

الرضا الوظيفي لدى العاملين بقطاع الصحة في مدينة مصراتة

أ. حواء أبويكر بالحاج

جامعة مصراتة - كلية الاقتصاد والعلوم السياسية

البريد الإلكتروني: hawa.belhaj18@gmail.com

DOI: <https://doi.org/10.36602/jsrhc.2024.1.2.12>

تاريخ الاستلام: 2024-12-12 تاريخ القبول: 2024-12-31

المخلص

تتمحور الدراسة حول الرضا الوظيفي لدى العاملين بقطاع الصحة في مدينة مصراتة، وهدفت هذه الدراسة إلى التعرف على مستوى الرضا الوظيفي لدى العاملين بمهنة التمريض في القطاع العام والخاص، وتم الاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي لملائمته لأغراض هذه الدراسة، وتم استخدام الاستبيان كأداة لجمع البيانات، حيث اشتمل مجتمع الدراسة على العاملين بمهنة التمريض في القطاع العام والخاص، والذي لا توجد إحصائية معتمدة تحدد عدد العاملين بهذا القطاع، ولذلك تم اختيار عينة غير عشوائية؛ لأنه يمكن حصر مجتمع الدراسة، فاشتملت على عدد (80) عامل بهذا القطاع. وتوصلت الدراسة إلى عدد من النتائج كان من أهمها: مستوى الرضا الوظيفي للعاملين عن ظروف العمل في قطاع الصحة في مدينة مصراتة مرتفع، وكذلك مستوى الرضا الوظيفي للعاملين عن الرواتب للعاملين في قطاع الصحة متوسط، وأيضاً مستوى الرضا الوظيفي للعاملين عن زملاء العمل في قطاع الصحة مرتفع، بالإضافة إلى أنه لا يوجد رضا وظيفي للعاملين في قطاع الصحة في مدينة مصراتة على مستوى الإدارة، وكذلك لا يوجد رضا وظيفي للعاملين في قطاع الصحة في مدينة مصراتة على مستوى العرفان والتقدير في قطاع الصحة في مدينة مصراتة. وبناءً على هذه النتائج تمت صياغة مجموعة من التوصيات: دعم العلاقات الشخصية والمهنية الجيدة مع الإدارة، وزيادة الاهتمام بنظام الترقّيات للعاملين في قطاع الصحة، والاهتمام بتوظيف المشرفين الأكفاء والمؤهلين على العاملين في قطاع الصحة.

Abstract

The study focuses on job satisfaction among healthcare workers in Misurata. Its objective was to assess job satisfaction among nursing professionals in both the public and private sectors. The study employed a descriptive-analytical approach, which was deemed suitable for its purposes, and utilized a questionnaire as the primary data collection tool. The study population included nursing professionals in both sectors, though no official statistics exist regarding the exact number of workers in this field. Consequently, a non-random sample was chosen, consisting of 80 participants from this sector.

The study yielded several key findings, including the following: the level of job satisfaction regarding working conditions among healthcare workers in Misrata was high; the level of satisfaction with salaries was moderate; and the level of satisfaction with colleagues was also high. However, there was no job satisfaction reported concerning management or recognition and appreciation within the healthcare sector in Misrata.

Based on these findings, the study recommended fostering positive personal and professional relationships with management, improving the promotion system for healthcare workers, and employing competent and qualified supervisors for the sector.

1. مقدمة:

يعتبر الرضا الوظيفي دافعاً للأفراد لبذل أقصى جهد لتنفيذ المهام المسندة إليهم باعتباره يمثل دافعاً للإنجاز، مما يجعل عطاء الفرد وكفاءته المهنية تمثل دليلاً على مدى رضاه الوظيفي وإحساسه بالنجاح والتقدم، أي أنه بقدر ما تزيد العوائد والمنافع التي يحصل عليها الفرد من وظيفته بقدر ما يزيد حماسه لبذل جهد مكثف في أدائه لعمله، فزيادة دافعية الفرد لأدائه للعمل تعتبر نتيجة لشعور بالرضا الوظيفي. وتهتم المنظمات بتوفير قوة عاملة مناسبة وكافية ومؤهلة بالقدر الذي يجعلها متمكنة من أداء الواجبات والمهام المنوطة بها من أجل تحقيق أهدافها، ولكي يتحقق ذلك يتم البحث عن أساليب علمية دقيقة وموضوعية لاستقطاب العاملين ومن ثم تدريبهم حسب متطلبات العمل الأساسية حتى يكون العامل على القدر المطلوب من الكفاءة.

ويشكل الرضا الوظيفي أهمية كبيرة للموظف من جانب القدرة على التكيف مع بيئة العمل، والرغبة في الإبداع والابتكار، وينعكس ارتفاع الرضا الوظيفي للعاملين على المنظمة من ناحية ارتفاع مستوى الفاعلية والإنتاجية وانخفاض تكاليف الإنتاج وارتفاع مستوى الولاء للمنظمة، بالإضافة إلى أهميته للمجتمع من حيث ارتفاع معدلات النمو والتطور.

تعتمد كفاءة أداء الوظيفة على القدرة لدى العاملين ورغبة في أداء الوظيفة، وتركز هذه الدراسة على الرضا الوظيفي لدى العاملين بمهنة التمريض بمدينة مصراتة، من خلال دراسة تسمى رضاهم على مجموعة من العوامل المتمثلة في (الرواتب والمكافآت والحوافز، وظروف العمل، والعدالة التنظيمية، والمعاملات والعلاقات الإنسانية) على الرضا الوظيفي لدى العاملين بمهنة التمريض بمدينة مصراتة. ولتحقيق هدف

الدراسة تم الاعتماد على الاستبيان لجمع البيانات اللازمة للإجابة على أسئلة الدراسة، وتم توزيع الاستبيان على عينة غير عشوائية من مجتمع الدراسة المتمثل في العاملين بمهنة التمريض في القطاع العام والخاص في مدينة مصراتة. أن أهمية دراسة هذا الموضوع تنبع من أن دراسة العوامل المؤثرة على الرضا الوظيفي لزيادة قوة العوامل المؤثرة إيجابياً، ومعالجة العوامل المؤثرة سلبياً من أجل الرفع من جودة الخدمات الصحية المقدمة بالمدينة.

2. الرضا الوظيفي:

هناك اختلاف في حول مصطلح الرضا الوظيفي بسبب تناول هذا المصطلح من عدة جوانب مختلفة تختلف حسب طبيعة تخصصات واهتمامات الباحثين، وتم الإشارة له من قبل جنين (2019) و محمد (2018) على أنه الاتجاهات النفسية للعاملين، ومدى ارتياحهم وسعادتهم اتجاه أعمالهم، أي أنه عبارة عن مشاعر العاملين اتجاه أعمالهم وأنه ينتج عن إدراكهم لما تقدمه الوظيفة لهم ولما ينبغي أن يحصلوا عليه من وظائفهم، كما أنه محصلة للاتجاهات الخاصة نحو مختلف العناصر المتعلقة بالعمل والمتمثلة بسياسة الإدارة في تنظيم العمل ومزايا العمل في المنظمة، والأمان في العمل ومسؤوليات العمل وانجازه والاعتراف والتقدير. من جهة أخرى إشارة دراسة جلال وخريف (2020) إلى أن الرضا الوظيفي يمثل شعور الفرد نحو عمله، فالشعور الإيجابي يتبعه الرضا الوظيفي، بينما الشعور السلبي يتبعه عدم الرضا الوظيفي.

