

أثر جودة الحياة الوظيفية في هجرة الكفاءات الطبية الليبية دراسة استطلاعية من وجهة نظر الأطباء العاملين في المراكز الصحية في ليبيا د. محمد ساسي عمر كردمين - كلية الاقتصاد الزاوية - جامعة الزاوية

مقدمة:

إن ظاهرة هجرة الكفاءات ليست حديثة؛ بل هي قديمة، وتعاني منها العديد من الدول وخاصةً النامية، إذ تنفق هذه الدول الأموال الضخمة، وتبذل الجهود الكبيرة لتعليم هذه الكفاءات وتدريبها، وذلك لسد احتياجاتها من هذه الكفاءات في مختلف المجالات، غير أن هذه الكفاءات أغلبها تغادر بلدانها الأصل لأسباب عدة أهمها التعقيد في أنظمة وإجراءات العمل المتبعة في مؤسساتها التي لا تتلاءم مع درجاتهم العلمية وخبراتهم ومهاراتهم، وحجم العمل الذي يقومون به، علاوة على ذلك تردي الأوضاع الأمنية في بعض البلدان وحالة الفقر؛ إن التحدي الحقيقي لهجرة هذه الكفاءات لا يتمثل في الإنفاق المالي والجهود المبذولة فحسب بل هو إشكالية أعمق من ذلك بكثير، فهي إحداث اختلال في برامج التنمية للبلدان التي تعاني من هذه الظاهرة، حيث إن هذه الكفاءات جزء رئيس من برامج التنمية في مجالاتها المختلفة، أضف إلى ذلك أن هذه الكفاءات التي هاجرت بلدانها، غالباً لا ترجع إلى بلدها الأصلي وذلك ما يزيد المشكلة تعقيداً، وليبيا ليست استثناء من هذه الظاهرة، فهي أيضاً أحد الدول المتضررة منها وخاصة في مجال الصحة؛ إذ يقدر عدد الأطباء المتواجدين في الخارج وفقاً لإحصائيات وزارة الصحة لعام 2022م إلى أكثر من عشرة آلاف طبيب جُلهم من الذين كانوا موفدين للدراسات العليا بالخارج وقد تزايد هذا العدد بشكل ملحوظ بعد أحداث 2011م، وتستحوذ ألمانيا على النسبة الأكثر من هذه الكفاءات يليها بريطانيا ثم جنوب أفريقيا والولايات المتحدة الأمريكية، وعلى الرغم من الرقم المخيف من أعداد الكفاءات الليبية (الأطباء) المتواجدة بدول أوروبا تعاني ليبيا افتقاراً شديداً من الكفاءات الطبية، حيث يقدر أعداد الليبيين المتواجدين بالخارج لغرض العلاج وفقاً لجهاز دعم الخدمات العلاجية لعام 2022م يقدر عددهم بأكثر من 120 ألف مواطن، منهم عشرون ألفاً فقط في تونس، وأمام هذه التحديات التي تواجهها هذه الدول بسبب هذه الظاهرة غير أنه في الجانب الآخر تولي الدول المتقدمة أهمية قصوى للكفاءات البشرية وتعتبرها الثروة الحقيقية لها، بل توجه مؤسساتها المتنوعة لاستقطاب الكفاءات والعقول العلمية الأجنبية للاستفادة منها كما

تقدم لها كافة التسهيلات وذلك إدراكاً منها لأهميتها في تحقيق المنافسة في شتى المجالات الخدمية و الإنتاجية على حدٍ سواء.

تأتي هذه الدراسة كمحاولة لإلقاء الضوء على ظاهرة هجرة الكفاءات الطبية الليبية لتقديم ما أمكن من الحلول لها، حيث ينقسم هذا البحث إلى ثلاثة أقسام:

- الأول يختص بالإطار العام للدراسة.
- فيما ان الثاني تناول الجانب النظري.
- بيد أن الثالث قد خصص الدراسة الميدانية والنتائج والتوصيات.

1- الإطار العام للدراسة

1-1 مشكلة الدراسة:

تتمثل مشكلة الدراسة في الإجابة عن التساؤلات التالية:

- 1-1-1 هل تهتم المراكز الصحية محل الدراسة بوضع القوانين واللوائح المناسبة للأطباء العاملين بها؟
- 1-1-2 هل تهتم المراكز الصحية محل الدراسة بتقديم الأجور والحوافز المادية والمعنوية المناسبين للأطباء العاملين بها؟
- 1-1-3 هل تهتم المراكز الصحية محل الدراسة بتوفير الخدمات المناسبة للأطباء العاملين بها؟
- 1-1-4 هل تهتم المراكز الصحية محل الدراسة بتوفير الاستقرار الأمني للأطباء العاملين بها؟

1-2 أهداف الدراسة:

تهدف هذه الدراسة إلى ما يلي:

- 1-2-1 التعرف على مدى اهتمام المراكز الصحية محل الدراسة بوضع القوانين واللوائح المناسبة للأطباء العاملين بها .
- 1-2-2 معرفة ما إذا كانت المراكز الصحية محل الدراسة تهتم بتقديم الأجور والحوافز المادية والمعنوية المناسبين للأطباء العاملين بها .
- 1-2-3 معرفة مدى اهتمام المراكز الصحية محل الدراسة بتوفير الخدمات المناسبة للأطباء العاملين بها .
- 1-2-4 تقدير درجة اهتمام المراكز الصحية محل الدراسة بتوفير الاستقرار الأمني للأطباء العاملين بها .

1-3 أهمية الدراسة:

تحظى هذه الدراسة بأهمية كبيرة وهي كالاتي:

1-3-1 إنها تدور حول ظاهرة لها انعكاسات سلبية كبيرة على الدولة الليبية بشكل عام والمجتمع الليبي بشكل خاص.

1-3-2 إنها من الدراسات القليلة التي تناولت هذا الموضوع وهذه المشكلة..

1-3-3 إنها ستمهد لإجراء دراسات أخرى في هذا الموضوع .

1-3-4 إنها ستضيف إثراء علمي نظري للمكتبة العلمية الالكترونية والورقية

وغير ذلك من وسائل المعرفة.

4-1 فرضيات الدراسة:

تتمثل فرضيات الدراسة فيما يلي :

4.1.1. توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين جودة الحياة الوظيفية وهجرة الكفاءات الطبية الليبية محل الدراسة.

4.1.2 . توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين وجود نظم وقوانين واجراءات العمل تتناسب مع المجتمع محل الدراسة وهجرة الكفاءات الطبية الليبية.

4.1.3 . توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين توفر الخدمات المناسبة للمجتمع محل الدراسة وهجرة الكفاءات الطبية الليبية محل الدراسة.

4.1.4 . توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين توفير الأجور والمزايا المادية تتناسب مع مجتمع محل الدراسة وهجرة الكفاءات الطبية الليبية محل الدراسة.

4.1.5 . توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين توفر الأمن المناسب لمجتمع الدراسة وهجرة الكفاءات الطبية الليبية.

4.2 الفرضيات الصفرية (البديلة)

4.2.1 . لا توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين جودة الحياة الوظيفية وهجرة الكفاءات الطبية الليبية محل الدراسة.

وينبثق من هذه الفرضية فرضيات فرعية أخرى هي:

4.2.2 . لا توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين وجود نظم وقوانين واجراءات العمل تتناسب مع المجتمع محل الدراسة وهجرة الكفاءات الطبية الليبية.

4.2.3 . لا توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين توفر الخدمات المناسبة للمجتمع محل الدراسة وهجرة الكفاءات الطبية الليبية محل الدراسة.

4.2.4. لا توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين توفير الأجور والمزايا المادية تتناسب مع مجتمع محل الدراسة وهجرة الكفاءات الطبية الليبية محل الدراسة.

