

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

الفصل الأول

الإطار العام للدراسة

مقدمة الدراسة

شهد القرن الحادي والعشرين تأثيراً كبيراً للتحويلات الإدارية والتنظيمية والرقمية وتطور التكنولوجيا على طبيعة المنظمات، وأيضاً الموارد البشرية بها، 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 أو الجوانب المالية والإدارية التي تمس بشكل مباشر حياة العاملين (العزيري، 2024).

يعد مفهوم جودة الحياة الوظيفية من المفاهيم الحديثة في كافة المؤسسات في الوطن العربي بوجه عام وفي مجال إدارة الموارد البشرية في المؤسسات الصحية على وجه الخصوص لأنها تعتبر المسئول الأول والمهم في تحسين بيئة العمل والمسئولة على تقويم السلوك الأخلاقي لمقدمي الرعاية الصحية، وتهدف جودة الحياة الوظيفية إلى تصميم وتنفيذ برامج لجودة الحياة الوظيفية لتحقيق مستويات عالية من الرضا الوظيفي والولاء التنظيمي للعاملين (جيلاني، 2022).

تؤثر جودة الحياة الوظيفية بشكل مباشر على السلوك الأخلاقي للعاملين في مستشفيات الرياض، حيث تؤدي بيئة العمل الجيدة إلى زيادة رضا الموظفين، وتقليل معدلات الإرهاق والغياب، وزيادة الولاء والالتزام، مما ينعكس على تقديم رعاية صحية أخلاقية ومتوافقة مع أعلى المعايير، وعلى العكس، فإن تدني جودة الحياة الوظيفية يؤدي إلى انتشار الإرهاق وانخفاض الالتزام، مما قد يؤدي إلى سلوكيات غير أخلاقية للعاملين (الهزايمة، 2018).

تعتبر جودة الحياة الوظيفية عاملاً مهماً يؤثر على السلوك الأخلاقي للعاملين في مستشفيات الرياض، وقد اثبتت العديد من الدراسات 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. كما تعزز الثقة والولاء بين الموظفين والإدارة، مما يخلق بيئة عمل إيجابية (العمرى، 2023).

تقدم إدارة الموارد البشرية 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).

تهدف الدراسة الي تحسين جودة الحياة الوظيفية لتعزيز السلوك الأخلاقي في مستشفيات الرياض عبر تحسين المناخ الوظيفي المناسب والبيئة الداعمة من خلال تناول الفجوة البحثية عبر تناول ابعاد محددة لجودة الحياة الوظيفية (الجوانب المالية والاقتصادية والوظيفية والتنظيمية والمادية والمعنوية) وبيان تأثيرها على السلوك الاخلاقي لمقدمي الرعاية الصحية بما يسهم في تعزيز السلوك الأخلاقي تلبية الاحتياجات المادية والنفسية للعاملين يساهم في تحسين جودة حياتهم الوظيفية، واخيرا الاستثمار في الكفاءات البشرية واستشعارا لخطورة واهمية موضوع جودة بيئة العمل تسعى الدارسة الي بيان أثر جودة الحياة الوظيفية على السلوك الاخلاقي لمقدمي الرعاية الصحية دراسة ميدانية على مستشفيات القطاع الصحي بمنطقة الرياض

مشكلة الدراسة وأسئلتها:

تتركز مشكلة الدراسة حول تأثير جودة الحياة الوظيفية بشكل كبير على السلوك الأخلاقي للعاملين في المستشفيات القطاع الصحي في منطقة الرياض، حيث أن بيئة العمل الصحية الداعمة تعزز الالتزام الأخلاقي وتدعم قرارات الموظفين، بينما تؤدي جودة الحياة الوظيفية المنخفضة إلى الإرهاق الأخلاقي وتؤثر سلبًا على السلوك الأخلاقي. تؤدي تحسينات جودة الحياة الوظيفية، مثل توفير بيئة عمل صحية وأمنة (العارضة، 2023)

في حين أن الظروف السلبية للحياة الوظيفية في تلك المستشفيات قد تؤدي إلى ضغوط تنعكس سلبًا على أداء الموظفين وسلوكهم. تساهم جودة الحياة الوظيفية في بناء سلوك أخلاقي من خلال توفير بيئة آمنة وعادلة، وتعزيز مشاركة الموظفين (سلمان، 2020).

