مجلة جامعة دمشق للعلوم الاقتصادية والسياسية

اسم المقال: دور جودة حياة العمل في الرفاهية الذاتية للعاملين (دراسة ميدانية في مشفى الرازي بدمشق)
اسم الكاتب: غيثاء العباس
رابط ثابت: https://political-encyclopedia.org/library/564
تاريخ الاسترداد: 2026/11/22 18:36 +03

الموسوعة السياسيّة هي مبادرة أكاديمية غير هادفة للربح، تساعد الباحثين والطلاب على الوصول واستخدام وبناء مجموعات أوسع من المحتوى العلمي العربي في مجال علم السياسة واستخدامها في الأرشيف الرقمي الموثوق به لإغناء المحتوى العربي على الإنترنت.
لمزيد من المعلومات حول الموسوعة السياسيّة – Encyclopedia Political، يرجى التواصل على info@political-encyclopedia.org

استخدامكم لأرشيف مكتبة الموسوعة السياسيّة – Encyclopedia Political يعني موافقتك على شروط وأحكام الاستخدام المتاحة على الموقع https://political-encyclopedia.org/terms-of-use

تم الحصول على هذا المقال من موقع مجلة جامعة دمشق للعلوم الاقتصادية والسياسية ورفده في مكتبة الموسوعة السياسيّة مستوفياً شروط حقوق الملكية الفكريّة ومتطلبات رخصة المشاع الإبداعي التي ينضوي المقال تحتها.

دور جودة حياة العمل في الرفاهية الذاتية للعاملين
(دراسة ميدانية في مشفى الرازي بدمشق)

غيثاء العباس*

الملخص

هدف البحث إلى التعرّف إلى أهم أبعاد جودة حياة العمل التي يمكن أن تؤثر في الرفاهية الذاتية للعاملين في مشفى الرازي بمدينة دمشق. فمن أجل تحقيق هذا الهدف تم الاعتماد على الفلسفة الوضعية والمدخل الاستنتاجي في الجانب النظري والدراسة العملية واستخلاص النتائج؛ لذلك تم الاعتماد على الاستبانة في جمع البيانات من مجتمع الدراسة التي تم إخضاعها للمعالجة الإحصائية باستخدام الأدوات المناسبة، وفق برنامج التحليل الإحصائي SPSS. وقد تم دراسة الأبعاد التالية (جودة الأجور والتعويضات، الأمان الوظيفي، وجودة بيئة العمل) كمتغيرات مستقلة، والرفاهية الذاتية ممثلة (بالرضا والمشاعر الإيجابية) وكانت أهم نتائج الدراسة العملية ما يلي:

- **مستوى جودة الأجور والتعويضات في المشفى المدروس كانت منخفضة جداً، أما مستوى جودة الأمان الوظيفي وجودة بيئة العمل، والرفاهية الذاتية ببعديها (الرضا عن حياة العمل، والمشاعر الإيجابية) كان منخفضاً عند العاملين في المشفى المدروس.**
- **يوجود أثر ذو دلالة إحصائية لكل من الأجور والتعويضات والأمان الوظيفي وجودة بيئة العمل في الرفاهية الذاتية للعاملين في مشفى الرازي بمدينة دمشق.**

الكلمات المفتاحية: جودة حياة العمل، الرفاهية الذاتية.

* ماجستير اقتصاد الأعمال وإدارة الأعمال الدولية/ المعهد العالي للتنمية الإدارية/ جامعة دمشق.

The role of work life quality in workers' Subjective well-being
(A field study at Al-Razi Hospital in Damascus)

Ghaitha Alabas*

Abstract

The aim of the research is to identify the most important dimensions of the quality of work life that can affect the personal well-being of workers at Al-Razi Hospital in Damascus. In order to achieve this goal, the positivist philosophy and the deductive approach were relied on in the theoretical side, practical study and conclusions drawn. Therefore, the questionnaire was relied on to collect data from the study population that was subjected to statistical treatment using appropriate tools, according to the SPSS statistical analysis program. The following dimensions were studied (quality of wages and compensation, job security, and quality of the work environment) as independent variables, and subjective well-being represented (satisfaction and positive feelings) and the most important results of the practical study were the following:

-The level of quality of wages and compensation in the studied hospital was very low, while the quality of job security, the quality of the work environment, and self-well-being in its two dimensions (work life satisfaction, positive feelings) was low among the workers in the studied hospital.

-There is a statistically significant impact of wages, compensation, job security and the quality of the work environment on the self-well-being of workers at Al-Razi Hospital in Damascus.

Key words: Quality of work life, Subjective well-Being.

*Master of Business Economics and International Business Administration, Higher Institute for Administrative Development, Damascus University.

1- المقدمة: Introduction

من التحديات التي تواجهها منظمات الأعمال المعاصرة هو كيفية الوصول إلى مستويات عالية من راحة العاملين ورفاهيتهم بالعمل، لما يؤثر ذلك في مستويات الأداء والإنتاجية. وبالتالي نشأت ضرورة كيفية خلق بيئة عمل جذابة وقادرة على استقطاب الموارد البشرية عالية الكفاءة، والمحافظة عليها منعاً من استقطابها من منظمات أخرى منافسة لها. وفي هذا الإطار ظهر مفهوم جودة حياة العمل كأحد التحديات التي تواجهها إدارة أية منظمة تريد أن تكون رائدة ومستمرة في عالم الأعمال. ونظراً لأن الموارد البشرية تعد اليوم أهم أصول المنظمات وموجوداتها، وأن الاستثمار في تلك الموارد يتطلب توفير سبل رفاهية الأفراد والعناية بصحتهم وراحتهم البدنية والعقلية والعاطفية. وبالتالي كان لزاماً عليها العمل على توفير مجموعة من الشروط الضرورية التي يجب أن تتوافر في تلك البيئة؛ لكونها من عناصر الجذب، ومن هنا كان التركيز على ما يعرف بأدبيات علم الإدارة برفاهية العاملين، لذلك يجب الاهتمام بجودة حياة العمل. وهذا ما تمّ التركيز في عليه أبحاث علم إدارة الموارد البشرية، وعلم السلوك التنظيمي في العقود الثلاث السابقة. ونظراً لأهمية رفاهية العاملين وسعادتهم في عملهم، سيركز هذا البحث على دراسة العلاقة بين أبعاد جودة حياة العمل ورفاهية الذاتية العاملين في مشفى الرازي بمدينة دمشق.

2- الدراسات السابقة: Previous Studies

تحفل أدبيات علم الإدارة بالكثير من الدراسات التي تناولت جودة حياة العمل وكذلك رفاهية العاملين. نعرض فيما يلي عدداً من تلك الدراسات مركزين على الحديثة منها العربية والأجنبية مرتبة من الأحدث إلى الأقدم.

دراسة (نصر، 2020)، بعنوان: تحسين جودة الحياة الوظيفية لقادة مدارس التعليم العام بمصر: آليات مقترحة. وقد هدفت الدراسة إلى التعرف إلى واقع جودة الحياة الوظيفية لقادة التعليم العام في مصر، ثم اقتراح آليات تحسينها. ولتحقيق هذا

الهدف اعتمدت الدراسة على تقانة المجموعات البؤرية الأحادية لقادة التعليم ومديري الإدارات المدرسية، بلغ عدد الإداريين (248830) كما تم الاعتماد على حلقات النقاش في جمع البيانات للوصول إلى فهم عميق للموضوع المدروس وقد بلغ حجم المجموعة الواحدة (14)[1] مشارك وكانت أهم النتائج: ضعف الرضا عن الأجور والدخل، والاجهاد النفسي والبدني، وعدم شعورهم بالأمان الوظيفي، ضعف عملية التمكين، القصور في تنمية القدرات البشرية، وضعف القدرة على التوازن بين الحاجات الشخصية والمهنية.