4.2.5. لا توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين توفر الأمن المناسب لمجتمع الدراسة وهجرة الكفاءات الطبية الليبية.

5.1. منهج الدراسة وأداة جمع البيانات :

لقد تم استخدام المنهج الوصفي لهذه الدراسة باعتباره الأنسب لمثل هذه الدراسات . أما أداة تحليل البيانات فقد تم تصميم استمارة استبيان وفقاً للشروط والضوابط العلمية حيث يمكن توضيحها في ما يلي :

5.1.1 . اختبارات الصدق " الصلاحية"

للتأكد من صدق وصلاحية استمارة الاستبيان قام الباحث بالاختبارات الآتية :

أ- صدق المحتوى أو (صدق المضمون) Content validity

لقد راع الباحث جانب صدق المحتوى في استمارة الاستبيان ، من خلال التأكد من أن جميع العبارات التي تحتويها استمارة الاستبيان تغطي جميع أبعاد المشكلة قيد الدراسة ، كما تغطي جميع جوانب وأبعاد فرضيات الدراسة المنتقاة من الإطار النظري للدراسة .

ب- الصدق الظاهري: Face validity

للتأكد من أن عبارات استمارة الاستبيان تحقق الغرض الذي أعدت من أجله وهو هدف الدراسة تم عرض استمارة الاستبيان مرفقا بخطة البحث على عدد من المحكمين وذلك للتأكد من مدى ملائمة عبارات استمارة الاستبيان لمجتمع البحث ، وأن العبارات تقيس ما وضعت لقياسه ، وتجب عن أسئلة المحاور ، بالإضافة إلى مدى ملائمة معيار الإجابات المستخدمة للعبارات الواردة في استمارة الاستبيان ، وقد أشار الأساتذة المحكمون إلى عديد الملاحظات والاقتراحات التي تم أخذها بعين الاعتبار ، ومن تم التوصل إلى الصورة النهائية لاستمارة الاستبيان وهي تضم أربع مجموعات رئيسية من العبارات وهي كالآتي :-

المجموعة الأولى:- وتشمل 5 عبارات حول العلاقة بين وجود نظم وقوانين وإجراءات

العمل تتناسب مع المجتمع محل الدراسة وهجرة الكفاءات الليبية.

المجموعة الثانية:- وتشمل 6 عبارات حول العلاقة بين توفير الأجور والمزايا المادية

تتناسب مع مجتمع محل الدراسة وهجرة الكفاءات الليبية محل الدراسة.

المجموعة الثالثة:- وتشمل 6 عبارات حول العلاقة بين توفر الخدمات المناسبة للمجتمع

محل الدراسة وهجرة الكفاءات الليبية محل الدراسة.

المجموعة الرابعة:- وتشمل 4 عبارات حول العلاقة بين مدى توفر الأمن المناسب لمجتمع الدراسة وهجرة الكفاءات الليبية.

وبعد عملية تحكيم الاستبيان قام الباحث بتوزيع عدد (60) نسخة من استمارة الاستبيان على أعضاء هيئة التدريس الذين تم اختيارهم في الجامعات الخمس التي تم اختيارها وهي ((جامعة قاريونس , جامعة الزيتونة , جامعة طرابلس , جامعة الزاوية , جامعة سبها)) بواقع اثني عشر عضو هيئة تدريس من كل جامعة. وبعد فترة زمنية تم الحصول على عدد (60) استمارة استبيان من الاستمارات الموزعة. والجدول رقم (1) يبين عدد نسخ استمارة الاستبيان الموزعة والمسترجعة ونسبة المسترجع منها .
جدول رقم (1) عدد نسخ استمارة الاستبيان الموزعة والمسترجعة ونسبة المسترجع منها.

عدد النسخ الموزعة	عدد النسخ المسترجعة	نسبة النسخ المسترجعة %
60	60	100

من خلال الجدول رقم (1) نلاحظ أن نسبة المسترجع الكلية 100% من جميع استمارات الاستبيان الموزعة وهي نسبة كبيرة .

6.1 مجتمع الدراسة وعينتها :

يتألف مجتمع الدراسة وعينتها من الأطباء العاملين بالمراكز الطبية العامة في

ليبيا .

أما عينة الدراسة فنظراً لكثرة هذه المراكز وأعداد الأطباء العاملين بها وحرصاً على الوقت والتكاليف والجهد فقد تم اختيار عينة عشوائية تقدر بـ (60) طبيباً توزعت على أربعة مراكز طبية وهي ((مركز بنغازي الطبي – مركز طرابلس الطبي - مركز الزاوية الطبي – مركز مصراته الطبي)) بواقع خمسة عشر طبيباً لكل مركز .
7-1 حدود الدراسة :

1.7.1 الحدود الزمنية : تنحصر هذه الدراسة في الفترة ما بين عامي 2022 / 2023 م

1.7.2 الحدود المكانية .

تنحصر هذه الدراسة في المراكز الطبية الواقعة ضمن المناطق الآتية
مركز بنغازي الطبي – مركز طرابلس الطبي - مركز الزاوية الطبي – مركز مصراته الطبي)

1.7.3. **الحدود الموضوعية :** تستهدف هذه الدراسة مفهومي (هجرة الكفاءات وجودة

الحياة الوظيفية

8.1 الدراسات السابقة :

الدراسات التي تناولت هذا الموضوع قليلة وهذا ما يميز هذه الدراسة وفيما يلي سنقدم عرضاً للدراسات المتوفرة حول هذا الموضوع، وتم تقسيم الدراسات السابقة إلى محورين وذلك على النحو التالي:

المحور الأول - الدراسات المتعلقة بجودة الحياة الوظيفية :

- دراسة ماضي (2014) بعنوان: "جودة الحياة الوظيفية واثرها على مستوى الأداء الوظيفي للعاملين" وهدفت الدراسة إلى التعرف على جودة الحياة الوظيفية وأثرها على مستوى الأداء من خلا عينة بلغت 334 من حجم المجتمع البالغ (3254) وتم استخدام المنهج الوصفي التحليلي لهذا الغرض، وتوصلت الدراسة احصائياً بين أبعاد جودة الحياة الوظيفية والأداء الوظيفي إلى عدة نتائج منها وجود علاقة دالة إحصائياً بين أداء العاملين ووجود تأثير مهم في دلالة إحصائية لأبعاد جودة الحياة الوظيفية وأن من أهم الأبعاد تأثيراً في الأداء الوظيفي تتمثل في فرص الترقى والنقد الوظيفي والعلاقات الاجتماعية والاستقرار والأمان الوظيفي والمشاركة في اتخاذ القرارات وبرامج التدريب والتعلم والتوازن بين الحياة الشخصية والحياة الوظيفية.

- دراسة عبد المطلب (2020) بعنوان: "جودة الحياة ودورها في استقطاب الكفاءات البشرية" هدفت هذه الدراسة للتعريف بجودة الحياة ودورها في استقطاب الكفاءات البشرية واعتمد الباحث على الجانب الوصفي الاستقرائي من خلال استعراض وما كُتب حول الموضوع محل الدراسة وذلك بالاستعانة بالكتب والدوريات والأبحاث وشبكة المعلومات الدولية لوصف الجوانب الدراسية واستقرار الحول الواجب اتباعها لمعالجة مشكلة الدراسة وتوصلت الدراسة إلى أن زيادة الاهتمام بجودة الحياة الأسرية وجودة الحياة الاجتماعية وجودة الحياة ككل تساعد على مواجهة العقبات والمصاعب الخاصة بالحياة وتجنيب الكثير من المشاكل ومنها الوصول إلى السعادة والرقى في الحياة.

