

تحليل أبعاد تمكين الأطباء أثناء جائحة كوفيد 19 - عينة أطباء من ولايتي خنشلة-الوادي

Analysis of the Dimensions of Physicians Empowerment During the Covid 19 Pandemic - A Sample of Doctors in Khenchela & El-oued states

ط. د. عمار حداد*، د. صبرينة خليل

جامعة البليدة 2، الجزائر

تاريخ الاستلام 2020/11/19؛ تاريخ القبول: 2022/05/07 تاريخ النشر 2022/07/15

ملخص:

تبحث الدراسة في إستجابة مجموعة من الأطباء بالمؤسسات العمومية للصحة عن طريق الإستبيان ، خلال فترة جائحة كورونا كوفيد-19 ، والذي ضم 07 أبعاد ، تشمل في مجملها مختلف نواحي التمكين. من أجل تتبع الفروق في الإستجابة تبعاً للمتغيرات الديمغرافية في الدراسة إن وجدت .
بتحليل النتائج والقيام بالمقارنات البعدية ، وجد هناك فروق ذات دلالة إحصائية في متوسطات إستجابة أفراد العينة لأبعاد التمكين للأطباء تبعاً لمتغير الجنس ، الخبرة المهنية و السن خلال جائحة كوفيد 19 على مستوى أبعاد معينة .
الكلمات المفتاحية : تمكين؛ تمكين أطباء؛ أبعاد تمكين ؛ جائحة كوفيد-19 ؛ مقارنات بعدية .

Résumé:

L'étude examine la réponse d'un groupe de médecins dans les établissements de santé publique à travers un questionnaire, pendant la période de la pandémie Corona Covid-19, qui comprenait 07 dimensions, qui incluent dans divers aspects de l'autonomisation. Afin de suivre les différences de réponse en selon des variables démographiques de l'étude le cas .

En analysant les résultats, et en faisant des LSD comparaisons, il y avait des différences statistiquement significatives dans les moyennes de la réponse des membres de l'échantillon aux dimensions de l'autonomisation des médecins selon les variables, sexe, l'expérience professionnelle et de l'âge pendant la pandémie de Covid 19, au niveau de certaines dimensions.

Mots clés: autonomisation; autonomisation des médecins; dimensions de la l'autonomisation; pandémie Corona Covid-19; LSD comparaisons.

1. تمهيد :

* اسم مرسل المقال : عمار حداد - مخبر التنمية الاقتصادية والبشرية في الجزائر البليدة 02.

التمكين مصطلح متعدد التوجهات ، حسب الفئات الممكنة ، أو الطبيعة و المستوى ، وقد يتشعب أكثر بالدراسات و البحوث ، لكن تمكين الأطباء من المواضيع المحدثة بما فرضته الجائحة العالمية كوفيد 19 ، ليكون له نصيب معتبر و هو إستحقاق في شأنه . كون أن العالم كله بعلاقاته المختلفة و سياساته المتنوعة في شتى أطر الحياة ونواحيها . رهينة للمتطلبات الصحية التي يوجهها الأطباء و الخبراء ومقتضياتها ، التي مدت بضلالها و تزلزلت لوقت غير قليل .مغيرة بذلك أنماط حياة و أساليب التعامل و مناهج التفكير و الكثير مما تستدعيه تطورات الفاشية .

فلواجهة هذه الجائحة كان لابد من تعاضم تمكين الاطباء ، لما يستوفونه من معرفة في المجال و حكمة على القيادة و المشاركة بالرأي التقني الصائب، وقد يتعداه إلى اللوجستي لا محالة ، الأمر الذي يمكن من مجابهة الجائحة المتسارعة والتخفيف من تبعاتها .

1.1- الإشكالية الرئيسية :

هل هناك فروق في الإستجابة لأبعاد التمكين للأطباء تبعاً للمتغيرات الديموغرافية خلال جائحة كوفيد19

2.1- الفرضية الرئيسية :

○ لا يوجد فروق في الإستجابة لأبعاد التمكين للأطباء تبعاً للمتغيرات الديموغرافية خلال جائحة كوفيد19

تنبثق من خلالها ثلاث فرضيات فرعية صفرية و أخرى بديلة تبعاً لعدد المتغيرات الديموغرافية محل الدراسة .

3.1- أسلوب وأداة الدراسة :

بغية التحقق من الدراسة إتبعنا المنهج الوصفي و المنهج التحليلي في تفسير العلاقات ذات الدلالة الإحصائية لأداة الدراسة التي إستندت على الإستبيان لعينة عشوائية ضمت أطباء مؤسسات عمومية للصحة بولايتي خنشلة و الوادي ، مع إختباراتها لإختيار الأسلوب الإحصائي الملائم .

