

أثر الشيخوخة التنظيمية على جودة حياة العمل دراسة تطبيقية على عمال المركب المنجمي للفوسفات بئر العاتر تبسة

The impact of organizational aging on the quality of
work life An applied study on the workers of the
phosphate mining complex of Bir El Ater Tebessa

سليم مجلخ
جامعة 8 ماي 1945 قالمة،
الجزائر
medjelakh.salim@univ-guelma.dz

وليد بشيشي
جامعة 8 ماي 1945 قالمة،
الجزائر
bouasla.rachid@univ-guelma.dz

رشيد بوعسلة*
جامعة 8 ماي 1945 قالمة،
الجزائر
bechichi.walid@univ-guelma.dz

تاريخ الاستلام: 2019/09/16

تاريخ القبول: 2019/12/07

ملخص:

هدفت الدراسة الكشف عن أثر الشيخوخة التنظيمية على جودة حياة العمل في المركب المنجمي للفوسفات بئر العاتر من وجهة نظر العمال. ولتحقيق أهداف الدراسة تم صياغة استبانة مكونة من مكون من محورين أساسيين وهما محور خاص بجودة حياة العمل ومحور خاص بالشيخوخة التنظيمية، إذ تكونت عينة الدراسة من (343) عامل، تم اختيارهم بالطريقة العشوائية، وأشارت نتائج الدراسة إلى أن مستوى تطبيق المركب المنجمي لجودة حياة العمل ضعيفة حسب وجهة نظر العمال، كما تبين وجود معالم الشيخوخة التنظيمية باتفاق كبير للعمال دون تشتت في الإجابات، أما عن تأثير الشيخوخة التنظيمية على جودة حياة العمل فقد كان سلبيا في كل ابعاده.

الكلمات المفتاحية: جودة حياة العمل؛ شيخوخة تنظيمية؛ بيروقراطية تنظيمية؛ استقرائية تنظيمية، اضمحلال تنظيمي.

تصنيف JEL: L15، A33.

Abstract:

The aim of this study was to detect the effect of organizational aging on the quality of work life in the mining phosphate compound in Bir El Ater from the workers' point of view. In order to achieve the objectives of the study, a questionnaire was formulated consisting of two main axes, namely the quality of work life and organizational aging. The sample of the study consisted of (343) workers, randomly selected. The results of the study indicated that the level of application of the mining compound for the quality of work life is weak

* المؤلف المرسل

according to the workers' point of view. It also shows the existence of the signs of organizational aging with great agreement of workers without distraction in the answers, while the impact of organizational aging on the quality of work life was negative in all dimensions.

Keywords: quality of work life; organizational aging; organizational bureaucracy; organizational aristocracy; organizational decay.

Jel Classification Codes: L15 ،A33.

مقدمة -

تشير الشيخوخة التنظيمية الى التسلسل الهرمي ومركزية السلطة، والقرارات والإجراءات غير المرنة والبيروقراطية، التي غالبا ما تكون قابلة للتنبؤ، مما يخلق شعورا بالثبات والجمود. أو أنها 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 أن الشيخوخة التنظيمية تؤثر على جودة حياة العمل، لذا لابد من دراسة وتحديد اتجاه أثر الشيخوخة التنظيمية التي تعاني منها أغلب إن لم نقل كل المؤسسات الجزائرية، وقد تم اختيار المركب المنجمي للفوسفات للدراسة التطبيقية لعدة أسباب أهمها معرفة وقرب الباحث من المنجم، حيث ان هناك العديد من العمال الذين يشكون من ظروف العمل في المركب المنجمي.

ولدراسة مدى تأثير الشيخوخة التنظيمية على جودة حياة العمل في المنجم فقد تم الاستعانة بمجموعة من الأساليب الإحصائية، كما تم طرح الإشكالية التالي:
مشكلة الدراسة: استناداً إلى ما تقدّم فإنّ الإجابة عن الأسئلة المولوية، ستكون موضع اهتمام هذه الدراسة.

ما هو مستوى جودة حياة العمل 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 جودة حياة العمل في المركب المنجمي حسب وجهة نظر العمال؟

هل توجد فروقات تعزى لمتغير مكان العمل (هناك من يعمل في القسم الإداري وهناك من يعمل في الميدان؛ أي المنجم)؟

فرضيات الدراسة: يمكن تحديد فرضيات البحث في الآتي:
يوجد أثر معنوي لأبعاد الشيخوخة التنظيمية في على جودة حياة العمل في المركب المنجمي حسب وجهة نظر العمال.

توجد فروقات تعزى لمتغير مكان العمل (هناك من يعمل في القسم الإداري وهناك من يعمل في الميدان؛ أي المنجم)؟

تدني مستوى جودة حياة العمل في المركب المنجمي.

ارتفاع مستوى ابعاد الشبخوخة التنظيمية في المركب المنجمي.

منهجية الدراسة: مما لا شك فيه ان كل دراسة لابد وان تتبع منهاجاً معيناً يحدد على

أساس الظاهرة المدروسة، لذلك تم استخدام المنهج التحليل الوصفي الملائم لهذه الدراسة.

