح قائمة العاملين/ العاملات المحكمين بالمؤسسة الإستشفائية

لقب وإسم العامل / العاملة	الوظيفة
بوعزيز خالدي	مدير المؤسسة الإستشفائية
شنيقي وداد	مختصة في علم النفس
بوتفرار نجية	إدارية

وهذا ضمن الصدق الظاهري الذي يعد نوع من أنواع الصدق، وذلك بهدف إفادتنا ببعض الملاحظات حول مدى صدقها وكفاءتها في قياس متغير الدراسة، وفي ضوء الملاحظات المقدمة ضمن إطار الصدق الظاهري تم إدخال التعديلات الضرورية اللازمة فقد تم إعادة صياغة كل من البند "10"، "19"، "20"، "03" وإضافة كل من البند "02"، "07"، نقل البند "06" من البعد الأول إلى البعد الثاني. أما فيما يخص الصدق الذاتي (الكمي) فقد استعنا بمعادلة لوشي، والجدول التالي يوضح ذلك:

#### جدول رقم (05) يوضح صدق الاستمارة حسب معادلة لوشي

عدد البنود	مجموع استجابة الأساتذة المحكمين على صدق الاستمارة	الصدق النهائي للاستمارة
31	30.42	0.98

ثم نقوم بجمع القيم المتحصل عليها في البنود ونقسمها على عدد هذه الأخيرة (البنود)، والنتائج المتحصل عليه هو قيمة صدق المحتوى الإجمالي للاستبيان، وبعد القيام بالعملية الحسابية قدر صدق الاستمارة ب 0.98 وهي درجة عالية، مما يدل على أن الاستمارة تقيس فعلا ما أعدت لأجله.

ب. ثبات الاستمارة: في هذه المرحلة تم قياس ثبات الاستمارة من خلال بتطبيقها على عينة عشوائية تكونت من (10) عاملات وفقا لمعامل ألفا كرومبا الذي يقيس الاتساق الداخلي، وقد تم استخدام الرزنامة الإحصائية في العلوم الاجتماعية (spss)، و بعد تطبيق العملية الحسابية تحصلنا على درجة قدرت ب (0.86) وهي قيمة عالية تدل على أن الأداة المستخدمة تحظى بدرجة ثبات قوية وتتمتع بخصائص الاختبار الجيد.

6.2. أساليب تحليل البيانات: لقد تم الاعتماد في دراستنا على أسلوبين في تحليل البيانات وهما كالآتي:

- الأسلوب الكمي: وهو الأسلوب الذي نستخدم فيه النسب المئوية والتكرارات لوصف خصائص العينة ووصف طبيعة اتجاهات المرأة العاملة نحو جودة الحياة الوظيفية من حيث كونها موجبة أو سالبة أو محايدة، قوية أو ضعيفة لأفراد العينة، بالإضافة إلى المتوسط الحسابي كمقياس للنزعة المركزية.

- الأسلوب الكيفي: ويعتمد هذا الأسلوب على الجانب الوصفي في التحليل والتعليق على النتائج

## 7. النتائج ومناقشتها:

## 7.2. عرض النتائج على ضوء الفرضيات:

## أ. استجابة أفراد العينة حول بعد بيئة العمل:

الجدول رقم (06) يوضح استجابة أفراد العينة حول بعد بيئة العمل

طبيعة الاتجاه	المتوسط الحسابي	المجموع	معارض		محايد		موافق		البنود
			%	ت	%	ت	%	ت	
-	1.54	50	70	35	6	3	24	12	1. إن بيئة العمل المادية (إضاءة، تهوية، الحرارة، النظافة) بالمشفى محفزة للعمل.
-	1.42	50	72	36	14	7	14	7	2. لدينا فترات كافية للراحة أثناء المناوبات.
-	1.66	50	58	29	18	9	24	12	3. أشعر بالاستقرار في عملي.
-	1.20	50	86	43	8	4	6	3	4. مرافق العمل مصممة وفقا لمعايير السلامة المهنية.
-	1.12	50	92	46	4	2	4	2	5. يهتم المشفى اهتماما كافيا براحتنا ورفاهيتنا.
-	1.60	50	60	30	20	10	20	10	6. مناخ العمل بالمشفى تسوده الثقة والتفاهم المتبادل بين جميع أطرافه.
-	1.32	50	86	43	8	4	6	3	7. يوفر محيط العمل وسائل السلامة الخاصة التي يستخدمها كل الأفراد الموجودين بمكان العمل.
-	1.10	50	90	45	10	5	0	0	8. هياكل البحث مجهزة بوسائل طبية ملائمة.
+	2.50	50	16	8	18	9	66	33	9. أشعر بالرضا عن الإنجاز الذي أحققه في عملي.
-	1.36	50	76	38	12	6	12	6	10. هياكل المؤسسة ومستلزماتها تلي متطلبات البحث والتشخيص.
-	1.28	50	84	42	4	2	12	6	11. وجود هياكل مخصصة لاستراحة العاملين بين ساعات العمل (مطعم، نادي، كافيتيريا، مصلى).
-	1.37	متوسط الحسابي الإجمالي للبعد							

