



قوائم المحتويات متاحة على ASJP المنصة الجزائرية للمجلات العلمية
الأكاديمية للدراسات الاجتماعية والإنسانية
الصفحة الرئيسية للمجلة: www.asjp.cerist.dz/en/PresentationRevue/552



أثر الشيخوخة التنظيمية على الاحتراق الوظيفي

دراسة تطبيقية على عمال المركب المنجمي للفوسفات بئر العاتر تبسة

The impact of organizational aging on the quality of Burned out study on the workers of the phosphate mining complex of Bir El Ater Tebessac

وليد بشيشي^{1*}، سليم مجلخ²، فوزي سماعلي³
¹ جامعة 8 ماي 1945 قالمة - الجزائر
² جامعة 8 ماي 1945 قالمة - الجزائر
³ جامعة 8 ماي 1945 قالمة - الجزائر

Key words:

Organizational aging,
Burned out,
Phosphate compound.

Abstract

The aim of this study was to investigate the effect of organizational aging on the Burned out in the mining phosphate compound in El Ater well from the workers' point of view. In order to achieve the objectives of the study, a questionnaire consisting of two main axes, namely combustion axis and organizational aging axis was formulated. The study sample consisted of (386) randomly selected workers. The results of the study indicated that the level of functional combustion in the mine complex is very high. Organizational aging was also found to be largely agreed upon by workers without distracting the answers. Regarding the effect of organizational aging on the quality of work life, it was weak in some dimensions.

ملخص

معلومات المقال

تاريخ المقال:

الإرسال: 2019/09/20

القبول: 2019/11/07

الكلمات المفتاحية:

الاحتراق الوظيفي،
الشيخوخة التنظيمية،
المركب المنجمي.

1- مقدمة

1. 5 أهداف الدراسة: تسعى هذه الدراسة إلى تحقيق ما يلي:

تحديد مستوى الاحتراق الوظيفي في المركب المنجمي للفوسفات بتبسة بئر العاتر، وطبيعة العلاقة بين هذه الأخيرة والشيخوخة التنظيمية وتوضيح المفاهيم المتعلقة بالحالتين.

2. الشيخوخة التنظيمية

1.2 مفهوم الشيخوخة التنظيمية: يؤكد علم نفس النمو التطوري أنّ مراحل نمو الانسان عملية مستمرة، تبدأ بمرحلة الطفولة، مروراً بالمرهقة، ثم مرحلة الرشد والرجولة، لتنتهي بمرحلة الشيخوخة. إذ إنّ مرحلة الطفولة والمرهقة ضعف، والرجولة صراع وتحد، والشيخوخة ندم.⁽¹⁾ وقد نقل الباحثون فكرة الشيخوخة هذه ووظفوها في مجال العمل التنظيمي، بغرض دراسة الحالة التي يؤول إليها وضع المنظمات أثناء وبعد مراحل النمو والازدهار. والشيخوخة التنظيمية تنجم عن البيئة التنظيمية التي تتسم بالجمود وعدم تقبل التغيير، نتيجة الذهنية والفكر الإداري التقليدي، الذي تتعاطى به القيادات التنظيمية، فضلاً عن انخفاض الأنشطة الخاصة بالبحث والتطوير وهذا ما يلقي بظلاله السلبية على مجمل الأداء.

والشيخوخة التنظيمية تشير الى التسلسل الهرمي ومركزية السلطة، والقرارات والإجراءات غير المرنة والبيروقراطية، التي غالباً ما تكون قابلة للتنبؤ، مما يخلق شعوراً بالثبات والجمود.⁽²⁾ أو أنّها المرحلة التي تعجز فيها المنظمة عن الابداع وتقديم الجديد على مختلف الأصعدة، والعزلة والانكفاء على الذات، فتضمحل الروح الريادية وتكتفي المنظمة بما لديها من أفكار قديمة.⁽³⁾

2.2 أبعاد الشيخوخة التنظيمية: تتبنى غالبية الدراسات في تحديد مراحل الشيخوخة التنظيمية وقياس ابعادها، نموذج أديز (Adizes, 2018)، إذ يُعد رائداً في مجال توظيف دورة حياة الإنسان في منظمات الأعمال، في أنموذج تتألف دورة حياة الأعمال من مجموعتين من المراحل هما: مجموعة مراحل النمو التنظيمي ومجموعة مراحل الشيخوخة التنظيمية، وفيما يلي توضيح لأهم أبعاد الشيخوخة التنظيمية.⁽⁴⁾

1.2.2 الارستقراطية التنظيمية: وهي المرحلة الأولى من مراحل الشيخوخة التنظيمية، إذ تبدأ مظاهرها إذا استمرت المنظمات المستقرة في انسحابها من الاتصال بالعالم الخارجي، ويصبح المهم فيها كيف يتصرّف الموظف داخل المنظمة وليس ما يفعل، ويبدأ اهتمام الموظفين بلباسهم، ومكان الاجتماعات، والمرافق التي يمتلكونها، وطريقة الحديث.⁽⁵⁾ أي أنّ هذه المرحلة لا تنظر إلى المهنية بقدر ما تنظر إلى التماثل والمحافظة على الزي، فالجميع يرتدي البدلات وكأنهم ذاهبون إلى حفلة زفاف. وبخصوص قاعات اجتماعات مجلس الإدارة الأرستقراطي، فتتضمن طاولة ضخمة ومصقولة يحيط بها الظلام، وكراسي فخمة، وصورة للمؤسس تعبر عن المقام الكبير له.⁽⁶⁾

تشير الشيخوخة التنظيمية الى التسلسل الهرمي ومركزية السلطة، والقرارات والإجراءات غير المرنة والبيروقراطية، التي غالباً ما تكون قابلة للتنبؤ، مما يخلق شعوراً بالثبات والجمود. أو أنّها المرحلة التي تعجز فيها المنظمة عن تحقيق وتقديم الجديد على مختلف الأصعدة، والعزلة والانكفاء على الذات، فتضمحل الروح الريادية وتكتفي المنظمة بما لديها من أفكار قديمة. حيث أنّ الشيخوخة التنظيمية تأثيرات على جو العمل لذلك تم اختيار الاحتراق الوظيفي حيث ان الاحتراق الوظيفي هو عبارة عن انهيار نفسي للعمال يؤدي بهم الى كره العمل وفقدان الرغبة فيه، لذا سيتم تحديد مدى تأثير الشيخوخة التنظيمية على الاحتراق الوظيفي، وقد تم اختيار المركب المنجمي للفوسفات للدراسة التطبيقية لعدة أسباب أهمها ان ظروف العمل في المركب صعبة تؤدي الى فقد العمال رغبتهم في العمل.

ولدراسة مدى تأثير الشيخوخة التنظيمية على الاحتراق الوظيفي في المنجم فقد تم الاستعانة بمجموعة من الأساليب الإحصائية، كما تم طرح الإشكالية التالي:

1. 1 مشكلة الدراسة: استناداً إلى ما تقدّم فإنّ الإجابة عن الأسئلة الموالية، ستكون موضع اهتمام هذه الدراسة.