دراسة (Mahesh, et al,2020)، بعنوان: جودة حياة العمل لدى العاملين قطاع الشركات في الهند. هدفت الدراسة إلى اختبار حالة جودة العمل للعاملين في قطاع الشركات الهندية، واستكشاف تأثير العوامل الديموغرافية على تلك الجودة. ولتحقيق هدف الدراسة تم إجراء مسح على عينة مكونة من 277 عاملاً. وكانت أهم النتائج: أنه توجد ستة عوامل مهمة تؤثر في جودة العمل وهي: التعويضات الجيدة، وتكامل العلاقات الاجتماعية، وبيئة العمل والحرية والنمو والأمان الوظيفي، وبرامج التدريب والتوازن بين حياة العمل. وقد تم قياس جودة حياة العمل من خلال عامل الرضا عن تلك العوامل.

دراسة (Bashir, 2019). بعنوان: استكشاف العوامل التي تؤثر في جودة حياة العمل لأعضاء هيئة التدريس. وقد هدفت الدراسة إلى استكشاف العوامل المؤثرة في جودة حياة العمل للأكاديميين في جامعات مختارة في شمال الهند. ولتحقيق أهداف الدراسة تم استخدام الاستبانة التي وزعت على 317 عاملاً في هيئة التدريس. وكشفت النتائج أن هناك ستة عوامل كان لها تأثيراً كبيراً في جودة حياة العمل هي: (النمو الوظيفي والتطور، والأجور والمزايا، والتوازن بين العمل والحياة، وطبيعة الوظيفة وظروف العمل) وكان معيار تقييم تلك العوامل هو رضا الفرد عن تلك العوامل.

[1] لم يحدد الباحثون عدد مجموعات النقاش المكونة للمجموعة البؤرية التي تكونت منها عينة الدراسة.

دراسة (الصرن، 2018)، بعنوان: دراسة العلاقة بين جودة حياة العمل وانهماك العاملين في المستشفيات. وقد هدفت الدراسة إلى تقييم فهم العاملين لمعنى جودة حياة العمل، ولماذا تعمل المنظمات إلى الحصول على أقصى فائدة ممكنة من مواردها البشرية. ولتحقيق هذا الهدف تم إجراء دراسة مسحية في عدد من المستشفيات العامة في مدينة دمشق باستخدام الاستبانة. بلغ حجم عينة الدراسة (332) مفردة صالحة للتحليل. وكانت أهم أبعاد جودة بيئة العمل المؤثرة في انهماك العاملين في المستشفيات المدروسة ما يلي: (بيئة العمل، الأجور والتعويضات، الصحة والاستعداد، التعاون والمشاركة في القرارات، التوازن بين حياة العمل والحياة الاجتماعية).

دراسة (المنان، 2018)، بعنوان: جودة حياة العمل وأثرها على الاستغراق الوظيفي: الدور الوسيط لرأس المال النفسي. حيث هدفت الدراسة إلى اختبار تأثير جودة حياة العمل في الاستغراق الوظيفي من خلال الدور الوسيط لرأس المال النفسي. تم الاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي، وتم استخدام الاستبانة في جمع البيانات من مجتمع الدراسة المكون من طلاب الدراسات العليا في جامعات ولاية الخرطوم. وشملت متغيرات جودة العمل على (ظروف بيئة العمل، خصائص الوظيفة، الأجور والمكافآت، جماعة العمل، أسلوب الرئيس في الإشراف، المشاركة في القرارات). وتمثلت أهم النتائج: بوجود علاقة إيجابية متوسطة بين جودة حياة العمل والاستغراق، كما توجد علاقة بين رأس المال النفسي والاستغراق الوظيفي.

2-ما يميز هذه الدراسة عن الدراسات السابقة:

بنظرة متفحصة لتلك الدراسات يتبين أنها تناولت جودة حياة العمل في بيئات عمل وبلدان مختلفة (شركات إنتاجية، ومنظمات خدمات)، وركزت على عوامل جودة العمل التي جاءت متباينة نسياً بين الباحثين، فلم تدرس تأثير جودة العمل في الرفاهية الذاتية للعاملين على نحو صريح وواضح، ولم يظهر أن رفاهية العاملين ترتبط بجودة حياة العمل. والسبب في ذلك هو أن تلك الدراسات، وغيرها الكثير ممن تم الاطلاع عليها

اعتبرت أنه بمجرد توافر مستوى جيد من الرضا عن عناصر جودة العمل سيؤدي ذلك تلقائياً إلى الرفاهية الذاتية للعاملين. وبالتالي وجدت الباحثة أن هناك نقص أو فجوة في هذه العلاقة بعد الاطلاع على العديد من الدراسات المعاصرة التي ميزت بين الرفاهية الذاتية للعامل وبين العوامل المسببة لها؛ لذلك سوف تربط هذه الدراسة بين تأثير أكثر عوامل جودة العمل اتفاقاً بين الباحثين والرفاهية (الراحة) الذاتية للعاملين واختبار هذه العلاقة فعلياً. وهو ما يميز دراستنا عن تلك الدراسات من ناحية، وهذا ما دفعنا إلى القيام بهذا البحث من ناحية ثانية. يضاف إلى ذلك أن مكان وبيئة وزمان إجراء هذه الدراسة في مشفى الرازي بمدينة دمشق والعاملون فيها كلها عوامل مختلفة عن الدراسات السابقة، وقد يكون مكان تطبيق الدراسة هي الأولى من نوعها على حد علم الباحثة.

3- مشكلة الدراسة: Study Problem

تتمثل مشكلة البحث في أن الموارد البشرية تعد من أهم أصول المنظمات المعاصرة، وأن الوصول إلى مستوى عالٍ من جودة حياة العمل سينعكس إيجاباً على الرفاهية الذاتية لتلك الموارد، وعلى العديد المتغيرات التنظيمية الأخرى؛ لعل أهمها الأداء والإنتاجية، والانتماء للمنظمة والبقاء في المنظمة. ويعد ذلك من المتطلبات التي يجب أن تعمل على تحقيقها إدارة المنظمات، لما لهما من آثار إيجابية. ومن خلال الاطلاع عن قرب على واقع بعض العاملين في المشفى تبين أنهم يتململون أحياناً من العمل فيها، ولديهم بعض المشاعر السلبية، وأنه لا يشعرون بالرضا المتوقع حول بعض العوامل، كالأجور والأمان الوظيفي وعلاقات العمل وغيرها. أي أنهم لا يشعرون بالرفاهية الذاتية المتوقعة منهم. ومن أجل التأكد من ذلك تم إجراء دراسة استطلاعية على عينة صغيرة من العاملين بلغت عشرة عاملين. وتم توجيه عدد من الأسئلة تمحورت حول (جودة الأجور والتعويضات، والأمان الوظيفي، وجودة بيئة العمل)، فكانت أغلب الإجابات أنها دون المستوى المرغوب، وهذا ما ساعد في تحديد مشكلة الدراسة المتمثلة بالتساؤلات التالية:

- هل يشعر العاملون في مشفى الرازي بمستوى جيد من الرفاهية الذاتية في مكان عملهم؟
- هل يعود شعور العاملين بالرفاهية الذاتية (إن وجدت) إلى أبعاد جودة حياة العمل المتمثلة في (جودة الأجور والتعويضات، الأمان الوظيفي، وجودة بيئة العمل)؟ وما هو الأثر الذي تلعبه تلك الأبعاد في الرفاهية الذاتية للعاملين في مشفى المدروس؟

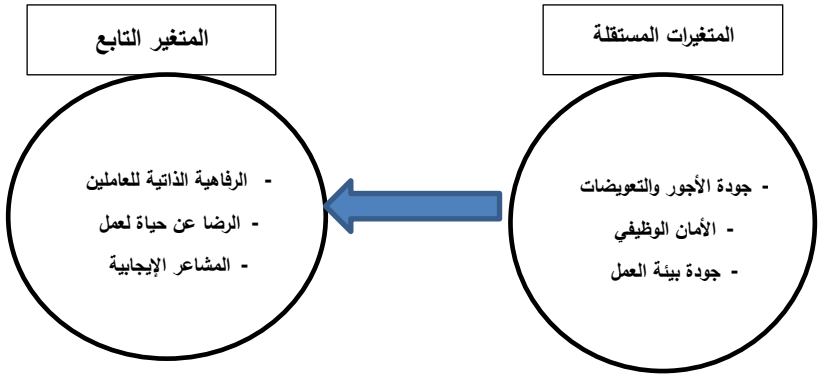
4- فرضيات الدراسة: Study Hypothesis

للإجابة على مشكلة البحث وتساؤلاته تم وضع الفرضيات الثلاث التالية:

الأولى: هناك مستوى جيد من جودة حياة العمل، ومن الرفاهية الذاتية للعاملين في المشفى المدروس.