**التعليق:** إن أهم ما يمكن ملاحظته من خلال قراءتنا للجدول رقم (06) هو أن أغلبية أفراد العينة كانت لديهم اتجاهات سلبية حول بنود بعد بيئة العمل، ويمكن ملاحظة ذلك من خلال العبارة رقم (01) حيث أكدت نسبة 70% من أفراد مجتمع الدراسة على أن بيئة العمل المادية (إضاءة، تهوية، حرارة، نظافة) بالمشفى غير محفزة للعمل، ويمكن الإشارة هنا أن قيمة المتوسط الحسابي المتدنية (1.54) لهذا البند أكدت على الاتجاه السلبي في استجابة أفراد العينة. كما نجد من خلال محتوى العبارة رقم (02) بأن 72% من أفراد مجتمع الدراسة يرون بأن فترات الراحة غير كافية أثناء المناوبة هذا ما قد يؤثر سلبا على أدائهم وقد يساهم في ارتفاع معدلات وقوع حوادث العمل أو الوقوع في أخطاء طبية، حيث قدر المتوسط الحسابي لهذا البند ب 1.42 الذي يعبر عن سلبية الاستجابة، كما تشير نتائج العبارة رقم (03) بأن 58% من أفراد العينة يشعرون بعدم الاستقرار في العمل هذا ما قد ينعكس على التزامهم وولائهم للمؤسسة التي يعملون بها كما قد تساهم في ارتفاع معدلات الغياب والتأخرات وهجرة اليد العاملة المؤهلة، وسلبية الاستجابة لهذا البند تعبر عنه قيمة المتوسط الحسابي التي قدرت ب 1.66، ومن خلال البندين رقم (04) و(07) أكدت ما نسبته 86% من أفراد العينة بأن مرافق العمل ليست مصممة وفقا لمعايير السلامة المهنية هذا ما قد يؤدي إلى ارتفاع معدل الوقوع في الأخطاء الطبية والإصابة بالعديد من الأمراض المهنية وحوادث العمل وهذا ما قد ينعكس سلبا على مردودية المؤسسة وعلى نوع الخدمة المقدمة وما يعكس سلبية الاستجابة هو قيمة المتوسط الحسابي 1.2، كما نجد ما نسبته 92% أي أغلبية أفراد العينة يقرون بعدم اهتمام المشفى اهتماما كافيا براحتهم ورفاهيتهم في العمل وما يعكس سلبية الاستجابة على محتوى البند رقم (05) من طرف مفردات العينة قيمة المتوسط الحسابي التي قدرت ب 1.12، أما فيما يخص محتوى البند رقم (06) فإن 60% من أفراد العينة يقرون بأن مناخ العمل لديهم لا يسوده الثقة والتفاهم المتبادل بين أطرافه هذا ما قد يساهم في خلق صراعات حادة تؤثر على تركيزهم وأدائهم



للعمل وهو ما تعبر عنه كذلك قيمة المتوسط الحسابي 1.60 التي تدل على سلبية الاستجابة على محتوى هذا البند، أما بالنسبة للبند رقم (08) فذهبت ما نسبته 86% من أفراد مجتمع الدراسة إلى أن هياكل البحث ليست مجهزة بوسائل طبية ملائمة مما قد تؤثر سلباً على جودة الخدمة المقدمة للمرضى وعلى أداء العاملين وفاعلية المؤسسة وما يعبر عن سلبية الاستجابة قيمة المتوسط الحسابي التي تقدر ب 1.32، كما نلاحظ في العبارة رقم (09) إطفاء فناء البحث بنسبة 66% على الشعور بالرضا عن الإنجاز الذي حققناه في عملهم، وتجسد هذا الطرح من خلال قيمة المتوسط الحسابي لهذه العبارة 2.50 والذي يعبر عن إيجابية الاستجابة، فيما يجمع أفراد مجتمع البحث على العبارة رقم (10) بنسبة قدرت ب 76% على أن هياكل المؤسسة ومستلزماتها لا تلبى متطلبات البحث والتشخيص هذا ما قد يقلل من جودة العمل لديهم وقيمة المتوسط الحسابي لهذه العبارة قدرت ب 1.36 وهي تصب في سياق الاستجابة السلبية لفئة البحث، وما يمكن ملاحظته في البند رقم (11) أن نسبة 84% من عينة الدراسة أكدت على عدم وجود هياكل مخصصة لاستراحة العاملين بين ساعات العمل (مطعم، نادي، كافيتيريا، مصلى) مما قد يساهم في ارتفاع معدل الشعور بالتعب وما يعبر عن سلبية الاستجابة قيمة المتوسط الحسابي التي قدرت ب 1.28.