أهمية الدراسة: تستمد الدراسة أهميتها من أهمية المتغيرات التي تتناولها، فليس من الجديد

القول أنّ موضوع جودة حياة العمل مرتفع في المؤسسات الجزائرية. كما أنّ الشبخوخة التنظيمية

من الموضوعات المهملة في حسابات غالبية المؤسسات، بل إنّ الحديث عنها يُفهم على أنّه

نوع من الاتهامات لها، بسبب الفهم الخاطئ للمصطلح عند العديد من الممارسين للإدارة

والعاملين في المؤسسات، وعلى ذلك تستوفي الدراسة أهميتها وقيمتها من توضيحها لهذا المفهوم

ورفع اللبس الحاصل فيه. فضلاً عن ذلك لم يعثر الباحثان - حسب علمهما - على دراسة عربية

واحدة تربط بين الشبخوخة التنظيمية وجودة حياة العمل في المؤسسات، على اعتبار جودة حياة

العمل المؤسسة كمتغير تابع، ومتغير الشبخوخة التنظيمية كمتغير مستقل.

أهداف الدراسة: تسعى هذه الدراسة إلى التعرف على مستوى تحقيق جودة حياة العمل في

المركب المنجمي للفوسفات بتبسة بئر العائر، وطبيعة العلاقة بين هذه الأخيرة والشبخوخة

التنظيمية. وتوضيح المفاهيم المتعلقة بالحالتين.

جودة حياة العمل:-

ظهر مصطلح جودة حياة العمل لأول مرة في الولايات المتحدة في سبعينيات القرن

الماضي، ودخل أدبيات الإدارة على يد لويس دافيس (Louis Davis)، ثم انعقد أول مؤتمر دولي

حول جودة حياة العمل بمدينة تورنتو الإيطالية سنة 1972، وفي السنة نفسها تأسس المجلس

الدولي لجودة حياة العمل (Reddy, Lokanadha, 2010, p. 829).

مفهوم جودة حياة العمل: قد يختلف مفهوم جودة حياة العمل من شخص إلى آخر ومن منظمة

إلى أخرى، فبالنسبة للعامل في خطوط الإنتاج يعني أجراً عادلاً وظروف عمل آمنة، ومعاملة

حسنة من طرف المشرف أو الرئيس. في حين قد يعني بالنسبة للموظف الجديد فرص التقدم في

الوظيفة والإبداع في العمل. (جودة، 2010، صفحة 303)

غير أنّه وإن تعددت تعريفات جودة حياة العمل، إلا أنّ جميعها يصب في نفس المصعب،

ويؤدي الغرض نفسه، فقد عرّفها سلاك (Nigel Slack) على أنّها مجموعة العوامل التي

يتضمنها مكان العمل، كالأمن الوظيفي، والتسهيلات في مجال العمل، والمشاركة في صنع القرار (Slack & Johnston, 2001, p. 491). وفي تعريف آخر تعني توفير ظروف العمل المناسبة، التي تدفع العاملين للاستمرار في العمل بالمنظمة (الهيئي، 2000، صفحة 251). كما تعني درجة اهتمام الإدارة بتوفير بيئة عمل تحفيزية (Slack & Johnston, 2001)، تسهم في تلبية احتياجات أعضائها، وتمكنهم من أداء الواجبات المنوطة بهم (الدليمي، 2010، صفحة 91). كما تعرّف على أنها الإيفاء بالاحتياجات البشرية في العمل، من خلال درجة التناغم العالية بين واجبات العمل، ومجموعة محددة من الاحتياجات الصحية والاجتماعية، التي تؤدي إلى تحسين الحياة الوظيفية للعاملين، وزيادة ربحية وكفاءة المنظمة (الدليمي، 2010، صفحة 91).

ويتضح مما سبق الإشارة إليه، أنّ مفهوم جودة حياة العمل متعدد الأبعاد، يبدأ بالعدالة في الأجر، مروراً بظروف العمل الآمنة، وصولاً إلى تمكين العاملين من استخدام قدراتهم وتطويرها. أو بمعنى آخر بيئة العمل، التي تتوفر فيها العوامل المادية والمعنوية بمختلف أبعادها، مما ينعكس إيجاباً على الموظف، فيشعر بالرضا والأمان الوظيفي، ويبذل أقصى جهد ممكن في خدمة المنظمة.

أبعاد جودة حياة العمل: تشتمل جودة حياة العمل على إعطاء العاملين الفرصة لاتخاذ القرارات الخاصة بوظائفهم وتصميم أماكن عملهم، وما يحتاجونه لتصنيع منتج ما أو لتقديم خدمات بصورة فعالة. وتتطلب جودة حياة العمل من المديرين الاهتمام بمعاملة المرؤوسين والعناية بهم بكل احترام وتبجيل، حيث ينصب تركيزها على العاملين وإدارة عمليات الأعمال معاً. ويجب توفير عدة عناصر حتى يمكن القول أن هناك جودة حياة وظيفية، وقد اختلف الباحثون في تحديد أبعاد جودة حياة العمل، كل بحسب ما يخدم توجهات بحثه، إلا أنّ أغلبهم يتفقون على تحديد أهم الأبعاد في الآتي (جاد الرب، 1999، صفحة 7):

توفير بيئة عمل صحية وآمنة؛ توفير متطلبات الأمان والاستقرار الوظيفي؛ إعادة تصميم الوظائف لإشباع طموحات العاملين؛ المشاركة الفعلية في صنع القرارات؛ الأجور والمكافآت والحوافز تلبي حاجات العاملين؛ إتاحة فرص الترقية والتقدم الوظيفي؛ إتاحة الظروف الملائمة لتحسين الإنتاجية والكفاءة؛ تشكيل فرق عمل متكاملة؛ العدالة الاجتماعية، والحفاظ على كرامة العاملين وخصوصياتهم.

