

تأثير جودة الحياة الوظيفية كمتغير وسيط فى العلاقة بين تنمية المسار الوظيفى
والرسوخ الوظيفى للعاملين "دراسة تطبيقية على المستشفيات الحكومية
بمحافظة الطائف"

**Effect of Quality of work life as a mediator
variable in the relationship between Career
development and Job embeddedness of the
employees**

**Applied study on the government hospitals in
Taif**

الدكتور

أحمد السيد عيسى

أستاذ إدارة الأعمال المساعد

كلية إدارة الأعمال - قسم الإدارة - جامعة الطائف

الملخص :

استهدفت هذه الدراسة التعرف على مستوى إدراك العاملين لأبعاد جودة الحياة الوظيفية، وتنمية المسار الوظيفي، والرسوخ الوظيفي، وقياس العلاقة بين تنمية المسار الوظيفي والرسوخ الوظيفي، واختبار الدور الوسيط لجودة الحياة الوظيفية في العلاقة بين تنمية المسار الوظيفي والرسوخ الوظيفي للعاملين بالمستشفيات الحكومية بالطائف. وتمت الدراسة على عينة بلغت ٣٨٤ مفردة من المستشفيات الحكومية بمحافظة الطائف ، وجمعت البيانات عن طريق الاستقصاء وتم تحليلها باستخدام بعض الأساليب الإحصائية، ومن أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة :

- دلت النتائج على زيادة القدرة التفسيرية لتنمية المسار الوظيفي كمتغير مستقل في حاله توسط خصائص الوظيفة في العلاقة بين تنمية المسار الوظيفي والرسوخ الوظيفي من %51.2 الى %60.1.

- يوجد تأثير لتنمية المسار الوظيفي كمتغير مستقل في حالة توسيط أسلوب الإدارة في الإشراف في العلاقة بين تنمية المسار الوظيفي والرسوخ الوظيفي، وأن القدرة التفسيرية زادت من %51.2 الى %63.4.
- أظهرت النتائج وجود تأثير لتنمية المسار الوظيفي كمتغير مستقل في حالة توسيط فريق العمل في العلاقة بين تنمية المسار الوظيفي والرسوخ الوظيفي، وأن القدرة التفسيرية زادت من %51.2 الى %72.6.
- يتبين زيادة القدرة التفسيرية لتنمية المسار الوظيفي كمتغير مستقل في حالة توسيط الأجور والمكافآت في العلاقة بين تنمية المسار الوظيفي والرسوخ الوظيفي من %51.2 الى %61.7.

Abstract

The objective of this study was to identify the level of employee awareness of the dimensions of quality of work life, career development, Job embeddedness, and the relationship between job development and Job embeddedness. The role of the mediator in the relationship between career development and Job embeddedness was discussed. The study was conducted on a sample of 384 individuals from government hospitals in Taif Governorate. The data were collected through the survey and analyzed using some statistical methods. The most important results of the study were:

-The results showed an increase in the explanatory capacity for the development of career development as an independent variable in the case of the centering of job characteristics in the relationship between career development and Job embeddedness from 51.2% to 60.1%.

-There is an effect of as an independent variable in the case of centralizing the management method of supervision in the relationship between career development and Job embeddedness, and

explanatory capacity increased from 51.2% to 63.4%.

-The results showed that the effect of the development of career development as an independent variable in the case of the center of the work team in the relationship between career development and Job embeddedness, and the explanatory capacity increased from 51.2 to 72.6%.

- An increase in the explanatory capacity for the development of the career path as an independent variable in the case of the centering of wages and bonuses in the relationship between career development and Job embeddedness is evident from 51.2% to 61.7%.

كلمات افتتاحية:

- جودة الحياة الوظيفية.

- المسار الوظيفي.

الوظيفي.

- الرسوخ

- تنمية المسار الوظيفي

- إدارة المسار الوظيفي

- تخطيط المسار الوظيفي

- **Quality of work life**

- **Career development**

- **Job embeddedness**

- **Career Development**

Career Management

-

- **Career Planning**

مقدمة:

لقد حظى موضوع جودة الحياة الوظيفية (Qwl) **Quality of work** life باهتمام الباحثين والدارسين في مجال العلوم السلوكية والإدارية منذ بداية القرن الماضي لما له من آثار ايجابية على تطور أداء إدارة الموارد البشرية وبالتالي أداء المنظمات وتقدمها، ولما كان المورد البشرى يمثل أهم موارد المنظمات بالمقارنة بالموارد الأخرى فإن إدارة المنظمات ومديرى إدارة الموارد البشرية والمديرين التنفيذيين يعتبروا مسئولين عن توفير البيئة الملائمة لهذا المورد الهام لضمان تفجير الطاقات الكامنة لديه. وتؤدى ظروف العمل غير المرضية، وضغط العمل إلى عدم التوازن بين حياة العاملين وعملهم، مما يترتب عليه انخفاض أداء العاملين، ومن ثم انخفاض أداء المنظمات (**Sturges & Guest,2004**).

ويهتم موضوع جودة الحياة الوظيفية (Qwl) بتحليل بيئة العمل لمعرفة المكونات والأساليب التى تساعد على تميز بيئة العمل داخل المنظمات بما يسهم فى تحقيق اشباع حاجات ورغبات العاملين ويجعلهم أكثر قبولاً ورضاً، من اجل الحصول أداء أفضل (**Chiu & Shiou Lu,2003**).

وتضع المنظمات برامج لتخطيط وتنمية المسار الوظيفي (CD) Career development للعاملين فيها حرصاً منها على إتاحة فرص وظيفية متساوية لجميع العاملين فيها دون تفرقة، وتساعدهم على تنمية مهاراتهم وإشباع طموحاتهم الوظيفية مما يجعلهم أكثر ارتباطاً بالمنظمة، ويفضل الأفراد الالتحاق بالمنظمات التي تظهر اهتماماً بتحقيق طموحاتهم الوظيفية ومستقبلهم المهني (المرسى، ٢٠٠٣).

وتهتم الإدارة العليا في المنظمات المعاصرة بموضوع الرسوخ الوظيفي (JE) Job embeddedness في منظماتهم، حيث يسعى العديد من المدراء في تطوير وتحسين بيئة العمل المادية والنفسية التي تجعل الفرد لا يفكر في ترك وظيفته. ويواجه العديد من المدراء صعوبات من أجل الاحتفاظ بالمواهب والكفاءات من الموارد البشرية، والذين تعتمد عليهم المنظمات في تحقيق القدرة التنافسية (Mallol et al.2007).

وفي ضوء ما سبق، يسعى هذا البحث إلى التعرف على أثر جودة الحياة الوظيفية كمتغير وسيط في العلاقة بين تنمية المسار الوظيفي والرسوخ الوظيفي للعاملين في المستشفيات الحكومية بحافظة الطائف محل الدراسة، حيث أن دراسة وتحليل تلك العلاقة لم تحظى بالاهتمام في البيئة السعودية والعربية، وبالتالي تمثل هذه الدراسة إضافة علمية لمعرفة تأثير جودة الحياة الوظيفية في العلاقة بين تنمية المسار الوظيفي والرسوخ الوظيفي.

الجزء الأول: الإطار النظري للبحث

أولاً: مفهوم وأبعاد جودة الحياة الوظيفية.

● مفهوم جودة الحياة الوظيفية:

يعد مفهوم جودة الحياة الوظيفية من المفاهيم الحديثة في مجال إدارة الموارد البشرية، ففي بداية السبعينيات من القرن العشرين زاد الاهتمام بتطبيق جودة الحياة الوظيفية، حرصاً من جانب المنظمات لتحقيق الرضا الوظيفي المؤثر على التزام العاملين، ومن ثم تعظيم الاعتماد على إدارة الموارد البشرية باعتبارها أحد الاستراتيجيات الفعالة في تدعيم الموقف التنافسي لمنظمات الأعمال (جاد الرب، ٢٠٠٣).

يعرف (جاد الرب، ١٩٩٩) جودة الحياة الوظيفية بأنها مجموعة من العمليات المتكاملة المخططة والمستمرة والتي تستهدف تحسين مختلف الجوانب المؤثرة على الحياة الوظيفية للعاملين وحياتهم الشخصية أيضاً والذي يسهم دوره في تحقيق الأهداف الاستراتيجية للمنظمة والعاملين فيها والمتعاملين معها. ويرى (Indumathy & Kamalraj، 2012) أن جودة

الحياة الوظيفية هي التوجه الذي يعتبر العاملين أحد الأصول الرئيسية بدلاً من اعتبارهم تكلفة عليها، ويفترض هذا التوجه أن أداء العاملين يكون أفضل عند السماح لهم بإدارة عملهم بأنفسهم، والمساهمة في اتخاذ القرار، وهذا التوجه يحفز العاملين إلى تلبية احتياجاتهم الفسيولوجية إلى جانب احتياجاتهم المادية.

وعرف (Geet & Deshpan، 2009) جودة الحياة الوظيفية بأنها أقصى درجة يستطيع العاملون الوصول إليه من تلبية احتياجاتهم الشخصية المهمة في العمل. ويرى (ماضي، ٢٠١٤) أن جودة الحياة الوظيفية تمثل مجموعة من الأنظمة والبرامج المرتبطة بتحسين وتطوير مختلف الجوانب الخاصة بالعنصر البشري للمنظمة، والتي من شأنها أن تؤثر على الحياة الوظيفية للأفراد وبيئتهم الاجتماعية والثقافية والصحية، والذي بدوره ينعكس إيجاباً على مستوى الأداء الوظيفي للعاملين، ومن ثم يساهم في تحقيق أهداف المنظمة والفرد والأطراف كافة ذات العلاقة بالمنظمة.

ويرى (المغربى، ٢٠٠٤) أن جودة حياة العمل تمثل أنشطة مخططة في الأجل القصير والطويل، كما أنها أنشطة مستمرة وتمثل جزءاً من ثقافة المنظمة وأخلاقيات التعامل بين أفرادها.

ويستخلص الباحث أن مفهوم جودة الحياة الوظيفية يؤكد على:

- توفير العوامل المتعلقة بالرضا الوظيفي والمشاركة الإيجابية في العمل.
- التحفيز على الإنتاجية، والسلامة والأمن في العمل.
- التركيز على الخصائص السلوكية للعاملين في إطار العمل.
- تطوير القدرات الشخصية والمهنية.
- التوافق بين الاحتياجات النفسية والمادية والثقافية والاجتماعية للعاملين داخل المنظمة وخارجها.

● أبعاد جودة الحياة الوظيفية:

يرى (Andy Danford, et al.2008) أن أبعاد جودة الحياة الوظيفية

تتمثل في:

- المشاركة من جانب العاملين. - الأجور والمكافآت. - الأمن الوظيفي. - أسلوب الإدارة في الاشراف.

وحدد (جاد الرب، ٢٠٠٨) أبعاد جودة الحياة الوظيفية:

- عدالة الحوافز المادية والمعنوية، وعدالة نظم الأجور المكافآت.
- توفير فرص التقدم والرفق الوظيفي والاستقرار والأمان الوظيفي.
- التوازن والانسجام بين الحياة الوظيفية والحياة الشخصية للعاملين.
- تصميم الوظائف لتواكب طموحات العاملين.

- توفير البيئة الصحية والآمنة والمعنوية المدعمة لأداء العاملين.

- المشاركة الفعالة وتوفير فرق عمل متكاملة.

ومن خلال العرض السابق، سيتناول الباحث أهم أبعاد جودة الحياة الوظيفية التي استخدمها كمتغير وسيط للدراسة في العلاقة بين تنمية المسار الوظيفي والرسوخ الوظيفي للعاملين، وهي كالتالي:

١- خصائص الوظيفة: يهتم بعد خصائص الوظيفة، بمدى توافر المهارات اللازمة لأداء الوظيفة، ومدى تناسب حجم العمل وحرية التصرف في تقرير المهام الوظيفية المطلوبة، والاهتمام بخصائص الوظيفة داخل المنظمة يعد عاملاً مهماً في توفير المناخ الإيجابي الداعم للإنتاجية والإبداع وشعور العاملين بالتحدي والمتعة وأهمية الوظيفة.

٢- أسلوب الإدارة في الإشراف: إن أسلوب الإدارة في الإشراف يؤثر تأثيراً هاماً على مدى مركزية السلطة، فهناك من الإدارات العليا من يؤمن بأن اللامركزية هي الأسلوب الأفضل لكسب ثقة المرؤوسين، ووسيلة تمكن المنظمة من العمل بنجاح.

٣- فريق العمل: يمثل فريق العمل مجموعة من الأفراد الذين يشتركون في الالتزام نحو عمل معين ما ويتعاونون من أجل تحقيق أهدافه، والعمل على خلق بيئة عالية التحفيز ومناخ مناسب للعمل.

٤- الأجر والمكافآت: تمثل الأجر والمكافآت أهمية حيوية في توجيه أداء ودافعية العاملين في اتجاه معين، حيث إن العلاقة بين اتجاه الدافعية والأجر والمكافآت علاقة إيجابية قوية، حيث أن تلبية الاحتياجات الأساسية للعاملين تؤدي إلى نتائج إيجابية على مستوى الأداء والنتائج المتوقع تحقيقها للمنظمة، وتدنى مستوى الأجر والمكافآت في المنظمة، يدفع العاملين نحو اتجاه السلوك السلبي للأداء (Mahapator ، 2010).

ثانياً: مفهوم وأبعاد تنمية المسار الوظيفي:

يعتبر المسار الوظيفي **Career Path** من الموضوعات الإدارية الحديثة التي تناولها الباحثون، إلا أن الدراسات في هذا الموضوع قليلة، فلم يحظ بالاهتمام الكافي إلا متأخراً، مقارنة بالموضوعات الإدارية والسلوكية والتي أصبحت متخصصة على نطاق واسع، وذلك على رغم وجود المسارات الوظيفية في الحياة العملية منذ تطور الأعمال في مختلف المجالات. ومن الضروري أن نبدأ بتوضيح لفظ المسار الوظيفي، وتنمية المسار الوظيفي، وتخطيط المسار الوظيفي، وإدارة المسار الوظيفي. يعرف المسار الوظيفي **Career Path** بأنه؛ الطريق الذي يوضح مجموعة الوظائف المتتابعة التي يتدرج فيها الفرد أو ينتقل إليها خلال عمره الوظيفي في المنظمة)
(Herriot, P.,1995).

ويعرف تنمية المسار الوظيفي **Career Development** بتخطيط المسار الوظيفي للفرد وتنفيذ الخطط من خلال التعليم والتدريب، وخبرات العمل (حسن، ٢٠٠٨).

اما تخطيط المسار الوظيفي **Career Planning** يرتبط بمسئولية الفرد نفسه في تنمية المسار الوظيفي ويتضمن ما يخططه الفرد بنفسه لحياته الوظيفية، واكتشاف الفرص الوظيفية المتاحة لديه (جودة، ٢٠١٠).