وعليه ومن خلال البيانات المعروضة في الجدول رقم (06) يمكن تلخيص اتجاهات المرأة العاملة حول بعد بيئة العمل كأحد أبعاد جودة الحياة الوظيفية فيما يلي:

- وجود اتجاهات سلبية حول بيئة العمل المادية.
  - عدم شعور العاملين بالاستقرار في العمل هذا ما قد ينعكس على التزامهم وولائهم للمؤسسة التي يعملون بها كما قد تساهم في ارتفاع معدلات الغياب والتأخرات وهجرة اليد العاملة المؤهلة.
  - عدم تصميم مرافق العمل وفقاً لمعايير السلامة المهنية، هذا ما قد يؤدي إلى ارتفاع معدل الوقوع في الأخطاء الطبية والإصابة بالعديد من الأمراض المهنية وحوادث العمل وهذا ما قد ينعكس سلباً على مردودية المؤسسة وعلى نوع الخدمة المقدمة.
  - هياكل البحث ليست مجهزة بوسائل طبية ملائمة مما قد يؤثر سلباً على جودة الخدمة المقدمة للمرضى وعلى أداء العاملين وفاعلية المؤسسة.
  - عدم وجود هياكل مخصصة لاستراحة العاملين بين ساعات العمل (مطعم، نادي، كافيتيريا، مصلى) مما قد يساهم في ارتفاع معدل الشعور بالتعب والملل.
  - ومن خلال استجابات أفراد العينة على بعد بيئة العمل تبين لنا بأن جل نتائج المتوسط الحسابي كانت أقل من المتوسط الحسابي العام الذي قدرت ب (2) وهذا ما يعبر على أن هناك اتجاهات ذات طبيعة سلبية لدى المرأة العاملة نحو هذا البعد وقد تعود هذه الاستجابة السلبية للعاملات إلى الظروف السيئة للعمل وعدم الاهتمام بالقطاع الصحي من ناحية الأدوات والوسائل بالإضافة إلى عدم توفير خدمات محفزة أو مرافق تحقق الراحة النفسية والجسدية للعاملات، مما قد يساهم في عدم تحقيق الجودة في العمل والخدمة المقدمة.
- ب. استجابة أفراد العينة حول بعد جماعات العمل:

#### الجدول رقم (07) يوضح استجابة أفراد العينة حول بعد جماعات العمل

البنود	موافق		محايد		معارض		المجموع	المتوسط الحسابي	طبيعة الاتجاه
	%	ت	%	ت	%	ت			
12. أشعر بأنني جزء هام من جماعة عملي.	56	28	30	15	14	7	50	2.42	+

+	2.62	50	12	6	14	7	74	37	13. أشعر بتقدير واحترام زملائي في العمل.
+	2.58	50	8	4	26	13	66	33	14. يتميز فريق عملي بالتماسك المهني.
+	2.60	50	12	6	16	8	72	36	15. لدى كل فرد من فريق عملي حرية التعبير عن رأيه.
+	2.16	50	24	12	36	18	40	20	16. يشترك أعضاء فريق عملي في إيجاد الحلول الجماعية للمشكلات.
+	2.34	50	22	11	22	11	56	28	17. يتبادل أعضاء فريق عملي مشاعرهم وعلاقاتهم الاجتماعية بكل حرية.
+	2.12	50	36	18	16	8	48	24	18. يشترك أعضاء فريق عملي في إتخاذ القرارات التي تمهم بفعالية.
+	2.30	50	20	10	30	15	50	25	19. لدى أعضاء فريق العمل خبرات متنوعة ومتكاملة.
+	2.24	50	22	11	32	16	46	23	20. يشعر كل فرد من فريق عملي بالمسؤولية الجماعية في العمل.
+	2.08	50	32	16	28	14	40	20	21. لدى كل فرد من فريق عملي وعي جيد لأهداف العمل.
+	2.35	المتوسط الحسابي الإجمالي للبعد							

