

Some human resource management strategies and their relationship with employees' quality of work life: A field study in Al-Shahid Ben Omar Al-Jilani Hospital in Al-Wadi

PhD student. Hamza Ramdani¹, Dr.Fouzia Chibani².

^{1,2}University of Abdelhamid Mehri Constantine 02, Faculty of Psychology and Educational science, Laboratory of Psychological and Educational Applications (Algeria).

The Autor's E-mail: hamza.ramdani@univ-constantine2.dz¹,

fouziachibani04@gmail.com².

Received: 05/2023

Published: 11/2023

Abstract:

This study aims to clarify human resource management strategies and highlight the concept of quality of working life through the interpretation and analysis of the nature and strength of the correlation between human resource management strategies and the quality of working life in Martyr Bin Omar Al-Jilani Hospital. Information, which included building the study tool for human resource management strategies, which contains (33) items, To identify the extent to which managers apply human resource management strategies, the study tool included a measure of the quality of work life developed by Walton and includes (42) items, which were developed to measure the quality of work life, and this tool was applied to a simple random sample of (50) workers. The researchers used many statistical methods based on the statistical package program (SPSS).

Keywords: strategy, management of human resources , quality of work life.

بعض استراتيجيات تسيير الموارد البشرية وعلاقتها بجودة الحياة الوظيفية لدى العمال، دراسة ميدانية بمستشفى الشهيد بن عمر الجيلاني بالوادي.

ط.د حمزة رمضاني¹، د. فوزية شيباني².

^{1,2}جامعة عبد الحميد مهري قسنطينة 02، كلية علم النفس وعلوم التربية، مخبر التطبيقات النفسية والتربوية (الجزائر).

المخلص:

تهدف هذه الدراسة لتوضيح استراتيجيات تسيير الموارد البشرية وإبراز مفهوم جودة الحياة الوظيفية وذلك من خلال تفسير وتحليل طبيعة وقوة العلاقة الارتباطية القائمة بين استراتيجيات التسيير للموارد البشرية وجودة الحياة الوظيفية في مستشفى الشهيد بن عمر الجيلاني، ولقد اعتمد الباحثين على المنهج الوصفي التحليلي، والاستعانة بالاستبيان كأداة لجمع المعلومات، حيث اشتملت بناء أداة الدراسة الخاص باستراتيجيات تسيير الموارد البشرية والذي يحتوي على (33) بنداً، للتعرف على مدى تطبيق الرؤساء لاستراتيجيات تسيير الموارد البشرية، واشتملت أداة الدراسة على مقياس جودة الحياة الوظيفية والذي وضعه Walton ويشتمل على (42) بنداً، والتي وضعت لتقيس جودة الحياة الوظيفية، وطبقت هذه الأداة على عينة عشوائية بسيطة من (50) عاملاً. حيث استعان الباحثين بالعديد من الأساليب الإحصائية بالاعتماد على برنامج الرزم الإحصائية (SPSS).

الكلمات المفتاحية: الإستراتيجية، تسيير الموارد البشرية، جودة الحياة الوظيفية.

1. الإشكالية :

إن إدارة الموارد البشرية في المنظمات المعاصرة تتضمن طرق وأساليب إستراتيجية وشاملة لإدارة الأفراد، فمع تميز هذا العصر بالخبرات والقدرات والمهارات الإبداعية الخلاقة والوعي الثقافي التنظيمي، كان لا بد من إنشاء بيئة عمل إيجابية من خلال تدريب وتنمية الموظف ليكون أكثر فعالية في بناء علاقات وإدارة البرامج والسياسات والإجراءات التي تعزز هذا الجهد، ولن يتأتى ذلك إلا من خلال استراتيجيات فعالة لتخطيط وتنمية الموارد البشرية، بالحصول عليها واستقطابها عبر برمجة عدة جلسات تتم فيها تصفية أفضل العمل من أحسنهم إذ أنها تعتبر مهم صعبة جداً فنرى أن هنالك عدة وظائف لا تقبل الخطأ في المجال الطبي مثلاً اختيارك للشخص الخطأ قد يكفلك كثير، كذلك عند نضع الرجل

المناسب في المكان المناسب يسهل على ادارة الموارد البشرية تنميته وتدريبها لان لديه المعلومات والقابلية للتعلم والتطوير عكس الاخر وحتى لو انخفضت الدافعية للعمل والأداء يمكن تحفيزه بشتى السبل ومراجعتها عبر تطبيق الرقابة التي هيا عنصر أساسي في كل تنظيم فتيقيم الأداء الدوري والمستمر يجنبنا الوقوع في أخطاء قد تأزم من تألم ومعاناة المرضى مستقبلا فكلما كان الأطباء ذو مستوى عالي في الأداء كان اهتمامه للمرضى جيد ونلاحظ فعالية في علاجهم على عكس ذلك تكثر الأخطاء الطبية واللامبالاة في علاجهم من ما يزيد من الم و معانات المرضى وهذا ما يستدعى على مديري الموارد البشرية تطبيق الإستراتيجيات التسييرية والعمل على تحينها في كل مرة و التطوير فيها في ضوء التغيير والتحسين المستمر والمعرفة المتجددة لرأس المال البشري.

فإن تكون ذكيا يعني على أن تكون قادرا اتخاذ وتنفيذ القرارات الجيدة التي تشتمل على جمع وتحليل المعرفة المناسبة حول النشاطات الموجودة والعمل على خلق بيئة تساهم بشكل مباشر وغير مباشر على دعم وخلق جودة الحياة الوظيفية للعمال.

من الواضح أن المنظمات الذكية ستكون تلك التي تستخدم جميع الموارد المتاحة لتصبح أفضل وأسرع وأذكى وأكثر صرامة في العديد من الأنشطة الرئيسية، فنرى في المؤسسة الاستشفائية الشهيد بن عمر الجيلاني محل الدراسة الدور الكبير في محاول تطبيق العديد من الإستراتيجيات فنلاحظ التنوع الكبير للموارد البشرية اكبر دليل على استقطابها لأفضل الأطباء الإداريين والمرضىين ودليل على الشفافية في عملية الانتقاء والاختيار اما الجانب الاخر فنطبق مصلحة الموارد البشرية عدة برامج تكوينية وتدريبية للأطباء والإداريين والمرضىين مرهون بالذين يستخدمون كل مهاراتهم وقدراتهم بنجاح وفعالية، وهذا ما أدركته العديد من المؤسسات في العديد من القطاعات أنه لابد من السعي وراء الأساليب والأدوات التي تعزز النواحي الإيجابية في بيئة المنظمة وتدفع الأفراد باتجاه الوصول للإداء العالي، حيث وجدت العديد من الدارسات أن استراتيجيات تسيير الموارد البشرية لها الأثر الكبير في الرفع من مستوى الأداء الى جانب اختيار افضل الأطباء لأداء هذه المهم النبيلة التي اصبحت مهم جدا في ظل تفاقم الامراض والابوئة، فهيا عامل مهم في خلق جودة حياة وظيفية للعمال مما يوفر لهم الراحة والامن واكبر دليل هو تطور الخدمات والابداع في معالجة المشاكل التي تواجه المرضى، وعليه نطرح التساؤل التالي هل توجد علاقة بين مستويات جودة الحياة المهنية لدى العمال لاختلاف استراتيجيات تسيير الموارد البشرية؟