بعد استعراض عدد من الدراسات السابقة حول استخدام تطبيقات جودة الحياة الوظيفية وأثرها السلوك الاخلاقي مثل دراسة (العزيمي وآخرون، 2024) ودراسة (الجيلاني 2024) دراسة (شاهنيللا وآخرون 2023). ودراسة (الطيب، 2022) ودراسة (Amber Arshad، 2021) وتم تناول متغيرات الدراسة بأبعاد ومحاور متعددة تختلف عن محاور وابعاد الدراسة الحالية وأن معظمها ركز على مجالات أو قطاعات معينة تختلف عن نطاق الدراسة الحالية في المجال الصحي باستخدام الابعاد التالية (الجوانب المالية والاقتصادية والجوانب الإدارية والتنظيمية والجوانب المادية والمعنوية) على مقدمي خدمات الرعاية الصحية بمستشفيات منطقة الرياض وهو ما يمثل الفجوة البحثية لتلك الدراسة التي تم التوصل اليها

تسعى إدارة الموارد البشرية المستشفيات العاملة في منطقة الرياض الي التغلب على التحديات والصعوبات حول جودة الحياة الوظيفية من خلال ابعاد محددة تتمثل في (الجوانب المالية والاقتصادية والوظيفية والتنظيمية والمادية والمعنوية) وعن طرق تعزيز النواحي الايجابية لدي العاملين بها خاصة المنظومة الأخلاقية التي تمثل الدافع الرئيسي نحو تقديم خدمات الرعاية الصحية بالطريقة المطلوبة ويمكن ايجاز مشكلة الدراسة من خلال التساؤل الرئيسي التالي: ما دور تأثير جودة الحياة الوظيفية بأبعادها (الجوانب المالية والاقتصادية والوظيفية والتنظيمية والمادية والمعنوية) على السلوك الاخلاقي لمقدمي الرعاية الصحية في مستشفيات القطاع الصحي بمنطقة الرياض في المملكة العربية السعودية؟

تساؤلات الدراسة:

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 بمنطقة الرياض؟
- ما هو تأثير الجوانب المادية والمعنوية كأحد ابعاد جودة الحياة الوظيفية على السلوك الاخلاقي لمقدمي الرعاية الصحية في مستشفيات القطاع الصحي بمنطقة الرياض؟

أهمية الدراسة:

تؤثر جودة الحياة الوظيفية بشكل مباشر وإيجابي على السلوك الأخلاقي من خلال نظرية التبادل الاجتماعي، حيث يفسر هذا التبادل كيف يميل الموظفون الذين يعتقدون أنهم يحصلون على معاملة عادلة وداعمة من المنظمة إلى الرد بسلوكيات أخلاقية استجابة لذلك. يؤدي تحسين جودة الحياة الوظيفية إلى زيادة الرضا والولاء، مما يدفع الموظفين إلى الالتزام بقواعد السلوك الأخلاقي، بينما تؤدي البيئة السيئة إلى سلوكيات عكسية.

و تنبع أهمية الدراسة في أنها سلطت الضوء على دور جودة الحياة الوظيفية بأبعادها (الجوانب المالية والاقتصادية والوظيفية والتنظيمية والمادية والمعنوية) على السلوك

الأخلاقي لمقدمي الرعاية الصحية في مستشفيات القطاع الصحي بمحافظة الرياض في المملكة العربية السعودية وتعتبر الدراسة الحالية من الدراسات القليلة التي تناولت أثر 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)
- دفع السلوك الإيجابي نحو تحسن جودة الحياة الوظيفية، يزداد رضا الموظفين وولائهم، مما يؤدي إلى التزامهم بالسلوك الأخلاقي بدلاً من السلوك غير الأخلاقي.
- 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 بأبعادها الجوانب المالية والاقتصادية والوظيفية والتنظيمية والمادية والمعنوية) في السلوك الأخلاقي لمقدمي الرعاية الصحية دون غيرها من الأبعاد 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 بمنطقة الرياض.
- تساعد جودة الحياة الوظيفية الجيدة على تقليل الصراعات وتعزيز التعاون والعلاقات الإيجابية بين الموظفين داخل بيئة العمل في المستشفيات
- أهمية دراسة الاستراتيجيات الخاصة بالموارد البشرية المناسبة لتطبيق جودة الحياة الوظيفية بأبعادها 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 بمنطقة 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 بمنطقة الرياض.