## التعليق:

تشير إستجابة أفراد العينة على بعد جماعات العمل الموضحة في الجدول رقم (07) بأن هناك إتجاهات إيجابية حول محتوى العبارة رقم (12) وهذا ما توضحه قيمة المتوسط الحسابي 2.42 حيث نجد 56% من أفراد مجتمع الدراسة يشعرون بأنهم جزءا هاما من جماعة العمل وهذا ما قد يحفزهم أكثر على زيادة الأداء وخلق نوع من الإبداع في طريقة العمل، أما بالنسبة للعبارة رقم (13) فإن 74% من مفردات العينة شعرت بتقدير واحترام زملائها في العمل مما قد ساهم في رفع الروح المعنوية لديهن والشعور بالرضا عن زملائهم في العمل، وقيمة المتوسط الحسابي تعبر عن إيجابية الإستجابة 2.62، كما تتفق فئة البحث بنسبة 66% على ضرورة تميز فريق العمل بالتماسك المهني من أجل ضمان السير الحسن للخطة والأهداف المسطرة من قبل، وتجنب الصراعات الهدامة، وهذا ما يؤكد المتوسط الحسابي المتعلق بالعبارة رقم (14) حيث قدر ب 2.58 الذي يعبر عن إيجابية الإستجابة، كما نلاحظ أن لدى كل فرد من فريق العمل حرية التعبير عن رأيه هذا ما قد يساهم في خلق أفكار إبداعية وإبتكارية في مجال العمل وهذا ما أكدته إجابات فئة البحث على العبارة رقم (15) التي بلغت نسبة 72% وهذا ما يعبر عنه قيمة المتوسط الحسابي 2.60 الذي يبرز إيجابية الإستجابة على هذه العبارة، كما نلاحظ في العبارة رقم (16) إتفاق فئة البحث بنسبة 40% على أن يشترك أعضاء فريق العمل في إيجاد الحلول الجماعية للمشكلات هذا ما قد يشجع على عملية المشاركة في إتخاذ القرارات ويساهم في إكسابهم السلوك القيادي، وتجسد هذا الطرح من خلال قيمة المتوسط الحسابي لهذه العبارة 2.16 والذي يعبر عن إيجابية الإستجابة، فيما يجمع أفراد مجتمع البحث على العبارة رقم (17) بنسبة قدرت ب 56% على أن يتبادل أعضاء فريق العمل مشاعرهم وعلاقاتهم الاجتماعية بكل حرية وهذا ما قد يساعدهم في التخلص من الطاقات السلبية وخلق نوع من الإنسجام والتوازن بين الحياة العملية والعائلية، وقيمة المتوسط الحسابي لهذه العبارة قدر ب 2.34 وهي تصب في سياق الإستجابة الإيجابية لفئة البحث، وما يمكن ملاحظته في البند رقم (18) أن نسبة 48% من عينة الدراسة أكدت على أن يشترك أعضاء فريق العمل خبرات متنوعة ومتكاملة وهذا ما قد يساهم في تقديم خدمات ذات جودة عالية من ناحية الإستشارات الطبية أو الجانب العلاجي وقيمة المتوسط الحسابي لهذه العبارة يتماشى مع هذا الطرح 2.12، أما بالنسبة لكل من العبارة رقم (19) و(20) فنجد أن 50% و 46% على الترتيب، لدى أعضاء فريق العمل خبرات متنوعة

ومتكاملة وأن أغلبية أفراد فريق العمل يشعرون بالمسؤولية الجماعية في العمل حيث أن قيمة المتوسط الحسابي لهاذين البندين تؤكد هذا الطرح من خلال الإستجابة الإيجابية لهاتين العبارتين حيث قدرت ب 2.30 و 2.24 على التوالي، كما ما يمكن ملاحظته في العبارة رقم (21) أن ما يقارب نسبة 40% من فئة البحث أكدت على أن لدى كل فرد من فريق العمل وعي جيد لأهداف العمل هذا ما قد يساعد على سهولة تحقيق الأهداف المسطرة، كما أن قيمة المتوسط الحسابي لهذه العبارة قدرت ب 2.08 أي أخذت منحى إيجابي في إستجابة فئة البحث. وعليه ومن خلال البيانات المعروضة في الجدول رقم (07) يمكن تلخيص إتجاهات المرأة العاملة نحو بعد جماعات العمل فيما يلي:

