

تحليل أبعاد جودة الحياة الوظيفية بالمؤسسة العمومية للصحة الجوارية
Analysis of the dimensions the quality of working life in the public establishments of proximity health

عمار حداد^{1*}، صبرينة خليل²، شرف الدين زديرة³

¹ جامعة علي لونيبي البليدة 02، ea.haddad@univ-blida2.dz

² جامعة علي لونيبي البليدة 02، sa.khelil@univ-blida2.dz

³ جامعة عباس لغرور خنشلة، zedira.charefeddine@univ-khenchela.dz

تاريخ التسليم: 2020/03/10 تاريخ المراجعة: 2020/04/17 تاريخ القبول: 2020/05/04

Abstract

الملخص

The study is based on the assumption that there are statistically significant differences for the level of response of a random sample made up of members of the Peph Kais at Khenchela & Debila in El-oued , about the dimensions of the quality at working life, and the ranks of gender and work experience, as well as function.

Nonparametric statistics methods were applied to it, and statistically significant differences were followed for dimensions and ranks, and there were statistically significant differences for function ranks and work experience.

Keywords: Quality of working life, dimensions of the quality at working life, Factor analysis, The Mann Whitney test, Kruskal Wallis test, Janckeer Trapstra test.

تقوم الدراسة على فرض أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية لمستوى إستجابة عينة عشوائية متكونة من أفراد المؤسسات العمومية للصحة الجوارية قايس والديبيلة حول أبعاد جودة الحياة الوظيفية ورتب الجنس والخبرة المهنية وكذا الوظيفة. طبقت عليها أساليب الإحصاء اللامعلمي وتتبع الفروقات الدالة إحصائيا للأبعاد والرتب وكانت هناك فروق ذات دلالة إحصائية لرتب الوظيفة و الخبرة المهنية .
الكلمات المفتاحية: جودة الحياة الوظيفية، أبعاد جودة الحياة الوظيفية، التحليل العاملي، إختبار مان ويتني، إختبار كروسكل واليس، إختبار جوناكبير ترايستر.

1. مقدمة :

تتنوع الأبحاث في مجال الموارد البشرية بإعتبارها محور التقدم و تحقيق الريادة ، ولعل جودة الحياة الوظيفية من أهم محاورها ،التي تحضى بالدراسات و الأبحاث من طرف الأفراد والهيئات. لما لها من أثر على المردودية وسيرورة المهام لا سيما في المؤسسات أو الهيئات ذات العمل الاجتماعي الدائم التي نجد المؤسسات الصحية ضمنها ، فهي ذات بيئة داخلية وخارجية غير مستقرة وغير متوقعة ،ترتفع فيها عوامل المخاطرة على الصعيد الفردي والعمومي .لذا لابد من توفر مستوى معتبر من جودة الحياة الوظيفية ، تمكن عاملي القطاع الصحي من ممارسة مهامهم بكل تركيز ضمن الحدود القصوى والمعيارية لمهاراتهم وكفاءاتهم . تتمايز تلك المستويات حسب عدة متغيرات ، الأمر الذي نحاول بحثه في هذه الدراسة .

الإشكالية الرئيسية :

هل تبدي أبعاد جودة الحياة الوظيفية فروقاً إحصائية تبعاً للمتغيرات الديموغرافية (الجنس، الوظيفة، الخبرة المهنية) ؟

فرضيات الدراسة:

ليست هناك فروق ذات دلالة إحصائية لأبعاد جودة الحياة الوظيفية تبعاً للجنس.

ليست هناك فروق ذات دلالة إحصائية لأبعاد جودة الحياة الوظيفية تبعاً للوظيفة.

ليست هناك فروق ذات دلالة إحصائية لأبعاد جودة الحياة الوظيفية تبعاً للخبرة المهنية.

الهدف من الدراسة :

سبر الفروق الإحصائية بين استجابة أفراد العينة حول أبعاد جودة الحياة الوظيفية والمتغيرات الديموغرافية المتمثلة في الجنس، الوظيفة و الخبرة المهنية ولصالح من تعود.

أسلوب الدراسة :

نعتد المنهج الوصفي من خلال التعرف على متغيرات الدراسة بما يخدم جوانب الدراسة المطروحة والمنهج التحليلي في دراسة الحالة باستخدام الأساليب الإحصائية الكفيلة بالمعالجة.

أدوات الدراسة :

جمعت المعلومات من خلال الاستبيان المغلق والإيجابي وفق سلم ليكارت الخماسي، لعينة عشوائية من بين 274 عامل من مختلف الوحدات الصحية التابعة للمؤسسات العمومية للصحة الجوارية قايس بولاية خنشلة والديبيلة بولاية الوادي . حيث وزعت 213 إستبانة، بعد المعالجة تم اعتماد 196 منها مستوفية للمعلومات عولجت باستخدام برنامج Spss v.22.

2. الجانب النظري :

جودة الحياة الوظيفية مفهوم جديد نسبياً، استلهم الكثير من المنظرين في علوم الإدارة و التسيير و العلوم الاجتماعية، في محاولة لجمع مركباته الدالة و كذا طرح أبعاد تمثله.

1.2 مفهوم جودة الحياة الوظيفية :

في فترة السبعينيات من القرن الفارط شهدت حركة كبيرة ذات مسعى بناء إطار نظري حول مجال البحث نتج عنها تأسيس المجلس الدولي لجودة الحياة الوظيفية (بن خالد و بوحقاص، 2015، صفحة 119) . في خضم ذلك نورد أهم التعريفات :

تمثل جودة الحياة الوظيفية مجمل الجهود المبذولة من طرف الإدارة لتحسين بيئة العمل بالتركيز على جودة هذه البيئة ، والسعي للوصول إلى مستوى عال من الشعور بالرضا والراحة والأمان ، ما يعكس أداء أفضل وإنتاجية مما يجعلها تنافسية (أبو قورة، 2019، صفحة 18) .