دراسة : فيروز (2010) بعنوان: "دور إدارة الحياة الوظيفية في تحفيز العاملين في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة" هدفت الدراسة إلى التعرف على إدارة الحياة الوظيفية بصفة عامة بإبراز أهميتها وأهدافها ودور كل من الفرد والمؤسسة في رفع الروح المعنوية للموظفين، وتوصلت هذه الدراسة إلى عدة نقاط أهمها ارتفاع مستوى الرضا الوظيفي لدى العاملين لشعورهم بالأمان في شأن تطورهم الوظيفي وانخفاض درجة النزاعات والخلافات بين العاملين، وخرجت الدراسة بعدة توصيات

أهمها ضرورة الاهتمام بالعنصر البشري والعمل على تحقيق رغباته وميوله، وتنمية قدراته وتحقيق طموحاته في حدود الامكانيات المتوفرة.

دراسة: هلال (2016) بعنوان: "دراسة مقارنة لجودة الحياة الوظيفية بين جامعتي كورنيل الأمريكية وتورنتو الكندية وإمكانية الاستفادة منها في جامعة عين شمس" وهدفت الدراسة إلى التوصل إلى مجموعة من الآليات المقترحة لتحسين جودة الحياة الوظيفية في جامعة عين شمس.

- دراسة المغربي (2004) بعنوان: "جودة حياة العمل وأثرها في تنمية الاستغراق الوظيفي" وهي دراسة ميدانية تمثلت في إجراء ما يقارب (30) لقاء مع الفئات الثلاث لمجتمع الدراسة، من إداريين، وأطباء وفنيين بالمراكز الطبية المتخصصة في جامعة المنصورة، وقد توصل الباحث إلى وجود مجموعة من الظواهر الدالة على وجود قصور في عوامل جودة حياة العمل والتي منها عدم رضا بعض الفئات العاملة عن الأجور والمكافأة والعوائد التي يحصلون عليها والسيطرة الكاملة للرؤساء على عملية اتخاذ القرارات وعدم الانصات لآراء العاملين وتجاهل ردود أفعالهم وقدم الباحث عدة توصيات أهمها ضرورة إعادة هيكلة نظام المكافأة والحوافز المادية بما يسمح للعاملين بالحصول على المردود المناسب لما يبذلونه من جهد وفكر يسهم في توفير حياة وظيفية مستقرة للعاملين.

المحور الثاني: الدراسات المتعلقة بالمتغير التابع وهو هجرة الكفاءات

- دراسة شعلوك وآخرون (2017): وكانت بعنوان هجرة الكفاءات وتأثيرها على الجوانب الاجتماعية والاقتصادية في المجتمع العراقي، وهدفت الدراسة للتعرف على أهم الأسباب التي تؤدي إلى الهجرة، وكذلك للتعرف على الآثار السلبية لهذه الظاهرة كما حاولت وضع توصيات من شأنها أن تساعد على معالجة هذه الظاهرة والحد منها، واستخدم الباحثون عدداً من المناهج شملت (المنهج التاريخي، والمنهج الوصفي، ومنهج المسح الاجتماعي والمنهج المقارن).

- دراسة سنوسي (2010) بعنوان: "هجرة الكفاءات الوطنية وإشكالية التنمية في المغرب العربي، دراسة حالة الجزائر" حيث هدفت الدراسة إلى التعرف على أهم العوامل المؤدية إلى هجرة الكفاءات في بلدان المغرب العربي، حاولت التعرف على أثر الهجرة على التنمية في المنطقة وفي الجزائر على التحديد، ولقد اعتمد الباحث في دراسة على عدة مناهج ملائمة لطبيعة دراسته فتضمنت المناهج (المنهج التاريخي، والمنهج الوصفي التحليلي، والمنهج الاحصائي، ومنهج تحليل المضمون).

- دراسة أحمد وحسين (2012) والتي كانت بعنوان: "هجرة العقول البشرية العربية إلى الغرب واقع مخيف وآمال ممكنة" وحاول من خلالها الباحثان دراسة خطورة ظاهرة هجرة العقول البشرية العربية وعدم نجاح الحكومات والمنظمات العربية في مواجهتها مما يؤثر على التنمية البشرية والاقتصادية، ومن ثم تهدف هذه الدراسة إلى الاقتراب من ظاهرة هجرة الشباب العربي أصحاب الكفاءات والعقلية المتميزة، والتعرف على جوانبها المختلفة بصورة تمكن من تشخيصها وتحديد أسبابها والعمل على وضع تصور ملائم لمواجهتها والحد من أثارها السلبية.

- دراسة حربي (2010) بعنوان: "هجرة العقول والكفاءات" معادلة حضارية" التي وضحت أن في مقدمة الأسباب الداعية للهجرة في العصر الحديث يأتي للأسباب السياسية والاقتصادية وبخاصة منها الهجرات من دول العالم الثالث المتجهة إلى الغرب.

- دراسة كامل (2009) والتي كانت بعنوان: "أثر هجرة الكفاءات على التنمية في العراق" حيث استهدفت هذه الدراسة دراسة وتحليل هجرة الكفاءات العلمية العراقية إلى الدول المتقدمة وأثارها على التنمية في بلاد العراق وكذلك هدفت هذه الدراسة إلى دراسة وتحليل أسباب هجرة الكفاءات العلمية العراقية وأثارها على التنمية الاقتصادية في العراق بالإضافة إلى دراسة أثر الكفاءات العلمية والأدبية العراقية على الانتاج العلمي، والأدبي للمجتمع وتوصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج أهمها أنه لو كانت الكفاءات العراقية المهاجرة إلى الخارج متواجدة في العراق في الوقت الحالي لأصبح أكثر تطوراً، ولتمتع بتنمية بشرية جيدة.

2. الجانب النظري

2.1.1 مفهوم جودة الحياة الوظيفية:

يطلق على جودة الحياة الوظيفية مفهوم "إنسانية بيئة العمل" لأنها مفهوم شامل لجميع المشكلات الإنسانية في بيئة العمل مع مراعاة حقوق العاملين الدستورية والمتمثلة في الحفاظ على حقوق وكرامة العاملين وتوافر مناخ عمل جيد لهم، وإعطائهم الفرصة للتعبير عن آرائهم وتحقيق العدالة والمساواة فيما بينهم وتحقيق التوازن والتوافق بين الحياة الوظيفية والحياة الأسرية للعاملين، من خلال مرونة جداول ساعات العمل وخفض الضغوط وتطوير مهاراتهم.

ولقد تعددت وتنوعت التعريفات التي أوردها الباحثون حول موضوع جودة الحياة الوظيفية وبالرغم من ذلك لا يوجد تعريف شامل ومتفق عليه لجودة الحياة الوظيفية، غير أنه مع مرور السنوات تم صياغة العديد من التعاريف التي تمثل صياغتها

اتفاق الباحثين من حيث موضوعها كالمشاركة في القرارات، ذات الفاعلية التنظيمية، التي تحقق التوازن بين العمل والحياة الشخصية وعليه سنقدم أبرز التعريفات.

- حيث عرف كل من Surya Bshani جودة الحياة الوظيفية بأنها "درجة التمييز الناجمة عن ظروف العمل والعلاقة بين العاملين وبيئته، إضافة إلى البعد الإنساني الذي يساهم في معظمه تحقيق الرضا العام وتطور الأداء على مستوى الفرد على المنظمة ككل. (1) (البريري، 2016: صفحة 14)

- كما يعرفها (2) (سوامي وآخرون , 2015 Swami) بأنها: مدى رضا الموظف عن الاحتياجات الشخصية والعملية من خلال المشاركة في العمل من أجل تحقيق أهداف المنظمة (Swamy, 2015: pp. 288-300).