ولفظ إدارة المسار الوظيفي **Career Management** يرتبط بخطوط حركة انتقال العاملين بين الوظائف التي يشتمل عليها هيكلها التنظيمي، والبرامج التي تضعها المنظمة لتنمية المسار الوظيفي للعاملين فيها (عقيلي، ٢٠٠٩).

ومما سبق يمكن القول، أن تنمية المسار الوظيفي يتضمن بعدين هما:

○ تخطيط المسار الوظيفي: ويمثل مسارات الخدمة الوظيفية التنظيمية التي يقوم عليها رسم استراتيجية التدريب والتنمية في المنظمة، والعمل الجاد الذي يبذله العاملون لتحقيق طموحاتهم الوظيفية على المسارات الوظيفية (Peggy, 1992).

ويتم تخطيط المسار الوظيفي (حسن، ٢٠٠٨) من خلال:

- اعداد الخطط، ووضع الأهداف الوظيفية.

- تقويم الفرد لنواحي القوة والضعف فيه، ومهاراته.

- تحديد الفرص الوظيفية داخل وخارج المنظمة.

○ إدارة المسار الوظيفي: يتعلق بصورة أساسية بالخطط والبرامج التي تضعها

المنظمة لتنمية المسار الوظيفي للعاملين فيها، وأحداث التكامل بين برامج

تنمية المسار الوظيفي وخطط العاملين

بالمنظمة (Samuel&Yaw,1992).

ويتم إدارة المسار الوظيفي (حسن، ٢٠٠٨) من خلال:

- تصميم المسارات الوظيفية، واعداد دليل للمسارات الوظيفية.

- تقويم إمكانات وقدرات العاملين، واعلامهم بالفرص الوظيفية.

- تقديم المشورة للعاملين في مجال المسار الوظيفي، وإتاحة فرص

التدريب والتنمية خارج المنظمة.

ثالثاً: مفهوم وأبعاد الرسوخ الوظيفي.

يمكن تناول مفهوم الرسوخ الوظيفي من المنظور الأكاديمي من خلال الارتباط

بالمفاهيم والمصطلحات الأخرى مثل: الارتباط بالعمل، والرضا الوظيفي

والالتزام التنظيمي، حيث يرى (Maertz, et al 2004) أن الرضا الوظيفي

والالتزام التنظيمي كل منهما يركز على العوامل ذات الصلة بالوظيفة، بينما

الرسوخ الوظيفي يركز على العوامل الخارجية المرتبطة بالمجتمع، بالإضافة إلى

العوامل الداخلية المرتبطة بالمنظمة. ويرى (Halbesleben & Wheeler,2008) أن الرسوخ الوظيفي يشير إلى مجموعة العناصر التي تصون العامل في عمله وتتمثل في (الروابط داخل المؤسسة، والتوافق بين الفرد والوظيفة، والتضحيات المترتبة على العامل إذا ترك عمله). حيث تعكس الروابط داخل المؤسسة اتصالات العاملين سواء الرسمية وغير الرسمية مع الإدارات الأخرى في العمل، فكلما ارتفع عدد اتصالات العاملين مع الإدارات الأخرى في العمل كلما ارتفع مستوى الرسوخ الوظيفي لدى العاملين. في حين يشير التوافق بين الفرد والوظيفة إلى مدى التناسب بين أهداف وقيم العاملين مع قيم وأهداف المنظمة التي يعملون بها، فكلما ارتفع مستوى التناسب بين الفرد والوظيفية أدى ذلك إلى ارتفاع مستوى الرسوخ الوظيفي لدى العاملين. أما التضحيات المترتبة على ترك العمل فتعكس تكاليف ترك العامل لعمله ماليا واجتماعيا، حيث كلما ارتفع إدراك التضحيات المترتبة على ترك العمل من جانب العامل كلما أدى ذلك إلى ارتفاع مستوى الرسوخ الوظيفي لديهم. بينما يشير الارتباط بالعمل إلى حالة الفرد النفسية الإيجابية التي تركز على العمل داخل المؤسسة.

ويعرف (Murphy et al.,2013) الرسوخ الوظيفي بأنه " مجموعة العوامل أو القوى المؤثرة والتي توجد داخل المؤسسة أو خارجها والتي تجعل الفرد مجبرا على البقاء بالمؤسسة. وكما يرى (Zhang et al.,2012) أن

الرسوخ الوظيفي يشير إلى مجموعة من المؤثرات المالية والاجتماعية والنفسية التي تؤثر على تمسك الفرد وبقائه بالعمل.

ومما سبق يمكن القول، أن الارتباط بالعمل والرسوخ الوظيفي يتطورا من خلال وفرة الموارد المتاحة للمؤسسة، بينما يتطور مستوى الرسوخ الوظيفي مع مرور الوقت ومن ثم فهو أكثر استقرار مقارنة بالارتباط بالعمل الذي يعتبر أقل استقراراً، حيث يتغير مستوى الارتباط بالعمل إذا تغيرت ظروف العمل مثل: التغيير في الموارد المتاحة للعمل. إن الموارد المتاحة التي تسهم في الارتباط بالعمل ترتبط بطبيعة العمل، بينما الموارد التي تسهم في الرسوخ الوظيفي ترتبط بمكان العمل.

• أبعاد الرسوخ الوظيفي:

تناول (Zhang et al., 2012) أبعاد الرسوخ الوظيفي من خلال بعدين هما:

- الرسوخ الداخلي: يعبر عن مجموعة العوامل داخل المؤسسة التي تجعل العامل يبقى بها، مثل العلاقة مع الزملاء، العائد المتوقع وظروف العمل.
- الرسوخ الخارجي: يعبر عن مجموعة العوامل خارج المؤسسة التي تجعل العامل يبقى بها، مثل الأصدقاء، والأسرة، ويضم كل بعد ثلاثة أبعاد فرعية، وهي:

○ التوافق: ويقصد بالتوافق درجة الانسجام بين أهداف الأفراد وأهداف المنظمة.

○ التضحية: تشير التضحية إلى مدى ترك الفرد لوظيفته مضحياً بالمزايا المادية والمعنوية، والصدقة مع زملاء العمل (Mitchell et al., 2001).

○ الروابط: تتعلق الروابط باتصالات العاملين مع الآخرين داخل المنظمة وخارجها (Yao, X. et al., 2004).

رابعاً: الدراسات السابقة:

من خلال مراجعة الدراسات السابقة ذات الصلة بموضوع البحث ووفقاً لطبيعة ومتغيرات البحث الحالي، أمكن تقسيم الدراسات السابقة إلى ثلاثة أقسام: جودة الحياة الوظيفية، وتنمية المسار الوظيفي، والرسوخ الوظيفي. وفيما يلي عرض مختصر لتلك الدراسات:

١- دراسات ترتبط بجودة الحياة الوظيفية:

استهدفت دراسة (المغربي، ٢٠٠٤) التعرف على طبيعة جودة حياة العمل وتأثيرها على الاستغراق الوظيفي للعاملين بالمراكز الطبية المتخصصة بجامعة المنصورة. وتوصلت الدراسة إلى عدم وجود اختلاف معنوي بين الفئات العاملة بتلك المراكز من الإداريين والأطباء والفنيين، إلا في عاملي الأجور والمكافآت وأسلوب الرئيس في الإشراف. كما أظهرت نتائج هذه الدراسة أن عوامل جودة حياة العمل مجتمعة تؤثر في الاستغراق الوظيفي، وأن أهم عوامل جودة حياة

العمل تأثيراً في الاستغراق الوظيفي، تتمثل في: الأجور والمكافآت، خصائص الوظيفة، ظروف بيئة العمل المعنوية، واسلوب الرئيس في الإشراف.

وتناولت دراسة (Schaufeli, et. al.,2008) العلاقة بين جودة الحياة الوظيفية: (خصائص الوظيفة ، ونوعية العلاقات الاجتماعية، والصحة، والعمل لفترة طويلة، ونتائج العمل) والارتباط بالعمل ، والاحتراق ، ومحبي العمل في شركة الاتصالات الهولندية. وأظهرت نتائج الدراسة أن أبعاد الارتباط بالعمل (التفاني، والحيوية والنشاط) وأبعاد الاحتراق (السخرية، والإرهاق) ترتبط بأبعاد جودة الحياة الوظيفية، كما توصلت الدراسة إلى أن محبي العمل لديهم نسبة عالية من الدافعية، والاحتواء والارتباط بالعمل.

بينما أوضحت دراسة (S., Vanam,2009) العلاقة بين نموذج متطلبات موارد الوظيفة والارتباط الوظيفي، وقد تم تجميع البيانات اللازمة من ١٦٢ موظف في الولايات المتحدة، وركز نموذج متطلبات موارد الوظيفة على (الاستقلالية ، ودعم المشرف) ، والسمات الشخصية (الخبرة ، والانفتاح على الآخرين). وقد اظهرت نتائج الدراسة أن هناك علاقة ارتباط معنوية بين موارد الوظيفة (الاستقلالية، ودعم المشرف) والارتباط بالوظيفة، بينما أظهرت نتائج الدراسة عدم وجود ارتباط بين السمات الشخصية (الخبرة، والانفتاح على الآخرين) والارتباط بالوظيفة.

أما دراسة (Koonmee, et.al. ,2009) تناولت مفاهيم أخلاقيات المنظمة ، والعلاقة بين أخلاقيات المنظمة وجودة الحياة الوظيفية، وقد تم تجميع البيانات اللازمة من إحدى المؤسسات فى تايلاند. وقد أسفرت نتائج الدراسة عن وجود علاقة ارتباط إيجابية بين أخلاقيات المنظمة وجودة الحياة الوظيفية، وكما أظهرت نتائج هذه الدراسة أن التمسك بأخلاقيات المنظمة وتحسين جودة الحياة الوظيفية يزيد من مستوى رضا العاملين، ويرفع من مستوى أدائهم.

واستهدفت دراسة (G.,Tomlinson,2010) تحليل العوامل الدافعة لارتباط العاملين بالعمل، بالتطبيق على شركة كيا لصناعة السيارات بكوريا الجنوبية. وتوصلت هذه الدراسة إلى العوامل الرئيسية لتحسين مستوى ارتباط العاملين بوظيفتهم، من خلال تقديم استراتيجية تساهم فى زيادة الارتباط بالمنظمة، وتتكون من: الوضع **Situation**، والأهداف **Objectives**، والاستراتيجية **Strategy**، والتكتيكات **Tactics**، والفعل **Action**، والرقابة **Control**، وسميت باستراتيجية (SOSTAC).

وأوضحت دراسة (Dhaka,et.al.,2011) الفرق بين جودة الحياة الوظيفية للعاملين فى البنوك الوطنية والأجنبية فى دولة بنجلاديش. وأسفرت نتائج هذه الدراسة أن أبعاد جودة الحياة الوظيفية المتمثلة فى: فرص تطوير قدرات العاملين، والعلاقة بين العاملين، وعدالة التعويضات، والتوازن بين الحياة

والعمل في البنوك الأجنبية العاملة في بنجلاديش أكثر ملائمة من البنوك المحلية، وأوصت الدراسة بضرورة الاهتمام بجودة الحياة الوظيفية من أجل تحسين معدل الإنجاز الوظيفي.

وتناولت دراسة (إبراهيم، ٢٠١٢) تحديد أبعاد جودة الحياة الوظيفية في الشركات متعددة الجنسيات وشركات القطاع الخاص، وتحديد مدى اختلاف تأثير أبعاد جودة الحياة الوظيفية على الأداء التنظيمي في الشركات متعددة الجنسيات وشركات القطاع الخاص، وقد تم تجميع البيانات اللازمة من العاملين بشركات قطاع الصناعات الغذائية بمدينة العاشر من رمضان. وتوصلت نتائج الدراسة إلى وجود فروق ذات دلالة معنوية بين أبعاد جودة الحياة الوظيفية المرتبطة بالعاملين الوظيفية في الشركات متعددة الجنسيات وشركات القطاع الخاص بالنسبة للإدارة العليا، حيث تهتم الإدارة العليا في الشركات متعددة الجنسيات بالحوافز والمكافآت، وتمكين العاملين، ونظم الرعاية الصحية، والإدارة الذاتية بدرجة أكبر من الإدارة العليا في شركات القطاع الخاص المحلي.

وأما دراسة (إبراهيم، ٢٠١٣) استهدفت تحليل واقع واتجاهات أعضاء هيئة التدريس والموظفين بالجامعات المصرية نحو جودة الحياة الوظيفية ومستويات الأداء، والبحث في دور جودة الحياة الوظيفية في تحقيق التميز في الأداء بالمؤسسات الجامعية، ويتمثل مجتمع البحث في بعض الجامعات الحكومية

بكلياتها المختلفة، وهي (جامعة القاهرة، وجامعة عين شمس، وجامعة حلوان). وقد أسفرت نتائج هذه الدراسة عن وجود ارتباط ذات دلالة إحصائية بين متغير جودة الحياة الوظيفية ومتغير خصائص التميز في الأداء الجامعي، كما يوجد تأثير معنوي لجودة الحياة الوظيفية على خصائص التميز في الأداء الجامعي داخل الجامعة.

وكما تناولت دراسة (عيد & همام، ٢٠١٤) الأهمية النسبية لأبعاد جودة الحياة الوظيفية في كليات الشريعة والأنظمة بالجامعات السعودية، والتعرف على مدى تأثير أبعاد جودة الحياة الوظيفية في أداء أعضاء هيئة التدريس، ورصد مناطق القوة والضعف في كليات الشريعة والأنظمة بالجامعات السعودية. وتوصلت نتائج الدراسة إلى وجود فروق جوهرية في الأهمية النسبية لأبعاد جودة الحياة الوظيفية في كليات الشريعة والأنظمة بالجامعات السعودية، وكما توصلت نتائج هذه الدراسة إلى وجود تأثير لأبعاد جودة الحياة الوظيفية على أداء أعضاء هيئة التدريس في كليات الشريعة والأنظمة بالجامعات السعودية.

٢-دراسات ترتبط بتنمية المسار الوظيفي:

ركزت دراسة (Hans A Hoekstra,2011) على وصف تطور المسار الوظيفي ، وتحديد العوامل المهنية الداخلية والعوامل المهنية الخارجية ذات الأهمية النسبية المؤثرة في تطور المسار الوظيفي. وتم تقديم نموذج لتطوير المسار الوظيفي وفقاً لنظرية النظم، وتم توضيح المفهوم الجديد للأدوار

الوظيفية كأداة وصفية للمهن، من خلال ٦ أدوار وظيفية شاملة، لا يتم اقتراح وظائف ولكن الأدوار الوظيفية كوحدات لوصف الوظائف. وتشير نتائج هذه الدراسة إلى أن الجمع بين الأدوار الوظيفية المختلفة يؤدي إلى النجاح الوظيفي والرضا الوظيفي.