2 – فرضيات الدراسة:

الفرضية العامة:

توجد علاقة ارتباطية بين استراتيجيات تسيير الموارد البشرية وجودة الحياة الوظيفية داخل مؤسسة الاستشفائية الشهيد بن عمر الجيلاني من وجهة نظر العمال الإداريين أفراد عينة الدراسة.

الفرضيات الجزئية:

توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين التخطيط وجودة الحياة الوظيفية.

توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين الاستقطاب وجودة الحياة الوظيفية

توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين التدريب وجودة الحياة الوظيفية

توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين تقييم الأداء وجودة الحياة الوظيفية

3 – أهمية الدراسة:

- وضع أرضية نظرية في الموضوع المستهدف بالدراسة (استراتيجيات تسيير الموارد البشرية وعلاقتها بمستوى جودة الحياة المهنية).
- تحديد أبرز الأساليب التي من شأنها مواجهة هذا التحدي لتكون بمثابة الدليل المرشد للمؤسسات للاستعانة بها والاستفادة منها في مجال تسيير الموارد البشرية.
- شعورنا بأهمية الموضوع خاصة مع الأوضاع التي يشهدها العالم وسياسة الانفتاح العالمي وتسارع العالم المتقدم إلى استغلال الدول النامية للموارد البشرية المتاحة والمؤهلة من جهة، ومن جهة أخرى وضع معايير للجودة المهنية تنافس منظمات عالمية، كل هذا شد اهتمامنا إلى دراسة هذا الموضوع.
- الرغبة في معرفة مدى اهتمام المؤسسات محل الدراسة بالجودة المهنية للعمال وما هي العوامل التي تؤثر عليها في مجال تسيير الموارد البشرية وما هي الأساليب أو الاستراتيجيات التي تتبعها لتفادي ذلك.

- المساهمة في تشخيص جزئية من واقع المنظومة الصحية في البلاد (جودة الحياة في العمل) من خلال تسليط الضوء على إحدى الفئات المهنية الفاعلة في هذه المنظومة. وعلاقتها بالاستراتيجيات التي تطبقها المنظمة في تسيير الموارد البشرية لدى الأطباء المختصين والعامين.

4 - أهداف الدراسة:

- من خلال البحث حول هذا الموضوع أطمح للوصول إلى الأهداف التالية:
- معرفة العلاقة بين إستراتيجية التخطيط وجودة الحياة المهنية في المستشفى العمومي الشهيد بن عمر الجيلاني.
- معرفة العلاقة بين إستراتيجية الاستقطاب وجودة الحياة المهنية في المستشفى العمومي الشهيد بن عمر الجيلاني.
- معرفة العلاقة بين إستراتيجية التدريب وجودة الحياة المهنية في المستشفى العمومي الشهيد بن عمر الجيلاني.
- معرفة العلاقة بين إستراتيجية تقييم الأداء وجودة الحياة المهنية في المستشفى العمومي الشهيد بن عمر الجيلاني.
- التأكد من الدور الذي تلعبه إدارة الموارد البشرية بالمؤسسات في وضع استراتيجيات للوصول إلى الجودة المهنية المطلوبة.

5 - التعريف بالمصطلحات الدراسة:

1- إستراتيجيات تسيير الموارد البشرية:

- إستراتيجيات: تعرف على أنها "مجموعة التوجهات المتعلقة بأنشطة المؤسسة في المدى الطويل، وبهذا فهي تتمثل في الحصول على ميزة تنافسية انطلاقاً من تعبئة الموارد في محيط متغير بهدف تلبية احتياجات السوق ورغبات الأطراف الفاعلة في المؤسسة.

- تسيير الموارد البشرية: يمكن إعطاء تعريف شامل لتسيير الموارد البشرية بأنه مجموعة الأنشطة المتعلقة بحصول المؤسسة على احتياجاتها من الموارد البشرية، وتنميتها وتحفيزها، والحفاظ عليها، بما يساهم في تحقيق أهداف المؤسسة الإستراتيجية، وأهداف العاملين بأعلى مستوى من الكفاءة والفعالية.

- إستراتيجيات تسيير الموارد البشرية: وتعرف بأنها: مجموعة من سياسات الأفراد المستقلة الهادفة للوصول إلى الأهداف بأقصى ما يمكن، وتسعى هذه الأهداف إلى تحقيق التكامل التنظيمي والالتزام العاملين، والمرونة في العمل والجودة؛ أي أنها خطة عمل لتطوير إدارة الموارد البشرية في المؤسسة توضع على أساس النظرة الشاملة لقضايا الموارد البشرية كافة المؤثرة أو التي يمكن أن تؤثر على مستقبل المؤسسة، وبذلك ينتج منها برامج منظمة تدعم الإستراتيجية العامة للمؤسسة.
- جودة الحياة المهنية: وتعرف على أنها من المفاهيم المتعددة الأبعاد، والتي شملت تحسين بيئة العمل، وتوفير ظروف العمل المعنوية، وعدالة نظام الأجور والمكافآت، والمشاركة في اتخاذ القرارات، فضلاً عن جماعات العمل وفرق العمل، والذي بدوره يؤدي إلى تحسين الوضع التنافسي للمنظمة.