الثانية: يوجد أثر دال إحصائياً لأبعاد جودة حياة العمل (جودة الأجور والتعويضات، الأمان الوظيفي، جودة بيئة العمل) في الرفاهية الذاتية للعاملين في المشفى المدروس.

5- نموذج الدراسة ومتغيراتها:Model & Variables of Study



المصدر: إعداد الباحثة.

الشكل (1): نموذج الدراسة ومتغيراتها.

6- أهداف الدراسة: Study Goals

بعد تحديد مشكلة الدراسة ومتغيراتها، تم تحديد أهداف الدراسة بالتالي:

- التعرّف إلى مستوى جودة حياة العمل والرفاهية الذاتية للعاملين في مشفى الرازي بمدينة دمشق.
- التعرف إلى أبعاد جودة حياة العمل الأكثر تأثيراً في رفاهية العاملين.

7- أهمية الدراسة: Study Importance

تتبع أهمية الدراسة من الناحيتين التاليتين:

1/8 الناحية النظرية: يعتمد البحث على نظرية جودة حياة العمل، كما يعتمد على نظرية الرفاهية الذاتية للباحث سليغمان، وسوف تعمل هذه الدراسة على الربط بين المعرفة النظرية لكلا المتغيرين في أدبيات الفكر الإداري المعاصر. يضاف إلى ذلك أن الاهتمام برفاهية العاملين من خلال تحسين جودة حياة العمل يعتبر اليوم من المتطلبات الضرورية؛ لأنه سينعكس على رفاهيتهم الذاتية وعلى توازن حياة العمل مع حياة العاملين خارج المنظمة، أي حياة العامل الأسرية في المجتمع.

2/8 الناحية العملية: تكمن في التعرف إلى نواحي القوة أو الضعف في مستويات كل من أبعاد جودة حياة العمل، والرفاهية الذاتية للعاملين في مشفى الرازي في مدينة دمشق، وبالتالي تقديم المقترحات والتوصيات المناسبة للإدارة، لتلافي نقاط الضعف إن وجدت، وتعزيز نقاط القوة، وهذا ما يساهم في تطوير جودة حياة العمل في المشفى المدروس.

8- فلسفة الدراسة ومنهجيتها: Philosophy and Methodology

يعتمد البحث على الفلسفة الوضعية التي ترى أن الظواهر الاجتماعية لها وجود موضوعي خارج وعي الباحثين الاجتماعيين وأن التعامل معها يتم بشكل موضوعي دون تدخل الباحث أو قيمه، وبالتالي يصل إلى استنتاجات واقعية معبرة عن حقيقة الظاهرة وأسباب وجودها. كما سيعتمد البحث على المدخل الاستنتاجي الذي يناسب الفلسفة الوضعية؛ لأن هناك عدد كبير من الدراسات التي تناولت جودة حياة العمل والرفاهية

الذاتيــة للعــاملين، والجــدل حــول علاقــة التــأثير بينهمــا مــا زال مســتمراً وقائمــاً (Saunders *et al*, 2016:124). كما تم جمع البيانات من المصادر الثانوية: بالرجوع إلـى أدبيـات الفكـر الإداري المعاصـرة، والدراسـات السـابقة مـن كتـب ومجـلات علميـة متخصصـة ذات الصـلة بالموضـوع المـدروس. ومـن المصـادر الأوليـة: بالاعتمـاد علـى الاستبانة التي تناسب (المدخل الاستنتاجي) وتم تحليلها باستخدام برنامج SPSS.

10- مجتمع البحث وعينته: Society And Sample

يتكون مجتمع البحث وعينته من جميع العاملين في المشفى المدروس و البالغ حوالي المئـة وفـق معلومـات (مـدير المشـفى) وقـد تـم اعتمـاد طريقـة المسـح الشـامل فـي جمـع البيانـات حيـث وزعـت الاسـتبانات علـى جميـع العـاملين تقريبـاً. وقـد تـم اسـترجاع 80 استبانة، أما الصالح للتحليل منها، فبلغ 74فقط، أي ما نسبته 74% من حجم المجتمع المدروس، وهي نسبة عالية ومناسبة للتحليل.

11- الإطار النظري للبحث: Theoretical Framework

1/11 مفهـوم جـودة حيـاة العمـل: عُرف هذا المفهوم تعريفات كثيرة وقد اختلفت باختلاف مضمونه، لكنها اتفقت على أنـه يرتبط ببيئـة العمل؛ لذلك نتناول بعض تلك التعريفات. حيث عرفت بأنها: نوعية العلاقة بين العاملين وبين البيئة الكلية للعمل، وتأثير العمل في الأفراد ومشاركتهم في القرارات وحل المشكلات، وفي الفاعلية التنظيمية ككل (Sumathi, Velmurugan, 2017,129). وتـرتبط جودة حياة العمل ببيئـة العمـل بالدرجـة الأولـى، حيـث يقـع علـى عـاتق الإدارة مسؤولية تـوفير بيئـة جيـدة فيهـا مستويات متدنيـة مـن الضـغوط، وتتـوافر فيهـا سبل الراحـة الضـرورية لإنجـاز المهمـات، وآمنـة صـحياً ونفسـياً ومحفـزة علـى الأداء، ويـتم مـنح العـاملين فيهـا تعويضـات مناسـبة (Aarthy,. Nandhini, 2016,28). جودة حياة العمل تعني نوعية العلاقة القائمة بين العــاملين والبيئــة الكليــة للعمــل فــي المنظمــة بأبعادهــا الإنســانية والفنيــة والماديــة (ملدعون، التزه، 2014، 233). عرفها آخرون بأنها مجمل الظروف المناسبة المتعلقة

بمكان العمل التي تدعم وتعزز من رضا الأفراد من خلال تزويدهم بالتعويضات والأمان الوظيفي، وفرص النمو المناسبة (Gayathiri *et al*, 2013,2). وتتمثل بمجموعة من العوامل المادية والنفسية والاجتماعية المتعلقة بظروف العمل بحيث تؤدي إلى آثار إيجابية أو سلبية في نفسية العاملين و مستوى رفاهيتهم (التزه، ناصر، 2019، 244). يتضح من التعريفات أنها ركزت على مجموعة عوامل تتعلق ببيئة العمل الداخلية التي تؤثر في رضا العاملين وحالتهم النفسية عندما يؤدون أعمالهم وبالتالي في رفاهيتهم الذاتية.