مدخل مفاهيمي :

1. التمكين :

كمصطلح يعتبر قديم النشأة في معظم اللغات ، لكن تأسيسه كمحور مستقل في العلوم الاجتماعية و الإنسانية حديث نوعاً ما فتشابه في عديد المواضيع بالتفويض إلى أن تم الفصل بين مبادئهم ومساحة الحرية الممنوحة في إبداء الرأي و المسؤولية الناتجة و بعض النقاط الأخرى وحظيت بالدراسة و لاتزال كذلك ، نظراً لتداخله في العديد من القضايا المطروحة في الإدارة أو علوم النفس و العلوم الاجتماعية . فيراه البعض من

الزاوية الواسعة دون تفصيل أو تخصيص ، على أنه منح الحرية للفرد بإزالة القيود التي تجعل منه ذا مبادرة و إبداع عبر التشجيع و التحفيز و المكافئة ، ويعدّه آخرون بأنه سمة و خاصية تميز موظفاً دون غيره ، تدعى خصائص الحالة الذهنية للتمكين¹. فعلى المستوى التنظيمي يرى السعد 2010 على أن التمكين هو منح محدود للسلطة من أجل أشراك العاملين في صنع القرارات التي تخص جانبيهم الوظيفي مع إبداء ثقة متبادلة ومتكاملة تعمل على تطوير قدرات العمال وفق الإحتياجات التي تعود بشكل إيجابي للطرفين²، ويتفق في ذلك على نحو كبير مع Natarajan & Govindaragjan (2007) بفتح المجال أوسع في المستويات حتى يحس العاملون بأنهم يصنعون الفرق وهو ما يعزز لديهم الثقة و المهارات المطلوبة³. ومهما كانت النظريات مع إختلاف الفئة الممكنة فإن مفهوم التمكين و جوهره يعتمد على زرع فكرة المشاركة بين الإدارة و العمال بما يعود إيجابا على المنظمة في إنتاجها أو خدماتها بنسق مرتفع و تحقيق مستوى من الأداء و الرضا للعمال⁴. لكن إجمالاً يعرف البنك الدولي التمكين على انه " توسيع قدرات وإمكانات الأفراد في المشاركة والتأثير والتعامل مع المؤسسات التي تتحكم في حياتهم إضافة إلى تملك إمكانية محاسبة هذه المؤسسات "

5

التعريف الإجرائي : لا شك أن الأطباء مهما كان تخصصهم من ذوي الشأن والحكمة والمقدرة على التسيير ، و تولي المؤسسات و المنظمات الصحية الأطباء مرونة كبيرة و إشراكاً معتبراً في صنع قراراتها ، سواءً كانت بصفة إستشارية ، أو بصفة تنظيمية تكفلها قوانين و تشريعات تشكيل المجالس التقنية و الإدارية و كذا النقابية . فتمكين الأطباء هو منح السلطة في الجانب التقني و العلمي و بشكل ملزم أو إستشاري في مجمل القضايا التي تعني السير العام للمؤسسة وما تنطوي عليه أخلاقيات الممارسة تجاه المرفقين أو المستخدمين ، بما يضمن تقديم خدمات كفيلة بحماية الأفراد و المجتمع .

1.1- أبعاد التمكين :

هناك الكثير من الدراسات التي إعتمدت على أبعاد مقيسة لدرجة التمكين ، منها ما هو جوهري و ما هو ملائم للفئة الممكنة حسب الدراسة الموضوعية ، فما يتعلق بتمكين الأطباء في ظل جائحة كورونا ، تم إعتداعها أغلب الأبعاد التي تلائم الدراسة و محاولة المفاضلة بينهم . فيما يلي بعض الدراسات السابقة و أبعادها .

الجدول رقم (01): أبعاد التمكين

الأبعاد المستندة في الدراسة	الباحث
توافر المعلومات - الاستقلالية وحرية التصرف - امتلاك المعرفة	علي و يحيوي، 2015

بن سهلة وخلفي، 2016	تفويض السلطة وتحمل المسؤولية - التدريب - فرق العمل - الإتصال الفعال
كمال يوسف، 2018	تفويض الصلاحيات، المشاركة في اتخاذ القرارات، تطبيق إدارة عمل الفريق، إيجاد الثقافة الداعمة للعاملين، تدريب العاملين، إثراء العمل
فاطمة محمد جاسم، 2017	التأهيل العلمي - التدريب - التخصص - الخبرة - القوانين و التشريعات - المعايير المحاسبية و القواعد .
عبد الباقي و عبدوس، 2017	توافر و مشاركة المعلومات - الحرية و الإستقلالية - تحفيز العاملين
شاطر، صابا، (2017)	الكفاءة- المعنى - التصميم الذاتي - التأثير
مراد، سلام (2019)	تقدير الإنجاز وتفويض السلطة- المشاركة في اتخاذ القرارات - إتاحة فرص الترقى والنمو الوظيفي - توفير مناخ تنظيمي و إداري فعال - تمكين العاملين.
دبلة، العمري (2016)	المعنى - المقدرة - حق الإرادة الشخصية - التأثير

المصدر : إعداد الباحثين على ضوء دراسات سابقة

2.1- الأطباء خلال جائحة كورونا كوفيد -19:

تم إعلانه وباءاً و سلالة جديدة من الفيروسات التاجية من قبل منظمة الصحة العالمية في تاريخ 11 مارس 2020 ، بعد ما تم الإبلاغ عنه لأول مرة في 31ديسمبر 2019 ، مسببا أمراض تنفسية تتراوح من نزلات البرد الشائعة إلى أمراض أكثر تعقيداً مؤدية للوفاة⁶.

