

عنوان الرسالة

أثر جودة الحياة الوظيفية على السلوك الأخلاقي في مستشفيات الرياض

The impact of quality of work life on ethical behavior in Riyadh hospitals

عبير العتيبي

اسم الباحثة:

232001398

الرقم الأكاديمي

كلية الإدارة

الكلية

1447هـ - 2025 م

M
U N
H - LVI

الفصل الأول الإطار العام للدراسة

N
H - LVI

مقدمة الدراسة

شهد القرن الحادي والعشرين تأثيرا كبيرا للتحويلات الإدارية والتنظيمية والرقمية وتطور التكنولوجيا على طبيعة المنظمات، وأيضا شملت الموارد البشرية في تلك المنظمات، وكذلك أساليب وطرق أداء الأعمال فيها وقد ظهر مفهوم جودة الحياة الوظيفية ليوأكب سياسات التغيير والتطوير التنظيمي والتكنولوجي وليخفف من حالات التوتر والقلق سواء كانت تخص بيئة العمل او الجوانب المالية والإدارية التي تمس بشكل مباشر حياة العاملين (العززي، 2024).

يعد مفهوم جودة الحياة الوظيفية من المفاهيم الحديثة في كافة المؤسسات في الوطن العربي بوجه عام وفي مجال إدارة الموارد البشرية في تلك المؤسسات الصحية على وجه الخصوص لأنها تعتبر المسئول الأول والمهم في تحسين بيئة العمل والمسئولة على تقزيم السلوك الأخلاقي لمقدمي الرعاية الصحية في تلك المؤسسات، وتعتبر جودة الحياة الوظيفية تهدف الي تصميم وتنفيذ برامج جودة الحياة الوظيفية لتحقيق مستويات عالية من الرضا الوظيفي والولاء التنظيمي للعاملين. بالإضافة الي تحقيق مستويات عالية من رضا العملاء والبيئة الخارجية لمؤسسات القطاع الصحي (جيلاني، 2022).

تسعي الدراسة الي فهم مفهوم جودة الحياة، ووظيفتها وأبعادها المختلفة. من خلال تحديد الأهمية النسبية لكل بُعد من أبعاد جودة الحياة العملية وكيفية ارتباطه بأبعاد السلوك الأخلاقي لمقدمي الرعاية الصحية بمؤسسات القطاع الصحي في المملكة العربية السعودية، ومن المعروف ان المستشفيات التي تعتبر من البيئات المعقدة في العمل بسبب اختلاف وتنوع الثقافي بين العاملين وخصوصا في بيئتنا الخليجية والذي نتج عن الكير من التوترات والنزاعات بين أطراف العمل وكثر ساعات العمل والممل ولهذا كان لازما على المؤسسات الصحية ان تحسن من بيئة العمل من خلال عدة جوانب تشمل الجوانب المالية والاقتصادية للعاملين بتلك المؤسسات بالإضافة الي تحسين وتطوير الجوانب الإدارية والتنظيمية في كافة إدارات تلك المؤسسات وأخيرا وضع نظام للحوافز والمكافئات المادية والمعنوية (الهزايمة، 2018).

وبالنسبة الي السلوك الأخلاقي لمقدمي الرعاية الصحية في المستشفيات وما تفرضه اخلاقيات العمل على أي مسؤول يعتمد على درجة التزامه بمهنته واحترامه للمجتمع في سبيل توفير أسس العدل والمساواة بين الجميع وفقا للقوانين والأنظمة والتعليمات والأصول الإدارية (عربي، 2020).

تعتبر جودة الحياة الوظيفية عاملاً مهماً يؤثر على السلوك الأخلاقي للعاملين في مستشفيات الرياض. دراسات عديدة أثبتت وجود علاقة إيجابية بين جودة الحياة الوظيفية وأخلاقيات العمل، حيث أن توفير بيئة عمل إيجابية وداعمة للعاملين يساهم في تعزيز السلوك الأخلاقي لديهم. حيث أن جودة الحياة الوظيفية الجيدة تساعد في تقليل الضغوط النفسية والتوتر لدى الموظفين، مما يجعلهم أقل عرضة للانخراط في سلوكيات غير أخلاقية نتيجة للإجهاد. تحسين جودة الحياة الوظيفية يعزز الثقة والولاء بين الموظفين والإدارة، مما يخلق بيئة عمل إيجابية تشجع على السلوك الأخلاقي. المستشفيات التي تهتم بجودة حياة موظفيها وتعزز السلوك الأخلاقي لديها تحظى بسمعة طيبة، مما يجذب المزيد من المرضى والموظفين، يجب وضع مدونة سلوك أخلاقي واضحة وتطبيقها بصرامة، مع توفير برامج توعية حول الأخلاقيات المهنية (العمري، 2023)

وهذا يتطلب من إدارة الموارد البشرية تقديم الدعم المناسب الخاص بالسلوك الأخلاقي في مكان العمل من خلال تدريب العاملين على إدارة الوقت الخاص بأداء الأعمال والمهام والواجبات المكلفين بها ودعم السلوك الإيجابي وتقييم السلوك السلبي لتحقيق الأهداف المخطط لها (حريش، 2022).