الفرضية الفرعية الاولى:

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

الفرضية الفرعية الثانية:

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

الفرضية الفرعية الثالثة :

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

نموذج الدراسة

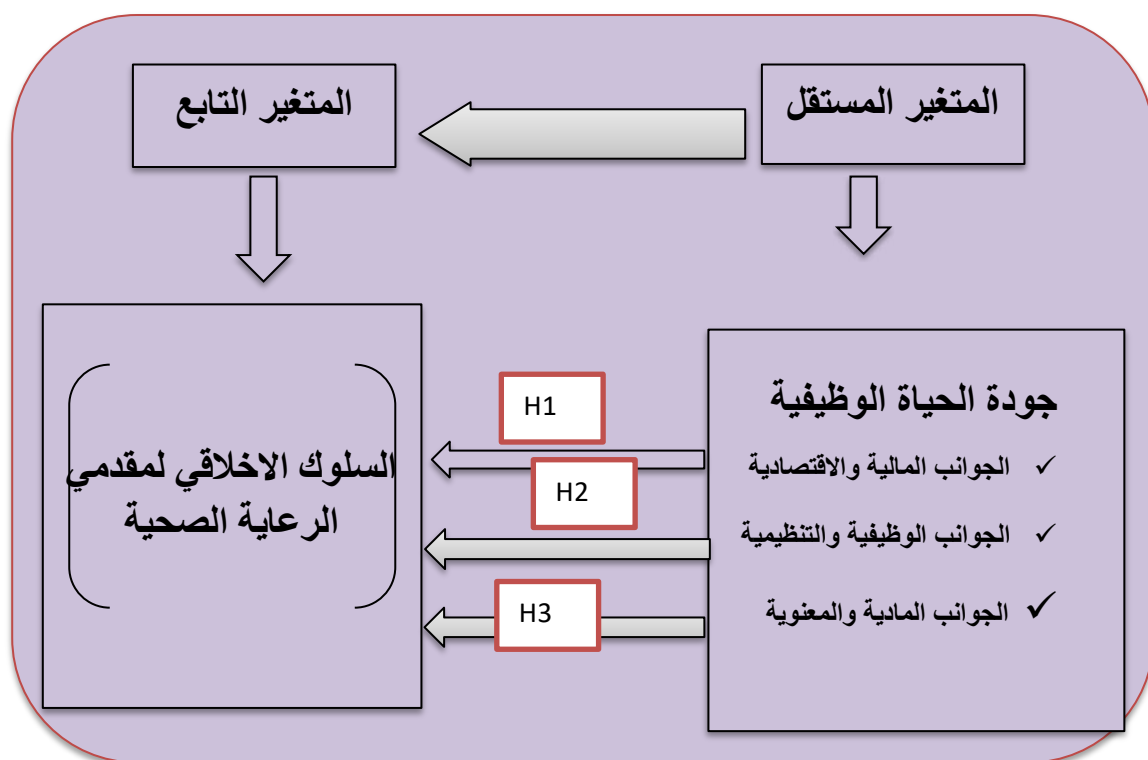
هو شكل يعبر عن الظاهرة أو المشكلة الخاصة أثر جودة الحياة الوظيفية في السلوك الاخلاقي لمقدمي الرعاية الصحية بمستشفيات القطاع الصحي بمنطقة الرياض في المملكة العربية السعودية، ومن خلال هذا الهيكل يتم توضيح الفكرة المراد دراستها، وبتحليل المسارات السببية (العلاقة المباشرة بين المتغير المستقل وابعاده على 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

النظريات العلمية للعلاقة بين جودة الحياة الوظيفية والسلوك الأخلاقي

او لا: نظرية التبادل الاجتماعي

تربط النظريات العلمية بين جودة الحياة الوظيفية والسلوك الأخلاقي عبر آليات نفسية واجتماعية، أبرزها نظرية التبادل الاجتماعي التي ترى أن الموظف يتبادل التزامًا أخلاقيًا مقابل دعم المنظمة (مثل ممارسات التوازن بين العمل والحياة)، ما يؤدي