سمحت تعبئة الموارد البشرية لقطاع الصحة باعتماد حلول خارجة عن المألوف ، نظرا لسرعة الموقف و حساسيته ، كإعادة تنشيط المتقاعدين و المتوقفين ، مع الكثير من المرونة في ساعات العمل ، بغية الإستفادة القصوى من العاملين الحاليين ، من خلال تقسيم النوبات و إعادة التوزيع للمستخدمين حسب الأقاليم الجغرافية، وما شمل ذلك من إغفال الإحتياجات المتعددة للعمال في مجال الرعاية⁷، حيث يتعرض العاملون في القطاع الصحي إلى الأمراض المهنية لاسيما الأمراض المنقولة مثل كوفيد -19 ، ففي اتفاقية العاملين بالتمريض رقم 149 لسنة 1977 دعوة للحكومات عند الاقتضاء إلى تحسين القوانين واللوائح وتكييفها ضمانا للسلامة والصحة المهنتين ، لما لبيئة العمل من خصوصية. وكذا توصية العاملين بالتمريض رقم 157 لسنة 1977 حول الحماية الصحية المهنية في قطاع التمريض، إذ تدعو إلى اتخاذ التدابير الكفيلة بتقليل التعرض للمخاطر المهنية إلى أدنى حد، بما في ذلك الإجراءات المكيفة من استعمال الملابس الواقية، تقصير ساعات العمل، فترات راحة متكررة، الأبعاد المؤقت عن الخطر، التعويض المالي حال التعرض للمخاطر الخاصة⁸.

ضمن تلك الأطر كلها ، وضع العالم بأسره مختلف أنشطته و علاقاته قيد التوصيات الطبية عامة ، ووضعت المؤسسات الصحية مخططات عمل بقيادة طبية و دعم لوجستي إداري للإيفاء لمجمل المتطلبات الصحية التي يوصي بها الأطباء القائمين على مواجهة الجائحة سواء على صعيد التحسيس و الوقاية وصولاً للعلاج و النجدة. وهو ما مكن للأطباء الرأي الأصوب في ضل المتاح من المعدات و الوسائل الوقائية و العلاجية تكيفاً مع الوضع، فتمكين الأطباء خلال الجائحة مكن المؤسسات و الدول من الصمود و العمل بالمتاح من الوسائل و المعدات في ظل التدفق السريع للحالات و المحاولة قدر المستطاع كبح آثارها . من خلال ترؤسهم لسلسلة القرارات في التوجيهات العامة و الفردية ، كونهم أصحاب الإختصاص في ذلك و لما لهم من رؤية حول السلامة الفردية و العمومية .

2. الدراسة التطبيقية:

1.2- إختبار العينة: نستخدم في اختبار العينة جملة الاختبارات بغية التعرف على صدق وثبات العينة ، الإتساق الداخلي ، الاحصاءات الوصفية الدالة على المتوسطات الحسابات والانحرافات المعيارية واتجاه متوسطات الإجابة .

الجدول رقم 02 : معامل الصدق والثبات للعينة

حجم العينة	عدد الفقرات	الثبات ألفا كرومباخ	الصدق = الجذر التربيعي للثبات
128	28	,904	,950

المصدر: من إعداد الباحثين وفق مخرجات برنامج SPSS v.23

يتضح أن معامل ألفا كرومباخ يتسم بدرجة عالية وموثوقية معتبرة

الإتساق الداخلي : يحدد درجة الارتباط وقوته بين أبعاد الدراسة فيما بينها وارتباطها بالمتغير ككل

الجدول رقم 03 :معامل ارتباط بيرسون

أبعاد التمكن	الدالة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الدالة
أبعاد التمكن	1	4,0371	,58897	,000
المشاركة في اتخاذ القرارات	,809**	4,0723	,63226	,000

تفويض الصلاحيات	**861,000	3,8730	77294,000
التدريب	**854,000	3,8633	86481,000
فرق العمل	**689,000	4,0313	77422,000
تقدير الانجاز	**850,000	4,0117	82996,000
المشاركة في القرارات	**480,000	4,2852	70343,000
تمكين العاملين	**869,000	4,1230	72633,000

المصدر: من إعداد الباحثين وفق مخرجات برنامج SPSS v.23

يتضح من خلال جدول الارتباط بيرسون بين الأبعاد فيما بينها و مع المتغير ككل أنها قوية وموجبة ودالة عند مستوى الدلالة 0,01 وهو ما يؤشر إلى أنه هناك علاقة طردية موجبة ، وأن الأداة صالحة لما وضعت لقياسه .