عرفها Khosrowpour بأنها تمثل "الإيفاء بالاحتياجات البشرية في العمل من خلال درجة التناغم العالية بين واجبات العمل وبين مجموعة محدودة من الاحتياجات الصحية والاجتماعية التي تؤدي إلى تحسين الحياة الوظيفية للعاملين ، وزيادة رحية وكفاءة المنظمة" (قهيري و كسنة، 2018، صفحة 670).

2.2 أبعاد جودة الحياة الوظيفية :

اعتمد ساخي بويكر في دراسته على الأبعاد : الالتزام التنظيمي - التكوين والتعليم - التصميم الوظيفي - فرق العمل - التوازن بين الحياة الشخصية والوظيفية - التقليل من ضغوط العمل (ساخي، 2016، صفحة 07). في حين اعتمدت شيرين محمود أبو قورة في دراستهم على الأبعاد : الأجور والمكافآت، الاستقرار والأمن الوظيفي، التوازن بين الحياة الشخصية والوظيفية، بيئة العمل، فرص الترقى والتقدم الوظيفي، التكنولوجيا المستخدمة، المشاركة في صنع القرار (أبو قورة، 2019، الصفحات 21-25)، ونجد كسنة وقهيري قد اعتمدوا في دراستهم على : كفاية الراتب وعدالته، صحة ظروف العمل، فرص استغلال القابليات وتطويرها، فرص النمو الوظيفي، التكامل الاجتماعي، التمسك بمبدئية العمل تنظيمي، الموازنة بين العمل والحياة (قهيري و كسنة، 2018، الصفحات 670-671).

على ضوء الدراسات السابقة نستقى ما يمثل و يخدم دراستنا، باعتماد ثمانية (08) أبعاد ملائمة يمكن أن تعبر عن جودة الحياة الوظيفية بالمؤسسات العمومية للصحة الجوارية قايس والديبيلة ، في دراسة هادفة تشمل الجوانب النفسية و المادية وكذا المعنوية .

3. الجانب التطبيقي :

1.3 توزيع رتب أفراد العينة:

فيما يلي توزيع أفراد العينة العشوائية المقدر عددهم 196 فرداً

الجدول 01: توزيع أفراد العينة حسب الجنس /الخبرة المهنية/ الوظيفة

المجموع	الخبرة المهنية				الجنس	الوظيفة
	أكثر من 30	21 إلى 30	11 إلى 20	01 إلى 10		
14	01	05	03	05	ذكر	طبيب
35	05	09	13	08	أنثى	
49	06	14	16	13	المجموع الفرعي	
10	03	04	02	01	ذكر	إداري
17	06	02	04	05	أنثى	
27	09	06	06	06	المجموع الفرعي	
32	08	10	07	07	ذكر	شبه طبي
49	05	10	18	16	أنثى	
81	13	20	25	23	المجموع الفرعي	
26	04	05	07	10	ذكر	عامل مهني
13	05	02	01	05	أنثى	
39	09	07	08	15	المجموع الفرعي	
82	16	24	19	23	ذكر	المجموع الفرعي
114	21	23	36	34	أنثى	
196	37	47	55	57	المجموع	

المصدر : من إعداد الباحثين وفق مخرجات برنامج spss v.22

يتبين من خلال الجدول على أن مجموع الإناث أكثر من الذكور بالنسبة لرتب الطبيب،

إداري، شبه طبي مما انعكس على توزيع الخبرة المهنية وهذا راجع إلى أن توزيع الجنس أكبر.

2.3 اختيار الأسلوب الإحصائي:

لاختيار الأسلوب المعلمي أو اللامعلمي للدراسة ، يجب التحقق من جملة شروط يجب

توافرها، أهمها التوزيع الطبيعي لمتغيرات الدراسة .

1.2.3 اختبار التوزيع الطبيعي:

اختبار حسن المطابقة كولوجروف -سميرنوف : يستخدم للتحقق من صحة الفرض الصفري "القائل أن الفروق بين التكرارات جاءت عن طرق الصدفة، أي أن هذا الأسلوب الإحصائي يستفاد منه التحقق من صحة الفرض الذي يتم اختياره بأسلوب كا مربع، ألا أن أسلوب كلوموجروف - سميرنوف أكثر دقة " (غنيم و صبري، صفحة 262). بمعنى آخر يكون الهدف من حساب كاي تربيع هو اختبار حسن المطابقة بين التوزيع التكراري التجريبي والمتوقع، إذا كانت الخاصية المستهدفة هي شكل التوزيع (فهيم، 2005، صفحة 368). وبخلاف كل ذلك عندما تكون جميع شروط كا مربع مستوفاة " فإنه يفضل استخدام اختبار كولوموغروف -سميرنوف لأنه أكثر قوة من اختبار كا " (فهيم، 2005، صفحة 381). ففي حالة عدم توافر اعتدالية التوزيع دون نظر إلى حجم العينة الكبيرة، فهي تعتبر توزيعا حر غير مقيد، ويتم التعامل هنا في نطاق الإحصاء اللابرامتري، الذي يستخدم عادة في العينات الصغيرة (غنيم و صبري، صفحة 18).

