

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة محمد بوضياف - المسيلة

ميدان: علوم اقتصادية تجارية وعلوم التسيير

فرع: علوم التسيير

تخصص: إدارة أعمال



كلية: العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير

قسم: علوم التسيير

رقم:

العنوان:

أثر استخدام تكنولوجيا المعلومات على جودة الحياة الوظيفية في المؤسسات الصحية

دراسة ميدانية بالمؤسسة الاستشفائية العمومية سليمان عميرات بالمسيلة

مذكرة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة الماستر الأكاديمي

إعداد الطالبتين:

- سبع سارة

- محمد لقرع مربية سلسبيل

لجنة المناقشة:

رئيسا

جامعة محمد بوضياف المسيلة

د. عطا الله ياسين

مشرفا ومقررا

جامعة محمد بوضياف المسيلة

د. رحمانى سناء

مناقشا

جامعة محمد بوضياف المسيلة

د. بن شهرة محجوبة

السنة الجامعية: 2024/2023

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

شكر وتقدير

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

قال الله تعالى " لئن شكرتم لأزيدنكم "

بداية نشكر الله ونحمده حق الحمد على توفيقه لإتمام هذا العمل
وأسأله ان يكون خالصا لوجهه الكريم وأن ينفعني وينفع الناس جميعا

واقتهاء بقوله ﷺ " من لو يشكر الناس لو يشكر الله "

أتقدم بجزيل الشكر إلى الاستاذة المشرفة "رحماني سناء"
على توجيهاتها السديدة وارشاداتها ونصائحها العلمية.
كما أتقدم بالشكر الجزيل إلى أعضاء لجنة المناقشة لمنحهم لنا
جزء من وقتهم وقبولهم مناقشة هذه الدراسة.
أتقدم كذلك بالشكر الجزيل إلى كل من مد لي يد العون في
إنجاز هذا العمل من أساتذة و زملاء .

الإهداء

انطلاقاً من قوله تعالى:

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

" رب اوزعني ان اشكر نعمتك التي انعمت علي وعلى

والدي وان اعلم صالحا

ترضاه وأدخلني برحمتك في عبادة الصالحين "

صدق الله العظيم

نهدي ثمرة هذا الجهد الى الوالدين الكريمين حفظهما الله،

والى كل أفراد العائلة الكريمة،

والى كل الأصدقاء وزملاء الدراسة،

والى كل من ساعدنا من قريب أو من بعيد في إنجاز هذا العمل.

المخلص

هدفت الدراسة إلى بيان أثر استخدام تكنولوجيا المعلومات على جودة الحياة الوظيفية في المؤسسة الصحية من خلال دراسة ميدانية بمؤسسة سليمان عميرات بالمسيلة، حيث تم الاعتماد على المنهج الوصفي واستخدام أداة الدراسة المتمثلة في الاستبيان على عينة مكونة من 47 موظف، وقد توصلت الدراسة إلى عدة نتائج أهمها: ظهور أثر استخدام تكنولوجيا المعلومات على جودة الحياة الوظيفية في مؤسسة سليمان عميرات بالمسيلة، حيث تبين عدم وجود أثر ذو دلالة إحصائية للمكونات المادية على جودة الحياة الوظيفية. ومع ذلك، تبرز نتائج إيجابية لاستخدام البرمجيات، وشبكات الاتصال، وقواعد البيانات على تحسين جودة الحياة الوظيفية في المؤسسة. في المقابل، لا يظهر أي تأثير للعنصر البشري المؤهل على جودة الحياة الوظيفية.

- **الكلمات المفتاحية:** تكنولوجيا المعلومات، جودة الحياة الوظيفية، مستشفى سليمان عميرات

****Summary:****

The study aimed to demonstrate the impact of information technology on the quality of work life in a health institution through a field study at the Suleiman Amirat Institution in M'Sila. The descriptive method was employed, using a questionnaire as the study tool on a sample consisting of 47 employees. The study reached several conclusions, the most important of which is the impact of using information technology on the quality of work life at the Suleiman Amirat Institution in M'Sila. It was found that there is no statistically significant impact of the physical components on the quality of work life. However, positive results were observed for the use of software, communication networks, and databases in improving the quality of work life in the institution. Conversely, there is no impact of qualified human resources on the quality of work life.

Keywords: Information Technology, Quality of Work Life, Suleiman Amirate Hospital

فهرس

المحتويات



فهرس المحتويات

الصفحة	فهرس المحتويات
I	البسمة
II	شكر وعرفان
III	إهداء
IV	ملخص
VI	فهرس المحتويات
أ	مقدمة
الفصل الأول: الأدببات النظرية والتطبيقية	
06	تمهيد
07	المبحث الأول: مفاهيم عامة حول تكنولوجيا المعلومات
09	المطلب الأول: مفهوم تكنولوجيا المعلومات
11	المطلب الثاني: مكونات تكنولوجيا المعلومات
14	المطلب الثالث: الأثار الإيجابية والسلبية لتكنولوجيا المعلومات
16	المبحث الثاني: ماهية جودة الحياة الوظيفية
16	المطلب الأول: مفهوم جودة الحياة الوظيفية
17	المطلب الثاني: أهمية جودة الحياة الوظيفية
17	المطلب الثالث: ابعاد جودة الحياة الوظيفية
19	المبحث الثالث: الأدببات التطبيقية لتكنولوجيا المعلومات
19	المطلب الأول: الدراسات العربية
21	المطلب الثاني: الدراسات الأجنبية
24	المطلب الثالث: المقارنة بين الدراسات السابقة والدراسة الحالية
27	خلاصة الفصل
الفصل الثاني: دراسة حالة المؤسسة الاستشفائية العمومية سليمان عميرات بالمسيلة	
29	تمهيد
30	المبحث الأول: تعريف المؤسسة محل الدراسة
30	المطلب الأول: نشأة وتعريف المؤسسة الاستشفائية سليمان عميرات ولاية المسيلة:
31	المطلب الثاني: الهيكل التنظيمي للمؤسسة
32	المبحث الثاني: الإجراءات المنهجية للدراسة الميدانية

32	المطلب الأول: أداة قياس الدراسة
33	المطلب الثاني: مجتمع وعينة الدراسة والأساليب الإحصائية المستخدمة
34	المطلب الثالث: صدق الاتساق الداخلي لأداة الدراسة
37	المطلب الرابع: اختبار ثبات أداة الدراسة
38	المبحث الثالث: عرض وتحليل البيانات المتعلقة بالتحليل الوصفي لمتغيرات الدراسة
38	المطلب الأول: وصف خصائص أفراد عينة الدراسة
41	المطلب الثاني: تحليل بيانات محور مدى تطبيق تكنولوجيا المعلومات بمؤسسة سليمان عميرات بالمسيلة
44	المطلب الثالث: تحليل بيانات محور مدى جودة الحياة الوظيفية بمؤسسة سليمان عميرات بالمسيلة
47	المبحث الرابع: اختبار فرضيات الدراسة
47	المطلب الأول: اختبار الفرضية الرئيسية
49	المطلب الثاني: اختبار الفرضية الفرعية الأولى
50	المطلب الثالث: اختبار الفرضية الفرعية الثانية
51	المطلب الرابع: اختبار الفرضية الفرعية الثالثة
53	المطلب الخامس: اختبار الفرضية الفرعية الرابعة
55	المطلب السادس: اختبار الفرضية الفرعية الخامسة
57	خلاصة الفصل
59	خاتمة
62	قائمة المراجع
-	الملاحق

الرقم	الجدول	الصفحة
01	اوجه التشابه والاختلاف بين الانترنت والانترنت والاكسترات	13
02	مقارنة الدراسات السابقة العربية	22
03	مقياس ليكرت الخماسي	33
04	صدق الاتساق الداخلي لمحور مدى تطبيق تكنولوجيا المعلومات بمؤسسة سليمان عميرات بالمسيلة	34
05	صدق الاتساق الداخلي لمحور مدى جودة الحياة الوظيفية بمؤسسة سليمان عميرات بالمسيلة	36
06	ثبات أداة قياس الدراسة	37
07	توزيع أفراد العينة حسب الجنس	38
08	توزيع أفراد العينة حسب السن	38
09	توزيع أفراد العينة حسب المؤهل العلمي	39
10	توزيع أفراد العينة حسب سنوات الخبرة المهنية	39
11	توزيع أفراد العينة حسب الوظيفية	40
12	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمحور مدى تطبيق تكنولوجيا المعلومات بمؤسسة سليمان عميرات بالمسيلة	41
13	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمحور مدى جودة الحياة الوظيفية بمؤسسة سليمان عميرات بالمسيلة	44
14	تحليل التباين للانحدار للتأكد من صلاحية النموذج لاختبار أثر تكنولوجيا المعلومات على جودة الحياة الوظيفية في مؤسسة سليمان عميرات بالمسيلة	47
15	تحليل الانحدار البسيط لاختبار أثر تكنولوجيا المعلومات على جودة الحياة الوظيفية في مؤسسة سليمان عميرات بالمسيلة	48
16	تحليل التباين للانحدار للتأكد من صلاحية النموذج لاختبار أثر المكونات المادية على جودة الحياة الوظيفية في مؤسسة سليمان عميرات بالمسيلة	49
17	تحليل التباين للانحدار للتأكد من صلاحية النموذج لاختبار أثر البرمجيات على جودة الحياة الوظيفية في مؤسسة سليمان عميرات بالمسيلة	50
18	تحليل الانحدار البسيط لاختبار أثر البرمجيات على جودة الحياة الوظيفية في مؤسسة سليمان	50

	عميرات بالمسيلة	
52	تحليل التباين للانحدار للتأكد من صلاحية النموذج لاختبار أثر شبكات الاتصال على جودة الحياة الوظيفية في مؤسسة سليمان عميرات بالمسيلة	19
52	تحليل الانحدار البسيط لاختبار أثر شبكات الاتصال على جودة الحياة الوظيفية في مؤسسة سليمان عميرات بالمسيلة	20
53	تحليل التباين للانحدار للتأكد من صلاحية النموذج لاختبار أثر قواعد البيانات على جودة الحياة الوظيفية في مؤسسة سليمان عميرات بالمسيلة	21
54	تحليل الانحدار البسيط لاختبار أثر قواعد البيانات على جودة الحياة الوظيفية في مؤسسة سليمان عميرات بالمسيلة	22
55	تحليل التباين للانحدار للتأكد من صلاحية النموذج لاختبار أثر العنصر البشري المؤهل على جودة الحياة الوظيفية في مؤسسة سليمان عميرات بالمسيلة	23

فهرس الأشكال

الصفحة	الشكل	الرقم
04	نمذج الدراسة	01
31	الهيكل التنظيمي للمؤسسة الاستشفائية سليمان عميرات بالمسيلة	02

مقدمة



1_ مقدمة

شهد العالم خلال العقود الاخيرة العديد من التغيرات السريعة و التطورات الهائلة في مجال تكنولوجيا خاصة المتعلقة بالمجال المعلومات، ما أحدث تأثيراً عميقاً وشاملاً على المؤسسات في مختلف القطاعات.

حظيت تكنولوجيا المعلومات على اهتمام كبير ومتزايد من قبل الباحثين والمختصين في السنوات الاخيرة نتيجة افتقار المؤسسات المعاصرة لأحدث التقنيات والادوات المتقدمة التي تقدمها هذه التكنولوجيا مثل تقنيات خاصة لتخزين البيانات وتشغيل التطبيقات، و تقنيات تحليل الضخم للبيانات، وتقنيات خاصة بالحماية الامنية للبيانات الحساسة ، وشبكات اللاسلكية لتواصل والتفاعل بين أعضاء و أقسام المؤسسة بهدف زيادة دقة المعلومات وسرعة الوصول إليها وتحقيق جودة حياتها الوظيفية

تحقق تكنولوجيا المعلومات تحولاً كبيراً في جودة الحياة الوظيفية، حيث تعتبر جودة الحياة الوظيفية عملية متكاملة يشارك فيه جميع أعضاء المؤسسة، فهي تتضمن أنشطة مخططة على المدى القصير والطويل مثل تحسين بيئة العمل وتطوير برامج التدريب و أنشطة تعزز اخلاقيات التعامل بين الموظفين ، وتتمثل أهمها في ضمان بيئة عمل مشجعة وآمنة والتفاعل الجماعي وتحقيق الرضا في العمل إلى جانب منح المكافآت والتعويضات، وهنا تظهر أهمية جودة الحياة الوظيفية عند توفير بيئة عمل تعزز الثقة والإلهام لدى الموظفين، مما ينعكس إيجاباً على قدرتهم على اتخاذ القرارات وحل المشكلات بفعالية وكفاءة أكبر.

إن نجاح المؤسسات الصحية يعتمد على تحقيق أهدافها وأهداف موظفيها معاً، لذا ادركت المؤسسات أن نجاحها مرتبط بتطوير جودة الحياة الوظيفية فيها، في هذا الاطار، فإن تكنولوجيا المعلومات تعتبر ركيزة أساسية للمؤسسات، حيث تتيح لها فرصاً هائلة لتعزيز كفاءتها وتحسين أدائها. كما توفر لها تقنيات وآليات حديثة لتحديد أساليب العمل بدقة وفاعلية، مما يساهم في تعزيز الابتكار وتحقيق نجاحها

2_ اشكالية الدراسة:

تعتبر المؤسسات الصحية من أكثر القطاعات التي شهدت تطورا جذريا وسريعا في تكنولوجيا المعلومات، حيث لم يعد ينظر اليها نظرة تقليدية تقتصر على النواحي الاقتصادية والخدمات الصحية بل بدأت تأخذ أبعاد جديدة تسعى لرفع جودة الحياة الوظيفية وذلك من اجل تحسين كفاءة العمل وتحقيق رضا الموظفين. ومنه تطرح الاشكالية التالية:

هل يوجد تأثير لاستخدام تكنولوجيا المعلومات على جودة الحياة الوظيفية في المؤسسات الصحية من وجهة نظر عينة الدراسة؟

- واخترنا المؤسسة الاستشفائية سليمان عميرات بمسيلة كدراسة حالة، ويمكن صياغة بعض التساؤلات الفرعية التالية:

1. هل يوجد تأثير لإستخدام المكونات المادية على جودة الحياة الوظيفية في المؤسسات الصحية من وجهة نظر عينة الدراسة ؟
 2. هل يوجد تأثير لاستخدام البرمجيات على جودة الحياة الوظيفية في المؤسسات الصحية من وجهة نظر عينة الدراسة ؟
 3. هل يوجد تأثير لاستخدام قواعد البيانات على جودة الحياة الوظيفية في المؤسسات الصحية من وجهة نظر عينة الدراسة ؟
 4. هل يوجد تأثير لاستخدام شبكات الاتصال على جودة الحياة الوظيفية في المؤسسات الصحية من وجهة نظر عينة الدراسة ؟
 5. هل يوجد تأثير للعنصر البشري المؤهل على جودة الحياة الوظيفية في المؤسسات الصحية من وجهة نظر عينة الدراسة ؟
- 3_ فرضيات الدراسة:**

و للإجابة عن اسئلة الدراسة نصيغ الفرضيات التالية:

_الفرضية الرئيسية: يوجد تأثير لاستخدام تكنولوجيا المعلومات على جودة الحياة الوظيفية في المؤسسات الصحية.

1. يوجد تأثير لاستخدام المكونات المادية على جودة الحياة الوظيفية في المؤسسات الصحية من وجهة نظر عينة الدراسة
 2. يوجد تأثير لاستخدام البرمجيات على جودة الحياة الوظيفية في المؤسسات الصحية حسب نظر عينة الدراسة
 3. يوجد تأثير لاستخدام قواعد البيانات على جودة الحياة الوظيفية في المؤسسات الصحية حسب نظر عينة الدراسة
 4. يوجد تأثير لاستخدام شبكات الاتصال على جودة الحياة الوظيفية في المؤسسات الصحية حسب نظر عينة الدراسة
 5. يوجد تأثير للعنصر البشري المؤهل على جودة الحياة الوظيفية في المؤسسات الصحية حسب نظر عينة الدراسة
- 4_ اسباب الاختيار:**

تم اختيار هذا الموضوع انطلاقا من الاسباب التالية:

1. اهتمام شخصي ورغبة في مواصلة البحث والاستطلاع في مواضيع المؤسسات الصحية؛

2. الاهتمام الشخصي لمعرفة كيف تؤثر تكنولوجيا المعلومات على جودة الحياة الوظيفية؛
3. قلة دراسات والبحوث التي تناولت هذا الموضوع بمتغيراته علي مستوى المؤسسات الصحية.

5_ أهداف الدراسة

1. إبراز وجود أثر استخدام المكونات المادية على جودة الحياة الوظيفية في المؤسسات الصحية؛
2. إبراز أثر استخدام البرمجيات على جودة الحياة الوظيفية في المؤسسات الصحية؛
3. إبراز أثر استخدام قواعد البيانات على جودة الحياة الوظيفية في المؤسسات الصحية؛
4. إبراز أثر استخدام شبكات الاتصال على جودة الحياة الوظيفية في المؤسسات الصحية؛
5. إبراز أثر استخدام العنصر البشري المؤهل على جودة الحياة الوظيفية في المؤسسات.

6_ أهمية الدراسة:

تكمن أهمية هذه الدراسة في توضيح دور تكنولوجيا المعلومات في تحسين جودة الحياة الوظيفية، وهو موضوع حديث وضروري للمؤسسات الجزائرية. كما تركز الدراسة على جودة الحياة الوظيفية كعامل أساسي لأداء المؤسسة، وتستكشف استخدام تكنولوجيا المعلومات في المؤسسات الصحية. و تعمل الدراسة على تقديم توصيات عملية لتعزيز الكفاءة والرضا الوظيفي من خلال تبني تكنولوجيا المعلومات بشكل فعال.

7_ حدود الدراسة:

المجال البشري: تم تطرق هذه الدراسة على عينة من موظفين (اداري -طبيب-شبه طبي) في مؤسسة الاستشفائية سليمان عميرات

المجال المكاني: أجريت هذه الدراسة في مؤسسة الاستشفائية سليمان عميرات ولاية المسيلة

المجال الزمني: أجريت هذه الدراسة خلال الفترة الممتدة من شهر فيفري الى شهر ماي لنفس السنة

2024

المجال الموضوعي: ركزت هذه الدراسة على معرفة أثر تكنولوجيا المعلومات على جودة الحياة الوظيفية في المؤسسات الاستشفائية سليمان عميرات

8_ منهج الدراسة

لتحقيق أهداف البحث وللإجابة على التساؤلات المطروحة تم الاعتماد في الجانب النظري على المنهج الوصفي والذي تم استخلاصه من الكتب، المجلات، المقالات، المنشورات، المذكرات الجامعية التي لها علاقة بالمتغيرين ومواقع الانترنت

اما الجانب التطبيقي فقد اعتمدنا على دراسة الميدانية في مؤسسة صحية من أجل معرفة أثر تكنولوجيا استخدام تكنولوجيا المعلومات على جودة الحياة الوظيفية، أما الادوات المستعملة فقد تم

الاعتماد على الاستبيان لجمع البيانات، واستخدام المنهج الوصفي واستخدام برامج الحزمة الاحصائية .spss.

9_ تقسيمات الدراسة

تم تقسيم الدراسة الى فصلين يحتويان على:

الفصل الاول: سنتعرض فيه على الجانب النظري الذي يتضمن ثلاث مباحث،

المبحث الاول: حول تكنولوجيا المعلومات اما **المبحث الثاني:** حول جودة الحياة الوظيفية **والمبحث**

الثالث يتضمن الدراسات السابقة التي لها علاقة بالمتغيرين

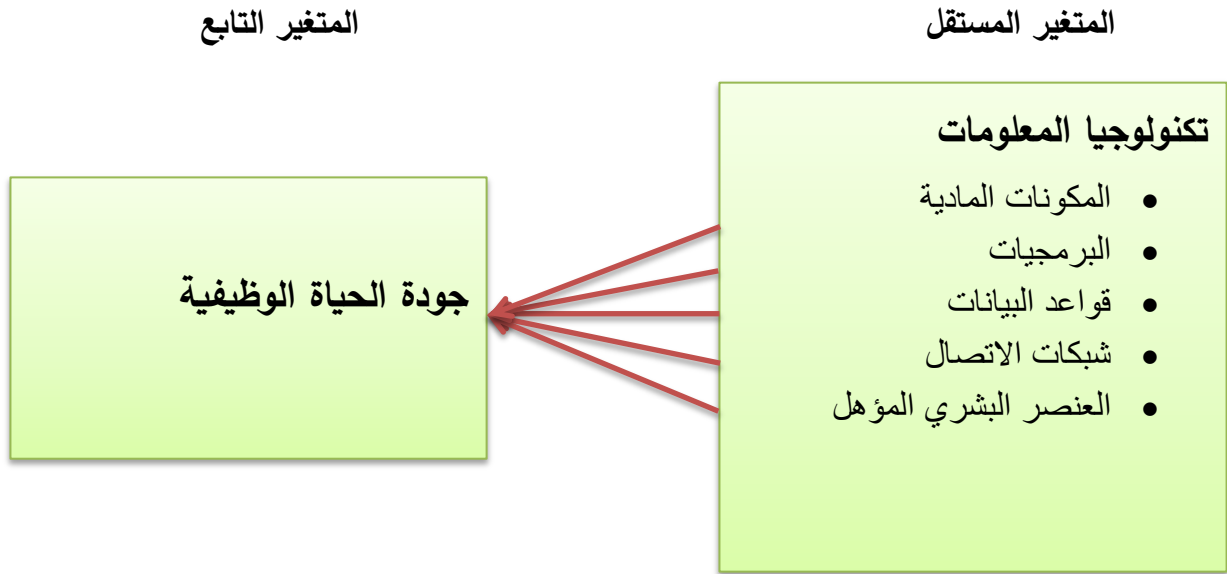
الفصل الثاني: يهتم بالدراسة الميدانية الذي يتضمن

المبحث الاول: تعريف المؤسسة الاستشفائية سليمان عميرات ولاية المسيلة اما **المبحث الثاني:**

الإجراءات المنهجية للدراسة الميدانية ،أما **المبحث الثالث:** عرض وتحليل البيانات المتعلقة بالتحليل

الوصفي لمتغيرات الدراسة، اما **المبحث الرابع:** اختبار فرضيات الدراسة.

الشكل (1): نموذج الدراسة



المصدر: من إعداد الطالبتين بناءً على الدراسات السابقة



الفصل الأول: الأدبيات النظرية
والنظيية



تمهيد:

تعتبر تكنولوجيا المعلومات عنصرا حيويا في البيئة العملية المعاصرة، حيث توفر الادوات والبرمجيات يعزز التوصل التعاون بين الموظفين ويحسن من انتاجية العمل، كما تسهل في الحصول على المعلومات وتبادلها بسرعة.

ومع ذلك قد تسبب التكنولوجيا بعض التحديات التي تؤثر سلبا على جودة الحياة الوظيفية كزيادة الضغط والاجتهاد في بعض الحالات، خاصة عندما يكون هناك انقطاعات في الخدمة او مشاكل تقنية، أو قد تسبب مخاوف بشأن فقدان الوظائف نتيجة التطور التكنولوجي وتبعاته الاقتصادية والاجتماعية، لذا من المهم ادارة تكنولوجيا المعلومات بحكمة لتحقيق التوازن بين سلبياتها و ايجابياتها وتعزيز جودة الحياة الوظيفية للموظفين.

استنادا إلى ما سبق سنعالج في هذا الفصل آثار تكنولوجيا المعلومات ومفاهيم عامة حول جودة

الحياة الوظيفية:

المبحث الاول: مفاهيم عامة حول تكنولوجيا المعلومات.