2.1 العوامل المؤثرة على الرضا الوظيفي:

هناك عدة عوامل مؤثرة في الرضا الوظيفي للعاملين تتمثل فيما يلي (محمد، 2018؛ بلخير وزين 2020):

الأخرون، أي أنه الإنجاز الذي يحققه الفرد الناتج عن النشاط الذي يقوم به لتحقيق المهام المحددة له في وظيفته بكفاءة وفعالية.

1.3 أبعاد أداء العاملين:

من منطلق أن الأداء مفهوم شامل فإن أبعاده تتمثل في (أتاسي، 2021):

1. البعد التنظيمي لأداء العاملين: يقصد به الطرق والكيفيات التي تعتمدها المنظمة في المجال التنظيمي لتحقيق أهدافها، ومن ثم يكون لدى مدراء المنظمات معايير يتم على أساسها قياس الإجراءات التنظيمية المعتمدة وأثرها على الأداء.

2. البعد الاجتماعي لأداء العاملين: يشير هذا البعد إلى مدى تحقيق الرضا عند أفراد المنظمة على اختلاف مستوياتهم، لأن مستوى رضا العاملين يعتبر مؤشراً على الولاء التنظيمي للأفراد داخل المنظمة، وتركز أهمية هذا الجانب في كون أن الأداء الكلي للمنظمة يهتم بالناحية الاجتماعية والاقتصادية على حد سواء لتحقيق أهداف المنظمة بفاعلية.

2.3 محددات أداء العاملين:

تقسم العناصر المؤثرة على أداء العاملين إلى محددات داخلية تتعلق بالعامل كشخص، وتنبع من داخله، وتشمل كلا من: القدرات، إدراك الدور، الجهد، ومحددات خارجية تتعلق بالبيئة المحيطة بالعامل فهي خارجة عن سيطرته وتحكمه، وتشمل متطلبات العمل، والبيئة التنظيمية، والبيئة الخارجية للمنظمة (تغلابت، زيتوني، 2017).

4. العلاقة بين الرضا الوظيفي وأداء العاملين:

تعددت واختلفت وجهات النظر التي فسرت العلاقة بين الرضا الوظيفي وأداء العاملين، فهناك من يرى أن أداء العاملين يتبع الرضا الوظيفي أي أنه كلما ارتفع مستوى

1. الرضا عن الأجور والمكافآت والترقيات: ويمثل اشباع الحاجات الأساسية للفرد العامل، ويتحقق الرضا الوظيفي للفرد عندما ينجز أداءه بالشكل المطلوب ويكافئ بشكل مناسب لمجهوده.

2. محتوى العمل: تؤثر طبيعة المهام التي يؤديها الفرد في عمله على رضا الفرد عن عمله، فتنوع المهام وقلة تكرارها يزيد من الرضا عن العمل.

3. نمط الإشراف: إن أثر المدير على رضا الأفراد يتوقف على الخصائص الشخصية للمدير والعاملين، ودرجة سيطرة المدير على الحوافز ووسائل الاشباع، ودرجة التفويض للسلطات وتناسبها مع قدرات العاملين واستعدادهم لتحمل المسؤولية.

4. جماعة العمل: فهي يمكن أن تكون جماعات عمل ضاغطة نحو الإحساس بالرضا الوظيفي، أو بفقدان هذا الإحساس.

5. الرضا عن البيئة المادية للوظيفة: مثل الإضاءة والتهوية، والحرارة والنظافة، ووضع الفرد أثناء تأديته لعمله، والرعاية الصحية وساعات العمل.

3. أداء العاملين:

يستخدم مفهوم الأداء على نطاق واسع في ميدان الأعمال، وقد يكون من الصعب إعطاء مفهوم محدد له، وذلك يرجع لتعدد الأبعاد التي يتكون منها الأداء الشامل في المنظمة، فمفهوم الأداء بالنسبة للمدير يعني المردودية والقدرة على المنافسة وللموظف يعني مناخ العمل.

فيعرف أداء العاملين بأنه "الأثر الكامل لجهود الموظف التي تبدأ بالقدرات والمهارات وإدراك الدور والمهام وذلك يشير إلى تحقيق المهام المكونة لوظيفة الموظف" (سهام، حنان، 2012، ص 40). ويرى جنين (2019) أنه يمثل سلوك يهدف إلى تحقيق نتيجة، وهو ما يقوم به العامل استجابة لمهمة معينة سواء قام بها بنفسه أو فرضها عليه

الرضا لدى العاملين كلما ارتفع مستوى أداء العاملين، أي أنه توجد علاقة طردية بين طرفين الأول مستقل وهو الرضا الوظيفي والثاني تابع وهو أداء العاملين، وكذلك يعتبر المناخ التنظيمي عامل وسيط بين الرضا والأداء، فقد اعتبر المناخ التنظيمي بأنه يعكس الانطباع الذي يكون لدى العاملين بالمنظمة عن جميع العناصر الموضوعية فيها، على أساس أن العاملين يعتبرون الوسيلة الأساسية لأداء الأعمال وتحقيق الأهداف، وبالتالي فإنه كلما كانت صورة المنظمة إيجابية لديهم كلما أدى ذلك إلى رفع الروح المعنوية لديهم، وهذا ينعكس إيجابياً على أدائهم (الشمرى، 2009).

4. منهجية الدراسة:

تم الاعتماد بهذه الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي لملائمته لأغراضها. واشتمل مجتمع الدراسة على العاملين بمهنة التمريض في القطاع العام والخاص داخل نطاق مدينة مصراتة، والذي لا توجد إحصائية معتمدة تحدد عدد العاملين بهذا القطاع، ولذلك تم اختيار عينة غير عشوائية اشتملت على عدد (80) عامل بهذا القطاع. وتم جمع البيانات الثانوية عن طريق الاستعانة بالمراجع العلمية التي تناولت موضوع الدراسة لبناء الإطار النظري للدراسة، أما بالنسبة للبيانات الأولية تم جمعها من عينة الدراسة باستخدام الاستبانة التي تم توزيعها على عينة الدراسة عن طريق التسليم الشخصي.

1.4 أسئلة الدراسة:

لتحقيق هدف الدراسة المتمثل في التعرف على الرضا الوظيفي لدى العاملين بمهنة التمريض في القطاع العام والخاص بمدينة مصراتة، ولتحقيق هذا الهدف تم الإجابة على الأسئلة الآتية:

1- ما مدى رضا العاملين بمهنة التمريض على ظروف العمل في القطاع العام والخاص؟

2- ما مدى رضا العاملين بمهنة التمريض على الرواتب في القطاع العام والخاص؟

3- ما مدى رضا العاملين بمهنة التمريض على مستوى الحالات التي يتم التعامل معها في القطاع العام والخاص؟

4- ما مدى رضا العاملين بمهنة التمريض على مستوى العلاقة مع زملاء العمل في القطاع العام والخاص؟

5- ما مدى رضا العاملين بمهنة التمريض على مستوى الإدارة في القطاع العام والخاص؟

6- ما مدى رضا العاملين بمهنة التمريض على نظام الترقيات في القطاع العام والخاص؟

7- ما مدى رضا العاملين بمهنة التمريض على مستوى الاشراف في القطاع العام والخاص؟

8- ما مدى رضا العاملين بمهنة التمريض على مستوى العرفان والتقدير في القطاع العام والخاص؟

9- ما مدى رضا العاملين بمهنة التمريض على مستوى معتقدات الوظيفة في القطاع العام والخاص؟

10- ما مدى رضا العاملين بمهنة التمريض على الآثار المترتبة على مستوى الرضا الوظيفي في القطاع العام والخاص؟

5. الأساليب الإحصائية:

تم بهذه الدراسة استخدام الأساليب الإحصائية الآتية:

1- التكرارات والنسب المئوية (& Frequencies Percentages) للتعرف على الخصائص الأولية لمفردات عينة الدراسة، وتحديد استجابات مفرداتها تجاه عبارات المقياس التي تتضمنها أداة الدراسة، وتعتبر النسب المئوية تعبير رياضي لمقارنة أرقام من نفس النوع أو وحدات القياس.