الجدول 02 : اختبارات التوزيع الطبيعي

اختبارات Kolmogorov-Smirnov				المتغيرات
04	03	02	01	
Exponential	Poison	Uniform	normal	
0,000	0,000	0,000	0,000	التكوين والتعليم
0,000	0,000	0,000	0,000	فرق العمل
0,000	0,081	0,000	0,000	الاستقرار والأمن الوظيفي
0,000	0,023	0,000	0,000	الصحة والسلامة المهنية
0,000	0,000	0,000	0,000	التصميم الوظيفي
0,000	0,000	0,000	0,000	التوازن بين الحياة الشخصية والوظيفية
0,000	0,002	0,000	0,000	التقليل من ضغوط العمل
0,000	0,000	0,000	0,000	الالتزام التنظيمي
0,000	/	0,000	0,000	جودة الحياة الوظيفية

المصدر : من إعداد الباحثين وفق مخرجات برنامج spss v.22

يتضح من الجدول أن أغلبية القيم لتوزيع أقل من قيمة الدلالة 0.05 وهو ما يدل على أن العينات لا تتوزع بالتوزيع الطبيعي ولا المنتظم أو توزيع Poison ولا التوزيع الأسّي. فهي بذلك تعتبر توزيعاً حراً، يمكن أن يتم اختبار أو انجاز الدراسة الأسلوب اللامعلمي.

3.3 التحليل العاملي:

يستخدم التحليل العاملي "كأحد إجراءات تحقيق صدق الأداة والذي يهدف إلى تحليل مجموعة من معاملات الارتباط إلى عدد أقل من العوامل" (أبو النيل، 1987، صفحة 367).
1.3.3 اختبار التأكد من جودة القياس:

يتم بأكثر من طريقة، لكن الأكثر شيوعاً وتداولاً، اختبار KMO الذي يتم من خلاله الحكم على مدى كفاية حجم العينة، وتتراوح قيمته بين 0 والواحد الصحيح " ويشير صاحب الاختبار Kaiser إلى أن الحد الأدنى المقبول لهذه الإحصائية هي 0.50 حتى يمكن الحكم بكفاية حجم العينة " (أمين، صفحة 188).

الجدول 03: اختبار KMO and Bartlett's

,896	Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy
,000	الدلالة المعنوية بدرجة حرية 378

المصدر : من إعداد الباحثين وفق مخرجات برنامج spss v.22

من الجدول نلاحظ أن قيمة Kaiser-Meyer-Olkin تساوي (,896) وهي قيمة مقبولة جداً وهذا يعني أن القياس ممتاز، وتبلغ درجة المعنوية للقياس (,000) وهي تعبر عن اختزال العوامل بجودة عالية .

2.3.3 الجذر الكامن Eigen Value للعوامل:

هو تعبير يستخدم في جبر المصفوفات ، حيث يعرف " على انه مجموع مربعات تشبعات كل المتغيرات على كل عامل على حدا من عوامل المصفوفة ، ويكون أكبر من الواحد الصحيح أو أكثر وهي التي تعتمد وتعتبر ذات دلالة معنوية (النجار، 2015، صفحة 334).

الجدول 04: التحليل العاملي

العوامل	الجذر الكامن	نسبة التباين العاملة	نسبة التباين التراكمية
1	7,467	26,153	26,153
2	5,356	18,759	44,912
3	4,439	16,653	61,566

65,718	4,152	1,139	4
--------	-------	-------	---

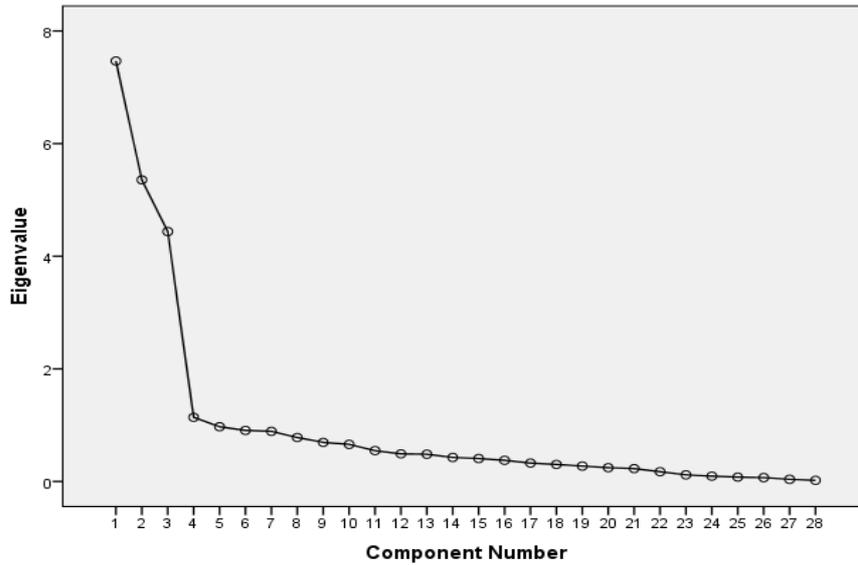
المصدر : من إعداد الباحثين وفق مخرجات برنامج spss v.22

من خلال التحليل العاملي كأحد إجراءات تحقيق صدق الأداة يتبين:

أن النتائج الواردة في الجدول للأداة المكونة من 28 عامل تتشعب عليها بنود الأداة بقيم تفوق 30 % حسب محك جيلفورد (النجار، 2015، صفحة 344)، وكذا نسب التباين العاملية التي تعد مقبولة حسب محك كيزر حيث يعتمد على حجم التباين الذي يعبر عنه العامل، فيطلب الجذر الكامن للعوامل الناتجة وتقبل منها تلك التي يزيد عن الواحد الصحيح (النجار، 2015، صفحة 331). حيث استخرج أربع عوامل بقيم الجذر الكامن أكبر من الواحد الصحيح، و سجل الاختبار نسبة تفسير التباينات من التباين الكلي لكل عامل على حدا ، والعوامل الأربعة أعلاه تفسر ما نسبته (65,718%) من الظاهرة وتعتبر مرتفعة. خاصة إذا علمنا أن نسبة 10 % تعتبر نسبة مقبولة (النجار، 2015، صفحة 344).