واستشعاراً لخطورة وأهمية موضوع جودة بيئة العمل تسعى الدراسة الى بيان أثر جودة الحياة الوظيفية على السلوك الاخلاقي لمقدمي الرعاية الصحية دراسة ميدانية على مستشفيات القطاع الصحي بمحافظة الرياض

مشكلة الدراسة وأسئلتها:

تواجه المنظمات المعاصرة تحديات تحويل الموارد البشرية لديها إلى قيمة تنافسية وهذا التحدي ينعكس بدوره على ممارسي إدارة الموارد البشرية من أجل استخدام الأساليب المعاصرة بما فيها التقنية المتمثلة في إدارة عملية تحسين جودة الحياة الوظيفية من خلال وسائل متعددة تشمل العمليات الإدارية والتنظيمية والتركيز على الجوانب المادية والمعنوية الخاصة بنظام التحفيز سواء كان المادي او المعنوي والتركيز على الجوانب الاقتصادية والمالية (سلمان، 2020).

تعد الخدمات الصحية ذات الجودة الالية من اهم الخدمات التي ينشدها المستفيدين من المستشفيات وقد حظي هذا النوع من الخدمات باهتمام متزايد من قبل المؤسسات والهيئات

الصحية ولكن في الجانب الآخر لم تحظى الجهات المقدمة لتلك الخدمات على التركيز اللازم الخاص بجودة الحياة الوظيفية وأثرها على السلوك الأخلاقي لمقدمي تلك الخدمات

تناولت العديد من الدراسات السابقة استخدام تطبيقات جودة الحياة الوظيفية وأثرها السلوك الاخلاقي لمقدمي الرعاية الصحية في المجال الصحي مثل دراسة (العيزي واخرون، 2024) ودراسة (الجيلاني 2024) دراسة (شاهنيللا واخرون 2023). ودراسة (الطيب، 2022) ودراسة (Amber Arshad ، 2021) وتم تناول متغيرات الدراسة بأبعاد ومحاور متعددة ولكن معظم تلك الدراسات لم تتناول استخدامات جودة الحياة الوظيفية واثراها علي السلوك الأخلاقي للعاملين في المجال الصحي باستخدام الابعاد التالية (الجوانب المالية والاقتصادية والجوانب الإدارية والتنظيمية والجوانب المادية والمعنوية) علي مقدمي خدمات الرعاية الصحية بمستشفيات منطقة الرياض وهو ما يمثل الفجوة البحثية لتلك الدراسة التي تم التوصل اليها بعد استعراض عدد من الدراسات السابقة على الرغم من تعدد الدراسات التي تناولت العلاقة بين استخدامات جودة الحياة الوظيفية واثرها علي السلوك الأخلاقي لمقدمي الرعاية الصحية ، إلا أن معظمها ركز على مجالات أو قطاعات معينة تختلف عن نطاق الدراسة الحالية،

يضم تجمع الرياض الصحي الثاني هو شبكة متكاملة من مقدمي خدمات الرعاية الصحية تتشكل هذه التجمعات بناء على المرافق المتاحة والبيانات السكانية الخاصة بكل منطقة ويتكون من مدينة طبية متخصصة وهي مدينة الملك فهد الطبية و 9 مستشفيات وثلاثة مراكز تخصصية للأسنان ومركز تخصصي للكلى و 107 مركزا للرعاية الأولية تغطي شمال وشرق منطقة الرياض

. تسعى المستشفيات العاملة في منطقة الرياض الي تحقيق جودة الأداء عن طرق تعزيز الصفات الإيجابية لدي العاملين بها خاصة المنظومة الأخلاقية الدافع الرئيسي نحو تقديم خدمات الرعاية الصحية بالطريقة المطلوبة ولتحقيق ذلك كان لابد وان تسعى إدارة تلك المستشفيات وخاصة إدارة الموارد البشرية الي السعي نحو تحسين جودة الحياة الوظيفية لمقدمي خدمات الرعاية الصحية وبذلك قد تكون نجحت في تحقيق اهداف العاملين واهداف المستشفيات والقطاع الصحي

فإن مشكلة الدراسة تتمثل في عدد من التساؤلات الرئيسية والفرعية كما يلي:

تساؤلات الدراسة:

التساؤل الرئيسي:

ما دور تأثير جودة الحياة الوظيفية بأبعادها (الجوانب المالية والاقتصادية والوظيفية والتنظيمية والمادية والمعنوية) على السلوك الاخلاقي لمقدمي الرعاية الصحية في مستشفيات القطاع الصحي بمحافظة الرياض في المملكة العربية السعودية؟