ومن خلال التعاريف السابقة نلاحظ أن كل تعريف ركز على بعد معين من أبعاد جودة الحياة الوظيفية وفي ضوء ما تم تعريفه يمكننا صياغة تعريف لجودة الحياة الوظيفية بأنها: عملية مستمرة وغير متقطعة تسعى المنظمة من خلالها إلى إرضاء وإشباع حاجات الموظفين المادية والمعنوية بما يساهم في إحداث توازن بين الحياة الوظيفية والحياة الشخصية وأهداف المنظمة في تحقيق أهداف المنظمة

2-1-2 أهمية جودة الحياة الوظيفية:

وفقاً لجوزيف سيرجي وآخرون (josephs sirgy & a) أن أهمية تطبيق جودة الحياة الوظيفية يمكن أن ينظر لجودة الحياة الوظيفية من وجهة نظر المنظمات، حيث يروا أن العاملين السعداء هم الأكثر أداء وظيفياً والتزاماً تنظيمياً ورغبة في البقاء في المنظمة وولاء للمنظمة وأكثر إنتاجية وبالتالي جودة إنتاج وخفض للتكاليف. (3) (Sirgy, 2001, pp 241-243).

وبشكل محدد تبرز أهمية جودة الحياة الوظيفية وفقاً للمرجع السابق من خلال

الآتي:

1. الاستقطاب والحفاظ على العاملين الأكفاء وراس المال الفكري بالمنظمة.
2. تحفيز العاملين وزيادة انتاجهم.
3. زيادة قدرة المنظمات على خلق ميزة تنافسية لها والحفاظ عليها لمدة طويلة.
4. زيادة الاستثمار طويل الأجل في المنظمات من خلال الاستثمار في رأس المال البشري.
5. التأثير الإيجابي على ممارسات إدارة الموارد البشرية مثل التدريب، وانتقاء فريق العمل، واستقطاب الأفراد العاملين.

وعليه فإن الاهتمام بجودة الحياة الوظيفية تؤدي إلى جو من العلاقات الشخصية الجيدة والموظفين المتحمسين.

2.1.3 أهداف جودة الحياة الوظيفية:

تسعى المنظمة بواسطة تطبيق مفهوم جودة الحياة الوظيفية الى ما يلي :

2.1.3.1 . تحسين رضا الموظفين، تحسين الصحة الجسدية والنفسية للموظفين مما يخلق مشاعر إيجابية، تعزيز انتاجية الموظفين، تعزيز التعلم في مكان العمل.

2.1.3.2 . خفض معدل دوران العمالة، خفض معدل الغياب عن العمل، زيادة حفز العاملين،

2.1.3.3 . استقطاب المهارات العالية، الحفاظ على العمالة الحالية بالمنظمة، زيادة معدل الانتاجية، زيادة الأداء المالي للمنظمة، زيادة معدل رضا العاملين الأمر الذي يحقق الأهداف التنظيمية.

2.1.4 أبعاد جودة الحياة الوظيفية: (Padala,2010)

لقد تعددت واختلفت أبعاد جودة الحياة الوظيفية وإن أهم بعد مشترك هو المشاركة في اتخاذ القرارات وتنقسم هذه الأبعاد إلى أبعاد كلاسيكية وأبعاد عصرية.

1- الأبعاد الكلاسيكية وتنقسم إلى:

ظروف العمل المادية، رفاهية العاملين، دعم الموظفين، عوامل وظيفية، وعوامل مالية.

2- الأبعاد العصرية وتنقسم إلى:

بيئة عمل صحية آمنة، مشاركة الإدارة في اتخاذ القرارات، دوائر الجودة، إجراءات تقويم المظالم، التوازن بين الحياة والعمل.(4) (عبد المطلب، 2020: 200)

2.1.5 هجرة الكفاءات أسبابها وسبل علاجها:

2.1.5.1 مفهوم هجرة الكفاءات والعقول:

تتخذ ظاهرة هجرة الكفاءات والعقول أبعاداً مهمة في وطننا العربي الذي أصبح يشكل مصدراً هاماً للكفاءات والخبرات للبلدان المتقدمة، وهو ما ينجم عنه أثراً كبيرة وخطيرة تتمثل في فقدان الوطن لإمكانات هذه الكفاءات العلمية والفكرية مما يؤدي إلى إعاقة مسار التقدم وإبطاء حركة التنمية وتعطيل عملية الانتاج العلمي والتكنولوجي في البلدان المصدرة، لذا يستوجب على الدول القيام بما يلزم من الاجراءات المناسبة للحد من هجرة الكفاءات والعقول والعمل على الاستفادة منها في الأوساط العربية خاصة والعالم عامة.

حيث يطلق مصطلح هجرة الكفاءات والعقول على جميع المهاجرين المدربين تدريباً عالياً من بلدانهم الأصلية إلى بلدان أخرى، فاصطلاح استنزاف العقول هو مصطلح أطلقته الصحافة البريطانية على خسائر بريطانيا نتيجة هجرة العقول والكفاءات العلمية بعد نهاية الحرب العالمية الثانية ويقصد بهجرة العقول والكفاءات العلمية نزوح حملة الشهادات الجامعية العلمية والتقنية والفنية في مختلف التخصصات المختلفة. (5) (منصوري، 2018: 191، 192)

كما يقصد بهجرة الكفاءات: سفر أو نزوح أو هجرة الرجال والنساء المؤهلين تأهيلاً جامعياً سواء في داخل البلاد أو خارجها بمحض إرادتهم أو طلبوا أو قصدوا ذلك طلباً للعمل والاستيطان أو الدراسة وعدم عودتهم بعد إتمام الدراسة.

وهناك نوعان من هجرة الكفاءات والعقول:

أولهما: الهجرة الداخلية للكفاءات والعقول والتي تتعلق بانحصار نشاط الكفاءات والعقول داخل أوطانهم نتيجة ميلهم إلى اقتصر أبحاثهم على المعرفة في حد ذاتها دون أن تتعدى ذلك إلى تنمية مجتمعاتهم، وقد يكون الهدف من نشاطهم الحصول على امتيازات شخصية محدودة أو نتيجة لتهميشهم من طرف الأنظمة القائمة، وبالتالي عزلتهم وابتعادهم عن ميدان البحث العلمي.

ثانيهما: الهجرة الخارجية للكفاءات والعقول والتي تشمل انتقال كامل للكفاءات والعقول خارج الحدود الجغرافية لبلدانهم الأصلية وهو النمط الأكثر شيوعاً بين الدول وهو ما يعرف النمط التبادلي للكفاءات والنمط الاستنزافي للكفاءات. (6) (شيخاوي، 2011: 41، 42)

2.1.5.2 أسباب هجرة الكفاءات والعقول:

تختلف الأسباب المؤدية لهجرة الكفاءات والعقول وذلك وفقاً لطبيعة وقناعة ومستوى التفكير عند كل فرد، أو وفقاً للثقافة السائدة والظروف التي يعيشها هو أو كل مجتمع أو بيئة، ويمكن تلخيصها في الآتي: (7) (قوبع وآخرون، موقع إلكتروني)

- 1- معايير ومواصفات اختيار قادة ورساء مؤسسات الدولة الرسمية ليست مطابقة للمعايير العلمية القائمة على الوصف والتوصيف الوظيفي لكل منصب أو مهمة وتعتمد على مبدأ المحاصصة والجهوية والعلاقات الشخصية.
- 2- عدم وجود رؤية استراتيجية واضحة للكيفية التي تدار بها مؤسسات الدولة وخاصة فيما يخص آليات احتواء الكفاءات والعقول.

- 3- الاستقرار السياسي أو الاجتماعي والاشكاليات التي تمر بها التجارب الديمقراطية العربية، والتي تؤدي في بعض الأحيان إلى شعور بعض أصحاب الخبرات بالغبرة في أوطانهم أو تضطرهم إلى الهجرة وراء ظروف أكثر حرية وأكثر استقرار.
- 4- ضعف الدخول والمكافأة والمزايا لأصحاب الكفاءات والعقول العلمية في بلدانهم مقارنة بما يقومون به من انجازات وما يملكونه من مهارات وشهادات علمية من ناحية، وما يمنح لهم من مرتبات ومزايا من الدول الغربية من ناحية أخرى.
- 5- انعدام التوازن في النظام التعليمي أو فقدان الارتباط بين أنظمة التعليم ومشاريع التنمية.