وهو ما يوضحه الرسم البياني حيث يحمل المحور العمودي قيم الجذور الكامنة والمحور الأفقي رقم المكون فتظهر الأربع عوامل الأكبر من الواحد الصحيح ، وهي تقع في المنطقة شديدة الانحدار.

الشكل 01 : الرسم البياني للانحدار للعوامل



المصدر : مخرجات برنامج spss v.22

3.3.3 مصفوفة العوامل بعد التدوير :

الجدول 05 : مصفوفة العوامل بعد التدوير

الجدول رقم : مصفوفة العوامل بعد التدوير									
العوامل				المتغيرات	العوامل				المتغيرات
4	3	2	1		4	3	2	1	
		,807		E4				,975	J4
		,773		A1				,965	H2
,329		,559		D2				,952	B1
,447		,536		C3				,949	A2
-,456		,481		F3				,920	E2
	,907			A3				,818	D3
	,865			B2				,810	C1
	,845			E3				,764	J1
	,842			H1				,751	C4
	,783			J2	,466			,479	F1
	,538			D1			,938		A4
	,533			C2			,880		J3
,370	,491			H3			,866		B3
-,338	,440			F2			,857		E1

المصدر : من إعداد الباحثين وفق مخرجات برنامج spss v.22

يوضح الجدول مصفوفة العوامل بعد التدوير والتي تتضمن أربع عوامل في هذا القياس مع استبعاد التشبعات اقل من 30 % . نجد من الجدول أعلاه أن العامل الأول له علاقات قوية مع 10 متغيرات ،العامل الثاني له علاقات قوية مع 09 متغيرات، العامل الثالث له علاقات قوية مع 09 متغيرات من أصل 28 متغير

4.3معامل الثبات و الصدق:

الدقة أو الاعتمادية تعني " إلى أي مدى يقوم هذا المقياس بإعطاء نتائج ثابتة فيما لو تم إعادة القياس ، باستخدام نفس المقياس " (السبيعي، 2013، صفحة 98).

صدق المقياس تعني " إلى أي مدى يوجد هناك اختلاف في درجات المقياس الملحوظة وكيف تنعكس على الاختلافات الحقيقية بين الأشياء التي تم قياس صفاتها، بدلا من النظر إلى الأخطاء المنهجية أو العشوائية " (السبيعي، 2013، صفحة 100).
هذه الحالة أكبر من 0.8 وهي في المنطقة التي أشار إليها كلين ، تحمل دلالة على وثوقية جيدة (لجنة التأليف والترجمة، 2007، صفحة 666).

الجدول 06 : اختبار الثبات للعينة

الثبات	الصدق	عدد العبارات	حجم العينة
قيمة ألفا كرومباخ	=الجزء التريبيعي للثبات		
,868	,931	28	196

المصدر : من إعداد الباحثين وفق مخرجات برنامج spss v.22

5.3 الإحصاءات الوصفية (ملخصة):

الجدول 07 : المتوسط الحسابي و الانحراف المعياري لأبعاد الاستبيان

متوسطات الأبعاد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
التكوين والتعليم	4,2219	,57666
فرق العمل	4,1752	,64090
الاستقرار والأمن الوظيفي	3,6518	,78788
الصحة والسلامة المهنية	3,7500	,80339
التصميم الوظيفي	4,1811	,60583
التوازن بين الحياة الشخصية والوظيفية	4,3878	,40704
التقليل من ضغوط العمل	4,0038	,71004
الالتزام التنظيمي	4,1735	,66363
جودة الحياة الوظيفية	4,0681	,52449

المصدر : من إعداد الباحثين وفق مخرجات برنامج spss v.22

يتبين من الجدول توفر جودة الحياة الوظيفية بالمؤسسة العمومية للصحة الجوارية قايس والديلة وهذا بمتوسط حسابي لكافة الأبعاد المقيسة لأبعاد جودة الحياة الوظيفية قدر ب(4,0681) وانحراف معياري بلغ (,52449).

6.3 الاتساق الداخلي:

يتم سبر مستوى الاتساق الداخلي من خلال عامل Spearman للارتباط عندما تكون الإحصائية لابارمترية وتحتوي على رتب ، و لا تكون البيانات وفق الفرضية البرامترية، حيث تعمل على ترتيب البيانات ثم تطبيق معادلة Pearson ، فإذا حققت نسبة الدلالة اقل من 0.05 نقول أن هناك علاقة هامة (لجنة التأليف والترجمة، 2007، الصفحات 139-140).
يمكن هذا التحليل من معرفة مدى اتساق كل فقرة من فقرات الاستبيان أو بعد من الأبعاد مع المجال الذي تنتمي إليه، وذلك من خلال حساب معاملات الارتباط البينية.
الجدول 08 : معامل الارتباط Spearman بين كل فقرة من فقرات أبعاد جودة الحياة الوظيفية مع الدرجة الكلية للبعد الذي تنتمي إليه .