المبحث الثاني: ماهية جودة الحياة الوظيفية.

المبحث الثالث: الادبيات التطبيقية لتكنولوجيا المعلومات وجودة الحياة الوظيفية.

المبحث الاول: مفاهيم عامة حول تكنولوجيا المعلومات:

يشهد العالم تطورات وابتكارات متعددة في مختلف الميادين، حيث تسعى الدول والمؤسسات إلى مواكبة هذه التطورات وخاصة في مجال تكنولوجيا المعلومات حيث باتت هذه التقنيات مرتبطة ارتباطاً وثيقاً بتقديم المجتمعات واصبحت أحد العوامل الأساسية في تحسين خدمات المؤسسات وقدرتها على المنافسة.

المطلب الاول: مفهوم تكنولوجيا المعلومات

قبل التعرف على مفهوم تكنولوجيا المعلومات يجب التطرق المراحل التاريخية التي مرت بها:

أولاً: التطور التاريخي لتكنولوجيا المعلومات

تعد تكنولوجيا المعلومات أحد المجالات التي مرت بتطورات عديدة على مر العصور، مما يعجزنا عن تتبع وفهم كامل التطورات التاريخية، ويمكن اختصارها فيما يلي:

1-مرحلة ثورة المعلومات والاتصالات الاولى:

تتمثل هذه المرحلة في اكتشاف الانسان للكتابة واستيعابه لها، بدءاً من الكتابة السومرية والمسمارية والكتابة التصويرية حتي ظهور الحروف التي ساهمت في انهاء عصر المعلومات الشفهية الذي كانت نهايته مرتبطة بوفاة الانسان وضعف قدرته الذهنية.

2- مرحلة ثورة المعلومات والاتصال الثانية:

تميزت بظهور الطباعة بأنواعها المختلفة وتطويرها، مما سهل نشر المعلومات والتواصل من خلال كثرة المطبوعات وتوسع دائرة نشرها.

3- مرحلة ثورة المعلومات والاتصالات الثالثة:

تتمثل بظهور مجموعة متنوعة من مصادر المعلومات السمعية والمرئية مثل الهاتف، والراديو، التلفزيون، الاقراص، الاشرطة الصوتية، والاتصالات اللاسلكية الى جانب المصادر المطبوعة مثل الصحف والمجلات، هذه المصادر وسعت في نقل المعلومات وزيادة حركة الاتصالات.

4- مرحلة ثورة المعلومات والاتصالات الرابعة:

تمت باختراع الحاسوب وتطويره بمختلف مراحلها واجيالها المختلفة مع كافة مميزاته وفوائده، ما عزز حركة نقل المعلومات عبر وسائل الاتصال وربطها مع تقنيات الحاسوب. (سماعين، 2019/2018، صفحة 13/12)

5- مرحلة ثورة المعلومات والاتصالات الخامسة:

تتمثل في الترابط بين التطورات في تقنيات الحواسيب وتكنولوجيا الاتصالات مختلفة الانواع والاتجاهات، مما أدى إلي امكانية تناقل كميات من البيانات والمعلومات بسرعة فائقة عبر مسافات جغرافية هائلة بغض النظر عن الزمان والمكان ووصولاً إلى شبكات المعلومات وشبكة الانترنت.

ثانياً: تعريف تكنولوجيا المعلومات

أصبحت تكنولوجيا المعلومات عصب الحياة الحديثة، حيث أصبحت لا غنى عنها في مجالات مثل الاتصالات، والتعليم، والصناعة، والرعاية الصحية، مما يجعلها عنصراً أساسياً في تطور المجتمع وتقدمه التكنولوجي.

1- تعريف التكنولوجيا:

التقدم التكنولوجي اليوم يفتح أبواباً جديدة للإبداع وتحسين نوعية حياتنا بشكل لم يسبق له مثيل، حيث تنتوع من التحولات الرقمية إلى الابتكارات الحيوية، مكرسة نفسها كعنصر أساسي في تطور المجتمع والاقتصاد العالمي.

من ناحية المدلول اللغوي "تعد كلمة التكنولوجيا (technology) من المصطلحات التي تواجه الكثير من الاقتباس والتأويل، إذ يستخدمها البعض كمرادف للتقنية (technique) في حين يرى آخرون اختلافاً واضحاً بينهما، ويرجع أصل التكنولوجيا إلى اليونانية التي تتكون من مقطعين هما (techno) تعني التشغيل الصناعي والثاني (logos) أي العلم أو المنهج، لذا تكون بكلمة واحدة هي علم التشغيل الصناعي". (اللامي، 2007، صفحة 22)

كما يمكن تعريف التكنولوجيا على أنها تطبيق المنهجيات المستدامة من البحث العلمي والخبرات العلمية لتحسين الأداء البشري وحل المشكلات، التي تواجهه بالإضافة إلى أن التكنولوجيا تركز على الأسس النظرية والعلمية ولا يقتصر أسلوبها على الأدوات والمعدات. (درة، 2003، صفحة 26)

التكنولوجيا تشمل مجموعة من الأفكار والقيم والبرمجيات والمعدات التي تعتمد عليها المنظمة والأداء البشري بهدف تعزيز وظائفه وتحسين طريقة عمله وتشمل ذلك الإدارة الإلكترونية والقيم الإلكترونية (الجانب المعنوي) وأنظمة المعلومات التي تشير إلى البرمجيات. (مخولف، 2010، صفحة 28_30)

2- المعلومات:

تعتبر المعلومات في الهيكل التنظيمي بمثابة الدم الذي يجري في عروق الإنسان، إذ تمد كافة أقسام و وحدات المنظمة بموارد اللازمة لأداء مهامها وأعمالها بكفاءة، فهي تمثل مورداً استراتيجياً لها والتي يجب توفيرها بشكل المطلوب من حيث الوقت والدقة والثقة. (محمد، 2006، صفحة 57)

وتعرف المعلومات على أنها مجموعة من البيانات (Data) التي تم معالجتها وتحليلها لتحقيق هدف محدد يدعم اتخاذ القرارات. (السامرائي، 2009، صفحة 29)

كما توجد علاقة بين مصطلح المعلومات والبيانات والمعرفة (knowledge)، فالمعرفة هي النتيجة النهائية لاستخدام واستثمار المعلومات من قبل صانعي القرار والمستخدمين الآخرين من أجل تحقيق أهدافهم وخدمة مجتمعهم. (العربي، صفحة 08)

ويقصد بالمعلومات (البيانات) التي تمت معالجتها بحيث أصبحت ذات دلالة مبينة وذات معنى، والبيانات هي عبارة عن رموز مجردة من المعنى الظاهري وتعتبر المادة الخام التي يمكن أن تكون كمية

قياسها وحسابها رياضيا او أن تكون غير كمية (وصفية) مثل العادات والتقاليد، وتتطلب اجراء معالجات معينة من اجل تحويلها الى نتائج (معلومات) بالإمكان الاستفادة منها بشكل افضل. (البياتي، 2015، صفحة 15)

السمات الاساسية للمعلومات:

- **الوضوح:** إن وضوح المعلومات يجعلها اكثر فائدة في المجال المطلوب بها.
- **الدقة:** إن دقة البيانات يجعل النتائج (المعلومات) دقيقة ومعتمد عليها في المجال المطلوب منها اي تخفيض نسبة الاخطاء الموجودة والناجمة عن العمليات الحسابية المختلفة.
- **السرعة:** ويقصد بالسرعة هنا امكانية توفير المعلومات بفترة زمنية قصيرة مع مراعاة الوضوح والدقة عند جمعها.
- **الشمولية:** أي شمولها وتمثيلها للمجال المطلوب جمعها من اجله.
- **التكلفة:** اي العائد المتوقع من البيانات أكبر من كلفة الحصول عليها.
- **الواقعية:** والتي تعتبر العنصر الحاسم للبيانات أي أن البيانات يجب أن تكون ممثلة للواقع أي مأخوذة من واقع حالة المشكلة. (السالمي، صفحة 19)

3- مفهوم تكنولوجيا المعلومات:

نلاحظ أن مفهوم تكنولوجيا المعلومات له علاقة بالمعلومات مثل الأجهزة التي تشمل الحواسيب والبرمجيات الحاسوبية والبيانات المتنوعة التي تخزن وتنظم وتعالج ومن ثم تتاح للاسترجاع وفق سياسات محددة. (القصاب، صفحة 6)

ويرى بعض الأشخاص مفهوم تكنولوجيا المعلومات يشمل جميع الادوات والتقنيات المستخدمة في جمع ومعالجة وتخزين واسترجاع المعلومات.

أو هي نظام متكامل يحتوي على اجهزة الحاسوب والبرمجيات والاتصالات والشبكات والتجهيزات والخدمات وذلك من أجل جمع وتخزين ومعالجة البيانات وتبادل المعلومات ونشرها بطريقة تحقق اهداف المنظمة بشكل اكثر كفاءة وفعالية. (بركات، 2023)

كما تركز المنظمة على التقنيات المتعلقة باكتساب ونقل المعلومات وذلك بهدف اتخاذ القرارات الصحيحة وتقديم منتجات وخدمات جديدة، وتشمل هذه العملية جمع ومعالجة وتوزيع المعلومات المناسبة خاصة التقنيات التي تعتمد على الحاسوب. (اللامي، 2007، صفحة 37)

في حين ان منظمة اليونسكو (UNESCO) فقد عرفت تكنولوجيا المعلومات على أنها مجال يشمل المعرفة العلمية والاساليب الادارية والتكنولوجيا والهندسية التي تستخدم في جمع المعلومات ومعالجتها وتطبيقها مع تفاعل الحسابات الآلية والاجهزة مع البشر وشاركتها في مختلف الجوانب الاجتماعية والاقتصادية. (الطائي، 2013، صفحة 59_60)

بناءً على المعاني التي تم ذكرها سابقاً، يمكن أن نحاول الجمع بينها ونعرف تكنولوجيا المعلومات على أنها مجموعة من التقنيات والأدوات والبرمجيات والأجهزة والشبكات والتطبيقات التي تستخدمها المنظمة لتسهيل تدفق المعلومات وتبادلها سواء مع الموظفين أو العملاء وتحسين عمليات الإدارة، تشمل تكنولوجيا المعلومات على قواعد البيانات والتطبيقات الخدمية عبر الانترنت والتحليل البياني و امن المعلومات والذكاء الاصطناعي وغيرها وذلك بهدف تحسين كفاءة العمل واتخاذ القرارات وتوفير الجهد والوقت وزيادة الانتاجية والربحية.

أ- خصائص تكنولوجيا المعلومات:

تتمتع تكنولوجيا المعلومات في الوقت الراهن بمجموعة من الخصائص التي تميزها عن باقي التكنولوجيات من أبرزها:

- **التفاعلية:** أي أن مستخدم هذه التكنولوجيا يستطيع أن يكون مرسل ومستقبل في آن واحد
- **الالتزامية:** وتعني بإمكان المستخدمين أن يستقبلوا الرسالة في أي وقت يناسبهم دون إلزام المشاركين باستخدام النظام في الوقت نفسه أي في الوقت الذي يلائمهم (بومايلة، 2004، صفحة 205_ 206)
- **تحديد المستفيد:** يعني القدرة على التحكم في عملية تبادل المعلومات ومعرفة من المستفيد منها، وذلك عن طريق قيام المنسق بمعرفة رغبات المستفيدين وحاجاتهم من المعلومات.
- **قابلية التحرك والحركة:** هي القدرة على نقل المعلومات واستقبالها من أي مكان اثناء تنقل المرسل والمستقبل.
- **قابلية التحويل:** القدرة على نقل المعلومات من وعاء الى آخر وذلك باستعمال تقنيات تسمح بالتحويل بين الأوعية كاستعمال تقنيات تحول الرسالة الصوتية الي رسالة مطبوعة او مقروءة. (عاشور، 2018، صفحة 17)
- **قابلية التوصيل:** "هذه السمة تتمثل بإمكانية استعمال الاجهزة المصنعة من قبل الشركات المختلفة التي تحكمها معايير معينة في توحيد صناعة الاجزاء المختلفة لهذه الاجهزة مما يتيح امكانية تناقل المعلومات بين المستفيدين وبغض النظر عن الشركات المصنعة للأجهزة".
- **الشيوع والانتشار:** يعتبر الشيوع والانتشار نهجا لوسائل الاتصال حول العالم ومختلف طبقات المجتمع ويتم ذلك عند ابتكار وسيلة جديدة لنقل المعلومات إذ تعتبر ترفا في البداية لكن مع مرور الوقت تصبح تقليدية ومتاحة للجميع.
- **العالمية وكونية:** تعبر عن قدرة تبادل المعلومات بين المستفيدين حول العالم وذاك بفضل استخدام التقنيات المتوفرة التي تسمح بنقل المعرفة بين الافراد كما تعزز التواصل العلمي والتقني وتبادل الخبرات بينهم مما يجعل التواصل عالميا. (النجار، صفحة 507_508)

ب- أهمية تكنولوجيا المعلومات

تتجلى أهمية تكنولوجيا المعلومات فيما يلي:

- استخدام تكنولوجيا المعلومات يساهم في تمكين المنظمات على التكيف مع متطلبات البيئة وهذا يجعلها تحافظ على تطورها ويحميها من العزلة في عصر المعلومات.
- تساعد الموظفين على تطوير مهاراتهم ومعارفهم، مما يعزز جوانب تفكيرهم ويشجعهم على تقديم أفكار مشاريع مبتكرة.
- تأثير تكنولوجيا المعلومات على تحويل طرق تنفيذ الأعمال وابتكار فرص ونماذج أعمال جديدة مثل: التجارة الالكترونية، شركات افتراضية، خدمات الاتصال عبر الشبكات وتنظيم مؤتمرات عن بعد، ما يفتح فرص جديدة للاستثمار.
- ساعدت تكنولوجيا المعلومات في تفادي الوقوع في الأزمات بفضل قاعدة المعلومات المستقبلية التي توفرها.
- تساعد تكنولوجيا المعلومات على توفير الوقت وتقليل الأعمال الإدارية والتركيز على المهام ذات أهمية أكثر.
- تعد وسيلة لتقليل التكاليف وتحسين الإنتاجية والكفاءة وتطوير الخدمات والمنتجات. (سمير، صفحة 574)

المطلب الثاني: مكونات تكنولوجيا المعلومات

تعرف كذلك بالبنية التحتية لتكنولوجيا المعلومات ومن أهمها:

1- المكونات المادية (الأجهزة): وهي الجزء المادي الآلي (الأجهزة الملموسة في النظام) وتتمثل في الأدوات التي تستخدم في ادخال ومعالجة وإخراج البيانات والمعلومات وتتكون بدورها من عدة أجزاء أهمها:

✓ **وحدات الادخال:** وهي أداة وصل بين الحاسوب والمستخدم وهي المسؤولة المباشرة عن تلقي البيانات من الوسط الخارجي وتحويلها إلي وحدة المعالجة المركزية والمتمثلة في: لوحة المفاتيح، الفأرة، كاميرا الويب، الصوت ... الخ.

✓ **وحدة المعالجة المركزية:** وتتمثل هذه الوحدة المكون الاساسي من منظومة الكمبيوتر فهي تعمل كدماغ لأي حاسوب حيث أنها تقوم بمعالجة جميع البيانات الداخلة لتوليد المخرجات المطلوبة والتي تتكون من ثلاث مكونات رئيسية هي: مجموعة المسجلات، وحدة الحساب والمنطق ALU. وحدة التحكم CU.

✓ **وحدة الاخراج:** أداة تقوم بإخراج البيانات والمعلومات من الكمبيوتر الي الوسط الخارجي وتعرف ايضا هي عملية نقل النتائج المتولدة عن عملية المعالجة من وحدة المعالجة المركزية ونقلها الي

المستفيدين ومن أهم الأمثلة على وحدات الإخراج ما يلي: الشاشة_ الطابعة_ السماعات_ جهاز الإسقاط أو ما يسمى جهاز عرض البيانات أو الداتاشو ... الخ

وحدة الذاكرة الثانوية (المساعدة): تسمى أيضا الذاكرة الخارجية لأنها تستخدم من اجل خزن مخرجات نظام المعلومات لفترات طويلة بسبب محدودية الطاقة الإستيعابية الذي يحتم إضافة الذاكرة الثانوية، ومن أمثلتها: محركات الأقراص الصلبة HDD.ذواكر USB، بطاقة ذاكرة SD. الأقراص المضغوطة CD، أقراص DVD... الخ (رحيمة، 2020، صفحة 46_47)

2- البرمجيات: هي برامج الحاسوب التي تقوم بتشغيل وإدارة المكونات المادية، توفر مختلف التطبيقات التي أصبحت اساسية لتشغيل الحواسيب كما في البرمجيات Microsoft، و sun.

تلعب البرمجيات دورا هاما في معالجة المعلومات وتسجيلها وتقديمها كمخرجات مفيدة لأداء العمل وإدارة العمليات، تشمل برامج انظمة التشغيل النهائية برامج التطبيقات المرتبطة بمهام الاعمال المتخصصة.

وتنقسم البرمجيات الحاسوب بشكل عام إلى:

✓ **برمجيات النظام:** تعبر عن برمجيات اساسية لتشغيل الحواسيب وتنظيم علاقة وحداتها ببعضها البعض. يحتوي هذا النوع من البرمجيات على برامج التشغيل التي تنشأ من قبل الشركة المصنعة للحاسوب وتخزن فيها داخليا.

✓ **برمجيات التألق:** هي مجموعة برامج الترجمة التي تقوم بتحول التعليمات والاورامر المكتوبة بإحدى لغات الترجمة ذات مستوى عالي الي لغة الآلة.

✓ **البرمجيات التطبيقية:** هي برامج تم تصميمها من اجل تشغيل عمليات محددة تتبع نمطا معين بحيث يمكن تطبيقها مع تغيرات طفيفة، تشمل هذه البرامج علي تعليمات التي تمكنها من معالجة الازمة البيانات وتنفيذ العمليات بشكل تسلسلي. (اللامي، 2007، صفحة 169_170)

3- قواعد البيانات: يمكن تعريف قاعدة البيانات بأنها مجموعة من الملفات المرتبطة منطقيا والمخزونة بتنظيم يحسن وصول الانظمة التطبيقية لمنظمة ما المعلومات ويقلل من تكرارها الى الحد الأدنى. وهناك عدد من الادوات البرمجية الجاهزة باستخدام نظم ادارة قواعد البيانات DBMS والتي هي مجموعة من البرمجيات التي تراقب انشاء وصيانة واستخدام قواعد البيانات ودعم عمليات المعالجة المختلفة ونتاج التقارير (البباني، 2015، صفحة 166)

4- شبكات الاتصال: هي عبارة عن وسيلة تربط جهازين او أكثر ببعضها البعض وذلك باستخدام وسائط عتاديه او برمجية مما يسمح لمستخدميها الاتصال والتفاعل وتبادل البيانات بين الاجهزة (عويشق، 2018، صفحة 3)، وعموما لشبكة عدة انواع اهمها:

الفصل الأول..... الأدبيات النظرية والتطبيقية

أ) **الانترنت:** هي شبكة عالمية تسمح بتبادل المعلومات عبر الحاسب الآلي الاجهزة الذكية، حيث قربت المسافات بين الناس وحولت العالم الى قرية صغيرة. وتعرف أيضا على أنها مجموعة من الشبكات المتصلة ببعضها حول العالم تقوم بتبادل البيانات عن طريق إستخدام بروتوكول الانترنت الموحد (IP)، كما توفر الانترنت خدمات متعددة مثل الويب والبريد الالكتروني ونقل الملفات FTP وبروتوكول نقل الصفحات الويب HTTP .

ب) **الانترانت:** هو مصطلح يشير الي شبكة داخلية تستخدم نفس تقنيات الانترنت لكن بنطاق اصغر، يتم تكوينها من اعضاء المسجلين في المؤسسة ولا يمكن الوصول اليها من قبل الجميع لأنها تتوفر على مستوى عال من الأمان والتحكم علي عكس الانترنت العامة .

ج) **الاكسترانت:** هي شبكة خارجية تربط بين المتعاملين والشركاء والمزودين والشركاء، تتميز هذه الشبكة بمركزية في التخطيط والشراكة مع ضمان الحماية للمعلومات المتبادلة مع الحفاظ على خصوصية الانترنت الداخلية لكل شركة. (العتيبي، 2021، صفحة 30)

الجدول رقم (01): اوجه التشابه والاختلاف بين الانترنت والانترانت والاكسترانت

	الانترنت	الانترانت	الاكسترانت
ما هذا	طريق المعلومات السريع	استخدام تكنولوجيا الانترنت داخل المؤسسة	شبكة تستخدم الانترنت لربط شبكات الانترنت الخاصة بالمؤسسة
الوصل	يفتح	خاص	بالاتفاق فقط
المستخدمين	عام	اعضاء المؤسسة	شركاء العمل
المعلومة	عام	امتلاكي	انتقائي

Source: Vlosky and others, extranets: impacts on business practices and relationships, journal of Business & industrial, Marketing, 2000, p35.

5- العنصر البشري المؤهل: وتتكون من:

أ- **المستخدمين النهائيين:** هم الاشخاص الذي يستخدمون النظام ويتفاعلون مع المعلومات التي ينتجها النظام مثل محاسبين، رجال البيع، مدراء، مستهلكين وغيرهم

ب- **الاختصاصيين الفنيين:** ويطلق عليهم راس المال الفكري في النظام، منهم محللو النظام ومطورو البرامج والمسؤولين عن تشغيل وصيانة واستخدام النظام، وتشغيل وإدارة نظام المعلومات فنيا. (بدر اسماعيل، 2010، صفحة 07)

المطلب الثالث: الآثار الايجابية والسلبية لتكنولوجيا المعلومات:

برغم من الإيجابيات التي أحضرتها تكنولوجيا المعلومات إلا أنه لا ينبغي التغافل عن جانب سلبياتها، فهي سلاح ذو حدين إذ تحتوي على إيجابيات وسلبيات يمكن تلخيصها في النقاط التالية:

أولاً: الآثار الايجابية:

تتمثل الآثار الايجابية فيما يلي:

- تزايدت الخدمات التي توفرها الإنترنت في مجالات التعليم والطب والتجارة والاتصالات، مما عزز شعور الإنسان بالحرية وأزال عنه قيود الزمن..
- ساهمت الإنترنت في المجال العلمي بشكل كبير فقد عززت العمل الاكاديمي الجامعي وفتحت آفاقاً جديدة للبحث العلمي في مختلف المجالات.
- تعد تكنولوجيا المعلومات مصدراً غنياً للمعلومات في مختلف المجالات كالسفر والسياحة، حيث مكنت الافراد من الحوار والنقاش ما عزز ذلك على التواصل والتفاعل بينهم
- تركت ثورة المعلومات أثراً كبيراً على النشاط التجاري، حيث مكنت التجارة الالكترونية الشركات والمؤسسات التجارية الحصول على السلع والخدمات وسهول وصولها للجمهور الكبير.
- تلعب الصحافة الالكترونية في عصر المعلوماتية دوراً هاماً في نشر المعلومات وتحقيق التوصل بين الشعوب.
- تساعد شبكة الانترنت على الترويج وبيع مجموعة واسعة من الكتب، كما تمكن الأفراد على الاطلاع على الأدبيات التي تحضرها الحكومات. (طيبة، 2017_2018، صفحة 44)
- تقوم بالكشف عن الثروات المعدنية الموجودة في باطن الارض من خلال اجهزة الاستشعار عن بعد المتطورة، مما يعزز النمو الاقتصادي للمنطقة التي تم اكتشاف مواردها بشكل اسرع.
- مكنت تقنيات المؤتمرات الفيديو video conference من اجراء اجتماعات ولقاءات في آن واحد واماكن متعددة والتي كان لها الاثر البالغ في تحسن الاتصالات وتوفير الرعاية الصحية.
- ساعد استخدام البرمجيات على تنفيذ المهام بشكل سهل مما يوفر الوقت والجهد على الموظفين
- تأثير تكنولوجيا المعلومات على الرعاية الصحية حيث مكنت الاشخاص من الحصول على استشارات طبية دون الحضور الشخصي عند الطبيب خصوصاً في وقت جائحة كوفيد-19.