ما هو مستوى الاحتراق الوظيفي في المركب المنجمي حسب وجهة نظر العمال؟

ما هو مستوى الشيخوخة التنظيمية في المركب المنجمي حسب وجهة نظر العمال؟

ما هو أثر أبعاد الشيخوخة التنظيمية في على الاحتراق الوظيفي في المركب المنجمي حسب وجهة نظر العمال؟

1. 2 فرضيات الدراسة: يمكن تحديد فرضيات البحث في الآتي:

يوجد أثر معنوي لأبعاد الشيخوخة التنظيمية في على الاحتراق الوظيفي في المركب المنجمي حسب وجهة نظر العمال.

ارتفاع مستوى الاحتراق الوظيفي في المركب المنجمي.

ارتفاع مستوى ابعاد الشيخوخة التنظيمية في المركب المنجمي.

1. 3 منهجية الدراسة: مما لا شك فيه ان كل دراسة لابد وان تتبع منهجا معينا يحدد على أساس الظاهرة المدروسة، لذلك تم استخدام المنهج التحليل الوصفي الملائم لهذه الدراسة.

1. 4 أهمية الدراسة: تستمد الدراسة أهميتها من أهمية المتغيرات التي تتناولها، فموضوع الاحتراق الوظيفي هو جد مهم ولا بد لكل مؤسسة ان تدرسه بعين الاعتبار لان له اثار سلبية على مستوى إنتاجية العمل. كما أنّ الشيخوخة التنظيمية من الموضوعات المهمة في البحوث وأيضاً لدى المؤسسات.

العمل غير المرين، كما ان الإدارة والجهاز الذي يعمل فيه ضحية أيضاً، لأن أداء وانتاجية الإدارة والجهاز الذي يعمل فيه ستكون متدنية جداً بل قد تكون معدومة، مما يؤثر حتماً على انتاجية وكفاءة الجهاز الإداري ككل. (هربرت فرديرجر) المحلل الوظيفي الأمريكي أول من أدخل مصطلح الاحتراق الوظيفي burnout الى حيز الاستخدام الأكاديمي وذلك عام 1974م، وناقش تجاربه الوظيفية التي جاءت نتيجة تعاملاته وعلاجاته مع المترددين على عيادته الوظيفية في مدينة نيويورك. ولكن أعمال كرسطين ماسلاك Maslach اساتذة علم النفس بجامعة بيركلي الأمريكية مثلت الريادة في دراسة وتطوير مفاهيم الاحتراق الوظيفي. وقد عرفت ماسلاك الاحتراق الوظيفي بأنه مجموعة أعراض من الاجهاد الذهني والاستنفاد الانفعالي والتبدل الشخصي، والاحساس بعدم الرضا عن المنجز الشخصي والأداء المهني. وعادة ما يكون هناك لبس وغموض عن مفهوم الاحتراق الوظيفي وارتباطه بالضغوط الوظيفية نتيجة التداخل في التعريف بين المصطلحين. ويمكن التفريق بين هذين المصطلحين في ثلاث خصائص:

- يحدث الاحتراق الوظيفي من ضغوط العمل الوظيفية نتيجة تضارب الأدوار وازدياد حجم العمل.

- يحدث الاحتراق للذين عادة ما يتبنون رؤية مثالية لأداء الأعمال والاضطلاع بالمسؤوليات المهنية.

- يرتبط الاحتراق عادة بالمهام التي يتعذر على الشخص تحقيقها.⁽⁹⁾

وقد حظيت ظاهرة الاحتراق الوظيفي باهتمام العديد من الباحثين نظراً لأثارها السلبية على الناس في مجال العمل والانجاز.

1.3 أبعاد الاحتراق الوظيفي: يمكن تلخيص ابعاد الاحتراق الوظيفي في الآتي:⁽¹⁰⁾

1.1.3 الإنهاك الوظيفي: وهو فقدان إحساس الموظف للثقة بالذات، والروح المعنوية، وفقدانه للاهتمام والعناية بالمستفيدين من الخدمة، واستنفاده لكل طاقاته، وإحساسه بأن مصادره العاطفية مستنزفة. وهذا الشعور بالإنهاك العاطفي قد يواكبه إحساس بالإحباط والشدة الوظيفي، حينما يشعر الموظف أنه لم يعد قادراً على الاستمرار في العطاء أو تأدية مسؤولياته نحو المستفيدين بنفس المستوى الذي كان يقدمه من قبل. ومن الأعراض الشائعة للإنهاك العاطفي شعور الموظف بالرهبة والفرع حين التفكير بالذهاب إلى العمل صباح كل يوم. وتحدث حالة الإنهاك العاطفي هذه للموظفين في العادة بسبب المتطلبات الوظيفية والعاطفية المضطربة من قبل الجمهور.

2.1.3 الشعور بتدني الإنجاز: ويتسم بميل الموظف إلى تقويم ذاته سلبياً، وشعوره من خلال ذلك بالفضل، وكذلك تدني إحساسه بالكفاءة في العمل والإنجاز الناجح لعمله أو تفاعله مع الآخرين.

2.2.2 البيروقراطية المبكرة (مرحلة تبادل الاتهامات): عندما لا يعود من الممكن إخفاء فقدان الفعالية داخل المنظمة، وينفذ زخم النجاحات الماضية، وما سيقدم لإرضاء الجمهور، يبدأ الجميع في إلقاء اللوم على الجميع. ويبدأ التطهير، ويكون القادة المنتجين والفاعلين أول ضحاياه، ثم تستمر عمليات التطهير العرضية، وينتهي فجأة الإعجاب المتبادل بين الإدارة والمجتمع، وتبدأ مرحلة جديدة من تبادل الاتهامات، ومن ثم الدخول في دوامة الانحدار.

2.2.3 البيروقراطية التنظيمية (المتأخرة): في هذه المرحلة تكون المنظمة قد ماتت فعلاً، غير أنه يتم الحفاظ عليها عبر الحياة الزائفة، وبالدعم الخارجي، الذي يكون عادة من الحكومة، لأن المنظمة غير قادرة إلى حد كبير على توليد ما يكفي من الموارد للحفاظ على نفسها. وفي سياق البيروقراطية المتأخرة تكون المنظمة مفككة، ولا أحد يدري ما يدور في الدوائر الأخرى، فلا يتحمل أحد أي مسؤولية مجتمعية نتيجة المهام المنفصلة، وتحاول المنظمة التقليل من الاضطرابات الخارجية بالاتصال بالجمهور عبر قنوات ضيقة للغاية، فعلى سبيل المثال تسمح المنظمة بخط هاتفي واحد للرد على احتياجات العملاء أو تبقينهم واقفين في طوابير طويلة.⁽⁶⁾

2.2.4 مرحلة الموت (الاضمحلال التنظيمي): نادراً ما تكون الوفاة التنظيمية حدثاً ذو شأن، إذ ان وفاتها تتم ببطء عبر انسحاب المؤيدين الخارجيين، وتوفر عدد كبير من الموظفين الذين يتقاضون اجوراً مكلفة، ويطول امد الوفاة لعدم الرغبة في القضاء على الوظائف المتوفرة، لأسباب سياسية بحتة.