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 وتحدي، والشيخوخة ندم (الراوي، 2018، صفحة 4). وقد نقل الباحثون فكرة الشيخوخة هذه ووظفوها في مجال العمل التنظيمي، بغرض دراسة الحالة التي يؤول اليها 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 الانشطة 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 (الراوي، 2018، صفحة 4). أو أنّها المرحلة التي تعجز فيها المنظمة عن الابداع وتقديم الجديد على مختلف الاصعدة، والعزلة والانكفاء على الذات، فتضمحل الروح الريادية وتكتفي المنظمة بما لديها من أفكار قديمة (يوسف، 2015، صفحة 110).

أبعاد الشيخوخة التنظيمية: تتبنى غالبية الدراسات في تحديد مراحل الشيخوخة التنظيمية وقياس ابعادها، نموذج أديز (Adizes, 2018) ، اذ يُعدّ 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 (يوسف، 2015، صفحة 102).

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 (Adizes, 2018) . 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 (يوسف، 2015).

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.

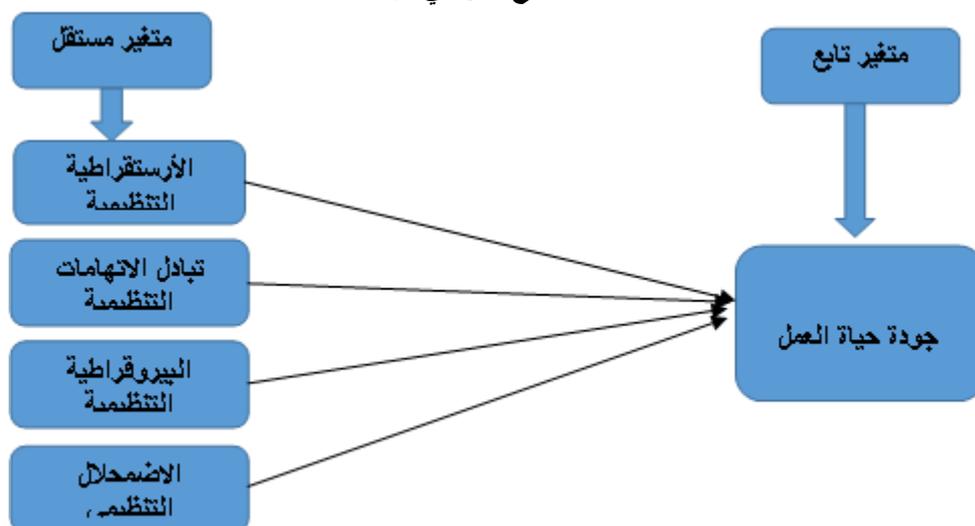
البيروقراطية التنظيمية (المتأخرة): في هذه المرحلة تكون المنظمة قد ماتت فعلاً، غير أنه يتم الحفاظ عليها عبر الحياة الزائفة، وبالدعم الخارجي، الذي يكون عادة من الحكومة، لأن المنظمة غير قادرة إلى حد كبير على توليد ما يكفي من الموارد للحفاظ على نفسها. وفي سياق البيروقراطية المتأخرة تكون المنظمة مفككة، ولا 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 تبقئهم واقفين في طوابير طويلة (MacKenzie, 2010, p. 5).

مرحلة الموت (الاضمحلال التنظيمي): نادرا ما تكون الوفاة التنظيمية حدثا ذو شأن، اذ ان وفاتها تتم ببطأ عبر انسحاب المؤيدين الخارجيين، وتوفر عدد كبير من الموظفين الذين يتقاضون اجورا مكلفة، ويطول امد الوفاة لعدم الرغبة في القضاء على الوظائف المتوفرة، لأسباب سياسية بحتة.

الجانب التطبيقي

الأنموذج الفرضي للدراسة: تبنت الدراسة النموذج التالي، ويتكون من: المتغير المستقل، والمتغير التابع. والشكل 1 يوضح نموذج الدراسة.

شكل (1)
الأنموذج الفرضي للبحث



المصدر: من إعداد الباحثين

مقاييس الدراسة: تم الاعتماد على عدد من المقاييس، المستخدمة سابقا، التي تمتاز بالثبات والمصدقية العالية، مع بعض التعديلات على الفقرات بما يخدم توجهات هذه الدراسة. وبالنسبة لمقياس جودة حياة العمل، استخدم مقياس ميشيغان (Questionnaire Michigan QWL) لجودة حياة الوظيفة. أما مقياس الشبكوخة التنظيمية، فتم الاعتماد على نموذج أديز Adizes. واستخدم مقياس ليكرت المتدرج ذي النقاط الخمس، لقياس فقرات الدراسة، بحيث أخذ هذا المقياس الشكل التالي: 5 علامات للاختيار موافق بشدة؛ 4 علامات للاختيار موافق؛ 3 علامات للاختيار محايد؛ علامتين للاختيار غير موافق؛ وعلامة واحدة للاختيار غير موافق بشدة. 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 حتى 100%. ومن خلالها يمكن الحكم على إجابات عينة الدراسة. ولتحديد طول خلايا مقياس ليكرت الخماسي (الحدود الدنيا والعليا)، تم حساب المدى (4=1-5)، ومن ثم تقسيمه على أكبر قيمة في المقياس للحصول على طول الخلية أي (0.80=5÷4). وبعد ذلك تم إضافة هذه القيمة إلى أقل قيمة في المقياس (بداية المقياس، وهي واحد صحيح)، وذلك لتحديد الحد الأعلى لهذه الخلية، وهكذا أصبح طول الخلايا كما يلي: 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. أداة الدراسة: اعتمدت الاستبانة كأداة لجمع البيانات، وقد قسمت إلى محورين رئيسيين، يقيس المحور الأول متغير الشبكوخة التنظيمية، ويتكون من 16 فقرات. ويقيس المحور الثاني متغير