- يجب أن تتحلى جماعات العمل بالتماسك المهني من أجل ضمان السير الحسن للعمل.
  - يجب أن توفر جماعات العمل الإحترام والتقدير لأعضائها.
  - يجب أن تسمح جماعات العمل بالمشاركة في حل المشكلات وإتخاذ القرارات من أجل ضمان جودة الأداء.
  - يجب أن تتحلى جماعات العمل بالخبرة، وأن تسمح لأعضائها الحرية في التعبير من أجل خلق جو من الإبداع والإبتكار.
  - يجب أن توفر جماعات العمل لأعضائها الوعي الجيد لأهدافها والأغراض المراد تحقيقها.
- ومن خلال إستجابات أفراد العينة على بعد جماعات العمل تبين لنا بأن جل نتائج المتوسط الحسابي كانت أعلى من المتوسط الحسابي العام الذي قدر ب (2) وهذا ما يعبر على أن هناك إتجاهات ذات طبيعة إيجابية لدى المرأة العاملة نحو هذا البعد.
- ت. إستجابة أفراد العينة حول بعد نمط الإشراف:

الجدول رقم (08) يوضح إستجابة أفراد العينة حول بعد نمط الإشراف

البنود	موافق		محايد		معارض		المجموع	المتوسط الحسابي	طبيعة الإتجاه
	%	ت	%	ت	%	ت			
22. يعاملني رئيسي بإنصاف.	44	22	24	12	32	16	50	2.12	+
23. يشجعني رئيسي في العمل على المشاركة في إتخاذ القرارات.	44	22	32	16	24	12	50	2.20	+
24. يمتلك رئيسي القدرة على إدارة العمل وتوضيح أهدافه لنا بشكل محفز.	48	24	24	12	28	14	50	2.40	+
25. يزودني رئيسي في العمل بمعلومات كافية حول العمل.	60	30	24	12	16	8	50	2.44	+
26. يتجنب رئيسي أسلوب الأمر والنهي عند توجيه تعليماته	36	18	30	15	34	17	50	2.02	+
27. يستمع رئيسي لإنشغالات العمال المتعلقة بالعمل.	56	28	12	6	32	16	50	2.24	+
28. يتمتع رئيسي في العمل بقدرة كبيرة على تشجيع وتحفيز عماله لزيادة مجهوداتهم في العمل.	52	26	16	8	32	16	50	2.20	+
29. يشجع رئيسي على العمل الجماعي في مختلف النشاطات.	58	29	24	12	18	9	50	2.40	+
30. يتم عقد إجتماعات مفتوحة بين العمال والمسؤولين بشكل دوري لتبادل الآراء في مواضيع مختلفة.	18	9	24	12	58	29	50	1.60	-
31. يتجنب رئيسي إستخدام سلطته لتحقيق مكاسب شخصية على حساب مصالحنا.	44	22	14	7	42	21	50	2.02	+
المتوسط الحسابي الإجمالي للبعد									
2.16									