الفصل الأول: استراتيجيات تسيير الموارد البشرية

1. : مفهوم الإستراتيجية:

فيما يلي سنتطرق لتعريف الإستراتيجية ومكوناتها:

أولاً: تعريف الإستراتيجية:

إن كلمة الإستراتيجية ذات أصل يوناني (Agos-Stratos) ومنشأ عسكري، فهي مركبة من كلمتين (Stratus) تعني الجيش و (Argos) تعني فن القيادة، وهي بذلك تعني فن قيادة الجيش، ولقد تطور استعمال هذا المصطلح من الجانب العسكري الحربي إلى مجال إدارة الأعمال بعد الحرب العالمية الثانية، وفيما يلي عرض لأهم التعريفات الخاصة بالإستراتيجية المقدمة من طرف المفكرين: (Tisseyre، 2017، صفحة 11)

1- يعرف داركر (Drucker) الإستراتيجية بأنها " تحليل الموقف الحاضر وتغييره إذا تطلب الأمر، ويدخل في ذلك تحديد ماهية ومقدار الموارد (الركابي، 2016، صفحة 33)

2- أما بورتر (Porter) فيعرف الإستراتيجية بأنها " بناء وإقامة دفاعات ضد القوى التنافسية، أو إيجاد موقع الصناعة حيث تكون القوى أضعف ما يكون، وأن لكل مؤسسة إستراتيجية تنافسية شاملة تمثل خليطاً من الأهداف المستخدمة من قبل المؤسسة ووسائلها لتحقيق هذه الأهداف. (الشريف، 2020، صفحة 22)

استراتيجيات تسيير الموارد البشرية

ولتسيير الموارد البشرية عدة مفاهيم يمكن أن نعرض البعض منها فيما يلي:

1- يعرف تسيير الموارد البشرية على أنها "وظيفة في التنظيم، تشتمل أساساً على الاكتساب والاحتفاظ والتنمية الخاصة بالموارد البشرية داخل التنظيم، تحتوي على نشاطات مثل التخطيط، التوظيف، التكوين، التحفيز، التقييم... الخ. وتعد هذه الوظيفة جزءاً من العملية الإدارية مسؤولية عن اختيار العاملين واستثمار جهودهم وتوجيه طاقاتهم وتنمية مساراتهم وتحفيزهم وبحث مشاكلهم وتقوية التعاون بينهم وبين زملائهم. (Meignant، 2010، صفحة 44)

2- كما تعرف أيضاً على أنها "ذلك التسيير المعني بتخطيط وتنظيم وقيادة ورقابة الموارد البشرية، للوصول إلى أهداف الفرد والمؤسسة، فهو المسؤول عن توجيه عنصر العمل في المؤسسة، من خلال أنشطة تعمل على زيادة فاعليته، كالاستقطاب، والتوظيف والتدريب والمكافأة. (كسار، 2020، صفحة 67)

3- ويعرف أيضاً بأنها "مجموعة من الأنشطة والعمليات التي يقوم بها قسم أو أكثر لتحديد الأهداف المرجوة و النتائج المرغوبة و متابعة تحقيقها و تعديلها و تطويرها في ضوء المتغيرات الداخلية و الخارجية". (نوال، 2018، صفحة 67)

4- أما (Spates. a Thomas) عرف تسيير الموارد البشرية على أنه "مجموعة من المقاييس تسمح بتنظيم الشغل وإعطاء اعتبار للموظفين بصفة تسمح لهم بالتعبير عن قدراتهم وطموحاتهم من أجل الحصول على مردودية قصوى لهم وللمجموعة التي ينتمون إليها. (Mondy، 2015، صفحة 22)

5- ويعرف أيضاً بأنه "يعتمد على مقاييس (سياسات، برامج تقييم، إجراءات... الخ) وأنشطة (توظيف، تكوين، تحفيز... الخ) تستلزم موارد بشرية وتهدف إلى تحقيق فعالية وكفاءة قصوى للأفراد والمؤسسة". (سمالي، 2021، صفحة 45)

الفصل الثالث: جودة الحياة المهنية

1. مفهوم جودة الحياة المهنية:

ولقد تعددت تعريفات الباحثين لمفهوم جودة الحياة المهنية، وهذا ما أدى لتنوع الباحثين في تعريفهم لجودة الحياة المهنية وهذا راجع لعدة اختلافات سنلتزم ذلك من خلال تعريفهم:

تنوعت المفاهيم المطلقة لجودة حياة المهنية وذلك من جهة نظر الباحثين في هذا المجال حيث نظر إليها (Havlovic 1991) على أنها " بناء مفاهيمي متعدد الأبعاد يشتمل على الأمن والسلامة في العمل وأنظمة مكافئة أفضل واجر عادل ومنصف ومجموعات عمل مشاركة ومتعاونة وفرص أفضل للنمو كذلك تعبر جودة الحياة المهنية عن العمال والأفعال والممارسات التي تقوم بها الإدارة العليا من أجل إرضاء العاملين لديها، وإسعادهم، وزيادة شعورهم بالثقة والاطمئنان في حياتهم الوظيفية والأسرية. (إسماعيل، 2016، صفحة 39)

والذي بدوره يساعد العاملين على أن يكونوا أكثر مقدرة وسلطة في أداء أعمالهم بما يؤدي إلى تحقيق أفضل النتائج ومن ناحية أخرى تعرف جودة الحياة الوظيفية بأنها درجة التميز التي أوجدت في العمل وشروط العمل التي تحدد العلاقة بين العامل وبيئته مضافاً إليها البعد الإنساني والتي تساهم في مجملها بالرضا العام وتحسين القدرات في أداء العمل على مستوى الفرد ومن ثم على مستوى أداء المنظمة ككل. (محمد، 2018، صفحة 44)

2. أهمية جودة الحياة المهنية:

وقد حدد ماضي، بأن هناك تأثيرات إيجابية بناءة في العمل ، وتطبيق أبعاد جودة الحياة الوظيفية ومن أهمها ما يأتي :

✓ تقليل صراعات العمل بين العاملين والإدارة وذلك بخلق بيئة عمل أكثر إنتاجية، وحل جميع المظالم وتهيئة مناخ جيد للعمل يساعد في حل المشكلات.

✓ مشاركة واسعة من القوة المؤثرة في أعضاء العمل بالعديد من الأفكار الجيدة والبناءة التي تساعد في عملية تحسين الأبعاد الخاصة بعمليات التصنيع وظروف العمل.

✓ زيادة الطمأنينة والولاء والانتماء لدى العاملين والموازنة بين أهدافهم الشخصية وأهداف المؤسسة بشكل عام.

✓ تحسين العلاقات الإنسانية في المؤسسة ودعمها.

✓ انخفاض معدل غياب العاملين في المؤسسة .

✓ زيادة الفعالية والكفاءة التنظيمية داخل المؤسسة .

✓ استثمار أفضل و أمثل للموارد البشرية في المؤسسة (ماضي، إسماعيل، 2014، صفحة 55)

الفصل الرابع : الإجراءات المنهجية.

1. منهج الدراسة :

وقد قام الباحثين للجوء إلى استخدام المنهج الوصفي الارتباطي في موضوع الدراسة لأنه الطريقة المنظمة لدراسة حقائق جديدة والتحقق من صحة حقائق قديمة ومدروسة سلفاً وأثارها والعلاقات التي تتصل بها عن طريق تفسيرها وكشف الجوانب التي تحكمها.