جودة حياة العمل، ويتكون من 11 فقرة. ورّعت الاستبانة على العاملين في القسم الإداري والعمال 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. **مجتمع وعينة الدراسة:** تكوّنت عينة الدراسة من العمال في المركب المنجمي، ونظرا لصعوبة تحديد عدد أفراد مجتمع البحث، أخذت عينة عارضة عشوائية.

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

- معادلة ستيفن تامبسون لتحديد حجم العينة 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

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

- معادلة روبيرت ماسون لتحديد حجم العينة 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

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

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

d نسبة الخطأ

بعد تعويض عدد المجتمع البالغ 2011 في المعادلات السابقة وجد أن الحد الأدنى للعينة يكون 325 عامل. وقد أمكن الحصول على 353 استجابة، استبعد منها 10 استجابات لعدم صلاحيتها للتحليل الإحصائي، بسبب عدم اكتمال بياناتها الأساسية، وبالتالي أصبح عدد الاستبانات الصالحة للتحليل، 343 استبانة.

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 (Cronpach's Alpha) لقياس ثبات الاستبانة؛ 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 إحصائياً
مربع كاي المعياري (Chi-square/df)	أقل من 5 قبول وتطابق حسن
مؤشر المطابقة المقارن (cfi)	أكبر من 0.95 تطابق أفضل
مؤشر توكر-لويس (TLI)	أكبر من 0.9
جذر متوسط مربعات الخطأ التقريبي	$0.08 > Rmsea > 0.05$
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>

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.

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

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 ظاهرياً من خلال إعادة صياغتها. ويمكن اعتماد صدق المحكمين كنوع من الصدق الظاهري (Ferguson, 1981, p. 101). من أجل ذلك عُرض مقياس البحث بصورته الأولية على مجموعة من الأساتذة، ذلك للتأكد من الصدق الظاهري له.

الصدق الإحصائي: يقصد بالصدق الإحصائي ناتج الجذر التربيعي لمعامل ثبات الاستبانة، وقد كان معامل الصدق الإحصائي يساوي 0.9، (ناتج من الجذر التربيعي لمعامل الثبات لكامل الاستبانة، الجدول 4)، وهي قيمة عالية، مما يدل على الصدق الإحصائي لمقاييس الدراسة.

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 على فقرات المقياس بشكل متدني) وقد كانت نسبة 27% هي حوالي 93 من العدد الإجمالي 443. ثم يحسب المتوسط الحسابي والانحراف المعياري للمجموعتين، واختبارهما عن طريق T-test. ويكون المقياس صادقاً إذا كانت هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين المجموعتين (النيل، 1985، صفحة 10). والجدولان 2 و 3 يوضحان النتائج.

الجدول (2)

المتوسط الحسابي والانحراف المعياري للمجموعتين العليا والدنيا

الحدود	N	Moyenne	Ecart type
المجموعة الدنيا	TOTAL	93	2,7799
المجموعة العليا	TOTAL	93	3,8886

المصدر: مخرجات برمجية SPSS. VER. 25

الجدول (3)

اختبار t-test 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	22,898	,000	-15,165	184	,000
variances inégales			-15,165	123,291	,000

المصدر: مخرجات برمجية SPSS. VER. 25

يظهر من الجدولين 2 و 3 أنّ قيمة المتوسط الحسابي للمجموعة العليا كان 3,8 بانحراف معياري قدره 3,5، في حين بلغ المتوسط الحسابي للمجموعة الدنيا 2,7، بانحراف معياري مقداره 1,4. كما أنّ هناك فروق ذات دلالة إحصائية، عند مستوى دلالة 0.01 فأقل، بين المجموعتين. وعلى ذلك يكون المقياس صادق، ويمكن الاعتماد عليه في هذه الدراسة.

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

الثبات باستخدام الفا كرومباخ: الجدول التالي يبين قيمة الفا كرومباخ المحسوبة.

الجدول (4)

معامل كرونباخ ألفا لقياس ثبات الاستمارة

المتغيرات	الابعاد	عدد الفقرات	قيمة ألفا كرومباخ
جودة حياة العمل		11	,77
الشيوخة التنظيمية	الأرستقراطية التنظيمية	06	,61
	تبادل الاتهامات التنظيمية	03	,55
	البيروقراطية التنظيمية	03	,52
	الاضمحلال التنظيمي	04	,59
	مجموع العبارات للمحور	16	,68
المجموع الكلي للاستمارة		27	,81

المصدر: مخرجات برمجية SPSS. VER. 25

قبل تحليل نتائج قيمة ألفا كرونباخ يجب أن ننوه إلى أن القيم المقبولة لألفا كرونباخ كمثل لثبات المقياس يتم تحديدها على أساس عدد العبارات للاستمارة كالتالي (Vogel HG, 2011, p. 344):

- 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 سلبي 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 0.81، 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 81%، وهذه النسبة مقبولة جداً في الدراسة.