وتناولت دراسة (Yeo, 2011) أثر تنمية المسار الوظيفي على إدراك العاملين لجودة حياة العمل ، وفحص ما يعتبره الموظفون جوانب إيجابية وسلبية من عملهم ، وكيف تؤثر هذه الجوانب على إدراكهم لجودة حياة العمل (QWL) وقراراتهم لتطوير المسار الوظيفي ، وقسمت الدراسة ضغوط العمل إلى أربعة أقسام : ضغوط داخلية وخارجية ، وضغوط عامة وخاصة ، وضغوط نفسية وأخرى ، وضغوط حالية ومستقبلية. وتم إجراء الدراسة على عينة قدرها ١٤٠ طالب ماجستير إدارة الأعمال بالولايات المتحدة الأمريكية. وأسفرت نتائج الدراسة عن وجود تأثير إيجابي لتنمية المسار الوظيفي على إدراك العاملين لجودة حياة العمل، كما توصلت الدراسة إلى استراتيجية لتنمية المسار الوظيفي.

وأوضحت دراسة (خليف، ٢٠١٣) العلاقة بين بطاقة الوصف الوظيفي وتطوير المسار الوظيفي، ومدى تأثير بطاقة الوصف الوظيفي على تطوير المسار الوظيفي، وتم جمع البيانات من ٣٨٤ مفردة من العاملين بمصلحة الضرائب على المبيعات بالإسكندرية. وأسفرت نتائج هذه الدراسة عن وجود علاقة

إيجابية بين بطاقة الوصف الوظيفي وتطوير المسار الوظيفي، كما يوجد تأثير معنوي لأبعاد بطاقة الوصف الوظيفي على تطوير المسار الوظيفي.

واستهدفت دراسة (Zulkarnain Amin,2013) توضيح دور تطوير المسار الوظيفي والعوامل الشخصية للتنبؤ بالنتائج في جودة حياة العمل. وتم توزيع قوائم الاستبيان على ٤٢٩ من العمال ذوي الياقات البيضاء العاملين في خمس منظمات بالخدمة العامة في مدينة ميدان باندونيسيا. ووجدت النتائج أن تطوير المسار الوظيفي كان مرتبطاً بجودة حياة الموظف. وعلاوة على ذلك، فإن العوامل الشخصية مثل؛ عمر الموظف، والجنس، والمستوى التعليمي، وطول مدة الخدمة، والحالة الاجتماعية ترتبط بعلاقة إيجابية بجودة حياة العمل. وتؤكد نتائج هذه الدراسة، أن تطوير المسار الوظيفي والعوامل الشخصية يمكن أن يحسن نوعية حياة العمل للموظف. وتساهم هذه الدراسة في فهم الطرق التي يمكن للإدارة من خلالها أن تسعى إلى زيادة جودة حياة العمل، والتعرف على احتياجات الموظف واحتياجات المنظمة.

٣-دراسات ترتبط بالرسوخ الوظيفي:

استهدفت دراسة (Widianto et al.,2013) تحديد أثر الكفاءة الذاتية كمتغير وسيط بين الرسوخ الوظيفي وسلوكيات الابداع، وبحث أثر الرسوخ الوظيفي على سلوكيات الابداع، وتم تجميع البيانات اللازمة من الصيادلة العاملين في المنظمات الصحية في اندونيسيا. وتوصلت نتائج هذه الدراسة إلى

أن الكفاءة الذاتية تتوسط العلاقة بين الرسوخ الوظيفي وسلوكيات الابداع، ويوجد تأثير ذات دلالة معنوية للرسوخ الوظيفي على سلوكيات الابداع.

قدم (Karatepe & Vatankhah, 2014) دراسة تتعلق بتأثير الرسوخ الوظيفي كمتغير وسيط بين ممارسات العمل الداعمة للأداء الوظيفي والأداء الإبداعي والدور الإضافي لخدمة العملاء، بالتطبيق على شركات النقل الجوي، وحددت الدراسة أبعاد ممارسات العمل الداعمة للأداء الوظيفي: (التدريب، والتمكين، والأمان الوظيفي، والفرص المهنية، والعمل الجماعي، والمكافآت). وأسفرت نتائج هذه الدراسة أن هناك علاقة ارتباط إيجابية بين ممارسات العمل الداعمة للأداء الوظيفي والرسوخ الوظيفي، وأن أبعاد ممارسات العمل الداعمة للأداء الوظيفي لها تأثير إيجابي على الرسوخ الوظيفي، كما أضافت نتائج الدراسة أن الرسوخ الوظيفي يتوسط العلاقة بين ممارسات العمل الداعمة للأداء الوظيفي والأداء الإبداعي والدور الإضافي لخدمة العملاء.

وتناولت دراسة (Nafei,2015) علاقة الارتباط بين الرسوخ الوظيفي والأداء الوظيفي للعاملين في البنوك التجارية، وقد تم تجميع البيانات اللازمة من الموظفين بالبنوك التجارية بمدينة السادات، وأسفرت نتائج هذه الدراسة عن وجود ارتباط إيجابي بين الرسوخ الوظيفي والأداء الوظيفي، كما توصلت الدراسة عن وجود تأثير ذات دلالة معنوية للرسوخ الوظيفي على الأداء الوظيفي، وأن الرسوخ الوظيفي يساهم في زيادة أداء العاملين.

واستهدفت دراسة (رجب، ٢٠١٥) بيان أثر علاقة القائد بمرؤوسيه على الرسوخ الوظيفي، وعلاقة الارتباط بين القائد ومرؤوسيه بالرسوخ الوظيفي، وتم جمع البيانات من الموظفين بجامعة دمياط. وقد توصلت نتائج هذه الدراسة عن وجود علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين علاقة القائد بمرؤوسيه والرسوخ الوظيفي، كما أشارت نتائج الدراسة عن وجود تأثير ذات دلالة معنوية لعلاقة القائد بمرؤوسيه على الرسوخ الوظيفي طبقاً لآراء الموظفين بجامعة دمياط.

وتناولت دراسة (Chia-Yi Cheng & Jung-Nung) (Chang,2016) تأثير الرسوخ الوظيفي، والتوجه نحو الهدف على الضغط الوظيفي، وقد طبقت الدراسة على ٢٩٨ من مندوبي التأمين العاملين في مؤسستين رئيسيتين للتأمين على الحياة في تايوان، هما: نان شان، وفوبون وهما شركتان تابعتان لمجموعتين ماليتين دوليتين، مجموعة أمريكان إنترناشيونال ومجموعة إنترناشيونال نيشرلاند. وأشارت نتائج هذه الدراسة إلى أنه بالمقارنة مع مندوبي التأمين بشركة فوبون المندمجة حديثاً، وجد أن مندوبي التأمين بشركة نان شان يتعرضون لضغوط وظيفية أعلى، مع انخفاض الرسوخ الوظيفي، كما أشارت النتائج إلى ان للرسوخ الوظيفي دور هام في تخفيف الضغط الوظيفي.

كما تناولت دراسة (مرزوق، ٢٠١٦) تحديد العلاقة بين أبعاد تطوير المسار الوظيفي والرسوخ الوظيفي للعاملين في البنوك التجارية بمحافظة كفر الشيخ، والتحقق من مدى نجاح البنوك التجارية في تطبيق ممارسات تطوير المسار

الوظيفي، وقوة الرسوخ الوظيفي لدى العاملين. وأسفرت نتائج الدراسة عن اختلاف ممارسات تطوير المسار الوظيفي بين فئات البنوك التجارية بصورة إجمالية ولكن بنسبة طفيفة، وتظهر النتائج وجود اختلاف معنوي لبعدها تخطيط المسار الوظيفي، وعدم وجود اختلاف معنوي فيما يتعلق ببعدها إدارة المسار الوظيفي، كما توصلت الدراسة إلى عدم وجود اختلاف في ممارسات الرسوخ الوظيفي بصورة إجمالية، أما بالنسبة لكل بعد من أبعاد الرسوخ الوظيفي فتؤكد النتائج على وجود اختلاف معنوي لبعدها التوافق والتضحية وعدم وجود اختلاف معنوي لبعدها الروابط التنظيمية.

واستهدفت دراسة (رمضان، ٢٠١٦) قياس تأثير العلاقة بين القائد وأعضاء المنظمة على الرسوخ الوظيفي، وتم جمع البيانات من ٣١٨ موظف بالشركات الصناعية التابعة لقطاع الأعمال العام بوسط الدلتا. وقد أسفرت نتائج الدراسة عن وجود فروق جوهرية وفقاً للمتغيرات الديموغرافية (العمر، وطول الخدمة، والوضع الاجتماعي) على مستوى متغيرات أبعاد القائد وأعضاء المنظمة، ووجدت أيضاً فروق جوهرية بين آراء العاملين وفقاً للعمر وطول الخدمة بالنسبة لأبعاد الرسوخ الوظيفي، وهناك فروق كبيرة في الروابط المجتمعية، والتنظيمية وفقاً لآراء أفراد العينة. ووجد تأثير معنوي لأبعاد القائد وأعضاء المنظمة على الرسوخ الوظيفي.

نستنتج من العرض السابق للدراسات السابقة، ما يلي:

- إن جودة الحياة الوظيفية تمثل مجالاً من المجالات التي اهتمت بها دراسات العلوم الإدارية والعلوم السلوكية، لما لها من تأثير واضح وكبير على بيئة العمل التنظيمي.

- توجد آثار إيجابية عديدة لتنمية المسار الوظيفي، منها: التدريب، وتقييم الأداء، والتنمية الإدارية، والثقافة التنظيمية، والعدالة التنظيمية، ويعزز فرص النمو والتقدم الوظيفي والممارسات الإيجابية نحو تحقيق الأهداف المطلوبة.

- يساعد الرسوخ الوظيفي على تخفيض معدل دوران العمل، زيادة ولاء وانتماء العاملين، وتنمية ابداع والابتكار، زيادة الرضا والارتباط الوظيفي، وتدعيم ممارسات العمل الإيجابي.

- لم تتعرض الدراسات السابقة- في حدود علم الباحث- لبحث تأثير جودة الحياة الوظيفية كمتغير وسيط في العلاقة بين تنمية المسار الوظيفي والرسوخ الوظيفي للعاملين في المستشفيات سواء الدراسات العربية أو الأجنبية. وهذه هي الفجوة البحثية التي سوف تغطيها الدراسة الحالية.

الجزء الثاني: الإطار التطبيقي للبحث

أولاً: مشكلة البحث:

يعتبر قطاع الصحة أحد أهم القطاعات الحكومية التي يسعى إلى تطوير أدائه لتلبية احتياجات المواطنين في إطار تبنى الحكومة استراتيجية لتطوير قطاع الخدمات الصحية والمستشفيات، ويمثل الاهتمام بجودة الحياة الوظيفية، وتنمية المسار الوظيفي، والرسوخ الوظيفي أهم عناصر النجاح لتلك الاستراتيجية. وبمراجعة الدراسات السابقة العربية والأجنبية تبين أن هناك فجوة في الإنتاج الفكري الإداري تتعلق بدراسة العلاقة بين جودة الحياة الوظيفية، وتنمية المسار الوظيفي، والرسوخ الوظيفي (مرزوق، ٢٠١٦)، خاصة في ظل المتغيرات الوسيطة. ومن ثم فإن هذه الدراسة تسعى لتحليل العلاقة بين تنمية المسار الوظيفي والرسوخ الوظيفي في ظل جودة الحياة الوظيفية كمتغير وسيط، من أجل المساهمة في تحسين مستوى الأداء. وفي ضوء ما سبق يمكن التعبير عن مشكلة الدراسة على النحو التالي: أن وجود فجوة في الإنتاج الفكري الإداري تتعلق بدراسة العلاقة بين جودة الحياة الوظيفية، وتنمية المسار الوظيفي، والرسوخ الوظيفي تجعل المستشفيات الحكومية في حاجة لمعرفة طبيعة هذه العلاقة ودورها في نجاح تطبيق استراتيجيتها.

ويمكن التعبير عن مشكلة الدراسة من خلال الإجابة على التساؤلات التالية:

- هل يوجد اختلاف بين العاملين بالمستشفيات الحكومية بالطائف حول مستوى جودة الحياة الوظيفية طبقا المستوى الوظيفي؟
- هل يوجد اختلاف بين العاملين بالمستشفيات الحكومية بالطائف بمستوى إدراكهم لتنمية المسار الوظيفي؟
- هل يوجد اختلاف بين العاملين بالمستشفيات الحكومية بالطائف بمستوى إدراكهم للرسوخ الوظيفي؟
- ما هو تأثير تنمية المسار الوظيفي على الرسوخ الوظيفي بالمستشفيات الحكومية بالطائف؟
- ما هو دور جودة الحياة الوظيفية كمتغير وسيط في العلاقة بين تنمية المسار الوظيفي والرسوخ الوظيفي؟

ثانياً: أهمية البحث: يمكن بلورة الأهمية العلمية والعملية على النحو الآتي:

١/٢ الأهمية العلمية: تتمثل الأهمية العلمية في النقاط التالية:

- تظهر أهمية البحث في تحديد دور جودة الحياة الوظيفية كمتغير وسيط في العلاقة بين تنمية المسار الوظيفي والرسوخ الوظيفي، حيث تبين من استعراض الدراسات السابقة عدم وجود دراسات سابقة (في حدود علم الباحث) تناولت الثلاث متغيرات مجتمعة، مما يبرز الأهمية العلمية لهذا البحث.

- إن اهتمام البحث بمتغيرات جودة الحياة الوظيفية، وتنمية المسار الوظيفي، والرسوخ الوظيفي باعتبارهم أدوات معاصرة في الفكر الإداري الحديث، يساعد المنظمات في تحسين أدائها.

- يحاول البحث تقديم إطار نظري عن أبعاد جودة الحياة الوظيفية، وتنمية المسار الوظيفي، والرسوخ الوظيفي.

٢/٢ الأهمية العملية: تتمثل الأهمية العملية في النقاط التالية:

- تنبع أهمية البحث العملية من أهمية القطاع الصحي، حيث يهتم هذا القطاع بأهم مورد من موارد الإنتاج وهو المورد البشري، وتولى الدولة اهتماماً بالغاً بتقديم الخدمات الصحية لمواطنيها، الأمر الذي من شأنه أن يزيد شعور العاملين بالانتماء والولاء.

- تأتي الأهمية العملية للبحث من معرفة واقع إدراك العاملين بالمستشفيات لجودة الحياة الوظيفية، وتنمية المسار الوظيفي، والرسوخ الوظيفي بالمستشفيات الحكومية.

- تتجلى أهمية البحث العملية من خلال تقديم حلول لبعض مشكلات جودة الحياة الوظيفية، وتنمية المسار الوظيفي، والرسوخ الوظيفي بالمستشفيات الحكومية.

- يعتبر البحث من الناحية التطبيقية محاولة جادة لزيادة وعى الإدارة والعاملين بأهمية جودة الحياة الوظيفية، وتنمية المسار الوظيفي، والرسوخ الوظيفي، الأمر الذي ينعكس بدوره على الأداء التنظيمي بالمستشفيات الحكومية.