2.2- اختبار فرضيات الدراسة :

الفرضية الصفرية H_0 : لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط استجابات أفراد العينة حول أبعاد تمكين الأطباء تعزى للجنس / الخبرة المهنية / الوضعية العائلية .

الفرضية البديلة H_1 : توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط استجابات أفراد العينة حول أبعاد تمكين الأطباء تعزى للجنس / الخبرة المهنية / الوضعية العائلية .

تنبثق عن هذه الفرضيات ثلاث فرضيات صفرية وأخرى بديلة لكل متغير على حدى :

الفرضية الصفرية الفرعية H_{01} : لا توجد فروق في متوسطات إستجابة أفراد العينة حول أبعاد تمكين الأطباء تعزى إلى الجنس خلال جائحة كوفيد-19.

الفرضية البديلة الفرعية H_{11} : توجد فروق في متوسطات إستجابة أفراد العينة حول أبعاد تمكين الأطباء تعزى إلى الجنس خلال جائحة كوفيد-19.

لتفحص وتحليل الفروق بين متوسطات الاجابة حول مدى توافر أبعاد تمكين الأطباء خلال جائحة كوفيد - 19 تبعا للجنس ، نستخدم اختبار T لعينتين مستقلتين

الجدول رقم 04: اختبار Independent sample T-test

اختبار t	اختبار ليفين		الفروق	المتوسط الحسابي	الجنس	الأبعاد
	قيمة t	الدلالة				
,015	2,476	,165	1,952	متساوية	4,1433	ذكر
,018	2,399			غ متساوية	3,8868	أنثى

المصدر: من إعداد الباحثين وفق مخرجات برنامج SPSS v.23

قيمة F لتمكين الأطباء خلال جائحة كوفيد-19 تساوي (1,952) بمستوى دلالة (0,165) في اختبار ليفين Levene's لتجانس التباين ، وهي أكبر من مستوى الدلالة (0,05) فتعد دالة إحصائية عند هذا المستوى ، ما يدل على أن التباين متساوي ، لذا نعلم نتائج اختبار t بفرض التساوي المقدر بـ (2,399) بقيمة معنوية (0,015) و هي أصغر من (0,05) بذلك تعتبر دالة إحصائية و عليه نرفض الفرض الصفري و نقبل الفرض البديل القائل بأن هناك فروق في متوسطات إستجابة أفراد العينة حول أبعاد تمكين الأطباء خلال جائحة كوفيد-19 تعزى إلى الجنس لصالح الذكور ذوي المتوسط الحسابي الأعلى المقدر بـ (4,1433).

الجدول رقم 05: اختبار Independent sample T-test لأبعاد تمكين الأطباء

اختبار t	اختبار ليفين		الفروق	المتوسط الحسابي	الجنس	الأبعاد
	قيمة t	الدلالة				
,036	2,123	,004	8,513	متساوية	3,9933	ذكر
,047	2,017			غ متساوية	3,7028	أنثى
,043	2,049	,321	,992	متساوية	3,9933	ذكر
,047	2,006			غ متساوية	3,6792	أنثى
,030	2,200	,763	,091	متساوية	4,2400	ذكر
,032	2,178			غ متساوية	3,9575	أنثى

المصدر: من إعداد الباحثين وفق مخرجات برنامج SPSS v.23

قيمة معنوية F للأبعاد : التدريب / تمكين العاملين ، في اختبار ليفين Levene's لتجانس التباين ، كلها أكبر من مستوى الدلالة (0,05) أي أنها غير دالة إحصائياً عند هذا المستوى ، مايدل على أن التباين متساوي ، لذا نعتمد نتائج اختبار t بفرض التساوي.

قيمة (t) لبعء التدريب (2,049) بقيمة معنوية (0,043) و هي أصغر من (0,05) بذلك تعتبر دالة إحصائياً أي هناك فروق في متوسطات إستجابة أفراد العينة تعزى إلى الجنس خلال فترة جائحة كوفيد-19 لصالح الذكور ذات المتوسط الحسابي الأعلى المقدر ب (3,9933).

قيمة (t) لبعء تمكين العاملين (2,200) بقيمة معنوية (0,030) و هي أصغر من (0,05) بذلك تعتبر دالة إحصائياً أي هناك فروق في متوسطات إستجابة أفراد العينة تعزى إلى الجنس خلال فترة جائحة كوفيد-19 لصالح الذكور ذات المتوسط الحسابي الأعلى المقدر ب (4,2400).

قيمة معنوية F للبعء تفويض الصلاحيات في اختبار ليفين Levene's لتجانس التباين تساوي (0,004)، وهي أصغر من مستوى الدلالة (0,05) أي أنها دالة إحصائياً عند هذا المستوى ، مايدل على أن التباين غير متساوي ، لذا نعتمد نتائج اختبار t بفرض عدم التساوي . لتكون قيمة (t) تقدر ب (2,017) بقيمة معنوية (0,047) و هي أصغر من (0,05) بذلك تعتبر دالة إحصائياً أي هناك فروق في متوسطات إستجابة أفراد العينة تعزى إلى الجنس خلال فترة جائحة كوفيد-19 لصالح الذكور ذات المتوسط الحسابي الأعلى المقدر ب (3,9933).