ثانيا: الآثار السلبية لتكنولوجيا المعلومات:

تتمثل الآثار السلبية فيما يلي:

- استمرار وجود التفاوت الاجتماعي والمعرفي بين الأفراد داخل الدولة أو بين الدول ما أدى إلى ظهور فئة من المهمشين التي تفتقر إلى الوعي التقني والمعرفي، وظهر مصطلح فقراء واغنياء المعلومات في عصر المعلومات.
- قدمت ثورة تكنولوجيا المعلومات لحياة الناس مفهوم الواقع الافتراضي مما سمح للأفراد والشركات ان يتلاعبوا بالحقائق التاريخية.
- أثرت شبكة الانترنت على سلوكيات الاطفال والكبار على حد سواء فالجلوس أمام الشاشات لساعات طويلة وانتقالهم من موقع لآخر يعكس على تفاعلهم مع العالم الحقيقي ويضعهم تحت ضغوطات نفسية وعصبية بسبب الكم الهائل من المعلومات التي يتعرضون لها يوميا.
- الوصول إلى حرمة الأشخاص والتنظيمات عبر إقتحام ملفاتهم الشخصية ومعرفة أدق التفاصيل عن حياتهم الخاصة وقد يصل الأمر إلى اختراق ملفات الزعماء والشخصيات البارزة.
- يرى بعض الأشخاص انها تشكل تهديدا للأمن القومي والدول والمجتمعات، وتفتح بابا لنوع جديد من الحروب والصراعات المعلوماتية، وتظهر شكلا جديدا من الجرائم.
- تصدر الإنترنت موجات كهرومغناطيسية تؤثر سلبا على صحة الافراد، كمرض الاعصاب ومرض السرطان نتيجة استخدام الهواتف المحمولة، لذا من الضروري أن يصاحب استخدام هذه التقنية اسلوب حياة صحي مع ممارسة نشاط بدني.
- زيادة تحديات حقوق المؤلف والناشر مع زيادة حالات النسخ والتكرار الغير المشروع.
- ساهمت على انتشار النشاطات الهادمة والسلبية مثل تجارة المخدرات واستدراج الاطفال إلى عالم الجريمة.
- حتى الان لم تحقق ثورة المعلومات شيئا يذكر لدعم الديمقراطية على الرغم من الوعود بدعم عمليات المشاركة الجماهيرية من خلال الوسائل الالكترونية التي تحقق التفاعلية والفورية. (رابح، 2012، صفحة 14)
- تعدد المصادر مما يبعد المستفيد من ايجاد المعلومات المطلوبة بسهولة.
- عجز التكنولوجيا المعاصرة عن التحاور والتحليل وتقييم المعلومات واعطاء الاحكام التي يتصف بها اخصائي المعلومات المقدر على الرغم من التفوق التكنولوجي وسيطرته.
- اختلاف الامكانيات المالية بين الافراد والدول، فالبلدان الفقيرة تحرم من حصولها على المعلومات لعجزها عن شراء الاجهزة اللازمة للاتصالات الالكترونية. (الصوفي، 2001، الصفحات 91-92)

المبحث الثاني: ماهية جودة الحياة الوظيفية

تشير جودة الحياة الوظيفية إلى مدى رضا الفرد في بيئة عمل ايجابية وأثرها على جودة حياته الشخصية.

المطلب الأول: مفهوم جودة الحياة الوظيفية

1- مفهوم الجودة:

الجودة تعني " التوافق مع المعايير وتلبية احتياجات المستفيد بطريقة تفوق توقعاته، وتتضمن خلوها من العيوب وتحقيق أداء متميز في العمليات سواء كانت انتاجية أو خدمية، وفقا لمعايير محددة مسبقا".

(حموش خوجة، 2022-2023، صفحة 16)

باختصار الجودة هي مدى تميز المنتج والخدمة، من خصائصها الأداء الجيد، سهولة الاستخدام، الكفاءة، الاستدامة.

حيث أن هذه الخصائص تعتبر أساسية في تحديد مدى جودة الخدمة أو المنتج لضمان رضا المستهلك.

2- مفهوم جودة الحياة:

عرفت منظمة الصحة العالمية (WHO 2000) جودة الحياة بأنها:

" هي ادراك الفرد لوضعه المعيشي في سياق الثقافة والمجتمع الذي يعيش فيه، وهي حالة من المعاناة النفسية والعقلية والاجتماعية والجسدية، وليست غياب المرض أو العجز فقط". (العنزي، 2023، صفحة 69)

بصفة عامة يمكن القول بان جودة الحياة هي الشعور بالسعادة والرضا في الحياة اليومية والعلاقات الاجتماعية والشعور بالأمان والاستقرار، تتحقق عن طريق السعي وراء الأهداف الشخصية، تعزيز العلاقات الاجتماعية.

يتم قياسها من خلال مؤشرات مثل مستوى السعادة والرضا، الرفاهية، ومدى الشعور بالتوازن في الحياة.

3- جودة الحياة الوظيفية:

قدم الكثير من الباحثين تعاريف مختلفة لجودة الحياة الوظيفية كون هذا المصطلح متعدد الجوانب ويصعب حصره في دائرة ضيقة، فهو يشمل أبعاد مختلفة تضم مفاهيم فنية ادارية سلوكية اجتماعية.

ومن بين هذه التعاريف ما يلي:

عرف ماضي خليل اسماعيل جودة الوظيفة على أنها " مجموعة من الأنظمة والبرامج المرتبطة بتحسين وتطوير مختلف الجوانب الخاصة برأس المال البشري للمنظمة والتي من شأنها أن تؤثر على حياة العمل للأفراد وبيئتهم الاجتماعية والثقافية والصحية، والذي بدوره ينعكس ايجابا على مستوى الأداء

الوظيفي للعاملين ومن ثم يساهم في تحقيق أهداف المؤسسة وكافة الأطراف ذات العلاقة". (عمار حداد، 2020، صفحة 293)

عرف "yaldami Vander berg" جودة الحياة الوظيفية بأنها عبارة عن نشاط يعتمد أساسا على عملية ديمقراطية تدعو إلى مشاركة الأفراد في جميع المستويات وابداء رأيهم فيما يخص عملهم، وهذا ما يساعد في معرفة الفرد لنتائج ما قام به، ويحسسه بمساهمته في تحقيق النتائج" (زمر، 2015/2014، صفحة 17)

بصفة عامة يمكن تعريف جودة الحياة الوظيفية على أنها عملية حيوية تساعد في تحقيق الرضا الوظيفي للعاملين من خلال إحقاق توازن بين حياتهم العملية والشخصية. تهدف إلى تحقيق العدالة الوظيفية واحترام حقوق العاملين وتعد من أهداف المنظمة توفير بيئة عمل مناسبة تساهم في استقرار العاملين مما يعزز كفاءتهم ويساهم في تحقيق أهداف المنظمة وزيادة معدل الانتاج. (نجار، 2020، صفحة 107)

المطلب الثاني: أهمية جودة الحياة الوظيفية

تكمن أهمية جودة الحياة الوظيفية في:

- تعمل على تعزيز رضا الموظفين من خلال توفير فرص التطوير، وزيادة ولاء الموظفين للمؤسسة عن طريق توفير بيئة عمل إيجابية، وتعزيز التواصل والتفاعل بين الموظفين.
- زيادة الانتاجية والكفاءة بهدف تحقيق أفضل النتائج بأقل جهد وتكلفة.
- تساعد على تحسين أداء الموظفين عن طريق دعمهم في تحقيق الأهداف و توفير بيئة عمل تشجع على التعاون والابداع.
- تعزيز الصحة العقلية والجسدية.
- تحقيق التوازن بين رضا الموظفين وجودة الرعاية من أجل تعزيز الأداء العام.
- تعزيز الأبداع والابتكار.

المطلب الثالث: أبعاد جودة الحياة الوظيفية

جودة الحياة الوظيفية في المؤسسات الصحية تُعتبر من العوامل الحيوية التي تؤثر بشكل مباشر على كفاءة الخدمات الصحية المقدمة ورفاهية العاملين في هذا القطاع.

1- الأمن والاستقرار النفسي:

الأمن النفسي هو الشعور بالراحة النفسية بعيدا عن أي تهديد يعكر تلك الراحة، إذ أن احساس الأفراد بانعدام الأمن النفسي يؤدي إلى شعوره بعدم جدوى الحياة وعدم الاستقرار النفسي. (كريمة، 2021، الصفحات 8-9)

الاستقرار النفسي ، عرفه الخزرجي (2006) بأنه شعور الفرد بالاطمئنان وتقبل ذاته والتوافق معها وتقبل الآخرين.

ومن العوامل التي لا بد من توفرها لكي يصل الفرد إلى مستوى الاستقرار النفسي نذكر منها: (كريمة، 2021، صفحة 308)

- التوافق النفسي.
- القدرة على تحقيق الذات.
- الأمن النفسي.
- التفاوض النفسي.
- النضج والاتزان الانفعالي.

2- الأجر والتعويضات: واحتياجات

أنظمة الأجر والتعويضات من أدوات التحفيز التي تستخدمها منظمات الأعمال في تحسين الأداء، فهي بمثابة العوامل الدافع الذاتية التي تدفعهم للتميز والتميز وتوفير البيئة التنافسية التي تدفع العاملين ببذل أقصى جهد لنيل المكافآت.

3-توازن الحياة الوظيفية و الشخصية:

يعد التوازن بين الحياة الشخصية والوظيفية من القضايا العامة لدى الموظف والمنظمة، فكلاهما لديه متطلبات عديدة تحتاج الى أسس محددة لضبط التوازن بينهما .حيث نرى ان الموظف يواجه صعوبة في تلبية احتياجاته الشخصية واحتياجات أسرته، وتواجه المنظمة تحديات في تلبية واجبات الموظف في العمل وتقدير الأجر العادلة التي تلبى احتياجاته، وفي الوقت نفسه تلبية احتياجات العمل.

4-المشاركة في إتخاذ القرارات :

تعد عملية اتخاذ القرارات محور اساسيا في نشاط المنظمات، حيث تعتبر عملية جوهرية لحياة المؤسسة في جميع ادارتها، ومن الصعب أن يتم اتخاذ القرارات من خلال فرد واحد فقط لذى فمن الضروري التعاون بين المديرين ومرؤوسيهم في اتخاذ القرار لضمان نجاح المنظمة. (العمراوي و تمرباط، 2021، صفحة 130)

3-العلاقات الاجتماعية:

تعرف العلاقات الاجتماعية بأنها تشمل بناء علاقات مترابطة داخل العمل لبناء منظمة متكاملة يملك العاملون فيها الحرية بالعمل وسط علاقات تتمثل بالتعاون والثقة المتبادلة فيها تساعد على انجاز أعمالهم والشعور بمغزى انجازاتهم. (محرز و قيمش، 2023/2022، صفحة 11)

المبحث الثالث: الادبيات التطبيقية لتكنولوجيا المعلومات و جودة الحياة الوظيفية

إثراء أي بحث علمي يتطلب الاستناد على الدراسات السابقة، والحديث عن تكنولوجيا المعلومات وجودة الحياة الوظيفية ليس موضوعا جديدا وانما تم التطرق اليه من قبل العديد من الباحثين سواء في البيئة العربية أو الاجنبية، لذا سنقوم بإلقاء نظرة تحليلية حول هذا الموضوع.

المطلب الاول: الدراسات العربية

- دراسة زينب عاشور(2019) علاقة تكنولوجيا المعلومات بجودة الخدمات الصحية-دراسة

حالة: المستشفى العمومية الاستشفائية عاشور زيان-اولاد جلال:

هدفت هذه الدراسة الى التعرف على درجة ممارسة تكنولوجيا المعلومات وجودة الخدمات الصحية بالمؤسسة الاستشفائية العمومية عشور زيان بأولاد جلال، وتحديد العلاقة بين تكنولوجيا المعلومات وجودة الخدمات الصحية، تكون مجتمع الدراسة من ثلاث طبقات أو تخصصات وظيفية وهي الاداريين، الاطباء وشبه الطبيين، وتم توزيع الاستبيان عليهم، وكان عدد الاستبيانات المسترجعة والصالحة للتحليل الاحصائي هي 89 استبيانا، وتوصلت الدراسة الى عدة نتائج اهمها:
ان المتوسطات الحسابية لأبعاد الدراسة بينت ان درجة ممارسة كل من المتغيرين الاجهزة والمعدات، والتقنيات والشبكات كانت مرتفعة.

وجود علاقة ارتباط ذات دلالة احصائية بين تكنولوجيا المعلومات و جودة الخدمة الصحية اجمالا، اما فيما يخص المتغيرات التابعة فلم تظهر هناك علاقة للمتغير المستقل تكنولوجيا المعلومات مع جودة الخدمات الطبية في حين كانت العلاقة قوية لكل جودة الخدمات الفندقية والادارية مع تكنولوجيا المعلومات.

- دراسة محمد محمد احمد عبد الخالق(2020) اسهامات التكنولوجيا الحديثة في تحقيق معايير

جودة الحياة الوظيفية للمعلم الجامعي "دراسة تحليلية":

هدفت الدراسة الى صوغ بعض الآليات والاجراءات التي يمكن من خلالها توظيف مدخل التكنولوجيا الحديثة في تحقيق معايير جودة الحياة الوظيفية للمعلم الجامعي ، مستخدمة المنهج الوصفي التحليلي ، وذلك من خلال عرض الاسس النظرية لمجال جودة الحياة الوظيفية والادبيات ذات الصلة ، وتحليل ابعادها المحددة لها ومعاييرها الحاكمة ومؤشراتها الدالة ، واستخلاص متطلبات التحقيق اللازمة ، توصلا في النهاية الي كيفية اسهام التكنولوجيا الحديثة في تحقيق المعايير ذات الارتباط بالبعد المادي والاقتصادي، والبعد النفسي والاجتماعي ، والبعد الاداري والتعليمي ، تبعا لوظائف الجامعة ومهام المعلم الجامعي فيها.

- دراسة عماري سمير (2022) دور تكنولوجيا المعلومات في تطوير جودة الحياة الوظيفية-
دراسة حالة بعض المؤسسات الاقتصادية بولاية المسيلة:

هدفت هذه الدراسة الي التعرف على دور تكنولوجيا المعلومات في تطوير جودة الحياة الوظيفية ببعض المؤسسات الاقتصادية الناشطة بولاية المسيلة، لتحقيق الهدف تم تصميم استبيان لغرض جمع البيانات، وزع على عينة قصدية مكونة من(75) عاملا من المستويات الادارية العليا والوسطى بتلك المؤسسات، وقد تم الاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي، كما استخدم برنامج الحزمة الاحصائية للعلوم الاجتماعية SPSS لتحليل بيانات الاستبيان، توصلت الدراسة الي عدد من النتائج اهمها وجود علاقة ذات دلالة احصائية تبرز مساهمة تكنولوجيا المعلومات وابعادها في تطوير جودة الحياة الوظيفية.

- دراسة بن خالد عبدالكريم (2017) بعنوان جودة الحياة الوظيفية واثرها في تنمية الثقافة التنظيمية لدى موظفي القطاع الصحي (دراسة ميدانية بالمؤسسات الاستشفائية العمومية بولاية ادرار:

هدفت هذه الدراسة إلى الكشف عن مستوى عوامل جودة الحياة في العمل، عوامل الثقافة التنظيمية لدى عمال القطاع الصحي، التأثير الصحي بينهما، البحث عن الفروق بين المتغيرات الشخصية والمهنية لدى عينة الدراسة اتحاد جودة الحياة في العمل والثقافة التنظيمية، وتمثلت عينتها في 312 موظفا في مجال القطاع الصحي في ولاية ادرار، واستخدمت اداة الاستمارة لجمع البيانات وفق المنهج الوصفي التحليلي وكانت ابرز نتائجها:

توفر عوامل جودة الحياة في العمل وعوامل الثقافة التنظيمية في المؤسسات قيد الدراسة بدرجة متوسطة، وجود تأثير دال احصائيا لبعض ابعاد جودة الحياة في العمل (خصائص منصب العمل، الاجور والمكافاة، جماعة العمل، والمشاركة في القرار) على الثقافة التنظيمية، اما ابعاد (بيئة العمل، وأسلو، درجة التنبؤ غير دالة احصائيا، اما وجود فروق دالة احصائيا تعزى الى الرئيس في الاشراف).

فكانت الخصائص الشخصية والمهنية لدى عينة الدراسة حول ابعاد جودة الحياة في العمل عموما فقد حققت جزئيا حيث ان متغيرات الجنس والسن وخصائص الوظيفة غير دالة احصائيا، أما متغيرات الأقدمية في العمل، ومكان العمل فكانت دالة احصائيا، اما وجود فروق دالة احصائيا والتي تعزى الى الخصائص الشخصية والمهنية لدى عينة الدراسة اتجاه ابعاد الثقافة التنظيمية فقد تحققت بشكل جزئي ايضا حيث ان متغيرات السن والجنس وخصائص الوظيفة كانت غير دالة احصائيا، اما متغيرات الأقدمية في العمل ومكان العمل فكانت دالة احصائيا.

المطلب الثاني: الدراسات الأجنبية:

دراسة

Peter Baloh & Peter Trkman (2003), " Influence of Internet and Information Technology on Work and Human Resource Management:

هدفت إلى استقصاء أثر الإنترنت وتكنولوجيا المعلومات على إدارة الموارد البشرية لدى منظمات الأعمال الخاصة، حيث تكونت عينة الدراسة من 750 فرد من شاغلي الوظائف الإدارية في منظمات الأعمال الخاصة في جمهورية سلوفينيا، ولتحقيق أغراض الدراسة تم الاستعانة بمنهجية البحث الوصفي ، وتوصلت الدراسة إلى أن الإنترنت وتكنولوجيا المعلومات يستخدمان بشكل كبير في تغيير بيئة عمل المنظمات وتوجهها نحو العولمة، وفي تغيير نمط القيادة في المنظمات وزيادة التفويض، بالإضافة إلى تغيير طرق السيطرة والرقابة على الموظفين، وتغيير طرق إدارة المعلومات واستغلال المعرفة .

دراسة.

Study of quality of work life(QWC) Nasl Saraji 2006

تناولت هذه الدراسة تقديم رؤية ثاقبة في المواقف الايجابية والسلبية لموظفي مستشفيات جامعة طهران للعلوم الطبية من جودة حياتهم، وقد اعتمد الباحث على استبيان لجمع المعلومات حيث كان عدد العينة 908 من موظفي المستشفيات، وقد توصلت الدراسة إلى ان الغالبية العظمى من العمال غير راضين تماما عن معايير الصحة والسلامة المهنية في العمل وكان 89% من المستجيبين سلبيين بشأن المعاملة التي تلقوها من مديرهم والمشرفين المتوسطين وكان 75% من المستجيبين راضين جدا عن العمل بالطريقة التي يعمل بها الأشخاص في العمل معا .وأشار 2.5% فقط من المستجيبين إلى أن رواتبهم كانت عادلة و 62.5% من المستجيبين أشاروا إلى ان العمل الذي قاموا به لم يكن بين منح وإرضاء، وأكثر من 25% من العمال غير راضين عن آفاق حياتهم المهنية و 78% من الموظفين لديهم عدم الثقة في الادارة العليا، وعبر 82% من العمال عن عدم رضاهم عن التوازن بين الوقت الذي يقضونه في العمل والوقت الذي يقضونه مع العائلة والأصدقاء .

دراسة بعنوان: "تقييم تصورات جودة الحياة الوظيفية في الشركات النيجيرية"

(2013) Fapohunda, T4 An Evaluation of the Perceptions and Experiences of Quality of Work life In nejeria"

هدفت الدراسة الى التعرف على تقييم وقياس جودة الحياة الوظيفية بالشركات النيجيرية، والتعرف على تصورات وتجارب العاملين في جودة الحياة الوظيفية، ودراسة بعض الخصائص الديموغرافية للعاملين. وتمثل مجتمع الدراسة من العاملين في اربع شركات في مدينة لاغوس النيجيرية، حيث بلغ حجم العينة 300 عامل، وتم استخدام قائمة الاستبانة كأداة رئيسية لجمع البيانات، وتكونت من 16 مؤشرا لجودة الحياة الوظيفية.

الفصل الأول..... الأدبيات النظرية والتطبيقية

ومن اهم النتائج التي توصلت اليها الدراسة وجود اختلاف وتباين بين الرجال والنساء في درجة الرضا والارتياح.

الجدول رقم(02): مقارنة الدراسات السابقة العربية:

الدراسة	الهدف	الحدود الزمانية والمكانية	عينة الدراسة	متغيرات الدراسة	النتائج
زينب عاشور	تهدف الى التعرف على درجة ممارسة تكنولوجيا المعلومات وجودة الخدمات الصحية	المؤسسة الاستشفائية عاشور زيان- اولاد جلال 2019	عينة عشوائية بلغت 89 موظف	تكنولوجيا المعلومات متغير مستقل، جودة الخدمات الصحية متغير تابع	هناك علاقة ارتباط ذات دلالة احصائية بين تكنولوجيا المعلومات كمتغير مستقل كلي مع جودة الخدمات الصحية كمتغير تابع كلي
محمد محمد احمد عبد الخالق	تهدف الي صياغة بعض الآليات والاجراءات التي يمكن من خلالها توظيف مدخل التكنولوجيا الحديثة في تحقيق معايير جودة الحياة الوظيفية للمعلم الجامعي	جامعة الازهر القاهرة 2020	/	تكنولوجيا الحديثة -جودة الحياة الوظيفية	الوصول الي كيفية اسهام التكنولوجيا الحديثة في تحقيق ابعاد جودة الحياة الوظيفية تبعا لوظائف الجامعة ومهام المعلم الجامعي

الفصل الأول..... الأدبيات النظرية والتطبيقية

<p>وجود علاقة احصائية تبرز مساهمة تكنولوجيا المعلومات وابعدها في تطوير جودة الحياة الوظيفية</p>	<p>تكنولوجيا المعلومات -جودة الحياة الوظيفية</p>	<p>عينة قصدية بلغت 75 عامل</p>	<p>المؤسسات الاقتصادية بولاية المسيلة 2022</p>	<p>تهدف الي التعرف علي دور تكنولوجيا المعلومات في تطوير جودة الحياة الوظيفية</p>	<p>عماري سمير</p>
<p>وجود تأثير دال احصائيا لبعض ابعاد جودة الحياة في العمل (خصائص منصب العمل، الاجور والمكافآت جماعة العمل والمشاركة في القرار على الثقافة التنظيمية، اما ابعاد بيئة العمل، وأسلو، درجة التنبؤ غير دالة احصائيا، اما وجود فروق دالة احصائيا تعزى الي الرئيس في الاشراف)</p>	<p>جودة الحياة الوظيفية متغير مستقل الثقافة التنظيمية متغير تابع</p>	<p>عينة عشوائية بلغت 312 موظف</p>	<p>المؤسسات الاستشفائية العمومية بولاية ادرار 2017</p>	<p>تهدف الي الكشف عن مستوى عوامل جودة الحياة في العمل، عوامل الثقافة التنظيمية لدى عمال القطاع الصحي</p>	<p>بن خالد عبد الكريم</p>

المطلب الثالث: المقارنة بين الدراسات السابقة والدراسة الحالية

الفرع الأول: أوجه التشابه: سنعرض في هذا الجزء أوجه التشابه بين الدراسة الحالية والدراسات السابقة المذكورة كما يلي:

أولاً: دراسة زينب عاشور: يكمن وجه التشابه في كلا الدراستين في التعرف على الاسس النظرية لتكنولوجيا المعلومات ومدى ضرورتها على المؤسسات الصحية كما تشابهت من خلال استخدام الادوات التكنولوجية المناسبة، كما تتشابه في ان تحديث تكنولوجيا المعلومات يساهم في تسيير العمل في المستشفى ويساعد الموظفين في التحكم في عملهم وتحقيق اهدافهم.