2/11 أبعاد جودة حياة العمل: Dimensions of work life quality

حاول الباحثون تحديد أبعاد جودة حياة عمل العاملين في المنظمة. وقد تباينت فيما بينهم وفق وجهة نظر كل باحث. نبين فيما يلي بعضاً من تلك الأبعاد وفق عدد من الباحثين. تتمثل أبعاد جودة حياة العمل في كل أو بعض الأبعاد التالية: ظروف العمل، والأمان الوظيفي، وكفاية الدخل، والمشاركة في الأرباح، والمساواة في الأجور، واستقلالية العامل في أداء وظيفته، والالتزام، والتفاعل الاجتماعي، واحترام الذات، ورضا العاملين، والمشاركة، والتطور الوظيفي، والعلاقات مع الأقران والمشرفين وإثراء الوظائف (Bashir, 2019,88) تتكون أبعاد جودة حياة العمل وفق (برويس وهادف، 2018، 231) الاستقرار والمكان الوظيفي الآمن، والتوازن بين العمل والحياة، ونمط الإشراف، و التطور الوظيفي. بينما تضمنت مكونات جودة حياة العمل وفقاً لـ (Mahesh, *et al*,2020,1-10)، (بيئة العمل وحرية العامل واستقلاليته، الأمان الوظيفي و فرص الترقية، تكامل العلاقات، برامج التدريب والتنمية، وتوازن حياة العمل).أما أبعاد جودة حياة العمل وفق (التزه، ناصر، 2019،249) فتشمل: كفاية نظام الأجور وعدالته، وتوافر فرص التطور الوظيفي، بيئة عمل صحية وآمنة، التكامل الاجتماعي. وفي سبيل الوصول إلى تحديد واضح ومتفق عليه بين الباحثين لتلك العوامل، تم إجراء العديد من المسوحات في دول منظمة التعاون والتنمية الاقتصادية الأوروبية OECD وتم سؤال العاملين حول

تفضيلاتهم في العديد من المنظمات حول أهم محددات جودة حياة العمل، وكيف يرون رفاهيتهم فيه. وقد أجمعت نتائج تلك الدراسات، بالإضافة إلى الدراسات التي أجراها ستيغليتز أنه توجد ثلاثة أبعاد رئيسية لجودة العمل (الوظيفة) هي جودة الأجور والتعويضات، وجودة أمان العمل، وجودة بيئة العمل (Cazes *et al*,2016,26). التي سنعتمدها في دراستنا هذه.

أولاً: جودة الأجور والتعويضات:

يقصد بها مقدار أو حجم الايرادات التي يحصل عليها العامل من وظيفته الحالية والتي تساعده في مواجهة متطلبات الحياة المعيشية له ولأسرته. وتتضمن جميع أشكال الأجور والعوائد والمكافآت والمزايا الوظيفية التي يحصل عليها العامل لقاء الجهود التي يبذلها في أداء وظيفته (Cazes *et al*,2016,26). وتكمن أهمية جودة الأجور والتعويضات من كونها تؤثر تأثيراً مباشراً في الرفاهية المادية للعامل، من خلال قدرتها على إشباع الحاجات المادية الأساسية، وانعكاس ذلك على الرفاهية الصحية للعامل (Cazes *et al*,2016,26). تعد الأجور والتعويضات مصدراً مهماً لإشباع حاجات العاملين كونها تعطي ثقلاً نوعياً لاختلافات مستويات الأداء الفردي بينهم، كما وتحدد المكانة الاجتماعية ومستوى المعيشة للعاملين (أبو شيخة، 2010، 367).

ثانياً: الأمان الوظيفي:Job Security

تُظهر الدراسات أن الأمان الوظيفي هو من أهم المحددات الرئيسية لرفاهية الفرد الذاتية، فوفقاً للعديد من الدراسات وللمسوحات التي أجراها برنامج المسح الاجتماعي الدولي (ISSP) حول تفضيلات العاملين حول جوانب مختلفة من العمل ومنها مستقبل وظائفهم في العديد من المنظمات في عدة دول، فكانت أغلب الإجابات تتمحور حول الأمان الوظيفي والبقاء أو الاستقرار في العمل وعدم التهديد بتركه (Cazes *et al*,2016,27) الاستقرار الوظيفي يعني هو حالة تعكس مشاعر الفرد واستقراره النفسي والذهني وما يترتب علية من الشعور بزيادة الولاء للمنظمة، ويؤدي إلى خلق جو تسوده الثقة والمحبة والتآلف بين العاملين فيها (غانم، 2015، 330).

وللاستقرار العاملين بعد نفسي يتمثل في الإحساس بالرضا والأمان الوظيفيين وهو ما يدفعهم إلى البقاء في المنظمة والاستمرار فيها وهو اختيار طوعي وإرادي من قبل العامل (القريوتي، 2010، 128). ومن أهم العوامل التي يمكن أن تؤثر سلباً في شعور العاملين بعدم الأمان الوظيفي و التي تتعلق بحياة العامل الشخصية وتمارس ضغطاً نفسياً كبيراً له كان التهديد بالطرد من العمل أو إنهاء عقد العمل أو الخروج إلى التقاعد. يضاف على ذلك نقص الموارد في المنظمة، وخاصة الموارد المالية وما ينتج عنه من حالة من عدم الأمان؛ الأمر الذي قد يثير الكثير من القلق لدى العاملين بخصوص فقدان الوظيفة (القريوتي، 2010، 128).

ثالثاً: جودة بيئة العمل: Quality of Work Environment

بيئة العمل هي مجموعة من العوامل المادية والنفسية والاجتماعية التي السائدة في مكان العمل وهي تتعلق بظروف أداء العمل بحيث ينتج عنها آثار إيجابية أو سلبية في نفسية العاملين ومستوى رفاهيتهم (السالم، وحرفوش، 2016، 143). جودة بيئة العمل تأخذ في الاعتبار العوامل التي تجعل بيئة العمل مواتية لأداء الفرد وإنجازاته؛ ومن معايير جودة بيئة العمل: طبيعة العمل ومحتواه، وتنظيم وقت العمل، والعلاقات في مكان العمل وكذلك فرص التدريب (Cazes et al,2016,27). كما يتضمن مفهوم جودة بيئة العمل توافر عوامل الأمان من حيث برامج الصحة والسلامة المهنية والتجهيزات التي من شأنها حماية العاملين من المخاطر والأذى الجسدي المحتمل، أي جودة البيئة المادية والنفسية المناسبة للعمل (التزه، ناصر، 2019، 247). وقد وجدت نتائج الدراسات أن تراكم متطلبات العمل له تأثير سلبي قوي على الصحة العقلية والجسدية والنفسية للعاملين، في حين أن توافر مستوىً مقبولاً من الموارد الوظيفية يمكن أن يخفف من الأثر الصحي لمتطلبات العمل. تشكل الأبعاد الثلاثة السابقة (جودة الأجور والتعويضات، وأمان العمل، وجودة بيئة العمل) أهم جوانب جودة حياة العمل التي تشكل بدورها أساس رفاهية العامل في المنظمة (Cazes et al,2016,27).

10- الإطار العملي للدراسة: Practical framework of study

أولاً: أداة جمع البيانات: بغية تحقيق أهداف البحث تم الاعتماد على الاستبانة في جمع البيانات وفق مقياس ليكرت الخماسي، فقد تم وضع عبارات جودة حياة العمل على بالاعتماد على الدراسات التالية: (Swamy et al,2015. Bashir,2019. Cazes et al, 2016)، كما تم وضع عبارات الرفاهية الذاتية بالاعتماد على الدراسات التالية: (Diener, et al,2016. Yun, et al, 2018.). وتم صياغة المقياس بما يتوافق مع هدف الدراسة. وقد تم حساب درجات الموافقة على بنودها، حيث تشير الدرجة 5 إلى مستوى موافق جداً، والدرجة 4 إلى مستوى موافق، والدرجة 3 إلى مستوى محايد والدرجة 2 إلى مستوى غير موافق، والدرجة 1 إلى مستوى غير موافق أبداً. كما تم بناء مقياس لتقييم مستويات الموافقة وبالتالي قياس أبعاد المتغيرات المدروسة عبره وفق الصيغة التالية: النسبة المئوية للمتوسط الموزون= (المتوسط المرجح× 100)/عدد مستويات المقياس البالغة خمسة مستويات، كما في الجدول التالي:

الجدول (1): درجات تقييم الموافقة على عبارات الاستبانة.