الفرضية الصفريّة الفرعية H02 : لا توجد فروق في متوسطات إستجابة أفراد العينة حول توافر أبعاد جودة الحياة الوظيفية خلال جائحة كوفيد-19 تعزى إلى الخبرة المهنية خلال جائحة كوفيد-19.

الفرضية البديلة الفرعية H12 : توجد فروق في متوسطات إستجابة أفراد العينة حول توافر أبعاد جودة الحياة الوظيفية خلال جائحة كوفيد-19 تعزى إلى الخبرة المهنية خلال جائحة كوفيد-19

في هذه الحالة تجري اختبار تحليل التباين الأحادي ، فالجدول أدناه :

الجدول رقم 06 : اختبار One -way ANOVA لمتوسطات استجابة أفراد العينة

الأبعاد	الخبرة المهنية	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة F	مستوى الدلالة	القرار
أبعاد	01 إلى 10	4,2952	,60696	2,822	,042	دال

إحصائياً			11 إلى 20	4,0179	5,6427	التمكين
			21 إلى 30	3,9187	5,7831	
			أكثر من 30	3,9275	5,6033	
			المجموع	4,0371	5,8897	

المصدر: من إعداد الباحثين وفق مخرجات برنامج SPSS v.23

قيمة (F) لأبعاد تمكين الأطباء تقدر بـ (2,822) بمعنوية تساوي (0,042) و هي أقل من مستوى الدلالة (0,05) و بذلك تعتبر دالة إحصائياً ، وهو ما ينفي الفرض الصفري و يدعم الفرض البديل على أنه توجد فروق في متوسطات إستجابة أفراد العينة حول أبعاد تمكين الأطباء تعزى إلى الخبرة المهنية خلال جائحة كوفيد-19.

قبل القيام بتحليل المقارنات البعدية ، نجري إختبار تحليل التباين الأحادي على تلك الأبعاد الممثلة للمتغير المستقل . من أجل تحديد تلك الأبعاد ذات الدلالة الإحصائية . المبينة في الجدول أدناه .

الجدول رقم 07 : اختبار One –way ANOVA لمتوسطات استجابة أفراد العينة

الأبعاد	الخبرة المهنية	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة F	مستوى الدلالة	القرار
تفويض الصلاحيات	01 إلى 10	4,2167	,80337	2,697	,049	دال إحصائياً
	11 إلى 20	3,7500	,80178			
	21 إلى 30	3,7845	,66388			
	أكثر من 30	3,7727	,74310			
	المجموع	3,8730	,77294			
التدريب	01 إلى 10	4,2500	,69481	3,418	,020	دال إحصائياً
	11 إلى 20	3,8889	,85866			
	21 إلى 30	3,7241	,81653			
	أكثر من 30	3,6061	,95613			
	المجموع	3,8633	,86481			

المصدر: من إعداد الباحثين وفق مخرجات برنامج SPSS v.23

يتضح من خلال تحليل التباين الأحادي عن طريق إختبار F، معنوية متوسطات إستجابة أفراد العينة لأبعاد تمكين الأطباء ذات الدلالة المعنوية تبعاً للخبرة المهنية، مايلي :

قيمة (F) لبعء تفويض الصلاحيات تقدر بـ (2,697) بمعنوية تساوي (0,049) و هي أقل من مستوى الدلالة (0,05) و بذلك تعتبر دالة إحصائيا، قيمة (F) لبعء التدريب تقدر بـ (3,418) بمعنوية تساوي (0,020) و هي أقل من مستوى الدلالة (0,05) و بذلك تعتبر دالة إحصائيا .

يتم إدخالهم في المقارنات البعدية لمتوسطات الإستجابة لمعرفة بين من و/أو لصالح ولمن تعود تلك الفروق .

الجدول رقم 08 : المقارنات البعدية LSD

الأبعاد	الخبرة المهنية (I)	الخبرة المهنية (J)	فرق المتوسطات (I-J)	مستوى الدلالة
أبعاد التمكين	01 إلى 10	21 إلى 30	,37652*	,013
		أكثر من 30	,36775*	,013
تفويض الصلاحيات	01 إلى 10	10 إلى 20	,46667*	,014
		21 إلى 30	,43218*	,030
		أكثر من 30	,44394*	,022
التدريب	01 إلى 10	21 إلى 30	,52586*	,018
		أكثر من 30	,64394*	,003

المصدر: من إعداد الباحثين وفق مخرجات برنامج SPSS v.23

من خلال جدول المقارنات البعدية لمتوسطات الإستجابة لأبعاد تمكين الأطباء تبعاً للخبرة المهنية، يتضح وجود قيمة معنوية لمستوى الدلالة بين (01 إلى 10) و (21 إلى 30) تقدر بـ (0,013) وهو أقل من (0,05) يعود للخبرة المهنية ذات المتوسط الحسابي الأعلى (01 إلى 10). وجود قيمة معنوية لمستوى الدلالة بين (01 إلى 10) و (أكثر من 30) تقدر بـ (0,013) وهو أقل من (0,05) يعود للخبرة المهنية ذات المتوسط الحسابي الأعلى (01 إلى 10). بالتدقيق في الأبعاد المعبرة عن أبعاد تمكين الأطباء التي أبدت دلالة معنوية أقل من (0,05) تبعاً للخبرة المهنية، نجد :