بناء عما تضمنته السؤال الرئيسي للدراسة يمكن ان اشتقاق عدد من الأسئلة الفرعية التالية:

- ما أثر نظم الحوافز والمكافآت المالية على التزام مقدمي الرعاية بالسلوك الاخلاقي؟
- ما هو تأثير الجوانب الوظيفية والتنظيمية كأحد ابعاد جودة الحياة الوظيفية على السلوك الاخلاقي لمقدمي الرعاية الصحية في مستشفيات القطاع الصحي بمحافظة الرياض؟
- ما هو تأثير الجوانب المادية والمعنوية كأحد ابعاد جودة الحياة الوظيفية على السلوك الاخلاقي لمقدمي الرعاية الصحية في مستشفيات القطاع الصحي بمحافظة الرياض؟

أهمية الدراسة:

تبع أهمية الدراسة في أنها سلطت الضوء على دور جودة الحياة الوظيفية بأبعادها (الجوانب المالية والاقتصادية والوظيفية والتنظيمية والمادية والمعنوية) على السلوك الاخلاقي لمقدمي الرعاية الصحية في مستشفيات القطاع الصحي بمحافظة الرياض في المملكة العربية السعودية وتعتبر الدراسة الحالية من الدراسات القليلة التي تناولت ثر جودة الحياة الوظيفية في رفع وتطوير السلوك الأخلاقي لمقدمي الخدمات في قطاع الصحة في المملكة العربية السعودية.

الأهمية العلمية:

تتمثل الأهمية العلمية للبحث في الآتي:

- أهمية العمل على جودة الحياة الوظيفية لمقدمي الرعاية الصحية بأبعادها (الجوانب المالية والاقتصادية والوظيفية والتنظيمية والمادية والمعنوية)

- أهمية تطوير استراتيجيات جديدة تساهم في تعزيز جودة الحياة الوظيفية ضمن القطاع الصحي من خلال تحسين وتطوير عمل إدارة الموارد البشرية.
- أهمية الدراسة الحالية في كونها من الدراسات القليلة التي تناولت أثر جودة الحياة الوظيفية في دعم السلوك الأخلاقي لمقدمي الرعاية الصحية" في قطاع الصحة.
- محاول الدراسة اثراء المكتبة العربية بموضوع حول أثر جودة الحياة الوظيفية بأبعاده الجوانب المالية والاقتصادية والوظيفية والتنظيمية والمادية والمعنوية) في السلوك الأخلاقي لمقدمي الرعاية الصحية دون غيرها من الابعاد الأخرى

الأهمية العملية:

تتمثل الأهمية العملية للبحث في الآتي:

- أهمية دراسة جدوى دعم جودة الحياة الوظيفية، لتحسين كفاءة العاملين في القطاع الصحي من مقدمي الخدمات الصحية في مستشفيات القطاع الصحي بمحافظة الرياض.
- أهمية دراسة الاستراتيجيات الخاصة بالموارد البشرية المناسبة لتطبيق جودة الحياة الوظيفية بأبعاده المختلفة بما يساهم في رفع كفاءة أداء مقدمي الخدمات الصحية وتحقيق الاستفادة المثلى للعاملين والمستشفى والمستفيدين من الخدمات المقدمة
- أهمية تحديد نقاط القوة والضعف في ممارسات الموارد البشرية حول تحسين جودة الحياة الوظيفية من خلال نتائج الخاصة بالسلوك الأخلاقي للعاملين، بهدف مواجهة التحديات التنظيمية والبيئية.
- تسليط الضوء على القطاع الصحي في منطقة الرياض كمجال بحثي لم يُدرس بالشكل الكافي فيما يتعلق بجودة الحياة الوظيفية، مما يُبرز أهمية تقديم حلول واقعية مخصصة له.
- تقديم مجموعة من التوصيات العملية التي يمكن الاسترشاد بها من قبل متخذي القرار في المؤسسات الصحية لتفعيل جودة الحياة الوظيفية في تطوير السلوك الأخلاقي لمقدمي الرعاية الصحية

أهداف الدراسة:

يسعى الباحث من خلال هذه الدراسة في إطار مشكلتها وأهميتها واختبار فروضها إلى تحقيق الأهداف التالية:

الهدف الرئيسي:

بيان اثر جودة الحياة الوظيفية بأبعادها (الجوانب المالية والاقتصادية والوظيفية والتنظيمية والمادية والمعنوية) بشكل إيجابي على السلوك الاخلاقي لمقدمي الرعاية الصحية في مستشفيات القطاع الصحي بمحافظة الرياض..