3. الاحتراق الوظيفي: الاحتراق الوظيفي (Burned out) حالة يصل اليها الموظف يفقد فيها الموظف الرغبة في العمل، علاوة على تدني الانتاجية والتطوير في أداء أعماله، وعادة ما تصيب الفرد عندما يمكث في عمله بدون أي تغيير أو تطوير من مدة سبع سنوات وأكثر.⁽⁸⁾

لذلك بادر العديد من الشركات والبنوك في الدول الصناعية الى تفادي هذه الحالة قبل حدوثها وذلك بأن تعمل على ان لا يمكث الموظف في عمله اكثر من 5 سنوات ومن ثم يتم نقله الى قسم او ادارة اخرى لكي يكتسب مزيداً من الخبرة والمعرفة، والتغيير بدافع حفزه لمزيد من الانتاجية والحماس للعمل، وايضاً لتفادي وقوعه في مصيدة الاحتراق الوظيفي، وفي المملكة والدول العربية هناك بعض الشركات والبنوك التي تعتمد على هذا المنهج الإداري الحميد، وشركة ارامكو السعودية من ابرز الشركات الرائدة في المنطقة التي تعمل بهذا المنهج الإداري الفعال. ولكن في القطاع الحكومي في المملكة والدول العربية نجد ان الموظف قد يمكث في وظيفته بدون تغيير أو تطوير مدة طويلة قد تصل الى 20 عاماً وربما بعض الموظفين يبدأ مسيرته العملية ويتقاعد وهو في قسم او ادارة معينة بدون اي تطوير أو تغيير.

ولا شك ان مثل هذا الموظف والإداري يكون فريسة سهلة للاحتراق الوظيفي، وبالتالي ضحية سائغة لأسلوب ونظام

يظهر من الشكل 1، أن متغير الشيوخوة التنظيمية يتم قياسه من خلال (الأرستقراطية التنظيمية، تبادل الاتهامات التنظيمية، البيروقراطية التنظيمية، الاضمحلال التنظيمي) وهو متغير مستقل، والأبعاد الخاصة بالاحترق الوظيفي هي (الانهك العاطفي، الإنجاز الشخصي، السلبية في العلاقات) يتم اعتمادها في الاحترق الوظيفي كمتغير تابع.

2.4 مقاييس الدراسة: تم الاعتماد على عدد من المقاييس، المستخدمة سابقا، التي تمتاز بالثبات والمصادقية العالية، مع بعض التعديلات على الفقرات بما يخدم توجهات هذه الدراسة.

استخدم مقياس ليكرت المتدرج ذي النقاط الخمس، لقياس فقرات الدراسة، حيث أخذ هذا المقياس التالي: إعطاء 5 علامات للاختيار موافق تماما؛ 4 علامات للاختيار موافق؛ 3 علامات للاختيار إلى حد ما؛ علامتين للاختيار غير موافق؛ وعلامة واحدة للاختيار غير موافق إطلاقا. وتمثل هذه الأرقام مساحة من المقياس كنسبة مئوية، هي: للرقم 1 تكون أقل من 20%؛ للرقم 2 تكون أقل من 40%؛ للرقم 3 هي أقل من 60%؛ للرقم 4 هي أقل من 80%؛ للرقم 5 هي 100%. ومن خلالها يمكن الحكم على إجابات عينة الدراسة. ولتحديد طول خلايا مقياس ليكرت الخماسي (الحدود الدنيا والعليا)، تم حساب المدى (1-5=4)، ومن ثم تقسيمه على أكبر قيمة في المقياس للحصول على طول الخلية أي (4÷5=0.80). وبعد ذلك تم إضافة هذه القيمة إلى أقل قيمة في المقياس (بداية المقياس، وهي واحد صحيح)، لتحديد الحد الأعلى لهذه الخلية، وهكذا أصبح طول الخلايا: من 1 إلى أقل من 1.80؛ من 1.80 إلى أقل من 2.60؛ من 2.60 إلى أقل من 3.40؛ من 3.40 إلى أقل من 4.20؛ من 4.20 إلى 5.

3. أداة الدراسة: اعتمدت الاستبانة كأداة لجمع البيانات، وقد قسمت إلى محورين رئيسيين، يقيس المحور الأول متغير الشيوخوة التنظيمية، ويتكون من 16 فقرات. ويقيس المحور الثاني متغير الاحترق الوظيفي، ويتكون من 22 فقرة. وقد وزعت الاستبانة على العاملين سواء العمال في القسم الإداري او العمال في مكان المركب الذي يبعد على بلدية بئر العاتر بحوالي 10 كلم، وقد تم توزيع الاستبيان في صيف سنة 2019 وذلك بالاستعانة بمجموعة من الأصدقاء العاملين في المركب.

4. مجتمع وعينة الدراسة: تكوّنت عينة الدراسة من العمال في المركب المنجمي، ونظرا لصعوبة تحديد عدد أفراد مجتمع البحث، أخذت عينة عارضة عشوائية.

وحتى يتم تحديد حجم العينة الكافي للدراسة سيتم تطبيق المعادلات التالية مع العلم أن العدد الكلي للمجتمع هو 2111 عامل.

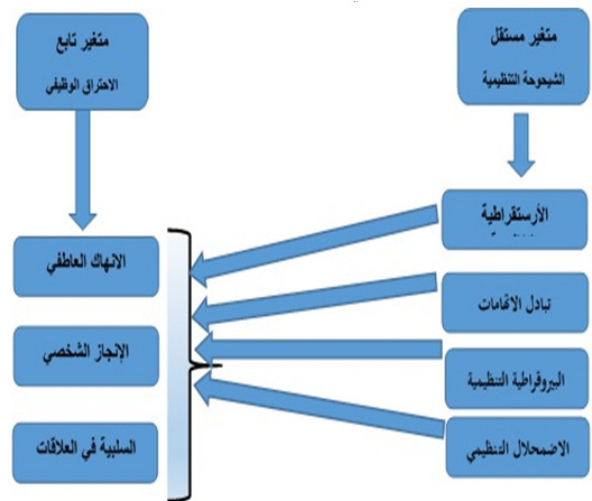
ويحدث ذلك عندما يشعر الموظف بفقدان الالتزام الشخصي في علاقات العمل. وكذلك بسبب الحالات التي تخفق فيها محاولات الموظف باستمرار في تقديم نتائج إيجابية، تؤدي إلى ظهور أعراض للتوتر والاكتئاب، وعندما يعتقد الموظف أنه لن تكون لجهوده نتيجة فعالة فإنه يتخلى عن تلك المحاولات.