6- حالة الركود في تطور القوى المنتجة في بعض الدول العربية.

2.1.5.3 آثار هجرة الكفاءات والعقول وسبل الحد منها ومعالجتها:

تتسبب هجرة الكفاءات والعقول إلى الخارج ولا تزال في كثير من الخسائر التي عرفت بها الدول العربية على حد سواء في تخل حقوق المعرفة في العالم العربي واضعاف الفكر العلمي والعقلاني، وعجزه عن مجالات الإنتاج العلمي العالمي في أي ميدان من الميادين، لكن الخسائر الأكثر تتمثل في الأثر السلبي الذي تتركه هذه الهجرة على مستوى التقدم والتطور المطلوب في المجتمعات العربية في كل الميادين.

كما أن اعتماد مبدأ ترسيم الحدود بين الدول وتنازع المصالح السياسية والاقتصادية زاد من حدة التعاطي مع مسألة الهجرة، مع فارق مهم هو أن توالي موجات الهجرة في العقود الأخيرة كانت تتم بصورة عمودية من الجنوب إلى الشمال، فخلال الحربين العالميتين لم تتردد بريطانيا وفرنسا وإيطاليا مثلاً من اللجوء إلى مستعمراتها من أجل تجنيد عدد كبير من الناس، وبعد الحرب العالمية الثانية ساهم العمال المهاجرون في عملية إعادة إعمار أوروبا في مجال البناء والأشغال العامة كما تم استعمالهم كيد عاملة في المناجم وقطاعات الصناعة والزراعة والخدمات.

ولا يمكن تصور الآثار السلبية لهجرة الكفاءات الوظيفية بمنظور اقتصادي ولكن تتعدى ذلك لتمس الجوانب الاجتماعية والثقافية والسياسية والعلمية وغيرها، ويمكن تلخيص هذه الآثار فيما يلي:

1. التأثير بالتنمية الثقافية للمجتمعات التي هاجروا إليها مما يضر بالتنمية الثقافية في مجتمعاتهم التي تشمل حلقة في مسار التنمية الشاملة، حيث تزيد الهوة بينهم وبين عادات بلدانهم الأصلية ومن ثم التأثير على هويتهم.

2. التسبب في خسارة كبيرة للموارد المالية للدولة متمثلة في المبالغ التي أنفقت على تعليم الكفاءات وتدريبها- البعثات الدراسية لتصبح جاهزة للدولة المستقبلية ثم اقتصادها من ميزانية وأموال الدولة.
 3. تعتبر الدول المتقدمة هذه الكفاءات والعقول المهاجرة رصيماً اضافياً لها في مجال الريادة العلمية والفكرية، وأنها تعتبر إسهاماً فاعلاً في التقدم الصناعي والتكنولوجي وتسرع حركة التنمية الشاملة فيها، بينما يكون العكس في بلدانه الأصلية.
 4. الزيادة في الإنفاق الخاص باستقدام وجلب كفاءات أجنبية لسد الفراغ الناتج عن هجرة الكفاءات الوطنية (8) (شيخاوي، 2011: 106، 107) .
- آليات وبرامج للحد من هجرة الكفاءات والعقول والعمل على استعادتها والاستفادة منها: لا بد من وضع استراتيجيات متكاملة للتصدي لمشكلة هجرة الكفاءات ونظراً لما تشكله هذه الظاهرة من خصوصية فإن استراتيجية التعامل مع هذه الكفاءات والعقول يمكن انجازها في الآتي:
1. استقطاب الكفاءات بواسطة تشجيعها على تأسيس شركات تقنية متطورة داخل الوطن ودعمها مادياً.
 2. معالجة الوضع الاقتصادي واعتماد سياسات اقتصادية تقود إلى تنويع مصادر الدخل في البلاد، وتطوير الزراعة والصناعة وعدم الاعتماد على الموارد المستوردة التي تقود إلى استنزاف العملة من البلاد، وتوفير فرص عمل للعاطلين من خلال القضاء على أفة الفساد- المالي والإداري في البلاد.
 3. محاولة فتح آفاق أمام الكفاءات من خلال تعيينهم في مؤسسات الدولة المختلفة على أساس الكفاءة والخبرة لا على أساس المحسوبية والقرابة والعلاقات الشخصية المعمول بها حالياً، لأن أهم أسباب هجرة الكفاءات هي عدم اشراكهم في إدارة الدولة.
 4. على وزارة الخارجية والجهات ذات العلاقة بالدولة أن تأخذ دوره التاريخي في الحد من الهجرة من خلال الاتصال بالدول التي تستقطب المهاجرين لأن عمليات الهجرة غير الشرعية تضر بسمعة البلاد واقتصاده.
 5. التأكيد على دور المرجعية الدينية في الحد من الهجرة من خلال إصدار الفتاوي والبيانات وحث الشباب على التمسك بأرضه وحمايتها.

6. التقييم السليم والواقعي لكفاءة العقول ضمن المعايير العلمية والاعتراف بأنها ثروة قومية ووطنية لا يمكن التفريط بها ويمكن التعامل معها حتى لو قررت البقاء في دول الغرب (9) (محمد، موقع الكتروني) .

3- الدراسة الميدانية

3.1 تحليل واختبار الفرضيات

3.1.1 – الفرضية الاولى :

1- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين وجود نظم وقوانين وإجراءات العمل

تتناسب مع المجتمع محل الدراسة (وهجرة الكفاءات الطبية الليبية).

لاختبار معنوية درجة الموافقة على كل عبارة من العبارات المتعلقة بالعلاقة بين وجود نظم وقوانين وإجراءات العمل تتناسب مع المجتمع محل الدراسة وهجرة الكفاءات الطبية الليبية. تم استخدام اختبار ولكوكسون حول متوسط المقياس (3) فكانت النتائج كما في الجدول رقم (3) .

جدول رقم (3) نتائج اختبار ولكوكسون حول متوسط كل عبارة من العبارات المتعلقة بالعلاقة بين وجود نظم وقوانين وإجراءات العمل تتناسب مع المجتمع محل الدراسة وهجرة الكفاءات الطبية الليبية.

م	العبارة	المتوسط	الانحراف المعياري	إحصائي الاختبار	الدلالة المحسوبة
1	الإجراءات المالية والإدارية للأطباء تتم بكل سهوله ومرونة	4.98	.129	-7.685	.000
2	تبتعد المراكز الطبية عن الإجراءات الروتينية والرتابة في العمل	5.00	.000	-7.746	.000
3	يلاقي الأطباء المعاملة اللائقة عند الحصول على أي خدمات تتعلق بالعمل.	4.27	.446	-7.103	.000
4	يشارك الأطباء في المراكز الطبية في اتخاذ القرارات بكل رباحية	4.93	.252	-7.523	.000
5	لا يسمح لأي موظف بالتدخل بالأمر الطبية والفنية	4.97	.181	-7.628	.000

من خلال الجدول رقم (3) يلاحظ أن الدلالات المحسوبة أقل من مستوى المعنوية (0.05) ومتوسطات إجابات مفردات عينة الدراسة تزيد عن متوسط المقياس (3) لجميع العبارات المتعلقة بالعلاقة بين وجود نظم وقوانين وإجراءات العمل تتناسب مع المجتمع محل الدراسة وهجرة الكفاءات الطبية الليبية. لذلك نرفض الفرضيات الصفرية لهذه العبارات ونقبل الفرضيات البديلة لها وحيث أن متوسطات إجابات مفردات عينة الدراسة على هذه العبارات تزيد عن متوسط المقياس (3) ، وهذا يدل على وجود ارتفاع معنوي في درجات الموافقة على هذه العبارات

ولاختبار الفرضية الفرعية الأولى المتعلقة بالعلاقة بين وجود نظم وقوانين وإجراءات العمل تتناسب مع المجتمع محل الدراسة وهجرة الكفاءات الطبية الليبية. تم إيجاد متوسطات إجابات مفردات عينة الدراسة على جميع العبارات المتعلقة بهذه الفرضية ، واستخدام اختبار (Z) حول متوسط المقياس (3) فكانت النتائج كما بالجدول رقم (4) . الجدول رقم (4) نتائج اختبار (Z) حول متوسط درجة الموافقة على جميع العبارات المتعلقة بالعلاقة بين وجود نظم وقوانين وإجراءات العمل تتناسب مع المجتمع محل الدراسة وهجرة الكفاءات الطبية الليبية.