لتعزيز السلوك الأخلاقي، بينما تُفسر النظرية المعرفية الاجتماعية السلوك الأخلاقي من خلال التعلم الذاتي والملاحظة (القُدوة)، وتؤكد نظريات دافع الخدمة العامة أن المبادئ الأخلاقية (كالرعاية والإنصاف) تعزز الدافع للعمل الأخلاقي، وتركز دراسات أخرى على دور القيادة الأخلاقية والتعاون والعلاقات الإيجابية كمحفزات مباشرة لجودة الحياة الوظيفية والسلوكيات الإيجابية

ثانياً: نظرية العدالة التنظيمية:

تربط النظريات العلمية بين جودة الحياة الوظيفية والسلوك الأخلاقي عبر نظرية العدالة التنظيمية، التي تؤكد أن إدراك الموظف للإنصاف في التوزيع (العدالة التوزيعية)، الإجراءات (العدالة الإجرائية)، والمعاملة (العدالة التعاملية/الشخصية)، والمعلومات (العدالة المعلوماتية) يعزز سلوكه الأخلاقي الإيجابي، مثل سلوك المواطن التنظيمية، ويقلل السلوكيات المنحرفة، مما يرفع جودة حياته الوظيفية، فالعدالة تخلق الثقة والرضا والالتزام، وتدفع الموظف لتقديم أفضل ما لديه بشكل أخلاقي.

ثالثاً: نظرية الاحتياج:

ترتبط جودة الحياة الوظيفية والسلوك الأخلاقي عبر نظريات الاحتياج (مثل نظرية ماسلو و ERG) التي تؤكد أن تلبية الاحتياجات الأساسية (الأمان، تقدير الذات، تحقيق الذات) في العمل (الرواتب العادلة، بيئة آمنة، فرص تطوير) تؤدي إلى الرضا الوظيفي والالتزام، مما يعزز السلوك الأخلاقي (العدالة، الكرامة، الولاء)، حيث تشبع بيئة العمل الملائمة هذه الاحتياجات، فتخلق شعوراً إيجابياً تجاه العمل والمؤسسة، وتحسن الأداء وتقلل السلوكيات غير الأخلاقية، وفقاً لدراسات تؤكد تأثير أبعاد جودة العمل على أخلاقيات الموظفين وسلوك المواطنين.

الربط بين النظريات العلمية الثلاثة

جودة الحياة الوظيفية والسلوك الأخلاقي ترتبطان بقوة عبر نظريات نفسية واجتماعية؛ فنظرية الاحتياج تفسر السلوك الأخلاقي (مثل المواطن التنظيمية) بتحقيق الاحتياجات

الأساسية (أمان، تقدير الذات، تحقيق الذات) عبر جودة العمل، بينما نظرية التبادل الاجتماعي ترى أن الموظف يبذل الجهد بالعدالة والمكافآت، والعدالة التنظيمية (توزيعية، إجرائية، تعاملية) هي أساس هذا التبادل، حيث شعور الموظف بالإنصاف يدفعه للسلوك الإيجابي، وجميعها تؤثر في الالتزام، الرضا، والإنتاجية

● **نظرية الاحتياج:** عندما تلبي المنظمة احتياجات الموظفين (أمان، اجتماعية، تقدير الذات، تحقيق الذات) عبر جودة الحياة الوظيفية، يشعر الموظف بالرضا ويتحفز للسلوكيات الإيجابية (الأخلاقية).

● **نظرية التبادل الاجتماعي:** تعتبر العلاقة بين الموظف والمنظمة صفقة تبادلية؛ الموظف يقدم الولاء والجهد مقابل مكافآت وعدالة. وإذا شعر الموظف بالعدالة في المدخلات والمخرجات، يميل لتقديم المزيد من السلوك الإيجابي.

● **نظرية العدالة التنظيمية:**

- توزيعية: عدالة توزيع المكافآت والمهام (أجور، ترقية).
- إجرائية: عدالة الإجراءات المتبعة (الشفافية، عدم التمييز).
- تعاملية: عدالة المعاملة الشخصية واحترام الموظف.
- تأثيرها: إدراك العدالة التنظيمية هو محرك رئيسي للسلوك الأخلاقي (المواطنة التنظيمية)، لأنه يشكل اتجاهات الموظف نحو المنظمة ويولد شعوراً بالإنصاف.