3.1.3 فقدان العنصر الإنساني أو الشخصي في التعامل: ويتمثل في نزوع الموظفين نحو تجريد الصفة الشخصية عن المستفيدين الذين يتعاملون معهم، سواء كان هؤلاء المستفيدين من داخل المنظمة أو خارجها. ويعني ذلك فقدان العنصر الإنساني أو الشخصي في التعامل معاملة الأفراد كأشياء وليس كبشر. وفي هذه الحالة يتصف الموظف بالقسوة، والتشاؤم، وكثرة الانتقاد، وتوجيه اللوم لزملائه في العمل وللمستفيدين وللمنظمة، ويتصف كذلك بالبرود، وعدم المبالاة، والشعور السلبي نحو المستفيدين من الخدمة، وقلة العناية بهم. ويظهر ذلك في الانسحاب من خلال اللجوء إلى فترات طويلة للراحة، أو المحادثات المطولة مع زملاء العمل، أو على الهاتف... الخ. إن تجريد الصفة الشخصية عن المستفيدين قد يقلل من احتمال التأجج العاطفي المفرط الذي يشعر به الموظف والذي قد يؤثر على أداء العمل في حالات الطوارئ. وبالتالي فهو يمثل وسيلة للتعامل مع الاستنزاف العاطفي للموظف، ويستخدم كوسيلة دفاعية للتقليل من الشعور بالذنب والإحباط الناتجين عن العمل. وتعد المستويات المتوسطة من فقدان العنصر الإنساني أو الشخصي في التعامل مع المستفيدين مناسبة وضرورية للأداء الفعال في بعض الوظائف.

4. الجانب التطبيقي

1.4 الأنموذج الفرضي للدراسة: قبل القيام بالدراسة لابد من تحديد مخطط لها مما يساعد إظهار طبيعة العلاقة بين متغيرات البحث، وهذا ما يبينه بالشكل 1.

الشكل 1: الأنموذج الفرضي للبحث



المصدر: من إعداد الباحثين

- نمذجة المعادلات الهيكلية (SEM): تم استخدام نموذج المعادلات الهيكلية بغرض اختبار مدى مطابقة النموذج لبيانات العينة المستخدمة، لمعرفة إن كانت تلك البيانات تقيس فعلا ما أعدت لقياسه. والجدول رقم 1 يوضح مؤشرات جودة المطابقة التي تقارن بها النتائج.

جدول 1: مؤشرات جودة المطابقة

المؤشر	المدى المثالي للمؤشر
مربع كاي (Chi-square)	أقل ما يمكن، غير دال إحصائيا
مربع كاي المعياري (Chi-square/df)	أقل من 5 قبول وتطابق حسن
مؤشر المطابقة المقارن (cfi)	أكبر من 0.95 تطابق أفضل
مؤشر توكر-لوييس (TLI)	أكبر من 0.9
جذر متوسط مربعات الخطأ التقريبي	Rmse < 0.08 > 0.05
جودة المطابقة (GFI)	أكبر من 0.90
حسن المطابقة المصحح (AGFI)	أكبر من 0.90
مؤشر المطابقة المعياري (NFI)	أكبر من 0.90
مؤشر المطابقة المتزايد (IFI)	أكبر من 0.95

المصدر: <http://amosdevelopment.com/webhelp/index.html?textmacros1.htm>

6. صدق وثبات المقياس: قبل الشروع في عملية التحليل واستخلاص النتائج، يجب التأكد من مدى صدق وثبات العبارات التي تضمنتها الاستبانة، حتى تكون النتائج ذات مصداقية وأكثر واقعية. وصدق أداة الدراسة يعني أن تكون الاستبانة شاملة لكل البيانات التي تدخل في عملية التحليل، وأن تقيس ما صممت لقياسه، وتكون كل مفرداتها واضحة وسلسة، يمكن للمبحوث أن يجيب عليها بكل يسر.

1.6. صدق المحكمين: ويتضمن نشاطين أساسيين، يكمل أحدهما الآخر، بمعنى إن تحقق أحدهما فلا بد من تحقق الآخر، وهما: الصدق الظاهري، وصدق المحتوى.

1.1.6 الصدق الظاهري: يقصد به مدى انتماء العبارة إلى المجال الذي تنتسب إليه، من حيث الشكل والمضمون والصياغة اللغوية، وهو أبسط أنواع الصدق، ويمكن إجراءه من طرف الباحث نفسه. وفي غالب الأحيان تتم معالجة العبارات غير الصادقة ظاهريا من خلال إعادة صياغتها. ويمكن اعتماد صدق المحكمين كنوع من الصدق الظاهري.⁽¹¹⁾ من أجل ذلك عُرض مقياس البحث بصورته الأولية على مجموعة من الأساتذة، وذلك للتأكد من الصدق الظاهري له.

2.1.6 الصدق الإحصائي: يقصد بالصدق الإحصائي ناتج الجذر التربيعي لمعامل ثبات الاستبانة، وقد كان معامل الصدق الإحصائي يساوي 0.927، (ناتج من الجذر التربيعي لمعامل الثبات لكامل الاستبانة، الجدول 4)، وهي قيمة عالية، مما يدل على الصدق الإحصائي لمقاييس الدراسة.

2.6 الصدق التمييزي: يتم قياس الصدق التمييزي بترتيب درجات الإجابة على عبارات المقياس إلى مجموعتين متساويتين، ثم تأخذ نسبة 27% من أعلى الدرجات (من أجابوا على فقرات المقياس بشكل مرتفع) والنسبة نفسها من أدناها (من أجابوا

- معادلة ستيفن ثامبسون لتحديد حجم العينة:

$$n = \frac{N \times p(1-p)}{\left[\frac{d^2}{z^2} \right] + p(1-p)}$$

N حجم المجتمع

Z الدرجة المعيارية المقابلة لمستوى الدلالة 0.95 وتساوي 1.96، d نسبة الخطأ وتساوي 0.05، P نسبة توفر الخاصية والمحايدة = 0.50

- معادلة روبيرت ماسون لتحديد حجم العينة:

$$n = \frac{M}{\left[\frac{S^2 \times (M-1)}{pq} \right] + 1}$$

M حجم المجتمع، S قسمة الدرجة المعيارية المقابلة لمستوى الدلالة 0.95 أي قسمة 1.96 على معدل الخطأ 0.05، P نسبة توفر الخاصية والمحايدة = 0.50، q النسبة المتبقية للخاصية وهي 0.50

- معادلة ريتشارد جيجر لتحديد حجم العينة:

$$n = \frac{\left(\frac{z}{d} \right)^2 \times (0.50)^2}{1 + \frac{1}{N} \left[\left(\frac{z}{d} \right)^2 \times (0.50)^2 - 1 \right]}$$

N حجم المجتمع، Z الدرجة المعيارية المقابلة لمستوى الدلالة 0.95 وتساوي 1.96، d نسبة الخطأ

بعد التعويض في المعادلات السابقة مع العلم أن قيمة المجتمع 2111، نجد أن الحد الأدنى للعينة يكون 325 عامل

أمكن الحصول على 411 استمارة، استبعد منها 25 استمارة لعدم صلاحيتها للتحليل الإحصائي (منها من لم يكمل إجابة العديد من الأسئلة ومنها من تم فيها الإجابة بأكثر من اختيار على الأسئلة لذا استبعدت اما التي وجدت فيها قيم مفقودة قليلة فقد تم اعتمادها واستخدام الأساليب الإحصائية التي تسمح بتعويض هذه القيم). وبالتالي أصبح عدد الاستبانات الصالحة للتحليل، 386 استبانة.