ثالثاً: أهداف البحث: يسعى هذا البحث إلى تحقيق عدد من الأهداف، تتمثل في النقاط الآتية:

- التعرف على مستوى إدراك العاملين بالمستشفيات الحكومية بالطائف لأبعاد جودة الحياة الوظيفية، وتنمية المسار الوظيفي، والرسوخ الوظيفي.

- قياس إدراك العاملين بالمستشفيات الحكومية بالطائف لأبعاد جودة الحياة الوظيفية، وتنمية المسار الوظيفي، والرسوخ الوظيفي.

- قياس العلاقة بين تنمية المسار الوظيفي والرسوخ الوظيفي بالمستشفيات الحكومية بالطائف.

- اختبار الدور الوسيط لجودة الحياة الوظيفية في العلاقة بين تنمية المسار الوظيفي والرسوخ الوظيفي للعاملين بالمستشفيات الحكومية بالطائف.

- تقديم مجموعة من التوصيات والمقترحات تسهم في زيادة جودة الحياة الوظيفية، وتنمية المسار الوظيفي، والرسوخ الوظيفي للعاملين بالمستشفيات الحكومية بالطائف.

رابعاً: فروض البحث: تم صياغة فروض البحث في ضوء مشكلة البحث وأهدافه، وفي ضوء تحليل الدراسات السابقة، كالتالي:

الفرض الأول: "لا توجد اختلافات معنوية ذات دلالة إحصائية بين آراء العاملين في المستشفيات فيما يتعلق بمستوى جودة الحياة الوظيفية طبقاً للمستوى الوظيفي"

الفرض الثاني: "لا توجد اختلافات معنوية ذات دلالة إحصائية بين آراء العاملين في المستشفيات فيما يتعلق بمستوى إدراكهم لتنمية المسار الوظيفي".

الفرض الثالث: "لا يوجد تأثير معنوية ذات دلالة إحصائية لإدراك العاملين في المستشفيات لتنمية المسار الوظيفي على الرسوخ الوظيفي لهم".

الفرض الرابع: تتوسط جودة الحياة الوظيفية العلاقة بين تنمية المسار الوظيفي والرسوخ الوظيفي في المستشفيات.

وينقسم هذا الفرض إلى أربعة فروض فرعية كالتالي:

- الفرض الفرعي الأول: "تتوسط خصائص الوظيفة العلاقة بين تنمية المسار الوظيفي والرسوخ الوظيفي"

- الفرض الفرعي الثاني: "تتوسط أسلوب الإدارة في الإشراف العلاقة بين تنمية المسار الوظيفي والرسوخ الوظيفي"

- الفرض الفرعى الثالث: "يتوسط فريق العمل العلاقة بين تنمية المسار
الوظيفى والرسوخ الوظيفى"

- الفرض الفرعى الرابع: "يتوسط الأجور والمكافآت العلاقة بين تنمية المسار
الوظيفى والرسوخ الوظيفى"

خامساً: حدود البحث:

١/٥ الحدود الموضوعية: تركز الدراسة الحالية على دور جودة الحياة الوظيفية
كمتغير وسيط فى العلاقة بين تنمية المسار الوظيفى والرسوخ الوظيفى.

٢/٥ الحدود الزمنية: تم جمع بيانات الدراسة خلال الفترة من يناير إلى مايو
٢٠١٨.

٣/٥ الحدود المكانية: تركز الدراسة الحالية على المستشفيات الحكومية
داخل مدينة الطائف.

٤/٥ الحدود البشرية: تبحث الدراسة الحالية دور جودة الحياة الوظيفية كممتغير
وسيط فى العلاقة بين تنمية المسار الوظيفى والرسوخ الوظيفى من وجهة
العاملين بالمستشفيات الحكومية.

سادساً: منهج البحث:

١/٦ متغيرات البحث وكيفية قياسها:

١/١/٦ تنمية المسار الوظيفي (متغير مستقل):

تم قياس اتجاهات العاملين بالمستشفيات الحكومية بالطائف لأبعاد تنمية المسار الوظيفي بالاعتماد على مقياس سبق الاستعانة به في عدد من الدراسات السابقة (مرزوق، ٢١٠٦، خلف، ٢٠١٣)، وذلك بعد إجراء التعديلات اللازمة على العبارات لتتوافق مع طبيعة هذا البحث. ويتكون هذا المقياس من ١٥ عبارة، منها (٧) عبارات لقياس متغير تخطيط المسار الوظيفي (العبارات من ١ - ٧ بقائمة الاستقصاء)، بالإضافة إلى (٨) عبارات لقياس متغير إدارة المسار الوظيفي (العبارات من ٨ - ١٥ بقائمة الاستقصاء). وتم استخدام مقياس ليكرت المكون من (٥) نقاط، ويوضح الجدول التالي تدرج مقياس ليكرت.

جدول رقم (1)
مقياس ليكرت

| | | | | |
|------------|-------|-------|-----------|----------------|
| موافق بشدة | موافق | محايد | غير موافق | غير موافق بشدة |
|------------|-------|-------|-----------|----------------|

٢/١/٦ جودة الحياة الوظيفية (كمتغير وسيط):

تم قياس اتجاهات العاملين بالمستشفيات الحكومية بالطائف لأبعاد جودة الحياة الوظيفية بالاعتماد على مقياس سبق الاستعانة به في عدد من الدراسات السابقة (Michigan QWL Questionnaire) ،

المغربي، ٢٠٠٤)، وذلك بعد إجراء التعديلات اللازمة على العبارات لتتوافق مع طبيعة هذا البحث. ويتكون هذا المقياس من ١٦ عبارة، منها (٤) عبارات لقياس متغير خصائص الوظيفة (العبارات من ١ - ٤ بقائمة الاستقصاء)، و(٤) عبارات لقياس متغير أسلوب الإدارة في الإشراف (العبارات من ٥ - ٨ بقائمة الاستقصاء)، و(٤) عبارات لقياس متغير فريق العمل (العبارات من ٩ - ١٢ بقائمة الاستقصاء)، و(٤) عبارات لقياس متغير الأجور والمكافآت (العبارات من ١٣ - ١٦ بقائمة الاستقصاء)، وذلك باستخدام مقياس ليكرت للموافقة / وعدم الموافقة والمكون من (٥) نقاط.

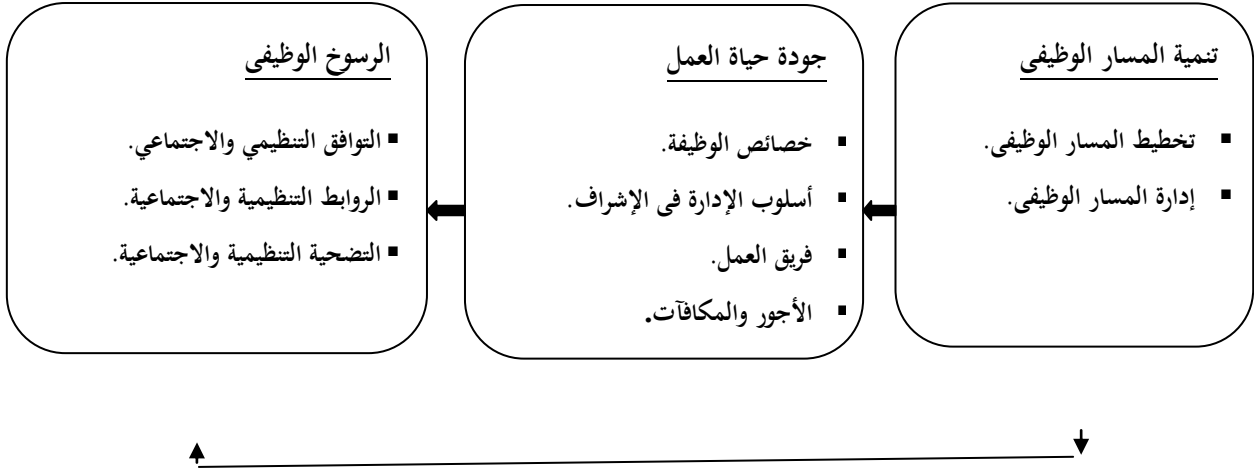
٣/١/٦ الرسوخ الوظيفي (متغير تابع):

تم الاستعانة بمقياس (Fleps et al., 2009)، رجب، ٢٠١٥، ومرزوق، ٢٠١٦) للتعرف على اتجاهات العاملين نحو الرسوخ الوظيفي. ويتكون هذا المقياس من (١٠) عبارات، منها (٣) لمتغير التوافق التنظيمي والاجتماعي (العبارات من ١ - ٣ بقائمة الاستقصاء)، و(٣) لمتغير الروابط التنظيمية والاجتماعية (العبارات من ٤ - ٦ بقائمة الاستقصاء)، و(٤) لمتغير التضحية التنظيمية والاجتماعية (العبارات من ٧ - ١٠ بقائمة الاستقصاء)، وذلك باستخدام مقياس ليكرت للموافقة / وعدم الموافقة والمكون من (٥) نقاط.

ويمكن توضيح العلاقة بين متغيرات الدراسة من خلال

الشكل التالي:

شكل رقم (1)
العلاقة بين متغيرات الدراسة



٢/٦ مجتمع وعينة البحث:

- مجتمع البحث:

يتمثل مجتمع البحث في جميع العاملين بالمستشفيات الحكومية بمدينة الطائف والبالغ عددهم (٨٣٦٢) موزعة على ١٠ مستشفيات وفقاً لإحصائيات المديرية العامة للشئون الصحية بمكة المكرمة-المستشفيات. ويعرض الجدول رقم (2) أعداد العاملين بالمستشفيات الحكومية بمدينة الطائف:

جدول رقم (2)

عدد العاملين بالمستشفيات الحكومية بمدينة الطائف

| م | المستشفيات | عدد | عدد الكادر | عدد |
|---|------------|---------|------------|----------|
| | | الاطباء | المساعد | العاملين |

| | والتمريض | | | |
|------|----------|------|-----------------|----|
| ٦١٩ | ٧٩٠ | ٤٦٩ | الملك فيصل | ١ |
| ٤٧٦ | ٦٦٣ | ٢٦٦ | الأطفال | ٢ |
| ١٣٠ | ٥٦٠ | ١٩٨ | الأمراض الصدرية | ٣ |
| ٤٥ | ٤٠ | ٢٠ | الصحة النفسية | ٤ |
| ١٨٠ | ٤٩٠ | ١٥٣ | رانية | ٥ |
| ١٦٠ | ٣٥٠ | ١٠٤ | ميسان | ٦ |
| ١١٢ | ٣٨٠ | ١٤٦ | السحن بنى سعد | ٧ |
| ١٧٠ | ٤٤٠ | ١٥٠ | الخرمة | ٨ |
| ١٨٥ | ٣٩٠ | ١٤٥ | تربة | ٩ |
| ١٦٦ | ٢٤٤ | ١٢١ | المويه | ١٠ |
| ٢٢٤٣ | ٤٣٤٧ | ١٧٧٢ | الإجمالي | |

المصدر: المديرية العامة للشئون الصحية بمكة المكرمة-المستشفيات.

- عينة البحث:

تم تطبيق البحث على عينة عشوائية قطاعية ممثلة لمجتمع البحث من العاملين بالمستشفيات الحكومية بمدينة الطائف وبلغ عدد مفردات العينة ٣٨٤ مفردة وتم تحديد حجم العينة باستخدام المعادلة التالية (فهيم، ٢٠٠٥):

$$ن = \frac{د \times و}{(و-١)}$$

خ ٢

وقد اعتمد الباحث على أسلوب التوزيع المتناسب **Proportional Allocation** لتوزيع حجم العينة على المستشفيات الحكومية بمدينة

الطائف، ويوضح الجدول (3) تفاصيل حجم العينة:

جدول رقم (3)

حجم العينة

| م | المستشفيات | الاطباء | الردود | الكادر والتمريض | الردود | العام لين | الردود |
|----|-----------------|---------|--------|-----------------|--------|-----------|--------|
| ١ | الملك فيصل | ٢١ | ١٥ | ٣٦ | ٢٨ | ٢٨ | ٢١ |
| ٢ | الأطفال | ١٢ | ٦ | ٣١ | ٢٤ | ٢٢ | ١٦ |
| ٣ | الأمراض الصدرية | ٩ | ٦ | ٢٦ | ١٩ | ٦ | ٣ |
| ٤ | الصحة النفسية | ١ | ١ | ٢ | ٢ | ٢ | ٢ |
| ٥ | رانية | ٧ | ٤ | ٢٣ | ١٨ | ٨ | ٤ |
| ٦ | ميسان | ٥ | ٢ | ١٦ | ١٢ | ٧ | ٥ |
| ٧ | السحن بنى سعد | ٦ | ٤ | ١٧ | ١١ | ٦ | ٥ |
| ٨ | الخرمة | ٧ | ٣ | ٢١ | ١٧ | ٨ | ٧ |
| ٩ | تربة | ٦ | ٥ | ١٨ | ١٠ | ٩ | ٦ |
| ١٠ | المويه | ٥ | ٤ | ١٢ | ٨ | ٧ | ٤ |
| | الإجمالي | ٧٩ | ٥٠ | ٢٠٢ | ١٤٩ | ١٠٣ | ٧٣ |

المصدر: من إعداد الباحث.

ويوضح الجدول رقم (4) حجم التفاصيل الخاصة بحجم عينة البحث وأعداد كل فئة من فئات المستوى الإداري (إدارة عليا - إدارة وسطى - إدارة مباشرة) وعدد الردود لكل مستوى ونسبة الردود لكل مستوى ونسبة الردود في كل مستشفى من مستشفيات العينة.

جدول رقم (4)

التفاصيل الخاصة بالمستويات الإدارية

| م | اسم المستشفى | حجم العينة وفقا لفئات المستوى | | | المجموع | عدد الردود لكل مستوى | | | النسبة |
|---|-----------------|-------------------------------|------------|------------|---------|----------------------|------------|------------|--------|
| | | إدارة مباشرة | إدارة وسطى | إدارة عليا | | إدارة مباشرة | إدارة وسطى | إدارة عليا | |
| ١ | الملك فيصل | ٤٩ | ٢١ | ١٥ | ٨٥ | ٣٨ | ١٥ | ١١ | ٢٣% |
| ٢ | الأطفال | ٣٤ | ١٨ | ١٣ | ٦٥ | ٢٥ | ١٢ | ٩ | ١٧% |
| ٣ | الأمراض الصدرية | ٢١ | ١٠ | ١٠ | ٤١ | ١٥ | ٨ | ٥ | ١١% |
| ٤ | الصحة النفسية | ٢ | ٢ | ١ | ٥ | ٢ | ٢ | ١ | ٢% |
| ٥ | رانية | ١٨ | ١٢ | ٨ | ٣٨ | ١٤ | ٧ | ٥ | ٩% |

| | | | | | | | | | | |
|----|------------------|----|----|----|-----|----|---|---|-----|------|
| ٦ | ميسان | ١٢ | ٩ | ٧ | ٢٨ | ٩ | ٧ | ٣ | ١٩ | ٧% |
| ٧ | السحن بنى سعد | ١٠ | ١٠ | ٩ | ٢٩ | ٨ | ٧ | ٥ | ٢٠ | ٧% |
| ٨ | الخرمة | ١٥ | ١١ | ١٠ | ٣٦ | ١٢ | ٩ | ٦ | ٢٧ | ١٠% |
| ٩ | تربة | ١٦ | ٩ | ٨ | ٣٣ | ١١ | ٦ | ٤ | ٢١ | ٨% |
| ١٠ | المويه | ١٠ | ٨ | ٦ | ٢٤ | ٨ | ٤ | ٤ | ١٦ | ٦% |
| | المجموع | | | | ٣٨٤ | | | | ٢٧٢ | ١٠٠% |

المصدر: من إعداد الباحث.