الخلاصة: تحسين جودة الحياة الوظيفية بتطبيق العدالة التنظيمية يرضي احتياجات الموظفين، مما يعزز سلوكهم الأخلاقي (المواطنة التنظيمية) وفقاً لنظرية التبادل الاجتماعي، مما يفيد الموظف والمنظمة معاً.

مصطلحات الدراسة وتعريفاتها الإجرائية

المصطلح	البيان
مفهوم جودة الحياة الوظيفية	يعرف اصطلاحاً: هي محصلة تفاعل مجموعة من العمليات المتكاملة والمخططة التي تسعى الي تعظمي عوائد أطراف العمل تدعم شعور الفرد بالرضا والسعادة في عمله (الفقي،2018). يعرفا اجرائيا: بانه 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). (العمرى، 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 الوظيفية (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 الي المنهج التاريخي في معالجة الدراسات السابقة ذات الصلة بموضوع البحث وبذلك سيتم الاعتماد علي 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 الاخلاقي والموارد البشرية في القطاع الصحي الحصول على البيانات الأولية للبحث وذلك باستخدام الطرق الكيفية والكمية بالاعتماد علي الاتجاه البحثي المختلط من خلال توزيع استبيان. للحصول على البيانات والوصفية والرقمية بناء على إجابات عينة الدراسة

وتكمن مبررات اختيار هذا المنهج المختلط في قدرته على تقديم فهم أعمق وأكثر شمولاً للمشكلة البحثية حول أثر جودة الحياة الوظيفية في السلوك الأخلاقي لمقدمي خدمة الرعاية الصحية من خلال دمج البيانات الكمية والنوعية. وتشمل هذه المبررات في تعزيز دقة النتائج وتوسيع نطاقها، والاستفادة من نقاط قوة كل منهج وتقليل حدوده، وأيضا إمكانية التحقق من النتائج من خلال النظر إلى وجهات نظر متعددة، وتحديد التناقضات وتفسير النتائج الكمية المعقدة باستخدام البيانات النوعية حول موضوع أثر جودة الحياة الوظيفية في السلوك الاخلاقي لمقدمي الرعاية الصحية في مستشفيات القطاع الصحي

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 كاده لجمع المعلومات عن طريق الاستبانة الالكترونية.

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 الاول: 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 الاخلاقي لمقدمي الرعاية الصحية في مستشفيات القطاع الصحي بمنطقة 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	الجوانب المالية والاقتصادية	6 فقرات
المحور الثاني	الجوانب الوظيفية والتنظيمية	6 فقرات
المحور الثالث	الجوانب المادية والمعنوية	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 (2): أوزان الإجابات حسب مقياس ليكرت 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 > 1.80
-----------------	---	------------

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 مسؤولين 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 و 9 مستشفيات وثلاثة مراكز تخصصية للأسنان ومركز تخصصي للكلية و 107 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:

سيكون 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 ونظرا لعد المستشفيات العاملة بمنطقة الرياض تستهدف الدراسة عينة بعدد مستهدف (250) موظفا يتم اختيارهم بطريقة العينة **الطبقية العشوائية** (عن طريق اختيار 4 موظفين من كل مستشفى من المستشفيات التسعة واثنان من كل مركز رعاية وعددهم 107 مركز كما يلي

$$N = (9 \times 4) + (107 \times 2) = 36 + 214 = 250$$

ويتم توزيعها عبر رابط الكتروني من خلال وسائل التواصل الاجتماعي على الافراد العاملين في مستشفيات القطاع الصحي بمحافظة الرياض وسوف يتم اختيار العينة باستخدام الطريقة الطبقة 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 إلى 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 بمنطقة الرياض في المملكة العربية السعودية تم الاعتماد الاستبيان الأداة الرئيسة للدراسة.
- 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 بمنطقة الرياض
- حدود مكانية: مستشفيات القطاع الصحي بمحافظة الرياض في المملكة العربية السعودية.
- حدود موضوعية: اقتصرت الدراسة على أثر جودة الحياة الوظيفية في السلوك الاخلاقي لمقدمي الرعاية الصحية في مستشفيات القطاع الصحي بمنطقة الرياض في المملكة العربية السعودية

المعالجات الإحصائية المقترحة:

- ستحلل البيانات باستخدام برنامج SPSS أو Smart PLS، وفق مجموعة من الأساليب الإحصائية الملائمة لطبيعة الدراسة، وهي:
- تحليل التكرارات والنسب المئوية: لتوصيف خصائص العينة وتوزيعها حسب المتغيرات الديموغرافية، مثل نوع الجهة أو سنوات الخبرة.
 - المتوسطات الحسابية والانحراف المعياري: لقياس توجهات العينة نحو المتغيرات المستقلة ومدى تأثيرها من وجهة نظرهم.