5. الوسائل الإحصائية المستخدمة: تم تفريغ وتحليل نتائج البيانات المتحصل عليها من الاستبانة، بواسطة برنامج الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS)، برنامج أموس (AMOS). واستخدمت الاختبارات الإحصائية الآتية:

- المتوسط الحسابي والانحراف المعياري، لوصف الإجابات؛

- اختبار ألفا كرونباخ لقياس ثبات الاستبانة؛

قبل تحليل نتائج ألفا كرونباخ ننوه إلى أن القيم المقبولة لألفا كرونباخ كممثل لثبات المقياس يتم تحديدها على أساس عدد العبارات للاستمارة: 13

- قبول قيمة ألفا كرونباخ يتوقف على عدد عبارات المقياس فإذا كان 3 عبارات فقط فيمكن قبول القيمة 0.5.

- إذا كان المقياس مكون من 10 عبارات فأكثر فهنا يجب على القيمة ألا تقل عن 0.7. بما يعني يمكن - قبول قيمة لألفا كرونباخ تتراوح بين 0.5 - 0.7 في حالة تراوح عدد عبارات المقياس بين 3-10 عبارات.

- قيمة 0.6 يمكن اعتبارها قيمة مقبولة لألفا كرونباخ بغض النظر عن عدد عبارات المقياس.

- هناك معلومة مهمة جداً وهي أن قيمة ألفا 0.9 فما فوق تعتبر مؤشر سلبى للثبات، وبالتالي فهي قيمة غير مقبولة لأنها تعني أن العبارات مكررة redundant، ومن ثم إذا حصلنا على هذه القيمة في يجب حذف العبارات المكررة واختصار المقياس.

يتضح من نتائج الجدول أعلاه أن قيمة ألفا كرونباخ لكامل الاستمارة تساوي 0.86، وهذا يدل على أن الاستبانة تتمتع بدرجة عالية من الثبات؛ أي أنه في حالة إعادة نفس الاستبيان للاستطلاع مرة أخرى، فإن الاستجابة ستكون ثابتة بنسبة 86%، وهذه النسبة مقبولة جداً في الدراسة.

5.6 التجزئة النصفية: هناك طريقتان معتمدتان في التجزئة النصفية هما: التجزئة باستخدام معادلة سبيرمان براون والتجزئة باستخدام ثبات قوتمان، لكن الاختبار الأول (سبيرمان براون) يشترط تساوي قيمة كرومباخ ألفا وتساوي التباين، أما اختبار قوتمان لا يشترط ذلك؛ أي أنه سوف يتم اختيار الاختبار المستخدم على أساس نتائج الدراسة.

تعتمد طريقة التجزئة النصفية على تجزئة الاستبيان إلى نصفين، ومن ثم إيجاد معامل الارتباط بين نصفي الاختبار بطريقة بيرسون r12، وبعد ذلك يتم تصحيح معامل الارتباط بواسطة معادلة (سبيرمان براون).

$$\text{spearman Brown coefficient} = \frac{2r_{12}}{1 + r_{12}}$$

وبالنسبة لمعامل ثبات جثمان للتجزئة النصفية، فهو لا يتطلب أن يكون التباين فيها متساوي لكلا المجموعتين كما لا يتطلب أن يكون معامل ألفا كرومباخ

على فقرات المقياس بشكل متدني) وقد كانت نسبة 27% هي حوالي 104 من العدد الإجمالي 486. ثم يحسب المتوسط الحسابي والانحراف المعياري للمجموعتين، واختبارهما عن طريق T-test. ويكون المقياس صادقاً إذا كانت هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين المجموعتين.⁽¹²⁾ والجدولان 2 و 3 يوضحان النتائج.

الجدول 2: المتوسط الحسابي والانحراف المعياري للمجموعتين العليا والدنيا

Statistiques de groupe			
الحدود	N	Moyenne	Ecart type
الدنيا المجموعة	104	3,3176	,45831
العليا المجموعة	104	4,0965	,22951

المصدر: مخرجات برمجية 25. SPSS. VER.

اختبار t - t e s t بين المجموعتين العليا والدنيا

Hypothèse	Test de Levene sur l'égalité des variances		Test t pour égalité des moyennes		
	F	Sig.	T	Ddl	Sig.
variances égales	12,860	,000	-15,49	206	,000
variances inégales			-15,49	151,60	,000

المصدر: مخرجات برمجية 25. SPSS. VER.

يظهر من الجدولين 2 و 3 أن قيمة المتوسط الحسابي للمجموعة العليا كان 4.09 بانحراف معياري قدره 22، في حين بلغ المتوسط الحسابي للمجموعة الدنيا 3.31، بانحراف معياري مقداره 45. كما أن هناك فروق ذات دلالة إحصائية، عند مستوى دلالة 0.01 فأقل، بين المجموعتين. وعلى ذلك يكون المقياس صادق، ويمكن الاعتماد عليه في هذه الدراسة.

3.6 الصدق التلازمي: يعني اتفاق نتائج مقياسين يقيسان نفس الصفة، وأحدهما معروف بالصدق والثبات. وقد اعتمدت الدراسة على مقاييس مجربة وعالية الثبات.

4.6 الثبات باستخدام ألفا كرومباخ: الجدول التالي يبين قيمة ألفا كرونباخ المحسوبة.

الجدول 4: معامل كرونباخ ألفا لقياس ثبات الاستمارة

المتغيرات	الابعاد	عدد الفقرات	قيمة ألفا كرومباخ
الشيخة التنظيمية	الأرستقراطية التنظيمية	06	,65
	تبادل الاتهامات التنظيمية	03	,61
	البيروقراطية التنظيمية	03	,54
	لاضطل التنظيمي	04	,57
مجموع العبارات للمحور		16	,72
الاحترق الوظيفي	الانحناك العاطفي	9	,66
	الإنجاز الشخصي	8	,74
	السلبية في العلاقات	5	,70
مجموع العبارات للمحور الثاني		22	,79
المجموع الكلي للاستمارة		38	,86

المصدر: مخرجات برمجية 25. SPSS. VER.