بعد تفويض الصلاحيات بقيمة معنوية لمستوى الدلالة بين (01 إلى 10) و (10 إلى 20) تقدر بـ (0,014) وهو أقل من (0,05) يعود للخبرة المهنية ذات المتوسط الحسابي الأعلى (01 إلى 10)، بين (01 إلى 10) و (21 إلى 30) تقدر بـ (0,030) وهو أقل من (0,05) يعود للخبرة المهنية ذات المتوسط الحسابي الأعلى (01 إلى 10)، و بين (01 إلى 10) و (أكثر من 30) تقدر بـ (0,022) وهو أقل من (0,05) يعود للخبرة المهنية ذات المتوسط الحسابي الأعلى (01 إلى 10).

بعد التدريب بقيمة معنوية لمستوى الدلالة بين (01 إلى 10) و (21 إلى 30) تقدر بـ (0,018) وهو أقل من (0,05) يعود للخبرة المهنية ذات المتوسط الحسابي الأعلى (01 إلى 10). و بين (01 إلى 10) و (أكثر من 30) تقدر بـ (0,003) وهو أقل من (0,05) يعود للخبرة المهنية ذات المتوسط الحسابي الأعلى (01 إلى 10).

الفرضية الصفريية الفرعية H03 : لا توجد فروق في متوسطات إستجابة أفراد العينة حول أبعاد تمكين الأطباء تعزى إلى السن خلال جائحة كوفيد-19.

الفرضية البديلة الفرعية H13 : توجد فروق في متوسطات إستجابة أفراد العينة حول أبعاد تمكين الأطباء تعزى إلى السن خلال جائحة كوفيد-19.

الجدول رقم 09: اختبار One –way ANOVA لمتوسطات إستجابة أفراد العينة

الأبعاد	السن	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة F	مستوى الدلالة	القرار
أبعاد التمكين	أقل من 30	4,3500	,60472	3,475	,034	دالة إحصائية
	بين 30 و 45 سنة	3,9784	,57218			
	أكثر 45 سنة	3,9796	,57322			
	المجموع	4,0371	,58897			

المصدر: من إعداد الباحثين وفق مخرجات برنامج SPSS v.23

يتضح من خلال تحليل التباين الأحادي عن طريق اختبار F ، معنوية متوسطات استجابة أفراد العينة لأبعاد تمكين الأطباء تبعاً للسن ، ما يلي : قيمة معنوية (F) لأبعاد تمكين الأطباء تقدر بـ (3,475) بمعنوية تساوي (0,034) و هي أقل من مستوى الدلالة (0,05) و بذلك تعتبر دالة إحصائية ، وهو ما ينفي الفرض الصفري

و يرجع الفرض البديل ،بالتالي توجد فروق في متوسطات إستجابة أفراد العينة حول أبعاد تمكين الأطباء تعزى إلى السن خلال جائحة كوفيد -19. لصالح الفئة العمرية (أقل من 30) ذات المتوسط الحسابي الأعلى المقدر بـ (4,3500).

وعليه نقوم بإختبار Anova ، لتبيان متوسطات الأبعاد التي أبدت دلالة معنوية تبعاً للسن .

الجدول رقم 10: اختبار One –way ANOVA لمتوسطات إستجابة أفراد العينة

الأبعاد	الوظيفة	المتوسط الحسابي	الإنحراف المعياري	قيمة F	مستوى الدلالة	القرار
التدريب	أقل من 30	4,3125	,65331	3,516	,033	دالة إحصائيا
	بين 30 و 45 سنة	3,8487	,83330			
	أكثر 45 سنة	3,7429	,90186			
	المجموع	3,8633	,86481			
تقدير الانجاز	أقل من 30	4,4375	,71117	3,296	,040	دالة إحصائيا
	بين 30 و 45 سنة	3,8947	,86335			
	أكثر 45 سنة	3,9536	,81571			
	المجموع	4,0117	,82996			

يتضح من خلال تحليل التباين الأحادي عن طريق إختبار F ، مقارنة متوسطات إستجابة أفراد العينة لأبعاد تمكين الأطباء تبعاً للخبرة المهنية ، مايلي :

قيمة (F) لبعد تقدير الانجاز تقدر بـ (3,296) بمعنوية تساوي (0,040) و هي أقل من مستوى الدلالة (0,05) و بذلك تعتبر دالة إحصائيا . وقيمة (F) لبعد التدريب تقدر بـ (3,516) بمعنوية تساوي (0,033) و هي أقل من مستوى الدلالة (0,05) و بذلك تعتبر دالة إحصائيا ، لذا يتم إدخالهم في المقارنات البعدية لمتوسطات الإستجابة لمعرفة بين من و/أو لصالح من تعود تلك الفروق ؟