مجال الدرجة	وصف الدرجة
1-1.80	منخفضة جداً
1.81-2.60	منخفضة
2.61-3.40	متوسطة
3.41-4.20	عالية
4.21-5	عالية جداً

المصدر: إعداد الباحثة.

تكونت الاستبانة من (24) بنداً موزعة على أربعة محاور، تضمن المحور الأول بيانات شخصية (3 بنود) (الجنس، العمر، المسمى الوظيفي)، والمحور الثاني يقيس أبعاد جودة حياة العمل وتضمن (15) عبارة، (5) عبارات لكل بُعد من أبعاد جودة حياة العمل (جودة الأجور والتعويضات، والأمان الوظيفي، وجودة بيئة العمل)، والمحور الثالث تضمن (6) عبارات تقيس الرفاهية الذاتية كمتغير مستقل.

ثانياً: الإحصاءات الوصفية للمجتمع الدراسة:

النسب المئوية لتوزع أفراد مجتمع الدراسة وفق المتغيرات الديموغرافية (الجنس، سنوات الخبرة، المسمى الوظيفي).

الجدول(2): توزع أفراد عينة الدراسة حسب المتغيرات الديموغرافية.

المتغيّرات الديموغرافية	الفئة	العدد	النسبة المئوية
الجنس	ذكر	54	73%
	أنثى	20	27%
سنوات الخدمة	10 سنوات وأقل	27	36.5%
	أكثر من 10 سنوات	47	63.5%
المسمى الوظيفي	مدير أو مشرف	8	10.8%
	عامل تمريض (طبيب وممرض)	41	55.4%
	عامل فني	13	17.6%
	عامل خدمات	12	16.2%
	العدد الكلي Total	74	100.0

المصدر: إعداد الباحثة.

يظهر من الجدول أن نسبة الذكور هي الأعلى73% مقارنة بالإناث، وهذا يدل على أن العمل يعتمد على عنصر الذكور أكثر من الإناث. وأن أغلب العاملين لديهم سنوات خدمة تزيد عن عشر سنوات (63.5%)، مما يدل على خبرة تلك الموارد في العمل، وأن النسبة الأكبر يعملون في أعمال التمريض (47.3%) يليها العاملون الفنيون فالخدمات ثم المديرون والمشرفون.

ثالثاً: اختبار ثبات أداة الدراسة وصلاحيتها:

تم اختبار ثبات الاستبانة وصلاحيتها باستخدام معامل الاتساق الداخلي ألفا كرونباخ، (Alpha Cronbach's)، ومعامل ارتباط سبيرمان Spearman's rho Correlation Coefficient الذي يقيس مدى الثبات والترابط الداخلي للعبارات باستخدام برنامج التحليل الإحصائي (SPSS)، وكانت النتائج كما في الجدول التالي.

الجدول (3): قيمة معامل Alpha Cronbach's ومعامل ارتباط سبيرمان لمتغيرات الدراسة.

متغيرات الدراسة	عدد العبارات	Alpha Cronbach	Spearman's rho	Sign(2-tailed)	النتيجة
جودة الأجور والتعويضات	5	0.79	.775[2]**	.000	جيدة
الأمان الوظيفي	5	0.81	.908**	.000	جيدة
أمان بيئة العمل	5	0.72	.803**	.000	جيدة
الرفاهية الذاتية	7	0.84	.745**	.000	جيدة

المصدر: مخرجات برنامج SPSS ومعالجة الباحثة

يتبين من الجدول أن قيمة معمل ألفا كرونباخ هي أعلى من(60 %) التي هي النسبة المقبولة إحصائياً، كما أن معاملات ارتباط سبيرمان لكل عبارة من عبارات متغيرات الدراسة دالة إحصائياً؛ لذلك يمكن القول بأن أداة الدراسة تتمتع بالثبات ومتسقة داخلياً، وصالحة لقياس الأبعاد التي وضعت من أجلها.

رابعاً: التحليل الإحصائي الوصفي لمتغيرات الدراسة:

تم الاعتماد على المتوسط الحسابي والانحراف المعياري، واختبار T-Test لعينة واحدة في تحليل الإحصاءات الوصفية لمتغيرات الدراسة.

الجدول (4): الإحصاءات الوصفية واختبار T-Test لعبارات متغير جودة حياة العمل.

ت	جودة حياة العمل جودة الأجور والتعويضات	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	T-Test	df	الدلالة المعنوية	التقييم
1	أحصل على تعويضات كافية تلبي متطلبات المعيشة اليومية	74	1.73	0.802	12.067	73	0.010	منخفض جداً
2	يتناسب الدخل مع المعرفة الوظيفية و خبرتي في العمل	74	2.03	0.747	13.628	73	0.000	منخفض
3	أحصل على مزايا وظيفية مرضية	74	2.08	0.183	12.796	73	0.020	منخفض
4	أحصل على مكافآت للجهود والأفكار والاقتراحات المبتكرة	74	1.03	0.513	15.044	73	0.000	منخفض جداً
5	أشعر بعدالة الأجر مقارنة بزملائي في وظائف مماثلة	74	2.01	0.639	16.589	73	0.000	منخفض

[2] – دال عند درجة ثقة 95 %.

6	المقياس الكلي لبعد جودة الأجور والتعويضات	74	1.77	0.578	-	-	-	منخفض جداً
7	جودة الأمان الوظيفي:	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	T-Test	df	الدلالة المعنوية	التقييم
8	أشعر بالأمان النفسي التام بعدم إنهاء عقد العمل بأي وقت	74	2.37	0.861	8.119	73	0.000	منخفض
9	إجراءات السلامة التي تتبناها الإدارة جيدة	74	2.66	0.863	7.991	73	0.000	متوسط
10	أقبل بأجر منخفض خوفاً من إنهاء عقد العمل	74	4.08	0.563	20.068	73	0.013	مرتفع
11	هناك احتمال لزيادة الأجر الشهري	74	3.07	0.604	18.551	73	0.000	متوسط
12	مازال لدي أمل بالترقية والتطور الوظيفي	74	2.27	0.519	17.499	73	0.000	منخفض
	المقياس الكلي لبعد جودة الأمان الوظيفي	74	2.83	0.76	-	-	-	متوسط
	جودة بيئة العمل:	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	T	df	الدلالة المعنوية	التقييم
13	لدي مهمات عمل كبيرة يومياً	74	3.73	0.835	9.178		0.000	عالي
14	علاقات العمل مع زملائي مشجعة على الأداء	74	2.94	0.808	12.088	73	0.000	متوسط
15	أعمل بظروف عمل (إضاءة، ضجيج، حرارة، برودة) جيدة	74	2.91	0.788	12.032	73	0.011	متوسط
16	علاقات العمل مع المديرين في المشفى محفزة كثيراً للعمل	74	1.94	0.606	16.278	73	0.000	متوسط
17	أشعر بالاستقلالية الكاملة في تغيير ترتيب أوليات أداء مهمات وظيفتي	74	1.88	0.510	18.035	73	0.030	منخفض
	المقياس الكلي لبعد جودة بيئة العمل	74	2.68	0.254	-	-	-	منخفض
	المقياس الكلي لجودة حياة العمل		2.426	1.228	-	-		منخفض

المصدر: مخرجات برنامج SPSS ومعالجة الباحثة.