ثانياً: دراسة محمد أحمد عبد الخالق: يكمن وجه التشابه في ان كلا الدراستين تناولا الاسس النظرية لتكنولوجيا وجودة الحياة الوظيفية وكيفية اسهام التكنولوجيا على رضا الموظف على عمله ، كما تتشابه في الاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي لتحليل البيانات.

ثالثاً: دراسة عماري سمير: يكمن وجه التشابه في كلا الدراستين في التعرف على الإطار المفاهيمي لتكنولوجيا المعلومات والاسس النظرية لجودة الحياة لوظيفية، كما تشابهت في الاعتماد على الاستبيان لجمع المعلومات في ولاية المسيلة واستخدام المنهج الوصفي التحليلي، كما توصلتا الى اهم النتائج ان الدور الاساسي لتكنولوجيا المعلومات ومكوناتها (اجهزة الحاسوب وبرمجياتها قواعد البيانات وشبكات الاتصال والمورد البشري) الذي يساهم في تطوير جودة الحياة الوظيفية محل الدراسة.

رابعاً: دراسة بن خالد عبد الكريم: تشابهت هذه الدراسة مع دراستنا في التعرف على الاسس النظرية لجودة الحياة الوظيفية ودورها في تحقيق الرضا العاملين على اجورهم ومكافآتهم ومساهمتهم في اتخاذ القرارات في القطاع الصحي، كما تشابهت في الاعتماد على الاستبيان لجمع المعلومات واستخدام المنهج الوصفي التحليلي.

خمساً: دراسة Peter Trkman & Peter Baloh : تشابهت هذه الدراسة مع دراستنا الحالية في التعرف على مفهوم تكنولوجيا المعلومات ومفهوم الانترنت والاعتماد على الاستبيان كأداة لجمع المعلومات واستخدام المنهج الوصفي التحليلي ، كما توصلتا الى ان تكنولوجيا المعلومات تساهم في تغيير إدارة المعلومات واستغلال المعرفة.

سادساً: دراسة Nasi saraj: يكمن أوجه التشابه بين الدراستين في استهداف فئة الموظفين في المؤسسات الصحية ومعرفة مدى رضاهم عن عملهم وكيفية التوازن بين الحياة الوظيفية والشخصية، وتشابهت في الاعتماد على الاستبيان لجمع المعلومات.

سابعاً: دراسة Fapohumda: تشابهت هذه الدراسة مع دراستنا الحالية في ابراز جودة الحياة الوظيفية في المؤسسة وعرفة مدى رضا الموظفين وارتياحهم في العمل واستخدام قائمة الاستبانة كأداة رئيسية لجمع البيانات .

الفرع الثاني: اوجه الاختلاف

يتطرق هذا الفرع الى اوجه الاختلاف بين دراستنا والدراسات السابقة المذكورة كما يلي:

اولا: دراسة زينب عاشور:

يكمن الاختلاف في الهدف حيث هدفت هذه الدراسة الى ابراز علاقة تكنولوجيا المعلومات بجودة الخدمات الصحية كما اختلفت في عدد العينة وكانت 89 عينة والمكان ولاية بسكرة

ثانيا: دراسة محمد احمد عبد الخالق:

يكمن الاختلاف في الهدف حيث هدفت الدراسة السابقة الى صوغ بعض الآليات والاجراءات التي يمكن من خلالها توظيف مدخل التكنولوجيا الحديثة في تحقيق معايير جودة الحياة الوظيفية للمعلم الجامعي، اما الدراسة الحالية الى مدى تأثير تكنولوجيا المعلومات على جودة الحياة الوظيفية.

ثالثا: دراسة عماري سمير

يكمن الاختلاف في مجتمع الدراسة حيث اختارت الدراسة السابقة المؤسسات الاقتصادية، كما اختلفت في نوع العينة وحددت عينة قصدية.

رابعا: دراسة بن خالد عبد الكريم:

تختلف هذه الدراسة مع الدراسة الحالية من حيث المتغيرات فهي تدرس جودة الحياة الوظيفية واثرها في تنمية الثقافة التنظيمية، كما اختلفت في مكان وزمان الدراسة فقد تمت هذه الدراسة في ولاية ادرار سنة 2017.

سادسا: دراسة Peter Baloh & Peter Trkman

يكمن اختلاف هذه الدراسة مع الدراسة الحالية من حيث عدد العينة الدراسة والتي بلغت 750 فرد، كما اختلفت الدراسة في المجتمع وكانت في منظمات الاعمال.

سابعا: دراسة Nasl Saraji:

يكمن الاختلاف هذه الدراسة مع دراستنا في تقديم رؤية ثاقبة في المواقف الايجابية والسلبية لموظفي مستشفيات كما اختلفت في عدد العينة حيث تكونت عينة الدراسة السابقة من 908 من موظف.

ثامنا: دراسة Fapohunda, T4:

يكمن الاختلاف هذه الدراسة مع دراستنا في الهدف حيث هدفت الدراسة الى التعرف على تقييم وقياس جودة الحياة الوظيفية ، كما اختلفت في مجتمع الدراسة حيث اختارت هذه الدراسة 4 شركات نيجيرية، كما اختلفت في عدد عيناتها والتي بلغت 300 موظف.

مجالات الاستفادة من الدراسات السابقة:

افادت الدراسات السابقة بحثنا في الكثير من المجالات وخاصة في ما يلي:

- ✓ زيادة الاعتماد علي تكنولوجيا المعلومات من اجل تحقيق جودة الحياة الوظيفية في المؤسسات العامة والخاصة.
- ✓ ساعدت في تقديم لمحة اولية وتحديد اطار عام وكامل لموضوع الدراسة مما سهل على الباحث الانطلاق في الدراسة الحالية.
- ✓ ساهمت في تطوير الجانب النظري واعداد الجانب التطبيقي للدراسة الحالية.
- ✓ تعتبر نقطة قوة وقاعدة اساسية في تحديد الاشكالية و صياغة الفرضيات وتحديد النقاط المهمة التي يمكن تناولها والتركيز عليها في الدراسة الحالية.
- ✓ ساهمت بشكل كبير في تصميم استمارة الاستبيان لمتغيري الدارسة الحالية وتحديد مجالاته وفقراته.
- ✓ ساعدت في تحديد وبناء الاجراءات المنهجية مثل: مجتمع البحث، العينة، نوع الدراسة، المنهج.
- ✓ الامام بالنتائج المتوصل اليها ومناقشتها والتعقيب عليها وربطها بالدراسات السابقة.
- ✓ تسهيل عملية البحث عن مراجع المتعلقة بالدراسة الحالية مما يوفر الجهد والوقت.

خلاصة الفصل:

من خلال التعرض للجانب النظري من الدراسة حاولنا توضيح مفهوم تكنولوجيا المعلومات واثرها والتطرق الى مفهوم جودة الحياة الوظيفية واهميتها واهم ابعادها، حيث تعد تكنولوجيا المعلومات كأداة مهمة في تحقيق جودة الحياة الوظيفية في المؤسسات الصحية. كما تطرقنا للدراسات السابقة التي لها علاقة بالمتغيرين لتعرف على أهم النتائج التي توصلت اليها ابعاد الدراسة المختلفة، واختامنا هذا الفصل بالمقارنة بين اوجه التشابه والاختلاف للدراسة الحالية والدراسات السابقة، واشرنا كذلك الى مجال استفادة دراستنا من الدراسات.



الفصل الثاني: الدراسة

الميدانية



تمهيد:

بعد ان تطرقنا الي معالجة المفاهيم المرتبطة بتكنولوجيا المعلومات وجودة الحياة الوظيفية،
وتسليط الضوء أكثر على الموضوع قمنا بإجراء دراسة تطبيقية في مؤسسة الاستشفائية سليمان عميرات
في ولاية المسيلة، ومنه قسمنا هذا الفصل الى المباحث التالية:

المبحث الاول: تعريف المؤسسة الاستشفائية سليمان عميرات ولاية المسيلة:

المبحث الثاني: الإجراءات المنهجية للدراسة الميدانية

المبحث الثالث: عرض وتحليل البيانات المتعلقة بالتحليل الوصفي لمتغيرات الدراسة

المبحث الرابع: اختبار فرضيات الدراسة

المبحث الاول: تعريف المؤسسة محل الدراسة

كما قلنا سابقا فإن دراستنا تتمحور حول اثر استخدام تكنولوجيا المعلومات على جودة الحياة الوظيفية في المؤسسات الصحية ستكون دراستنا في المؤسسة الاستشفائية سليمان عميرات بالمسيلة لذلك يجدر بنا اولاً ان نعطي نبذة عن مؤسسة صحية محل دراسة وبالإضافة الى تفاصيل هيكلها التنظيمي واهم استخدامات تكنولوجيا المعلومات بغية تحقيق جودة الحياة الوظيفية.

المطلب الأول: نشأة وتعريف المؤسسة الاستشفائية سليمان عميرات ولاية المسيلة:

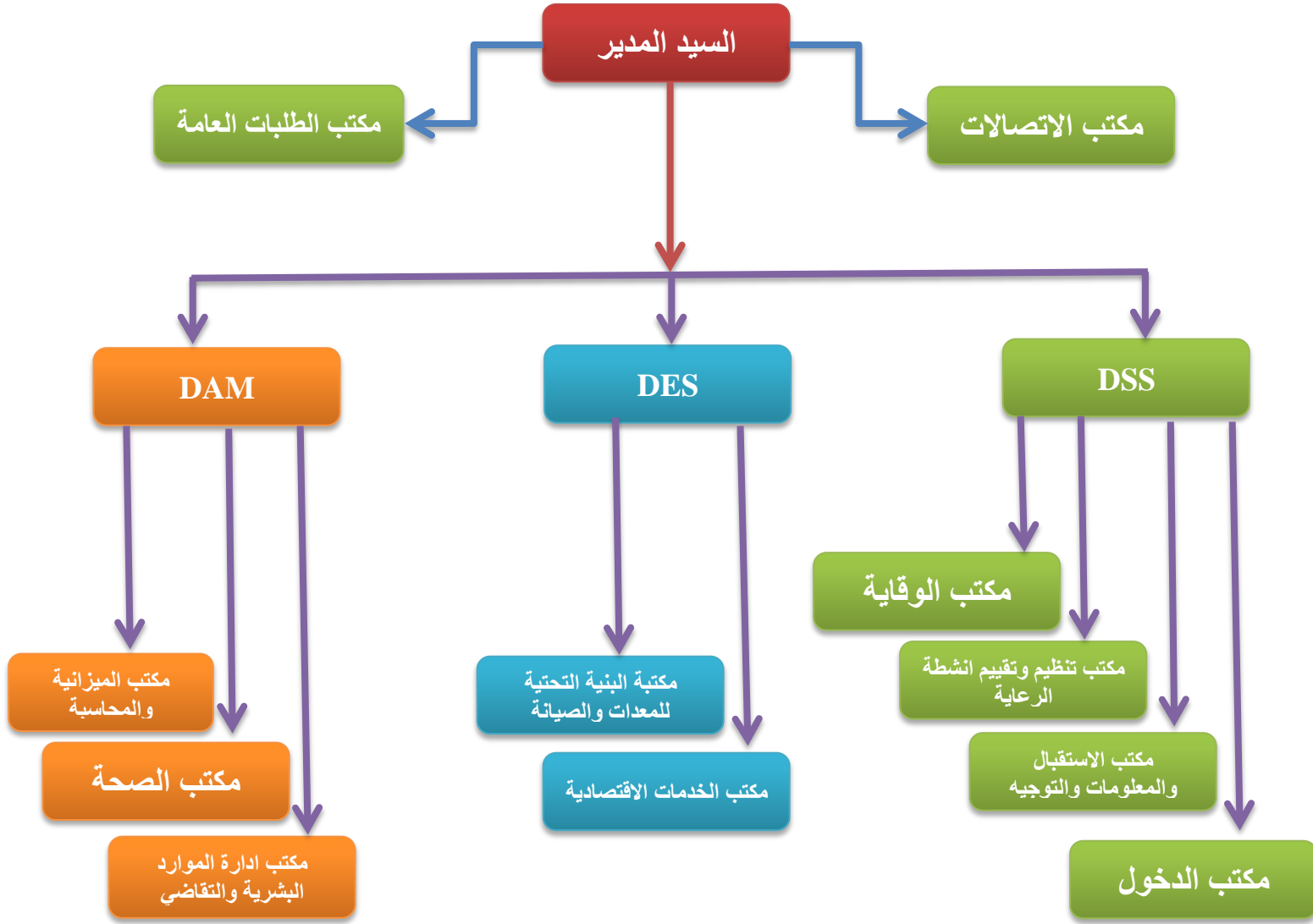
هي مؤسسة عمومية ذات صيغة إدارية، تتمتع بالشخصية الاعتبارية والاستقلال المالي تم انشاؤها بموجب المرسوم التنفيذي رقم 26/08 بتاريخ 2008/02/24، فتح أبوابه يوم 06 أوت سنة 1992 كقاعة ولادة حضرية بطاقة استيعاب تقدر بـ64 سرير وتقع بوسط مدينة المسيلة، وتم توسيعه وبناء مرافق أخرى وحول إلى مؤسسة استشفائية متخصصة في أمراض النساء والتوليد وطب وجراحة الأطفال تحت تسمية (مستشفى سليمان عميرات للولادة الأم والطفل).

حيث تتكون من هيكل واحد مختص لرعاية امراض النساء والتوليد، طب الاطفال، جراحة الاطفال والانشطة التي تقدمها المؤسسة التي تقدمها المؤسسة الاستشفائية المتخصصة هي:

نشاط الوقاية، نشاط التشخيصي، الرعاية، طب التخصصي والعام، نشاط امراض النساء والتوليد. فحص سرطان عنق الرحم، تطبيق البرامج الصحية الوطنية كم تساهم في تكوين الشبه الطبي. اما فيما يخص تنظيمها الاداري فيتكون من الاتجاه الفرعي للإدارة الموارد حيث يشمل (مكتب ادارة الموارد البشرية والنقاضي، مكتب ديون الميزانية والمحاسبة) ومديرية الفرعية للخدمات الاقتصادية والبنية التحتية والتجهيز تشمل (مكتب الخدمات الاقتصادية ومكتب البنية التحتية والتجهيزات) ومديرية الاتجاه الفرعي للأنشطة الصحية التي تشمل (مكتب تنظيم وتقييم، أنشطة الرعاية، مكتب الاستقبال والمعلومات والتوجيه، مكتب المدخل).

المطلب الثاني: الهيكل التنظيمي للمؤسسة

الشكل رقم (02): الهيكل التنظيمي للمؤسسة الاستشفائية سليمان عميرات بالمسيلة



المصدر: وثائق مقدمة من المؤسسة

المبحث الثاني: الإجراءات المنهجية للدراسة الميدانية

خصص هذا المبحث لعرض الخطوات والإجراءات المنهجية التي تم الاعتماد عليها في إجراء الدراسة الميدانية بمؤسسة سليمان عميرات بالمسيلة، بالإضافة إلى إجراء بعض الاختبارات للتأكد من مدى صدق وثبات الأداة المستخدمة في إجراء الدراسة الميدانية.

المطلب الأول: أداة قياس الدراسة

تم الاعتماد على الاستبيان كأداة رئيسية لجمع البيانات الأولية لتحقيق أهداف الدراسة، نظرا لما توفره هذه الأداة من إمكانية تجميع أكبر قدر ممكن من البيانات، فضلا على سهولة فرزها وعرضها، حيث تم تصميم الاستبيان من خلال الرجوع إلى الدراسات النظرية والتطبيقية حول موضوع بحثنا، وعرضه على مجموعة من المحكمين من أجل ضبط الصدق الظاهري للاستبيان، وبناءً على التعديلات المقترحة من المحكمين تم الاستقرار على أداة الدراسة النهائية والمتمثلة في الاستبيان (الملحق 01)، والذي تضمن قسمين أساسيين:

- القسم الأول: تضمن البيانات الشخصية لأفراد عينة الدراسة "الجنس، السن، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة المهنية، الوظيفة".

*القسم الثاني: والذي تضمن محورين أساسيين:

- المحور الأول: مدى تطبيق تكنولوجيا المعلومات بمؤسسة سليمان عميرات بالمسيلة (15 عبارة)، حيث تم تقسيم هذا المحور الأول إلى خمسة أبعاد:

- البعد الأول: المعدات والأدوات (03 عبارات).

- البعد الثاني: البرمجيات (04 عبارات).

- البعد الثالث: شبكات الاتصال (03 عبارات).

- البعد الرابع: قواعد البيانات (03 عبارات).

- البعد الخامس: العنصر البشري المؤهل (02 عبارات).

- المحور الثاني: مدى جودة الحياة الوظيفية بمؤسسة سليمان عميرات بالمسيلة (15 عبارة)، حيث تم تقسيم هذا المحور الثاني إلى خمسة أبعاد:

- البعد الأول: الأمن والاستقرار النفسي (03 عبارات).

- البعد الثاني: المشاركة في اتخاذ القرارات (03 عبارات).

- البعد الثالث: العلاقات الاجتماعية (03 عبارات).

- البعد الرابع: الأجور والتعويضات (03 عبارات).

- البعد الخامس: توازن الحياة الوظيفية والشخصية (03 عبارات).

وفي إطار إعدادنا لاستمارة الاستبيان اعتمدنا على الاسئلة المغلقة والتي تحتمل إحدى الإجابات المحددة والمعرفة مسبقا، بما يمكننا من إجراء المعالجات الإحصائية المناسبة، وتبعاً لذلك استخدمنا سلم

ليكرت الخماسي لقياس القسم الثاني من استبيان الدراسة حيث يختار المبحوثين إجابة واحدة من بين خمسة بدائل، ويتدرج المقياس ما بين درجة واحد إلى خمس درجات كما هو موضح في الجدول الآتي: ويمكن توضيح هذا المقياس من خلال الجدول الآتي:

الجدول رقم (03): مقياس ليكرت الخماسي

الإجابات	موافق تمام	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق تمام
الدرجات	5	4	3	2	1
الفئة	[4.2-5]	[3.4-4.2]	[2.6-3.4]	[1.8-2.6]	[1-1.8]
الدرجة	عالية جدا	عالية	متوسط	منخفضة	منخفضة جدا

المصدر: من إعداد الطلبة بالاعتماد على سلم ليكرت

المطلب الثاني: مجتمع وعينة الدراسة والأساليب الإحصائية المستخدمة

خصص هذا المطلب لعرض مجتمع وعينة الدراسة الميدانية، والأساليب التي سيتم استخدامها من طرف الطلبة لتحليل الدراسة الميدانية.

الفرع الأول: مجتمع الدراسة

يعتبر تحديد مجتمع وعينة الدراسة نقطة البداية في تنفيذ الدراسة الميدانية لموضوع بحثنا، حيث تكون مجتمع هذه الدراسة من كل الموظفين بمؤسسة سليمان عميرات بالمسيلة، وقد تم اختيار عينة الدراسة من الموظفين بالمؤسسة محل الدراسة باستخدام العينة العشوائية البسيطة، حيث تكونت العينة من 47 موظف، إذ تم توزيع 49 استبيان، وبلغ عدد الاستبيانات المستردة 49 استبيان أي ما نسبته 100% من الاستبيانات الموزعة، وبعد فحصها تم استبعاد 02 استبيان نظرا لعدم اكتمال الإجابة عليها، أي عدد الاستبيانات الفعلية الصالحة للتحليل الإحصائي 47 استبيان، وكانت فترة توزيع الاستبيانات من 05 ماي 2024 إلى 26 ماي 2024 بالاعتماد على التسليم اليدوي لكل الموظفين بالمؤسسة محل الدراسة.

الفرع الثاني: الأساليب الإحصائية المستخدمة

بغرض عرض وتحليل بيانات أداة الدراسة المتمثلة في الاستبيان تم استخدام برنامج التحليل "الحزمة الإحصائية للدراسات الاجتماعية SPSS"، وعليه سيتم الاعتماد على مجموعة من الأساليب الإحصائية الآتية:

- معامل الارتباط بيرسون: لقياس صدق المحتوى (الاتساق الداخلي) للعبارات مع الدرجة الكلية للمحور الذي تنتمي إليها، بهدف معرفة الصدق الداخلي لأداة الدراسة.
- معامل ألفا كرونباخ: لقياس ثبات أداة الدراسة.
- التكرارات والنسب المئوية: لوصف الخصائص العامة لأفراد عينة الدراسة.
- المتوسط الحسابي: لمعرفة متوسط إجابات أفراد عينة الدراسة على كل عبارة من عبارات محاور الدراسة، ولكل محور من المحاور الرئيسية، مع العلم أنه يفيد في ترتيب العبارات حسب أعلى متوسط.

- الانحراف المعياري: للتعرف على مدى انحراف إجابات أفراد عينة الدراسة لكل عبارة من عبارات محاور الدراسة، ولكل محور من المحاور الرئيسية عن متوسطاتها الحسابية، كما يستخدم لترتيب العبارات ذات المتوسط الحسابي المتساوي لصالح أقل تشتت.

- اختبار شبيرو ويلك: لمعرفة طبيعة توزيع بيانات الدراسة ومدى معلومتها، ويستخدم عندما يكون حجم العينة أقل من 50 مفردة، حيث تبين أن محاور استبيان الدراسة من القسم الثاني تتبع التوزيع الطبيعي.

- تحليل الانحدار الخطي البسيط: لقياس أثر متغير مستقل واحد على متغير تابع.

المطلب الثالث: صدق الاتساق الداخلي لأداة الدراسة

للتعرف على مدى صدق الاتساق الداخلي لكل عبارة من عبارات أداة الدراسة المتمثلة في الاستبيان مع المجال الذي تنتمي إليه العبارة، سنقوم بحساب معاملات الارتباط بيرسون بين درجة كل عبارة من عبارات المحور والدرجة الكلية للمحور الذي تنتمي إليه العبارة، وذلك لكل محاور استبيان الدراسة.