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 كرونباخ 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 الاختيار بطريقة بيرسون r_{12} ، وبعد ذلك يتم تصحيح معامل الارتباط بواسطة معادلة (سبيرمان براون). $spearman\ Brown\ coefficient = \frac{2r_{12}}{1+r_{12}}$
وبالنسبة لمعامل ثبات جثمان للتجزئة النصفية، فهو لا يتطلب أن يكون التباين فيها متساوي لكلا المجموعتين كما لا يتطلب أن يكون معامل الفا كرومباخ متساوي للنصفين، ويحسب من خلال القانون التالي: $Guttman\ formula = 2 \left(1 - \frac{\sigma_1^2 + \sigma_2^2}{\sigma^2} \right)$
وباستخدام برمجية SPSS وتجزئة العبارات الخاصة بالدراسة إلى قسمين الزوجي والقسم الفردي تم الحصول على النتائج المبينة في الجدول التالي:

الجدول (5)

نتائج اختبار التجزئة النصفية لمعامل قوتمان ومعامل سبيرمان براون

معامل ألفا كرونباخ	القسم الأول للعبارات	معامل ألفا كرونباخ للقسم الأول	810,
	عدد العبارات		14
معامل ألفا كرونباخ للقسم الثاني	القسم الثاني للعبارات	معامل ألفا كرونباخ للقسم الثاني	815,
	عدد العبارات		13
العدد الإجمالي للعبارات			27
الارتباط بين القسم الأول والثاني			587,
معامل سبيرمان براون	القسم الأول		740,
	القسم الثاني		740
معامل قوتمان			738,
المتوسط	التباين	الانحراف المعياري	عدد العبارات
44,11	49,923	7,066	14
46,04	42,346	6,507	13
90,15	146,238	12,093	27

المصدر: مخرجات برمجية SPSS. VER. 25

من خلال النتائج المبينة في الجدول رقم 02 يتبين أن قيمة التباين وقيمة الفا كرومباخ ليست متساوية للقسمين. وبالتالي سيتم اعتماد قيمة غوتمان، والتي وجد أنها 0.73؛ أي أن قيمة الثبات حسب اختبار غوتمان بلغة 73 بالمائة وهي مقبولة جدا.
صدق الاتساق الداخلي: لمعرفة مدى اتساق عبارات الاستبانة وصدقها (اتساق عبارات الاستبانة وصدقها يقصد به مدى انسجام عبارات الاستبانة وملائمتها لتفسير وقياس ما أعدت لقياسه، ومدى ملائمة كل عبارة للمحور الذي تنتمي إليه) تم حساب معامل ارتباط بيرسون

(يستخدم معامل الارتباط لبيرسون Pearson Corrélation لإيجاد العلاقة بين متغيرين أو أكثر، ويكون الارتباط كبير إذا كان مستوى المعنوية أقل من 0.01). بين درجة كل عبارة بالدرجة الكلية للمحور الذي تنتمي إليه، وبالدرجة الكلية للاستبانة (البياتي، 2005، صفحة 344). النتائج في الجدول 6:

الجدول (6)

معاملات ارتباط بيرسون لعبارات المحور بالدرجة الكلية للمحور

العبارة	معامل الارتباط	العبارة	معامل الارتباط	العبارة	معامل الارتباط
1	,270**	10	,372**	19	,721**
2	,329**	11	,558**	20	,237*
3	,573**	12	,715**	21	,601**
4	,307**	13	,702**	22	,367**
5	,440**	14	,710**	23	,286**
6	,525**	15	,551**	24	,262*
7	,599**	16	,241*	25	,388**
8	,602**	17	,616**	26	,292**
9	,535**	18	,454**	27	,378**

المصدر: مخرجات برمجية SPSS. VER. 25 ** دال عند مستوى دلالة 0.01 فأقل.

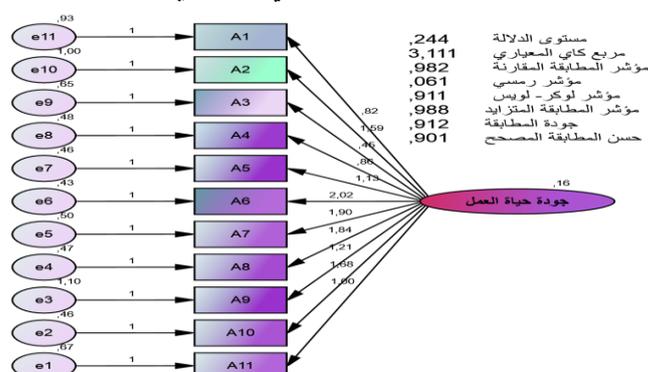
* دال عند مستوى دلالة 0.05 فأقل.