نرى من الجدول أن جودة بيئة العمل في المشفى المدروسة منخفضة، حيث بلغ المتوسط الحسابي (2.426) كما يدل المقياس الكلي، والسبب في ذلك هو انخفاض

مؤشر جودة الأجور والتعويضات بمتوسط حسابي (1.77)، وجودة بيئة العمل (2.68)، أما مؤشر الأمان الوظيفي فكانت متوسطة (2.83). كما يدل اختبار T Test على معنوية الفروقات في إجابات عينة الدراسة حول عبارات المتغيرات الثلاثة لجودة حياة العمل، وهي أقل من (0.05)، أي توجد فروق في إجابات عينة الدراسة حول عبارات أبعاد جودة حياة العمل.

الجدول (5): الإحصاءات الوصفية ونتائج اختبار T-Test لعبارات متغير الرفاهية الذاتية.

	عبارات المتغير التابع (الرفاهية الذاتية)	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	T-Test	df	الدلالة المعنوية Sig. (2- tailed)	التقييم
ت	الرضا عن حياة العمل:							
18	حياتي في العمل قريبة من مثالية في معظم النواحي	74	1.96	0.79	12.69	73	0.000	منخفض
19	أنا راضٍ عن حياتي في العمل	74	2.54	0.71	13.75	73	0.000	منخفض
20	حياتي في العمل تسير على ما يرام	74	2.65	1.06	6.28	73	0.001	منخفض
	الكلي	74	2.38	2.56	-	73	-	منخفض
	المشاعر الإيجابية							
21	أشعر بإيجابية في معظم الأوقات ما دمت في عملي الحالي	74	2.34	0.61	15.94	73	0.001	منخفض
22	أشعر بالسعادة في معظم الأوقات في عملي	74	1.57	0.83	7.14	73	0.002	منخفض جداً
23	أشعر أنني بحالة جيدة معظم وقت العمل	74	2.85	0.77	11.60	73	0.000	متوسط
	الكلي	74	2.25	0.876	-	73	-	منخفض
	المقياس الكلي للرفاهية الذاتية		2.26	1.317	-	-	-	منخفض

المصدر: مخرجات برنامج SPSS ومعالجة الباحثة

يظهر من الجدول أن المقياس الكلي للرفاهية الذاتية ببعديها (الرضا عن حياة العمل، والمشاعر الإيجابية) جاءت ضمن مؤشر التقييم المنخفض، حيث بلغ المتوسط الحسابي (2.26) وهو المجال المنخفض. وأن هذا التقييم دال إحصائياً بدلالة معنوية قيمة T لعينة واحدة، وهي أقل من (0.05)، مما يعني أنه توجد فروق بين متوسط الإجابات حول كل عبارة من عبارات الرفاهية الذاتية، ومتوسط المقياس المعتمد.

خامساً: اختبارات التوزيع الطبيعي وتجانس البيانات:

للتعرف إلى إمكانية خضوع البيانات للتوزيع الطبيعي من عدمه بغية معرفة نوع التحليل الإحصائي الذي يمكن استخدامه في اختبار فرضيات الدراسة، تم إخضاع البيانات لاختبار التوزيع الطبيعي (Kolmogorov–Smiranov[a])، كما في الجدول التالي.

الجدول(6): اختبار Kolmogorov-Smiranov Z .Test Normality .

البيان	جودة الأجور والتعويضات	الأمان الوظيفي	جودة بيئة العمل	الرفاهية الذاتية
N 74	74	74	74	74
Mean	1.77	2.83	2.68	2.26
Std. Deviation	0.578	0.76	0.254	1.317
Kolmogorov-Smiranov Z	5.251	4.256	6.327	5.310
Asymp. Sig. (2-tailed)	.000[c]	.000[c]	.000[c]	.000[c,d]

المصدر: مخرجات برنامج SPSS

يظهر من الجدول أن البيانات غير موزعة توزيعاً طبيعياً لأن قيم معنوية اختبار Kolmogorov-Smirnovأقل من مستوى الدلالة ($0.05 > \alpha$)، لذلك سنلجأ للاختبارات اللامعلمية في التحليل. حيث سنعتمد اختبار معامل ارتباط سبيرمان، ومعامل بيتا، وعلى واختباري التجانس Mann-Whitney U Kruskal Wallis & من خلال اختبارChi-Square لاختبار الفروقات بين المجموعات المدروسة.

سادساً: اختبار الفرضيات: Testing Hypotheses

الفرضية الأولى: يوجد أثر لجودة حياة العمل في الرفاهية الذاتية للعاملين في مشفى الرازي بمدينة دمشق. لاختبار هذه الفرضية تم الاعتماد على نموذج تحليل

الانحدار الخطي البسيط ومعامل ارتباط، سبيرمان وإحصائية فيشرF. وقبل اختبار هذه الفرضية تم إجراء اختبار ارتباط سبيرمان لمعرفة قوة العلاقة بين المتغيرين المدروسين كما في الجدول التالي.

الجدول(7): معامل ارتباط سبيرمان بين أبعاد جودة حياة العمل و الرفاهية الذاتية للعاملين.

Correlations						
البيان		أبعاد جودة حياة العمل	جودة الأجور والتعويضات	الأمان الوظيفي	جودة بيئة العمل
Spearman's rho	الرفاهية الذاتية	Correlation Coefficient	.561**	667**	.469**	.593**
		Sig. (2-tailed)	0.000	0.004	0.003	0.000
		N	74	74	74	74
** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).						

المصدر: مخرجات برنامج SPSS

يتضح من الجدول أعلاه أن قيمة معامل ارتباط سبيرمان بين كل متغير من متغيرات أبعاد جودة حياة العمل والرفاهية الذاتية بلغت (56.1)، بمستوى معنوية (0.000)، وكذلك مع جودة الأجور والتعويضات (66.7)، وجودة بيئة العمل (59.3) وهي متوسطة الشدة. أما العلاقة مع الأمان الوظيفي فكانت أقل من المتوسط (46.9).

الجدول(8): نموذج الانحدار الخطي البسيط بين جودة الأجور والتعويضات والرفاهية الذاتية.

Model	R	R Square	Adjusted R Square	F	Sig.
1	.732[a]	0.283	0.256	10.277	.000[b]
a. Predictors: (Constant) جودة الأجور والتعويضات					

المصدر: مخرجات برنامج SPSS

بلغت قيمة معامل الارتباط بين المتغيرين المدروسين (73.2%)، وهي نسبة قوية الشدة، وبلغت قيمة معامل التفسير (28.3 %)، مما يعني أن المتغير المستقل في هذا النموذج يفسر ما نسبته (28.3%) من التغيرات في الرفاهية الذاتية، والباقي يعزى

لعوامل أخرى. كما يظهر أن قيمة معامل فيشر (F= 10.27) بمستوى دلالة (Sig=0.000) يعني أن نموذج الانحدار مناسباً في تمثيل علاقة التأثير بين المتغيرين المدروسين. ولمعرفة مقدار الأثر الذي يحدثه متغير جودة الأجور والتعويضات في الرفاهية الذاتية للعاملين تم إجراء تحليل معامل بيتا، وكانت النتائج كما في الجدول.

الجدول (9): نموذج تحليل بيتا في تحديد أثر جودة الأجور والتعويضات في الرفاهية الذاتية للعاملين.

Sig	t	Standardized Coefficients	Unstandardized Coefficients		Model
		Beta	Std. Error	B	1
.000	1.056		0.044	0.202	(Constant)
.000	1.321	0.352	0.151	0.331	جودة الأجور والتعويضات
a.Dependent Variable الرفاهية الذاتية					

المصدر: مخرجات برنامج SPSS

ينتج من الجدول أن قيمة معامل تحليل بيتا إيجابية، حيث بلغت (0.331) ودالة معنوياً (α < 0.05)عند قيمة (T=1.321)، وهذا يدل على أنه كلّما زادت جودة الأجور والتعويضات درجة واحدة، ستزاد رفاهيتهم الذاتية بنسبة (33.1%)، مما كان عليه قبل الزيادة في الأجور والتعويضات، على فرض ثبات العوامل الأخرى. وهذا ما يدعونا إلى قبول الفرضية القائلة بوجود أثر ذو دلالة إحصائية للأجور والتعويضات في الرفاهية الذاتية للعاملين ونرفض فرضية العدم.