البيان	المتوسط العام	الانحراف المعياري	إحصائي الاختبار	الدلالة المحسوبة
العلاقة بين وجود نظم وقوانين وإجراءات العمل تتناسب مع المجتمع محل الدراسة وهجرة الكفاءات الطبية الليبية.	4.8300	.08088	175.250	.000

من خلال الجدول رقم (4) يلاحظ أن قيمة إحصائي الاختبار (175.250) بدلالة محسوبة (0.000) وهي أقل من مستوى المعنوية (0.05) لذلك نرفض الفرضية الصفرية ونقبل الفرضية البديلة ، وحيث أن المتوسط العام لإجابات مفردات عينة الدراسة (4.8300) وهو يزيد عن متوسط المقياس (3) ، وهذا يشير إلى وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين وجود نظم وقوانين وإجراءات العمل تتناسب مع المجتمع محل الدراسة وهجرة الكفاءات الطبية الليبية. حيث أن:-

1. الأجور والمرتبات المالية والإدارية للأطباء تتم بكل سهوله ومرونة
2. تبتعد المراكز الطبية عن الإجراءات الروتينية والرتابة في العمل
3. يلاقي الأطباء المعاملة اللائقة عند الحصول على أي خدمات تتعلق بالعمل.
4. يشارك الأطباء في المراكز الطبية في اتخاذ القرارات بكل رياحية

5. لا يسمح لأي موظف بالتدخل بالأمر الطبية والفنية.

3.1.2 توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين توفير الأجور والمزايا المادية تتناسب مع مجتمع محل الدراسة (وهجرة الكفاءات الطبية الليبية) محل الدراسة.

لاختبار معنوية درجة الموافقة على كل عبارة من العبارات المتعلقة بالعلاقة بين توفير الأجور والمزايا المادية تتناسب مع مجتمع محل الدراسة وهجرة الكفاءات الطبية الليبية محل الدراسة. تم استخدام اختبار ولكوكسون حول متوسط المقياس (3) فكانت النتائج كما في الجدول رقم (5).

جدول رقم (5) نتائج اختبار ولكوكسون حول متوسط كل عبارة من العبارات المتعلقة بالعلاقة بين توفير الأجور والمزايا المادية تتناسب مع مجتمع محل الدراسة وهجرة الكفاءات الطبية الليبية محل الدراسة.

م	العبارة	المتوسط	الانحراف المعياري	إحصائي الاختبار	الدلالة المحسوبة
1	مرتببات الأطباء هي الأعلى مقارنة بغيرها من العاملين بالقطاعات الأخرى	4.85	.360	-7.308	.000
2	مرتببات الأطباء تضاهي نظرائهم في دول الخليج	3.42	.743	-3.624	.000
3	مرتببات الأطباء تكفي للمتطلبات الضرورية والكمالية	4.95	.220	-7.574	.000
4	مرتببات الأطباء تمنح في وقتها دون تأخير	4.28	.555	-6.835	.000
5	تمنح للأطباء علاوة مالية جيدة مع ترقياتهم	4.88	.372	-7.408	.000
6	تمنح كفاءات ماليه ميزة للأطباء نظير الأعمال الإضافية والصعبة بالمراكز الطبية.	4.95	.220	-7.574	.000

من خلال الجدول رقم (5) يلاحظ أن الدلالات المحسوبة أقل من مستوي المعنوية (0.05) ومتوسطات إجابات مفردات عينة الدراسة تزيد عن متوسط المقياس (3)

لجميع العبارات المتعلقة بالعلاقة بين توفير الأجور والمزايا المادية تتناسب مع مجتمع محل الدراسة وهجرة الكفاءات الطبية الليبية محل الدراسة.

لذلك نرفض الفرضيات الصفرية لهذه العبارات ونقبل الفرضيات البديلة لها وحيث أن متوسطات إجابات مفردات عينة الدراسة على هذه العبارات تزيد عن متوسط المقياس (3) ، وهذا يدل على وجود ارتفاع معنوي في درجات الموافقة على هذه العبارات

ولاختبار الفرضية الفرعية الثانية المتعلقة بالعلاقة بين توفير الأجور والمزايا المادية تتناسب مع مجتمع محل الدراسة وهجرة الكفاءات الطبية الليبية محل الدراسة. تم إيجاد متوسطات إجابات مفردات عينة الدراسة على جميع العبارات المتعلقة بهذه الفرضية ، واستخدام اختبار (Z) حول متوسط المقياس (3) فكانت النتائج كما بالجدول رقم (6) .

الجدول رقم (6) نتائج اختبار (Z) حول متوسط درجة الموافقة على جميع العبارات المتعلقة بالعلاقة بين توفير الأجور والمزايا المادية تتناسب مع مجتمع محل الدراسة وهجرة الكفاءات الطبية الليبية محل الدراسة.

البيان	المتوسط العام	الانحراف المعياري	إحصائي الاختبار	الدالة المحسوبة
العلاقة بين توفير الأجور والمزايا المادية تتناسب مع مجتمع محل الدراسة وهجرة الكفاءات الطبية الليبية محل الدراسة.	4.5556	.13258	90.885	.000

من خلال الجدول رقم (6) يلاحظ أن قيمة إحصائي الاختبار (90.885) بدلالة محسوبة (0.000) وهي أقل من مستوى المعنوية (0.05) لذلك نرفض الفرضية الصفرية ونقبل الفرضية البديلة ، وحيث أن المتوسط العام لإجابات مفردات عينة الدراسة (4.5556) وهو يزيد عن متوسط المقياس (3) ، وهذا يشير إلى وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين توفير الأجور والمزايا المادية تتناسب مع مجتمع محل الدراسة وهجرة الكفاءات الطبية الليبية محل الدراسة.

حيث أن:-

1. مرتبات الأطباء هي الأعلى مقارنة بغيرها من العاملين بالقطاعات الأخرى
2. مرتبات الأطباء تضاهي نظرائهم في دول الخليج
3. مرتبات الأطباء تكفي للمتطلبات الضرورية والكمالية
4. مرتبات الأطباء تمنح في وقتها دون تأخير
5. تمنح للأطباء علاوة مالية جيدة مع ترقياتهم

6. تمنح كفاءات ماليه ميزة للأطباء نظير الأعمال الإضافية والصعبة بالمراكز الطبية.

3.1.3 توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين توفر الخدمات المناسبة للمجتمع

محل الدراسة (وهجرة الكفاءات الطبية الليبية) محل الدراسة
 لاختبار معنوية درجة الموافقة على كل عبارة من العبارات المتعلقة بالعلاقة بين توفر الخدمات المناسبة للمجتمع محل الدراسة وهجرة الكفاءات الطبية الليبية محل الدراسة تم استخدام اختبار ولكوكسون حول متوسط المقياس (3) فكانت النتائج كما في الجدول رقم (7) .