الجدول رقم 11 : المقارنات البعدية LSD

الأبعاد	السن (I)	السن (J)	المتوسطات	فرق	مستوى الدلالة
			(I-J)		

أبعاد التمكين	أقل من 30	بين 30 و 45	*37162,022	,022
		أكثر من 45	*37041,013	,013
التدريب	أقل من 30	بين 30 و 45	*46382,050	,050
		أكثر من 45	*56964,009	,009
تقدير الإنجاز	أقل من 30	بين 30 و 45	*54276,017	,017
		أكثر من 45	*48393,021	,021

من خلال جدول المقارنات البعدية لمتوسطات الإستجابة لأبعاد تمكين الأطباء تبعاً السن ، يتضح وجود قيمة معنوية لمستوى الدلالة بين (أقل من 30) و (بين 30 و 45) تقدر ب (0,022) وهو أقل من (0,05) يعود للفترة العمرية ذات المتوسط الحسابي الأعلى (أقل من 30). و بين (أقل من 30) و (أكثر من 45) تقدر ب (0,013) وهو أقل من (0,05) يعود للفترة العمرية ذات المتوسط الحسابي الأعلى (أقل من 30). بتحليل الأبعاد المعبرة عن تمكين الأطباء التي أظهرت دلالة معنوية أقل من (0,05) تبعاً السن ، نجد :

بعد التدريب بقيمة معنوية لمستوى الدلالة بين (أقل من 30) و (بين 30 و 45) تقدر بالتقريب (0,050) وهو أقل من (0,05) يعود للخبرة المهنية ذات المتوسط الحسابي الأعلى (أقل من 30)، و بين (أقل من 30) و (أكثر من 45) تقدر ب (0,009) وهو أقل من (0,05) يعود للفترة العمرية ذات المتوسط الحسابي الأعلى (أقل من 30).

بعد تقدير الإنجاز بقيمة معنوية لمستوى الدلالة بين (أقل من 30) و (بين 30 و 45) تقدر ب (0,017) وهو أقل من (0,05) يعود للفترة العمرية ذات المتوسط الحسابي الأعلى (أقل من 30). و بين (أقل من 30) و (أكثر من 45) تقدر ب (0,021) وهو أقل من (0,05) يعود للفترة العمرية ذات المتوسط الحسابي الأعلى (أقل من 30)..

3.2- نتائج اختبار الفرضيات:

- هناك فروق ذات دلالة إحصائية لمتوسطات إستجابة أفراد العينة لأبعاد تمكين الأطباء تبعاً لمتغير الجنس خلال جائحة كوفيد 19.

- هناك فروق ذات دلالة إحصائية لمتوسطات إستجابة أفراد العينة لأبعاد تمكين الأطباء تبعاً لمتغير الخبرة المهنية.

- هناك فروق ذات دلالة إحصائية لمتوسطات إستجابة أفراد العينة لأبعاد تمكين الأطباء تبعاً لمتغير السن .

3. خلاصة ومناقشة النتائج :

من خلال تحليل الاستجابة إحصائياً لأفراد العينة التي شملت سلك الأطباء مستخدمين مؤسسات عمومية للصحّة لأبعاد التمكين أثناء جائحة كوفيد 19 ، تم استخلاص النتائج التالية ومناقشتها إحصائياً:

- هناك فروق ذات دلالة إحصائية لمتوسطات إستجابة أفراد العينة لأبعاد تمكين الأطباء تبعاً لمتغير الجنس خلال جائحة كوفيد 19، تعود لنوع الذكور على مستوى الأبعاد التي سجلت دلالة إحصائية عند مستوى معنوية 0,05: تفويض الصلاحيات ، تمكين العاملين والتدريب. أما بقية الأبعاد التي لم تسجل دلالة إحصائية عند مستوى معنوية 0,05 لمتوسطات إستجابة أفراد العينة لأبعاد تمكين الأطباء تبعاً لمتغير الجنس .

- هناك فروق ذات دلالة إحصائية لمتوسطات إستجابة أفراد العينة لأبعاد تمكين الأطباء تبعاً لمتغير الخبرة المهنية، تعود لفئة (01 إلى 10) على مستوى الأبعاد التي سجلت دلالة إحصائية عند مستوى معنوية 0,05: تفويض الصلاحيات والتدريب. بقية الأبعاد التي لم تسجل دلالة إحصائية عند مستوى معنوية 0,05 لمتوسطات إستجابة أفراد العينة لأبعاد تمكين الأطباء تبعاً لمتغير الخبرة المهنية .