ويوجد عدد من الأهداف الفرعية للهدف الرئيسي يمكن ايضاحها كما يلي:

- 1 - فهم مفهوم جودة الحياة، ووظيفتها وأبعادها المختلفة.
- 2 - تحديد الأهمية النسبية لكل بُعد من أبعاد جودة الحياة الوظيفية وكيفية ارتباطه بأبعاد السلوك الاخلاقي
- 3 - معرفة مدى اهتمام إدارة مستشفيات القطاع الصحي بمنطقة الرياض بأهمية تطبيق جودة الحياة الوظيفية.
- 4- تقديم توصيات لتطوير جودة الحياة الوظيفية وقابلة للتطبيق في مستشفيات الرياض

فرضيات الدراسة:

بناء على تحديد مشكلة الدراسة واسئلتها الفرعية وتحديد اهداف الدراسة يتم اعداد عدد من الفروض في سبيل الإجابة على تلك الأسئلة وتحقيق الأهداف المطلوبة حيث يقوم البحث على محاولة اختبار صحة الفروض الرئيسية والفرعية كما يلي:

الفرض الرئيسي:

توجد علاقة تأثير ذات دلالة إحصائية معنوية لجودة الحياة الوظيفية بأبعادها (الجوانب المالية والاقتصادية والوظيفية والتنظيمية والمادية والمعنوية) بشكل إيجابي على السلوك الاخلاقي لمقدمي الرعاية الصحية في مستشفيات القطاع الصحي بمحافظة الرياض.

الفرضية الفرعية الاولى:

توجد علاقة تأثير ذات دلالة إحصائية معنوية للجوانب المالية والاقتصادية على السلوك الاخلاقي لمقدمي الرعاية الصحية في مستشفيات القطاع الصحي بمحافظة الرياض.

الفرضية الفرعية الثانية:

توجد علاقة تأثير ذات دلالة إحصائية معنوية للجوانب الوظيفية والتنظيمية على السلوك الاخلاقي لمقدمي الرعاية الصحية في مستشفيات القطاع الصحي بمحافظة الرياض.

الفرضية الفرعية الثالثة :

توجد علاقة تأثير ذات دلالة إحصائية معنوية للجوانب المادية والمعنوية على السلوك الاخلاقي لمقدمي الرعاية الصحية في مستشفيات القطاع الصحي بمحافظة الرياض.

نموذج الدراسة

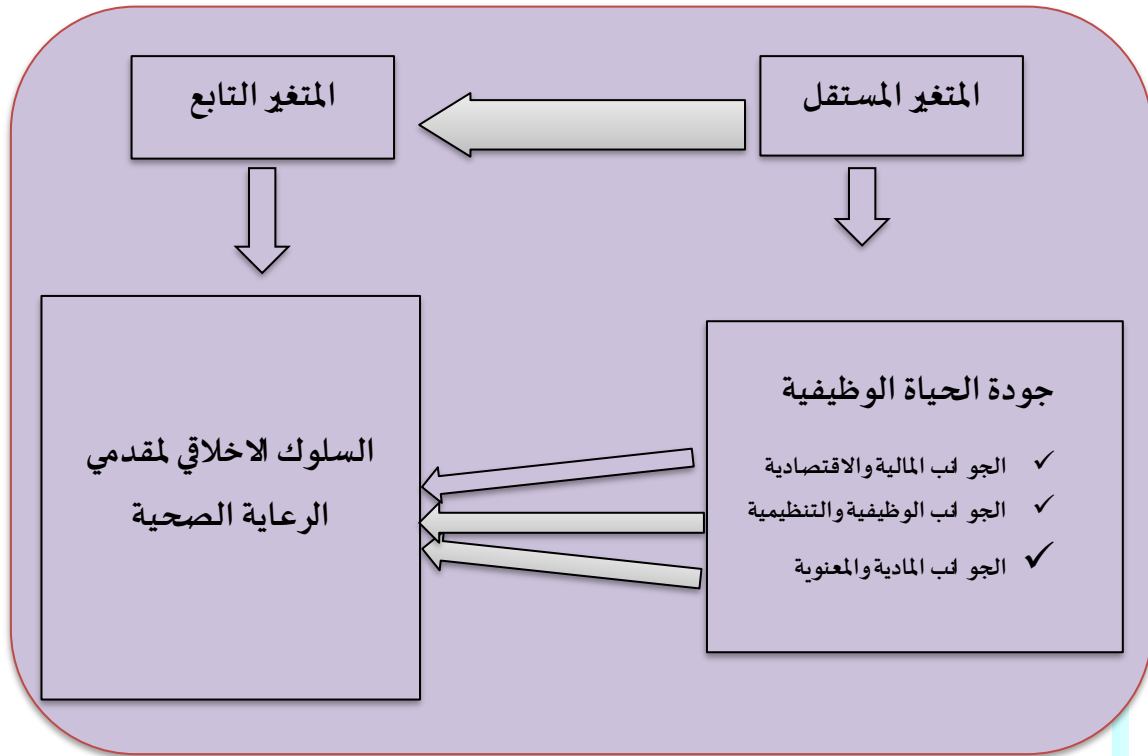
هو شكل يعبر عن الظاهرة أو المشكلة الخاصة أثر جودة الحياة الوظيفية في السلوك الاخلاقي لمقدمي الرعاية الصحية بمستشفيات القطاع الصحي بمحافظة الرياض في المملكة العربية السعودية، ومن خلال هذا الهيكل يتم توضيح الفكرة المراد دراستها، وتحليل المسارات السببية (للعلاقة المباشرة بين المتغير المستقل وابعاده على المتغير التابع) لفهم كيفية تأثير المتغيرات على بعضها البعض، مما ساعد في تطوير نظريات وفهم أعمق للعلاقات بين متغيرات الدراسة، ويحتوي