من الجدول 6 يتضح أن قيم معامل ارتباط بيرسون لكل عبارة من العبارات مع المحور دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة 0.01 فأقل، مما يبين أن جميعها تتمتع بدرجة صدق مرتفعة، ويؤكد قوة الارتباط الداخلي بين جميع عبارات المحور. وهذا بدوره دليل على صدق هذه العبارات وقدرتها على قياس ما أعدت لقياسه. وما يجدر الإشارة إليه هو أنه ليس من المهم أن يكون الارتباط قويا، بل الأساس هو ان يكون ذو دلالة إحصائية، وذلك لأن صغر وكبر قيمة الارتباط لا يعني السببية.

الصدق البنائي (العالمي): يهتم بتحليل الصفة المقاسة إلى عناصر لمعرفة مدى قياسها لما أعدت لقياسه. وقد تم استخدام التحليل العملي التوكيدي، لقياس صدق البناء لمقاييس البحث، وكانت النتائج كما يلي:

الشكل (2)

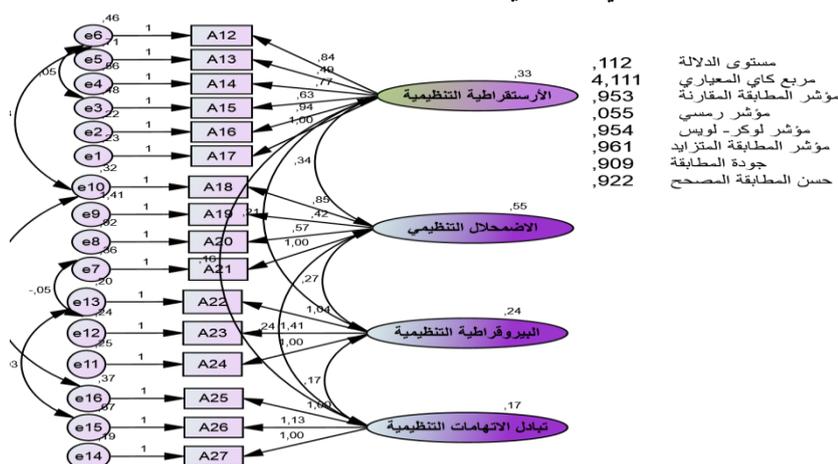
التحليل العاملي التوكيدي لمحور جودة حياة العمل



المصدر: من مخرجات برمجية AMOS v24

الشكل (3)

التحليل العاملي التوكيدي لمحور الشبكوخة التنظيمية



المصدر: من مخرجات برمجية AMOS v24

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

4. 6 عرض نتائج الدراسة: يتناول هذا الجزء اختبار الفرضيات وعرض النتائج التي تم التوصل إليها.

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.

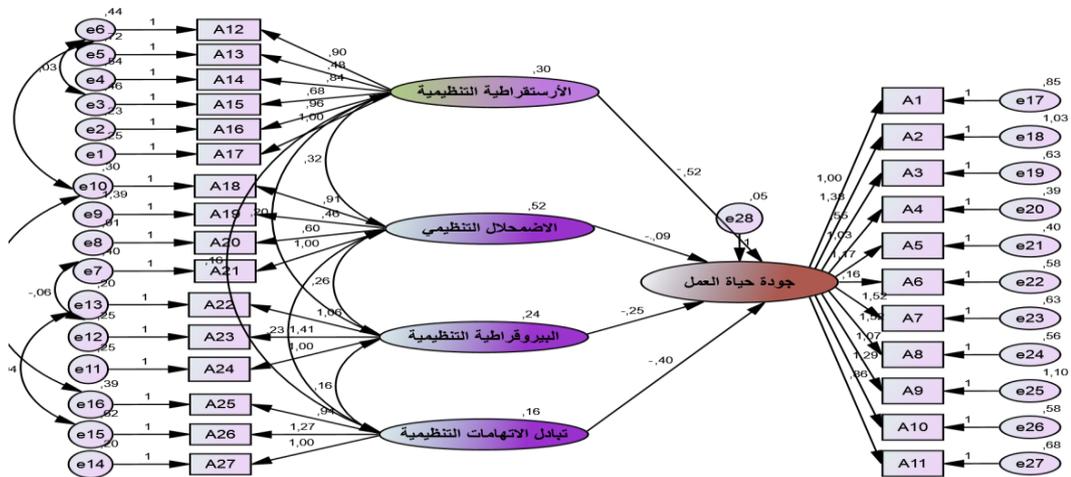
المتغيرات	الأبعاد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	اتجاه الاجابة
جودة حياة العمل				
2,61				
,57				
غير موافق				
الشيخوخة التنظيمية	الأرستقراطية التنظيمية	3,61	,69	موافق
	تبادل الاتهامات التنظيمية	3,88	,71	موافق
	البيروقراطية التنظيمية	4,23	,50	موافق بشدة
	الاضمحلال التنظيمي	4,05	,59	موافق

المصدر: مخرجات برمجية SPSS. VER. 25

من خلال نتائج الجدول السابق نجد أن هناك اتفاق كبير على غياب جودة حياة العمل وذلك باتفاق كبير بين العاملين وذلك لان تشتت الاجابات كان ضعيف جدا بمعنى ان افراد العينة كانت اجاباتهم متفقة على عدم وجود أي مقومات للعمل 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 ان هناك اتفاق كبير على تواجدها خاصة البيروقراطية التنظيمية حيث ان هناك اتفاق على ان المؤسسة تعاني من البيروقراطية الإدارية في كل اسلاكها. اختبار الشيخوخة التنظيمية على جودة حياة العمل (علاقة تأثير مباشرة): يوضح الشكل 4 أثر الشيخوخة التنظيمية على جودة حياة العمل.