2- المتوسط الحسابي "Mean" لمعرفة مدى ارتفاع أو انخفاض استجابات مفردات عينة الدراسة عن كل فقرة،

كل فقرة من فقرات محاور الاستبانة والدرجة الكلية للبعد نفسه، بهدف التحقق من مدى صدق الاستبانة ككل.

ب. الصدق البنائي: يعتبر الصدق البنائي أحد مقاييس صدق الاداة الذي يقيس مدى تحقق الاهداف التي تريد الاداة الوصول اليها، ويبين مدى ارتباط كل محور من محاور الدراسة بالدرجة الكلية لفقرات الاستبانة.

ويبين جدول رقم (1) أن جميع معاملات الارتباط في جميع محاور الاستبانة دالة احصائيا عند مستوى معنوية $0.05 \geq \alpha$ وبذلك تعتبر عوامل الاستبانة صادقة لما وضعت لقياسه.

جدول رقم (1) معامل الارتباط بين درجة محاور وعوامل الاستبانة والدرجة الكلية للاستبانة.

م	الفقرة	معامل سبيرمان للارتباط	القيمة الاحتمالية (sig)
1	ظروف العمل	.724**	.000
2	الراتب	.396**	.011
3	الحالات التي أتعامل معها	.340**	.032
4	زملاء العمل	.364**	.021
5	الإدارة	.792**	.000
6	الترقية	.669**	.000
7	الإشراف	.732**	.000
8	العرفان والتقدير	.616**	.000
9	معتقدات الوظيفة	.328**	.039
10	الآثار المترتبة على مستوى الوظيفة	.316**	.047

ج. ثبات الاستبانة: يقصد بثبات الاستبانة أن تعطي الاستبانة نفس النتائج إذا أعيد تطبيقها عدة مرات متتالية ويقصد به أيضاً إلى أي درجة يعطي المقياس

وتم اعتماد المتوسط الحسابي في هذه الدراسة كمعيار لقياس الدرجة المتحصل عليها وتقييمها والمتعلقة بإجابات أفراد العينة، وذلك من خلال ترتيب العبارات وفقاً لأعلى متوسط حسابي.

3- الانحراف المعياري "Standard Deviation" للتعرف على مدى انحراف استجابات مفردات عينة الدراسة لكل فقرة من متغيرات الدراسة عن متوسطها الحسابي، ويلاحظ أن الانحراف المعياري يوضح التشتت في استجابات مفردات عينة الدراسة لكل فقرة من فقرات متغيرات الدراسة، فكلما اقتربت قيمتها من الصفر تركزت الاستجابات وانخفض تشتتها.

4- اختبار ألفا كرونباخ (Cronbach's Alpha) لمعرفة ثبات فقرات الاستبانة.

5- معامل ارتباط سبيرمان (Spearman Correlation Coefficient) لقياس درجة الارتباط الذي يقوم على دراسة العلاقة بين متغيرين، وقد تم استخدامه في هذه الدراسة لقياس الاتساق الداخلي والصدق البنائي للاستبانة.

6- اختبار (Kolmogorov-Smirnov)، لمعرفة التوزيع الطبيعي لبيانات الدراسة.

7- استخدام اختبار الإشارة الذي يجري لدراسة متغير واحد في حال البيانات لا تتبع التوزيع الطبيعي.

8- استخدام اختبار (T Test) الذي يجري لدراسة متغير واحد في حال البيانات تتبع التوزيع الطبيعي.

1.5 صدق الاستبانة:

1. صدق المقياس:

أ. الاتساق الداخلي: يقصد بصدق الاتساق الداخلي مدى اتساق كل فقرة من فقرات الاستبانة مع المحور الذي تنتمي اليه هذه الفقرة، وقد تم بهذه الدراسة حساب الاتساق الداخلي للاستبانة من خلال حساب معاملات الارتباط بين

منخفض جداً	من 1 - 1.80
منخفض	أكبر من 1.80 - 2.6
متوسط	أكبر من 2.6 - 3.4
مرتفع	أكبر من 3.4 - 4.2
مرتفع جداً	أكبر من 4.2 - 5

ولتفسير النتائج والحكم على مستوى الاستجابة تم الاعتماد على ترتيب المتوسط الحسابي على مستوى محور الاستبانة ومستوى الفقرات في المحور، وعلى هذا الأساس تم تحديد مستوى العوامل المؤثرة على الرضا الوظيفي للعاملين في قطاع الصحة.

3.5 تحليل البيانات ومناقشتها:

تم في هذه المرحلة عرض لتحليل البيانات واختبار مقاييس الدراسة، وذلك من خلال الاجابة عن أسئلة الدراسة وتفسير أبرز نتائج الاستبانة التي تم التوصل إليها من خلال تحليل فقراتها، والوقوف على البيانات الأولية للمستجيبين التي اشتملت على (الجنس، العمر، الحالة الاجتماعية، عدد سنوات الخبرة، المؤهل العلمي، بداية العمل في الوظيفة الحالية) لذا تم إجراء المعالجات الاحصائية للبيانات المتجمعة من استبانة الدراسة، إذ تم استخدام الحزمة الاحصائية للدراسات الاجتماعية (SPSS) للحصول على نتائج الدراسة.

1.3.5 الوصف الاحصائي لعينة الدراسة وفق البيانات الأولية:

فيما يلي عرض لخصائص عينة الدراسة وفق البيانات الأولية:

1. توزيع عينة الدراسة حسب الجنس:

الجدول رقم (4) يوضح توزيع عينة الدراسة حسب الجنس.

جدول رقم (4) توزيع عينة الدراسة حسب الجنس.

الجنس	التكرار	النسبة المئوية
-------	---------	----------------

قراءات متقاربة عند كل مرة يستخدم فيها، أو ماهي درجة اتساقه وانسجامه واستمراريته عند تكرار استخدامه في أوقات مختلفة وقد تحققت الباحثة من ثبات استبانة الدراسة من خلال معامل ألفا كرونباخ (Cronbach's Alpha Coefficient) وكانت النتائج كما هي مبينة في ا لجدول رقم (2).

جدول رقم (2) معامل الفا كرونباخ لقياس ثبات الاستبانة.

م	العبارة	معامل الفا كرونباخ
1	ظروف العمل	.911
2	الراتب	.875
3	الحالات التي أنعمت معها	.894
4	زملاء العمل	.886
5	الإدارة	.950
6	الترقية	.776
7	الإشراف	.886
8	العرفان والتقدير	.828
9	معتقدات الوظيفة	.773
10	الاثار المترتبة على مستوى الوظيفة	.689

يتضح من النتائج الموضحة في الجدول (2) أن قيمة معامل ألفا للمحاور تتراوح ما بين (.689 و .950) وهذا يعني أن الثبات مرتفع ودال احصائيا.

2.5 المدى المعتمد في الدراسة:

لتحديد المدى المعتمد في الدراسة تم تحديد طول الخلايا في مقياس ليكرت الخماسي من خلال وفقا للجدول رقم (3):

جدول رقم (3) يوضح المدى المعتمد في الدراسة.