نموذج الدراسة على أهم المتغيرات ما يلي:

المتغير المستقل / جودة الحياة الوظيفية بأبعاده:

- ✓ الجوانب المالية والاقتصادية
- ✓ الجوانب الوظيفية والتنظيمية
- ✓ الجوانب المادية والمعنوية

المتغير التابع / السلوك الاخلاقي لمقدمي الرعاية الصحية



شكل رقم 1 نموذج الدراسة - اعداد الباحثة

مصطلحات الدراسة وتعريفاتها الإجرائية

مفهوم جودة الحياة الوظيفية

■ يعرف اصطلاحاً: هي محصلة تفاعل مجموعة من العمليات المتكاملة

والمخططة التي تسعى الى تعظيم عوائد أطراف العمل تدعم شعور الفرد

بالرضا والسعادة في عمله (الفقي، 2018).

- يعرفا اجرائيا: بأنه الدرجة الكلية لتقديرات افراد العينة على استبانة جودة الخدمات الصحية ف ضوء الابعاد التالية (بيئة العمل المادية والأجور والمكافئات وفرص الترقية والتقدم الوظيفي والاستقرار والأمان الوظيفي والمشاركة (العوضي، 2020).

- الجوانب المالية والاقتصادية

- دراسة كيفية تطبيق المبادئ الاقتصادية على الرعاية الصحية، مثل تحليل التكاليف، وكفاءة تقديم الخدمات، وتمويل الأنظمة الصحية، وتأثير قرارات الصحة على الاقتصاد العام والسكان. يتضمن ذلك أيضاً تخطيط الميزانيات، وتقييم الاستثمارات في تقنيات جديدة، وتصميم أنظمة تأمين فعالة، بهدف تحسين النتائج الصحية مع الاستخدام الأمثل للموارد

المحدودة

- الجوانب الوظيفية والتنظيمية

- مهام ومسؤوليات العاملين في تقديم الرعاية الصحية، بينما تتناول الجوانب التنظيمية الهياكل، والإجراءات، والسياسات التي تدير وتُنظم هذه الخدمات لضمان جودتها وفعاليتها. تشمل الجوانب الوظيفية الإدارة المباشرة للمرضى وتقديم العلاج، بينما تشمل الجوانب التنظيمية دور الهيئات التشريعية، والإدارات، والممارسات الإدارية التي تشرف على الخدمات الصحية.

- الجوانب المادية والمعنوية

- هي العناصر الملموسة مثل الرواتب والمكافآت والموارد والبنية التحتية، بينما تشمل الجوانب المعنوية العوامل غير الملموسة مثل بيئة العمل، والتقدير،

والتدريب، والعلاقات المهنية. كلا الجانبين ضروريان لتحسين أداء العاملين وتقديم رعاية صحية عالية الجودة، حيث تؤثر الحوافز المادية والمعنوية بشكل كبير على تحفيز الموظفين وتحقيق أهداف المؤسسة.

السلوك الاخلاقي:

التعريف الاصطلاحي: هي مجموع القيم والنظم المحقق للمعايير الإيجابية العليا المطلوبة في أداء الاعمال الوظيفية والتخصصية في أساليب التعامل داخل بيئة العمل). (العمري، 2023).

التعريف الاجرائي: هي سلوكيات اختيارية تطوعية تتجاوز متطلبات الدور المحدد وموجه نحو الافراد مثل مساعدة زملاء العمل في عمله والعمل التطوعي وأيضا سلوكيات ليست مطلوبة من قبل الوظيفة (Khan., 2014)

الرعاية الصحية

هي مجموعة من الأنشطة والخدمات التي تهدف إلى تحسين صحة الأفراد والمجتمعات، سواء كانت وقائية أو علاجية أو تأهيلية. تشمل الرعاية الصحية الوقاية من الأمراض، وتشخيصها وعلاجها، وإعادة تأهيل المصابين، وتقديم الدعم النفسي والاجتماعي للمرضى وأسرهم. تهدف الرعاية الصحية إلى ضمان حصول الأفراد على أفضل مستوى صحي ممكن، سواء من خلال توفير الخدمات الطبية أو من خلال تعزيز الصحة العامة والوقاية من الأمراض (lediana 2013).