A/ بعد التكوين والتعليم		معامل الارتباط	مستوى الدلالة
A1	تولي الإدارة أهمية كبيرة لبرامج التكوين والتعلم	,668**	,000
A2	الإطار العام لبرامج التكوين يتميز بالملائمة للمشاركين	,605**	,000
A3	هناك مزج بين التكوين الإداري والتقني	,363**	,000
A4	تبذل المؤسسة كل الإمكانيات اللازمة لدعم وتنفيذ برامج التكوين	,582**	,000
B/ بعد فرق العمل			
B1	تتميز فرق العمل بجو عالي من التحفيز والمناخ المناسب للعمل	,753**	,000
B2	يساهم العمال والمستخدمون في تجاوز المشكلات المتعلقة بالعمل	,480**	,000
B3	هناك جو من التعاون والتضامن بين أفراد فريق العمل	,453**	,000
C/ بعد الاستقرار والأمن الوظيفي			
C1	هناك طمأنينة عند تنفيذ مهامك	,670**	,000
C2	لديك شعور بالاستقرار في العمل بالمؤسسة	,513**	,000
C3	توفر المؤسسة الحماية الكافية في مواجهة المشاكل المهنية	,392**	,000
C4	تشعر أنك محمي أثناء تأدية مهامك	,752**	,000
D/ بعد الصحة والسلامة المهنية			
D1	تهتم الإدارة بصحة وسلامة العمال	,587**	,000

D2	توفر الإدارة إجراءات الوقاية والسلامة المهنية	,558**	,000
D3	تقوم الإدارة بالمتابعة الدورية الصحية	,688**	,000
E / بعد التصميم الوظيفي			
E1	تعتبر المهام الوظيفية واضحة وسلسة	,613**	,000
E2	هناك تلامح بين قدراتك وكفاءاتك و المهام المسندة	,558**	,000
E3	وظيفتك لها أهمية وتأثير على سيرورة العمل	,411**	,000
E4	تمنح المؤسسة حرية في أداء المهام	,629**	,000
F / بعد التوازن بين الحياة الشخصية والوظيفية			
F1	تراعي المؤسسة الحياة الشخصية في تخطيط الوظائف	,494**	,000
F2	يتاح لكم وقت كافي لقضائه مع الأسرة	,484**	,000
F3	تعطي المؤسسة رخصة تغيب للتكفل بأحد أفراد الأسرة	,443**	,000
J / بعد التقليل من ضغوط العمل			
J1	توفر المؤسسة برامج الرفاهية الاجتماعية	,832**	,000
J2	يوجد فترات كافية للراحة أثناء العمل	,366**	,000
J3	تعالج التظلمات والشكاوى بالسرعة الكافية	,321**	,000
J4	تراعي الإدارة فترات الذروة بالمرافقة اللازمة	,761**	,000
H / بعد الالتزام التنظيمي			
H1	هناك شعور بالفخر والانتماء للمؤسسة	,740**	,000
H2	التعليمات والتوجيهات تطبق بالصرامة الواجبة	,593**	,000
H3	تهتم لسمعة المؤسسة	,474**	,000
** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).			

المصدر : من إعداد الباحثين وفق مخرجات برنامج spss v.22
معاملات ارتباط سبيرمان بين الفقرات وأبعادها كلها موجبة وذات دلالة إحصائية عند مستوى 0.01 وهو ما يؤكد ترابط الفقرات مع محاورها التي تنتمي إليها المعبر عنها في الأبعاد بمستويات مختلفة ، منها ما هي شديدة القوة وأخرى متوسطة.

ترداد قوة الارتباط بمقارنة ارتباط سبيرمان لكل بعد مع الاستبيان ككل، فيبدو من خلال ذلك قوة الارتباط بمستويات عالية وهو ما يثبت أن الأداة صالحة لما وضعت لقياسه.
الجدول 09 : معامل الارتباط بين أبعاد جودة الحياة الوظيفية مع الدرجة الكلية للاستبيان

متوسطات الأبعاد	معامل الارتباط سبيرمان	مستوى الدلالة
التكوين والتعليم	,839**	,000
فرق العمل	,880**	,000
الاستقرار والأمن الوظيفي	,717**	,000
الصحة والسلامة المهنية	,749**	,000
التصميم الوظيفي	,797**	,000
التوازن بين الحياة الشخصية والوظيفية	,700**	,000
التقليل من ضغوط العمل	,862**	,000
الالتزام التنظيمي	,759**	,000
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).		

المصدر : من إعداد الباحثين وفق مخرجات برنامج spss v.22

7.3 فرضيات الدراسة

الفرضية الصفرية H0: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط استجابات أفراد العينة حول أبعاد جودة الحياة الوظيفية تعزى للجنس / الخبرة المهنية / الوظيفة.

الفرضية البديلة H1: توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط استجابات أفراد العينة حول أبعاد جودة الحياة الوظيفية تعزى للجنس / الخبرة المهنية / الوظيفة.

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

الفرضية الصفرية الفرعية H01: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط استجابات أفراد العينة حول أبعاد جودة الحياة الوظيفية تعزى لرتب الجنس.

الفرضية البديلة الفرعية H11: توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط استجابات أفراد العينة حول أبعاد جودة الحياة الوظيفية تعزى لرتب الجنس.

يتم اختبار ذلك باستخدام اختبار The Mann – Whitney بهدف معرفة مدى تطابق مجتمعين بالاعتماد على معلمتي الموقع (المتوسط أو الوسيط)، على ان تكون بيانات العينيتين من نوع ترتيبي (الفقي و وآخرون، 2013، صفحة 198). فيقوم هذا الاختبار باختبار الفروق بين

مجموعتين على أساس ترتيب الدرجات (أبو علام، 2009، صفحة 272). ويعتبر بديلاً لاختبار t المعلمي لاختبار فرضيات حول الفرق بين متوسطي مجتمعين في حالات عينات مستقلة (أبودقة و صافي، 2013، صفحة 74).