الفرضية الثانية: يوجد أثر للأمان الوظيفي في الرفاهية الذاتية للعاملين في مشفى الرازي بمدينة دمشق. لاختبار هذه الفرضية تم الاعتماد على نموذج تحليل الانحدار الخطي البسيط ومعامل ارتباط سبيرمان، وكانت النتائج كما في الجدول التالي.

الجدول(10): معاملا الارتباط والتحديد لنموذج الانحدار الخطي البسيط بين الأمان الوظيفي و الرفاهية الذاتية.

Sig.	F	Adjusted R Square	R Square	R	Model
.000[b]	18.014	0.358	0.321	.663[a]	1
	a. Predictors: (Constant) الأمان الوظيفي				

المصدر: مخرجات برنامج SPSS

بلغت قيمة معامل الارتباط بين المتغيرين المدروسين(66.3%)، وهي نسبة متوسطة إلى جيدة الشدة، وبلغت قيمة معامل التفسير (32.1 %)، مما يعني أن متغير الأمان الوظيفي يفسر ما نسبته (32.1 %)، من التغيرات في الرفاهية الذاتية والباقي يعزى لعوامل أخرى. كما يظهر أن قيمة معامل فيشر (F= 18.014) بمستوى دلالة (Sig=0.000)، مما يدل على مناسبة نموذج الانحدار في تمثيل علاقة التأثير بين المتغيرين المدروسين. ولمعرفة مقدر الأثر الذي يحدثه متغير الأمان الوظيفي في الرفاهية الذاتية للعاملين تم تحليل معامل بيتا التالي.

الجدول (11): نتائج اختبار بيتا لأثر الأمان الوظيفي في الرفاهية الذاتية.

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1.254	.672		.532	.000
الأمان الوظيفي	.523	.353	.441	.329	.000
a.Dependent Variable الرفاهية الذاتية					

المصدر: مخرجات برنامج SPSS

نرى من الجدول أن قيمة معامل بيتا إيجابية، ودالة معنوياً (.000) وهي أقل من (α > 0.05)، عند قيمة (T =. 329)، هذا يعني أنه كلما زاد مستوى الأمان الوظيفي لدى العاملين درجة واحدة زاد مستوى رفاهيتهم الذاتية بنسبة (52.3%) وهي نسبة متوسطة، على فرض ثبات العوامل الأخرى كما هي. وهو ما يدعو لقبول الفرضية القائلة بأنه: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للأمان الوظيفي في الرفاهية الذاتية للعاملين مشفى الرازي بمدينة دمشق ونرفض فرضية العدم.

الفرضية الثّالثة: يوجد أثر لجودة بيئة العمل في الرفاهية الذاتية للعاملين مشفى الرازي بمدينة دمشق. لاختبار هذه الفرضية تم الاعتماد على نموذج تحليل الانحدار الخطي البسيط ومعامل ارتباط سبيرمان وإحصائية فيشرF.

الجدول(12): معاملا ارتباط بيرسون والتحديد لنموذج الانحدار الخطي البسيط بين جودة بيئة العمل والرفاهية الذاتية.

Sig.	F	Adjusted R Square	R Square	R	Model
.000[b]	23.327	0.406	0.306	.438[a]	1
	a. Predictors: (Constant) جودة بيئة العمل				

المصدر: مخرجات برنامج SPSS

بلغت قيمة معامل الارتباط بين المتغيرين المدروسين(43.8%)، وهي نسبة أقل من متوسطة، بينما بلغت قيمة معامل التفسير (30.6 %)، مما يعني أن متغير جودة بيئة العمل يفسر ما نسبته (30.6 %)، من التغيرات الحاصلة في الرفاهية الذاتية والباقي يعزى لعوامل أخرى. كما يظهر أن قيمة معامل فيشر (F= 23.327) بمستوى دلالة (Sig=0.000)، مما يدل على مناسبة نموذج الانحدار في تمثيل علاقة التأثير بين المتغيرين المدروسين. ولمعرفة مقدر الأثر الذي يحدثه متغير بيئة العمل في الرفاهية الذاتية للعاملين تم إجراء تحليل معامل بيتا التالي.

الجدول (13): نتائج اختبر بيتا لأثر جودة بيئة العمل في الرفاهية الذاتية.

Sig	t	Standardized Coefficients	Unstandardized Coefficients		Model
		Beta	Std. Error	B	
0.000	4.003		0.752	.984	(Constant)
0.000	0.741	0.124	0.351	0.210	جودة بيئة العمل
	a.Dependent Variable الرفاهية الذاتية				

المصدر: مخرجات برنامج SPSS

تظهر نتائج التحليل أن قيمة معامل بيتا لأثر جودة بيئة العمل في الرفاهية الذاتية أنها إيجابية، فقد بلغت (21.0) وذات دلالة معنوية؛ لأنها أقل من (α > 0.05). وقد بلغت قيمة (T = 0.929). وهذا يدلّ على أنه، كلما تحسنت جودة بيئة العمل بمقدار درجة واحدة، زاد مستوى الرفاهية الذاتية عند العاملين بمقدار (21%) على فرض ثبات العوامل الأخرى. وبذلك نقبل الفرضية التي تنص على أنه يوجد أثر دال إحصائياً لجودة بيئة العمل في الرفاهية الذاتية للعاملين في مشفى الرازي بمدينة دمشق ونرفض فرضية

العدم. وللتأكد من تأثير جودة أبعاد حياة العمل في الرفاهية الذاتية للعاملين تم إجراء تحليل الانحدار الخطي المتعدد. وكانت النتائج موضحة في الجدول التالي.

الجدول (14): نتائج علاقة الارتباط بين أبعاد جودة حياة العمل والرفاهية الذاتية.

Sig.	F	Adjusted R Square	R Square	R	Model
.000[b]	3.236	1.081	0.317	.557[a]	1
	a. Predictors: (Constant)، جودة الأجور والتعويضات، الأمان الوظيفي، جودة بيئة العمل				

المصدر: مخرجات برنامج SPSS

يظهر من الجدول أن قيمة معامل الارتباط بين المتغيرات المستقلة (جودة الأجور والتعويضات، الأمان الوظيفي، جودة بيئة العمل) بلغت (55.7%)، وهي نسبة متوسطة الشدة، وقد بلغت قيمة معامل التفسير (31.7 %)، مما يعني أن المتغيرات الثلاثة المستقلة تفسر ما نسبته (31.7 %)، من التغيرات الحاصلة في الرفاهية الذاتية للعاملين، والباقي يعزى لعوامل أخرى. كما يظهر أن تحليل التباين من خلال قيمة معامل فيشر (F= 3.230) بمستوى دلالة (Sig=0.000)، مما يدل على مناسبة نموذج الانحدار في تمثيل علاقة التأثير بين المتغيرات المدروسة. ولمعرفة مقدر الأثر الذي تحدثه المتغيرات المستقلة الثلاث في الرفاهية الذاتية للعاملين تم إجراء تحليل معامل الانحدار المتعدد التالي.

الجدول (15): نتائج اختبار معامل بيتا المتعدد لأبعاد جودة حياة العمل في الرفاهية الذاتية.