2. عينة الدراسة:

قام الباحث باختيار عينة عشوائية بسيطة من فئة العمال الإداريين بمؤسسة الاستشفائية بالصحة العمومية حيث تكونت من 50 عاملاً في الإدارة الخاصة بالمستشفى .

3. أدوات جمع البيانات:

تعتبر أدوات جمع البيانات وسيلة هامة تعتمد عليها كافة العلوم في جمع الحقائق. ويتوقف صدق ودقة النتائج المتحصل عليها في أي بحث على دقة الأدوات المستخدمة ودرجة مصداقيتها. وقصد الوصول إلى البيانات المستهدفة بأكثر دقة وموضوعية والإلمام بالظاهرة من جميع نواحيها، اعتمد الباحثين على مصدرين أساسيين لجمع البيانات اللازمة لإنجاز هذه الدراسة حيث تم الحصول على البيانات النظرية من المؤلفات العلمية المختلفة التي تطرقت إلى موضوع الدراسة، أما البيانات الأخرى، فقد تم الحصول عليها من خلال الدراسة الميدانية التي استعان بها الباحث بالأدوات التالية:

(1) الاستبيان:

اعتمدنا على الاستبيان الذي يعد أداة رئيسية باعتبارها من أهم الوسائل المستعملة في جمع البيانات لأنه أكثر الأدوات صدقاً وأكثر دق، وتجدر الإشارة إلى أن الباحثان اعتمدا في الدراسة النهائية على نفس الاستمارة المطبقة في الدراسة الاستطلاعية، أين تم الاحتفاظ بأبعاد كلا المحورين بكل البنود الـ: 75

1- مقياس استراتيجيات تسيير الموارد البشرية :

وقد تم بناء الأداة من طرف الباحثين وتم اعتماد أربعة أبعاد هم كالتالي: التخطيط، الاستقطاب، التدريب، تقييم الأداء.

2- مقياس جودة الحياة الوظيفية :

وتم الاستعانة بدراسة أسامة زياد يوسف البليبيسي و التي كانت بعنوان : جودة الحياة الوظيفية واثرها على الأداء الوظيفي للعاملين في المنظمات الغير حكومية في قطاع غزة.

وتم اختيار الأبعاد التالية لما ريناه أنها تناسب الدراسة : ظروف العمل المعنوية، خصائص الوظيفة، الأجور والمكافآت، البرامج التكوينية، أسلوب الاشراف، الصحة والسلامة في بيئة العمل، المشاركة في اتخاذ القرارات.

4. صدق وثبات أداة الدراسة:**للم صدق أداة الدراسة في نسختها الأصلية:****(1) صدق المحكمين :**

بعد انجاز أداة الدراسة في صورتها الأولية وللتأكد من أنها تخدم أهداف الدراسة تم عرضها على عدد من المحكمين في التخصص على مستوى الكلية ، حيث طلب إليهم النظر في مدى كفاية أداة الدراسة من حيث عدد الفقرات، وشموليتها وتنوع محتواها وتقييم مدى صحة الصياغة اللغوية، وكذا إعطاء أية ملاحظات يرونها مناسبة فيما يتعلق بالتعديل أو التغيير أو الحذف، وكذا مدى ملائمة كل عبارة للمحور الذي تنتمي إليه، هذا بالإضافة إلى عرض هذه الاستبانة في نموذجها الأولي على مجموعة من أفراد عينة الدراسة قبل القيام بالتوزيع النهائي وذلك للتأكد من وضوح العبارات بالنسبة إليهم، وفي النهاية تم إعادة صياغة الاستبانة في شكلها النهائي.

وتم تقديم الاستبيان الى عدة أساتذة هم كاتالي :

- د. بن غنام لخضر جامعة عبد الحميد مهري قسنطينة 2
- د. مارس هناء جامعة عبد الحميد مهري قسنطينة 2
- أ. بوبكر منصور جامعة الشهيد حمه لخضر الوادي
- د. عمار حمامه جامعة الشهيد حمه لخضر الوادي
- د. شنة محمد رضا جامعة الشهيد حمه لخضر الوادي

صدق الاتساق الداخلي:

بعد التأكد من صدق المحتوى، قام الباحث بتوزيع الاستبيان على عينة استطلاعية تكونت من 30 عمال إداريين وتم استرجاع جميع الاستبيانات الموزعة.

استخدم الباحثان معامل الارتباط بيرسون لمعرفة الصدق الداخلي للاستبيان، حيث تم حساب معامل الارتباط بين درجة كل عبارة من عبارات الاستبيان بالدرجة الكلية للبعد الذي تنتمي إليه، وبالدرجة الكلية لمحوورها.

1- البعد الأول : بعد التخطيط .

		Correlations									
		التخطيط	س5	س6	س7	س8	س9	س10	س11	س12	س13
التخطيط	Pearson Correlation		.676**	.676**	.619**	.552**	.525**	** .529	.351*	.388**	** 416
	Sig. (2-tailed)										
		N	30	30	30	30	30	30	30	30	30

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

المصدر: من اعداد الباحثان انطلاقا من مخرجات spss25

يتضح من الجدول التالي أن جميع بنود البعد لها علاقة بقياس ذلك البعد عند مستوى دلالة 0.01

البعد الثاني : بعد الاستقطاب.

		Correlations					
		الاستقطاب	س14	س15	س16	س17	س18
الاستقطاب	Pearson Correlation		.574**	.607**	.717**	.663**	.682**
	Sig. (2-tailed)						
		N	30	30	30	30	30

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

المصدر: من اعداد الباحثان انطلاقا من مخرجات spss25

يتضح من الجدول التالي أن جميع بنود البعد لها علاقة بقياس ذلك البعد عند مستوى دلالة 0.01

البعد الثالث: بعد التدريب.

		Correlations								
		التدريب	س19	س20	س21	س22	س23	س24	س25	س26
التدريب	Pearson Correlation		.576**	.722**	.673**	.565**	.603**	.548**	.605**	.673**
	Sig. (2-tailed)									
		N	30	30	30	30	30	30	30	30

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

المصدر: من اعداد الباحثان انطلاقا من مخرجات spss25

يتضح من الجدول التالي أن جميع بنود البعد لها علاقة بقياس ذلك البعد عند مستوى دلالة 0.01

البعد الرابع: تقييم الأداء.