الجدول 10 : اختبار قيمة مان ويتني لاستجابات الأفراد و رتب الجنس

الأبعاد		الرتب	ذكر	أنثى
		العدد	82	114
التكوين والتعليم	متوسط الرتب		104,96	93,86
	قيمة مان ويتني		4144,500	
	المعنوية		,172	
فرق العمل	متوسط الرتب		105,39	93,54
	قيمة مان ويتني		4109,000	
	المعنوية		,143	
الاستقرار والأمن الوظيفي	متوسط الرتب		107,80	91,81
	قيمة مان ويتني		3911,500	
	المعنوية		,0502	
الصحة والسلامة المهنية	متوسط الرتب		101,89	96,06
	قيمة مان ويتني		4396,000	
	المعنوية		,475	
التصميم الوظيفي	متوسط الرتب		99,98	97,44
	قيمة مان ويتني		4553,000	
	المعنوية		,755	
التوازن بين الحياة الشخصية والوظيفية	متوسط الرتب		97,90	98,93
	قيمة مان ويتني		4624,500	
	المعنوية		,896	
التقليل من ضغوط العمل	متوسط الرتب		103,61	94,82
	قيمة مان ويتني		4255,000	
	المعنوية		,282	

94,21	104,46	متوسط الرتب	الالتزام التنظيمي
4185,500		قيمة مان ويتتي	
,206		المعنوية	

المصدر : من إعداد الباحثين وفق مخرجات برنامج spss v.22

يتضح من خلال الجدول الذي يبين اختبار قيمة مان ويتتي على أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية تعزى للجنس بالاعتماد على متوسط الرتب، بالنسبة لمتوسطات الأبعاد. وعليه، نقبل الفرض الصفري الذي ينص أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابة العينة حول أبعاد جودة الحياة الوظيفية تعزى إلى رتب الجنس.

الفرضية الصفرية الفرعية H02: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين توزيع استجابات أفراد العينة حول أبعاد جودة الحياة الوظيفية ورتب الخبرة المهنية.

الفرضية البديلة الفرعية H12: توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين توزيع استجابات أفراد العينة حول أبعاد جودة الحياة الوظيفية ورتب الخبرة المهنية.

نقوم ببديل تحليل التباين الأحادي للاختبارات المعلمية، إختبار - The Kruskal

Wallis الذي يفضل استخدامه خاصة عندما تكون وحدة قياس البيانات ترتيبية على الأقل (الفاقي و وآخرون، 2013، صفحة 205). فهو مصمم لاختبار دلالة الفروق بين ثلاث مجموعات مستقلة أو أكثر في حالة البيانات الرتبية (النجار، 2015، صفحة 362).

الجدول 11: إختبار Kruskal Wallis للإستجابات الأفراد ورتب الخبرة المهنية

أكثر من 30	من 21 إلى 30	من 11 إلى 20	من 01 إلى 10	الرتب	الأبعاد
37	47	55	57	العدد	
3	3	3	3	درجة الحرية	
95,54	100,53	92,13	104,89	م/الرتب	التكوين والتعليم
1,612				قيمة كاي ²	
,657				المعنوية	
84,70	106,10	87,78	111,54	م/الرتب	فرق العمل
8,262				قيمة كاي ²	

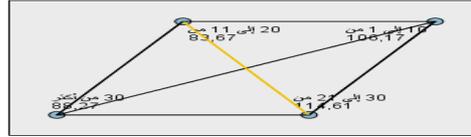
,041				المعنوية	
90,68	107,47	90,81	103,61	م/الرتب	الاستقرار والأمن الوظيفي
3,391				قيمة كاي ²	
,335				المعنوية	
91,78	102,77	87,95	109,52	م/الرتب	الصحة والسلامة المهنية
4,909				قيمة كاي ²	
,179				المعنوية	
97,05	101,50	91,05	104,16	م/الرتب	التصميم الوظيفي
1,704				قيمة كاي ²	
,636				المعنوية	
95,62	114,18	84,99	100,47	م/الرتب	التوازن بين الحياة الشخصية والوظيفية
7,374				قيمة كاي ²	
,061				المعنوية	
88,66	109,91	91,31	102,41	م/الرتب	التقليل من ضغوط العمل
4,225				قيمة كاي ²	
,238				المعنوية	
88,27	114,61	83,67	106,17	م/الرتب	الالتزام التنظيمي
10,077				قيمة كاي ²	
,018				المعنوية	

المصدر : من إعداد الباحثين وفق مخرجات برنامج spss v.22

يتضح من خلال الجدول تسجيل فروق ذات دلالة إحصائية بين توزيع متوسط الرتب للأبعاد فرق العمل و الالتزام التنظيمي بمستويات دلالة (0,041) و (0,018) على الترتيب، وهو ما يدحض الفرضية الصفرية ويدعم الفرضية البديلة على أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين توزيع استجابات أفراد العينة حول أبعاد جودة الحياة الوظيفية ورتب الخبرة المهنية. وعليه بالمقارنة البعدية من خلال إختبار Kruskal Wallis البعدي، الذي يشير إلى أن هناك فروق ذات دلالة إحصائية مصححة تقدر بـ(0.032) في رتبة (من 11 إلى 20 و من 21 إلى 30) على مستوى بعد الالتزام التنظيمي، كما يوضحه الشكل 03 مرفقا بالجدول

الشكل 03: الاختبار البعدي وفق Kruskal Wallis

المهنة الخبرة Pairwise Comparisons of



Each node shows the sample average rank of المهنة الخبرة.

Sample1-Sample2	Test Statistic	Std. Error	Std. Test Statistic	Sig.	Adj.Sig.
30 من أكثر- 20 إلى 11 من	-4,598	11,889	-,387	,699	1,000
10 إلى 1 من- 20 إلى 11 من	22,494	10,569	2,128	,033	,200
30 إلى 21 من- 20 إلى 11 من	-30,934	11,107	-2,785	,005	,032
10 إلى 1 من- 30 من أكثر	17,896	11,805	1,516	,130	,777
30 إلى 21 من- 30 من أكثر	26,336	12,289	2,143	,032	,193
10 إلى 1 من- 21 إلى 30	-8,440	11,017	-,766	,444	1,000

Each row tests the null hypothesis that the Sample 1 and Sample 2 distributions are the same.