وبالنسبة لمعامل ثبات جثمان للتجزئة النصفية، فهو لا يتطلب أن يكون التباين فيها متساوي لكلا المجموعتين كما لا يتطلب أن يكون معامل الفا كرومباخ متساوي للنصفين، ويحسب من خلال القانون التالي:

$$Guttman\ formula = 2 \left(1 - \frac{\sigma_1^2 + \sigma_2^2}{\sigma_{\text{total}}^2} \right)$$

الجدول 5: نتائج اختبار التجزئة النصفية لمعامل قوتمان ومعامل سبيرمان براون

معامل ألفا كرونباخ	القسم الأول للعبارات	ألفا كرونباخ للقسم الأول	839,
	عدد العبارات		19 ^a
	القسم الثاني للعبارات	ألفا كرونباخ للقسم الثاني	857,
	عدد العبارات		19 ^b
	العدد الإجمالي للعبارات		38
الارتباط بين القسم الأول والثاني			
معامل سبيرمان براون	القسم الأول		814,
	القسم الثاني		814,
معامل قوتمان			
			812,
	المتوسط	التباين	الانحراف المعياري
القسم الأول	50,19	58,426	7,644
القسم الثاني	55,49	48,372	6,955
العدد الإجمالي	105,68	179,742	13,407
a: 37-35-33-31-29-27-25-23-21-19-17-15-13-11-9-7-5-3-1			
b: 38-36-34-32-30-28-26-24-22-20-18-16-14-12-10-8-6-4-2			

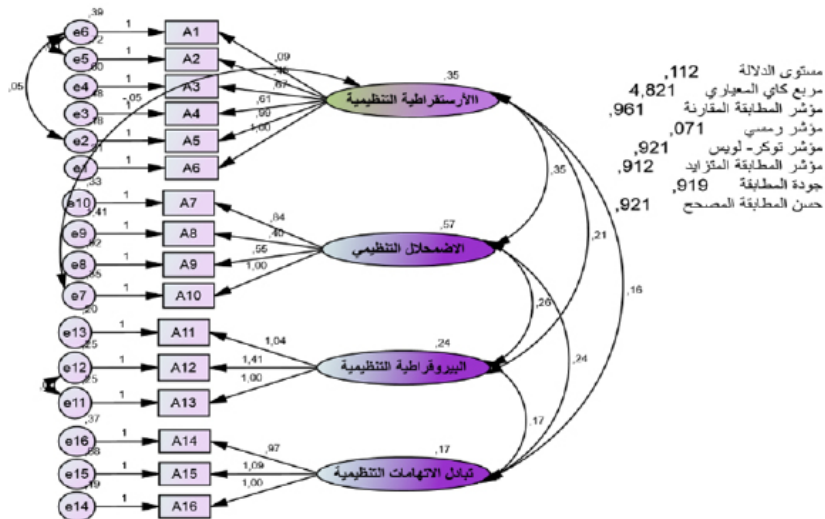
المصدر: مخرجات برمجية SPSS، V.EK، 20

إلى عناصر معرفة مدى قياسها لما أعدت لقياسه. وقد تم استخدام التحليل العاملي التوكيدي، لقياس صدق البناء لمقاييس البحث، وكانت النتائج كما يلي:

الشكل 2: التحليل العاملي التوكيدي لمحور الشيخوخة التنظيمية

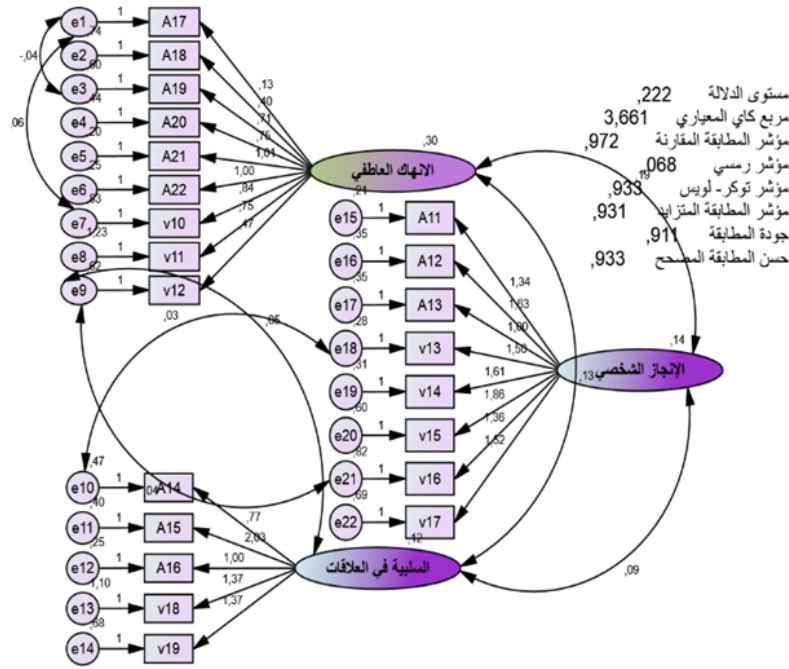
من خلال النتائج المبينة في الجدول 5 يتبين أن قيمة التباين وقيمة الفا كرومباخ ليست متساوية للقسمين. وبالتالي سيتم اعتماد قيمة غوتمان، والتي وجد أنها 812: أي أن قيمة الثبات حسب اختبار غوتمان بلغت 81 بالمائة وهي مقبولة جدا.

6.6 الصدق البنائي (العاملي): يهتم بتحليل الصفة المقاسة



المصدر: من مخرجات برمجية AMOS v24

الشكل 3: التحليل العاملي التوكيدي لمحور



المصدر: من مخرجات برمجية AMOS v24

الفرضيات وعرض النتائج التي تم التوصل إليها.

1.7 التحليل الوصفي لمتغيرات الدراسة (الإجابة على أسئلة الدراسة): للإجابة على أسئلة الدراسة، تم حساب المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لأبعاد المحاور، وكذلك الوسط الحسابي الكلي والانحراف المعياري الكلي للمحاور، والجدول 7 يوضح النتائج.

الجدول 7: المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لأبعاد الدراسة.

يتضح من مؤشرات جودة المطابقة المستخرجة، والموضحة في الأشكال (3.2) أعلاه، بأن النماذج الخاصة بالمحورين قد حازت على قيم جيدة لمؤشرات جودة المطابقة (مقارنة بمؤشرات جودة المطابقة في الجدول 1). كما أن أغلب قيم معاملات التشبع التي تحكم بالقبول والصدق للفقرات، قد حققت الشرط، كل قيمها أكبر أو تساوي 0.40، مما يدل على أن فقرات كل محور من المحاور الثلاثة صادقة لما أعدت لقياسه.