		Correlations									
--	--	--------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--

		تقييم الأداء	س27	س28	س29	س30	س31	س32	س33
تقييم الأداء	Pearson Correlation		.513**	.613**	.718**	.575**	.603**	.490**	.430**
	Sig. (2-tailed)								
	N		30	30	30	30	30	30	30

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).
 * . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

المصدر: من اعداد الباحثان انطلاقا من مخرجات spss25

يتضح من الجدول التالي أن جميع بنود البعد لها علاقة بقياس ذلك البعد عند مستوى دلالة 0.01 و 0.05

(2) ثبات الدراسة :

ومن أجل قياس مدى ثبات درجات الاستبيان، استخدم الباحث معامل ألفا كرونباخ Cronbach's Alpha والذي يعبر عن درجة الاتساق الداخلي للاستبيان وكانت النتائج كما هي موضحة في الجدولين التاليين:

معامل الثبات Cronbach's Alpha لأداة الدراسة:

المحور	Cronbach's Alpha
استراتيجيات تسيير الموارد البشرية	0.96
جودة الحياة العمل	0.94

جدول معامل الثبات Cronbach's Alpha لأداة الدراسة

من خلال الجدول السابق نجد أن مقياس استراتيجيات تسيير الموارد البشرية يتمتع بثبات قوي (0.96) ، كذلك بالنسبة إلى مقياس جودة الحياة الوظيفية التي كانت قيمته (0.94) وهذا ما يزيد من مصداقية وإمكانية الاعتماد عليه في نسخته الحالية عند إجراء التطبيق الميداني.

الأساليب الإحصائية المستخدمة في الدراسة:

- إن جميع البيانات عن طريق استبانة البحث دون تبويبها وتحليلها تبقى نتائج مبهمة وغير معروفة ما لم يتم الاعتماد على وسائل التحليل التي تجعل النتائج واضحة ويستطيع القارئ الاطلاع عليها، ولتحقيق أهداف الدراسة وتحليل البيانات التي تم تجميعها فقد استخدم الباحثان العديد من الأساليب الإحصائية المناسبة، منها ألفا كرونباخ لقياس الثبات ومعامل الارتباط بيرسون، وتم الاستعانة ببرنامج الحزم الإحصائية في العلوم الاجتماعية Statistical Package for Social Sciences والذي يرمز له اختصارا بالرمز 25 (SPSS).

- ألفا كرونباخ

- معامل الارتباط بيرسون.

- صدق الاتساق الداخلي

عرض ومناقشة النتائج :

- استراتيجيات تسيير الموارد البشرية :

الأبعاد الخمسة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	درجة
التخطيط	3.67	0.12	1	مرتفعة
الاستقطاب	3.37	0.18	3	متوسطة
التدريب	3.41	0.09	2	مرتفعة
تقييم الأداء	3.35	0.18	4	متوسطة

استراتيجيات تسيير الموارد البشرية إجمالاً	3.43	0.13	مرتفعة
---	------	------	--------

الجدول رقم 3: يوضح المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لأبعاد استراتيجيات تسيير الموارد البشرية لدى العمال يتضح من خلال نتائج الجدول رقمان درجة ممارسة الرؤساء استراتيجيات تسيير الموارد البشرية في مستشفى الشهيد الجيلاني عمر مرتفعة من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة، إذ بلغ المتوسط الحسابي (3.43) وانحراف معياري (0.13)، وقد كان أكثر أبعاد استراتيجيات تسيير الموارد البشرية هو بعد التخطيط، حيث جاء في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي بلغ (3.67) وانحراف معياري قدره (0.12)، وجاء بعدي الاستقطاب والتدريب في المرتبة الثانية على التوالي وبدرجات مقاربة، حيث بلغ متوسط التدريب (3.41) وانحراف معياري (0.09)، يليهما بعدي الاستقطاب وتقييم الأداء في المرتبة الثالثة والرابعة على التوالي وبدرجات مقاربة، حيث جاء بعد الاستقطاب في المرتبة الثالثة بمتوسط حسابي قدره (3.37) وانحراف معياري (0.18)، وجاء بعد تقييم الأداء في المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي بلغ (3.35) وانحراف معياري (0.18).

جودة الحياة الوظيفية (QWL) إجمالاً:

الأبعاد الخمسة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	درجة الممارسة
ظروف العمل المعنوية	3.49	0.11	2	مرتفعة
خصائص الوظيفة	3.41	0.10	6	مرتفعة
الأجور والمكافآت	3.51	0.12	1	مرتفعة
البرامج التكوينية	3.45	0.16	4	مرتفعة
أسلوب الإشراف	3.39	0.13	7	متوسطة
الصحة والسلامة في بيئة العمل	3.47	0.20	3	مرتفعة
المشاركة في اتخاذ القرارات	3.43	0.19	5	مرتفعة
جودة الحياة الوظيفية إجمالاً	3.45	0.14		مرتفعة

الجدول رقم 04: يوضح المتوسط الحسابي والانحراف المعياري جودة الحياة الوظيفية (QWL) إجمالاً من وجهة نظر العاملين

يتضح من خلال نتائج الجدول رقمان مستوى توفر جودة الحياة الوظيفية في المؤسسة الاستشفائية الشهيد بن عمر الجيلاني مرتفعة من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة، إذ بلغ المتوسط الحسابي (3.45) وانحراف معياري (0.14)، وقد كان أكثر أبعاد جودة الحياة الوظيفية في مؤسسة الاستشفائية هو بعد الأجور والمكافآت، حيث جاء في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي بلغ (3.51) وانحراف معياري قدره (0.12)، وجاء بعدي ظروف العمل المعنوية والصحة والسلامة في بيئة العمل في المرتبة الثانية والثالثة على التوالي وبدرجات مقاربة، حيث بلغ متوسط ظروف العمل المعنوية (3.49) وانحراف معياري (0.11)، وبلغ متوسط بعد الصحة والسلامة في بيئة العمل (3.47) وانحراف معياري (0.20)، يليهما بعدي البرامج التكوينية والمشاركة في اتخاذ القرارات في المرتبة الرابعة والخامسة على التوالي وبدرجات مقاربة، حيث جاء بعد البرامج التكوينية في المرتبة الرابعة بمتوسط حسابي قدره (3.45) وانحراف معياري (0.16)، وجاء بعد المشاركة في اتخاذ القرارات في المرتبة الخامسة بمتوسط حسابي بلغ (3.43) وانحراف معياري (0.19)، أما بعد خصائص الوظيفة فقد احتل المرتبة السادسة وذلك بمتوسط حسابي قدره (3.41) وانحراف معياري قدره (0.10)، وجاء في المرتبة الأخيرة بعد أسلوب الإشراف بمتوسط حسابي قدره (3.39) وانحراف معياري قدره (0.13).

2- عرض ومناقشة النتائج في ضوء الفرضيات

1- عرض ومناقشة النتائج الفرضية الجزئية الأولى.