Asymptotic Significance (2-sided test) are displayed. The significance level is .05. (Test 31) المهنة الخبرة (SH * Field(s):

المصدر : مخرجات برنامج spss v.22

الفرضية الصفرية الفرعية H03: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين توزيع استجابات أفراد العينة حول أبعاد جودة الحياة الوظيفية و رتب الوظيفة.

الفرضية البديلة الفرعية H13: توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين توزيع استجابات أفراد العينة حول أبعاد جودة الحياة الوظيفية و رتب الوظيفة.

نجري اختبار Kruskal Wallis للتعرف على الفروق ذات الدلالة الإحصائية كمايلي:

الجدول 12: اختبار Kruskal Wallis لإستجابات الأفراد و رتب الوظيفة

عامل مهني	شبه طبي	إداري	طبيب	الرتب	الأبعاد
04	03	02	01		
39	81	27	49	العدد	
3	3	3	3	د/ الحرية	
100,13	107,51	90,17	86,90	م/الرتب	
4,805				قيمة كاي ²	التكوين والتعليم
,187				المعنوية	
99,51	102,93	82,06	99,43	م/الرتب	فرق العمل
2,879				قيمة كاي ²	
,411				المعنوية	

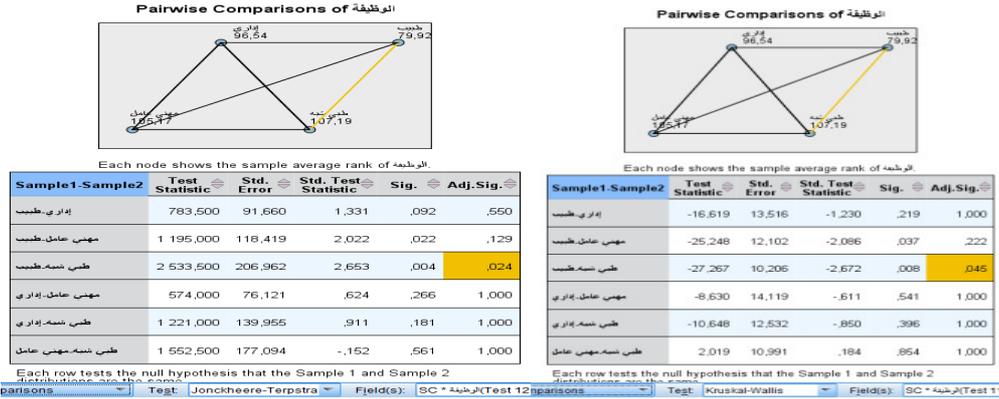
105,17	107,19	96,54	79,92	م/الرتب	الاستقرار والأمن الوظيفي
7,819				قيمة كاي ²	
,050				المعنوية	
97,27	103,21	95,44	93,38	م/الرتب	الصحة والسلامة المهنية
1,071				قيمة كاي ²	
,784				المعنوية	
92,81	106,55	91,93	93,35	م/الرتب	التصميم الوظيفي
2,843				قيمة كاي ²	
,416				المعنوية	
103,85	98,11	96,46	96,01	م/الرتب	التوازن بين الحياة الشخصية والوظيفية
,514				قيمة كاي ²	
,916				المعنوية	
106,47	101,60	89,39	92,04	م/الرتب	التقليل من ضغوط العمل
2,376				قيمة كاي ²	
,498				المعنوية	
95,74	105,03	92,33	93,30	م/الرتب	الالتزام التنظيمي
1,953				قيمة كاي ²	
,582				المعنوية	

المصدر : من إعداد الباحثين وفق مخرجات برنامج spss v.22

نسجل فرق ذو دلالة إحصائية ضمن بعد الاستقرار والأمن الوظيفي وهو ما ينفي الفرضية الصفرية ويحتم قبول الفرض البديل على أنه هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين توزيع متوسط استجابات أفراد العينة حول أبعاد جودة الحياة الوظيفية ورتب الوظيفة. وهو ما يتطلب إجراء المقارنات البعدية كما هو موضح أدناه:

اختبار المناحي Jonckheere–Terpstra يعتمد على اختبار الفرق بين قيم الوسط للمجموعات، حيث يستخدم عندما نتوقع أن تعطي المجموعات المراد قياسها أو مقارنتها ترتيباً مهماً لقيم الوسيط (لجنة التأليف والترجمة، 2007، صفحة 552)، ففي حالة العينات المستقلة التي تبلغ ثلاثة أو أكثر يتم هذا الاختبار لمعرفة اتجاه الفرض البديل المرتب (النجار، 2015، صفحة 361).

الشكل 03: اختبار Kruskal Wallis **الشكل 04: اختبار Jonckheere–Terpstra**



المصدر : مخرجات برنامج spss v.22 المصدر : مخرجات برنامج spss v.22
 يتضح من خلال الاختبارات البعدية Kruskal Wallis & Jonckheere–Terpstra إلى أنه
 هناك فروق ذات دلالة معنوية مصححة مقدرة بـ (0.024) و (0.045) لصالح رتب طبيب -
 شبه طبي.

