

جودة الحياة الوظيفية وعلاقتها بالتمكين المهني لدى العمال
- دراسة ميدانية على عينة من عمال وحدة الصناعات التقليدية "السيرامير"
وحدة الرمشي بولاية تلمسان-

*The Quality of job life and its relationship to
professional empowerment of workers - A field study of a
sample of the workers of the traditional industries unit "
Ceramier", Remchi unit, in the wilaya of Tlemcen -*

علم النفس عمل وتنظيم
وتسيير الموارد البشرية
جامعة جيلالي ليابس (الجزائر)

علم النفس عمل وتنظيم
جامعة جيلالي ليابس (الجزائر)

حاج عبد القادر سناء *

HADJ ABDELKADER SANAE

sanaehk.13@gmail.com

بوحارة هناء BOUHARA HANA

hana_bouhara@hotmail.fr

ملخص: هدفت الدراسة الحالية للتعرف على طبيعة العلاقة بين جودة الحياة الوظيفية والتمكين المهني لدى عمال وحدة الصناعات التقليدية "السيرامير" وحدة الرمشي"، حيث تم استخدام المنهج الوصفي واختيرت عينة قدرها (200) عاملا وعاملة بطريقة قصدية. ولتحقق أهداف الدراسة تم تطبيق مقياس جودة مقياس جودة الحياة الوظيفية، ومقياس التمكين المهني لـ (ساخي بوبكر). وبعدما جمعت البيانات وأجريت المعالجات الإحصائية عن طريق الرزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) من خلال الاعتماد على الأساليب الإحصائية التالية: المتوسط الحسابي، الانحراف المعياري، معامل بيرسون (Person)، اختبار تحليل التباين الأحادي (ANOVA)، اختبار (T-TEST). وعليه خلصت الدراسة إلى النتائج التالية: توجد علاقة ارتباطية بين جودة الحياة الوظيفية والتمكين المهني لدى أفراد العينة، إضافة إلى رصد مستوى متوسط من جودة الحياة الوظيفية والتمكين المهني، عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى جودة الحياة الوظيفية في مستوى التمكين المهني لدى أفراد العينة تعزى لمتغير سنوات الإقديمة في العمل، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى التمكين المهني لدى أفراد العينة تعزى لمتغير الجنس، ووجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى التمكين المهني لدى أفراد العينة تعزى لمتغير سنوات الإقديمة في العمل.

الكلمات المفتاحية: جودة الحياة الوظيفية؛ التمكين المهني؛ عمال وحدة الصناعات التقليدية.

* المؤلف المراسل: sanaehk.13@gmail.com

Abstract: The current study aimed to identify the nature of the relationship between the quality of job life and professional empowerment among the workers of the traditional industries unit " Ceramer" Unit Remchi. " The descriptive approach was used and a sample of (200) workers was chosen in an intentional manner. For (Sakhi Boubacar), and the Occupational Empowerment Scale. After collecting data, statistical treatments were performed through the Statistical Package for Social Sciences (SPSS) by relying on the following statistical methods: arithmetic mean, standard deviation, Pearson parameter (Person) The study concluded the following results: There is a relationship between the quality of job life and the professional empowerment of the sample members, in addition to monitoring a medium level of job quality and professional empowerment, The absence of statistically significant differences in the quality of the job life of the sample members due to the variable years of seniority at work, and the absence of statistically significant differences in the level of professional empowerment among the sample members due to the gender variable And the existence of statistically significant differences in the level of professional empowerment among the sample members due to the variable years of seniority at work. The abstract should contain the objective of the article, the methodology used and the most important results.

Keywords: quality of job life; professional empowerment; workers of the traditional industries, unit.