1- صدق الاتساق الداخلي لمحور مدى تطبيق تكنولوجيا المعلومات بمؤسسة سليمان عميرات بالمسيلة: كانت معاملات الارتباط بيرسون ومستويات المعنوية الإحصائية بين درجة كل عبارة من عبارات المحور الأول الخاص بمدى تطبيق تكنولوجيا المعلومات بمؤسسة سليمان عميرات بالمسيلة مع الدرجة الكلية للمحور الأول الذي تنتمي إليها، وفقا لما يوضحه الجدول التالي:

الجدول رقم (04): صدق الاتساق الداخلي لمحور مدى تطبيق تكنولوجيا المعلومات بمؤسسة سليمان عميرات بالمسيلة

الرقم	العبارات	ارتباط العبارة بالمحور	
		معامل ارتباط بيرسون	Sig
المعدات والأدوات			
01	تحرص ادارة المستشفى على الحصول على أحدث أجهزة الإعلام الآلي(حواسيب، طابعات، ماسحات ضوئية).	0.737	0.000
02	يستخدم المستشفى العدد الكافي من أحدث المعدات والأجهزة في مختلف المصالح والأقسام.	0.800	0.000
03	تقوم إدارة المستشفى بصيانة هذه الأجهزة بشكل دوري من أجل ضمان حسن استخدامها.	0.682	0.000
البرمجيات			

الفصل الثاني..... الدراسة الميدانية

0.000	0.782	تستخدم المستشفى البرمجيات لتتيح للموظفين الوصول إلى الوثائق وتحديد مهامها ومسؤولياته.	04
0.000	0.794	يتم تحديث البرامج المستخدمة بصفة دورية .	05
0.000	0.700	تتصف البرامج المستخدمة بسرعة استرجاع المعلومات عند الحاجة إليها.	06
0.000	0.669	تستفيد المستشفى من البرمجيات المستخدمة في عمليات التخطيط وإصدار التقارير الدورية.	07
شبكات الاتصال			
0.000	0.738	تحتوي المستشفى على شبكة اتصال داخلية intranet للربط بين الأقسام والمصالح.	08
0.000	0.695	تسهل شبكات الاتصال لانتقال السريع للمعلومات داخل المستشفى.	09
0.000	0.754	تعمل شبكات الاتصال على ربط المستشفى بالمستشفيات الأخرى.	10
قواعد البيانات			
0.001	0.482	تتوفر ادارة المستشفى على قاعدة بيانات يمكن الرجوع إليها في أي وقت.	11
0.000	0.702	توجد سياسة أمنية خاصة بحماية البيانات في قاعدة البيانات المستعملة في المستشفى.	12
0.000	0.623	تتوفر قاعدة البيانات في المستشفى على المعلومات دقيقة ومحينه.	13
العنصر البشري المؤهل			
0.000	0.545	توظف المستشفى أفراد مؤهلين علميا وعمليا في استخدام تكنولوجيا المعلومات.	14
0.000	0.709	توفر المستشفى برامج تدريبية للموظفين في مجال تكنولوجيا المعلومات.	15

المصدر: من إعداد الطلبة بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS

من خلال ملاحظة بيانات الجدول أعلاه والتي توضح صدق الاتساق الداخلي للمحور الأول المتعلق بمدى تطبيق تكنولوجيا المعلومات بمؤسسة سليمان عميرات بالمسيلة، يتضح بأن جميع معاملات ارتباط عبارات المحور الأول مع الدرجة الكلية للمحور الأول دالة إحصائياً عند معنوية ($\alpha \leq 0.05$) وذات إشارة موجبة، حيث أن نسبة الارتباط في حدها الأدنى بنسبة 48.20% للعبارة (11) المتعلقة بـ: "تتوفر ادارة المستشفى على قاعدة بيانات يمكن الرجوع إليها في أي وقت"، وفي حدها الأعلى بنسبة 80% للعبارة (02) الخاصة بـ: "يستخدم المستشفى العدد الكافي من أحدث المعدات والأجهزة في مختلف المصالح والأقسام"، وهذا ما يدل على وجود ارتباط عالي بين العبارات والمحور الأول.

2- صدق الاتساق الداخلي لمحور مدى جودة الحياة الوظيفية بمؤسسة سليمان عميرات بالمسيلة: بلغت معاملات الارتباط بيرسون ومستويات الدلالة الإحصائية بين درجة كل عبارة من عبارات المحور الثاني الخاص بمدى جودة الحياة الوظيفية بمؤسسة سليمان عميرات بالمسيلة مع الدرجة الكلية للمحور الذي تنتمي إليه العبارة، كما هو موضح في الجدول الآتي:

الجدول رقم (05): صدق الاتساق الداخلي لمحور مدى جودة الحياة الوظيفية بمؤسسة سليمان عميرات بالمسيلة

الرقم	العبارات		ارتباط العبارة بالمحور
	معامل ارتباط بيرسون	Sig	
الأمن والاستقرار النفسي			
16	0.584	0.000	تساعد البيئة العملية للمستشفى على العمل بكفاءة وفاعلية.
17	0.665	0.000	يوفر لي موقع العمل في المستشفى الأمن والاستقرار الوظيفي.
18	0.722	0.000	هناك اجراءات كافية للوقاية من التهديدات (الامنية، العدوى...الخ) في المستشفى.
المشاركة في اتخاذ القرارات			
19	0.778	0.000	أشعر بأن هناك شفافية في عملية اتخاذ القرارات في مكان عملي داخل المستشفى.
20	0.714	0.000	أتلقي تقديرا عند المشاركة في عملية اتخاذ القرارات في مكان عملي داخل المستشفى.
21	0.755	0.000	تتخذ القرارات بناءا على معايير عادلة ومتساوية داخل المستشفى.
العلاقات الاجتماعية			
22	0.834	0.000	تشجع ادارة المستشفى على التعاون و التواصل بين الزملاء.
23	0.534	0.000	هناك تنوع وتعدد ثقافي في فريق العمل في مكان عملي داخل المستشفى.
24	0.701	0.000	هناك تفاعل وتبادل جيد للأفكار والآراء بين الزملاء في مكان عملي داخل المستشفى.
الأجور والتعويضات			
25	0.636	0.000	الراتب الذي اتلقاه مقابل الجهد والوقت في العمل معقول.

الفصل الثاني..... الدراسة الميدانية

0.000	0.641	هناك فرص لزيادة الراتب أو الترقية بناء على الأداء.	26
0.000	0.530	هناك عدالة في توزيع الاجور بين الموظفين داخل المستشفى .	27
توازن الحياة الوظيفية والشخصية			
0.000	0.496	لدي الوقت الكافي للقيام بالأنشطة والهوايات خارج مجال العمل.	28
0.000	0.485	يمكنني مغادرة مكان العمل اذا حصل امر طارئ أو ظروف متعلقة بالمناسبات العائلية.	29
0.011	0.366	احافظ على توازن جيد بين العمل في المستشفى وحياتي الشخصية.	30

المصدر: من إعداد الطلبة بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS

يتضح من البيانات الواردة في الجدول أعلاه والتي توضح صدق الاتساق الداخلي للمحور الثاني الخاص بمدى جودة الحياة الوظيفية بمؤسسة سليمان عميرات بالمسيلة، يلاحظ بأن جميع معاملات ارتباط عبارات المحور الثاني مع الدرجة الكلية للمحور الثاني دالة إحصائياً عند معنوية ($\alpha \leq 0.05$)، حيث أن نسبة الارتباط في حدها الأعلى بنسبة 83.40% للعبارة (22) الخاصة بـ: "تشجع ادارة المستشفى على التعاون والتواصل بين الزملاء"، وفي حدها الأدنى بنسبة 36.60% للعبارة (30) الخاصة بـ: "احافظ على توازن جيد بين العمل في المستشفى وحياتي الشخصية"، وهذا ما يدل على وجود ارتباط عالي ذات إشارة موجبة بين العبارات والمحور الثاني.

المطلب الرابع: اختبار ثبات أداة الدراسة

يدل ثبات أداة الدراسة على إمكانية الحصول على نفس النتائج عند إعادة توزيع الاستبيان، بمعنى أنه يعطي نفس النتائج إذا أعيد تطبيقه على أفراد العينة نفسها وفي نفس الظروف، لذلك تم الاعتماد في هذه الدراسة على معامل ألفا كرونباخ للتحقق من مستوى الثبات الذي تتمتع به أداة الدراسة، حيث يرى العديد من المتخصصين بأن قيمته تكون جيدة عندما تتجاوز (0.6)، والجدول الموالي يوضح نتائج ثبات أداة الدراسة.

الجدول رقم (06): ثبات أداة قياس الدراسة

الرقم	محاور أداة قياس الدراسة	عدد العبارات	معامل كرونباخ ألفا
01	مدى تطبيق تكنولوجيا المعلومات بمؤسسة سليمان عميرات بالمسيلة.	15	0.923
02	مدى جودة الحياة الوظيفية بمؤسسة سليمان عميرات بالمسيلة.	15	0.888
	إجمالي محاور أداة الدراسة	30	0.923

المصدر: من إعداد الطلبة بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS

نلاحظ من بيانات الجدول أعلاه تمتع أداة الدراسة ومحاورها بنسبة ثبات عالية جداً، حيث بلغ معامل الثبات لإجمالي محاور أداة الدراسة 0.923 أي 92.30% ونسبة ثبات عالية جداً لأداة قياس

الفصل الثاني..... الدراسة الميدانية

الدراسة، وبالنسبة للمحور الأول الخاص بمدى تطبيق تكنولوجيا المعلومات بمؤسسة سليمان عميرات بالمسيلة بلغ معامل كرونباخ ألفا 0.923، وبلغ 0.888 في محور مدى جودة الحياة الوظيفية بمؤسسة سليمان عميرات بالمسيلة، ما يزيد ويعزز من قدرة أداة الدراسة المتمثلة في الاستبيان على تحقيق الأهداف والأغراض التي وضعت من أجلها من خلال موضوع بحثنا.

المبحث الثالث: عرض وتحليل البيانات المتعلقة بالتحليل الوصفي لمتغيرات الدراسة

خصص هذا المبحث لعرض وتحليل إجابات أفراد عينة الدراسة على أداة الدراسة المتمثلة في الاستبيان، من خلال وصف الخصائص العامة لأفراد عينة الدراسة والموضحة في القسم الأول من الاستبيان، وعرض وتحليل بيانات القسم الثاني من استبيان الدراسة والذي تضمن محورين أساسيين، ذلك بالاعتماد على الأساليب الإحصائية المذكورة في المبحث السابق.

المطلب الأول: وصف خصائص أفراد عينة الدراسة

تم الاعتماد على التكرارات والنسب المئوية لوصف وتحليل بيانات أفراد عينة الدراسة حسب خصائصهم العامة والتي تم توزيعها إلى "الجنس، السن، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة المهنية، الوظيفة"، والتي يمكن تحليلها وفقا للتالي:

1- توزيع أفراد العينة حسب الجنس: يمكن توضيح توزيع أفراد العينة حسب الجنس، في الجدول التالي:

الجدول رقم (07): توزيع أفراد العينة حسب الجنس

الجنس	التكرار	النسبة (%)
ذكر	10	21.30%
أنثى	37	78.70%
المجموع	47	100%

المصدر: من إعداد الطلبة بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS

من الجدول أعلاه نلاحظ أن غالبية أفراد عينة الدراسة من الإناث بمستشفى سليمان عميرات بولاية المسيلة والتي كانت نسبتهم بـ 78.70%، في حين جاءت نسبة الذكور من عينة الدراسة بـ 21.30%.
2- توزيع أفراد العينة حسب السن: يمكن توضيح توزيع أفراد العينة حسب السن، في الجدول التالي:

الجدول رقم (08): توزيع أفراد العينة حسب السن

السن	التكرار	النسبة (%)
أقل من 30 سنة	13	27.70%
من 30 إلى 40 سنة	21	44.70%
من 41 إلى 50 سنة	10	21.30%

الفصل الثاني..... الدراسة الميدانية

من 51 إلى 60 سنة	03	06.40%
المجموع	47	100%

المصدر: من إعداد الطلبة بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS

يتضح من الجدول أعلاه أن أكبر الشرائح العمرية في عينة الدراسة من ذوي الفئة من 30-40 سنة والمقدرة بنسبة 44.70%، أما ما نسبته 27.70% من أفراد عينة الدراسة أعمارهم أقل من 30 سنة، في حين من كانت أعمارهم من 41 إلى 50 سنة جاءت نسبته 21.30%، أما من قلت كانت أعمارهم من 51 إلى 60 سنة فكانت نسبتهم 06.40%، هذا ما يدل على أن غالبية أفراد عينة الدراسة من الفئة الصغيرة في الأعمار.

3-توزيع أفراد العينة حسب المؤهل العلمي: يمكن توضيح توزيع أفراد العينة حسب المؤهل العلمي، في الجدول التالي:

الجدول رقم (09): توزيع أفراد العينة حسب المؤهل العلمي

النسبة (%)	التكرار	المؤهل العلمي
02.10%	01	متوسط
48.90%	23	بكالوريا
48.90%	23	جامعي
100%	47	المجموع

المصدر: من إعداد الطلبة بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS

يلاحظ من خلال الجدول أعلاه أن ما نسبته 48.90% من أفراد عينة الدراسة من ذوي المستوى الجامعي وكذلك بنفس النسبة السابقة لديهم مستوى ثانوي (بكالوريا)، أما ما نسبته 02.10% من عينة الدراسة فمستواهم متوسط، وعليه فإن أغلبية أفراد عينة الدراسة من المؤهل العلمي العالي والذي يسمح لهم بالإجابة على عبارات الاستبيان بدقة وكفاءة وفعالة عالية.

4-توزيع أفراد العينة حسب سنوات الخبرة المهنية: يمكن توضيح توزيع أفراد العينة حسب سنوات الخبرة المهنية، في الجدول التالي:

الجدول رقم (10): توزيع أفراد العينة حسب سنوات الخبرة المهنية

النسبة (%)	التكرار	سنوات الخبرة المهنية
23.40%	11	أقل من 05 سنوات
36.20%	17	من 06 إلى 10 سنوات
25.50%	12	من 11 إلى 15 سنة

الفصل الثاني..... الدراسة الميدانية

16 سنة فأكثر	07	14.90%
المجموع	47	100%

المصدر: من إعداد الطلبة بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS

نلاحظ من الجدول أعلاه أن ما نسبته 36.20% من أفراد عينة الدراسة لديهم خبرة من 06 إلى 10 سنوات في مجال عملهم، وما نسبته 25.50% و 23.40% من عينة الدراسة خبرتهم المهنية من الفئة 11 إلى 15 سنوات والفئة أقل من 05 سنوات على التوالي، في حين من كانت خبرتهم أكثر من 16 سنة جاءت نسبتهم 14.90%، ومن التحليل السابق يتبين أن غالبية أفراد عينة الدراسة أكبر من 06 سنوات ذلك ما يمكنهم من الإجابة على عبارات الاستبيان بحكم خبرتهم الكبيرة في مجال عملهم.

5- توزيع أفراد العينة حسب الوظيفة: يمكن توضيح توزيع أفراد العينة حسب الوظيفة، في الجدول التالي:

الجدول رقم (11): توزيع أفراد العينة حسب الوظيفة

الوظيفية	التكرار	النسبة (%)
طبيب	02	04.30%
شبه طبي	27	57.40%
إداري	18	38.30%
المجموع	47	100%

المصدر: من إعداد الطلبة بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS

يتضح من خلال الجدول أعلاه أن ما نسبته 57.40% من أفراد عينة الدراسة يشغلون منصب شبه طبي بالمستشفى محل الدراسة، في حين أن ما نسبته 38.30% من عينة الدراسة يشغلون منصب إداري بالمؤسسة، أما ما نسبته 04.30% من أفراد عينة الدراسة يشغلون منصب طبيب، وهذا أمر عادي باعتبار أن هذه الوظيفة أقل من الوظائف الأخرى وأنه يصعب الوصول إليهم نظرا لارتباطهم الكبير مع المرضى.

المطلب الثاني: تحليل بيانات محور مدى تطبيق تكنولوجيا المعلومات بمؤسسة سليمان عميرات بالمسيلة

الجدول رقم (12): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمحور مدى تطبيق تكنولوجيا المعلومات بمؤسسة سليمان عميرات بالمسيلة

الترتيب	الدرجة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العبارات	الرقم
/	عالية	0.957	3.45	المعدات والأدوات	
1	عالية	1.016	3.57	تحرص ادارة المستشفى على الحصول على أحدث أجهزة الإعلام الآلي(حواسيب، طابعات، ماسحات ضوئية).	01
3	متوسطة	1.121	3.30	يستخدم المستشفى العدد الكافي من أحدث المعدات والأجهزة في مختلف المصالح والأقسام.	02
2	عالية	1.101	3.49	تقوم إدارة المستشفى بصيانة هذه الأجهزة بشكل دوري من أجل ضمان حسن استخدامها.	03
/	عالية	0.858	3.62	البرمجيات	
1	عالية	1.155	3.72	تستخدم المستشفى البرمجيات لتتيح للموظفين الوصول إلى الوثائق وتحديد مهامها ومسؤولياته.	04
4	عالية	1.016	3.43	يتم تحديث البرامج المستخدمة بصفة دورية .	05
2	عالية	0.980	3.68	تتصف البرامج المستخدمة بسرعة استرجاع المعلومات عند الحاجة اليها.	06
3	عالية	0.942	3.64	تستفيد المستشفى من البرمجيات المستخدمة في عمليات التخطيط وإصدار التقارير الدورية.	07
/	عالية	1.056	3.95	شبكات الاتصال	
2	عالية	1.222	4.17	تحتوي المستشفى على شبكة اتصال داخلية intranet للربط بين الأقسام والمصالح.	08
1	عالية جدا	1.041	4.21	تسهل شبكات الاتصال لانتقال السريع للمعلومات داخل المستشفى.	09
3	عالية	1.300	3.47	تعمل شبكات الاتصال على ربط المستشفى	10

بالمستشفيات الأخرى.				
/	عالية	0.791	3.60	قواعد البيانات
11	عالية	0.954	3.79	تتوفر ادارة المستشفى على قاعدة بيانات يمكن الرجوع إليها في أي وقت.
12	عالية	1.080	3.47	توجد سياسة أمنية خاصة بحماية البيانات في قاعدة البيانات المستعملة في المستشفى.
13	عالية	0.928	3.55	تتوفر قاعدة البيانات في المستشفى على المعلومات دقيقة ومحينه.
/	عالية	1.005	3.76	العنصر البشري المؤهل
14	عالية	1.121	3.70	توظف المستشفى أفراد مؤهلين علميا وعمليا في استخدام تكنولوجيا المعلومات.
15	عالية	1.135	3.81	توفر المستشفى برامج تدريبية للموظفين في مجال تكنولوجيا المعلومات.
/	عالية	0.749	3.67	تكنولوجيا المعلومات

المصدر: من إعداد الطلبة بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS

من خلال البيانات الواردة الجدول أعلاه الخاص بالمحور الأول لمدى تطبيق تكنولوجيا المعلومات بمؤسسة سليمان عميرات بالمسيلة، يمكن تقديم التعليقات التالية:

- **البعد الأول الخاص بالمعدات والأدوات:** وحسب ترتيب عبارات هذا البعد الأول من المحور الأول كانت المتوسطات الحسابية للعبارات (01-03-02) بمقدار (3.57، 3.49، 3.30) على التوالي، ما يفسر بأن ادارة مستشفى سليمان عميرات بالمسيلة تحرص وبدرجة عالية على الحصول على أحدث أجهزة للإعلام الآلي والعمل على صيانتها بشكل دوري من أجل ضمان حسن استخدامها، كما أن المستشفى يستخدم عدد غير كافي من أحدث المعدات والأجهزة في مختلف المصالح والأقسام، وقد بلغ المتوسط الكلي لهذا البعد الأول بـ 3.45 ما يدل على أن المؤسسة محل الدراسة تتوفر وبدرجة عالية على المعدات والأدوات اللازم لتسهيل عملها.

- **البعد الثاني الخاص بالبرمجيات:** حسب ترتيب عبارات الثاني من المحور الأول يلاحظ أن المتوسطات الحسابية للعبارات (04-06-07-05) كانت بمقدار (3.72، 3.64، 3.64، 3.43) على التوالي، ما يبين بأن المستشفى محل الدراسة يستخدم وبدرجة عالية البرمجيات التي تتيح للموظفين الوصول إلى الوثائق وتحديد مهامها ومسؤولياته، حيث تتصف هذه البرامج المستخدمة بسرعة استرجاع المعلومات عند الحاجة إليها، كما أن المستشفى يستفيد وبشكل عالي من البرمجيات المستخدمة في

عمليات التخطيط وإصدار التقارير الدورية، كما أنه يتم تحديث تلك البرامج بصفة دائمة، وقد بلغ المتوسط الكلي للبعد الثاني من المحور بـ 3.62 ما يفسر بأن مستشفى سليمان عميرات بتوفير على برمجيات للقيام بمختلف أعماله.

- **البعد الثالث الخاص بشبكات الاتصال:** يلاحظ من الجدول أعلاه في الجزء الخاص بشبكات الاتصال أن المتوسطات الحسابية للعبارات (10-08-09) قد بلغت (4.21، 4.17، 3.47) على الترتيب، ما يدل على أن شبكات الاتصال بمستشفى سليمان عميرات بولاية المسيلة تسهل وبدرجة عالية جدا عملية لانتقال السريع للمعلومات داخل المستشفى، كما أنها تحتوي على شبكة اتصال داخلية intranet للربط بين الأقسام والمصالح وكذلك ربط المستشفى بالمستشفيات الأخرى، وقد لا بلغ المتوسط الكلي للبعد الثالث بـ 3.95 ما يدل على المؤسسة محل الدراسة لديها وبدرجة عالي شبكات اتصال خاصة بها.

- **البعد الرابع الخاص بقواعد البيانات:** وحسب ترتيب عبارات هذا البعد الرابع من المحور الأول كانت المتوسطات الحسابية للعبارات (12-13-11) بمقدار (3.79، 3.55، 3.47) على التوالي، ما يفسر بأن ادارة مستشفى عميرات بالمسيلة تتوفر وبدرجة عالية على قاعدة بيانات دقيقة ومحينة يمكن الرجوع إليها في أي وقت، مع وجود سياسة أمنية خاصة بحماية البيانات في قاعدة البيانات المستعملة في المستشفى، وقد بلغ المتوسط الكلي للبعد الرابع بمقدار 3.60 والذي يدل على أن مستشفى عميرات بالمسيلة تتوفر وبدرجة عالية على قاعدة بيانات تسهل من أعماله.

- **البعد الخامس الخاص بالعنصر البشري المؤهل:** وحسب ترتيب عبارات هذا البعد الرابع من المحور الأول كانت المتوسطات الحسابية للعبارات (14-15) بمقدار (3.81، 3.70) على الترتيب، والذي يدل على أن مستشفى سليمان عميرات بالمسيلة تتوفر وبدرجة عالية على برامج تدريبية للموظفين في مجال تكنولوجيا المعلومات، كما أن المستشفى محل الدراسة يعمل على توظيف أفراد مؤهلين علميا وعمليا في استخدام تكنولوجيا المعلومات، وقد بلغ المتوسط الكلي للبعد الخامس بمقدار 3.76 ما يبين بأن مستشفى سليمان عميرات يهتم وبدرجة عالية بتأهيل الموارد البشرية لديه.

وقد بلغ المتوسط الكلي للمحور الأول بمقدار 3.67 بانحراف معياري 0.749 ما يدل على أن مستشفى سليمان عميرات بولاية المسيلة يطبق بدرجة عالية تكنولوجيا المعلومات ولديه كل الإمكانيات لذلك.