طول الخلايا	مستوى الموافقة
-------------	----------------

أرمل/أرملة	2	%2.5
المجموع	80	%100

يتضح من الجدول (6) والمتعلق بتوزيع عينة الدراسة حسب الحالة الاجتماعية بأن النسبة الأعلى للعازبين وبلغت (%62.5)، تليها نسبة المتزوجين التي بلغت (%32.5)، من ثم النسبة الأقل للمطلقين والأرامل وكانت نسبتهما (%2.5).

4. توزيع عينة الدراسة حسب سنوات الخبرة:

الجدول رقم (7) يوضح توزيع عينة الدراسة حسب سنوات الخبرة.

جدول رقم (7) توزيع عينة الدراسة حسب سنوات الخبرة.

النسبة المئوية	التكرار	سنوات الخبرة
%17.5	14	1-4 سنوات
%47.5	38	5-9 سنوات
%17.5	14	10-14 سنة
%12.5	10	15-19 سنة
%5	4	أكثر من 20 سنة
%100	80	المجموع

يتضح من الجدول (7) والمتعلق بتوزيع عينة الدراسة حسب سنوات الخبرة بأن نسبة فئة الخبرة التي تتراوح ما بين 1 إلى 4 سنوات وكذلك نفس النسبة لفئة الخبرة التي تتراوح ما بين 10 إلى 14 سنة وبلغت (%17.5)، تليها النسبة الأعلى لفئة الخبرة التي تتراوح ما بين 5 إلى 9 سنوات وبلغت (%47.5) من ثم نسبة فئة الخبرة التي تتراوح ما بين 15 إلى 19 سنة وبلغت (%12.5)، تليها النسبة الأقل لفئة الخبرة التي تتجاوز 20 سنة وبلغت (%5).

5. توزيع عينة الدراسة حسب المؤهل العلمي:

الجدول رقم (8) يوضح توزيع عينة الدراسة حسب المؤهل العلمي.

ذكر	36	%45
أنثى	44	%55
المجموع	80	%100

يتضح من الجدول (4) والمتعلق بتوزيع عينة الدراسة حسب الجنس أنه النسبة الأقل للذكور حيث بلغت (%45)، من ثم نسبة الأعلى للإناث بلغت (%55).

2. توزيع عينة الدراسة حسب العمر:

الجدول رقم (5) يوضح توزيع عينة الدراسة حسب العمر.

جدول رقم (5) توزيع عينة الدراسة حسب العمر.

العمر	التكرار	النسبة المئوية
20-29	32	%40
30-39	8	%10
40-49	8	%10
50-60	32	%40
المجموع	80	%100

يتضح من الجدول (5) والمتعلق بتوزيع عينة الدراسة حسب العمر بأن النسبة الأعلى لفئة العمر التي تتراوح ما بين 20 إلى 29 وكذلك نفس النسبة للفئة التي تتراوح ما بين 50 إلى 60 سنة وبلغت نسبتهما (%40)، تليها نسبة الفئة العمرية التي تتراوح ما بين 30 إلى 39 وأيضا الفئة العمرية التي تتراوح ما بين 40-49 بلغت (%10).

3. توزيع عينة الدراسة حسب الحالة الاجتماعية:

الجدول رقم (6) يوضح توزيع عينة الدراسة حسب الحالة الاجتماعية.

جدول رقم (6) توزيع عينة الدراسة حسب الحالة الاجتماعية.

الحالة الاجتماعية	التكرار	النسبة المئوية
أعزب/عزباء	50	%62.5
متزوج/متزوجة	26	%32.5
مطلق/مطلقة	2	%2.5

وبلغت (52.5%)، تليها نسبة العمل الذي يتجاوز 10 سنوات وبلغت (32.5%).

2.3.5 الإجابة على أسئلة الدراسة:

السؤال الأول: نص السؤال الأول على "ما مدى رضا العاملين بمهنة التمريض على ظروف العمل في القطاع العام والخاص؟"

وللإجابة على ذلك تم استخدام المتوسط الحسابي والانحراف المعياري واختبار الإشارة لمعرفة مستوى ظروف العمل.

جدول رقم (10) المتوسط الحسابي والانحراف المعياري واختبار الإشارة لكل فقرة من فقرات "ظروف العمل"

جدول رقم (8) توزيع عينة الدراسة حسب المؤهل

العلمي.

المؤهل العلمي	التكرار	النسبة المئوية
دبلوم	38	47.5%
بكالوريوس	22	27.5%
دورة ستة أشهر	20	25%
المجموع	80	100%

يتضح من الجدول (8) والمتعلق بتوزيع عينة الدراسة حسب المؤهل العلمي بأن النسبة الأعلى لمؤهل الدبلوم حيث بلغت (47.5%)، تليها نسبة مؤهل البكالوريوس وبلغت (27.5%)، من ثم نسبة مؤهل دورة ستة أشهر وبلغت (25%).

6. توزيع عينة الدراسة حسب بداية العمل في الوظيفة الحالية:

الجدول رقم (9) يوضح توزيع عينة الدراسة حسب بداية العمل في الوظيفة الحالية.

جدول رقم (9) توزيع عينة الدراسة حسب بداية العمل

في الوظيفة الحالية.

بداية العمل في الوظيفة الحالية	التكرار	النسبة المئوية
أقل من 5 سنوات	12	15%
من 5 إلى 10 سنوات	42	52.5%
10 سنوات فما فوق	26	32.5%
المجموع	80	100%

يتضح من الجدول (9) والمتعلق بتوزيع عينة الدراسة حسب بداية العمل في الوظيفة الحالية بأن النسبة الأقل كانت لأقل من 5 سنوات حيث بلغت (15%) من ثم النسبة الأعلى لفئة العمل التي تتراوح ما بين 5 إلى 10 سنوات

الرضا الوظيفي لدى العاملين بقطاع الصحة في مدينة مصراتة

ت	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	اختبار الإشارة	P-value	الترتيب	المستوى
1	لدي مساحة كافية تمكنني من أداء أعمالي.	3.76	1.01207	-3.334	.001	4	مرتفع
2	أشعر أن المبني مناسب ليكون مرفق صحي.	3.69	1.19547	-2.971	.003	5	مرتفع
3	يتم بالمبني الاهتمام بالعوامل الفيزيائية مثل: التهوية والإضاءة.	3.61	1.22722	-2.373	.018	6	مرتفع
4	أنا راض عن توافر المعدات الحديثة بالمرفق الصحي الذي أعمل به.	3.30	1.24447	-	.230	-	-
5	أنا راض عن عدد الساعات التي أقضيها في العمل.	3.40	1.17233	-	.180	-	-
6	أنا راض عن عدد ساعات الدوام التي أقدمها كل أسبوع.	3.37	1.31437	-1.114	.265	-	-
7	أنا راض عن العدالة في توزيع عبء العمل.	2.60	1.31656	-1.114	.265	-	-
8	أنا راض عن أسلوب ضبط الحضور والمغادرة.	3.45	1.31948	-1.486	.137	-	-
9	نظام الإجازات والتغيب عن العمل (بما فيها الإجازات الاضطرارية) عادل ومرضي.	2.94	1.31687	-	.690	-	-
10	لدي معلومات دقيقة عن طبيعة وظيفتي.	4.15	1.14466	-4.167	.000	1	مرتفع
11	هناك فرصة لتعلم أمور جديدة في العمل.	3.61	1.46207	-2.008	.045	6	مرتفع
12	أنا راض عن فرص التدريب المتاحة لي في عملي.	3.22	1.38652	-.000	1.000	-	-
13	هناك تنوع في عملي.	3.07	1.24361	.000	1.000	-	-
14	لدي فرصة لاستخدام مهاراتي الشخصية والمهنية، بينما أعمل.	3.42	1.37538	-1.078	.281	-	-
15	تطلب التخطيط لعملي قدرا من الشعور بالمسؤولية.	3.95	1.08486	-4.085	.000	3	مرتفع
16	هناك شعور بالإنجاز خلال تأدية عملي.	4.15	1.07537	-4.395	.000	1	مرتفع
17	لدي أمان وظيفي في عملي.	3.17	1.50214	-.359	.719	-	-
18	أضطر للإنفاق من حسابي الخاص لتغطية بعض الأمور بالعمل.	3.12	1.43599	.000	1.000	-	-
19	تستجيب الإدارة لطلباتي.	2.80	1.26491	-	.230	-	-
20	بشكل عام أنا راض عن عملي الذي أؤديه.	4.12	1.09046	-4.311	.000	2	مرتفع
	ظروف العمل	3.4499	.74141	-3.843	.000	--	مرتفع