1. مقدمة:

ظهر الاهتمام بموضوع جودة الحياة الوظيفية منذ سبعينات القرن الماضي، حيث تعددت الأبحاث والدراسات التي تناولت مختلف جوانبه، فنجد أغلبها ركزت على تحليل المكونات والأساليب التي تعتمد عليها الإدارة في توفير حياة وظيفية أفضل للعمال وإشباع حاجاتهم ورغباتهم من جهة وكذا رفع أدائهم في المنظمة من جهة أخرى. وعليه يعتبر العنصر البشري من أغلى الموارد الأساسية التي تملكها المنظمات، وأساس استمرار وبقاء أي منظمة ومصدر لتحقيق الميزة التنافسية لها. من هنا كان لزاما على المنظمات الاهتمام بالموارد البشري من أجل تحقيق الأداء الفعال من خلال توفير العوامل المادية والمعنوية للوصول إلى الغايات والأهداف المسطرة مسبقا ولا يتم ذلك إلا بوجود جو عام مساعد يشجع على تمكين الأفراد من جهة، وارتفاع مستوى الانتماء

والاستقرار والاحترام والولاء وكذا توجيه سلوكياتهم وتعديله مما يخدم أهداف العامة للمنظمة. حيث تشير العديد من الدراسات إلى الآثار الايجابية لجودة الحياة الوظيفية على الموظفين والمنظمات، وهو ما تؤكدته نتائج دراسة سالي وسيدان (2015) التي هدفت الدراسة إلى تحديد العلاقة عن طريق نمذجة المعادلة البنائية بين جودة الحياة الوظيفية والتمكين النفسي وإنتاجية الموظفين لبلدية زاهدان، ومن ثم توصلت النتائج إلى وجود علاقة ذات دلالة معنوية بين جودة الحياة الوظيفية والتمكين النفسي، وكذا جودة الحياة الوظيفية لها تأثير مباشر على إنتاجية الموظفين وهذا التأثير يرتفع عن طريق التمكين.

انطلاقاً مما سبق جاء موضوع جودة الحياة الوظيفية للاهتمام بدراسة المكونات والأساليب التي تساعد الإدارة والمنظمات بقصد توفير حياة ذات مناخ تنظيمي أفضل للعاملين وإيجاد بيئة عمل داعمة ومشاركة تساهم في دمج الموظفين في عمليات حل المشكلات واتخاذ القرارات فكلما تميزت بيئة العمل بالرضا والقبول يساهم ذلك في تمكينهم الوظيفي ورفع الأداء والإنتاجية وتحقيق الإشباع، بحيث يجعل الأفراد راضين بشكل كامل على مناصبهم وحياتهم الوظيفية.

2. مشكلة الدراسة:

تحاول الدراسة الحالية التعرف على مستوى جودة الحياة الوظيفية والتمكين المهني لدى عمال وحدة الصناعات التقليدية وحدة الرمشي ولاية تلمسان، حيث تتحدد المشكلة في الإجابة على التساؤل الرئيسي التالي:

هل توجد علاقة ارتباطية بين جودة الحياة الوظيفية والتمكين المهني لدى أفراد العينة؟

- وعليه يتفرع التساؤل الرئيسي إلى أسئلة فرعية كالآتي:
- ما مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى أفراد العينة؟
 - ما مستوى التمكين المهني لدى أفراد العينة؟
 - هل توجد فروق في مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى أفراد العينة تعزى لمتغير سنوات الأقدمية في العمل؟
 - هل توجد فروق في مستوى التمكين المهني لدى أفراد العينة تعزى لمتغير الجنس؟

- هل توجد فروق في مستوى التمكين المهني لدى أفراد العينة تعزى لمتغير سنوات الأقدمية في العمل؟

3. فرضيات الدراسة:

تتمحور الفرضية العامة للدراسة الحالية في الآتي:

توجد علاقة ارتباطية بين جودة الحياة الوظيفية والتمكين المهني لدى أفراد العينة.

حيث تتفرع هذه الفرضية العامة إلى فرضيات فرعية كالآتي:

- لا توجد فروق في مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى أفراد العينة تعزى لمتغير سنوات الأقدمية في العمل.