جدول رقم (7) نتائج اختبار ولكوكسون حول متوسط كل عبارة من العبارات المتعلقة بالعلاقة بين توفر الخدمات المناسبة للمجتمع محل الدراسة وهجرة الكفاءات الطبية الليبية محل الدراسة

م	العبارة	المتوسط	الانحراف المعياري	إحصائي الاختبار	الدلالة المحسوبة
1	توفر المراكز الإعاشة الجيدة الملائمة للأطباء	4.92	.279	-7.475	.000
2	تمنح المراكز الطبية إجازات ترفيحية وسياحية بالداخل او الخارج سنوياً.	4.20	.480	-7.020	.000
3	توفر المراكز الطبية وسائل نقل لمن لا يملك وسيلة نقل	4.95	.287	-7.620	.000
4	تتوفر للأطباء نوادي ثقافية ورياضية	3.43	.745	-3.729	.000
5	تمنح المراكز الطبية للأطباء وذويهم التأمين الصحي.	5.00	.000	-7.746	.000
6	تتوفر للأطباء المصارف التجارية ومكاتب الجوازات تعني بخدمتهم.	4.90	.303	-7.429	.000

من خلال الجدول رقم (7) يلاحظ أن الدلالات المحسوبة أقل من مستوي المعنوية (0.05) ومتوسطات إجابات مفردات عينة الدراسة تزيد عن متوسط المقياس (3) لجميع العبارات المتعلقة بالعلاقة بين توفر الخدمات المناسبة للمجتمع محل الدراسة وهجرة الكفاءات الطبية الليبية محل الدراسة

لذلك نرفض الفرضيات الصفرية لهذه العبارات ونقبل الفرضيات البديلة لها وحيث أن متوسطات إجابات مفردات عينة الدراسة على هذه العبارات تزيد عن متوسط المقياس (3) ، وهذا يدل على وجود ارتفاع معنوي في درجات الموافقة على هذه العبارات

ولاختبار الفرضية الفرعية الثالثة المتعلقة بالعلاقة بين توفر الخدمات المناسبة للمجتمع محل الدراسة وهجرة الكفاءات الطبية الليبية محل الدراسة تم إيجاد متوسطات إجابات مفردات عينة الدراسة على جميع العبارات المتعلقة بهذه الفرضية ، واستخدام اختبار (Z) حول متوسط المقياس (3) فكانت النتائج كما بالجدول رقم (8) الجدول رقم (8) نتائج اختبار (Z) حول متوسط درجة الموافقة على جميع العبارات المتعلقة بالعلاقة بين توفر الخدمات المناسبة للمجتمع محل الدراسة وهجرة الكفاءات الطبية الليبية محل الدراسة

البيان	المتوسط العام	الانحراف المعياري	إحصائي الاختبار	الدلالة المحسوبة
العلاقة ذات دلالة إحصائية بين توفر الخدمات المناسبة للمجتمع محل الدراسة وهجرة الكفاءات الطبية الليبية محل الدراسة.	4.5667	.15095	80.391	.000

من خلال الجدول رقم (8) يلاحظ أن قيمة إحصائي الاختبار (80.391) بدلالة محسوبة (0.000) وهي أقل من مستوى المعنوية (0.05) لذلك نرفض الفرضية الصفرية ونقبل الفرضية البديلة ، وحيث أن المتوسط العام لإجابات مفردات عينة الدراسة (4.5667) وهو يزيد عن متوسط المقياس (3) ، وهذا يشير إلى وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين توفر الخدمات المناسبة للمجتمع محل الدراسة وهجرة الكفاءات الطبية الليبية محل الدراسة. حيث أن:-

1. توفر المراكز الإعاشة الجيدة الملائمة للأطباء
 2. تمنح المراكز الطبية إجازات ترفيهية وسياحية بالداخل او الخارج سنوياً.
 3. توفر المراكز الطبية وسائل نقل لمن لا يملك وسيلة نقل
 4. تتوفر للأطباء نوادي ثقافية ورياضية
 5. تمنح المراكز الطبية للأطباء وذويهم التأمين الصحي.
 6. تتوفر للأطباء المصارف التجارية ومكاتب الجوازات تعني بخدمتهم.
- 3.1.4 توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين توفر الأمن المناسب لمجتمع الدراسة (وهجرة الكفاءات الطبية الليبية)

لاختبار معنوية درجة الموافقة على كل عبارة من العبارات المتعلقة بالعلاقة بين مدى توفر الأمن المناسب لمجتمع الدراسة وهجرة الكفاءات الطبية الليبية تم استخدام اختبار ولكوكسون حول متوسط المقياس (3) فكانت النتائج كما في الجدول رقم (9) .

جدول رقم (9) نتائج اختبار ولكوكسون حول متوسط كل عبارة من العبارات المتعلقة بالعلاقة بين مدى توفر الأمن المناسب لمجتمع الدراسة وهجرة الكفاءات الطبية الليبية

م	العبارة	المتوسط	الانحراف المعياري	إحصائي الاختبار	الدالة المحسوبة
1	تمنح المراكز فرض التعلم لجميع الأطباء.	4.32	.469	-7.044	.000
2	غالبا ما يكون الإيفاد للتعليم في دول متقدمة.	4.97	.181	-7.628	.000
3	تمنح للمتعلم منح مالية شهرية جيدة .	4.85	.360	-7.308	.000
4	لا يتوقف برامج التعليم والتدريب عند حد معين.	4.38	.490	-6.988	.000

من خلال الجدول رقم (9) يلاحظ أن الدلالات المحسوبة أقل من مستوي المعنوية (0.05) ومتوسطات إجابات مفردات عينة الدراسة تزيد عن متوسط المقياس (3) لجميع العبارات المتعلقة بالعلاقة بين مدى توفر الأمن المناسب لمجتمع الدراسة وهجرة الكفاءات الطبية الليبية

لذلك نرفض الفرضيات الصفرية لهذه العبارات ونقبل الفرضيات البديلة لها وحيث أن متوسطات إجابات مفردات عينة الدراسة على هذه العبارات تزيد عن متوسط المقياس (3) ، وهذا يدل على وجود ارتفاع معنوي في درجات الموافقة على هذه العبارات

ولاختبار الفرضية الفرعية الرابعة المتعلقة بالعلاقة بين مدى توفر الأمن المناسب لمجتمع الدراسة وهجرة الكفاءات الطبية الليبية تم إيجاد متوسطات إجابات مفردات عينة الدراسة على جميع العبارات المتعلقة بهذه الفرضية ، واستخدام اختبار (Z) حول متوسط المقياس (3) فكانت النتائج كما بالجدول رقم (10) .

الجدول رقم (10) نتائج اختبار (Z) حول متوسط درجة الموافقة على جميع العبارات المتعلقة بالعلاقة بين مدى توفر الأمن المناسب لمجتمع الدراسة وهجرة الكفاءات الطبية الليبية

البيان	المتوسط العام	الانحراف المعياري	إحصائي الاختبار	الدالة المحسوبة
العلاقة بين مدى توفر الأمن المناسب لمجتمع الدراسة وهجرة الكفاءات الطبية الليبية.	4.6292	.16907	74.641	.000

من خلال الجدول رقم (10) يلاحظ أن قيمة إحصائي الاختبار (74.641) بدلالة محسوبة (0.000) وهي أقل من مستوى المعنوية (0.05) لذلك نرفض الفرضية الصفرية ونقبل الفرضية البديلة ، وحيث أن المتوسط العام لإجابات مفردات عينة الدراسة (4.6292) وهو يزيد عن متوسط المقياس (3) ، وهذا يشير إلى وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين مدى توفر الأمن المناسب لمجتمع الدراسة وهجرة الكفاءات الطبية الليبية حيث أن:-

رابعا:- اختبار الفرضية الرئيسية للدراسة

لاختبار الفرضية الرئيسية المتعلقة بالعلاقة بين جودة الحياة الوظيفية وهجرة الكفاءات الطبية الليبية محل الدراسة.

تم إيجاد متوسطات إجابات مفردات عينة الدراسة على جميع العبارات المتعلقة بهذه الفرضية ، واستخدام اختبار (Z) حول متوسط المقياس (3) فكانت النتائج كما بالجدول رقم (11).