ت	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	اختبار الإشارة	P-value	الترتيب	المستوى
1	راتبي متوافق مع تكلفة المعيشة حيث أعيش.	2.32	1.1851	-2.971	.003	3	متوسط
2	راتبي متوافق مع واجباتي.	2.41	1.1172	-	.003	2	مرتفع
3	راتبي متوافق مع مستوى خبرتي.	2.41	1.2711	-2.835	.005	2	مرتفع
4	أرى أن هيكل المرتبات بعلمي عادل.	2.28	1.1684	-3.104	.002	4	متوسط
5	بشكل عام أنا راض عن راتبي.	2.48	1.2111	-2.309	.021	1	مرتفع
	الراتب	2.38	.97598	-3.407	.002	-	متوسط

وللإجابة على ذلك تم استخدام المتوسط الحسابي والانحراف المعياري واختبار الإشارة لمعرفة مستوى الراتب.

جدول رقم (11) المتوسط الحسابي والانحراف المعياري واختبار الإشارة لكل فقرة من فقرات "الراتب".

يلاحظ من خلال الجدول رقم (11) أن المتوسط الحسابي للفقرة الخامسة "بشكل عام أنا راض عن راتبي" الاتجاه العام حول هذه الفقرة مرتفع، وترتيبها الأول، أما الفقرة الثانية "راتبي متوافق مع واجباتي" الاتجاه العام حول هذه الفقرة مرتفع، وترتيبها الثاني، والفقرة الثالثة "راتبي متوافق مع مستوى خبرتي." الاتجاه العام حول هذه الفقرة مرتفع، وترتيبها الثاني أما الفقرة الأولى "راتبي متوافق مع تكلفة المعيشة حيث أعيش." أن الاتجاه العام حول هذه الفقرة متوسط، وترتيبها الثالث، بالإضافة إلى الفقرة الرابعة "أرى أن هيكل المرتبات بعلمي عادل." مما يشير إلى أن الاتجاه العام حول هذه الفقرة متوسط، وترتيبها الرابع.

يلاحظ من خلال الجدول رقم (10) أن الفقرة العاشرة "لدي معلومات دقيقة عن طبيعة وظيفتي." الاتجاه العام حول هذه الفقرة بالمرتفع، وترتيبها الأول، وكذلك "هناك شعور بالإنجاز خلال تأدية عملي." وترتيبها الأول. أما الفقرة الرابعة "أنا راض عن توافر المعدات الحديثة بالمرفق الصحي الذي أعمل به." مما يشير إلى عدم وجود دلالة إحصائية لهذه الفقرة، وكذلك الفقرة الخامسة والسادسة والسابعة والثامنة والتاسعة والثانية عشر والثالثة عشر والرابعة عشر والسابعة عشر والثامنة عشر والتاسعة عشر مستوى المعنوية p-value فيها أكبر من (0.05) وهذا يعني عدم وجود دلالة إحصائية. أما بالنسبة لمستوى الرضا هن ظروف العمل فقد بلغ المتوسط الحسابي لآراء العينة 3.44 ومستوى المعنوية p-value يساوي (0.001) وهي أقل من (0.05) مما يشير إلى أن مستوى الرضا على ظروف العمل مرتفع.

السؤال الثاني: نص السؤال الثاني على "ما مدى رضا العاملين بمهنة التمريض على الرواتب في القطاع العام والخاص؟"

أما بالنسبة لمستوى الراتب فقد بلغ المتوسط الحسابي لآراء العينة 2.38 ومستوى المعنوية p-value يساوي (0.002) وهي أقل من (0.05)، مما يشير إلى أن مستوى الرضا على الراتب متوسط.

السؤال الثالث: نص السؤال الثالث على "ما مدى رضا العاملين بمهنة التمريض على مستوى الحالات التي يتم التعامل معها في القطاع العام والخاص؟"

وللإجابة على ذلك تم استخدام المتوسط الحسابي والانحراف المعياري واختبار الإشارة لمعرفة مستوى الحالات التي يتم التعامل معها.

جدول رقم (12) المتوسط الحسابي والانحراف المعياري واختبار الإشارة لكل فقرة من فقرات "الحالات التي تعامل معها".

ت	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	اختبار الإشارة	P-value	الترتيب	المستوى
1	لدي علاقة جيدة مع الحالات المترددة على محل عملي.	4.15	1.12204	6.482	.000	2	مرتفع
2	لدي القدرة على التعامل مع سلوك الحالات.	4.17	1.10680	6.714	.000	1	مرتفع
3	بشكل عام، أنا راض عن علاقتي مع الحالات المرضية ودويمهم.	4.07	1.18511	5.737	.000	3	مرتفع
	الحالات التي أتعامل معها	4.13	1.03445	6.929	.000	--	مرتفع

جدول رقم (13) المتوسط الحسابي والانحراف المعياري

واختبار T لكل فقرة من فقرات "زملاء العمل"

يلاحظ من خلال الجدول رقم (12) أن الفقرة الثانية "لدي القدرة على التعامل مع سلوك الحالات." الاتجاه العام حول هذه الفقرة بالمرتفع، وترتيبها الأول، والفقرة الأولى "لدي علاقة جيدة مع الحالات المترددة على محل عملي." مما يعني أن الاتجاه العام هذه الفقرة مرتفع، وترتيبها الثاني، أما الفقرة الثالثة "بشكل عام، أنا راض عن علاقتي مع الحالات المرضية ودويمهم." فالاتجاه العام حول هذه الفقرة مرتفع، وترتيبها الثالث.

ت	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	اختبار الإشارة	P-value	الترتيب	المستوى
1	لدي علاقة شخصية جيدة مع زملائي.	4.33	1.00873	11.020	.000	1	مرتفع جدا
2	لدي علاقة مهنية جيدة مع زملائي.	4.23	.95866	7.983	.000	2	مرتفع جدا
3	لدي زملاء متعاونين معي دائما.	3.95	1.10824	9.449	.000	3	مرتفع
4	بشكل عام، أنا راض عن زملائي في العمل.	3.70	.93918	5.079	.000	4	مرتفع
	زملاء العمل	4.04	.84983	2.940	.000	-	مرتفع

مستوى الرضا بخصوص عامل الرضا على عامل زملاء العمل يمثل أحد العوامل المؤثرة على الرضا الوظيفي، وذلك استناداً إلى المتوسط الحسابي كما هو موضح في

يلاحظ من خلال الجدول رقم (13) الفقرة الأولى "لدي علاقة شخصية جيدة مع زملائي." الاتجاه العام حول

ت	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	اختبار الإشارة	P-value	الترتيب	المستوى
1	لدي علاقة شخصية جيدة مع الإدارة.	3.02	1.3670	-.189	.850	-	-
2	لدي علاقة مهنية جيدة مع الإدارة.	2.89	1.3536	-	.690	-	-
3	الإدارة تعامل جميع العاملين بعدل.	2.47	1.3305	-2.550	.011	2	منخفض
4	يتم تقييم العاملين من الإدارة على أسس مهنية.	2.67	1.3138	-	.000	1	متوسط
5	يوجد رضا عن أسلوب التواصل بين العاملين والإدارة.	2.79	1.2396	-1.155	.248	-	-
6	بشكل عام، أنا راض عن الإدارة.	2.64	1.3076	-.945	.345	-	-
	الإدارة	2.7825	1.1659	-1.200	.230	-	-

الجدول (13).