والتي مضمونها "توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين بُعد التخطيط وجودة الحياة الوظيفية. للتحقق من صحة هذه الفرضية تم حساب معامل الارتباط بيرسون بين إجابات أفراد عينة الدراسة على بعد التخطيط وإجاباتهم على متغير جودة الحياة الوظيفية والجدول رقم يوضح ذلك.

المتغيرين	معامل الارتباط	مستوى الدلالة α	تفسير العلاقة
التخطيط	0.62**	0.01	موجبة متوسطة
جودة الحياة الوظيفية			

مناقشة وتفسير النتائج

يتضح من خلال الجدول السابق أنها توجد علاقة ارتباطية موجبة متوسطة بين بُعد التخطيط وجودة الحياة الوظيفية من وجهة نظر العمال في المؤسسة، حيث بلغت قيمة معامل الارتباط (0.62)، فإن هذا يدل على أنه كلما تحلى المدراء والمسيرين في المستشفى الشهيد بن عمر الجيلاني يتحلوا بمواصفات وسلوكيات التخطيط الجيد حيث زاد ذلك من مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى العمال التنفيذيين داخل المؤسسة.

فمن خلال عرضنا للنتائج السابقة وجدنا أن هناك علاقة ارتباطية موجبة متوسطة بين بُعد التخطيط، الذي يعتبر سمة من سمات الجيدة والاستراتيجية التي تتبناها كل مؤسسة مجال البحث، مع مستوى جودة الحياة الوظيفية من وجهة نظر الإداريين، وتفسير ذلك أنه كلما زاد التخطيط الجيد التي تقام وفق استراتيجيات تسيير الموارد البشرية والخصائص التي يتميز بها، والتي تجعل من المؤسسة قوة ونموذج يحتذى به، بالإضافة إلى تقديمه احتياجات و المصلحة العامة على مصلحته الشخصية، كما أن تسيير الموارد البشرية الجيد والإيجابي من خلال تركيزه على توفير الحماس الجماعي عند أنجاز المهام الموكلة إليهم، كلما ساهم ذلك في زيادة مستوى جودة الحياة الوظيفية للعمال داخل المؤسسة.

حوصلة:

بناءً على ما سبق، يمكن القول إن الفرضية الجزئية الأولى والتي مفادها: "توجد علاقة ارتباطية بين بعد التخطيط وجود الحياة الوظيفية" قد تحققت.

2- عرض ومناقشة النتائج الفرضية الجزئية الثانية.

والتي مضمونها "توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين بُعد الاستقطاب وجودة الحياة الوظيفية. للتحقق من صحة هذه الفرضية تم حساب معامل الارتباط بيرسون بين إجابات أفراد عينة الدراسة على بعد الاستقطاب وإجاباتهم على متغير جودة الحياة الوظيفية والجدول رقم يوضح ذلك:

المتغيرين	معامل الارتباط	مستوى الدلالة α	تفسير العلاقة
الاستقطاب	0.64**	0.01	موجبة متوسطة
جودة الحياة الوظيفية			

مناقشة وتفسير النتائج:

يتضح من خلال الجدول السابق أنها توجد علاقة ارتباطية موجبة متوسطة بين بُعد الاستقطاب وجودة الحياة الوظيفية من وجهة نظر العمال الإداريين في المستشفى، حيث بلغت قيمة معامل الارتباط (0.64)، فإن هذا يدل على أنه كلما زاد مستوى الاستقطاب للكفاءات في مستشفى الشهيد بن عمر الجيلاني يؤدي ذلك إلى زيادة في مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى العمال التنفيذيين داخل المؤسسة.

فمن خلال عرضنا للنتائج السابقة وجدنا أن هناك علاقة ارتباطية موجبة قوية بين بُعد الاستقطاب الذي يعتبر عنصر هام وجوهري في استراتيجيات تسيير الموارد البشرية في مؤسسة مجال البحث مع مستوى جودة الحياة الوظيفية من وجهة نظر العمال الإداريين، وتفسير ذلك أنه كلما زاد توفر الاستقطاب وجلب أفضل واحسن العمال يساهم بشكل كبير في العلاج وحل كل مشاكل المرضى والحرص عليهم، بالإضافة إلى تشجيع الافراد على الحفاظ على صحتهم وصحة أبنائهم، كذلك إلهامهم الطاقم الطبي على إنجاز مهامهم بروح الفريق والعمل الجماعي فيما بينهم، وتهتم الإدارة بوضع استراتيجيات تسيير الموارد البشرية بالجلب أفضل العمال في المجال الطبي لعلاج المرضى وتشخيصهم تشخيص دقيق ومعالجتهم بدقة وفي اقل التكاليف وكل هذا ساهم ويساهم بشكل مباشر وغير مباشر في زيادة مستوى جودة الحياة الوظيفية للعمال الإداريين والاطباء داخل المؤسسة.

• حوصلة:

بناءً على ما سبق، يمكن القول أن الفرضية الجزئية الثانية والتي مفادها: "توجد علاقة ارتباطية بين بعد الاستقطاب وجود الحياة الوظيفية" قد تحققت.

3- عرض ومناقشة النتائج الفرضية الثالثة

والتي مضمونها " توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين بُعد التدريب وجودة الحياة الوظيفية. للتحقق من صحة هذه الفرضية تم حساب معامل الارتباط بيرسون بين إجابات أفراد عينة الدراسة على بعد التدريب وإجاباتهم على متغير جودة الحياة الوظيفية والجدول رقم يوضح ذلك:

المتغيرين	معامل الارتباط	مستوى الدلالة α	تفسير العلاقة
التدريب	0.89**	0.01	موجبة قوية
جودة الحياة الوظيفية			

مناقشة وتفسير النتائج:

يتضح من خلال الجدول السابق أنها توجد علاقة ارتباطية موجبة قوية بين بُعد التدريب وجودة الحياة الوظيفية من وجهة نظر العمال الإداريين في المؤسسة، حيث بلغت قيمة معامل الارتباط (0.89)، فإن هذا يدل على أنه كلما زاد مستوى التدريب لدى الإداريين والعمال في مؤسسة الاستشفائية الشهيد بن عمر الجيلاني يؤدي ذلك إلى زيادة في مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى العمال داخل المؤسسة.