الجدول رقم (11) نتائج اختبار (Z) حول متوسط درجة الموافقة على جميع العبارات المتعلقة بالعلاقة بين جودة الحياة الوظيفية وهجرة الكفاءات الطبية الليبية محل الدراسة.

البيان	المتوسط العام	الانحراف المعياري	إحصائي الاختبار	الدلالة المحسوبة
العلاقة بين جودة الحياة الوظيفية وهجرة الكفاءات الطبية الليبية محل الدراسة.	4.6381	.09731	130.389	.000

من خلال الجدول رقم (11) يلاحظ أن قيمة إحصائي الاختبار (130.389) بدلالة محسوبة (0.000) وهي أقل من مستوى المعنوية (0.05) لذلك نرفض الفرضية الصفرية ونقبل الفرضية البديلة ، وحيث أن المتوسط العام لإجابات مفردات عينة الدراسة (4.6381) وهو يزيد عن متوسط المقياس (3) ، وهذا يشير إلى وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين جودة الحياة الوظيفية وهجرة الكفاءات الطبية الليبية محل الدراسة حيث أن:-

1. توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين وجود نظم وقوانين وإجراءات العمل تتناسب مع المجتمع محل الدراسة وهجرة الكفاءات الطبية الليبية
2. توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين توفير الأجور والمزايا المادية تتناسب مع مجتمع محل الدراسة وهجرة الكفاءات الطبية الليبية محل الدراسة.

3. توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين توفر الخدمات المناسبة للمجتمع محل الدراسة وهجرة الكفاءات الطبية الليبية محل الدراسة

4. توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين جودة الحياة الوظيفية وهجرة الكفاءات الطبية الليبية محل الدراسات

3.2 نتائج الدراسة وتوصياتها :

3.2.1- نتائج الدراسة :

اظهرت الدراسة وجود علاقة طردية ايجابية بين جودة الحياة الوظيفية والحد من هجرة الكفاءات الطبية الليبية ويمكن بيان هذه العلاقة فيما يلي:

3.2.1.1- توجد علاقة بين توفر الاجور والمزايا المادية المناسبة لأطباء العالمين بمراكز الطبية الليبية والحد من ظاهرة الهجرة لهذه الكفاءات .

3.2.1.2 – توجد علاقة بين بين اهتمام المراكز الطبية الليبية بتوفير نظم واجراءات وقوانين تتناسب مع الكفاءات الطبية الليبية والحد من هجرة هذه الكفاءات .

3.2.1.3 – توجد علاقة بين اهتمام المراكز الطبية الليبية بالتدريب والتعليم المناسبين والحد من هجرة الكفاءات الطبية الليبية .

3.2.1.4 – توجد علاقة بين اهتمام المراكز الطبية الليبية بتقديم الخدمات اللازمة للكفاءات الطبية الليبية وایقاف هجرة هذه الكفاءات.

3.2.1.5 – توجد علاقة بين اهتمام المراكز الطبية الليبية بتوفير الأمن المناسب للكفاءات الطبية الليبية والحد من هجرة هذه الكفاءات .

3.3- التوصيات :

في ضوء النتائج السابقة التي بينت اهمية جودة الحياة الوظيفية في الحد من هجرة الكفاءات الطبية الليبية وبناء على ذلك ينبغي على المراكز الطبية ضرورة الاهتمام بالعناصر الاتية :

3.3.1 –توفير الاجور المناسبة والعادلة للكفاءات الطبية الليبية .

3.3.2- توفير الخدمات المناسبة للكفاءات الطبية الليبية .

3.3.3 – التدريب والتعليم الملائمين للكفاءات الطبية الليبية .

3.3.4- الأمن اللازم والمناسب للكفاءات الطبية الليبية.

3.3.5 –توفير نظم واجراءات عمل تتناسب وتتلاءم مع الكفاءات الطبية الليبية .

الهوامش :

1. البربري، 2016: صفحة 14 .
2. سوامي وآخرون , 2015 Swami .
3. Sirgy,2001,pp 241-243 .
4. عبد المطلب، 2020: 200 .
5. منصورى، 2018: 191، 192 .
6. شيخاوى، 2011: 41، 42 .
7. قوبع وآخرون، موقع إلكتروني.
8. شيخاوى، 2011: 106، 107 .
9. محمد، موقع الكتروني .
10. عبد فخر الدين عبد السلام عبد المطلب: جودة الحياة الوظيفية ودورها في استقطاب الكفاءات البشرية، جامعة بن وليد، كلية الاقتصاد والعلوم السياسية.
11. مجدي أنور عبد المقصود، خطط مجابهة الكوارث الصحية ملامح ومشكلات، المؤتمر السنوي الرابع لإدارة الأزمات والكوارث، 30، 31 أكتوبر، 1999، جامعة عين شمس، ص 3- 7 .
12. شيرين شريف بدوي، أثر التزامات الإدارة والتزامات العاملين على جودة حياة العمل في المنظمات الحكومية بدولة الامارات العربية المتحدة، مجلة الإدارة العلمية، المجلد 55، العدد 4، ص 621 .
13. ديوب أحمد حسين (2014)، تمكين العاملين كمدخل لتحسين جودة الحياة الوظيفية في قطاع الاتصالات (دراسة ميدانية)، مجلة جامعة دمشق للعلوم الاقتصادية والقانونية، المجلد 30، العدد 1، ص 195 .
14. شراف عقوب، لقمان بوخدونى، جودة الحياة الوظيفية ودورها في استدامة رأس المال البشري، نظرة عامة، مجلة الآفاق للدراسات الاقتصادية، المجلد 5، العدد 2، السنة 2020، ص 78- 94 .
15. نوال منصورى (2018)، هجرة الكفاءات قراءة في الأسباب وآليات استرجاعها، مجلة الدراسات الاستراتيجية والعسكرية، المركز الديمقراطي العربي، المجلد الأول، العدد 2 ديسمبر .
16. سنوسي شيخاوي (2011)، هجرة الكفاءات الوطنية وإشكالية التنمية في المغرب العربي دراسة حالة الجزائر 1999، مذكرة تخرج مقدمة لنيل شهادة الماجستير في العلوم السياسية.
17. خيرة قوبع وآخرون، ما السبيل إلى الحد من هجرة العقول العربية حالة الجزائر في الموقع <https://platform.almanhal.com> .
18. علي محمد عبد الوهاب (2003)، مبادئ الإدارة العلمية، جامعة عين شمس، القاهرة.
19. جاسم حمد محمد، ظاهرة هجرة الكفاءات العراقية إلى الخارج؛ الأسباب والمعالجات في الموقع <https://annabae.org> .

ثانياً: المراجع الأجنبية

- 1) Swamy,Devappa and Nanjing dishware swami and rashmi, srinivas quality of work life scales development and validation international journal of caring sciences, vol.8.no.2.2015.pp281-300.
- 2) Joseph sirgy etal, Anewmeasre of quality of work life (QWL) Based on need satisfaction and spillover tnearies social indicators Research. Vol 55. N3,2001,pp; 241-243.
- 3) Nov.'s(2010),and suryanaryana rao padala june, industrial safety and quality of work life 2011, 22.
- 1- د/ محمود مهدي البياتي / تحليل البيانات الإحصائية باستخدام البرنامج الإحصائي SPSS - الطبعة الأولى - دار الحامد - عمان- (2005) .
- 2- د/ عابدة نخلة رزق الله - دليل الباحثين في التحليل الإحصائي - الطبعة الأولى- دار الكتب- القاهرة - 2002.

- 3- د/ سمير كامل عاشور وسامية أبو الفتوح - الاختبارات اللامعلمية - الطبعة الأولى- معهد الإحصاء - 1995 .
- 4- د/ عبد الحميد عبد المجيد البلداوي- الإحصاء للعلوم الإدارية والتطبيقية- دار الشروق - عمان - الطبعة الأولى-1997.