السؤال الخامس: نص السؤال الخامس على "ما مدى رضا العاملين بمهنة التمريض على مستوى الإدارة في القطاع العام والخاص؟" وللإجابة على ذلك تم استخدام المتوسط الحسابي والانحراف المعياري واختبار الإشارة لمعرفة مستوى الإدارة.

جدول رقم (14) المتوسط الحسابي والانحراف المعياري واختبار الإشارة لكل فقرة من فقرات "الإدارة"

هذه الفقرة مرتفع جداً، وترتيبها الأول، أما الفقرة الثانية "لدي علاقة مهنية جيدة مع زملائي." الاتجاه العام حول هذه الفقرة مرتفع جداً، وترتيبها الثاني، والفقرة الثالثة "لدي زملاء متعاونين معي دائماً." الاتجاه العام حول هذه الفقرة مرتفع، وترتيبها الثالث، أما الفقرة الرابعة "بشكل عام، أنا راض عن زملائي في العمل." الاتجاه العام حول هذه الفقرة مرتفع، وترتيبها الرابع.

أما بالنسبة لمستوى زملاء العمل فقد بلغ المتوسط الحسابي لآراء العينة 4.04 ومستوى المعنوية p-value يساوي (0.000) وهي أقل من (0.05)، مما يشير إلى أن

ت	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	اختبار الإشارة	P-value	الترتيب	المستوى
1	نظام الترقية عادل لجميع العاملين.	2.25	1.3159	-3.258	.001	3	منخفض
2	أنا حالياً على الدرجة الوظيفية التي تتعادل مع سنوات خدمتي.	2.41	1.2072	-3.213	.001	2	منخفض
3	هناك فرصة جيدة للترقية في عملي، في المستقبل.	3.34	1.1918	-	.690	-	-
4	يوجد رضا عن طبيعة وظيفتي مقارنة بالمؤهل العلمي.	3.15	1.1882	.000	1.00	-	-
5	بشكل عام أنا راض عن نظام الترقيات الحالي بالعمل.	2.46	1.3346	-2.298	.022	1	منخفض
	الترقية	2.72	.92514	-	0.008	-	متوسط

السؤال السادس: نص السؤال السادس على " ما مدى رضا العاملين بمهنة التمريض على نظام الترقيات في القطاع العام والخاص؟"

وللإجابة على ذلك تم استخدام المتوسط الحسابي والانحراف المعياري واختبار الإشارة لمعرفة الترقية. جدول رقم (15) المتوسط الحسابي والانحراف المعياري واختبار الإشارة لكل فقرة من فقرات " الترقية"

يلاحظ من خلال الجدول رقم (15) أن المتوسط الحسابي للفقرة الخامسة " بشكل عام أنا راض عن نظام الترقيات الحالي بالعمل" الاتجاه العام حول هذه الفقرة بمنخفض، وترتيبها الأول، والفقرة الثانية " أنا حالياً على الدرجة الوظيفية التي تتعادل مع سنوات خدمتي" الاتجاه العام حول هذه الفقرة بمنخفض، وترتيبها الثاني، والفقرة الأولى " نظام الترقية عادل لجميع العاملين" مما يشير إلى أن الاتجاه العام حول هذه الفقرة بمنخفض، وترتيبها الثالث.

أما الفقرة الثالثة " هناك فرصة جيدة للترقية في عملي، في المستقبل" يساوى 3.34، ومستوى المعنوية p-value

يلاحظ من خلال الجدول رقم (14) أن الفقرة الرابعة " يتم تقييم العاملين من الإدارة على أسس مهنية." الاتجاه العام حول هذه الفقرة متوسط، وترتيبها الأول، والفقرة الثالثة " الإدارة تعامل جميع العاملين بعدل." الاتجاه العام حول هذه الفقرة منخفض، وترتيبها الثاني، أما بالنسبة الفقرة الأولى " لدي علاقة شخصية جيدة مع الإدارة." يساوى 3.02، ومستوى المعنوية p-value يساوى (0.850) وهي أكبر من (0.05) مما يشير إلى عدم وجود دلالة إحصائية لهذه الفقرة، وكذلك الفقرة الثانية والخامسة والسادسة مستوى المعنوية p-value فيها أكبر من (0.05) وهذا يعني عدم وجود دلالة إحصائية. أما بالنسبة لمستوى الإدارة فقد بلغ المتوسط الحسابي لآراء العينة 2.78 ومستوى المعنوية p-value يساوى (0.230) وهي أكبر من (0.05)، مما يشير إلى عدم وجود دلالة إحصائية لهذا المحور

ت	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	اختبار الإشارة	P-value	الترتيب	المستوى
1	لدي علاقة جيدة مع مركز الإشراف بالعمل.	3.20	1.30482	-	.541	-	-
2	لدي علاقة شخصية جيدة مع مشرفي/مشرفتي.	3.34	1.23630	-1.765	.078	-	-
3	لدي علاقة مهنية جيدة مع المشرفين.	3.28	1.29673	-1.486	.137	-	-
4	أحصل على مساعدة من المشرفين عندما أواجه مشاكل في العمل.	3.17	1.37538	000	1.00	-	-
5	أستفيد من ملاحظات المشرفين حول أدائي العمل.	3.20	1.41755	-913	.361	-	-
6	أنا راض عن المسؤوليات المخولة لي من قبل المشرفين.	3.44	1.26699	-1.796	.072	-	-
7	أحصل على إشراف كاف من مشرفين مؤهلين.	3.39	1.34646	-1.323	.186	-	-
8	أواجه بعض الممارسات السلبية من المشرفين بالعمل.	2.97	1.40464	-189	.850	-	-
9	أداء وظيفتي يقتصر على متطلبات الوظيفة فقط.	3.10	1.12506	-	1.00	-	-
10	بشكل عام، أنا راض عن الإشراف بعلمي.	2.97	1.27073	.000	0.000	1	متوسط
الإشراف		3.19	.91465	-961	.337	--	--

السؤال السابع: نص السؤال السابع على "ما مدى رضا العاملين بمهنة التمريض على مستوى الإشراف في القطاع العام والخاص؟" وللإجابة على ذلك تم استخدام المتوسط الحسابي والانحراف المعياري واختبار الإشارة لمعرفة مستوى الإشراف.