فمن خلال عرضنا للنتائج السابقة وجدنا أن هناك علاقة ارتباطية موجبة قوية بين بُعد التدريب، الذي يعتبر عنصر أساسي وهام جدا لكل العمال وخاصة الإداريين والأطباء من ناحية التكوين وتجديد المهارات في مؤسسة مجال البحث، مع جودة الحياة الوظيفية من وجهة نظر العمال الإداريين، وتفسير ذلك أنه كلما زاد مستوى هذا البعد كعنصر جوهري في تطبيق استراتيجيات تسيير الموارد البشرية والسعي بالنهوض بالقطاع ، كذلك من خلال تشجيعهم للمرؤوسين على إيجاد حل للمشكلات التي تعيقهم بطرق مبتكرة، واهتمامهم برغبتهم بالمشاركة في عملية صناعة أي قرار يعود بالمنفعة عليهم والذي يكون عبر الخلفية التدريبية والتكوينية المتحصل عليها، كما أن مدير المستشفى يسعى لمناقشة أفكاره الجديدة مع العمال، هذا ما يشجعهم على تقديم أفكارهم واقتراحاتهم من أجل تحسين أدائهم وتحسين الدور الأساسي للمستشفى في ظل نقشي الأوبئة والأمراض وكثرت الحوادث، بالإضافة إلى حثهم على روح الإبداع والتجديد في مكان العمل، وذلك في الحالات التي يكون فيها أغلب العمال من المتعلمين تعليما عاليا، كلما ساهم ذلك في زيادة مستوى جودة الحياة الوظيفية للعمال داخل المؤسسة.

• حوصلة:

بناءً على ما سبق، يمكن القول أن الفرضية الجزئية الثالثة والتي مفادها: " توجد علاقة ارتباطية بين بعد التدريب وجودة الحياة الوظيفية" قد تحققت.

4- عرض ومناقشة النتائج الفرضية الجزئية الرابعة.

والتي مضمونها " توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين بُعد تقييم الأداء وجودة الحياة الوظيفية. للتحقق من صحة هذه الفرضية تم حساب معامل الارتباط بيرسون بين إجابات أفراد عينة الدراسة على بعد تقييم الأداء وإجاباتهم على متغير جودة الحياة الوظيفية والجدول رقم يوضح ذلك.

المتغيرين	معامل الارتباط	مستوى الدلالة α	تفسير العلاقة
تقييم الأداء	0.76**	0.01	موجبة قوية
جودة الحياة الوظيفية			

مناقشة وتفسير النتائج:

يتضح من خلال الجدول السابق أنها توجد علاقة ارتباطية موجبة قوية بين بُعد تقييم الأداء وجودة الحياة الوظيفية من وجهة نظر العمال الإداريين في المؤسسة، حيث بلغت قيمة معامل الارتباط (0.76)، فإن هذا يدل على أنه كلما زاد مستوى تقييم الأداء للمدير للعمال الإداريين والأطباء في مستشفى الشهيد بن عمر الجيلاني، أدى ذلك إلى زيادة في مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى العمال التنفيذيين داخل المؤسسة.

فمن خلال عرضنا للنتائج السابقة وجدنا أن هناك علاقة ارتباطية موجبة قوية بين بُعد تقييم الأداء، الذي يعتبر عنصر ومصدر أساسي لبناء واتخاذ أي قرار في مؤسسة مجال البحث، مع مستوى جودة الحياة الوظيفية من وجهة نظر العمال الإداريين ، وتفسير ذلك أنه كلما زاد مستوى هذا البعد للإدارة زاد تطورها ، ذلك من خلال مساعدتهم لمرؤوسيه على إيجاد حل لمشكلاتهم وعدم تفاقمها باعتباره عنصر مهم لديهم، وهو لتطوير وتنمية نقاط القوة لدى العمال عبر ابراز نقاط

القوة والضعف في الأداء لديهم و التي قد تكون مخفية عندهم، وبالرغم من أولية العمل وضغط الإنجاز إلا أن الرؤساء يسعون إلى الاهتمام بالأداء لكل عامل عبر البحث عن انشغالات العمال الذين يعملون بشكل دوري ، بالإضافة إلى أن الرؤساء يسعون جاهدين الى الرفع من مستوى الأداء الخاص بالمنظمة عبر تطبيق برامج تكوينية وتدريبية على كل جديد ليصبحوا أفراد مستقلين وليس فقط كأعضاء في مجموعة عمل، ويعبرون عن تقديرهم للعمال عند إنجازهم الجيد للعمل الموكل إليهم مما يؤثر ذلك إيجاباً في نفسية العمال، كلما ساهم ذلك في زيادة مستوى جودة الحياة الوظيفية للعمال داخل المؤسسة

• حوصلة:

بناءً على ما سبق، يمكن القول أن الفرضية الجزئية الرابعة والتي مفادها: " توجد علاقة ارتباطية بين بعد تقييم الأداء وجود الحياة الوظيفية" قد تحققت.

5- عرض ومناقشة النتائج الفرضية العامة.

والتي مضمونها " توجد علاقة ارتباطية موجبة بين بُعد استراتيجيات تسيير الموارد البشرية وجودة الحياة الوظيفية. للتحقق من صحة هذه الفرضية تم حساب معامل الارتباط بيرسون بين إجابات أفراد عينة الدراسة على بعد استراتيجيات تسيير الموارد البشرية وإجاباتهم على متغير جودة الحياة الوظيفية والجدول رقم يوضح ذلك:

المتغيرين	معامل الارتباط	مستوى الدلالة α	تفسير العلاقة
استراتيجيات تسيير الموارد البشرية	0.81**	0.01	موجبة قوية
جودة الحياة الوظيفية			

✍ مناقشة وتفسير النتائج

يتضح من خلال الجدول السابق أنها توجد علاقة ارتباطية موجبة قوية بين استراتيجيات تسيير الموارد البشرية وجودة الحياة الوظيفية من وجهة نظر العمال الإداريين في المؤسسة، حيث بلغت قيمة معامل الارتباط (0.81)، فإن هذا يدل على أنه كلما طبقت استراتيجيات الموارد البشرية في المؤسسة الاستشفائية الشهيد الجيلاني بن عمر، أدى ذلك إلى زيادة في مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى العمال داخل المؤسسة.

ويرجع الباحثين هذه النتيجة إلى استراتيجيات تسيير الموارد البشرية في أنها تتمتع برؤية واضحة، حيث تستطيع الإدارة العليا وضع رؤية واضحة ومنهجية للنهوض والمنافسة والبقاء حيث تقوم بطرح الأفكار والتطلعات التي قد تبدو كأحلام بعيدة المنال للآخرين، ويشارك الآخرين في تلك الأحلام والتطلعات، ولا تتردد الإدارة العليا في المخاطر والاستعداد للتضحية في سبيل تحقيق تلك التطلعات والرؤى، مما يؤثر إيجابياً على المروسين والإداريين والأطباء من خلال الارتقاء بهم إلى الأفضل، بدافع من الرغبة في الإنجاز والتطوير الذاتي، وتنمية قدراتهم مما يساهم بشكل كبير في رفع قدراتهم الأدائية في مكان العمل، وهو ما يمكن أن يفسر المستوى المرتفع لجودة الحياة الوظيفية في مستشفى الشهيد بن عمر الجيلاني التي تمارس وتطبق فيها استراتيجيات إدارة وتسيير الموارد البشرية بدرجة كبيرة.