- لا توجد فروق في مستوى التمكين المهني لدى أفراد العينة تعزى لمتغير الجنس.

- لا توجد فروق في مستوى التمكين المهني لدى أفراد العينة تعزى لمتغير سنوات الأقدمية في العمل.

4. أهداف الدراسة:

تسعى الدراسة الحالية إلى تحقيق الأهداف التالية:

- الكشف عن مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى أفراد العينة.

- التعرف على مستوى التمكين المهني لدى أفراد العينة.

- الكشف عن طبيعة العلاقة بين جودة الحياة الوظيفية والتمكين المهني لدى أفراد العينة.

- التعرف على درجة الفروق في جودة الحياة الوظيفية والتمكين المهني تعزى إلى متغير الجنس وسنوات الأقدمية في العمل.

5. أهمية الدراسة:

تمثل الدراسة الحالية استجابة للعديد من الدراسات التي أوصت بضرورة إلقاء الضوء على جودة الحياة الوظيفية وكذا التمكين المهني، إضافة إلى ذلك تساهم هذه الدراسة في التعرف على مستوى جودة الحياة الوظيفية والتمكين المهني لدى عمال وحدة الصناعات التقليدية وحدة الرمشي، بحيث تؤكد على ضرورة الاهتمام بهذه الفئة الحيوية في المؤسسات الاقتصادية والعمومية، ففي ظل كل ما تقدمه هذه الفئة في إطار العمل والتنمية المستدامة ومواكبة عجلة التنمية في ولاية تلمسان إلا أنها تبقى تعاني من مختلف الضغوطات والمخاطر، لهذا وجب على هذه الوحدة السعي لتحقيق

نوع من الخدمات تضمن جودة حياة وظيفية لعمالها والعمل على تمكينهم في كافة المجالات من أجل تحسين أداؤهم من جهة وتنمية قدراتهم وخلق أواصر التواصل والاتصال والتعاون بين المؤسسة والعمال من جهة أخرى. إضافة إلى اقتراح بعض التوصيات، النصائح والإرشادات للقيام ببعض الإجراءات لصناع القرار التي من شأنها تحقيق مستوى جيد في جودة حياة وظيفية، مهنية ونفسية والرفع من مستوى التمكين المهني لدى العمال.

6. التعاريف مصطلحات الإجراءات الدراسة:

* **جودة الحياة الوظيفية:** تعرف بالجهود التي تبذلها المؤسسة من أجل خلق بيئة عمل مناسبة تتوفر فيها العوامل المادية والمعنوية لمختلف أبعادها مما ينعكس على الموظفين ايجابيا فيرتفع مستوى الرضا والأمان والاستقرار الوظيفي لديهم من جهة ومن جهة أخرى يؤثر على إنتاجيتهم وأداؤهم وتزداد كفاءتهم.

أما إجرائيا: هي الدرجة التي يتحصل عليها أفراد العينة وفق مقياس جودة الحياة الوظيفية وابعاده: الالتزام التنظيمي، التكوين والتعليم، التصميم الوظيفي، التوازن بين الحياة الشخصية والوظيفية، فرق العمل، التقليل من الضغوط ل (ساخي بوبكر).
* **التمكين المهني:** هو أسلوب إداري لا يخضع للرسمية يسمح للأفراد بتحمل المسؤولية لإنجاز مهامهم وتعزيزها وكذلك استثمار قدراتهم ومواهبهم، وكفاءتهم في حل المشكلات وتدعيمها بالتكوين والتطوير غية تحقيق أهدافهم وأهداف المنظمة.

ويعرف إجرائيا بأنه الدرجة التي يتحصل عليها أفراد العينة وفق مقياس التمكين المهني وابعاده: مجال أهمية العمل، مجال حرية التصرف، الفاعلية الذاتية، مجال التأثير ل (ساخي بوبكر).