- هناك فروق ذات دلالة إحصائية لمتوسطات إستجابة أفراد العينة لأبعاد تمكين الأطباء تبعاً لمتغير السن ، تعود للفئة العمرية (أقل من 30) ، الأبعاد التي سجلت دلالة إحصائية عند مستوى معنوية 0,05: التدريب وتقدير الإنجاز. بقية الأبعاد التي لم تسجل دلالة إحصائية عند مستوى معنوية 0,05 لمتوسطات إستجابة أفراد العينة لأبعاد تمكين الأطباء تبعاً لمتغير السن

4. قائمة المراجع بلغة المقال :

¹ مكيد علي، و فاطمة يحيوي. (2015). أثر إستراتيجية التمكين في تنمية السلوك الإبداعي لرأس المال الفكري (دراسة حالة مؤسسة صيدال فرع أنثيبوتيكال_المدية). مجلة العلوم الاقتصادية والتسيير والعلوم التجارية (14)، 184-211. ص 186 .

² فاطمة محمد جاسم. (2017). أثر التمكين على التكامل المهني بين المحاسب و المدقق. مجلة البحوث و الدراسات الاقتصادية ، 04 (02)، 31-74. ص 39 .

³ باسم يوسف بركاوي. (2016). أثر التمكين في تعزيز الموارد البشرية. مجلة معارف قسم العلوم الإقتصادية (20)، 10-24 ، ص 12 .

- 4 حياة عبد الباقي، و عبد العزيز عبدوس. (2017). أثر أنماط القيادة الإدارية على تمكين العاملين، دراسة حالة في مديرية توزيع الكهرباء والغاز في عين تموشنت. مجلة المشكاة في الإقتصاد والتنمية والقانون، 01 (06)، 21-40، ص 29.
- 5 سمير بارة، و يوسف زدام. (2019). التمثيل السياسي النسوي في الدول المغاربية بين نصوص التمكين وموانع التفعيل - مدخل السقف الزجاجي-7. مجلة الباحث للدراسات الاكاديمية، 06 (01)، 485-506، ص 487.
- 6 . (مارس، 2020). موجز تقني، فيروس كورونا المستجد (كوفيد-19)، من منظور النوع الاجتماعي. تاريخ UNFPA https://www.unfpa.org/sites/default/files/resource-pdf/Arabic-_COVID-19_Guidance_Note-final_layout_0.pdf . p03 .
- 7 worldbank (2020, 11 12). حماية الإنسان والاقتصاد: استجابات متكاملة على صعيد السياسات لفيروس كورونا <https://openknowledge.worldbank.org/bitstream/handle/10986/33770/147785AR.pdf?sequence=16&isAllowed=y> , p21 .
- 8 ILO (23 مارس، 2020). معايير منظمة العمل الدولية وكوفيد-19 (فيروس كورونا)، أحكام أساسية لمعايير العمل ILO: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/publication/wcms_741827.pdf , p 22 .

المراجع بلغة الإنجليزية

- 1 Makid Ali et Fatima Yahyaoui. (2015). The Impact of Empowerment Strategy on the Development of the Creative Behavior of Intellectual Capital (Case Study of the Medicines-Antibiotic Branch Saidal Foundation). Journal of Economics, Management and Business Sciences (14), 184-211. P. 186.
- 2 Fatima Muhammad Jassim. (2017). L'effet de l'autonomisation sur l'insertion professionnelle entre comptable et auditeur. Journal of Research and Economic Studies, 04 (02), 31-74. P. 39.
- 3 Bassem Youssef Barqawi. (2016). L'impact de l'autonomisation sur l'amélioration des ressources humaines. Journal des connaissances du Département des sciences économiques (20), 10-24, p. 12.
- 4 Hayat Abdul-Baqi et Abdulaziz Abdus. (2017). L'impact des styles de leadership administratif sur l'autonomisation des travailleurs, une étude de cas à la Direction de la distribution d'électricité et de gaz à Ain Temouchent. Al-Mishkat dans l'économie et le droit du développement, 01 (06), 21-40, p.29
- 5 Samir Bara et Youssef Zaddam. (2019). Représentation politique féministe dans les pays du Maghreb entre dispositions d'autonomisation et barrières d'activation - l'entrée du plafond de verre - 7. Al-Bahith Journal of Academic Studies, 06 (01), 485-506, p. 487.
- 6 UNFPA. (Mars 2020). Fiche technique, Novel Coronavirus (COVID-19), dans une perspective de genre. Date de remboursement: 30 septembre 2020, à partir de https://www.unfpa.org/sites/default/files/resource-pdf/Arabic-_COVID-19_Guidance_Note-final_layout_0.pdf. p03.

⁷ Banque mondiale. (12 11, 2020). Protection humaine et économie: réponses politiques intégrées au nouveau coronavirus (COVID-19). Date de remboursement 12 11, 2020, de la banque mondiale: <https://openknowledge.worldbank.org/bitstream/handle/10986/33770/147785AR.pdf?sequence=16&isAllowed=y>, p21.

⁸ OIT. (23 mars 2020). Normes de l'Organisation internationale du travail et COVID-19 (Coronavirus), dispositions de base des normes internationales du travail liées à l'écllosion de la pandémie de COVID-19. Date de récupération, 30 septembre 2020, auprès du BIT: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/publication/wcms_741827.pdf, p 22.