الشكل (4)

النموذج البنائي لأثر أبعاد الشبكوخة التنظيمية على جودة حياة العمل



المصدر: من مخرجات برمجية AMOS V.24

من خلال الشكل 4 نلاحظ أن ابعاد الشبكوخة التنظيمية تؤثر سلبا على جودة حياة العمل، وللتأكد من صلاحية التقدير لا بد من حساب مؤشرات النموذج وهي في الجدول 8:

الجدول (8)

نتائج تقدير أثر أبعاد الشبكوخة التنظيمية على جودة حياة العمل

			Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
جودة حياة العمل	<---	الارستقراطية التنظيمية	-,516	,219	-2,359	,018	
جودة حياة العمل	<---	الاضمحلال التنظيمي	-,087	,171	-7,478	***	
جودة حياة العمل	<---	البيروقراطية التنظيمية	-,248	,251	-1,988	,043	
جودة حياة العمل	<---	تبادل الاتهامات التنظيمية	-,401	,386	-4,887	***	

المصدر: من مخرجات برمجية AMOS V.24

من خلال نتائج التقدير نلاحظ ان تأثير ابعاد الشبكوخة التنظيمية على جودة حياة العمل سلبي ومعنوي حيث أن أكبر تأثير كان من خلال الارستقراطية التنظيمية وتبادل الاتهامات التنظيمية حيث ان هناك امر مهم جدا في هذه النقطة وهو خاص بطبيعة المنطقة التي تعاني من صراعات قبلية تؤثر على جودة حياة العمل، اما بعد البيروقراطية التنظيمية فله تأثير ضعيف نسبيا اما الاضمحلال التنظيمي فتأثير لا يكاد يذكر. ومن خلال الدراسة التطبيقية تبين ان الشبكوخة التنظيمية تؤثر تأثيرا سلبيا على جودة حياة العمل في المركب المنجمي وذلك لتوفر خصائص الشبكوخة التنظيمية في المركب المنجمي خاصة وان اغلب العمال يبحثون عن عمل بديل حتى يتم مغادرة المعمل في المركب المنجمي.

اختبار الفروقات: الهدف من اختبار الفروقات هو تحديد هل هناك اختلاف بين الإجابات حسب المتغيرات الديموغرافية أم لا، ومن المعروف أنه في حالة وجود حالتين يتم استخدام اختبار T. أما في حالة وجود أكثر من حالتين يتم استخدام تحليل التباين الأحادي (-One Way Anova) وفي هذه الدراسة سيتم التركيز على متغير مكان العمل الذي قسم الى العمل في الجانب الإداري والعمل الميداني. والجدول رقم 9 يبين ذلك

جدول (9)

نتائج تحليل الفروقات لمكان العمل باستخدام اختبار t

Hypothèse		Test de Levene sur l'égalité des variances		Test t pour égalité des moyennes		
		F	Sig.	T	Ddl	Sig.
جودة حياة العمل	variances égales	,148	,702	2,215	78	,030
	variances inégales			2,259	77,99	,027
الشبخوخة التنظيمية	variances égales	2,100	,151	2,369	78	,020
	variances inégales			2,431	77,76	,017

المصدر: مخرجات برمجية SPSS. VER. 25

من خلال الجدول 9 نلاحظ ان هناك فروقات بالنسبة للمحورين فيما يخص مكان العمل؛ أي أن مدى تعرض العمال للشبخوخة التنظيمية ولجودة حياة العمل يختلف حسب مكان العمل في المنجم، وذلك متوقع لان العمل الإداري أسهل من العمل الميداني وان كان عمال المنجم يتقاضون منح خاصة بالعمل الشاق الذي يعانونه خاصة من الغبار الناجم عن استخراج الفوسفات.

خاتمة

ضع في خاتمة البحث تلخيصا لما ورد في مضمون البحث، مع الإشارة إلى أبرز النتائج المتوصل إليها، وتقديم اقتراحات ذات الصلة بموضوع البحث.

في هذا البحث تم دراسة أثر الشبخوخة التنظيمية على جودة حياة العمل 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 وُزع الاستبيان واسترجع، قمنا 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 وفق أسلوب نمذجة المعادلات الهيكلية (SEM) كل اختبارات الصدق البنائي، وجودة المطابقة المطلوبة، إذ تراوحت قيمة المؤشرات بين قبول وقبول مثالي، مما يعني قبول النموذج هيكلياً واحصائياً.