رقم (16) المتوسط الحسابي والانحراف المعياري واختبار الإشارة لكل فقرة من فقرات "الإشراف"

يلاحظ من خلال الجدول رقم (16) أن المتوسط الحسابي للفقرة الأولى "لدي علاقة جيدة مع مركز الإشراف بالعمل." يساوي 3.20، ومستوى المعنوية p-value يساوي (0.541) وهي أكبر من (0.05) مما يشير إلى عدم وجود دلالة إحصائية لهذه الفقرة، وكذلك الفقرة الثانية والثالثة والرابعة والخامسة والسادسة والسابعة والثامنة

يساوي (0.690) وهي أكبر من (0.05) مما يشير إلى عدم وجود دلالة إحصائية لهذه الفقرة، وكذلك الفقرة الرابعة "يوجد رضا عن طبيعة وظيفتي مقارنة بالمؤهل العلمي" يساوي 3.15، ومستوى المعنوية p-value يساوي (1.00) وهي أكبر من (0.05) مما يعني عدم وجود دلالة إحصائية لهذه الفقرة.

أما بالنسبة لمستوى الرضا بخصوص الترقيات فقد بلغ المتوسط الحسابي لآراء العينة 2.72 ومستوى المعنوية p-value يساوي (0.008) وهي أقل من (0.05)، مما يشير إلى أن عامل الرضا على الترقيات يعتبر أحد العوامل المؤثرة على الرضا الوظيفي أحيانا، وذلك استناداً إلى المتوسط الحسابي كما هو مبين في الجدول (15).

ت	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	اختبار الإشارة	P-value	الترتيب	المستوى
1	أشعر أن المجتمع يقدر عملي.	3.37	1.49679	-1.200	0.230	-	-
2	أتلقي المكافآت المالية التي تشجعني على تأدية عملي بشكل أفضل.	2.34	1.40031	-2.298	.022	1	منخفض
3	الإدارة تكرم المتميزين بالعمل.	2.30	1.32433	-2.704	.007	3	منخفض
4	أشعر أن معايير التكريم بالعمل موضوعية.	2.32	1.36603	-3.005	.003	2	منخفض
5	بشكل عام، أنا راض عن العرفان والتقدير في وظيفتي.	2.48	1.44863	-1.796	.072	-	-
	العرفان والتقدير	2.56	1.11180	-2.109	.035		منخفض

جدول رقم (17) المتوسط الحسابي والانحراف المعياري

واختبار الإشارة لكل فقرة من فقرات "العرفان

والتقدير"

يلاحظ من خلال الجدول رقم (17) أن الفقرة الثانية "أتلقي المكافآت المالية التي تشجعني على تأدية عملي بشكل أفضل." الاتجاه العام حول هذه الفقرة منخفض، وترتيبها الأول، والفقرة الرابعة "أشعر أن معايير التكريم بالعمل موضوعية." الاتجاه العام حول هذه الفقرة منخفض، وترتيبها الثاني، والفقرة الثالثة "الإدارة تكرم المتميزين بالعمل." الاتجاه العام حول هذه الفقرة منخفض، وترتيبها الثالث.

وأن المتوسط الحسابي للفقرة الأولى "أشعر أن المجتمع يقدر عملي." يساوي 3.37، ومستوى المعنوية p-value يساوي (0.230) وهي أكبر من (0.05) مما يشير إلى عدم وجود دلالة إحصائية لهذه الفقرة، وكذلك المتوسط الحسابي للفقرة الخامسة "بشكل عام، أنا راض عن العرفان والتقدير في وظيفتي." يساوي 2.48، ومستوى المعنوية p-value يساوي (0.072) وهي أكبر من (0.05) مما يشير إلى عدم وجود دلالة إحصائية لهذه الفقرة.

والتاسعة مستوى المعنوية p-value فيها أكبر من (0.05)

وهذا يعني عدم وجود دلالة إحصائية.

أما الفقرة العاشرة "بشكل عام، أنا راض عن الإشراف بعلمي." الاتجاه العام حول هذه الفقرة متوسط، وترتيبها الأول.

أما بالنسبة للرضا بخصوص عامل الإشراف فقد بلغ المتوسط الحسابي لآراء العينة 3.19 ومستوى المعنوية p-value يساوي (0.337) وهي أكبر من (0.05)، مما يشير إلى عدم وجود دلالة إحصائية لهذا المحور.

السؤال الثامن: نص السؤال الثامن على "ما مدى رضا العاملين بمهنة التمريض على مستوى العرفان والتقدير في القطاع العام والخاص؟"

وللإجابة على ذلك تم استخدام المتوسط الحسابي والانحراف المعياري واختبار الإشارة لمعرفة مستوى العرفان والتقدير.

ت	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	اختبار الإشارة	P-value	الترتيب	المستوى
1	لدي شعور بالفخر بطبيعة وظيفتي.	3.94	1.31687	4.499	.000	5	مرتفع
2	أنا راض عن مستوى احترامي لذاتي وقدراتي في وظيفتي.	4.32	1.07148	7.821	.000	2	مرتفع جدا
3	أؤمن بأنني مؤهل لهذه الوظيفة.	4.56	82062	11.903	.000	1	مرتفع جدا
4	أشعر بالرضا عندما تكون التغذية العكسية من الحالات جيدة.	3.77	99968	4.903	.000	6	مرتفع
5	أود بدل المزيد من الجهد لتطوير أدائي.	4.26	92076	8.457	.000	3	مرتفع جدا
6	أنا راض عن المرونة والاستقلالية التي يتمتع بهما عملي.	3.60	1.07903	3.458	.001	7	مرتفع جدا
7	أثق تماما في قدرتي على العمل بشكل جيد.	4.05	1.16864	5.618	.000	4	مرتفع
8	حصلت على التأهيل والتدريب المناسب قبل البدء بوظيفتي الحالية.	3.57	1.31826	2.759	.009	8	مرتفع
	معتقدات الوظيفة	3.92	.66598	8.814	.000		مرتفع

جدول رقم (18) المتوسط الحسابي والانحراف المعياري واختبار الإشارة لكل فقرة من فقرات "معتقدات الوظيفة"

يلاحظ من خلال الجدول رقم (18) أن الفقرة الثالثة "أؤمن بأنني مؤهل لهذه الوظيفة." الاتجاه العام حول هذه الفقرة مرتفع جداً، وترتيبها الأول، والفقرة الثانية "أنا راض عن مستوى احترامي لذاتي وقدراتي في وظيفتي." الاتجاه العام حول هذه الفقرة مرتفع جداً، وترتيبها الثاني، والفقرة الأولى "لدي شعور بالفخر بطبيعة وظيفتي." الاتجاه العام حول هذه الفقرة مرتفع، وترتيبها الخامس.

أما بالنسبة لمستوى الرضا بخصوص عامل معتقدات الوظيفة فقد بلغ المتوسط الحسابي لآراء العينة 3.92.

أما بالنسبة للرضا عن عامل العرفان والتقدير فقد بلغ المتوسط الحسابي لآراء العينة 2.56 ومستوى المعنوية p-value يساوي (0.035) وهي أقل من (0.05)، مما يشير إلى أن الرضا عن العرفان والتقدير لا يعتبر أحد العوامل المؤثرة على الرضا الوظيفي، وتبين أن مستواه منخفض، وذلك استناداً إلى المتوسط الحسابي وبالإشارة إلى الجدول (17).

السؤال التاسع: نص السؤال التاسع على: "ما مدى رضا العاملين بمهنة التمريض على مستوى معتقدات الوظيفة في القطاع العام والخاص؟" وللإجابة على ذلك تم استخدام المتوسط الحسابي والانحراف المعياري واختبار الإشارة لمعرفة مستوى معتقدات الوظيفة.

ومستوى المعنوية p-value يساوي (0.000) وهي أقل من (0.05)، مما يشير إلى مستوى الرضا على معتقدات الوظيفة مرتفع، وذلك استناداً إلى المتوسط الحسابي وبالإشارة إلى الجدول (18)، وبذلك يعتبر أهم العوامل المؤثرة على الرضا الوظيفي.