المطلب الثالث: تحليل بيانات محور مدى جودة الحياة الوظيفية بمؤسسة سليمان عميرات
بالمسيلة

الجدول رقم (13): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمحور مدى جودة الحياة الوظيفية
بمؤسسة سليمان عميرات بالمسيلة

الرقم	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الدرجة	الترتيب
	الأمن والاستقرار النفسي	2.97	1.058	متوسطة	/
16	تساعد البيئة العملية للمستشفى على العمل بكفاءة وفاعلية.	2.85	1.268	متوسطة	3
17	يوفر لي موقع العمل في المستشفى الأمن والاستقرار الوظيفي.	3.09	1.248	متوسطة	1
18	هناك اجراءات كافية للوقاية من التهديدات (الامنية، العدوى...الخ) في المستشفى.	2.98	1.151	متوسط	2
	المشاركة في اتخاذ القرارات	3.01	1.097	متوسطة	/
19	أشعر بأن هناك شفافية في عملية اتخاذ القرارات في مكان عملي داخل المستشفى.	3.06	1.150	متوسطة	1
20	ألتقى تقديرا عند المشاركة في عملية اتخاذ القرارات في مكان عملي داخل المستشفى.	3.00	1.198	متوسطة	2
21	تتخذ القرارات بناءا على معايير عادلة ومتساوية داخل المستشفى.	2.98	1.359	متوسطة	3
	العلاقات الاجتماعية	3.36	1.035	متوسطة	/
22	تشجع ادارة المستشفى على التعاون والتواصل بين الزملاء.	3.43	1.098	عالية	1
23	هناك تنوع وتعدد ثقافي في فريق العمل في مكان عملي داخل المستشفى.	3.38	1.190	متوسطة	2
24	هناك تفاعل وتبادل جيد للأفكار والآراء بين الزملاء في مكان عملي داخل المستشفى.	3.28	1.210	متوسطة	3
	الأجور والتعويضات	2.83	1.065	متوسطة	/
25	الراتب الذي اتلقاه مقابل الجهد والوقت في العمل	2.64	1.374	متوسطة	3

				معقول.	
26	هناك فرص لزيادة الراتب أو الترقية بناء على الأداء.	2.94	1.131	متوسطة	1
27	هناك عدالة في توزيع الاجور بين الموظفين داخل المستشفى .	2.91	1.139	متوسطة	2
	توازن الحياة الوظيفية والشخصية	3.04	0.959	متوسطة	/
28	لدي الوقت الكافي للقيام بالأنشطة والهوايات خارج مجال العمل.	2.81	1.377	متوسطة	3
29	يمكنني مغادرة مكان العمل اذا حصل امر طارئ أو ظروف متعلقة بالمناسبات العائلية.	3.19	1.227	متوسطة	1
30	احافظ على توازن جيد بين العمل في المستشفى وحياتي الشخصية.	3.11	1.323	متوسطة	2
	جودة الحياة الوظيفية	3.04	0.770	متوسطة	/

المصدر: من إعداد الطلبة بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS

من خلال البيانات الواردة الجدول أعلاه الخاص بالمحور الثاني لمدى جودة الحياة الوظيفية بمؤسسة سليمان عميرات بالمسيلة ، يمكن تقديم التعليقات التالية:

- **البعد الأول الخاص بالأمن والاستقرار النفسي:** وحسب ترتيب عبارات هذا البعد الأول من المحور الثاني يلاحظ أن المتوسطات الحسابية للعبارات (16-18-17) كانت بمقدار (2.85، 2.98، 3.09) على الترتيب، ما يدل على أن موقع العمل في المستشفى يتمتع وبدرجة متوسطة فقط من الأمن والاستقرار الوظيفي، وأنه ليس هناك اجراءات كافية للوقاية من التهديدات في المستشفى، كما أن البيئة العملية لمستشفى عميرات بالمسيلة تتمتع بدرجة متوسطة فقط من الكفاءة وفاعلية، وقد بلغ المتوسط الكلي للبعد الأول بمقدار 2.97 والذي يدل على أن مستشفى سليمان عميرات يتمتع وبدرجة متوسطة فقط من الأمن والاستقرار النفسي.

- **البعد الثاني الخاص بالمشاركة في اتخاذ القرارات:** وحسب ترتيب عبارات البعد الثاني من المحور الثاني بأن المتوسطات الحسابية للعبارات (21-20-19) بلغت (2.98، 3.00، 3.06) ما يفسر بأن الموظفين بمستشفى سليمان عميرات بالمسيلة يشعرون بشكل متوسط فقط بأن هناك شفافية في عملية اتخاذ القرارات داخل المستشفى، وأنه لا يتلقون بشكل مستمر تقديرا عند المشاركة في عملية اتخاذ القرارات، حيث عملية اتخاذ القرارات تتم بناءا على معايير ليست عادلة ومتساوية نوعا ما داخل

المستشفى، وقد المتوسط الكلي للبعد الثاني بمقدار 3.01 والذي يفسر بأن عملية مشاركة الموظفين في اتخاذ القرارات داخل المستشفى تتم بشكل متوسط فقط.

- **البعد الثالث الخاص بالعلاقات الاجتماعية:** وحسب ترتيب عبارات البعد الثالث من المحور الثاني فإن المتوسطات الحسابية للعبارات (22، 23، 24) قدرت بـ (3.43، 3.38، 3.28) على التوالي، ما يتبين بأن ادارة مستشفى سليمان عميرات بولاية المسيلة تشجع بدرجة عالية على التعاون والتواصل بين الزملاء، وأنه هناك تنوع وتعدد ثقافي نوعا ما في فريق العمل في مكان عملي داخل المستشفى، وهناك تفاعل وتبادل مقبول للأفكار والآراء بين الزملاء داخل المستشفى، وقد بلغ المتوسط الكلي لهذا البعد بمقدار (3.36) ما يبين بأن العلاقات الاجتماعية للموظفين داخل مستشفى الزهراوي جاءت بدرجة متوسطة فقط.

- **البعد الرابع الخاص بالأجور والتعويضات:** يلاحظ من الجدول أعلاه وحسب ترتيب العبارات الخاصة بهذا البعد أن المتوسطات الحسابية للعبارات (26-27-25) كانت بمقدار (2.94، 2.91، 2.64) على الترتيب، ما يدل على أن هناك فرص متوسطة فقط للموظفين بالمستشفى محل الدراسة لزيادة الراتب أو الترقية بناء على أداءهم، وأنه هناك عدالة نوعا ما في توزيع الاجور بين الموظفين داخل المستشفى، وأن الراتب الذي يتلقاه الموظف بالمؤسسة محل الدراسة ليس متوافقا لجهد الموظف ووقته في العمل، وقد بلغ المتوسط الحسابي للبعد الرابع بمقدار 2.83 ما يبين بأن توزيع الأجور والتعويضات للموظفين بمستشفى سليمان عميرات يتم بدرجة متوسطة فقط من العدالة.

- **البعد الخامس الخاص بتوازن الحياة الوظيفية والشخصية:** وحسب ترتيب عبارات البعد الخامس من المحور الثاني يلاح أن المتوسطات الحسابية للعبارات (29-30-28) كانت بمقدار (3.19، 3.11، 2.81) على التوالي، ما يدل على أن مغادرة الموظفين بالمستشفى محل الدراسة لمكان العمل بشكل متوسط فقط اذا حصل امر طارئ أو ظروف متعلقة بالمناسبات العائلية، وأن الموظفين ليس لديهم توازن جيد بين العمل في المستشفى وحياتهم الشخصية، وأن وقتهم ليس كافي للقيام بالأنشطة والهوايات خارج مجال العمل. وقد بلغ المتوسط الكلي للبعد الخامس بمقدار (3.04) والذي تسفر نتائجه بأن الموظفين بمستشفى سليمان عميرات بالمسيلة لديهم وبدرجة متوسطة فقط توازن بين الحياة الوظيفية والشخصية. وقد بلغ المتوسط الكلي للمحور الثاني بمقدار 3.04 ما يفسر بأن الحياة الوظيفية للموظفين بمستشفى سليمان عميرات تتميز وبدرجة متوسطة فقط من الجودة.

المبحث الرابع: اختبار فرضيات الدراسة

خصص هذا المبحث لاختبار فرضيات الدراسة الخاصة بأثر استخدام تكنولوجيا المعلومات على جودة الحياة الوظيفية في مؤسسة سليمان عميرات بالمسيلة، من خلال استخدام أساليب التحليل الإحصائي المذكورة في المبحث السابق ذلك للتأكد من مدى صحة الفرضيات أو نفيها.

المطلب الأول: اختبار الفرضية الرئيسية

- الفرضية الرئيسية: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) لاستخدام تكنولوجيا المعلومات على جودة الحياة الوظيفية في مؤسسة سليمان عميرات بالمسيلة.
من أجل اختبار الفرضية الرئيسية تم استخدام تحليل التباين للانحدار للتأكد من صلاحية النموذج، بالإضافة إلى تحليل الانحدار البسيط لاختبار أثر تكنولوجيا المعلومات على جودة الحياة الوظيفية في مؤسسة سليمان عميرات بالمسيلة.

الجدول رقم (14): تحليل التباين للانحدار للتأكد من صلاحية النموذج لاختبار أثر تكنولوجيا

المعلومات على جودة الحياة الوظيفية في مؤسسة سليمان عميرات بالمسيلة

Sig	F	متوسط المربعات	درجات الحرية	مجموع المربعات	مصدر التباين
0.002	10.926	5.322	1	5.322	الانحدار
		0.487	45	21.918	البواقي
			46	27.239	الكلي

المصدر: من إعداد الطلبة بالاعتماد على مخرجات SPSS

يبين الجدول أعلاه نتائج اختبار صحة النموذج الخاص باختبار الفرضية الرئيسية للدراسة، حيث نلاحظ من خلاله أن متوسط المربعات لفروق البواقي تساوي 0.487 وهي قيمة متوسطة تشير إلى متوسط الأخطاء العشوائية، كما بلغت قيمة F المحسوبة 10.926 والقيمة الاحتمالية (Sig) المرافقة لها تساوي 0.002 وهي أقل من مستوى الدلالة 0.05، هذا ما يشير إلى أن النموذج دال إحصائياً في تفسير معادلة الانحدار الخطي البسيط لأثر تكنولوجيا المعلومات على جودة الحياة الوظيفية في مؤسسة سليمان عميرات بالمسيلة، وبناءً عليه يستنتج أن النموذج صالح لاختبار الفرضية الرئيسية للتنبؤ بجودة الحياة الوظيفية من خلال تأثير استخدام تكنولوجيا المعلومات عليه.

الجدول رقم (15): تحليل الانحدار البسيط لاختبار أثر تكنولوجيا المعلومات على جودة الحياة

الوظيفية في مؤسسة سليمان عميرات بالمسيلة

Sig	T	المعاملات المعيارية	المعاملات غير المعيارية		(R^2)	(R)	النموذج
		Beta	الخطأ المعياري	B			
0.010	2.683	/	0.514	1.378	0.195	0.442	الحد الثابت
0.002	3.305	0.442	0.137	0.454			تكنولوجيا المعلومات
المتغير التابع: جودة الحياة الوظيفية							

المصدر: من إعداد الطلبة بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS

يبين الجدول أعلاه نتائج تحليل الانحدار البسيط لأثر تكنولوجيا المعلومات على جودة الحياة الوظيفية في مؤسسة سليمان عميرات بالمسيلة، حيث يظهر من خلاله أن معامل الارتباط (R) يساوي 0.442 الذي يؤشر على الارتباط المتوسط الايجابي بين تكنولوجيا المعلومات وجودة الحياة الوظيفية بالمؤسسة محل الدراسة، في حين بلغ معامل التحديد (R^2) 0.195 وهو قوة تفسيرية ضعيفة تدل على أن استخدام تكنولوجيا المعلومات بمؤسسة سليمان عميرات بالمسيلة يفسر ما نسبته 19.50% من التغيرات الحاصلة في جودة الحياة الوظيفية بالمؤسسة محل الدراسة.

ويتضح أيضا من الجدول أعلاه أن قيمة الحد الثابت للنموذج بلغت 1.378 وهي القيمة المقدره لجودة الحياة الوظيفية بمؤسسة سليمان عميرات بولاية المسيلة عند عدم استخدامها لتكنولوجيا المعلومات حيث بلغت قيمة معلمة الميل الحدي لتكنولوجيا المعلومات 0.454 والتي تشير إلى أن هناك تأثير إيجابي، بحيث أنه كلما كان هناك زيادة أو تحسين في استخدام تكنولوجيا المعلومات بمقدار وحدة واحدة يؤدي إلى الزيادة الطردية الايجابية في جودة الحياة الوظيفية بالمؤسسة الصحية محل الدراسة بمقدار 0.454 درجة، وما يعزز هذا الأثر القيمة الاحتمالية (Sig) المرافقة لها 0.002 وهي أقل من مستوى الدلالة 0.05 والتي تشير على معنوية هذا الأثر الإيجابي، وعليه يمكن صياغة معادلة الانحدار الخطي البسيط للفرضية الرئيسية للدراسة، وفق النموذج التالي:

$$BB=1.378+0.454(TM)$$

حيث تمثل:

BB- جودة الحياة الوظيفية

TM- تكنولوجيا المعلومات.

الفصل الثاني..... الدراسة الميدانية

ومن التحليل السابق الذكر يتم قبول الفرضية الرئيسية التي تنص على أنه: "يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) لاستخدام تكنولوجيا المعلومات على جودة الحياة الوظيفية في مؤسسة سليمان عميرات بالمسيلة"، هذا ما يعني صحة الفرضية الرئيسية.

المطلب الثاني: اختبار الفرضية الفرعية الأولى

- الفرضية الفرعية الأولى: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) للمكونات المادية على جودة الحياة الوظيفية في مؤسسة سليمان عميرات بالمسيلة.

لاختبار الفرضية الفرعية الأولى تم استخدام تحليل التباين للانحدار للتأكد من صلاحية النموذج، بالإضافة إلى تحليل الانحدار البسيط لاختبار أثر المكونات المادية على جودة الحياة الوظيفية في مؤسسة سليمان عميرات بالمسيلة.

الجدول رقم (16): تحليل التباين للانحدار للتأكد من صلاحية النموذج لاختبار أثر المكونات المادية

على جودة الحياة الوظيفية في مؤسسة سليمان عميرات بالمسيلة

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	F	Sig
الانحدار	1.964	1	1.964	3.496	0.068
البواقي	25.275	45	0.562		
الكلي	27.239	46			

المصدر: من إعداد الطلبة بالاعتماد على مخرجات SPSS

يبين الجدول أعلاه نتائج اختبار صحة النموذج الخاص باختبار الفرضية الفرعية الأولى للدراسة، حيث نلاحظ من خلاله أن متوسط المربعات لفروق البواقي تساوي 0.562 وهي قيمة متوسطة تشير إلى متوسط الأخطاء العشوائية، كما بلغت قيمة F المحسوبة 3.496 والقيمة الاحتمالية (Sig) المرافقة لها تساوي 0.068 وهي أكبر من مستوى الدلالة 0.05، هذا ما يشير إلى أن النموذج ليس دال إحصائياً في تفسير معادلة الانحدار الخطي البسيط لأثر المكونات المادية على جودة الحياة الوظيفية في مؤسسة سليمان عميرات بالمسيلة، وبناءً عليه يستنتج أن النموذج ليس صالح لاختبار الفرضية الفرعية الأولى للتنبؤ بجودة الحياة الوظيفية من خلال تأثير المكونات المادية (المعدات والأدوات) عليه، ومنه يتم رفض الفرضية الفرعية الأولى (الفرضية البديلة) وقبول الفرضية الصفرية القائلة بأنه: " لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) للمكونات المادية على جودة الحياة الوظيفية في مؤسسة سليمان عميرات بالمسيلة"، وهذا ما يعني عدم صحة الفرضية الفرعية الأولى.

المطلب الثالث: اختبار الفرضية الفرعية الثانية

- الفرضية الفرعية الثانية: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) لبرمجيات على جودة الحياة الوظيفية في مؤسسة سليمان عميرات بالمسيلة.

من أجل اختبار الفرضية الفرعية الثانية تم استخدام تحليل التباين للانحدار للتأكد من صلاحية النموذج، بالإضافة إلى تحليل الانحدار البسيط لاختبار أثر البرمجيات على جودة الحياة الوظيفية في مؤسسة سليمان عميرات بالمسيلة.

الجدول رقم (17): تحليل التباين للانحدار للتأكد من صلاحية النموذج لاختبار أثر البرمجيات على

جودة الحياة الوظيفية في مؤسسة سليمان عميرات بالمسيلة

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	F	Sig
الانحدار	7.019	1	7.019	15.622	0.000
البواقي	20.220	45	0.449		
الكلي	27.239	46			

المصدر: من إعداد الطلبة بالاعتماد على مخرجات SPSS

يبين الجدول أعلاه نتائج اختبار صحة النموذج الخاص باختبار الفرضية الفرعية الثانية للدراسة، حيث نلاحظ من خلاله أن متوسط المربعات لفروق البواقي تساوي 0.449 وهي قيمة متوسطة تشير إلى متوسط الأخطاء العشوائية، كما بلغت قيمة F المحسوبة 15.622 والقيمة الاحتمالية (Sig) المرافقة لها تساوي 0.000 وهي أقل من مستوى الدلالة 0.05، هذا ما يشير إلى أن النموذج دال إحصائياً في تفسير معادلة الانحدار الخطي البسيط لأثر البرمجيات على جودة الحياة الوظيفية في مؤسسة سليمان عميرات بالمسيلة، وبناءً عليه يستنتج أن النموذج صالح لاختبار الفرضية الفرعية الثانية للتنبؤ بجودة الحياة الوظيفية من خلال تأثير تطبيق البرمجيات عليه.

الجدول رقم (18): تحليل الانحدار البسيط لاختبار أثر البرمجيات على جودة الحياة الوظيفية

في مؤسسة سليمان عميرات بالمسيلة

Sig	T	المعاملات المعيارية	المعاملات غير المعيارية		(R^2)	(R)	النموذج
		Beta	الخطأ المعياري	B			
0.002	3.261	-	0.428	1.396	0.258	0.508	الحد الثابت
0.000	3.952	0.508	0.115	0.455			البرمجيات

المتغير التابع: جودة الحياة الوظيفية

المصدر: من إعداد الطلبة بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS

يبين الجدول أعلاه نتائج تحليل الانحدار البسيط لأثر البرمجيات على جودة الحياة الوظيفية في مؤسسة سليمان عميرات بالمسيلة، حيث يظهر من خلاله أن معامل الارتباط (R) يساوي 0.508 الذي يُوّشر على الارتباط المتوسط الايجابي بين البرمجيات وجودة الحياة الوظيفية بالمؤسسة الصحية محل الدراسة، في حين بلغ معامل التحديد (R^2) 0.258 وهو قوة تفسيرية ضعيفة تدل على أن تطبيق البرمجيات بمؤسسة سليمان عميرات بالمسيلة يفسر ما نسبته 25.80% من التغيرات الحاصلة في جودة الحياة الوظيفية بالمؤسسة الصحية محل الدراسة.

ويتبين أيضا من الجدول أعلاه أن قيمة الحد الثابت للنموذج بلغت 1.396 وهي القيمة المقدره لجودة الحياة الوظيفية بمؤسسة سليمان عميرات بولاية المسيلة عند عدم تطبيقها للبرمجيات والتي تمثل البعد الثاني لتكنولوجيا المعلومات، حيث بلغت قيمة معلمة الميل الحدي للبرمجيات 0.455 والتي تشير إلى أن هناك تأثير إيجابي، بحيث أنه كلما كان هناك زيادة أو تحسين في تطبيق البرمجيات بمقدار وحدة واحدة يؤدي إلى الزيادة الطردية الايجابية في جودة الحياة الوظيفية بمؤسسة سليمان عميرات بالمسيلة بمقدار 0.455 درجة، وما يعزز هذا الأثر الإيجابي القيمة الاحتمالية (Sig) المرافقة لها 0.000 وهي أقل من مستوى الدلالة 0.05 والتي تشير على معنوية هذا الأثر الإيجابي، وعليه يمكن صياغة معادلة الانحدار الخطي البسيط للفرضية الفرعية الثانية للدراسة، وفق النموذج التالي:

$$BB=1.396+0.455(SO)$$

حيث تمثل:

BB- جودة الحياة الوظيفية

SO- البرمجيات.

ومن التحليل السابق الذكر يتم قبول الفرضية الفرعية الثانية التي تنص على أنه: "يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) لبرمجيات على جودة الحياة الوظيفية في مؤسسة سليمان عميرات بالمسيلة"، هذا ما يعني صحة الفرضية الفرعية الثانية.

المطلب الرابع: اختبار الفرضية الفرعية الثالثة

- الفرضية الفرعية الثالثة: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) لشبكات الاتصال على جودة الحياة الوظيفية في مؤسسة سليمان عميرات بالمسيلة.

لاختبار الفرضية الفرعية الثالثة تم استخدام تحليل التباين للانحدار للتأكد من صلاحية النموذج، بالإضافة إلى تحليل الانحدار البسيط لاختبار أثر شبكات الاتصال على جودة الحياة الوظيفية في مؤسسة سليمان عميرات بالمسيلة.

الجدول رقم (19): تحليل التباين للانحدار للتأكد من صلاحية النموذج لاختبار أثر شبكات الاتصال على جودة الحياة الوظيفية في مؤسسة سليمان عميرات بالمسيلة

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	F	Sig
الانحدار	3.836	1	3.836	7.377	0.009
البواقي	23.403	45	0.520		
الكلي	27.239	46			

المصدر: من إعداد الطلبة بالاعتماد على مخرجات SPSS

الجدول أعلاه يبين نتائج اختبار صحة النموذج الخاص باختبار الفرضية الفرعية الثالثة للدراسة، حيث نلاحظ من خلاله أن متوسط المربعات لفروق البواقي تساوي 0.520 وهي قيمة متوسطة تشير إلى متوسط الأخطاء العشوائية، كما بلغت قيمة F المحسوبة 7.377 والقيمة الاحتمالية (Sig) المرافقة لها تساوي 0.009 وهي أقل من مستوى الدلالة 0.05، هذا ما يشير إلى أن النموذج دال إحصائياً في تفسير معادلة الانحدار الخطي البسيط لأثر شبكات الاتصال على جودة الحياة الوظيفية في مؤسسة سليمان عميرات بالمسيلة، وبناءً عليه يستنتج أن النموذج صالح لاختبار الفرضية الفرعية الثالثة للتنبؤ بجودة الحياة الوظيفية من خلال تأثير تطبيق شبكات الاتصال عليه.

الجدول رقم (20): تحليل الانحدار البسيط لاختبار أثر شبكات الاتصال على جودة الحياة

الوظيفية في مؤسسة سليمان عميرات بالمسيلة

Sig	T	المعاملات المعيارية	المعاملات غير المعيارية		(R^2)	(R)	النموذج
		Beta	الخطأ المعياري	B			
0.000	4.771	-	0.411	1.963	0.141	0.375	الحد الثابت
0.009	2.716	0.375	0.101	0.273			شبكات الاتصال
المتغير التابع: جودة الحياة الوظيفية							

المصدر: من إعداد الطلبة بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS

الجدول أعلاه يبين نتائج تحليل الانحدار البسيط لأثر شبكات الاتصال على جودة الحياة الوظيفية في مؤسسة سليمان عميرات بالمسيلة، حيث يظهر من خلاله أن معامل الارتباط (R) يساوي 0.375 الذي يؤشر على الارتباط المتوسط الايجابي بين شبكات الاتصال وجودة الحياة الوظيفية بالمؤسسة الصحية بالمسيلة، في حين بلغ معامل التحديد (R^2) 0.141 وهو قوة تفسيرية منخفضة تدل على أن

تطبيق شبكات الاتصال بمؤسسة سليمان عميرات بالمسيلة يفسر ما نسبته 14.10% من التغيرات الحاصلة في جودة الحياة الوظيفية بالمؤسسة محل الدراسة.