ولقد تم توزيع ٣٨٤ استمارة على أفراد العينة، وكانت عدد ردود الاستمارات الصحيحة ٢٧٢ بنسبة ٧١٪، وهي نسبة مقبولة للتحليل الإحصائي.

٣/٦ مصادر البيانات:

قام الباحث بجمع البيانات المطلوبة لإتمام هذا البحث بالاعتماد على البيانات الثانوية والبيانات الأولية، ويمكن توضيحها كآتي:

١/٣/٦ البيانات الثانوية: تتعلق البيانات الثانوية بكافة المراجع العربية والأجنبية والدوريات العلمية، والأبحاث والدراسات العربية والأجنبية السابقة،

والندوات، والمؤتمرات، والتقارير والبيانات المنشورة المتعلقة بجودة الحياة الوظيفية، وتنمية المسار الوظيفي، والرسوخ الوظيفي.

٢/٣/٦ البيانات الأولية: قام الباحث بالحصول على البيانات الأولية من خلال أعداد قائمة استقصاء تتضمن، أبعاد جودة الحياة الوظيفية، وأبعاد تنمية المسار الوظيفي، وأبعاد لرسوخ الوظيفي. وتم توزيع استمارة الاستقصاء على عينة البحث من العاملين بالمستشفيات الحكومية.

٢/٣/٦ أساليب تحليل البيانات:

بعد تمام عمليات تفريغ بيانات استمارات الاستقصاء ومراجعة بيانات الإدخال وضبطها في ذاكرة الحاسب الألى، تم تطبيق الأساليب الإحصائية التي توفرها مجموعة من البرامج الإحصائية للعلوم الاجتماعية (spss) لمعالجة البيانات طبقاً لنوعيتها ولطبيعة المتغيرات وأغراض التحليل، واختبار صحة الفروض تم استخدام الأساليب والاختبارات الإحصائية التالية:

– معامل الثبات الإحصائي بطريقة الفا كرونباخ (*cronbach,s Alpha*)

– الأساليب الوصفية *Descriptive Methods*

• الوسط الحسابي *Arithmetic Mean*

• الانحراف المعياري *Standard Deviation*

• معامل الاختلاف *Coefficient of variation*

– الأساليب الاستدلالية: *Inferential Methods*

- معامل ارتباط بيرسون *Person correlation coefficient*
- معامل الارتباط الجزئي *Partial Regression*
- نموذج الانحدار الخطي *linear Regression*
- اختبار كروسكال واليز *Kruskal Wallis*

سابعاً: تحليل البيانات واختبارات الفروض:

تم إجراء التحليل الإحصائي لبيانات الدراسة الميدانية على النحو التالي:

- ثبات وصدق الإستبيان.

- الإحصاء الوصفي لمتغيرات الدراسة

- اختبارات الفروض وتحليل النتائج.

ويتناول الباحث كل عنصر من العناصر السابقة بشيء من التفصيل كما يلي:

- ثبات وصدق الإستبيان.

تم حساب معامل الثبات ألفا كرونباخ (**Alpha**) لأداء الدراسة (استمارة

الإستبيان)، يعرض الجدول رقم (5) معاملي الثبات والصدق لأسئلة

لاستقصاء.

جدول رقم (5)

معاملي الثبات والصدق لاستمارة الإستبيان

| المحور | البيان | معامل الثبات (Alpha) | معامل الصدق |
|--------|--------|----------------------|-------------|
| | | | |

| | * | | |
|-------|-------|--------------------------|--------|
| 0.906 | 0.821 | جودة الحياة الوظيفية | الأول |
| 0.838 | 0.702 | خصائص الوظيفة | أولاً |
| 0.914 | 0.835 | أسلوب الإدارة في الإشراف | ثانياً |
| 0.864 | 0.747 | فريق العمل | ثالثاً |
| 0.903 | 0.816 | الأجور والمكافآت | رابعاً |
| 0.909 | 0.826 | تنمية المسار الوظيفي | الثاني |
| 0.868 | 0.753 | الرسوخ الوظيفي | الثالث |

المصدر: من إعداد الباحث من واقع مخرجات برنامج SPSS .

وباستعراض الجدول رقم (5) يتضح ما يلي:

- إن قيم معامل الثبات مقبولة لجميع الأسئلة، حيث تضمنت قائمة الاستبيان ثلاثة محاور رئيسيه والمحور الأول يتكون من اربعة أبعاد تأخذ شكل ليكرت الخماسي ويتكون من أكثر عنصر.
- تراوحت قيمة معامل الثبات بين (0.702) للبعد الأول من المحور الأول " خصائص الوظيفة " و (0.826) للمحور الثاني " تنمية المسار الوظيفي " .

-تراوحت قيمة معامل الصدق بين (0.838) للبعد الأول من المحور الأول وبين (0.909) للمحور الثاني (حيث أن قيمة معامل الصدق هي الجذر التربيعي لقيم معامل الثبات).

وبالتالي يمكن القول أنها معاملات ذات دلالة جيدة لتحقيق أهداف البحث ويمكن الاعتماد عليها في تعميم المخرجات على المجتمع ككل.

- الإحصاء الوصفي لمتغيرات الدراسة:

يعرض جدول رقم (6) الإحصاء الوصفي لمتغيرات الدراسة.

جدول رقم (6)

الإحصاء الوصفي لمتغيرات الدراسة

| العناصر | وسط حسا بي | انحراف معياري | معامل الاختلاف |
|--------------------------|------------------|------------------|-------------------|
| جودة الحياة الوظيفية | 3.97 | 0.71 | 17.7 8 |
| خصائص الوظيفة | 4.39 | 0.59 | 13.4 2 |
| أسلوب الإدارة في الإشراف | 3.74 | 1.08 | 28.8 1 |

| | | | |
|-----------|------|------|----------------------|
| 25.8 5 | 1.02 | 3.96 | فريق العمل |
| 23.4 5 | 0.89 | 3.80 | الأجور والمكافآت |
| 23.4 9 | 0.86 | 3.65 | تنمية المسار الوظيفي |
| 13.9 5 | 0.57 | 4.10 | الرسوخ الوظيفي |

المصدر: من إعداد الباحث من واقع مخرجات برنامج SPSS .

ويتضح من الجدول السابق ما يلي:

- بلغ متوسط آراء عينة الدراسة حول " خصائص الوظيفة " كأحد ابعاد جودة الحياة الوظيفية بمتوسط (4.39) وانحراف معياري (0.59) مما يدل على أن معظم الآراء تتراوح موافق وموافق تماما وتميل الى أن تكون موافق، وبلغ متوسط آراء العينة حول (الرسوخ الوظيفي) (4.10) بانحراف معياري (0.57) مما يدل على أن معظم الآراء تتراوح ما بين موافق وموافق تماما وتميل إلى أن تكون موافق.

- وانخفضت قيمة معامل الاختلاف للبعد " خصائص الوظيفة " حيث بلغت (13.42%) مما يدل على الاتفاق بين عينة الدراسة وانخفاض التباين في

الآراء، وارتفعت قيمة معامل الاختلاف البعد " أسلوب الإدارة فى الإشراف" حيث بلغت (28.81%) مما يدل ارتفاع التباين والتشتت فى الآراء حول هذا البعد.

- إحتبارات الفروض وتحليل النتائج:

الفرض الأول: "لا توجد اختلافات معنوية ذات دلالة إحصائية بين آراء العاملين فى المستشفيات فيما يتعلق بمستوى جودة الحياة الوظيفية طبقا للمستوى الوظيفى".

يعرض جدول رقم (7) الإحصاء الوصفى لجودة الحياة الوظيفية طبقا للمستوى الوظيفى:

جدول رقم (7)

الإحصاء الوصفى لجودة الحياة الوظيفية طبقا للمستوى الوظيفى

| إدارة عليا | | إدارة وسطى | | إدارة مباشره | | العناصر |
|------------------|--------------|----------------------|------------------|----------------------|------------------|----------------------|
| انحراف معيارى | وسط حسابى | انحرا ف معيارى | وسط حسا بى | انحرا ف معيارى | وسط حسا بى | |
| 0.69 | 4.15 | 0.55 | 4.00 | 0.74 | 3.94 | جودة الحياة الوظيفية |
| 0.51 | 4.50 | 0.50 | 4.43 | 0.62 | 4.36 | خصائص الوظيفة |
| 1.15 | 3.82 | 0.90 | 3.86 | 1.11 | 3.70 | أسلوب الإدارة فى |

| | | | | | | |
|------|------|------|------|------|------|------------------|
| | | | | | | الإشراف |
| 1.09 | 4.25 | 0.80 | 4.08 | 1.06 | 3.89 | فريق العمل |
| 0.65 | 4.02 | 0.83 | 3.62 | 0.93 | 3.81 | الأجور والمكافآت |

المصدر: من إعداد الباحث من واقع مخرجات برنامج SPSS .

ويتضح من الجدول (7) ما يلي:

- ارتفاع متوسط آراء فئات الدراسة حول العنصر (خصائص الوظيفة) بمتوسط (4.36) للعاملين في الإدارة المباشرة وبمتوسط (4.43) للعاملين في الإدارة الوسطى وبمتوسط (4.50) للعاملين في الإدارة العليا، وبلغ متوسط آراء العاملين في الإدارة العليا حول (جودة الحياة الوظيفية) (4.15) بانحراف معياري (0.69).

- ولاختبار وجود فروق معنوية بين آراء فئات الدراسة حول جودة الحياة الوظيفية تم استخدام اختبار كروسكال واليزر (أحد الاختبارات اللامعلمية لاختبار الفرق بين أكثر من متوسطتين، اختبار بديل لتحليل التباين (ANOVA) ، يعرض جدول رقم (8) نتائج الاختبار.

جدول رقم (8)

نتائج اختبار كروسكال واليزر

| المعنوية | P-value (Sig.) | Chi-Square | |
|----------|-------------------|------------|--|
| | | | |

| | | | |
|--------------------------|------|-------|-----------|
| جودة الحياة الوظيفية | 1.02 | 0.600 | غير معنوى |
| خصائص الوظيفة | 0.48 | 0.786 | غير معنوى |
| أسلوب الإدارة فى الإشراف | 0.18 | 0.916 | غير معنوى |
| فريق العمل | 2.06 | 0.357 | غير معنوى |
| الأجور والمكافآت | 1.91 | 0.384 | غير معنوى |

المصدر: من إعداد الباحث من واقع مخرجات برنامج SPSS .

ويتضح من الجدول السابق ما يلي:

—عدم معنوية الفرق بين متوسط آراء فئات الدراسة حول جودة الحياة الوظيفية عند مستوى معنوية 5% حيث ان قيمة P-value أكبر من مستوى المعنوية مما يدل على صحة الفرض الأول.

"لا توجد اختلافات معنوية ذات دلالة إحصائية بين آراء العاملين فى المستشفيات فيما يتعلق بمستوى جودة الحياة الوظيفية طبقا للمستوى الوظيفي".

■ دلالات نتائج التحليل الإحصائي للفرض الأول من فروض البحث على مستوى الفكر الإداري للمستشفيات محل البحث:

- هناك اتفاق بين المستويات الإدارية المختلفة (مباشرة-وسطى - عليا) حول أهمية توافر أبعاد جودة الحياة الوظيفية داخل العمل، وتعنى ذلك اقتناع المستويات الإدارية بأهمية جودة الحياة الوظيفية.
- ليس هناك اختلاف معنوي بين اتجاهات العاملين في المستشفيات الحكومية نحو أبعاد جودة الحياة الوظيفية مستوى معنوية 5% حيث أن قيمة P-value أكبر من مستوى المعنوية.
- وبناءً على ما سبق من نتائج يمكن القول أن الإدارة بالمستشفيات الحكومية لديها إدراك بأهمية توافر أبعاد جودة الحياة الوظيفية لتحقيق التوافق بين الأهداف الفردية والأهداف التنظيمية.

الفرض الثاني: "لا توجد اختلافات معنوية ذات دلالة إحصائية بين آراء العاملين في المستشفيات فيما يتعلق بمستوى إدراكهم لتنمية المسار الوظيفي"
 يعرض جدول رقم (9) الإحصاء الوصفي لتنمية المسار الوظيفي طبقا للمستوى الوظيفي:

جدول رقم (9)

الإحصاء الوصفي لتنمية المسار الوظيفي طبقا للمستوى الوظيفي

| العناصر | إدارة مباشرة | إدارة وسطى | إدارة عليا |
|---------|--------------|------------|------------|
|---------|--------------|------------|------------|

| وسط حسا بي | انحرا ف معياري | وسط حسا بي | انحرا ف معياري | وسط حسا بي | انحرا ف معياري | |
|------------------|----------------------|------------------|----------------------|------------------|----------------------|---|
| 0.66 | 4.37 | 0.69 | 3.97 | 0.85 | 3.47 | تنمية المسار الوظيفي |
| 0.50 | 4.64 | 0.70 | 4.30 | 0.89 | 4.07 | لدى أهدافاً واضحة عن مساري الوظيفي. |
| 0.76 | 4.43 | 0.80 | 4.00 | 0.86 | 3.79 | تنمية مساري الوظيفي يلبي حاجاتي الشخصية. |
| 0.76 | 4.50 | 0.92 | 4.13 | 0.98 | 3.84 | يساعدني الرضا عن العمل على تنمية مساري الوظيفي. |
| 0.76 | 4.43 | 0.69 | 4.26 | 1.10 | 3.84 | يرتبط مساري الوظيفي باستمراري نحو التعلم. |
| 0.76 | 4.50 | 0.72 | 4.39 | 0.87 | 4.19 | لدى الاستعداد للتطوير الذاتي لمساري الوظيفي. |
| 0.63 | 4.36 | 0.92 | 3.74 | 1.28 | 3.28 | تطبق إدارة المستشفى سياسة النقل بين الوظائف |

| | | | | | | |
|------|------|------|------|------|------|---|
| | | | | | | من أجل تنمية المسار الوظيفي. |
| 0.89 | 4.21 | 0.95 | 3.78 | 1.14 | 3.20 | تتوافر المعلومات لدى المستشفى عن تنمية المسار الوظيفي. |
| 0.76 | 4.50 | 0.85 | 4.00 | 1.10 | 3.38 | يمنحني تنمية المسار الوظيفي الفرصة للمبادأة. |
| 0.65 | 4.50 | 1.20 | 3.61 | 1.25 | 3.26 | تتوافر بالمستشفى فرص متكافئة للترقية. |
| 0.76 | 4.43 | 0.93 | 3.96 | 1.12 | 3.40 | يساعد التدريب في المستشفى على تنمية مساري الوظيفي. |
| 0.63 | 4.36 | 0.67 | 4.09 | 0.99 | 3.40 | تساعد بيئة العمل داخل المستشفى على تنمية مساري الوظيفي. |
| 0.83 | 4.29 | 0.93 | 3.96 | 1.16 | 3.22 | تعمل إدارة المستشفى على |

| | | | | | | |
|------|------|------|------|------|------|---|
| | | | | | | تنمية المسار الوظيفي للعاملين. |
| 0.86 | 4.14 | 0.85 | 3.78 | 1.21 | 3.16 | يعتبر تنمية المسار الوظيفي من استراتيجيات المستشفى. |
| 0.96 | 4.00 | 0.88 | 3.70 | 1.29 | 3.01 | تسعى إدارة المستشفى إلى ترسيخ ثقافة تنمية المسار الوظيفي. |
| 0.73 | 4.29 | 0.90 | 3.78 | 1.32 | 3.05 | تستفيد إدارة المستشفى من نتائج التقييم في عملية تنمية المسار الوظيفي. |

المصدر: من إعداد الباحث من واقع مخرجات برنامج SPSS .