## التعليق:

تشير إستجابة أفراد العينة على بعد نمط الإشراف الموضحة في الجدول رقم (08) بأن هناك إتجاهات إيجابية حول محتوى العبارة رقم (22) و(23) وهذا ما توضحه قيمة المتوسط الحسابي 2.12 و2.20 على الترتيب حيث نجد 44% من أفراد مجتمع الدراسة يقرون بأن رئيسهم في العمل يعاملهم بإنصاف ويشجعهم على المشاركة في إتخاذ القرارات، أما بالنسبة للعبارة رقم (24) فإن 48% من مفردات العينة تقر بإمتلاك رئيسها القدرة على إدارة العمل وتوضيح أهدافه لهم بشكل محفز وهذا قد ينعكس إيجابا على مردودهم وفهمهم الجيد لواجبتهم ومهامهم مما قد يساهم في رفع الروح المعنوية لديهم وشعورهم بالرضا عن إنجازهم، وقيمة المتوسط الحسابي تعبر عن إيجابية الإستجابة 2.40، كما تتفق فئة البحث بنسبة 60% على تزويد رئيسهم في العمل بالمعلومات الكافية حول العمل مما قد يؤدي إلى الفهم الجيد لمهامهم وواجبتهم ويسهل عليهم طريقة أداء العمل، وهذا ما يؤكد المتوسط الحسابي المتعلق بالعبارة رقم (25) حيث قدر ب 2.44 الذي يعبر عن إيجابية الإستجابة، كما نلاحظ أن رئيسهم في العمل يتجنب أسلوب الأمر والنهي عند توجيه تعليماته هذا ما قد يساهم في خلق نوع من الثقة والرضا لديهم وهذا ما أكدته إجابات فئة البحث على العبارة رقم (26) التي بلغت نسبة 36% وهذا ما يعبر عنه قيمة المتوسط الحسابي 2.02 الذي يبرز إيجابية الإستجابة على هذه العبارة، كما نلاحظ في العبارة رقم (27) إتفاق فئة البحث بنسبة 56% على أن يستمتع رئيسهم للإنشغالات العاملات المتعلقة بالعمل هذا ما قد يشجعهم على عملية المشاركة في حل المشكلات وفي إتخاذ القرارات المتعلقة بعملهم وتجسد هذا الطرح من خلال قيمة المتوسط الحسابي لهذه العبارة 2.24 والذي يعبر عن إيجابية الإستجابة، فيما يجمع أفراد مجتمع البحث على العبارة رقم (28) بنسبة قدرت ب 52% على أن يتمتع رئيسهم في العمل بقدرة كبيرة على تشجيعهم وتحفيزهم لزيادة مجهوداتهم في العمل وهذا ما قد يساعدهم في رفع الروح المعنوية لديهم وخلق روح المنافسة بينهم، وقيمة المتوسط الحسابي لهذه العبارة قدر ب 2.20 وهي تصب في سياق الإستجابة الإيجابية لفئة البحث، وما يمكن ملاحظته في البند رقم (29) أن نسبة 58% من عينة الدراسة أكدت على أن يشجع رئيسهم العمل الجماعي في مختلف النشاطات وهذا ما قد يساهم في خلق أفكار إبداعية وتنمية روح الجماعة لديهم وقيمة المتوسط الحسابي لهذه العبارة يتماشى مع هذا الطرح 2.40، أما بالنسبة للعبارة رقم (30) فنجد أن 58% من أفراد عينة البحث لا يشجعون عقد الإجتماعات المفتوحة بين العمال والمسؤولين بشكل دوري لتبادل الآراء في المواضيع المختلفة حيث أن قيمة المتوسط الحسابي لهذا البند تؤكد هذا الطرح من خلال الإستجابة السلبية لهاته العبارة حيث قدرت ب 1.60، كما ما يمكن ملاحظته في العبارة رقم (31) أن ما يقارب نسبة 44% من فئة البحث أكدت على أن رئيسهم يتجنب استخدام سلطته لتحقيق مكاسب شخصية على حساب مصالحهم، كما أن قيمة المتوسط الحسابي لهذه العبارة قدرت ب 2.02 أي أخذت منحى إيجابي في إستجابة فئة البحث.

وعليه ومن خلال البيانات المعروضة في الجدول رقم (08) يمكن تلخيص إتجاهات المرأة العاملة نحو بعد نمط الإشراف فيما يلي:

- يشجع رئيس العمل العاملات على العمل الجماعي والمشاركة في إتخاذ القرارات.
- يمتلك رئيسهم في العمل القدرة على إدارة العمل وتوضيح أهدافه لهم بشكل محفز بالإضافة إلى أنه يعاملهم بعدالة وإنصاف.
- يتجنب رئيسهم في العمل أسلوب الأمر والنهي ويتجنب استخدام سلطته لتحقيق مكاسبه الشخصية على حساب مصالحهم.
- يستمتع رئيسهم في العمل لإنشغالات العاملات كما يشجعهم على تشجيع وتحفيز العاملات لزيادة مجهوداتهم في العمل.

ومن خلال إستجابات أفراد العينة على بعد نمط الإشراف تبين لنا بأن جل نتائج المتوسط الحسابي كانت أعلى من المتوسط الحسابي العام الذي قدر ب (2) وهذا ما يعبر على أن هناك إتجاهات ذات طبيعة إيجابية لدى المرأة العاملة نحو هذا البعد.

### 2.3. التحليل العام:

بعد حساب إتجاهات المرأة العاملة نحو جودة الحياة الوظيفية عند أوزان الموافقة الثلاث وتطبيق الأساليب الإحصائية لكل فرضية وبإستقراء الجداول وتحليلها وترجمتها جاءت نتائج دراستنا كالتالي:

أ. فيما يخص إتجاهات المرأة العاملة نحو بعد بيئة العمل، نجد وبحسب إستجابات فئة البحث ما يلي :