- تأثر أبعاد الشبخوخة التنظيمية تأثيراً عكسياً على جودة حياة العمل، حيث كان تأثير أبعاد الشبخوخة التنظيمية المتمثلة في: الارستقراطية التنظيمية، الاتهامات التنظيمية، البيروقراطية التنظيمية، الاضمحلال التنظيمي كالتالي:

- يؤثر بعد الارستقراطية التنظيمية تأثيراً عكسياً بمعامل 516،- في جودة حياة العمل.
 - يؤثر البعد الخاص بتبادل الاتهامات التنظيمية تأثيراً عكسياً بمعامل 401،- في جودة حياة العمل.
 - أما فيما يخص البيروقراطية التنظيمية فهي تؤثر تأثيراً عكسياً بمعامل 248،- في جودة حياة العمل.
 - الاضمحلال التنظيمي يؤثر تأثيراً عكسياً بمعامل 087،- في جودة حياة العمل. وفيما يخص اختبار الفروقات فكانت النتائج كما يلي:
- وجود فروقات بالنسبة لمكان العمل بالنسبة للمحورين مما يؤكد ان هناك نظرة مختلفة لمحور الشبخوخة التنظيمية وجودة حياة العمل وذلك لان العمل المنجمي في اليدان يختلف عنه في الجانب الاداري.
- أما بالنسبة لمدى توفر كل من ابعاد الشبخوخة التنظيمية وجودة حياة العمل فكانت كالتالي:
- هناك اتفاق كبير بين العمال على عدم توفر جودة حياة العمل في المركب.
 - اما بالنسبة لأبعاد الشبخوخة التنظيمية فهي متوفرة بكل ابعادها وذلك حسب وجهة نظر العمال؛ أي وجود معالم الشبخوخة التنظيمية في المركب المنجمي للفوسفات.

قائمة المراجع:

المراجع العربية

- حامد، عادل عباس وليث علي يوسف. (2015). مجلة كلية الإدارة والاقتصاد للدراسات الاقتصادية، جامعة بابل، العدد 205.
- الهيتي، خالد عبد الرحمان. (2000). إدارة الموارد البشرية مدخل استراتيجي. عمان: دار وائل للنشر.
- رياض، أحمد الاشرافي وذاكر محفوظ الدليمي. (2010). مجلة الرافدين للعلوم الرياضية.
- جودة، محفوظ أحمد. (2010). إدارة الموارد البشرية. عمان: دار وائل للنشر .
- السيد، محمود أبو النيل. (1985). علم النفس الاجتماعي الجزء الأول، دراسات عربية وعالمية. دار النهضة العربية، بيروت.
- البياتي، محمود مهدي. (2005). تحليل البيانات الإحصائية باستخدام برنامج SPSS. عمان: دار حامد للنشر .
- الراوي، مسارع. (2018). سيكولوجية الشيخوخة وموقف الإسلام والتراث العربي من كبار السن. مجلة فيلادلفيا الثقافية، عمان.
- جاد الرب، سيد محمد. (1999). جودة الحياة الوظيفية في شركات قطاع الأعمال العراقية. إدارة الأعمال.

المراجع العربية باللغة الإنجليزية

- Hamed, Adel Abbas and Laith Ali Yousef. (2015). Journal of the Faculty of Management and Economics for Economic Studies, University of Babylon, No. 205.
- Alhiti, Khaled Abdulrahman. (2000). Human resources management is a strategic approach. Amman: Wael Publishing House.
- Riad, Ahmed Alashrifi and Zakir Mahfouz Al Dulaimi. (2010). Rafidain Journal of Mathematical Sciences.
- Mahfouz, Ahmed Gouda. (2010). Human Resource Management. Amman: Wael Publishing House.
- Elsayed, Mahmoud Abou El Nil. (1985). Social Psychology Part I, Arab and International Studies. Arab Renaissance House, Beirut.
- Mahdi, Mahmoud Al Bayati. (2005). Analyze statistical data using SPSS. Amman: Hamed Publishing House.
- alrawy, masarie. (2018). The psychology of aging and the position of Islam and the Arab heritage of the elderly. Philadelphia Cultural Journal, Amman.
- jad alrub, sayid muhamad. (1999). Quality of career in Iraqi business sector companies. Business Management.

المراجع الأجنبية

- Adizes, I. K. (2018, 08 10). The Adizes Corporate Lifecycle: Aristocracy. Récupéré sur <https://adizes.com>: <https://adizes.com/dr-ichak-adizes/>
- Adizes, I. K. (2018, 08 10). The Adizes Corporate Lifecycle: Aristocracy. Récupéré sur <https://adizes.com>: <https://adizes.com/dr-ichak-adizes/>
- Ferguson, G. (1981). Statistic and Lysisin Psychology and Education. Mc Graw Hill.
- 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.
- Reddy. Lokanadha, R. M. (2010). Quality of work life of employees: emerging dimensions. asian journal of management research .issn 2229-3795, p829.
- Slack, N., & Johnston, S. C. (2001). Operation Management. U.S.A: Prentic Hall, Inc.
- Vogel HG, M. J. (2011). Drug discovery and evaluation: Methods in clinical pharmacology. London,: Springer.

كيفية الاستشهاد بهذا المقال:

بوعسلة، ر؛. بشيشي، و.؛ ومجلخ، س. (2020). أثر الشيخوخة التنظيمية على جودة حياة العمل دراسة تطبيقية على عمال المركب المنجمي للفوسفات بئر العاتر تبسة، *مجلة دراسات العدد الاقتصادي*، المجلد(11). ص.344-325.

bouasla, rachid. bechichi, walid. mejdellakh, Salim. (2020). The impact of organizational aging on the quality of work life An applied study on the workers of the phosphate mining complex of Bir El Ater Tebessa, *Dirassat Journal Economic Issue*, 11(1). pp. 325-344.