ويتضح من الجدول السابق ما يلي:

- ارتفاع متوسط آراء العاملين في الإدارة المباشرة والوسطى حول العنصر (لدى الاستعداد للتطوير الذاتي لمسار الوظيفي) بمتوسط (4.19) بانحراف معياري (0.87) ، وبمتوسط (4.39) بانحراف معياري (0.72) للعاملين في الإدارة الوسطى، وارتفع متوسط آراء العاملين في الإدارة العليا حول العنصر (لدى أهدافاً واضحة عن مسار الوظيفي) بمتوسط (4.64) بانحراف معياري (0.50).

- ولاء اختبار وجود فروق معنوية بين آراء فئات الدراسة حول تنمية المسار الوظيفي تم استخدام اختبار كروسكال واليز، ويعرض جدول رقم (10) نتائج الاختبار:

جدول رقم (10)
نتائج اختبار كروسكال واليز

| المعنوية | P-value (Sig.) | Chi-Square | |
|----------|----------------|------------|-------------------------------------|
| معنوى | .000 | 18.272 | تنمية المسار الوظيفي |
| معنوى* | .05 | 5.674 | لدى أهدافاً واضحة عن مساري الوظيفي. |

| | | | |
|--------------|----------|--------|--|
| | 9 | | |
| معنوى | .02 8 | 7.147 | تنمية مساري الوظيفى يلبى حاجاتي الشخصية. |
| معنوى | .03 7 | 6.595 | يساعدني الرضا عن العمل على تنمية مساري الوظيفى. |
| معنوى | .06 9 | 5.343 | يرتبط مساري الوظيفى باستمرارى نحو التعلم. |
| غير معنوى | .30 4 | 2.381 | لدى الاستعداد للتطوير الذاتى لمساري الوظيفى. |
| معنوى | .00 5 | 10.682 | تطبق إدارة المستشفى سياسة النقل بين الوظائف من أجل تنمية المسار الوظيفى. |
| معنوى | .00 2 | 12.926 | تتوافر المعلومات لدى المستشفى عن تنمية المسار الوظيفى. |
| معنوى | .00 0 | 16.922 | يمنحني تنمية المسار الوظيفى الفرصة للمبادأة. |
| معنوى | .00 | 13.068 | تتوافر بالمستشفى فرص متكافئة للترقية. |

| | | | |
|-------|----------|--------|--|
| | 1 | | |
| معنوى | .00 1 | 13.415 | يساعد التدريب فى المستشفى على تنمية مساري الوظيفى. |
| معنوى | .00 0 | 19.833 | تساعد بيئة العمل داخل المستشفى على تنمية مساري الوظيفى. |
| معنوى | .00 0 | 15.595 | تعمل إدارة المستشفى على تنمية المسار الوظيفى للعاملين. |
| معنوى | .00 3 | 11.966 | يعتبر تنمية المسار الوظيفى من استراتيجىة المستشفى. |
| معنوى | .00 5 | 10.757 | تسعى إدارة المستشفى إلى ترسيخ ثقافة تنمية المسار الوظيفى. |
| معنوى | .00 0 | 15.207 | تستفيد إدارة المستشفى من نتائج التقييم فى عملية تنمية المسار الوظيفى. |

المصدر: من إعداد الباحث من واقع مخرجات برنامج SPSS .

*معنوي عند مستوى معنوية 10%

ويتضح من الجدول (10) ما يلي:

- معنوية الفرق بين متوسط آراء فئات الدراسة حول معظم عناصر تنمية المسار الوظيفي عند مستوى معنوية 5%، 10% حيث ان قيمة P-value أقل من مستوى المعنوية مما يدل على عدم صحة الفرض الثانى وصحة الفرض البديل:

" توجد اختلافات معنوية ذات دلالة إحصائية بين آراء العاملين فى المستشفيات فيما يتعلق بمستوى إدراكهم لتنمية المسار الوظيفي".

■ دلالات نتائج التحليل الإحصائي للفرض الثانى من فروض البحث على مستوى الفكر الإداري للمستشفيات محل البحث:

● هناك توافق بين اتجاهات العاملين فى الإدارة المباشرة والوسطى حول أهمية العنصر (لدى الاستعداد للتطوير الذاتى لمساري الوظيفي)، وتعنى ذلك استعداد العاملين بالإدارات المباشرة والوسطى للتطوير الذاتى، وكما يوجد توافق بين اتجاهات العاملين فى الإدارة العليا حول أهمية العنصر (لدى أهدافاً واضحة عن مساري الوظيفي)، وتشير ذلك بأن الإدارة العليا لديها وعياً بأهمية تحقيق الأهداف الوظيفية.

● بالنسبة لكل متغير من متغيرات تنمية المسار الوظيفي على حده يوجد اختلاف معنوي بين اتجاهات العاملين فى المستشفيات الحكومية نحو معظم أبعاد متغيرات تنمية المسار الوظيفي عند مستوى معنوية 5% ، 10% حيث ان قيمة P-value أقل من مستوى المعنوية.

- ويمكن تفسير ما سبق من نتائج، أن السياسات والإجراءات والقواعد المنظمة لتنمية المسار الوظيفي في المستشفيات لا تتوافق مع أهداف العاملين، وعدم تكافؤ الفرص بين كافة العاملين، وهذا يعكس مدى الحاجة لتنمية وتطوير المسار الوظيفي بالمستشفيات الحكومية.

الفرض الثالث: "لا يوجد تأثير معنوية ذات دلالة إحصائية لإدراك العاملين في المستشفيات لتنمية المسار الوظيفي على الرسوخ الوظيفي لهم".

لاختبار هذا الفرض تم استخدام الانحدار البسيط لانحدار الرسوخ الوظيفي كمتغير تابع على تنمية المسار الوظيفي كمتغير مستقل، ويعرض جدول رقم (11) تقديرات نموذج الانحدار البسيط:

جدول رقم (11)
تقديرات نموذج الانحدار البسيط

| التقديرات | | | | F | معامل |
|-----------|--------|---------|-------------------------|---------|------------------|
| Sig | t | β | | (sig.) | التحديد R^2 |
| .000 | 15.754 | 2.383 | الحد الثابت | 136.652 | 0.512 |
| .000 | 11.690 | .476 | تنمية المسار الوظيفي | (0.000) | |

المصدر: من إعداد الباحث من واقع مخرجات برنامج SPSS .

ويتضح من الجدول السابق ما يلي:

- معنوية نموذج الانحدار المقدر من خلال قيمه $F (652.136)$ ، وقيم $(sig=0.000)$ ، كما يتضح معنوية معامل الانحدار والحد الثابت عند مستوى معنوية 5%، وبلغت قيمة معامل التحديد (0.512) أي أن المتغير المستقل (تنمية المسار الوظيفي) يفسر 51.2% من التغيرات التي تحدث في المتغير التابع (الرسوخ الوظيفي).

- ويتضح أن إشارة معاملات الانحدار موجبة مما يدل على وجود علاقة طردية بين تنمية المسار الوظيفي والرسوخ الوظيفي.

مما سبق يتضح عدم صحة الفرض الثالث وصحة الفرض البديل:

" يوجد تأثير معنوية ذات دلالة إحصائية لإدراك العاملين في المستشفيات

لتنمية المسار الوظيفي على الرسوخ الوظيفي لهم"

■ دلالات نتائج التحليل الإحصائي للفرض الثالث من فروض البحث على

مستوى الفكر الإداري للمستشفيات محل البحث:

● يمكن تفسير نتائج الفرض الثالث بالقول بأن إدراك الفرد لأهمية تحديد

أهدافه وتوقعاته ورغباته لتنمية مساره الوظيفي يؤثر تأثيراً إيجابياً على الرسوخ الوظيفي.

• كما يمكن القول بأن وضوح سياسات الترقية والنقل، ووضع البرامج التدريبية، ونشر ثقافة تنمية المسار الوظيفي، وتوافر المعلومات حول تنمية المسار الوظيفي من جانب الإدارة يؤثر تأثيراً إيجابياً على الرسوخ الوظيفي.

الفرض الرابع " تتوسط جودة الحياة الوظيفية العلاقة بين تنمية المسار الوظيفي والرسوخ الوظيفي في المستشفيات".

لاختبار هذا الفرض تم اختبار الفروض الفرعية التالية:

الفرض الفرعي الأول من الفرض الرابع: " تتوسط خصائص الوظيفة العلاقة بين تنمية المسار الوظيفي والرسوخ الوظيفي"

يعرض جدول رقم (12) تقديرات نموذج الانحدار الجزئي لانحدار المتغير التابع (متوسط آراء عينة الدراسة حول الرسوخ الوظيفي) على المتغيرات المستقلة (تنمية المسار الوظيفي، خصائص الوظيفة).

جدول رقم (12)
تقديرات نموذج الانحدار الجزئي

| الترتيب | التقديرات | | | | | المتغيرات المستقلة |
|---------|-----------|---|--------------------------------|-----------------------|----------------|--------------------|
| | Sig. | t | معامل الانحدار الجزئي المعياري | معامل الانحدار الجزئي | معامل الارتباط | |
| | | | | | | |

| | | | | | | |
|--|------|--------|------|-------|------|-------------------------|
| - | .000 | 6.117 | - | 1.574 | - | الحد الثابت |
| 1 | .000 | 11.817 | .699 | .474 | .758 | تنمية المسار الوظيفي |
| 2 | .004 | 2.920 | .173 | .176 | .412 | خصائص الوظيفة |
| قيمة ف = 97.211 المعنوية = 0.000 معامل التحديد = 0.601 | | | | | | |

المصدر: من إعداد الباحث من واقع مخرجات برنامج SPSS .

يتضح من الجدول (12) ما يلي:

- معنوية نموذج الانحدار المقدر عند مستوى معنوية 0.01 حيث أن قيمة

اختبار (F) المحسوبة (97.211) و (P- value = 0.000) Sig أقل

من مستوى المعنوية، ويتضح من الجدول معنوية معاملات الانحدار الجزئي (

معاملات المسار) والحد الثابت من خلال قيمة t و (P- value) .Sig

- وكانت أهم المتغيرات المستقلة التي تؤثر في الرسوخ الوظيفي حسب

معامل الانحدار الجزئي المعياري في النموذج هي:

● تنمية المسار الوظيفي

● خصائص الوظيفة

وبلغت قيمة معامل التحديد (0.601) مما يدل على أن تنمية المسار الوظيفي وخصائص الوظيفة كمتغيرات مستقلة تفسر 60.1% من التغيرات التي تحدث في المتغير التابع (الرسوخ الوظيفي).

مما سبق يتضح صحة الفرض الفرعي الأول من الفرض الرابع: "تتوسط خصائص الوظيفة العلاقة بين تنمية المسار الوظيفي والرسوخ الوظيفي"

- دلالات نتائج التحليل الإحصائي للفرض الفرعي الأول من الفرض الرابع للبحث على مستوى الفكر الإداري للمستشفيات محل البحث:
- ويتضح زيادة القدرة التفسيرية لتنمية المسار الوظيفي كمتغير مستقل في حاله توسط خصائص الوظيفة في العلاقة بين تنمية المسار الوظيفي والرسوخ الوظيفي من 51.2% الى 60.1%.
- ويمكن تفسير ذلك بأن توافر أبعاد تنمية المسار الوظيفي ينعكس إيجابياً على تطوير مهارات العاملين الوظيفية، وتنمية القدرة على تحمل المسؤولية، مما يتبين وجود تأثير لتوسط أبعاد خصائص الوظيفة بين تنمية المسار الوظيفي والرسوخ الوظيفي.

الفرض الفرعي الثاني من الفرض الرابع: "يتوسط أسلوب الإدارة في الإشراف العلاقة بين تنمية المسار الوظيفي والرسوخ الوظيفي"

يعرض جدول رقم (13) تقديرات نموذج الانحدار الجزئي لانحدار المتغير التابع (متوسط آراء عينة الدراسة حول الرسوخ الوظيفي) على المتغيرات المستقلة (تنمية المسار الوظيفي، أسلوب الإدارة في الإشراف).

جدول رقم (13)
تقديرات نموذج الانحدار الجزئي

| الترتيب | التقديرات | | | | | المتغيرات المستقلة |
|---|-----------|--------|--------------------------------|-----------------------|----------------|--------------------------|
| | Sig. | t | معامل الانحدار الجزئي المعياري | معامل الانحدار الجزئي | معامل الارتباط | |
| _ | .000 | 14.623 | _ | 2.057 | _ | الحد الثابت |
| 1 | .000 | 7.078 | .523 | .355 | .758 | تنمية المسار الوظيفي |
| 2 | .000 | 4.585 | .339 | .197 | .702 | أسلوب الإدارة في الإشراف |
| قيمة ف = 111.898 المعنوية = 0.000 معامل التحديد = 0.634 | | | | | | |

المصدر: من إعداد الباحث من واقع مخرجات برنامج SPSS .

يتضح من الجدول السابق ما يلي:

- معنوية نموذج الانحدار المقدر عند مستوى معنوية 0.01 حيث أن قيمة اختبار (F) المحسوبة (111.898) و (Sig (P- value = 0.000) أقل من مستوى المعنوية، ويتضح من الجدول معنوية معاملات الانحدار الجزئي (معاملات المسار) والحد الثابت من خلال قيمة t و (Sig (P- value).
- ويتضح أن أهم المتغيرات المستقلة التي تؤثر في الرسوخ الوظيفي حسب معامل الانحدار الجزئي المعياري في النموذج هي:

- تنمية المسار الوظيفي
- أسلوب الإدارة في الإشراف

- وبلغت قيمة معامل التحديد (0.634) مما يدل على أن تنمية المسار الوظيفي وأسلوب الإدارة في الإشراف كمتغيرات مستقلة تفسر 63.4% من التغيرات التي تحدث في المتغير التابع (الرسوخ الوظيفي).