- أن هناك إتجاهات ذات طبيعة سلبية نحو بعد بيئة العمل لدى المرأة العاملة، حيث أجمع أغلبية عينة البحث على تدمرهم عن الوضع المادي لبيئة العمل سواء من ناحية الظروف الفيزيائية (تهوية، حرارة، نظافة رطوبة) وهياكل المؤسسة ومستلزماتها أو من الناحية المعنوية لهذه البيئة أي عدم الشعور بالرضا عن عملهم وعدم توفير الإستقرار الوظيفي وفترات راحة لهم خاصة لعاملات المناوبة هذا ما قد يؤثر على أدائهم ومهارتهم وعلى جودة الخدمة المقدمة في العمل، وهذا ما يتماشى مع دراسة لعقون شراف (2016) بعنوان أثر جودة الحياة الوظيفية على جودة الخدمات المصرفية المقدمة - دراسة حالة ببنك الفلاحة والتنمية الريفية لولاية ميله- التي أوضحت وجود أثر معنوي لبعد ظروف العمل على جودة الخدمات المصرفية المقدمة.

ب. أما فيما يخص إتجاهات المرأة العاملة نحو بعد جماعات العمل، نجد وبحسب إستجابات فئة البحث ما يلي:

هناك إتجاهات إيجابية نحو هذا البعد، حيث أكدت نسبة عالية من عينة الدراسة التي تتراوح ما بين 56% إلى 74% أي أغلبية فئة البحث على شعور العاملات بأنهن يشعرون بتقدير واحترام زملائهم وأنهن جزءا من الجماعة التي ينتمون لها كما أقروا بنسبة لا بأس بها بتميز فريق عملهم بالتماسك المهني وتبادلهم لمشاعرهن وعلاقتهم الإجتماعية بكل حرية، وهذا حسب ما توصلت إليه دراسة فاطنة وكسنة (2018) بعنوان دراسة وتحليل أبعاد جودة الحياة الوظيفية في المؤسسة الخدمية - دراسة ميدانية بمستشفى الأم والطفل بولاية الجلفة - حيث أقرت بأن مستوى توفر أبعاد جودة الحياة الوظيفية في مستشفى الأم والطفل والتي من بينها بعد جماعات العمل كنت بدرجة متوسطة.

ت. أما فيما يخص إتجاهات المرأة العاملة نحو بعد نمط الإشراف، نجد وبحسب إستجابات فئة البحث ما يلي:

- هناك إتجاهات إيجابية نحو هذا البعد، حيث أقرت نسبة تتراوح ما بين 56% إلى 60% من فئة البحث على تشجيع رئيسهم للعمل الجماعي في مختلف النشاطات بالإضافة إلى تزويدهم بمعلومات كافية حول العمل والإستماع لإنشغالات العاملات المتعلقة بوظائفهم هذا ما قد يساهم في زيادة ثقتهم بأنفسهم ويزيد من فاعلية المؤسسة وأدائها، ومما سبق يمكننا تلخيص نتائج دراستنا فيما يلي:

- بالنسبة للفرضية الجزئية (01): رفض الفرضية الجزئية التي تقر بأن هناك إتجاهات إيجابية لدى المرأة العاملة نحو بعد بيئة العمل، وقبول الفرضية البديلة التي تقر بوجود إتجاهات ذات طبيعة سلبية لدى المرأة العاملة نحو بعد بيئة العمل.
- بالنسبة للفرضية الجزئية (02): قبول الفرضية الجزئية التي تقر بأن هناك إتجاهات إيجابية لدى المرأة العاملة نحو بعد جماعات العمل.
- بالنسبة للفرضية الجزئية (03): قبول الفرضية الجزئية التي تقر بأن هناك إتجاهات إيجابية لدى المرأة العاملة نحو بعد نمط الإشراف.

• ومن خلال ما سبق يمكننا القول بأن الفرضية العامة لم تتحقق والتي تقر بوجود إتجاهات إيجابية لدى المرأة العاملة نحو جودة الحياة الوظيفية وهذا ما يعبر عنه قيمة المتوسط الحسابي التي قدرت ب 1.96 فهو أقل من المتوسط الحسابي العام الذي قدر ب 2، ومن وجهة نظرنا يمكن أن يعود هذا للإتجاه السلبي الذي كان لدى عينة البحث لبعدها بيئة العمل سواء المادية كانت أو المعنوية حيث لم توفر لهن ظروف فيزيقية ملائمة، ولم تتيح فترات راحة أو مرافق مخصصة لإستراحة العاملات بين ساعات العمل كما أهملت معايير السلامة المهنية في محيط العمل، مما قد يؤثر على إستقرارهن الوظيفي وعلى الروح المعنوية لديهن وعلى نوعية الخدمة المقدمة من قبلهن.