* **العمال:** هم مجموعة من الأفراد يعملون ضمن وحدة الصناعات التقليدية "السيرامير" وحدة الرمشي ولاية تلمسان.

7. الدراسات السابقة :

* **دراسات سابقة تناولت متغير جودة الحياة الوظيفية:**

- دراسة محسن عبد الرحمان (2013): بعنوان جودة الحياة الوظيفية وتأثيرها في الأسبقيات التنافسية، دراسة استطلاعية لأراء عينة من العاملين في معمل متين للمياه المعدنية محافظة دهوك، هدفت الدراسة إلى معرفة العلاقة بين جودة الحياة الوظيفية

والأسبقيات التنافسية المتمثلة بالجودة والمرونة والتسليم بالتطبيق على معمل متين للمياه المعدنية، وأظهرت النتائج وجود تأثير معنوي لجودة الحياة الوظيفية في الأسبقيات التنافسية.

- دراسة جمعة نصار(2013): بعنوان جودة الحياة وأثرها في تنمية الاستغراق الوظيفي، دراسة مقارنة بين دائرة التربية والتعليم ووكالة الغوث ووزارة التربية والتعليم الحكومي، وهدفت الدراسة إلى التعرف على مستوى جودة الحياة العمل في المؤسسات المعنية بالدراسة، وتوصلت الدراسة الى وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين جودة الحياة العمل وتنمية الاستغراق الوظيفي في المؤسسات، كما أظهرت النتائج أن أبعاد جودة الحياة العمل متوفرة في كلتا المؤسسات بدرجة متوسطة.

- دراسة سمانة سامي، نرجس سيديان(2015): بعنوان العلاقة بين الحياة الوظيفية وتمكين العاملين بإنتاجية الموظفين Relationship between quality of work life and empowerment employee productucity(structural equation "psychological modelling"، هدفت الدراسة إلى تحديد العلاقة عن طريق نمذجة المعادلة البنائية بين جودة الحياة الوظيفية والتمكين النفسي وإنتاجية الموظفين لبلدية زاهدان، وتوصلت النتائج إلى وجود علاقة ذات دلالة معنوية بين جودة الحياة الوظيفية والتمكين النفسي، وكذا جودة الحياة الوظيفية لها تأثير مباشر على إنتاجية الموظفين وهذا التأثير يرتفع عن طريق التمكين.

دراسة عقون(2018): اثر جودة الحياة الوظيفية على جودة الخدمات المصرفية المقدمة دراسة حالة بنك الفلاحة والتنمية الريفية لولاية ميله هدفت هذه الدراسة قياس مستوى جودة حياة العمل بالبنوك التجارية من خلال ابعادها وقد خلصت الدراسة الى ان مستوى جودة الحياة العمل بالبنك محل الدراسة مرتفع كما يعتبر نظام الاجور والتعويضات من اكثر الابعاد تاثيرا في جودة حياة العمل.

دراسة بوتاعة وسامي 2018: سعت هذه الدراسة الى الكشف عن مستوى جودة الحياة العمل واثرها على تنمية مهارات العاملين في مؤسستي سونلغاز لانتاج الكهرباء ببجاية وعنابة وقد اظهرت النتائج وجود درجة عالية لمستوى جودة الحياة العمل في المؤسسات، كما تبين وجود اثر ذو دلالة احصائية بين ابعاد جودة حياة العمل وتنمية المهارات، ولم تظهر النتائج فروقات بين اتجاهات عينة الدراسة في المؤسسات.