إجراءات الدراسة:

منهج الدراسة:

سوف يتم الاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي في إعداد هذا البحث من خلال وصف وتعريف متغيرات الدراسة وتحليل العلاقات المباشرة وغير المباشرة فيما بينها بالإضافة إلى المنهج التاريخي في معالجة الدراسات السابقة ذات الصلة بموضوع البحث وبذلك سيتم الاعتماد على عدة مناهج وهو ما يسمى بالمنهج المختلط وذلك عن طريق الحصول على البيانات الثانوية الضرورية لإتمام البحث بالإضافة إلى إجراء مقابلات مع خبراء في مجال السلوك الأخلاقي والموارد البشرية في القطاع الصحي للحصول على البيانات الأولية للبحث وذلك باستخدام الطرق الكيفية والكمية بالاعتماد على الاتجاه البحثي المختلط من خلال توزيع استبيان. للحصول على البيانات والوصفية والرقمية بناء على إجابات عينة الدراسة

أداة الدراسة

هي الأداة أو مجموعة الأدوات التي تستخدم في جمع البيانات والمعلومات من عينة البحث وطرق تحليلها لاستخلاص النتائج المتعلقة بدراسته، ويوجد العديد من الأدوات التي يستخدمها الباحثون في جمع البيانات والمعلومات وسوف يعتمد الباحث استخدام الاستبانة كإحدى أدوات جمع المعلومات عن طريق الاستبانة الإلكترونية.

سوف يتم إعداد استبانة لتحقيق أهداف الدراسة من خلال الاستفادة من الاستبانات المعدة في الدراسات السابقة سوف تتكون الاستبانة من جزئين رئيسيين كما يلي:

الجزء الأول: خاص بالبيانات الشخصية لعينة الدراسة مثل (النوع والعمر والمؤهل العلمي والوظيفية وسنوات الخبرة).

الجزء الثاني: سوف يتكون من ثلاث محاور تمثل المستقل (جودة الحياة الوظيفية) بأبعاده (الجوانب المالية والاقتصادية – الجوانب التنظيمية والإدارية – الجوانب المادية والمعنوية) على المتغير التابع "السلوك الأخلاقي لمقدمي الرعاية الصحية في مستشفيات القطاع الصحي بمحافظة الرياض من خلال (18) فقرة بمعدل 6 فقرات لكل محور فرعي

جدول رقم (1) مكونات استمارة الاستبيان

البيان	القسم	عدد الفقرات
الجزء الاول	البيانات الشخصية	العمر - النوع - سنوات الخبرة - الوظيفية
المحور الأول	أثر الجوانب المالية والاقتصادية على السلوك الاخلاقي لمقدمي الرعاية الصحية في مستشفيات القطاع الصحي	6 فقرات
المحور الثاني	أثر الجوانب الوظيفية والتنظيمية على السلوك الاخلاقي لمقدمي الرعاية الصحية في مستشفيات القطاع الصحي بمحافظة الرياض	6 فقرات
المحور الثالث	أثر الجوانب المادية والمعنوية على السلوك الاخلاقي لمقدمي الرعاية الصحية في مستشفيات القطاع الصحي بمحافظة الرياض	6 فقرات

للتأكد من صدق وثبات أداة الدراسة، يجب اتباع عدة إجراءات. الصدق يشير إلى مدى دقة الأداة في قياس ما وضعت لقياسه، ويستخدم في ذلك إجراء صدق المحتوى باستخدام الفا كرونباخ.

بينما يشير الثبات إلى مدى اتساق الأداة في قياس نفس الشيء عند تكرار استخدامه ويستخدم في ذلك إجراء صدق الاتساق الداخلي عن طريق حساب معامل الارتباط

سوف يتم الاعتماد على نموذج ليكرت الخماسي في الإجابة على فقرات الدراسة في المحاور الثلاثة في الجزء الثاني من الاستبيان جدول رقم (2)

الإجابة	راضي جدا	راض	محايد	غير راضي	غير راضي اطلاقا
الدرجة	5	4	3	2	1

جدول (3): أوزان الإجابات حسب مقياس ليكرث الخماسي

درجة الرضا	الوزن النسبي	المتوسط الموزون
راضي جدا	5	5.0 – 4.20
راض	4	4.20 > 3.40 -
محايد	3	3.4 > 2.60 -
غير راضي	2	2.6 > 1.80 -
غير راضي اطلاقا	1	1.80 > 1 -

مجتمع وعينة الدراسة:

• مجتمع الدراسة:

مجتمع الدراسة يتكون من العاملين في اقسام الموارد البشرية بمستشفيات القطاع الصحي بمنطقة الرياض والمسؤولين عن تدريب العاملين علي معايير السلوك الأخلاقي وأيضا مسئولين عن توفير حياة وظيفية للعاملين تدعم الاتجاه نحو سلوك اخلافي أفضل لمقدمي الخدمات في المستشفيات وأيضا الزملاء في العمل يضم تجمع الرياض الصحي الثاني هو شبكة متكاملة من مقدمي خدمات الرعاية الصحية تتشكل هذه التجمعات بناء على المرافق المتاحة والبيانات السكانية الخاصة بكل منطقة ويتكون من مدينة طبية متخصصة وهي مدينة الملك فهد الطبية و9 مستشفيات وثلاثة مراكز تخصصية للأسنان ومركز تخصصي للكلية و107 مركزا للرعاية الأولية تغطي شمال وشرق منطقة الرياض. يستهدف التجمع من هذا التنظيم ضمان تحقيق أهداف التحول المؤسسي ونموذج الرعاية الحديث عن طريق إدارة صحة أفراد المجتمع بشكل يكفل أعلى مستويات الجودة والكفاءة ويعزز مفهوم الوقاية

• عينة الدراسة:

سيتمكون مجتمع هذه الدراسة جميع العاملين في مستشفيات القطاع الصحي بمحافظة الرياض من كافة المستويات الإدارية والطبية والفنية العاملة في اقسام الموارد البشرية. حيث لا توجد إحصائية في ان القوى العاملة في إدارات الموارد البشرية في مستشفيات القطاع الصحي بمحافظة الرياض البالغ ونظرا لعد المستشفيات العاملة بمنطقة الرياض تستهدف الدراسة عينة بعدد مستهدف (100) موظفا يتم اختيارهم بطريقة العينة الطبقية العشوائية تم توزيعها عبر رابط الكتروني من خلال وسائل التواصل الاجتماعي على الافراد العاملين في مستشفيات القطاع الصحي بمحافظة الرياض وسوف يتم اختيار العينة باستخدام الطريقة الطبقية العشوائية بحيث تعبر العينة عن كل فئة من المجتمع بصورة دقيقة وواضحة

وسائل جمع بيانات الدراسة:

طرق جمع البيانات والمعلومات كالتالي:

- المصادر الثانوية: استخدم مجموعة من الرسائل العلمية بالإضافة إلي المواقع الالكترونية وبشكل رئيسي يتم استخدام الأبحاث والدراسات السابقة بشكل رئيسي في اعداد الإطار النظري للدراسة.
- المصادر الأولية: من أجل جمع البيانات والمعلومات اللازمة للكشف عن أثر جودة الحياة الوظيفية في السلوك الاخلاقي لمقدمي الرعاية الصحية في مستشفيات القطاع الصحي بمحافظة الرياض في المملكة العربية السعودية تم الاعتماد في الجانب الميداني على الاستبيان الأداة الرئيسة للدراسة ويتكون من جزئية الجزء الأول خاص بالبيانات الشخصية والجزء الثاني يتكون من 3 محاور في كل محور 6 فقرات باجمالي 18 فقرة.
- مقابلات مع خبراء في مجال علم الاجتماع والسلوك التنظيمي أو الموارد البشرية في القطاع الصحي يتم استخدام الأسئلة الخاصة بالاستبيان خلال المقابلة من اجل توحيد عملية التحليل للبيانات التي يتم الحصول عليها

حدود الدراسة: (المكانية، الزمانية، البشرية)

- حدود زمنية: 2025م
- حدود بشرية: العاملين في مستشفيات القطاع الصحي بمحافظة الرياض
- حدود مكانية: مستشفيات القطاع الصحي بمحافظة الرياض في المملكة العربية السعودية.
- حدود موضوعية: اقتصرَت الدراسة على أثر جودة الحياة الوظيفية في السلوك الاخلاقي لمقدمي الرعاية الصحية في مستشفيات القطاع الصحي بمحافظة الرياض في المملكة العربية السعودية

المعالجات الإحصائية المقترحة:

سوف يتم استخدام المعالجات والاختبار الإحصائية على مقاييس التشتت والنزعة المركزية باستخدام البرنامج الاحصائي SPSS في تحليل البيانات التي يتم جمعها عن طريق الاستبيان من عينة الدراسة ومن اهم المقاييس الاحصائي التي سوف يتم الاعتماد عليها هي كما يلي:

- بالتكرارات (Frequencies)
- النسب المئوية (Percent)
- والمتوسط الحسابي (Mean)
- والانحراف المعياري (Standard Deviation)
- الفا كرونباخ (Cronbach Alpha) لاختبار ثبات أداة الدراسة
- الانحدار المتعدد لاختبار فرضيات الأثر (اختبار (ت) (T-Test)
- تحليل انوفا ANOVA TEST

خطة الدراسة:

ينقسم البحث الى خمسة فصول :

الفصل الأول: يتناول الفصل الأول مقدمة تعريفية حول أثر جودة الحياة الوظيفية في السلوك الاخلاقي لمقدمي الرعاية الصحية في مستشفيات القطاع الصحي بمحافظة الرياض في المملكة العربية السعودية يتضمن الفصل مشكلة الدراسة واهداف الدراسة وفرضيات الدراسة ومتغيرات الدراسة ل وأهمية الدراسة سواء كانت الأهمية العملية والاهمية العلمية النظرية وحدود الدراسة واهم المصطلحات في الدراسة