#### 8. الخلاصة:

لقد قمنا في هذه الدراسة بمعرفة طبيعة إتجاهات المرأة العاملة نحو جودة الحياة الوظيفية بالمؤسسة العمومية الإستشفائية للشهداء ساعد قرمش/ السعودى/ عمار/ أحميدة لولاية سكيكدة، وذلك من خلال تصميم إستبانة تقيس أبعاد جودة الحياة الوظيفية، حيث قسمت إلى ثلاث أبعاد أساسية (بعد بيئة العمل، بعد جماعات العمل وبعد نمط الإشراف)، وبعد إتباع الخطوات البحثية، وجمع وتفريغ البيانات وإستقراءها تم التوصل إلى النتائج التالية:

- هناك إتجاهات ذات طبيعة سلبية بالنسبة لبعدها بيئة العمل كأحد أبعاد جودة الحياة الوظيفية.
  - هناك إتجاهات ذات طبيعة إيجابية بالنسبة لبعدها جماعات العمل كأحد أبعاد جودة الحياة الوظيفية.
  - هناك إتجاهات ذات طبيعة إيجابية بالنسبة لبعدها نمط الإشراف كأحد أبعاد جودة الحياة الوظيفية.
- وعلى ضوء النتائج السابقة يمكن عرض بعض الإقتراحات التالية:
- على المسؤولين الإهتمام بخلق بيئة عمل صحية مناسبة تشبع الإحتياجات المختلفة للعاملات.
  - ضرورة خلق مرافق تتيح للعاملات فترة راحة بين ساعات العمل خاصة لفئة الأطباء والممرضات والمخبريات.
  - إجراء المزيد من البحوث في مجال جودة الحياة الوظيفية لدى المرأة العاملة بالقطاع الصحي، خاصة فيما يخص تأثير كل من السن والأقدمية والحالة الإجتماعية للمرأة العاملة على جودة الحياة الوظيفية.

#### قائمة المراجع:

- أحمد عبد اللطيف، أبو أسعد. (2015). الصحة النفسية منظور جديد. عمان (الأردن): دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة.
- بن عودة مصطفى، العابد محمد. (2018). تقييم مستوى جودة الخدمات الصحية بالمراكز الإستشفائية الجامعية. مجلة أداء المؤسسات الجزائرية. العدد 14.
- جاري، ديسلر. (2003). إدارة الموارد البشرية. السعودية: دار المريح للنشر والتوزيع.
- عبد الفتاح، كاميليا. (1984). سيكولوجية المرأة العاملة. بيروت (لبنان): دار النهضة العربية للنشر والتوزيع.
- عبد الكريم، بن خالد ومباركي، بوحفص. (2015). فلسفة إدارة جودة الحياة الوظيفية في المجال المهني. مجلة العلوم الإنسانية والإجتماعية، العدد 20.
- عقون، شراف. (2016). أثر جودة الحياة الوظيفية على جودة الخدمات المصرفية المقدمة دراسة حالة ببنك الفلاحة والتنمية الريفية لولاية ميلة. مجلة البحوث والدراسات الإنسانية، العدد 12.

قهرى، فاطنة وكسنة، محمد. (2018). دراسة وتحليل أبعاد جودة الحياة الوظيفية في المؤسسة الخدمية دراسة ميدانية بمستشفى الأم والطفل بولاية الجلفة. مجلة دراسات وأبحاث المجلة العربية للعلوم الإنسانية والعلوم الإجتماعية، المجلد 10، العدد 3.

لامبرت، وليم ولامبرت، والاس. (1993). علم النفس الإجتماعي. بيروت: دار الشروق للنشر والتوزيع.

محمد، الصيرفي. (2009). الموسوعة العلمية للسلوك التنظيمي. عمان (الأردن). المكتب الجامعي للنشر والتوزيع.

مهدي لعموري. (2016). نزاعات العمل في المؤسسة الصحية الجزائرية دراسة ميدانية بالمركز الإستشفائي الجامعي بن رشد عنابة. مجلة التواصل في العلوم الإنسانية والإجتماعية. العدد 47.

نبيل محمود، الصالحي. (2013). إدارة الجودة الشاملة (تطبيقات عملية في المجال التربوي). عمان (الأردن): دار الجنادرية للنشر والتوزيع.

وادي لمن. (2016). جودة حياة العمل كمدخل لإدارة الإحتراق النفسي لدى المرأة العاملة دراسة ميدانية بالمؤسسة الإستشفائية العمومية الحجار (عنابة)، مجلة دراسات وأبحاث. جامعة زيان عاشور الجلفة (الجزائر). المجلد 08. العدد