السؤال العاشر: نص السؤال العاشر على: "ما مدى رضا العاملين بمهنة التمريض على الآثار المترتبة على مستوى الرضا الوظيفي في القطاع العام والخاص؟

وللإجابة على ذلك تم استخدام المتوسط الحسابي والانحراف المعياري واختبار الإشارة لمعرفة الآثار المترتبة على مستوى الرضا الوظيفي.

جدول رقم (19) المتوسط الحسابي والانحراف المعياري واختبار الإشارة لكل فقرة من فقرات "الآثار المترتبة على مستوى الرضا الوظيفي"

ت	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	اختبار الإشارة	P-value	الترتيب	المستوى
1	أسعى للحصول على وظيفة أخرى غير وظيفتي الحالية.	3.55	1.31948	-1.945	.052	-	-
2	أسعى للحصول على وظيفة أخرى خارج نطاق الصحة.	3.52	1.26060	-2.079	.038	2	مرتفع
3	أفكر في الاستقالة من وظيفتي.	2.97	1.44093	-.548	.584	-	-
4	أفكر في التقاعد المبكر.	2.85	1.52836	-.884	.377	-	-
5	أكره الذهاب إلى العمل.	2.25	1.19293	-3.213	.001	3	منخفض
6	أستمتع بالذهاب إلى العمل.	3.71	1.25549	-2.373	.018	1	مرتفع
7	لدي مشاكل جسدية بسبب الاجتهاد في العمل (ضغط الدم، أمراض القلب، اضطرابات المعدة، وغيرها).	2.25	1.33493	-3.104	.002	3	منخفض
8	لدي مشاكل نفسية بسبب الاجتهاد في العمل.	2.77	1.45862	-1.114	.265	-	-
9	بشكل عام، أنا راض عن عملي الحالي بقطاع الصحة.	3.57	1.27877	-1.925	.054	-	-
	الآثار المترتبة على مستوى الرضا الوظيفي	3.04	.72032	.000	1.00	-	-

value فيها أكبر من (0.05) وهذا يعني عدم وجود دلالة

إحصائية.

يلاحظ من خلال الجدول رقم (19) أن الفقرة السادسة "أستمتع بالذهاب إلى العمل." الاتجاه العام حول هذه

10. عدم وجود دلالة إحصائية للآثار المترتبة على مستوى الرضا الوظيفي للعاملين في قطاع الصحة في مدينة مصراتة.

2.5 التوصيات:

بناءً على النتائج السابقة توصلت الدراسة إلى التوصيات الآتية:

1. دعم العلاقات الشخصية والمهنية الجيدة مع الإدارة، وذلك من خلال الاجتماعات الدورية والتواصل المستمر مع العاملين في قطاع الصحة أثناء تأدية وظيفتهم.

2. زيادة الاهتمام بنظام الترقّيات للعاملين في قطاع الصحة.

3. الإهتمام بتوظيف المشرفين الأكفاء والمؤهلين على العاملين في قطاع الصحة.

4. زيادة الاهتمام بتكريم المتميزين في العمل، من ناحية المجتمع والمكافئات المالية لتشجيع العاملين في قطاع الصحة.

5. المحافظة على العاملين في قطاع الصحة، من خلال نظام الرواتب والترقيات المُجزي، ومعاملتهم بشكل عادل.

المراجع:

-أمال، لروى(2019)، أثر الرضا الوظيفي على أداء العاملين، دراسة حالة الوكالة الولائية لتشغيل بسكرة والوكالات المحلية التابعة لها، رسالة ماجستير(منشورة)، الجزائر.

-جنين، يسمينه(2019)، أثر الرضا الوظيفي على أداء العاملين في المؤسسة العمومية الاستشفائية، دراسة ميدانية بمستشفى بشير بن ناصر، رسالة ماجستير(منشورة)، الجزائر.

أما بالنسبة للآثار ككل والمترتبة على مستوى الرضا الوظيفي فقد بلغ المتوسط الحسابي لآراء العينة 3.04 ومستوى المعنوية p-value يساوي (1.00) وهي أكبر من (0.05)، مما يشير إلى عدم وجود دلالة إحصائية للآثار المترتبة على مستوى الرضا الوظيفي ككل.

5. النتائج والتوصيات:

1.5 النتائج:

من خلال نتائج التحليل الإحصائي للبيانات يمكن تلخيص النتائج في النقاط الآتية:

1. تبين أن مستوى الرضا الوظيفي للعاملين عن ظروف العمل في قطاع الصحة في مدينة مصراتة مرتفع.

2. مستوى الرضا الوظيفي للعاملين عن الرواتب في قطاع الصحة في مدينة مصراتة متوسط.

3. مستوى الرضا الوظيفي عن الحالات التي يتعامل معها العاملين في قطاع الصحة في مدينة مصراتة مرتفع.

4. مستوى الرضا الوظيفي لدى العاملين في قطاع الصحة في مدينة مصراتة على زملاء العمل مرتفع.

5. تبين أنه لا يوجد رضا وظيفي للعاملين في قطاع الصحة في مدينة مصراتة على مستوى الإدارة.

6. قد يؤثر أحياناً مستوى الرضا الوظيفي عن الترقّيات للعاملين في قطاع الصحة في مدينة مصراتة.

7. توضح أنه لا يوجد رضا وظيفي للعاملين في قطاع الصحة في مدينة مصراتة على مستوى الإشراف.

8. تبين أنه لا يوجد رضا وظيفي للعاملين في قطاع الصحة في مدينة مصراتة على مستوى العرفان والتقدير.

9. مستوى الرضا الوظيفي لدى العاملين في قطاع الصحة في مدينة مصراتة على معتقدات الوظيفة مرتفع.

- محمد، مصطفى (2018)، الرضا الوظيفي وأثره على تطوير الأداء، دار ابن النفيس للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى، الأردن.
- بلخير، سهام، عشي، حنان (2012)، أثر الرضا الوظيفي على أداء الموظفين في المؤسسات الجامعية، دراسة حالة جامعة البويرة، رسالة ماجستير (منشورة)، الجزائر.
- جفال، فاطمة، خريف، خديجة (2020)، تأثير الرضا الوظيفي على أداء الموارد البشرية، دراسة حالة مؤسسة السويدي للكابلات بعين الدفلى، رسالة ماجستير (منشورة)، الجزائر.
- بلخير، رونق، زين، منال (2020)، الصراع التنظيمي وأثره على الرضا الوظيفي في المستشفيات، دراسة حالة في مستشفى خميس مليانة (الأطرش أحمد) بولاية عين الدفلى، رسالة ماجستير (منشورة)، الجزائر.
- أتاسي، رشا (2021)، أثر الرضا الوظيفي في أداء الموظفين العاملين في مشروع الرعاية الاجتماعية، دراسة حالة في جمعية رعاية الطفل، رسالة ماجستير (منشورة)، سوريا.
- تغلابت، عبد الغاني، زيتوني، عمار (2017)، تأثير الرضا الوظيفي على أداء العاملين في المؤسسة الخدمية الجزائرية، دراسة حالة المؤسسة الاستشفائية العمومية بأريس ولاية باتنة، مجلة الاقتصاد الصناعي، العدد (12)، الجزائر.
- الشمري، سالم (2009)، الرضا الوظيفي لدى العاملين وأثره على الأداء الوظيفي، دراسة تطبيقية على القطاع الصناعي في عمليات الخفجي المشتركة، ملتقى البحث العلمي، جدة، جامعة الملك عبد العزيز، السعودية.