مما سبق يتضح صحة الفرض الفرعي الثاني من الفرض الرابع: " يتوسط أسلوب

الإدارة في الإشراف العلاقة بين تنمية المسار الوظيفي والرسوخ الوظيفي"

■ دلالات نتائج التحليل الإحصائي للفرض الفرعي الثاني من الفرض الرابع

للبحث على مستوى الفكر الإداري للمستشفيات محل البحث:

- ويتضح زيادة القدرة التفسيرية لتنمية المسار الوظيفي كمتغير مستقل في حاله توسط أسلوب الإدارة في الإشراف في العلاقة بين تنمية المسار الوظيفي والرسوخ الوظيفي من %51.2 الى %63.4.
- كما يمكن القول، بأن مشاركة العاملين في اتخاذ القرارات، وتفويض السلطة وتوزيع الاختصاصات يساعد على ارتباط العامل بعمله.

الفرض الفرعي الثالث من الفرض الرابع: " يتوسط فريق العمل العلاقة بين تنمية المسار الوظيفي والرسوخ الوظيفي"

يعرض جدول رقم (14) تقديرات نموذج الانحدار الجزئي لانحدار المتغير التابع (متوسط آراء عينة الدراسة حول الرسوخ الوظيفي) على المتغيرات المستقلة (تنمية المسار الوظيفي، فريق العمل):

جدول رقم (14)
تقديرات نموذج الانحدار الجزئي

| الترتيب | التقديرات | | | | | المتغيرات المستقلة |
|---------|-----------|--------|--------------------------------|-----------------------|----------------|--------------------|
| | Sig. | t | معامل الانحدار الجزئي المعياري | معامل الانحدار الجزئي | معامل الارتباط | |
| - | .000 | 15.530 | - | 1.917 | - | الحد الثابت |

| | | | | | | |
|---|------|-------|------|------|------|-------------------------|
| 2 | .000 | 4.956 | .337 | .229 | .758 | تنمية المسار الوظيفي |
| 1 | .000 | 8.419 | .573 | .338 | .821 | فريق العمل |
| قيمة ف = 170.533 المعنوية = 0.000 معامل التحديد = 0.726 | | | | | | |

المصدر: من إعداد الباحث من واقع مخرجات برنامج SPSS .

يتضح من الجدول (14) ما يلي:

- معنوية نموذج الانحدار المقدر عند مستوى معنوية 0.01 حيث أن قيمة

اختبار (F) المحسوبة (170.533) و (Sig (P- value = 0.000) أقل

من مستوى المعنوية، ويتضح من الجدول معنوية معاملات الانحدار الجزئي)

معاملات المسار) والحد الثابت من خلال قيمة t و (Sig (P- value).

- أهم المتغيرات المستقلة التي تؤثر في الرسوخ الوظيفي حسب معامل

الانحدار الجزئي المعياري في النموذج هي:

- فريق العمل
- تنمية المسار الوظيفي

- وبلغت قيمة معامل التحديد (0.726) مما يدل على أن تنمية المسار

الوظيفي وفريق العمل كمتغيرات مستقلة تفسر 72.6% من التغيرات التي

تحدث في المتغير التابع (الرسوخ الوظيفي).

■ دلالات نتائج التحليل الإحصائي للفرض الفرعي الثالث من الفرض الرابع

للبحث على مستوى الفكر الإداري للمستشفيات محل البحث:

● ويتضح زيادة القدرة التفسيرية لتنمية المسار الوظيفي كمتغير مستقل في

حاله توسط فريق العمل في العلاقة بين تنمية المسار الوظيفي والرسوخ

الوظيفي من 51.2% الى 72.6%.

● إن بث روح الفريق داخل المنظمة يساهم في خلق حالة من الرضا والمودة

بين الجماعة، ويزيد من التمسك بالعمل ويرفع معدلات الإنتاجية.

مما سبق يتضح صحة الفرض الفرعي الثالث من الفرض الرابع:

" يتوسط فريق العمل العلاقة بين تنمية المسار الوظيفي والرسوخ الوظيفي "

الفرض الفرعي الرابع من الفرض الرابع: " تتوسط الأجور والمكافآت العلاقة بين

تنمية المسار الوظيفي والرسوخ الوظيفي "

يعرض جدول رقم (15) تقديرات نموذج الانحدار الجزئي لانحدار المتغير

التابع (متوسط آراء عينة الدراسة حول الرسوخ الوظيفي) على المتغيرات

المستقلة (تنمية المسار الوظيفي، الأجور والمكافآت):

جدول رقم (15)

تقديرات نموذج الانحدار الجزئي

| الترتيب | التقديرات | | | | | المتغيرات المستقلة |
|---------|-----------|---|-------|-------|-------|--------------------|
| | Sig. | t | معامل | معامل | معامل | |

| | | | الانحدار الجزئى المعيارى | الانحدار الجزئى | الارتباط | |
|---|------|--------|--------------------------------|--------------------|----------|-------------------------|
| - | .000 | 13.272 | - | 1.995 | - | الحد الثابت |
| 1 | .000 | 7.326 | .557 | .378 | .758 | تنمية المسار الوظيفى |
| 2 | .000 | 3.786 | .288 | .188 | .677 | الأجور والمكافآت |
| قيمة ف = 104.039 المعنوية = 0.000 معامل التحديد = 0.617 | | | | | | |

المصدر: من إعداد الباحث من واقع مخرجات برنامج SPSS .

يتضح من الجدول السابق ما يلى:

- معنوية نموذج الانحدار المقدر عند مستوى معنوية 0.01 حيث أن قيمة اختبار (F) المحسوبة (104.039) و (Sig (P- value = 0.000) أقل من مستوى المعنوية، ويتضح من الجدول معنوية معاملات الانحدار الجزئى (معاملات المسار) والحد الثابت من خلال قيمة t و (Sig (P- value).
- وكانت أهم المتغيرات المستقلة التى تؤثر فى الرسوخ الوظيفى حسب معامل الانحدار الجزئى المعيارى فى النموذج هى:

- الأجور والمكافآت
- تنمية المسار الوظيفي

- وبلغت قيمة معامل التحديد (0.617) مما يدل على أن تنمية المسار الوظيفي والأجور والمكافآت كمتغيرات مستقلة تفسر 61.7% من التغيرات التي تحدث في المتغير التابع (الرسوخ الوظيفي).

■ دلالات نتائج التحليل الإحصائي للفرض الفرعي الرابع من الفرض الرابع للبحث على مستوى الفكر الإداري للمستشفيات محل البحث:

- يتبين زيادة القدرة التفسيرية لتنمية المسار الوظيفي كمتغير مستقل في حالة توسيط الأجور والمكافآت في العلاقة بين تنمية المسار الوظيفي والرسوخ الوظيفي من 51.2% الى 61.7%.
- يمكن القول، يكون هناك توافق بين الفرد والوظيفة إذا توافرت الموارد المادية والمعنوية، ويصعب على الفرد ترك الوظيفة، كما يسعى إلى ترسيخ الرسوخ الوظيفي.

مما سبق يتضح صحة الفرض الفرعي الرابع من الفرض الرابع:

" تتوسط الأجور والمكافآت العلاقة بين تنمية المسار الوظيفي والرسوخ الوظيفي "

مما سبق يتضح صحة الفرض الرابع "

" تتوسط جودة الحياة الوظيفية العلاقة بين تنمية المسار الوظيفي والرسوخ الوظيفي في المستشفيات. "

الجزء الثالث: مناقشة النتائج والتوصيات

أولاً: النتائج:

أسفرت الدراسة التطبيقية عن النتائج التالية:

- أشارت النتائج إلى وجود اتفاق بين المستويات الإدارية المختلفة (مباشرة- وسطى - عليا) حول أهمية توافر أبعاد جودة الحياة الوظيفية داخل العمل.
- أوضحت الدراسة الحالية أنه لا يوجد اختلاف معنوي بين اتجاهات العاملين في المستشفيات الحكومية نحو أبعاد جودة الحياة الوظيفية مستوى معنوية 5% حيث ان قيمة **P-value** أكبر من مستوى المعنوية.

- وجود اختلاف معنوي بين اتجاهات العاملين في المستشفيات الحكومية نحو معظم أبعاد تنمية المسار الوظيفي عند مستوى معنوية 5% ، 10% حيث ان قيمة P-value أقل من مستوى المعنوية.
- يوجد تأثير معنوية ذات دلالة إحصائية لإدراك العاملين في المستشفيات لتنمية المسار الوظيفي على الرسوخ الوظيفي لهم.
- دلت النتائج على زيادة القدرة التفسيرية لتنمية المسار الوظيفي كمتغير مستقل في حالة توسيط خصائص الوظيفة في العلاقة بين تنمية المسار الوظيفي والرسوخ الوظيفي من 51.2% الى 60.1%.
- يوجد تأثير لتنمية المسار الوظيفي كمتغير مستقل في حالة توسيط أسلوب الإدارة في الإشراف في العلاقة بين تنمية المسار الوظيفي والرسوخ الوظيفي، وأن القدرة التفسيرية زادت من 51.2% الى 63.4%.
- أظهرت النتائج وجود تأثير لتنمية المسار الوظيفي كمتغير مستقل في حالة توسيط فريق العمل في العلاقة بين تنمية المسار الوظيفي والرسوخ الوظيفي، وأن القدرة التفسيرية زادت من 51.2% الى 72.6%.
- يتبين زيادة القدرة التفسيرية لتنمية المسار الوظيفي كمتغير مستقل في حالة توسيط الأجور والمكافآت في العلاقة بين تنمية المسار الوظيفي والرسوخ الوظيفي من 51.2% الى 61.7%.

ثانياً: التوصيات:

في ضوء ما توصل إليه البحث من نتائج، يمكن تقديم مجموعة من التوصيات التي تدعم المستشفيات الحكومية بالطائف على زيادة جودة الحياة الوظيفية، وتنمية المسار الوظيفي، والرسوخ الوظيفي على النحو التالي:

- العمل على إعادة هيكلة سياسات وإجراءات وقواعد نظم العمل والحوافز المادية والمعنوية بالمستشفيات الحكومية بالطائف بما يسمح لجميع العاملين بالحصول على الفرص المتكافئة والعائد المادي والمعنوي بما يتناسب مع الأداء المبذول ويسهم في توفير جودة الحياة الوظيفية.
- ضرورة اعداد الدراسات اللازمة لتنمية المسار الوظيفي بما يضمن مراجعة توصيف الوظائف، وبطاقات الوصف الوظيفي، وطرق تقويم وتقييم العاملين، واعداد البرامج التدريبية، وتطبيق المفاهيم الإدارية الحديثة مثل الثقافة التنظيمية وتمكين العاملين.
- يجب على الإدارة العليا بالمستشفيات الحكومية بالطائف تشجيع ومساعدة العاملين على تنمية مساهم الوظيفي، وذلك من خلال عقد ورش عمل وحلقات المناقشة، وإتاحة الفرصة للعاملين التعبير عن آراءهم حول التخطيط لتنمية قدراتهم ومهارتهم الوظيفية.
- السعي نحو زيادة إدراك العاملين بالمستشفيات الحكومية بالطائف بأهمية جودة الحياة الوظيفية وتنمية المسار الوظيفي، والرسوخ الوظيفي. ويمكن تحقيق ذلك من خلال عقد الندوات والمؤتمرات التثقيفية للعاملين.
- إنشاء وحدات متخصصة لتنمية المسار الوظيفي داخل المستشفيات، يمكن أن تساهم فيما يلي:

- تعريف العاملين بأهمية تنمية مساهم الوظيفي بما يساعد على زيادة إدراكهم بفائدة التطوير لصالحهم ولصالح المستشفى.
- زيادة المهارات الإدارية المتعلقة بتخطيط المسار الوظيفي.
- إمداد العاملين بالمعلومات والقرارات المرتبطة بتنمية المسار الوظيفي.
- زرع ثقافة الالتزام التنظيمي، والولاء التنظيمي، وفرق العمل، وتشجيع التفاعل بين الأفراد والأقسام داخل المستشفى.

مراجع البحث:

- إبراهيم، أيمن السيد غنيمي، (٢٠١٣)، دور جودة الحياة الوظيفية في التميز في الأداء الجامعي (دراسة ميدانية على الجامعات المصرية)، المجلة العلمية للاقتصاد والتجارة، كلية التجارة، جامعة عين شمس، العدد الرابع، ص ٢٨٣-٣٢٧.

- إبراهيم، نهال محمد السادات، (٢٠١٢)، جودة الحياة الوظيفية وأثرها على الأداء في شركات القطاع الخاص والشركات متعددة الجنسيات (دراسة ميدانية مقارنة)، مجلة إدارة الأعمال، العدد ١٣٦، ص ٧٢-٧٧.

- المرسي، جمال الدين محمد، (٢٠٠٣)، الإدارة الاستراتيجية للموارد البشرية مدخل لتحقيق الميزة التنافسية لمنظمة القرن الواحد العشرين، الدار الجامعية، الاسكندرية.

- المغربي، عبد الحميد عبد الفتاح، (٢٠٠٤)، جودة الحياة الوظيفية وأثرها في تنمية الاستغراق الوظيفي، مجلة البحوث التجارية، كلية التجارة، جامعة الزقازيق، المجلد السادس والعشرون، العدد الثاني، ص ٢٥٣-٣١٨.

- جاد الرب، سيد (١٩٩٩)، جودة الحياة الوظيفية في شركات قطاع الأعمال، بحث مقدم للجنة العلمية الدائمة للترقية، إدارة الأعمال، ص ٧.

- _____ (٢٠٠٣)، إدارة الموارد البشرية، غير مبين الناشر، الإسماعيلية، ص ٣٥٦.

- (٢٠٠٨)، جودة الحياة الوظيفية QWL في منظمات الأعمال العصرية"، مصر، دار الفكر العربي للنشر.
- جودة، يسرى السيد يوسف & على، عبد الفتاح عايش (٢٠١٠)، إدارة الموارد البشرية، مكتبة المدينة بالزقازيق، مصر، ص ٣١٨-٣١٩.
- حسن، عبد العزيز على (٢٠٠٨)، الإدارة المتميزة للموارد البشرية " تميز بلا حدود"، دار الشروق للطباعة، المنصورة، مصر، ص ٢٤٤-٢٤٦.
- خليف، أمل عثمان رشوان محمد، (٢٠١٣)، دور بطاقة الوصف الوظيفي في تطوير المسار الوظيفي للعاملين بمصلحة الضرائب على المبيعات بالإسكندرية، دراسة تطبيقية، المجلة العلمية للاقتصاد والتجارة، كلية التجارة، جامعة عين شمس، العدد الثاني، ص ١٢٧-١٦٠.
- عيد، خالد عبد القادر محمود & همام، أشرف يوسف سليم (٢٠١٤)، جودة الحياة الوظيفية وأثرها على أداء أعضاء هيئة التدريس بكليات الشريعة والأنظمة في جامعات المملكة العربية السعودية، مجلة إدارة الأعمال، العدد ١٤٧، ص ٤٩-٦٢.
- عقيلي، عمر وصفى (٢٠٠٩)، إدارة الموارد البشرية المعاصرة، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، ص ٥٤٥-٥٤٨.
- رجب، أمل جاد محمد، (٢٠١٥)، أثر علاقة القائد بتابعيه على الالتصاق الوظيفي دراسة تطبيقية على العاملين بجامعة دمياط، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التجارة، جامعة دمياط.