فالإدارة العليا تحاول تطبيق استراتيجياتها في المنظمة على الموارد البشرية فهي تتمتع بخصائص تمكنها من خلالها التأثير على الإداريين والأطباء تحويل معتقداتهم وأفكارهم إلى أفكار إيجابية إبداعية تساهم في نمو وتطوير منظماتهم، والنهوض والارتقاء بهم إلى مستويات عليا من الأداء ومستويات عالية من جودة الحياة الوظيفية، من خلال خلق طاقة إيجابية توجهها إلى العمال الإداريين والأطباء لمساعدتهم على الاستمرارية وتقديم أداء فعلي وعالي، حيث تسعى إلى توفير أحسن الظروف المادية والمعنوية في مكان العمل، والإلمام بمختلف مشكلاتهم ورفع انشغالاتهم إلى الإدارة والمساهمة في حلها، مما يدفع الإداريين إلى بذل المزيد من الجهود للمساهمة في حل المشاكل التي تواجههم، من خلال تقديم أفكار إبداعية أو اقتراح أساليب عمل جديدة، مما يساهم ذلك في زيادة مستوى جودة الحياة الوظيفية للعمال داخل المؤسسة.

• حوصلة:

بناءً على ما سبق، يمكن القول أن الفرضية العامة والتي مفادها: " توجد علاقة ارتباطية موجبة بين بعد استراتيجيات إدارة وتسيير الموارد البشرية وجودة الحياة الوظيفية" قد تحققت.

✍ الاستنتاج العام:

من خلال عرض الباحثان لنتائج هذه الدراسة الميدانية وفي محاولة منه لمعرفة طبيعة العلاقة الارتباطية بين استراتيجيات إدارة وتسيير الموارد البشرية وجودة الحياة الوظيفية من وجهة نظر العمال، وذلك من خلال اعداد شق خاص باستراتيجيات تسيير الموارد البشرية ومقياس جودة الحياة الوظيفية (QWL) والذي أعده Walton عام 1973، وبعد إتباع كل الخطوات المنهجية الضرورية واللازمة لإجراء البحث والقيام بتفريغ البيانات وتحليلها باستخدام الطرق الإحصائية المناسبة لذلك تم التوصل إلى النتائج التالية:

توجد علاقة ارتباطية موجة قوية ذات دلالة إحصائية بين استراتيجيات تسيير الموارد البشرية وجودة الحياة الوظيفية داخل مؤسسة الاستشفائية الشهيد بن عمر الجيلاني من وجهة نظر العمال الإداريين أفراد عينة الدراسة

توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين التخطيط وجودة الحياة الوظيفية

توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين الاستقطاب وجودة الحياة الوظيفية

توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين التدريب وجودة الحياة الوظيفية

توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين تقييم الأداء وجودة الحياة الوظيفية

الخاتمة:

من خلال تطرقنا لهذه الدراسة والتي كانت تحت عنوان ب استراتيجيات إدارة وتسيير الموارد البشرية وجودة الحياة الوظيفية دراسة ميدانية بمؤسسة الاستشفائية الشهيد بن عمر الجيلاني ، والتي ستكون كمساهمة عملية في ميدان علم النفس والعمل والتنظيم وهذا بالنظر للأهمية التي يتميز بها الموضوع، وتمكنا من خلال هذه الدراسة من توضيح طبيعة العلاقة القائمة بين المتغيرين على أرض الواقعة في المؤسسة الاستشفائية الرامية لتحقيق ورفع مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى العمال من خلال تطبيق استراتيجيات تسييريه للموارد البشرية حيث توصلنا إلى نتيجة مفادها وجود علاقة ارتباطية بين استراتيجيات تسيير الموارد البشرية وجودة الحياة الوظيفية.

المراجع

1. خليل ماضي، إسماعيل. (2014). *جودة الحياة الوظيفية وأثرها على مستوى الأداء الوظيفي للعاملين - دراسة تطبيقية على الجامعات الفلسطينية*. جامعة قناة السويس مصر.: رسالة دكتوراه غير منشورة، كلية التجارة،.
2. Alain Meignant. (2010). *Ressources humaines, déployer la stratégie*. Paris: les éditions d'organisation.
3. R & Others Mondy". (2015). *Human Resource Management*. New Jersey 9th Edition : Prentice Hall Upper Saddle River.
4. Roné Charles Tisseyre. (2017). *Knowledge management*. Paris :Hermes science.
5. أحمد على حسب الرسول محمد. (2018). *جودة الحياة وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى أخصائي علم النفس العاملين مع أطفال التوحد بمراكز التربية الخاصة بولاية الجزيرة*. جامعة النيلين.: أطروحة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في علم النفس،.
6. السويطي، شلبي إسماعيل. (2016). *أثر جودة حياة العمل على الولاء التنظيمي في الوزارات الفلسطينية (رسالة دكتوراه غير منشورة)*. الخرطوم: جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا.
7. العنزي، سامي بن سالم بن كسار. (2020). *سياسات وبرامج الحماية والرعاية للموارد البشرية وعلاقتها بالأمن الوظيفي: دراسة مقارنة بين شركة زين للاتصالات وبين شركة المياه الوطنية، رسالة دكتوراه*. الرياض: جامعة نايف للعلوم الأمنية.
8. ضياقي، نوال. (2018). *المسؤولية الاجتماعية للمؤسسة والموارد البشرية*. " رسالة ماجستير غير منشورة. كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير. الجزائر: كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير تلمسان.
9. فاروق محمد الشريف. (2020). *دور إستراتيجية إدارة الموارد البشرية في تحسين الأداء داخل المؤسسة*. أم البواقي. الجزائر : جامعة العربي بن مهيدي، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في علوم التسيير،.
10. كاظم نزار الركابي. (2016). *الإدارة الإستراتيجية، العولمة والمنافسة*. عمان: دار وائل للنشر،.

11. يحضية سملاي. (2021). أثر التسيير الاستراتيجي للموارد البشرية و تنمية الكفاءات على الميزة التنافسية للمؤسسة الاقتصادية رسالة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة دكتوراه دولة في العلوم الاقتصادية تخصص تسيير ،كلية العلوم الاقتصادية و علوم التسيير جامعة الجزائر.