دراسة ساخي بوكري (2016): تمكين العاملين وعلاقته جودة الحياة الوظيفية في ضوء

الثقة التنظيمية كمتغير وسيطي

* دراسات تناولت متغير التمكين المهني:

- دراسة باعثمان (2008): بعنوان تمكين العاملين كأسلوب لمواجهة بعض المشكلات التنظيمية في المؤسسات العامة (دراسة ميدانية عن المؤسسة العامة للخطوط الجوية السعودية)، حيث شملت عينة عمال مؤسسة الخطوط الجوية، هدفت الدراسة إلى التعرف على درجة تطبيق التمكين في المنظمات الوطنية العامة على اعتبارها أكثر أشكال الجهاز الإداري للدولة ملائمة لتطبيق هذا الأسلوب، وأظهرت النتائج أن التمكين يحقق الاستغلال الكامل للكفاءة التي تمكن الأفراد وتشجعهم على التفكير الابتكاري، وحل المشكلات واتخاذ القرارات، كما أن مرونة اللوائح وتقليل عدد المستويات التنظيمية يساعد في تطبيق التمكين، كما أشارت النتائج إلى أن هناك بيئة ملائمة لتطبيق أسلوب التمكين فيما يتعلق بالإنسان العامل، وأن تطبيق أسلوب التمكين يؤثر على مواجهة المشكلات، وكذا وعلى توزيع الصلاحيات، وتبنت فعالية هذا الأسلوب في مواجهة المشكلات التنظيمية وحلها.

- دراسة محمد النجار (2010): بعنوان الثقة التنظيمية كمدخل لتمكين العاملين دراسة تطبيقية على الشركات قطاع الأعمال العام بمحافظة الدقهلية، وهدفت الدراسة إلى تحديد طبيعة العلاقة بين الثقة التنظيمية والتمكين العاملين، وتوصلت نتائجها إلى وجود علاقة ذات تأثير معنوي بين الثقة التنظيمية والتمكين العاملين.

- دراسة ديوب (2014): تمكين العاملين كمدخل لتحسين جودة الحياة الوظيفية في قطاع الاتصالات التي أكدت على وجود علاقة ذات دلالة معنوية بين المتغيرات التمكين العاملين وجودة الحياة في منظمات محل الدراسة.

دراسة بن عامر، بن غربي، ماري (2021): التمكين المهني وعلاقته بجودة الحياة الوظيفية لدى موظفي الشركة الجزائرية لتوزيع الكهرباء والغاز بتلمسان حيث هدفت الدراسة إلى تحديد مستوى جودة الحياة الوظيفية والتمكين المهني وتوصلت الدراسة إلى أن مستوى جودة الحياة الوظيفية والتمكين لدى العينة مرتفع، وأنه توجد علاقة بين متغير جودة الحياة الوظيفية في العمل والتمكين المهني لدى العينة.

8. الإطار النظري للدراسة:

الملاحظ أن الاهتمام بموضوع جودة الحياة الوظيفية انطلق من مبدأ حاجة الأفراد في المنظمة إلى بيئة جيدة تساعد على تحسين الأداء الفعلي للعمال هذا من جهة، ومن جهة أخرى تحفيز دافعيتهم ومستوى ولائهم وفتح آفاق الإبداع والابتكار، حيث تعتبر جودة الحياة الوظيفية من المواضيع الهامة في إدارة الموارد البشرية والسلوك التنظيمي، لما لها من تأثير مباشر على الروح المعنوية للعنصر البشري بحيث تسعى جل المؤسسات إلى الاهتمام بالفرد العامل كونه المحرك الأساسي في تحقيق الميزة التنافسية من خلال توفير برامج جودة الحياة الوظيفية التي تتسم بالجودة والفعالية للعاملين، إذ أنها تملك أدوات قادرة على تحقيق الميزة التنافسية والمستوى العالي من الإنتاج (ابراهيم ماضي، خليل اسماعيل، 2014، صفحة 9)

أولاً. جودة الحياة الوظيفية: المفهوم والأبعاد

أ- مفهوم جودة الحياة الوظيفية: لقد تعددت المفاهيم حول موضوع جودة الحياة الوظيفية لتنوع الآراء حول أبعاد المشكلة لها وعليه يمكن أن نتطرق إلى بعض منها: يعرفها (1977) "suttle" على أنها "أقصى مدى يستطيع أعضاء المنظمة الأعمال الوصول إليه في تلبية احتياجات الشخصية والعامة وذلك من خلال خبرتهم في العمل" (Kaila, 2006, pp. 430-431)