- رمضان، أحمد محمد السيد (٢٠١٦)، تأثير العلاقة بين القائد وأعضاء المنظمة على الرسوخ الوظيفي، بالتطبيق على الشركات الصناعية التابعة لقطاع الأعمال العام بوسط الدلتا، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التجارة، جامعة المنصورة.
- فهمي، محمد بهاء الدين، الإحصاء بلا معانا، مركز البحوث، السعودية، ٢٠٠٥ ، ص ١٢٩
- ماضي، خليل (٢٠١٤) ، جودة الحياة الوظيفية وأثرها على المستوى الأداء الوظيفي للعاملين: دراسة تطبيقية على الجامعات الفلسطينية"، رسالة دكتوراه غير منشورة، جامعة قناة السويس، مصر.
- مرزوق، عبد العزيز على (٢٠١٦)، العلاقة بين أبعاد تطوير المسار الوظيفي والرسوخ الوظيفي للعاملين دراسة تطبيقية على البنوك التجارية بمحافظة كفر الشيخ، المجلة العلمية التجارة والتمويل، كلية التجارة، جامعة طنطا، العدد الثاني، ص ١٨١-٢٢٣.

- **Andy Danford, Mike Richardson, Paul Stewart, Stephanie Tailby and Martin Upchurch (2008), "Partnership, high performance work systems and quality of working life" *New Technology, Work and Employment*, Vol.23 No.3, pp.151-166.**
- **Chia-Yi Cheng & Jung- Nung Chang,(2016)," Job embeddedness as a modulation: Goal orientation and job stress in life insurance M &A," *Journal of Organizational Change Management*, Vol.29 Issue:4,PP.484-507.**
- **Chiu, Tai Sheng & Shiou Lu, Meei,(2003), " A Study of the Relationship between the organizational Climate and Job Involvement-taking a certain medical Center and its entrusted hospitals Scandinavia" *Journal of psychology*, Vol.40,No.2, PP.13-30.**
- Dhaka, Dhanmond; Jahan, Kursia; Rahman, Tasnuva & Tabassum, Ayesha (2011), "A**

- comparative analysis of quality of work life among the Employees of local private and foreign commercial bank in Bangladesh", *World Journal of Social Sciences*, Vol.1, No.3, PP, 20-37.
- Geet, S., & Deshpande, A. (2009), "Human resource management". *Asmita A., NIRALIPRAKASHAN*, First Edition, Jan. P.24.
 - Herriot, P.,(1995)"The management of career, strategic prospects for human resource management, Ipd, London,pp.305-320.
 - Indumathy, R., & Kamalraj, S. (2012), "A Study on Quality of Work Life among Workers with Special Preference to Textile Industry in Tirupur District- A Textile Hub", *International Journal of Multidisciplinary Research*, Vol.2, No.4, P.265.
 - Hans A Hoekstra,(2011)," A career roles model of career development" *Journal of Vocational Behavior*, Vol. 78, Issue 2, Pages 159 -173.
 - Halbesleben, J.R., & Wheeler, A.R. (2008). "The relative roles of engagement and embeddedness in predicting job performance and intention to leave". *Work & Stress*, 22(3), 242-256.

- Jessica Li Roland K. Yeo.,(2011), " Quality of work Life and career development perceptions of part- time MBA students, *Employee Relations*, Vol.33, Iss,3.PP.201-220.
- Koonmee, Kalayanee, Lee, Dong-Jin and Singhapakdi, Anusorn,(2009),"Ethics Institutionalization, quality of work life and employee job- related outcomes: A survey of human resource managers in Thailand, "*Journal of Business* .No.1, PP.20-26.
- Karatepe, Osman M., Sanaz Vatankhah," The effects of high-performance work practices and job embeddedness on flight attendants' performance outcomes" *Journal of Air Transport Management*, Vol.37, PP.27-35.
- Mallol,C.M., Holtorn,B. C., T.W.(2007),"Job embeddedness in culturally diverse environment". *Journal of Business Psychology*, Vol.22.
- Mahapatro, B. (2010), "Human Resource Management", *New Age International (p) Ltd. Publishers*.
- Mitchell, T. R., & Lee, T. W. (2001) "The unfolding model of voluntary turnover and job embeddedness": Foundations for a comprehensive theory of attachment.

Research in Organizational Behavior, 23, 189–246.

- Maertz, C. P., Jr., & Campion, M. A. (2004). Profiles in quitting: Integrating process and content turnover theory. *Academy of Management Journal*, 47, 566–582.
- Murphy, W.M., Burton, J. P., Henagan S. C., Briscoe, J. P.(2013)." Employee Reactions to job insecurity in a declining economy: A Longitudinal Study of the Mediating role of job embeddedness, *Group & organization Management*, Vol.38. No.4.
- Nafei, W. (2015)," The effect of Job embeddedness on organizational cynicism and employee performance: A study on Sadat City University" *International Journal of Business Administration*, Vol.6, No.1.
- Prggy Stuaet, (1992)" New internal jobs found for displaced employees, *Personnel Journal*, PP.50-56.
- Samuel, Aryee, Yaw A. Debrah, (1992)," career planning" *International Journal of Human resource management*, PP.85-104.
- Schaufeli, Wilmar B., and others, (2008), "Work a holism, Burnout and work Engagement: Three of a kind or Three

Different kinds of Employee well-being?"
Applied Psychology: An International Review,
Vol.57, N.2.

- **Sturges,J & Guest,D,(2004), "Working to live or living to work? Work/ life balance early in the career", *Human Resource Management Journal*, Vol.14, No.4, pp.5-20.**
- **Tomlinson, Gary,(2010), "Building a culture of high employee engagement", *Strategic HR Review*, V.9,N.3.**
- **Vanam, Smita,(2009),"Job Engagement: Examining the relationship with situational and personal factors", *Master Of Science*, the faculty of the Department of psychology: San Jose state university.**
- **Widianto, S. Abdullah, R. Kaulsar, A. P. Meiyanti, S., (2013), "The effects of Job embeddedness on work Engagement and Innovative Behavior" *International Journal of Information Technology & Computer Science*, Vol. 10. No. 3.**
- Yao, X., Lee, T. W., Mitchell, T. R., Burton, J. P., & Sablinski, C. S. (2004). "Job embeddedness: Current research and future directions. In R.Griffeth & P.Hom (Eds.),**

Understanding employee retention and turnover (pp. 153–187).

- **Zulkarnain Amin, 2013," Quality of Work Life in Indonesian Public Service Organizations: The Role of Career Development and Personal Factors" *International Journal of Applied Psychology*, Vol.3, PP 38-44.**

- **Zhang, M., Fried, D. D., & Griffeth, R. W. (2012). A review of job embeddedness: Conceptual, measurement issues, and directions for future research. *Human Resource Management Review*, 22(3) ,220 - 231.**

جامعة الطائف
كلية إدارة الأعمال

قائمة استقصاء بحث

تأثير جودة الحياة الوظيفية كمتغير وسيط في العلاقة بين تنمية المسار الوظيفي
والرسوخ الوظيفي للعاملين "دراسة تطبيقية على المستشفيات الحكومية
بمحافظة الطائف"

أخي الفاضل /

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته

يقوم الباحث بإعداد دراسة ميدانية حول جودة الحياة الوظيفية كمتغير وسيط
بين تنمية المسار الوظيفي والرسوخ الوظيفي للعاملين بالمستشفيات الحكومية
بمحافظة الطائف، وتهدف الاستبانة إلى معرفة اتجاهاتكم نحو الجوانب
المتعلقة بجودة الحياة الوظيفية، وتنمية المسار الوظيفي، والرسوخ الوظيفي،
الأمر الذي ربما يساهم في تعزيز وتنمية المسار الوظيفي والرسوخ الوظيفي، لذا
تكرم مشكورين بوضع الإجابة التي تمثل وجهة نظركم، ونؤكد لكم أن البيانات
والآراء سرية للغاية، ولن تستخدم إلا في مجال وأغراض البحث العلمي فقط.

وتفضلوا بقبول فائق التقدير والاحترام

الباحث

د. أحمد السيد

عيسى

الجزء الأول: البيانات العامة:

المستوى الوظيفي:

- إدارة عليا إدارة وسطى إدارة مباشرة

الجزء الثاني: جودة الحياة الوظيفية:

فيما يلي مجموعة من العبارات المرتبطة بجودة الحياة الوظيفية، الرجاء وضع علامة (✓) في الخانة المقابلة كما تعيشها في إدارتك بالمستشفى الذي تمارس به عملك.

| م | العبارات | موافق | موافق | محايد | غير | غير |
|---|----------|-------|-------|-------|-----|-----|
|---|----------|-------|-------|-------|-----|-----|

| | | | | | | | | | |
|-----------------------------------|--|--|--|------|--|--|-------|-------|--|
| | | | | بشدة | | | موافق | موافق | بشدة |
| أولاً: خصائص الوظيفة: | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | ١ تتسم مهام عملي في المستشفى بالأهمية. |
| | | | | | | | | | ٢ حجم العمل في وظيفتي مناسب. |
| | | | | | | | | | ٣ أشعر بالمسئولية عن كل ما أقوم به. |
| | | | | | | | | | ٤ أمتلك المهارات اللازمة لأداء عملي. |
| ثانياً: أسلوب الإدارة في الإشراف: | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | ٥ يشجعني مديري على المشاركة في اتخاذ القرارات. |
| | | | | | | | | | ٦ يعاملني مديري بعدالة. |
| | | | | | | | | | ٧ يمتلك مديري القدرة على التخطيط المسبق. |
| | | | | | | | | | ٨ يعطيني معلومات كاملة عن العمل. |
| ثالثاً: فريق العمل: | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | ٩ أعمل في إدارتي من خلال فريق عمل. |

| | | | | | | |
|---------------------------|--|--|--|--|----|--|
| | | | | | ١٠ | أعبر عن رأي داخل الفريق بحرية. |
| | | | | | ١١ | يشارك أعضاء الفريق في القرارات التي تهمهم. |
| | | | | | ١٢ | يتبادل أعضاء الفريق مشاعرهم بحرية. |
| رابعاً: الأجور والمكافآت: | | | | | | |
| | | | | | ١٣ | راضى بما أحصل عليه من دخل من عملي. |
| | | | | | ١٤ | أفهم بشكل تام نظام الأجور والمكافآت بالمستشفى. |
| | | | | | ١٥ | أجرى عادل بالنظر إلى مجهودى فى المستشفى. |
| | | | | | ١٦ | أجرى عادل بالنظر إلى ما يحصل عليه زملائى. |

الجزء الثالث: تنمية المسار الوظيفى:

فيما يلي مجموعة من العبارات المرتبطة بتنمية المسار الوظيفي، الرجاء وضع علامة (✓) فى الخانة المقابلة كما تعيشها فى إدارتك بالمستشفى الذى تمارس به عملك.

| | | | | | | |
|---|----------|-------|-------|-------|-----|-----|
| م | العبارات | موافق | موافق | محايد | غير | غير |
|---|----------|-------|-------|-------|-----|-----|

| موافق بشدة | موافق | | | بشدة | |
|---------------|-------|--|--|------|--|
| | | | | | ١ لدى أهدافاً واضحة عن مسارى الوظيفى. |
| | | | | | ٢ تنمية مسارى الوظيفى يلبى حاجاتى الشخصية. |
| | | | | | ٣ يساعدنى الرضا عن العمل على تنمية مسارى الوظيفى. |
| | | | | | ٤ يرتبط مسارى الوظيفى باستمرارى نحو التعلم. |
| | | | | | ٥ لدى الاستعداد للتطوير الذاتى لمسارى الوظيفى. |
| | | | | | ٦ يمنحنى تنمية المسار الوظيفى الفرصة للمبادأة. |
| | | | | | ٧ تساعد بيئة العمل داخل المستشفى على تنمية مسارى الوظيفى. |
| | | | | | ٨ تطبق إدارة المستشفى سياسة النقل بين الوظائف من أجل تنمية المسار الوظيفى. |
| | | | | | ٩ تتوافر بالمستشفى فرص متكافئة |

| | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|
| | | | | | للترقية. |
| | | | | | ١٠ يساعد التدريب فى المستشفى على تنمية مسارى الوظيفى. |
| | | | | | ١١ تتوافر المعلومات لدى المستشفى عن تنمية المسار الوظيفى. |
| | | | | | ١٢ تعمل إدارة المستشفى على تنمية المسار الوظيفى للعاملين. |
| | | | | | ١٣ يعتبر تنمية المسار الوظيفى من استراتيجية المستشفى. |
| | | | | | ١٤ تسعى إدارة المستشفى إلى ترسيخ ثقافة تنمية المسار الوظيفى. |
| | | | | | ١٥ تستفيد إدارة المستشفى من نتائج التقييم فى عملية تنمية المسار الوظيفى. |

الجزء الرابع: الرسوخ الوظيفي:

فيما يلي مجموعة من العبارات المرتبطة بالرسوخ الوظيفي، الرجاء وضع علامة (✓) في الخانة المقابلة كما تعيشها في إدارتك بالمستشفى الذي تمارس به عملك.

| م | العبارات | موافق بشدة | موافق | محايد | غير موافق | غير موافق بشدة |
|---|---|------------|-------|-------|-----------|----------------|
| ١ | تساهم إدارة المستشفى في تحقيق أهدافى الشخصية. | | | | | |
| ٢ | تتوافق أهدافى الشخصية مع أهداف المستشفى. | | | | | |
| ٣ | تناسب مهاراتي مع طبيعة العمل داخل المستشفى. | | | | | |
| ٤ | توجد روابط قوية مع زملاء العمل. | | | | | |
| ٥ | أتعاون مع زملائي في العمل. | | | | | |
| ٦ | أعمل بشكل فعال داخل إدارتى. | | | | | |
| ٧ | تساعدنى ظروف العمل على البقاء بالمستشفى. | | | | | |
| ٨ | أشعر بالرضا عن الإنجاز الذى | | | | | |

| | | | | | | |
|--|--|--|--|--|---|----|
| | | | | | أحققه فى عملى. | |
| | | | | | أتمتع بحرية العمل فى وظيفتى. | ٩ |
| | | | | | أشعر باحترام الآخرين لى فى المستشفى. | ١٠ |