ويتضح أيضا من الجدول أعلاه أن قيمة الحد الثابت للنموذج بلغت 1.963 وهي القيمة المقدره لجودة الحياة الوظيفية بمؤسسة سليمان عميرات بولاية المسيلة عند عدم وجود شبكات الاتصال والتي تمثل البعد الثالث لتكنولوجيا المعلومات، حيث بلغت قيمة معلمة الميل الحدي للبرمجيات 0.273 والتي تشير إلى أن هناك تأثير إيجابي، بحيث أنه كلما كان هناك زيادة أو تحسين في تطبيق شبكات الاتصال بمقدار وحدة واحدة يؤدي إلى الزيادة الطردية الايجابية في جودة الحياة الوظيفية بالمؤسسة الصحية بالمسيلة محل الدراسة بمقدار 0.273 درجة، وما يعزز هذا الأثر القيمة الاحتمالية (Sig) المرافقة لها 0.009 وهي أقل من مستوى الدلالة 0.05 والتي تشير على معنوية هذا الأثر الإيجابي، وعليه يمكن صياغة معادلة الانحدار الخطي البسيط للفرضية الفرعية الثالثة للدراسة، وفق النموذج التالي:

$$BB=1.963+0.273(QD)$$

حيث تمثل:

BB- جودة الحياة الوظيفية

QD- شبكات الاتصال.

ومن التحليل السابق الذكر يتم قبول الفرضية الفرعية الثالثة التي تنص على أنه: "يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) لشبكات الاتصال على جودة الحياة الوظيفية في مؤسسة سليمان عميرات بالمسيلة"، هذا ما يعني صحة الفرضية الفرعية الثالثة.

المطلب الخامس: اختبار الفرضية الفرعية الرابعة

- الفرضية الفرعية الرابعة: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) لقواعد البيانات على جودة الحياة الوظيفية في مؤسسة سليمان عميرات بالمسيلة.

من أجل اختبار الفرضية الفرعية الرابعة تم استخدام تحليل التباين للانحدار للتأكد من صلاحية النموذج، بالإضافة إلى تحليل الانحدار البسيط لاختبار أثر قواعد البيانات على جودة الحياة الوظيفية في مؤسسة سليمان عميرات بالمسيلة.

الجدول رقم (21): تحليل التباين للانحدار للتأكد من صلاحية النموذج لاختبار أثر قواعد البيانات على

جودة الحياة الوظيفية في مؤسسة سليمان عميرات بالمسيلة

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	F	Sig
الانحدار	3.093	1	3.093	5.763	0.021
البواقي	24.147	45	0.537		
الكلية	27.239	46			

المصدر: من إعداد الطلبة بالاعتماد على مخرجات SPSS

يبين الجدول أعلاه نتائج اختبار صحة النموذج الخاص باختبار الفرضية الفرعية الرابعة للدراسة، حيث نلاحظ من خلاله أن متوسط المربعات لفروق البواقي تساوي 0.537 وهي قيمة متوسطة تشير إلى متوسط الأخطاء العشوائية، كما بلغت قيمة F المحسوبة 5.763 والقيمة الاحتمالية (Sig) المرافقة لها تساوي 0.021 وهي أقل من مستوى الدلالة 0.05، هذا ما يشير إلى أن النموذج دال إحصائياً في تفسير معادلة الانحدار الخطي البسيط لأثر قواعد البيانات على جودة الحياة الوظيفية في مؤسسة سليمان عميرات بالمسيلة، وبناءً عليه يستنتج أن النموذج صالح لاختبار الفرضية الفرعية الرابعة للنتبؤ بجودة الحياة الوظيفية من خلال تأثير تطبيق قواعد البيانات عليه.

الجدول رقم (22): تحليل الانحدار البسيط لاختبار أثر قواعد البيانات على جودة الحياة

الوظيفية في مؤسسة سليمان عميرات بالمسيلة

Sig	T	المعاملات	المعاملات غير		(R^2)	(R)	النموذج
		المعيارية	الخطأ	B			
		Beta	المعيارية				
0.001	3.701	-	0.503	1.862	0.114	0.337	الحد الثابت
0.021	2.401	0.337	0.136	0.328			قواعد البيانات
المتغير التابع: جودة الحياة الوظيفية							

المصدر: من إعداد الطلبة بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS

يبين الجدول أعلاه نتائج تحليل الانحدار البسيط لأثر قواعد البيانات على جودة الحياة الوظيفية في مؤسسة سليمان عميرات بالمسيلة، حيث يظهر من خلاله أن معامل الارتباط (R) يساوي 0.337 الذي يُوّشّر على الارتباط المتوسط الايجابي بين قواعد البيانات وجودة الحياة الوظيفية بمؤسسة سليمان عميرات بولاية المسيلة، في حين بلغ معامل التحديد (R^2) 0.114 وهو قوة تفسيرية ضعيفة تدل على أن تطبيق البرمجيات بالمؤسسة بالمسيلة يفسر ما نسبته 11.40% من التغيرات الحاصلة في جودة الحياة الوظيفية بالمؤسسة محل الدراسة.

ويتضح أيضاً من الجدول أعلاه أن قيمة الحد الثابت للنموذج بلغت 1.862 وهي القيمة المقدرّة لجودة الحياة الوظيفية بمؤسسة سليمان عميرات بولاية المسيلة عند عدم وجود قواعد البيانات والذي يمثل البعد الرابع لتكنولوجيا المعلومات، حيث بلغت قيمة معلمة الميل الحدي للبرمجيات 0.328 والتي تشير إلى أن هناك تأثير إيجابي، بحيث أنه كلما كان هناك زيادة أو تحسين في تطبيق قواعد البيانات بمقدار وحدة واحدة يؤدي إلى الزيادة الطردية الايجابية في جودة الحياة الوظيفية بالمؤسسة محل الدراسة بمقدار 0.328 درجة، وما يعزز هذا الأثر القيمة الاحتمالية (Sig) المرافقة لها 0.021 وهي أقل من مستوى

الدلالة 0.05 والتي تشير على معنوية هذا الأثر الإيجابي، وعليه يمكن صياغة معادلة الانحدار الخطي البسيط للفرضية الفرعية الرابعة للدراسة، وفق النموذج التالي:

$$BB=1.862+0.328(LK)$$

حيث تمثل:

BB- جودة الحياة الوظيفية

LK- قواعد البيانات.

ومن التحليل السابق الذكر يتم قبول الفرضية الفرعية الرابعة التي تنص على أنه: "يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) لقواعد البيانات على جودة الحياة الوظيفية في مؤسسة سليمان عميرات بالمسيلة"، هذا ما يعني صحة الفرضية الفرعية الرابعة.

المطلب السادس: اختبار الفرضية الفرعية الخامسة

- الفرضية الفرعية الخامسة: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) للعنصر البشري المؤهل على جودة الحياة الوظيفية في مؤسسة سليمان عميرات بالمسيلة.

من أجل الفرضية الفرعية الخامسة تم استخدام تحليل التباين للانحدار للتأكد من صلاحية النموذج، بالإضافة إلى تحليل الانحدار البسيط لاختبار أثر العنصر البشري المؤهل على جودة الحياة الوظيفية في مؤسسة سليمان عميرات بالمسيلة.

الجدول رقم (23): تحليل التباين للانحدار للتأكد من صلاحية النموذج لاختبار أثر العنصر البشري

المؤهل على جودة الحياة الوظيفية في مؤسسة سليمان عميرات بالمسيلة

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	F	Sig
الانحدار	1.468	1	1.468	2.563	0.116
البواقي	25.771	45	0.573		
الكلي	27.239	46			

المصدر: من إعداد الطلبة بالاعتماد على مخرجات SPSS

الجدول أعلاه يبين نتائج اختبار صحة النموذج الخاص باختبار الفرضية الفرعية الخامسة للدراسة، حيث يتضح من خلاله أن متوسط المربعات لفروق البواقي تساوي 0.573 وهي قيمة متوسطة تشير إلى متوسط الأخطاء العشوائية، وبلغت قيمة F المحسوبة 2.563 والقيمة الاحتمالية (Sig) المرافقة لها تساوي 0.116 وهي أكبر من مستوى الدلالة 0.05، هذا ما يشير إلى أن النموذج ليس دال إحصائياً في تفسير معادلة الانحدار الخطي البسيط لأثر العنصر البشري المؤهل على جودة الحياة الوظيفية في مؤسسة سليمان عميرات بالمسيلة، وبناءً عليه يستنتج أن النموذج ليس صالح لاختبار الفرضية الفرعية الخامسة للتنبؤ بجودة الحياة الوظيفية من خلال تأثير العنصر البشري المؤهل عليه، ومنه يتم رفض

الفرضية الفرعية الخامسة (الفرضية البديلة) وقبول الفرضية الصفرية القائلة بأنه: "لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) للعنصر البشري المؤهل على جودة الحياة الوظيفية في مؤسسة سليمان عميرات بالمسيلة"، وهذا ما يعني عدم صحة الفرضية الفرعية الخامسة.

خلاصة الفصل:

تم خلال هذا الفصل دراسة أثر استخدام تكنولوجيا المعلومات على جودة الحياة الوظيفية في المؤسسة الصحية من خلال دراسة ميدانية بمؤسسة سليمان عميرات بالمسيلة، حيث تم استخدام أداة الدراسة المتمثلة في الاستبيان لإجراء الدراسة الميدانية بالمؤسسة محل الدراسة على عينة مكونة من 47 موظف بالمؤسسة، وتوصلت نتائج التحليل الإحصائي باستخدام برنامج SPSS طبعة 22 أن مؤسسة سليمان عميرات بالمسيلة تقوم بتطبيق تكنولوجيا المعلومات بدرجة عالية، وأن الحياة الوظيفية بمؤسسة سليمان عميرات بالمسيلة تتميز بدرجة متوسطة من الجودة، بالإضافة إلى أنه يوجد أثر إيجابي لاستخدام تكنولوجيا المعلومات على جودة الحياة الوظيفية في مؤسسة سليمان عميرات بالمسيلة.

الختامة



الخاتمة:

بعد التطرق الى موضوع اثر استخدام تكنولوجيا المعلومات على جودة الحياة الوظيفية في المؤسسة الصحية يمكن القول ان التكنولوجيا تساهم بشكل اساسي في تحسين بيئة العمل وزيادة كفاءة الاداء من خلال اعتماد الانظمة الحديثة وتطبيقات الصحة الإلكترونية تشمل الفوائد تقليل الاخطاء الطبية وتعزيز التواصل كما توفر الوقت والجهد. كل هذه العوامل تساهم في تحسين جودة الحياة الوظيفية للعاملين. وفي الختام يمكن القول أن تبني تكنولوجيا المعلومات في المؤسسة الصحية عامل اساسي في تنمية جودة الحياة الوظيفية مما ينتج عن ذلك تحقيق مستويات اعلى من الرضا والفعالية في احالة الرعاية الصحية.

وفي اطار موضوع دراستنا الذي يتناول اثر استخدام تكنولوجيا المعلومات على جودة الحياة الوظيفية في المؤسسة الصحية سليمان عميرات بولاية المسيلة لاحظنا ان هذه المؤسسة الصحية تفتقر الى العديد من الابعاد المهمة مثل الاجور والتعويضات وكذلك الامن والاستقرار النفسي. كما اظهرت الدراسة ان نسبة توفر هذه الابعاد كانت متوسطة حيث ان المستشفى لم يوفر للمرضى الظروف الملائمة والمناسبة لأداء مهامهم بفعالية.

أولاً: النتائج

- يوجد أثر لاستخدام تكنولوجيا المعلومات على جودة الحياة الوظيفية في مؤسسة سليمان عميرات بالمسيلة.
- لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للمكونات المادية على جودة الحياة الوظيفية في مؤسسة سليمان عميرات بالمسيلة.
- يوجد أثر إيجابي لبرمجيات على جودة الحياة الوظيفية في مؤسسة سليمان عميرات بالمسيلة.
- يوجد أثر إيجابي لشبكات الاتصال على جودة الحياة الوظيفية في مؤسسة سليمان عميرات بالمسيلة.
- يوجد أثر إيجابي لقواعد البيانات على جودة الحياة الوظيفية في مؤسسة سليمان عميرات بالمسيلة.
- لا يوجد أثر للعنصر البشري المؤهل على جودة الحياة الوظيفية في مؤسسة سليمان عميرات بالمسيلة.

ثانياً: الاقتراحات:

- على ضوء النتائج السابقة نقترح مايلي:
- توصي الدراسة على تحديث البرمجيات بانتظام لضمان تقادي الثغرات الأمنية والحفاظ على أمان المعلومات.
- العمل على اجراء استبيانات دورية للموظفين لتقييم مدى رضاهم عن بيئة العمل، بما في ذلك الاستقرار الوظيفي، المساندة الادارية، الخدمات المتوفرة
- ضرورة تعزيز وتوسيع شبكات الاتصال داخل المؤسسات الصحية لضمان تواصل سلس ومنتظم بين جميع الاقسام

- العمل على تصميم أنظمة تحفيزية تشمل المكافآت المادية، الترقيات ، التقييم الظاهر وذلك لتحفيز الموظفين على تحقيق افضل اداء ممكن
- العمل على تعزيز الثقة والتعاون من خلال بناء ثقافة عمل تشجع على التعاون وتقدير اراء جميع الموظفين في المؤسسات الصحية

ثالثا: آفاق الدراسة:

هناك مقترحات للدراسة في المستقبل نذكر منها ما يلي:

- دراسة تكامل الانظمة التكنولوجية وتأثيرها على تنظيم عمليات العمل
- دراسة تأثير تكنولوجيا المعلومات على الضغوطات النفسية
- دراسة تأثير استخدام أنظمة ادارة المعلومات الصحية على تحسين العمل وتقديم الخدمات الطبية
- تحليل تأثير تطبيقات الذكاء الاصطناعي في تحسين الرعاية الصحية
- تأثير استخدام وسائل التواصل الحديثة على تعزيز تجربة المرضى وزيادة رضاهم.

قائمة

المراجع



قائمة المراجع:

قائمة المراجع:

أولاً: الكتب

1. ابا عويشق، الإجازة في تقانة المعلومات ، منشورات الجامعة الافتراضية السورية ، سوريا، 2018
2. حسن جعفر الطائي ، تكنولوجيا المعلومات و تطبيقاتها ، ط1، دار البداية، عمان، 2013
3. حسن رضا النجار، تكنولوجيا الاتصال- المفهوم والتطور، الجامعة المستنصرية، العراق
4. عباس حسن القصاب، تكنولوجيا المعلومات في مجال الإدارة المدرسية، ادارة التدريب والتطوير المهني، مملكة البحرين 2010
5. عبد البارى درة، تكنولوجيا الاداء البشري في المنظمات ، الاسس النظرية ودلالاتها في البيئة العربية المعاصرة ، منشورات المنظمة العربية لتنمية الادارية ، القاهرة ، 2003
6. عبد الله اسماعيل الصوفي، تكنولوجيا الحديثة ومراكز المعلومات والمكتبة المدرسية، دار المسيرة لنشر والتوزيع والطباعة، ط1، عمان الاردن، 2001
7. عثمانى الكيلاني، هلال البياتي، اساسيات نظم المعلومات. دار المناهج للنشر والتوزيع، عمان، الاردن، 2015
8. علاء السالمي ، عثمانى الكيلاني، هلال البياتي، .اساسيات نظم المعلومات الادارية، دار المناهج لنشر والتوزيع، عمان، الاردن، 2015 .
9. عمار ابراهيم قنديلجي، ايمان فاضل السامرائي (تكنولوجيا المعلومات وتطبيقاتها) ، الطبعة الأولى ، الوراق للنشر والتوزيع ، 2009 .
10. -عسان قاسم اللامي، ادارة التكنولوجيا (مفاهيم ومداخل تقنيات تطبيقات عملية) ، دار المناهج لنشر والتوزيع، الاردن، 2007 .

ثانياً: رسائل جامعية:

1. انصاف بن سماعيل، دور تكنولوجيا المعلومات و الاتصال في تحقيق جودة التعليم العالي ، مذكرة ماجستير، كلية علوم الاقتصادية، جامعة محمد خيضر، بسكرة ، 2018
2. حموش خوخة، وشن سامية، دور تكنولوجيا المعلومات والاتصال في تحسين جودة خدمات الرعاية الصحية، مذكرة استكمال متطلبات شهادة ماستر اكايمي، تخصص ادارة اعمال جامعة محمد البشير الابراهيمي، برج بوعرييج 2022-2023.
3. حنان زمور، دور جودة الحياة الوظيفية في تحفيز العاملين في المؤسسة الخدمية، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر، تخصص تسيير الموارد البشرية، جامعة محمد الصديق بن يحي، جيجل 2015
4. زينب عاشور، علاقة تكنولوجيا المعلومات بجودة الخدمات الصحية ، مذكرة ماجستير، كلية علوم الاقتصادية، جامعة محمد خيضر، بسكرة 2019

5. طهراوي طيبة، دور تكنولوجيا المعلومات و الاتصالات في تطوير المؤسسات الصحية، اطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراة، علوم اقتصادية ، جامعة محمد خيضر، 2017

خامسا: المجلات

1. بومايلة سعاد، فارس بوباكور، اثر تكنولوجيا الحديثة للإعلام والاتصال في المؤسسة الاقتصادية ، مجلة الاقتصاد و المناجمنت ، العدد 3 ، 2004
2. خالد مصطفى بركات ، اثر تكنولوجيا المعلومات على الاداء المؤسسي ، مجلة كلية الاقتصاد والعلوم السياسية ، كلية الاقتصاد وعلوم السياسة جامعة القاهرة، 2023
3. زكية العمراوي، نورة تمرابط، تحليل سوسيولوجي لعلاقة جودة الحياة الوظيفية بالالتزام التنظيمي، مجلة التميز الفكري العلوم الاجتماعية والانسانية، العدد 6 جولية 2021
4. سالم غزاي العنزى، جودة الحياة الانواع والابعاد والمؤشرات والاتجاهات المفسرة، مجلة مستقبل العلوم الاجتماعية، المجلد 15، العدد 1، اكتوبر 2023
5. سامر احمد محمد، طلبة النجار، اثر ابعاد جودة الحياة الوظيفية على مستوى الرضا الوظيفي، مجلد 11، العدد 1 الجزء الثاني 2020
6. عرابة رايح، دور تكنولوجيا الخدمات المعرفية الالكترونية في عصرنة الجهاز المعرفي الجزائري ، الاكاديمية للدراسات الاجتماعية و الإنسانية، العدد8، 2012
7. عزاوي عمر، عجيلة محمد، دور مؤسسات المعرفة و ثقافة المؤسسات الاقتصادية-رؤية مستقبلية مجلة الباحث، كلية الحقوق والعلوم الاقتصادية، جامعة ورقة، العدد 4، 2006 .
8. عمار حداد، شرف الدين زديرة، محمد الامين عسول، تحليل علاقة ابعاد جودة الحياة الوظيفية بمستوى تطبيق مشروع المؤسسة الصحية، مجلة الاقتصاد الصناعي، المجلد 10، العدد 2(2020)
9. عماري سمير، دور تكنولوجيا المعلومات في تطوير جودة الحياة الوظيفية دراسة حالة بعض المؤسسات الاقتصادية، مجلة دراسات اقتصادية، المجلد 16، العدد 02، الجزائر
10. قرون نورهان، بوضيف جهاد، العيفة رحيمة، تكنولوجيا المعلومات و الاتصال كركيزة اساسية لعملية التدريب الالكتروني، مجلة التعليم عن بعد والتعليم الخارجي، جامعة بنى سويف، اتحاد الجامعات العربية، 2020 .
11. كريمة احمد حسن، الاستقرار النفسي لدى المرشدين التربويين وعلاقته ببعض المتغيرات، مجلة كلية التربية، العدد 3، (2021)

سادسا المقالات :

1. بدر اسماعيل محمد مخلوف، دور تكنولوجيا المعلومات في تطوير احصاءات العمل ، الدورة القطرية الاحصائية حول تطوير احصاءات العمل، صنعاء، اليمن، 28-30-2010.

سابعا :المواقع الالكترونية

1. الغطاء الرقمي ، ما الفرق بين الانترنت والانترنت والاكسترنات ، تاريخ الاطلاع عليه
<https://mahaeid.blogspot.com/2020/12/internet-intranet-extranet> ، الموقع: 2024/4/11

ثامنا:المراجع باللغة الاجنبية :

1. VloskyAnd others Extranets impacts on business practices and relationships , Journal of Business & Industrial Marketing, 2000.

قائمة

الملاحق



الملاحق

الملحق رقم: (1) الاستبانة

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

Ministry of Higher Education and Scientific Research

Mohamed Boudia University of Msila
Faculty of Economic, Commercial and
Management Sciences
Department of Management sciences



جامعة "محمد بوضياف" - المسيلة
كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم
التسيير
قسم علوم تسيير
قسم علوم التسيير

استبيان

سيدتي، سيدي، تحية طيبة وبعد.

في إطار إعداد مذكرة ضمن متطلبات نيل شهادة الماستر في علوم التسيير تخصص ادارة اعمال

بعنوان : أثر استخدام تكنولوجيا المعلومات على جودة الحياة الوظيفية في المؤسسة الصحية .

نضع بين أيديكم هذه الاستمارة للمساهمة في إثراء هذا العمل من خلال إجابتم على الأسئلة الواردة أدناه.