Coefficients[a]					
Sig.	t	Standardized Coefficients	Unstandardized Coefficients		Model
		Beta	Std. Error	B	
0.000	4.573		1.785	4.011	(Constant)
0.000	1.663	0.228	1.417	0.458	جودة الأجور والتعويضات
0.003	1.634	0.471	0.325	0.33.7	الأمان الوظيفي
0.001	1.080	0.325	1.589	0.205	جودة بيئة العمل
Dependent Variable: **الرفاهية الذاتية**					

المصدر: مخرجات برنامج SPSS

نرى من الجدول أن معامل بيتا للمتغيرات الثلاثة أنه إيجابي، والتأثير الأكبر في الرفاهية الذاتية كانت لجودة الأجور والتعويضات بنسبة (45.8%) ثم جودة بيئة العمل بنسبة (20.5%) للأمان الوظيفي، و(33.7%)، ووجميعها ذات دلالة معنوية، لأنها أقل من (α < 0.05).

نستنتج مما سبق أننا نقبل الفرضية القائلة: بوجود أثر دال إحصائياً لأبعاد جودة حياة العمل (الأجور والتعويضات، الأمان الوظيفي، وجودة بيئة العمل) في الرفاهية الذاتية للعاملين في مشفى الرازي بمدينة دمشق.

11- النتائج والتوصيات:

أولاً: نتائج الإحصاءات الوصفية: دلت النتائج إلى أن مستوى جودة الأجور والتعويضات كانت منخفضة جداً أما جودة الأمان الوظيفي وبيئة العمل جاءت منخفضة لدى العاملين في المشفى المدروس. كما أن مستوى الرفاهية الذاتية ببعديها (الرضا عن حياة العمل، والمشاعر الإيجابية) جاءت منخفضة أيضاً.

أما نتائج التحليل الإحصائي: فقد تم قبول الفرضية القائلة بوجود أثر ذو دلالة إحصائية للأجور والتعويضات في الرفاهية الذاتية للعاملين في مشفى الرازي بمدينة دمشق. ونرفض فرضية العدم. وكذلك قبول الفرضية التي تنص على أنه يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للأمان الوظيفي في الرفاهية الذاتية للعاملين في المشفى المدروس. ونرفض فرضية العدم. وأخيراً قبول الفرضية التي تنص على أنه يوجد أثر لجودة بيئة العمل في الرفاهية الذاتية للعاملين في مشفى الرازي بمدينة دمشق. ونرفض فرضية العدم.

ثانياً: توصيات الدراسة: استناداً إلى نتائج الدراسة تم وضع التوصيات التالية:

- العمل على تحسين مستوى جودة الأجور والتعويضات أو دخل العاملين، بما يتناسب مع مستوى الأسعار السائدة في السوق، لأن الدخل هو المحدد الرئيس لمستوى معيشة الفرد. وضرورة العمل على تحسين مستوى جودة الأمان الوظيفي من حيث عدم تهديد العاملين بإنهاء عقود عملهم، وضرورة توفير إجراءات السلامة المهنية في مكان العمل، وإمكانية زيادة الأجر الشهري، وزيادة فرص الترقية الوظيفية للعاملين في المشفى. وأخيراً ضرورة العمل على تحسين مستوى جودة بيئة العمل بحيث يتم التناسب بين مهمات العمل والوقت المحدد لإنجازها. وتحسين ظروف العمل المادية المناسبة.

المراجع العلمية:

- نصر عزه جلال (2020): تحسين جودة الحياة الوظيفية لقادة مدارس التعليم العام بمصر: آليات مقترحة. الإدارة التربوية العدد السادس والعشرون- ابريل. ص 13-97. القاهرة: مصر. المركز القومي للدراسات والبحوث التربوية والتنمية.
- الصرن، رعد (2018): **دراسة العلاقة بين جودة حياة العمل وانهماك العاملين في المستشفيات**. مجلة جامعة دمشق للعلوم الاقتصادية والقانونية- المجلد 34- العدد الأول، ص 79-108. دمشق: سورية. جامعة دمشق.
- المنان، هويدا علي محمد عطا (2018): **جودة حياة العمل وأثرها على الاستغراق الوظيفي :الدور الوسيط لرأس المال النفسي**. رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الدراسات العليا والبحث العلمي. جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا. كلية الدراسات العليا والبحث العلمي. الخرطوم: السودان. ص 162.
- ملدعون، عيسى والتزه، بسام (2014): **إدارة الموارد البشرية**، منشورات جامعة دمشق. ص 293.
- برويس وردة، ونجاة ساسي هادف (2018): **أبعاد جودة حياة العمل وعلاقتها بفاعلية اتخاذ القرارات الإدارية**. المجلة العربية للآداب والدراسات الانسانية، العدد 5، ص 223-244. سكيكدة: الجزائر.
- غانم، فتح الله (2015): **ممارسات مشفى الاتصال الفلسطينية في المحافظة على الموارد البشرية ودورها في تعزيز الأداء الوظيفي للعاملين**. مجلة الأقصى (سلسلة العلوم الإنسانية) المجلد 19، العدد 1 ص: 325-359، جنين: فلسطين. جامعة القدس المفتوحة.
- أبو شيخة، نادر أحمد. (2010)، **إدارة الموارد البشرية. إطار نظري وحالات عملية، الطبعة الأولى**. ص 624.

- القريوتي، محمد قاسم (2010)، **السلوك التنظيمي**، دار وائل للنشر، الطبعة الخامسة، عمان. ص 304.
- السالم، مؤيد سعيد، وحرفوش، عادل (2016)، **إدارة الموارد البشرية، مدخل استراتيجي معاصر**. عالم الكتاب الحديث للنشر والتوزيع. عمان، الأردن. ص 658.
- التزه، بسام. ناصر، فداء (2019)، **إدارة الموارد البشرية، دار الرضا للنشر**، دمشق._الطبعة الأولى. ص 324.

- Dhanpat N, Manakana T, Mbacaza J, Mokone D, Mtongana B, (2019); **Exploring retention factors and job security of nurses in Gauteng public hospitals in South Africa**", African Journal of Economic and Management Studies, Vol. 10 Issue: 1, pp.57-71.
- Seligman M, (2021), **What is Well-Being? This an excerpt from Flourish: A Visionary New Understanding of Happiness and Well-Being**. The Trustees of the University of Pennsylvania. All Rights Reserved. Pp 1-8.
- Diener, E., Lucas, R. E., and Oishi, S. (2018). **Advances and open questions in the science of subjective well-being**. Collabra Psychol. 4:15.pp 1-49.
- Gayathiri R. Ramakrishnan L (2013), **Quality of Work Life – Linkage with Job Satisfaction and Performance**. International Journal of Business and Management Invention. Volume 2 Issue 1 . PP.01-08.
- Saunders M, Lewis P and Thornhill A (2016); **Research methods for business students**. Seventh edition, Pearson Education Limited. England.p 768.
- Aarthy M,. Nandhini M.(2016); **Influence of the Demographic Factors on Quality of Work Life of the Engineering College Faculty Members in Coimbatore District,** International Journal of Commerce and Management Research. 2(10):28-31.
- Mahesh B P , Nanjundeswara swamy T S (2020);**Quality of Work Life of Employment in corporate sector of India.** International Transaction Journal of Engineering, Management, & Applied Sciences & Technologies. Volume 11 No.12, pp1-10.

- Bashir B, (2019); **Exploring the Factors Affecting Quality of Work Life of Academic Staff.** International Journal of Research in Social Sciences. Vol. 8 Issue 12(1),pp 87-95.
- - Cazes S, Alexander Hijzen, Anne Saint-Martin (2016); -.**Measuring and Assessing Job Quality: The OECD Job Quality Framework**. OECD Social, Employment and Migration Working Papers No. 174. Pp 1-53.

تاريخ ورود البحث:2021/5/19
تاريخ الموافقة على نشر البحث:2021/6/30