أما "جاد رب سيد محمد" (1999) فقد عرفها بأنها "مجموعة العمليات المتكاملة والمخططة والمستمرة والتي تستهدف تحسين مختلف الجوانب التي تؤثر على الحياة الوظيفية للعاملين وحياتهم الشخصية أيضاً، والذي يساهم بدوره في تحقيق أهداف إستراتيجية للمنظمة والعاملين فيها والمتعاملين معها". (محمد، جودة الحياة الوظيفية في منظمات الأعمال العصرية، 2008، صفحة 9)

ويعرفها (2013) "Surya and shani" بأنها "درجة التميز الناجمة عن ظروف العمل والعلاقة بين العامل والبيئة مضافاً إليها البعد الإنساني والتي تساهم بمجملها في الرضا العام وتطوير الأداء على مستوى الفرد ومن ثم على مستوى المؤسسة". (suryaKumar.Shani, 2013, p. 2).

من خلال التعاريف السابقة يمكن تعريف جودة الحياة الوظيفية بمختلف الجهود التي تبذلها المؤسسة من أجل خلق بيئة عمل مناسبة يتوفر فيها العوامل المادية والمعنوية بمختلف أبعادها، مما ينعكس على الموظفين بارتفاع مستوى الرضا والأمان

والاستقرار الوظيفي من جهة، ومن جهة أخرى يؤثر على إنتاجيتهم وأدائهم وتحقيق العمل بأعلى كفاءة.

ب- أبعاد جودة الحياة الوظيفية:

سنعرض فيما يلي آراء الباحثين والعلماء ووجهات نظرهم حول أبعاد جودة الحياة الوظيفية، الشيء الذي يبرز اختلافا وتنوعا في تحديدها وقد ذلك جاء على النحو التالي: يرى (2007, "Beth A. Brooks") أن أبعاد جودة الحياة الوظيفية تتكون من توازن الحياة الوظيفية والشخصية ونمط الإشراف ومشاركة العاملين في اتخاذ القرارات، والخصائص الوظيفية، والاستقلالية في أداء العمل، وعلاقات العمل والأمن الوظيفي والسلامة والصحة المهنية.

ويرى (محمد، جودة الحياة الوظيفية في منظمات الأعمال العصرية، 2008) أن أبعاد جودة الحياة الوظيفية تتمثل في إتاحة الظروف الملائمة في تحسين الإنتاجية وزيادة الكفاءة التنظيمية، والمشاركة الفعلية في اتخاذ القرارات، وإتاحة فرص الترقية والتقدم الوظيفي من خلال العمليات التعلم والتعليم والتدريب، وتوفير متطلبات الأمان والاستقرار الوظيفي، والعدالة الاجتماعية من خلال عدالة أنظمة الأجور، والمكافأة والحوافز المادية والمعنوية.

أما (العنزي، سعد علي، وصالح، احمد علي، 2009) فقد أشار إلى أن أبعاد جودة الحياة الوظيفية تتمثل في الكفاية الراتب وعدالته وصحة ظروف العمل وفرص النمو الوظيفي والتكامل الاجتماعي والموازنة بين العمل والحياة والتمسك بمبدأ العمل التنموي.