7. عرض نتائج الدراسة: يتناول هذا الجزء من الدراسة اختبار

المتغيرات	الأبعاد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الاتجاه الإجابة
الشيخوخة التنظيمية	الأرستقراطية التنظيمية	3,74	,78	موافق
	تبادل الاتهامات التنظيمية	3,92	,43	موافق
	البيروقراطية التنظيمية	4,13	,52	موافق بشدة
الاحتراق الوظيفي	الاضمحلال التنظيمي	4,01	,63	موافق
	الانهك العاطفي	4,92	,43	موافق بشدة
	الإنجاز الشخصي	4,60	,22	موافق بشدة
	السلبية في العلاقات	4,22	,33	موافق بشدة

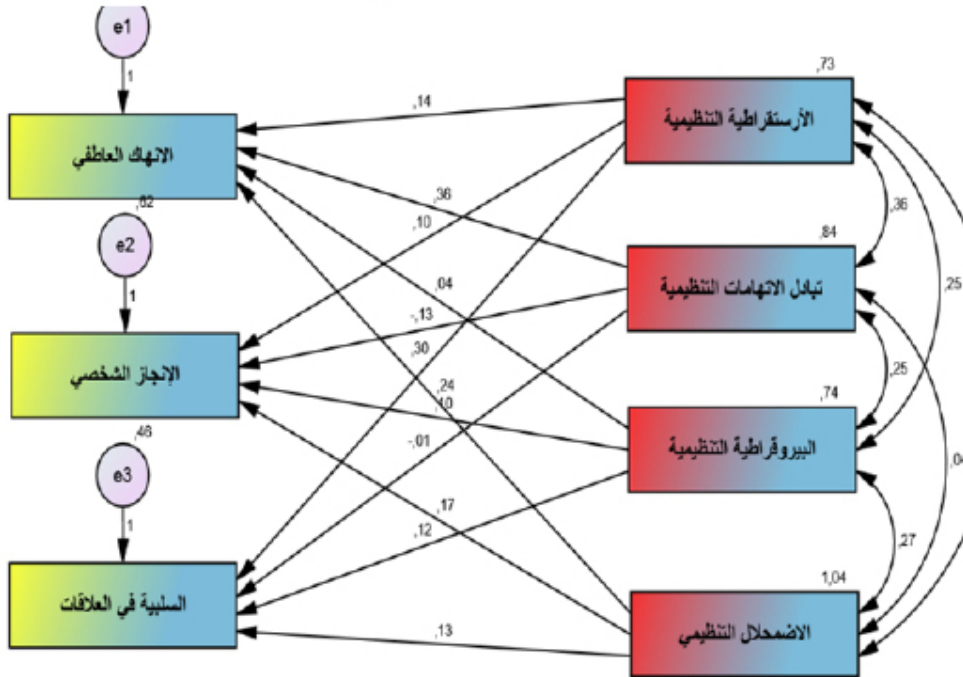
المصدر: مخرجات برمجية SPSS. VER. 25

ان هناك اتفاق كبير على تواجدها خاصة البيروقراطية التنظيمية حيث ان هناك اتفاق على ان المؤسسة تعاني من البيروقراطية الإدارية في كل اسلاكها.

2.7. اختبار أثر الشيخوخة التنظيمية على الاحتراق الوظيفي: يوضح الشكل 4 أثر الشيخوخة التنظيمية على الاحتراق الوظيفي. الشكل 4: النموذج البنائي لأثر أبعاد الشيخوخة التنظيمية على الاحتراق الوظيفي

من خلال نتائج الجدول السابق نجد أن هناك اتفاق كبير على أن هناك احتراق وظيفي وانهاك كبير لدى عمال المنجم وما يؤكد هذا الاتفاق هو ان الانحراف المعياري منخفض جدا، وذلك لان ظروف العمل حسب العمال تؤدي الى الانهاك الكبير خاصة فيما يخص الغبار الناجم عن المنجم، خاصة وان اغلب العمال يعانون من مرض الحساسية الصدرية بسبب تعرضهم للغبار الناتج عن تفجير جبل الفوسفات وإعادة تسخينه وتصفيته وتحميله حيث ان ظروف العمل صعبة جدا، أما بالنسبة لأبعاد الشيخوخة التنظيمية فنلاحظ

الشكل 4: النموذج البنائي لأثر أبعاد الشيخوخة التنظيمية على الاحتراق الوظيفي



المصدر: من مخرجات برمجية AMOS v24

موضحة كما يلي في الجدول 8:

الجدول 8: نتائج تقدير أثر أبعاد الشيخوخة التنظيمية على الاحتراق الوظيفي

من خلال الشكل أعلاه نلاحظ أن أبعاد الشيخوخة التنظيمية تؤثر على أبعاد الاحتراق الوظيفي، وللتأكد من صلاحية التقدير لابد من حساب مؤشرات النموذج وهي

الجدول 8: نتائج تقدير أثر أبعاد الشيخوخة التنظيمية على الاحتراق الوظيفي

	Estimate	S.E.	C.R.	P
الانهك العاطفي >—الأرستقراطية التنظيمية	,136	,140	,975	,329
الإنجاز الشخصي >—الأرستقراطية التنظيمية	,105	,104	1,014	,310
السلبية في العلاقات >—الأرستقراطية التنظيمية	,304	,089	3,424	***
الانهك العاطفي >—تبادل الاتهامات التنظيمية	,363	,125	2,895	,004
الانهك العاطفي >—البيروقراطية التنظيمية	,045	,129	,346	,729
الانهك العاطفي >—الاضمحلال التنظيمي	,244	,107	2,292	,022
الإنجاز الشخصي >—تبادل الاتهامات التنظيمية	-,130	,093	-1,398	,162
الإنجاز الشخصي >—البيروقراطية التنظيمية	,102	,095	1,074	,283
الإنجاز الشخصي >—الاضمحلال التنظيمي	,170	,079	2,156	,031
السلبية في العلاقات >—تبادل الاتهامات التنظيمية	-,014	,080	-,172	,863
السلبية في العلاقات >—البيروقراطية التنظيمية	,118	,082	1,450	,147
السلبية في العلاقات >—الاضمحلال التنظيمي	,128	,068	1,894	,058
	Estimate	S.E.	C.R.	P
الأرستقراطية التنظيمية >—تبادل الاتهامات التنظيمية	,362	,080	4,536	***
الأرستقراطية التنظيمية >—البيروقراطية التنظيمية	,254	,072	3,534	***
الأرستقراطية التنظيمية >—الاضمحلال التنظيمي	,290	,085	3,414	***
تبادل الاتهامات التنظيمية >—البيروقراطية التنظيمية	,254	,076	3,326	***
تبادل الاتهامات التنظيمية >—الاضمحلال التنظيمي	,043	,086	3,099	,008
البيروقراطية التنظيمية >—الاضمحلال التنظيمي	,271	,085	3,202	,001
	Estimate	S.E.	C.R.	P
الأرستقراطية التنظيمية	,731	,096	7,649	***
تبادل الاتهامات التنظيمية	,840	,110	7,649	***
البيروقراطية التنظيمية	,736	,096	7,649	***
الاضمحلال التنظيمي	1,039	,136	7,649	***
e1	1,131	,148	7,649	***
e2	,620	,081	7,649	***
e3	,456	,060	7,649	***

المصدر: من مخرجات برمجية AMOS v24

التي قام بها العمال اثرت الانهك العاطفي والانجاز الشخصي.