طريقة الإجابة:

- يرجى وضع علامة (✓) على الإجابة التي توافق اختياركم.
 - يرجى توخي الدقة والموضوعية عند اختيار الإجابة.
 - يرجى الإجابة على كل الأسئلة لأنها جميعا على نفس القدر من الأهمية.
- تعهد والتزام:** نتعهد أمامكم أن جميع النتائج المتحصل عليها لن تستعمل إلا في أغراض علمية فقط وذات صلة بموضوع الدراسة فقط

أولا: البيانات الشخصية

1- الجنس	ذكر <input type="checkbox"/>	أنثى <input type="checkbox"/>
السن	أقل من 30 <input type="checkbox"/>	من 30 إلى 40 سنة <input type="checkbox"/>
	من 41 إلى 50 سنة <input type="checkbox"/>	من 51 إلى 60 سنة <input type="checkbox"/>
	من 61 سنة فأكثر <input type="checkbox"/>	
المؤهل العلمي	متوسط <input type="checkbox"/>	بكالوريا <input type="checkbox"/>
		جامعي <input type="checkbox"/>
سنوات الخبرة	أقل من 05 سنوات <input type="checkbox"/>	من 06 إلى 10 سنوات <input type="checkbox"/>

المهنية	من 11 إلى 15 سنة	16 فأكثر	
الوظيفة	طبيب	شبه طبي	إداري

ثانيا: تكنولوجيا المعلومات

الرقم	العبارات	موافق تماما	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق تماما
المعدات والأدوات						
1	تحرص ادارة المستشفى على الحصول على أحدث أجهزة الإعلام الآلي(حواسيب، طابعات، ماسحات ضوئية).					
2	يستخدم المستشفى العدد الكافي من أحدث المعدات والأجهزة في مختلف المصالح والأقسام.					
3	تقوم إدارة المستشفى بصيانة هذه الأجهزة بشكل دوري من أجل ضمان حسن استخدامها.					
البرمجيات						
4	تستخدم المستشفى البرمجيات لتتيح للموظفين الوصول إلى الوثائق وتحديد مهامها ومسؤولياتها.					
5	يتم تحديث البرامج المستخدمة بصفة دورية .					
6	تتصف البرامج المستخدمة بسرعة استرجاع المعلومات عند الحاجة اليها.					
7	تستفيد المستشفى من البرمجيات المستخدمة في عمليات التخطيط وإصدار التقارير الدورية.					
شبكات الاتصال						
8	تحتوي المستشفى على شبكة اتصال داخلية intranet للربط بين الأقسام والمصالح.					
9	تسهل شبكات الاتصال لانتقال السريع للمعلومات					

					تتخذ القرارات بناء على معايير عادلة ومتساوية داخل المستشفى	21
العلاقات الاجتماعية						
					تشجع ادارة المستشفى على التعاون و التواصل بين الزملاء .	22
					هناك تنوع وتعدد ثقافي في فريق العمل في مكان عملي داخل المستشفى .	23
					هناك تفاعل وتبادل جيد للأفكار والآراء بين الزملاء في مكان عملي داخل المستشفى .	24
الاجور والتعويضات						
					الراتب الذي اتلقاه مقابل الجهد والوقت في العمل معقول .	25
					هناك فرص لزيادة الراتب أو الترقية بناء على الأداء .	26
					هناك عدالة في توزيع الاجور بين الموظفين داخل المستشفى .	27
توازن الحياة الوظيفية والشخصية						
					لدي الوقت الكافي للقيام بالأنشطة والهوايات خارج مجال العمل .	28
					يمكنني مغادرة مكان العمل اذا حصل امر طارئ أو ظروف متعلقة بالمناسبات العائلية .	29
					احافظ على توازن جيد بين العمل في المستشفى وحياتي الشخصية .	30

الملحق رقم(02): تحكيم الاستبيان

الاسم واللقب
ميمون الطاهر
سناء رحمانى

الملحق رقم(03): مخرجات برنامج SPSS.V22

Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
,923	30

Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
,923	15

Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
,888	15

		تكنولوجيا المعلومات	
	تكنولوجيا المعلومات	Corrélation de Pearson	1
		Sig. (bilatérale)	
		N	47
	تحرص إدارة المستشفى على الحصول على أحدث أجهزة الإعلام الآلي(حواسيب ,طابعات ,ماسحات ضوئية.)	Corrélation de Pearson	,737**
		Sig. (bilatérale)	,000
		N	47
	يستخدم المستشفى العدد الكافي من أحدث المعدات والأجهزة في مختلف المصالح والأقسام.	Corrélation de Pearson	,800**
		Sig. (bilatérale)	,000
		N	47
	تقوم إدارة المستشفى بصيانة هذه الأجهزة بشكل دوري من أجل ضمان حسن استخدامها.	Corrélation de Pearson	,682**
		Sig. (bilatérale)	,000
		N	47
	تستخدم المستشفى البرمجيات لتتيح للموظفين الوصول إلى الوثائق وتحديد مهامها ومسؤولياته	Corrélation de Pearson	,782**
		Sig. (bilatérale)	,000
		N	47
	يتم تحديث البرامج المستخدمة بصفة دورية.	Corrélation de Pearson	,794**
		Sig. (bilatérale)	,000
		N	47
	تتصف البرامج المستخدمة بسرعة استرجاع المعلومات عند الحاجة إليها.	Corrélation de Pearson	,700**
		Sig. (bilatérale)	,000

		N	47
تستفيد المستشفى من البرمجيات المستخدمة في عمليات التخطيط وإصدار التقارير الدورية.	Corrélation de Pearson	,669**	
	Sig. (bilatérale)	,000	
		N	47
تحتوي المستشفى على شبكة اتصال داخلية intranet للربط بين الأقسام والمصالح.	Corrélation de Pearson	,738**	
	Sig. (bilatérale)	,000	
		N	47
تسهل شبكات الاتصال لانتقال السريع للمعلومات داخل المستشفى.	Corrélation de Pearson	,695**	
	Sig. (bilatérale)	,000	
		N	47
تعمل شبكات الاتصال على ربط المستشفى بالمستشفيات الأخرى.	Corrélation de Pearson	,754**	
	Sig. (bilatérale)	,000	
		N	47
تتوفر ادارة المستشفى على قاعدة بيانات يمكن الرجوع إليها في أي وقت.	Corrélation de Pearson	,482**	
	Sig. (bilatérale)	,001	
		N	47
توجد سياسة أمنية خاصة بحماية البيانات في قاعدة البيانات المستعملة في المستشفى.	Corrélation de Pearson	,702**	
	Sig. (bilatérale)	,000	
		N	47
تتوفر قاعدة البيانات في المستشفى على المعلومات دقيقة ومحيته.	Corrélation de Pearson	,623**	
	Sig. (bilatérale)	,000	
		N	47
توظف المستشفى أفراد مؤهلين علميا وعمليا في استخدام تكنولوجيا المعلومات.	Corrélation de Pearson	,545**	
	Sig. (bilatérale)	,000	
		N	47
توفر المستشفى برامج تدريبية للموظفين في مجال تكنولوجيا المعلومات.	Corrélation de Pearson	,709**	
	Sig. (bilatérale)	,000	
		N	47

** . La corrélation est significative au niveau 0.01 (bilatéral).

* . La corrélation est significative au niveau 0.05 (bilatéral).

		جودة الحياة الوظيفية
جودة الحياة الوظيفية	Corrélation de Pearson	1
	Sig. (bilatérale)	
		N
		47
تساعد البيئة العملية للمستشفى على العمل بكفاءة وفاعلية.	Corrélation de Pearson	,584**
	Sig. (bilatérale)	,000
		N
		47
يوفر لي موقع العمل في المستشفى الأمن والاستقرار الوظيفي.	Corrélation de Pearson	,665**
	Sig. (bilatérale)	,000
		N
		47
هناك اجراءات كافية للوقاية من التهديدات (الامنية، العدوى...الخ (في المستشفى).	Corrélation de Pearson	,722**
	Sig. (bilatérale)	,000

		N	47
أشعر بأن هناك شفافية في عملية اتخاذ القرارات في مكان عملي داخل المستشفى.	Corrélation de Pearson	,778**	
	Sig. (bilatérale)	,000	
	N	47	
أتلقي تقديرا عند المشاركة في عملية اتخاذ القرارات في مكان عملي داخل المستشفى.	Corrélation de Pearson	,714**	
	Sig. (bilatérale)	,000	
	N	47	
تتخذ القرارات بناء على معايير عادلة ومتساوية داخل المستشفى	Corrélation de Pearson	,755**	
	Sig. (bilatérale)	,000	
	N	47	
تشجع ادارة المستشفى على التعاون و التواصل بين الزملاء.	Corrélation de Pearson	,834**	
	Sig. (bilatérale)	,000	
	N	47	
هناك تنوع وتعدد ثقافي في فريق العمل في مكان عملي داخل المستشفى.	Corrélation de Pearson	,534**	
	Sig. (bilatérale)	,000	
	N	47	
هناك تفاعل وتبادل جيد للأفكار والآراء بين الزملاء في مكان عملي داخل المستشفى.	Corrélation de Pearson	,701**	
	Sig. (bilatérale)	,000	
	N	47	
الراتب الذي اتلقاه مقابل الجهد والوقت في العمل معقول.	Corrélation de Pearson	,636**	
	Sig. (bilatérale)	,000	
	N	47	
هناك فرص لزيادة الراتب أو الترقية بناء على الأداء.	Corrélation de Pearson	,641**	
	Sig. (bilatérale)	,000	
	N	47	
هناك عدالة في توزيع الاجور بين الموظفين داخل المستشفى.	Corrélation de Pearson	,530**	
	Sig. (bilatérale)	,000	
	N	47	
لدي الوقت الكافي للقيام بالأنشطة والهوايات خارج مجال العمل.	Corrélation de Pearson	,496**	
	Sig. (bilatérale)	,000	
	N	47	
يمكنني مغادرة مكان العمل اذا حصل امر طارئ أو ظروف متعلقة بالمناسبات العائلية.	Corrélation de Pearson	,485**	
	Sig. (bilatérale)	,001	
	N	47	
احافظ على توازن جيد بين العمل في المستشفى وحياتي الشخصية.	Corrélation de Pearson	,366*	
	Sig. (bilatérale)	,011	
	N	47	

الجنس

	Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
--	-----------	-------------	--------------------	--------------------

Valide	ذكر	10	21,3	21,3	21,3
	أنثى	37	78,7	78,7	100,0
Total		47	100,0	100,0	

الجنس

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	أقل من 30	13	27,7	27,7	27,7
	من 31 إلى 40 سنة	21	44,7	44,7	72,3
	من 41 إلى 50 سنة	10	21,3	21,3	93,6
	من 51 إلى 60 سنة	3	6,4	6,4	100,0
Total		47	100,0	100,0	

المؤهل العلمي

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	متوسط	1	2,1	2,1	2,1
	بكالوريا	23	48,9	48,9	51,1
	جامعي	23	48,9	48,9	100,0
Total		47	100,0	100,0	

سنوات الخبرة

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	أقل من 05 سنوات	11	23,4	23,4	23,4
	من 06 إلى 10 سنوات	17	36,2	36,2	59,6
	من 11 إلى 15 سنة	12	25,5	25,5	85,1
	16 فأكثر	7	14,9	14,9	100,0
Total		47	100,0	100,0	

الوظيفة

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	طبيب	2	4,3	4,3	4,3
	شبه طبي	27	57,4	57,4	61,7
	إداري	18	38,3	38,3	100,0
Total		47	100,0	100,0	

	N	Moyenne	Ecart type
تحرص ادارة المستشفى على الحصول على أحدث أجهزة الإعلام الآلي(حواسيب , طابعات , مساحات ضوئية).	47	3,57	1,016
يستخدم المستشفى العدد الكافي من أحدث المعدات والأجهزة في مختلف المصالح والأقسام.	47	3,30	1,121
تقوم إدارة المستشفى بصيانة هذه الأجهزة بشكل دوري من أجل ضمان حسن استخدامها.	47	3,49	1,101
تستخدم المستشفى البرمجيات لتتبع للموظفين الوصول إلى الوثائق وتحديد مهامها ومسؤولياته	47	3,72	1,155
يتم تحديث البرامج المستخدمة بصفة دورية.	47	3,43	1,016
تتصف البرامج المستخدمة بسرعة استرجاع المعلومات عند الحاجة إليها.	47	3,68	,980
تستفيد المستشفى من البرمجيات المستخدمة في عمليات التخطيط وإصدار التقارير الدورية.	47	3,64	,942
تحتوي المستشفى على شبكة اتصال داخلية intranet للربط بين الأقسام والمصالح.	47	4,17	1,222
تسهل شبكات الاتصال لانتقال السريع للمعلومات داخل المستشفى.	47	4,21	1,041
تعمل شبكات الاتصال على ربط المستشفى بالمستشفيات الأخرى.	47	3,47	1,300
تتوفر ادارة المستشفى على قاعدة بيانات يمكن الرجوع إليها في أي وقت.	47	3,79	,954
توجد سياسة أمنية خاصة بحماية البيانات في قاعدة البيانات المستعملة في المستشفى.	47	3,47	1,080
تتوفر قاعدة البيانات في المستشفى على المعلومات دقيقة ومحينة.	47	3,55	,928
توظف المستشفى أفراد مؤهلين علميا وعمليا في استخدام تكنولوجيا المعلومات.	47	3,70	1,121
توفر المستشفى برامج تدريبية للموظفين في مجال تكنولوجيا المعلومات.	47	3,81	1,135
N valide (liste)	47		

Statistiques descriptives

	N	Minimum	Maximum	Moyenne	Ecart type
تساعد البيئة العملية للمستشفى على العمل بكفاءة وفاعلية.	47	1	5	2,85	1,268
يوفر لي موقع العمل في المستشفى الأمن والاستقرار الوظيفي.	47	1	5	3,09	1,248
هناك اجراءات كافية للوقاية من التهديدات (الامنية، العدوى...الخ (في المستشفى).	47	1	5	2,98	1,151
أشعر بأن هناك شفافية في عملية اتخاذ القرارات في مكان عملي داخل المستشفى.	47	1	5	3,06	1,150
أتلقي تقديرا عند المشاركة في عملية اتخاذ القرارات في مكان عملي داخل المستشفى.	47	1	5	3,00	1,198

تتخذ القرارات بناء على معايير عادلة ومتساوية داخل المستشفى	47	1	5	2,98	1,359
تشجع ادارة المستشفى على التعاون و التواصل بين الزملاء.	47	1	5	3,43	1,098
هناك تنوع وتعدد ثقافي في فريق العمل في مكان عملي داخل المستشفى.	47	1	5	3,38	1,190
هناك تفاعل وتبادل جيد للأفكار والآراء بين الزملاء في مكان عملي داخل المستشفى.	47	1	5	3,28	1,210
الراتب الذي اتلقاه مقابل الجهد والوقت في العمل معقول.	47	1	5	2,64	1,374
هناك فرص لزيادة الراتب أو الترقية بناء على الأداء.	47	1	5	2,94	1,131
هناك عدالة في توزيع الاجور بين الموظفين داخل المستشفى.	47	1	5	2,91	1,139
لدي الوقت الكافي للقيام بالأنشطة والهوايات خارج مجال العمل.	47	1	5	2,81	1,377
يمكنني مغادرة مكان العمل اذا حصل امر طارئ أو ظروف متعلقة بالمناسبات العائلية.	47	1	5	3,19	1,227
احافظ على توازن جيد بين العمل في المستشفى وحياتي الشخصية.	47	1	5	3,11	1,323
N valide (liste)	47				

Statistiques descriptives

	N	Minimum	Maximum	Moyenne	Ecart type
تكنولوجيا المعلومات	47	2	5	3,67	,749
المعدات والأدوات	47	1	5	3,45	,957
البرمجيات	47	1	5	3,62	,858
شبكات الاتصال	47	1	5	3,95	1,056
قواعد البيانات	47	2	5	3,60	,791
العنصر البشري المؤهل	47	1	5	3,76	1,005
جودة الحياة الوظيفية	47	1	5	3,04	,770
الأمن والاستقرار النفسي	47	1	5	2,97	1,058
المشاركة في اتخاذ القرارات	47	1	5	3,01	1,097
العلاقات الاجتماعية	47	1	5	3,36	1,035
الأجور والتعويضات	47	1	5	2,83	1,065
توازن الحياة الوظيفية	47	1	5	3,04	,959
N valide (liste)	47				

Tests de normalité

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistiques	ddl	Sig.	Statistiques	ddl	Sig.
تكنولوجيا المعلومات	,150	47	,010	,953	47	,057
جودة الحياة الوظيفية	,074	47	,200*	,990	47	,952

*. Il s'agit de la borne inférieure de la vraie signification.

a. Correction de signification de Lilliefors

Récapitulatif des modèles

Modèle	R	R-deux	R-deux ajusté	Erreur standard de l'estimation
1	,442 ^a	,195	,177	,698

a. Prédicteurs : (Constante),
تكنولوجيا المعلومات

ANOVA^a

Modèle	Somme des carrés	ddl	Carré moyen	F	Sig.
1 Régression	5,322	1	5,322	10,926	,002 ^b
Résidus	21,918	45	,487		
Total	27,239	46			

a. Variable dépendante :
جودة الحياة الوظيفية

b. Prédicteurs : (Constante),
تكنولوجيا المعلومات

Coefficients^a

Modèle	Coefficients non standardisés		Coefficients standardisés	t	Sig.
	B	Ecart standard	Bêta		
1 (Constante)	1,378	,514		2,683	,010
تكنولوجيا المعلومات	,454	,137	,442	3,305	,002

a. Variable dépendante :
جودة الحياة الوظيفية

Récapitulatif des modèles

Modèle	R	R-deux	R-deux ajusté	Erreur standard de l'estimation
1	,269 ^a	,072	,051	,749

a. Prédicteurs : (Constante),
المعدات والأدوات

ANOVA^a

Modèle	Somme des carrés	ddl	Carré moyen	F	Sig.
1 Régression	1,964	1	1,964	3,496	,068 ^b
Résidus	25,275	45	,562		
Total	27,239	46			

a. Variable dépendante :
جودة الحياة الوظيفية

b. Prédicteurs : (Constante),
المعدات والأدوات

Coefficients^a

Modèle		Coefficients non standardisés		Coefficients standardisés	t	Sig.
		B	Ecart standard	Bêta		
1	(Constante)	2,297	,414		5,552	,000
	المعدات والأدوات	,216	,116	,269	1,870	,068

a. Variable dépendante : جودة الحياة الوظيفية

Récapitulatif des modèles

Modèle	R	R-deux	R-deux ajusté	Erreur standard de l'estimation
1	,508 ^a	,258	,241	,670

a. Prédicteurs : (Constante), البرمجيات

ANOVA^a

Modèle		Somme des carrés	ddl	Carré moyen	F	Sig.
1	Régression	7,019	1	7,019	15,622	,000 ^b
	Résidus	20,220	45	,449		
	Total	27,239	46			

a. Variable dépendante : جودة الحياة الوظيفية

b. Prédicteurs : (Constante), البرمجيات

Coefficients^a

Modèle		Coefficients non standardisés		Coefficients standardisés	t	Sig.
		B	Ecart standard	Bêta		
1	(Constante)	1,396	,428		3,261	,002
	البرمجيات	,455	,115	,508	3,952	,000

a. Variable dépendante : جودة الحياة الوظيفية

Récapitulatif des modèles

Modèle	R	R-deux	R-deux ajusté	Erreur standard de l'estimation
1	,375 ^a	,141	,122	,721

شبكات الاتصال. Prédicteurs : (Constante),

ANOVA^a

Modèle	Somme des carrés	ddl	Carré moyen	F	Sig.
1 Régression	3,836	1	3,836	7,377	,009 ^b
Résidus	23,403	45	,520		
Total	27,239	46			

a. Variable dépendante : جودة الحياة الوظيفية
b. Prédicteurs : (Constante), شبكات الاتصال

Coefficients^a

Modèle	Coefficients non standardisés		Coefficients standardisés	t	Sig.
	B	Ecart standard	Bêta		
1 (Constante)	1,963	,411		4,771	,000
شبكات الاتصال	,273	,101	,375	2,716	,009

a. Variable dépendante : جودة الحياة الوظيفية

Récapitulatif des modèles

Modèle	R	R-deux	R-deux ajusté	Erreur standard de l'estimation
1	,337 ^a	,114	,094	,733

a. Prédicteurs : (Constante), فواعد البيانات

ANOVA^a

Modèle	Somme des carrés	ddl	Carré moyen	F	Sig.
1 Régression	3,093	1	3,093	5,763	,021 ^b
Résidus	24,147	45	,537		
Total	27,239	46			

a. Variable dépendante : جودة الحياة الوظيفية
b. Prédicteurs : (Constante), فواعد البيانات

Coefficients^a

Modèle	Coefficients non standardisés	Coefficients standardisés	t	Sig.
--------	-------------------------------	---------------------------	---	------

		B	Ecart standard	Bêta		
1	(Constante)	1,862	,503		3,701	,001
	قواعد البيانات	,328	,136	,337	2,401	,021

جودة الحياة الوظيفية. Variable dépendante :

Récapitulatif des modèles

Modèle	R	R-deux	R-deux ajusté	Erreur standard de l'estimation
1	,232 ^a	,054	,033	,757

العنصر البشري المؤهل. Prédicteurs : (Constante),

ANOVA^a

Modèle	Somme des carrés	ddl	Carré moyen	F	Sig.	
1	Régression	1,468	1	1,468	2,563	,116 ^b
	Résidus	25,771	45	,573		
	Total	27,239	46			

جودة الحياة الوظيفية. Variable dépendante :

العنصر البشري المؤهل. Prédicteurs : (Constante),

Coefficients^a

Modèle	Coefficients non standardisés		Coefficients standardisés	t	Sig.	
	B	Ecart standard	Bêta			
1	(Constante)	2,375	,431		5,505	,000
	العنصر البشري المؤهل	,178	,111	,232	1,601	,116

جودة الحياة الوظيفية. Variable dépendante :

المسيلة في: 05/05/2013

رقم:

إلى السيد:

الموضوع: طلب مساعدة الطلبة على إجراء التريص الميداني.

سيدي المحترم، تحية طيبة وبعد...
في إطار افتتاح الجامعة على محيطها الاقتصادي والإداري، ومن أجل مساعدة الطلبة في إعداد مذكرات التخرج، التي تدخل ضمن متطلبات نيل شهادة الماستر في شعبة: علوم التسيير، تخصص: إدارة الأعمال، فإننا نطلب من سيادتكم مساعدة الطلبة المذكورين في الجدول أدناه، على إجراء تريصهم الميداني بمؤسستكم. تقبلوا منا فائق التقدير والاحترام.

الطلبة:

الرقم	الاسم واللقب	رقم بطاقة الطالب	رقم ب.ت.و.ر.س	الإمضاء
01	سبيع سارة	191933088468	201370365	
02	ماريت سلبيلا محمد لفرح	1919335071969	204042044	
عنوان المذكرة: الجهة المنظمة: الجهة المستفيدة: الجهة المنظمة: الجهة المستفيدة:				
المشرف (الاسم واللقب و الإمضاء)		هيئة التريص (الإمضاء والختم)		رئيس القسم (الإمضاء والختم)

بمديرية
العلوم الاقتصادية والتجارية
وعلوم التسيير
مسيلة
24/05/13

تصريح شرقي

بالالتزام بمعايير الأمانة و النزاهة العلمية في انجاز مذكرة الماستر

أنا المضي اسفله:

الطالب (ة): سبيع بصلوة المولود(ة) بتاريخ: 1996/11/17 ب: البيضاء
الحامل لبطاقة التعريف الوطنية (أور.س.) رقم: 851370365 صادرة بتاريخ: 2017/4/03 عن: بلدية المصيلة
المسجل بالسنة ثمانية ماستر شعبية: علوم التسيير تخصص: إدارة أعمال خلال السنة الجامعية: 2023/2024
والمعد للمذكرة التي تحمل عنوان:

أثر ازمة ذدام تكبير ارجح المعلومات على جودة اسيادة
الوظيفية و المؤسسات الصحية

أصريح بشرقي أنني التزمت بمراعاة معايير الأمانة و النزاهة العلمية المطلوبة في إنجاز المذكرة المذكورة أعلاه.

حرر بتاريخ: 2024/01/16

التوقيع و البصمة





تصريح شرقي

بالالتزام بمعايير الأمانة والنزاهة العلمية في إنجاز مذكرة الماستر

أنا الممضي اسفله:

الطالب (ة): محمد لقيح مارية المولود(ة) بتاريخ: 18/07/2001 ب: المسيلة
الحامل لبطاقة التعرف الوطنية (أور.س.) رقم: 264925452 الصادرة بتاريخ: 20.09.2023 عن: المسيلة
المسجل بالسنة الثانية ماستر شعبة: علوم مبيتر تخصص: إدارة أعمال خلال السنة الجامعية: 2023/2024
والمعد للمذكرة التي تحمل عنوان:

..... أثر استخدام تكنولوجيا المعلومات على جودة
..... الحياة الوطنية بالهواتف الذكية
.....
.....
.....

أصرح بشرفي أنني التزمت بمراعاة معايير الأمانة والنزاهة العلمية المطلوبة في إنجاز المذكرة المذكورة أعلاه.

حررتاريخ: 20.24/06.2023

التوقيع والبصمة

.....

الْحَمْدُ لِلَّهِ

الَّذِي بِنِعْمَتِهِ تَتِمُّ الصَّالِحَاتُ

تشكر الله بلسان نعم به عليك وتعبده بحمد نعم به عليك وتوحده بقلب نعم به عليك وتصدق في سبيله بما ل نعم به عليك وتماجد الحمد استعمال نعمه الله لطاعته