الفصل الثاني: يتناول الفصل الثاني الإطار النظري للمتغير المستقل في تحديد أثر جودة الحياة الوظيفية في السلوك الاخلاقي لمقدمي الرعاية الصحية في مستشفيات القطاع الصحي بمحافظة الرياض كما يتناول الإطار النظري للمتغير التابع وهو السلوك الاخلاقي لمقدمي الرعاية الصحية في مستشفيات القطاع الصحي بمحافظة الرياض حيث يتناول مفهومها ومقوماتها وأهميتها وأهدافها وما هي الوسائل التي تؤثر عليها

الفصل الثالث: يتناول هذا الفصل منهجية الدراسة متضمنا عدة أمور (المنهج المستخدم في الدراسة – مجتمع الدراسة – عينة الدراسة – أدوات الدراسة- بيئة الدراسة – خطوات تطبيق الدراسة).

الفصل الرابع: يتناول هذا الفصل الدراسة الميدانية من خلال اجراء الدراسة الإحصائية لمتغيرات الدراسة والحصول على النتائج بناء على تحليل المتغيرات والجداول الإحصائية

الفصل الخامس: يتناول هذا الفصل مناقشة ومقارنة النتائج التي تم الوصولي اليها

المراجع العربية:

- ابو خالد، نور خليل (2020) أثر جودة الحياة الوظيفية على التوظيف في الشركات عالية الثقافة في السوق الأردني. (رسالة ماجستير غير منشورة)، كلية الأعمال، قسم إدارة الأعمال. جامعة الشرق الأوسط، الأردن
- أبو عوض، رانيا. 2015 واقع تطبيق هندرة الموارد البشرية وعلاقتها بتطوير الأداء الوظيفي في ديوان الموظفين العام بقطاع غزة.
- الاخرس، خ. 2018. ابعاد جودة الحياة الوظيفية وتأثيرها على تحسين أداء العاملين في الشركات السياحية. رسالة ماجستير غير منشورة.
- العارضة، م. 2023. تطبيقات جودة الحياة الوظيفية في الإدارة الحديثة والموارد البشرية. مجلة البحث العلمي.
- العوضي، ر. 2020. تأثير توظيف جودة الحياة الوظيفية على تطوير العمل الإداري في ضوء مبادئ الحوكمة. دراسة ميدانية على الوزارات الفلسطينية في محافظات غزة. فلسطين.
- الفقي، أ. 2018. أثر جودة الحياة الوظيفية في تنمية سلوك المواطنة التنظيمي دراسة ميدانية بالتطبيق على البنوك الحكومية. دراسة ميدانية. المجلة العلمية للدراسات التجارية والبيئية. العدد الثالث.
- الهزائمة، ع. 2018. أثر اخلاقيات العمل في تحسين جودة حياة العمل دراسة استطلاعية لآراء العاملين في مؤسسة توزيع الكهرباء والغاز. مجلة الريادة لاقتصاديات الاعمال.
- العززي، ص. 2024. جودة الحياة الوظيفية وايرها في تحسين جودة الخدمات الصحية المقدمة في مستشفى جامعة العلوم والتكنولوجيا اليمنية. صنعاء. اليمن.
- العمري، خالد. (2023). ثر جودة الحياة الوظيفية في تحسين الأداء الإداري للمؤسسات. المجلة العربية للنشر.
- جيلاني، ح. 2022. الاخلاق المهنية وتأثيرها على الأداء الوظيفي. دراسة بكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية. جامعة بن خلدون.
- حريش، أ. 2022. جودة الحياة الوظيفية المدركة وعلاقته بالسلوك الأخلاقي لدى العامي بالمؤسسة العمومية الاستشفائية. مجلة الريادة والاقتصاديات.
- سلمان، م. 2020. ابعاد المنظمة الأخلاقية ودورها في بناء السمعة التنظيمية. دراسة ميدانية على الجامعات الفلسطينية
- عربي، ه، م. 2020. جودة الحياة الوظيفية كإحدى تطبيقات الإرجنوميات الحديثة. مجلة تطوير العلوم الاجتماعية.

المراجع الأجنبية

- Chakola Iediana (2013) Quality of Work Life of Mental Health Professionals in Albania Mediterranean Journal of Social Sciences (2013), 4(1):329- 534

- Mohammadi Mahdi & molave (2016) the Relationship Between Quality of Work Life and Productivity of human resource among health workers Bahmani International business management (2016),10(16) 3536-3540.
- Muhammad Arsalan Khan., (2014) ‘Organizational Cynicism and Employee Turnover Intention: Evidence from Banking Sector in Pakistan, Pakistan Journal of commerce and Social Sciences ,8(1)30-41.
- Pei-Hern Wang, Yan- Chou, (2016) ‘Work- Related Frustration among senior nurses at a medical center, Journal of Clinical Nursing, 25:2040 -2051