- تحليل الارتباط (Pearson Correlation): لفحص العلاقة بين كل بعد من أبعاد جودة الحياة الوظيفية على السلوك الاخلاقي.

- تحليل الانحدار الخطي البسيط والمتعدد: لاختبار فرضيات الدراسة بدقة، وتحديد مدى تأثير المتغيرات المستقلة مجتمعة أو منفردة على المتغير التابع.

- اختبار T-Test وANOVA: لتحليل الفروق بين آراء المجموعات المختلفة داخل العينة (مثل المقارنة بين عينة الدراسة، ومعرفة ما إذا كانت هناك فروقات ذات دلالة إحصائية تعكس وجهات نظر مختلفة باختلاف الدور أو الخبرة).

خطة الدراسة:

ينقسم البحث الي خمسة فصول :

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

الفصل الثاني: يحتوي 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 بمنطقة الرياض حيث يتناول مفهومها ومقوماتها وأهميتها وأهدافها وما هي الوسائل التي تؤثر عليها

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

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

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

المراجع

الملاحق



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.

<https://www.mobt3ath.com/uplode/book/book-13051.pdf>

- الآخرس، خلف الله. 2018. *ابعاد جودة الحياة الوظيفية وتأثيرها عي تحسين أداء العاملين في الشركات السياحية*. رسالة ماجستير غر منشورة.
- العارضة، محمد عبد الله. 2023. *تطبيقات جودة الحياة الوظيفية في الإدارة الحديثة والموارد البشرية*. مجلة البحث العلمي.
- https://www.researchgate.net/publication/370481207_
- العوضي، رأفت. 2020. *تأثير توظيف جودة الحياة الوظيفية على تطوير العمل الإداري في ضوء مبادئ الحوكمة*. دراسة ميدانية على الوزارات الفلسطينية في محافظات غزة. فلسطين.
- https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3685693
- الفقي، أدهم محمد رشدي. 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.
- https://jces.journals.ekb.eg/article_50413_
- الهزايمة، عماد الدين. 2018. *أثر اخلاقيات العمل في تحسين جودة حياة العمل دراسة استطلاعية لا راء العاملين في مؤسسة توزيع الكهرباء والغاز*. مجلة الريادة لاقتصاديات الاعمال. [https://theses-](https://theses-algerie.com/9389286075931258)
- [algerie.com/9389286075931258](https://theses-algerie.com/9389286075931258)
- العزيزي، صبرية على. 2024. *جودة الحياة الوظيفية وايرها في تحسين جودة الخدمات الصحية المقدمة في مستشفى جامعة العلوم والتكنولوجيا اليمنية*. صنعاء. اليمن.
- <https://aust.uni.ye/magazine/sh/2024>
- العمري، خالد. 2023. *أثر جودة الحياة الوظيفية في تحسين الأداء الإداري للمؤسسات*. المجلة العربية للنشر.
- https://jfees.journals.ekb.eg/article_371619

– جيلاني، جمال الدين. 2022. الاخلاق المهنية وتأثيرها على الأداء الوظيفي. دراسة بكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية. جامعة بن خلدون.

<http://dspace.lagh-univ.dz/bitstreams>

– حريش، أمينة. 2022. جودة الحياة الوظيفية المدركة وعلاقته بالسلوك الأخلاقي لدى العامي بالمؤسسة العمومية الاستشفائية. مجلة الريادة والاقتصاديات.

<https://asjp.cerist.dz/en/article/180742>

– سلمان، محمد. 2020. ابعاد المنظمة الأخلاقية ودورها في بناء السمعة التنظيمية. دراسة ميدانية على الجامعات الفلسطينية

<file:///C:/Users/Eng/Downloads/Documents>

– عربي، محمد منور. 2020. جودة الحياة الوظيفية كإحدى تطبيقات الإرجنوميات الحديثة. مجلة تطوير العلوم الاجتماعية.

<https://asjp.cerist.dz/en/article/149229>

MIDOCEAN

المراجع الأجنبية

- Chakola lediana (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