4. نتائج الدراسة:

يمكن تلخيص ما جاء من اختبارات في الدراسة للعينة كالتالي:

اختبارات رتب الجنس:

الفرضية الصفرية	الاختبارات	الدلالة	القرار
توزيع متوسطات استجابة أفراد العينة حول أبعاد جودة الحياة الوظيفية متساوي بين رتب الجنس	Mann–Whitney	أكبر من 0.05	قبول الفرض الصفري

اختبارات رتب الوظيفة:

الفرضية الصفرية	الاختبارات	الدلالة	القرار
توزيع متوسطات استجابة أفراد العينة حول أبعاد جودة الحياة الوظيفية متساوي بين رتب الوظيفة	Kruskal Wallis	0.050	رفض الفرض الصفري وهناك فروق ذات دلالة إحصائية.
	Janckeer Trapstra	0.015	

اختبارات رتب الخبرة المهنية:

الفرضية الصفرية	الاختبارات	الدلالة	القرار
توزيع متوسطات استجابة أفراد العينة حول أبعاد جودة الحياة الوظيفية متساوي بين رتب الخبرة المهنية	Kruskal Wallis	0.041	رفض الفرض الصفري وهناك فروق ذات دلالة إحصائية رتب الخبرة المهنية

نتائج اختبار الفرضيات بالأساليب الإحصائية اللامعلمية في الدراسة تكون كالتالي:
توزيع متوسطات استجابة أفراد العينة حول أبعاد جودة الحياة الوظيفية متساوي بين رتب الجنس وفق اختبار Mann-Whitney ولا توجد أي فروق ذات دلالة إحصائية.
توزيع متوسطات استجابة أفراد العينة حول أبعاد جودة الحياة الوظيفية غير متساوي بين رتب الخبرة المهنية وفق اختبار Kruskal Wallis و الاختبارات البعدية له تشير إلى الرتب (من 11 إلى 20 - من 21 إلى 30).

توزيع متوسطات استجابة أفراد العينة حول أبعاد جودة الحياة الوظيفية غير متساوي بين رتب الوظيفة وفق اختبار Kruskal Wallis والاختبارات البعدية له و Janckeer Trapstra تعزيبها للرتب (طبيب - الشبه طبي).

5. خاتمة:

تعد دراسة أبعاد جودة الحياة الوظيفية من بين الدراسات التي تهتم بعديد الجوانب المتعلقة بالموارد البشري وتفاعله مع مختلف المؤثرات الداخلية والخارجية التي لها بالغ الأثر في مردوده وكفاءته في أداء المهام المنوطة به.
فالدراسة احتوت على أغلب الأبعاد المقيسة لجودة الحياة الوظيفية عامة وبالمؤسسات الصحية خاصة تبعاً لمهامها، والتي أبدت لنا نتائج تحمل في دلالاتها على انه توجد فروق ذات دلالة إحصائية في استجابة أفراد العينة بالمؤسسات محل الدراسة، تبعاً لرتب الوظيفة وكذا الخبرة المهنية.

التوصيات:

- في ظل الأبعاد التي تسببت في تلك الفروق نوصي تحت هذه الدراسة:
- الاهتمام بتنسيق فرق العمل والعمل على فسخ المجال لإدارتها ذاتيا في حدود التنظيم .
- إيجاد آليات تعزز الشعور بالأمن والاستقرار الوظيفي
- تركيز جهود الإدارة على توازن جانب الالتزام التنظيمي

6. قائمة المراجع:

- أ. ر، غنيم. ن. م، صبري. تعلم بنفسك التحليل الإحصائي للبيانات باستخدام SPSS. دار قباء للطباعة والنشر والتوزيع.
- أ. ر، أمين. التحليل الإحصائي للتغيرات المتعددة باستخدام برنامج SPSS، كلية التجارة، جامعة المنوفية.
- إ، الفقي. م، فايد. م، مهدي. (2013). التحليل الإحصائي للبيانات باستخدام SPSS-WIN (الإصدار الطبعة الأولى). العبيكان للنشر.
- م. بن ح، السبيعي. (2013). دليل تصميم الاستبانات - مباحث في أنواع الأسئلة والمقاييس (الإصدار الإصدار الرابع).
- ب، ساخي. (2016). تمكين العاملين وعلاقته بجودة الحياة الوظيفية في ضوء الثقة التنظيمية كمتغير وسيطي (رسالة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في التنمية البشرية و فعالية الآداءات). وهران، كاية العلوم الإجتماعية قسم علم النفس و الأروطوفونيا . جامعة وهران 2.
- ر. م، أبو علام. (2009). التحليل الإحصائي للبيانات باستخدام برنامج SPSS (الإصدار الطبعة الثالثة). دار النشر للجامعات.
- س. إ، أبودقة .س. خ، صافي. (2013). تطبيقات عملية باستخدام (الرزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية) في البحث التربوي والنفسى، الجامعة الإسلامية: الناشر مكتبة آفاق.
- ش. م، أبو قورة. (2019). مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى أعضاء الهيئة التدريسية بالجامعات الفلسطينية بغزة وعلاقتها باتجاهاتهم نحو الهجرة الخارجية (رسالة ماجستير في فلسفة التربية تخصص الإدارة التربوية). كلية التربية قسم أصول التربية و الإدارة التربوية.
- ع. ك، بن خالد . م، بوحفص. (2015). فلسفة إدارة جودة الحياة الوظيفية في المجال المهني. مجلة العلوم الانسانية والاجتماعية (20).
- ف، قهيري. م، كسنة. (2018). دراسة وتحليل أبعاد جودة الحياة الوظيفية في المؤسسة الخدمية. مجلة دراسات وأبحاث، المجلد 10 (03).
- لجنة التأليف والترجمة. (2007). الإحصاء باستخدام SPSS (الإصدار الطبعة الأولى). شعاع للنشر والعلوم.
- م. ش. ب د، فهمي. (2005). الإحصاء بلا معاناة، المفاهيم مع التطبيقات باستخدام برنامج SPSS (المجلد الجزء الأول). مركز البحوث.
- م. س، أبو النيل. (1987). الإحصاء النفسى والاجتماعى والتربوي (سلسلة علم النفس). بيروت: دار النهضة العربية للطباعة والنشر.
- ن. ج. ص، النجار. (2015). الإحصاء التحليلي مع تطبيقات برمجية SPSS (الإصدار الطبعة الأولى). دار الحامد للنشر والتوزيع.