8. خاتمة

في هذا البحث تم دراسة اثر الشيخوخة التنظيمية على الاحتراق الوظيفي في المركب المنجمي للفوسفات بئر العاتر، حيث تم اعداد استبيان وتوزيعه على عينة من العمال وقد تم تحديد العينة من خلال مجموعة من الاختبارات الإحصائية الخاصة بذلك، وقد تم اعتماد عينة عشوائية دون تحديد، وبعد ان وُزِع الاستبيان واسترجع، تم القيام بدراسته وتحليل نتائجه من خلال مجموعة من الأساليب الإحصائية وذلك بالاستعانة ببرمجية spss و amos، ومن خلال الدراسة تم التوصل إلى:

– اجتازت محاور الدراسة بأبعادها (التي تم تحويلها إلى نموذج

من نتائج التقدير نلاحظ ان تأثير أبعاد الشيخوخة التنظيمية على الاحتراق الوظيفي كان في ابعاد قليلة واثرت تأثيرا ضعيفا حيث وجد ان التأثير المعنوي كان من خلال أثر الأرستقراطية التنظيمية على السلبية في العلاقات بمعدل 304 ويعود هذا التأثير الى النعرات القبلية التي لازالت منتشرة في البلدية التي فيها المنجم خاصة وان سياسة التوظيف تعتمد على التقسيمات القبلية وليس على الكفاءة، لذلك نجد ان هناك سلبية في المعاملات وتكتلات قبلية منها المعلن وغير المعلن، كما نجد أن تبادل الاتهامات التنظيمية أثر على الانهك العاطفي بمعامل 363. ومرد هذا الأثر أيضا حسب وجهة نظر العمال والمقابلة معم يرجع الى الخصامات القبلية، كما ان الاضمحلال التنظيمي الذي يعاني منه المركب المنجمي رغم الإضرابات

8- سماهر مسلم عياد أبو مسلم. (2010). ظاهرة الاحتراق الوظيفي لدى الموظفين الإداريين العاملين في وزارة التربية والتعليم العالي بقطاع غزة. أسبابها وكيفية علاجها، كلية التجارة قسم إدارة الأعمال، الجامعة الإسلامية غزة، فلسطين، ص 9.

9- ملحيس نادية. (بلا تاريخ). الاحتراق الوظيفي.

http://www.gulfkids.com/ar/index.php?action=show_art&ArtCat=3&tid=840 (2019, 08 1)

10- Adams, J. S. (1963). Towards an understanding of inequity. The Journal of Abnormal and Social Psychology, p47.

11- Fergson, G. (1981). Statistic and Lysisin Psychology and Education. Mc Graw Hill, N.Y. p 101.

9- محمود السيد أبو النيل. (1985). علم النفس الاجتماعي الجزء الأول، دراسات عربية وعالمية. دار النهضة العربية، بيروت، ص 10.

13- Vogel HG. M. J. (2011). Drug discovery and evaluation: Methods in clinical pharmacology. London. Springer. p 344.

وفق أسلوب نمذجة المعادلات الهيكلية (SEM) كل اختبارات الصديق البنائي، وجودة المطابقة المطلوبة، إذ تراوحت قيمة المؤشرات بين قبول وقبول مثالي، مما يعني قبول النموذج هيكلياً واحصائياً.

- تأثر بعض أبعاد الشيخوخة التنظيمية أثرا ضعيفا على الاحتراق الوظيفي حيث ان هناك عوامل أخرى تؤثر على الاحتراق الوظيفي منها الإرهاب التنظيمي وجودة حياة العمل، حيث كان تأثير أبعاد الشيخوخة التنظيمية المتمثلة في: الأرستقراطية التنظيمية، تبادل الاتهامات التنظيمية، الاضمحلال التنظيمي، كالتالي:

كالتالي:

- يؤثر بعد الارستقراطية التنظيمية بمعامل 304 في السلبية في العلاقات.

- يؤثر البعد الخاص بتبادل الاتهامات التنظيمية بمعامل 363 الانهاك العاطفي.

- أما فيما يخص الاضمحلال التنظيمي فهي تؤثر بمعامل 244 في الانهاك العاطفي.

- الاضمحلال التنظيمي يؤثر بمعامل 170 في الإنجاز الشخصي.

أما بالنسبة لمدى توفر كل من ابعاد الشيخوخة التنظيمية والاحتراق الوظيفي فكانت كالتالي:

- هناك اتفاق كبير بين العمال على أن هناك احتراق وظيفي كبير في المركب.

- اما بالنسبة لأبعاد الشيخوخة التنظيمية فهي متوفرة بكل ابعادها وذلك حسب وجهة نظر العمال؛ أي وجود معالم الشيخوخة التنظيمية في المركب المنجمي للفوسفات.

تضارب المصالح

❖ يعلن المؤلفون أنه ليس لديهم تضارب في المصالح.

المراجع

1- مسارع الراوي. (2018). سيكولوجية الشيخوخة وموقف الإسلام والتراث العربي من كبار السن. مجلة فيلادلفيا الثقافية، العدد 6، ص 4.

2- نفس المرجع، ص 4.

3- حامد عادل عباس وليث علي يوسف. (2015). مجلة كلية الإدارة والاقتصاد للدراسات الاقتصادية، جامعة بابل، العدد 205، ص 101.

4- نفس المرجع، ص 102.

5- Adizes, I. K. (2018). The Adizes Corporate Lifecycle: Aristocracy. Récupéré sur <https://adizes.com/dr-ichak-adizes/> (2019, 08 10)

6- حامد عادل عباس وليث علي يوسف، مرجع سبق ذكره، ص 102.

7-MacKenzie, C. G. (2010). Dysfunctional Behavior in Organisations: Can HRD reduce the impact of dysfunctional organizational behavior. A Review and Conceptual Model. International Conference on Human Resource Development, p 5.

كيفية الإستشهاد بهذا المقال حسب أسلوب APA :

المؤلفون وليد بشيشي، وآخرون، (2020)، أثر الشيخوخة التنظيمية على الاحتراق الوظيفي دراسة تطبيقية على عمال المركب المنجمي للفوسفات بئر العاتر تبسة، مجلة الأكاديمية للدراسات الاجتماعية والإنسانية، المجلد 12، العدد 02، جامعة حسيبة بن بوعلي بالشلف، الجزائر، الصفحات. ص ص : 141-151