من خلال استعراضنا لأبعاد جودة الحياة الوظيفية تبين لنا أن الأبعاد تختلف حسب توجهات الباحثين من حيث موضوع الدراسة، والأهمية، والأهداف، من هنا تم اختيار عدد من الأبعاد الرئيسية لجودة الحياة الوظيفية تخص هذه الدراسة وقد تناولتها مختلف الدراسات السابقة وهي:

- ظروف العمل المادية: هي مجموعة الظروف الفيزيائية المحيطة بالعامل في بيئة عمله من حرارة، وتهوية، وإضاءة، ونظام حماية من الحوادث، والهدوء، بالإضافة إلى توفر الأدوات اللازمة للعمل، وعليه عند تصميم مكان العمل يجب أن يشكل كل من التصميم والمعدات والإجراءات التشغيلية، نظام عمل آمن كما هو منصوص عليه في قانون العمل، فالغرض الرئيسي من تصميم مكان العمل تحقيق مستويات مرتفعة من

الإنتاجية، كما له أثر على العلاقات بين الموظفين ومعدلات الغياب بينهم، لذلك يجب مراعاة الأمور التالية في مكان العمل:

- يجب أن توفر المنظمة كل سبل الراحة لموظفيها من خلال تصميم جيد لمكان العمل وتوزيع جيد للمعدات بحيث يلائم عدد الموظفين فيه وطبيعة النشاط لتوفير الجهد وزيادة الكفاءة والإنتاجية.

- يجب أن تلتزم المنظمة بتوفير الأجواء المناسبة في بيئة العمل من خلال توفير درجة حرارة مناسبة لنشاط العمل والموظفين، وهواء نقي متجدد، وإضاءة جيدة، والهدوء في مكان العمل (Pickard, 2005, p. 220).

- الاستقرار والأمان الوظيفي: يعد الاستقرار الوظيفي من المواضيع المهمة في مجال الإدارة، وتزداد أهمية هذا البعد بازدياد أهمية الدور البشري الذي يلعب دورا محوريا في المنظمة، فالإحساس بالأمان من العوامل المهمة التي تؤدي إلى الشعور بالراحة والاستقرار والانتماء لبيئة العمل والاطمئنان، وهو من الحاجات التي تقف وراء استمرار السلوك البشري واستقراره، وتساهم في رفع الروح المعنوية، وتحسين مستوى الأداء وزيادة الإنتاجية وتحسين نوعية الخدمة المقدمة (منصور.إ.ح.، 2015، صفحة 31)

يتأثر جميع الموظفين في المنظمة بمستويات الصحة والأمان المتوفرة في مكان العمل للأسوأ أو للأفضل، وعلى المنظمة توفير بيئة عمل آمنة صحية تقلص حوادث العمل والأمراض، وأعمال العنف في العمل، وتحسين جودة الحياة الوظيفية للموظفين، وتستطيع المنظمة أن تصبح أكثر تأثير في الموظفين من خلال زيادة إنتاجيتهم نظرا لانخفاض عدد أيام العمل المفقودة وزيادة الكفاءة والجودة وتحسن سمعة المنظمة. (Jackson, Susan E., Schuler, Randall S., Werner, Steve, 2008, p. 474)

كذا بقاء الفرد الموظف في نفس المنظمة بدون انتقاص من الاقدمية، أو الأجر، أو حقوق المعاش، مما له أثر ايجابي على الإنتاجية، فهو محدد مهم لصحة العاملين ورفاهيتهم الجسدية والنفسية والرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي والأداء الوظيفي (Yousef, 1997, p. 184)

- الترقية الوظيفية: تتم الترقيات في إطار الترقيات الرسمية، أو برامج تطوير الوظيفة، أو فرص التدريب، أو التعيينات اللجان أو المشاريع الخاصة حيث تعمل المنظمات على توسيع مسؤوليات موظفيها من خلال الترقيات مما يولد لدى الموظفين شعورا قويا بالولاء للمنظمة، واحتفاظ المنظمة بالموظفين. (Yousef, 1997, p. 184)

- الرواتب والمكافآت: تعتبر أنظمة الأجور والمكافآت أداة من أدوات التحفيز التي تستخدمها منظمات الأعمال في تحسين الأداء، وتعتبر عامل هام في دفع العاملين للتميز والتميز وتوفير البيئة التنافسية التي تدفع العاملين لبذل أقصى جهد لنيل المكافآت بأشكالها المختلفة مادية كانت أو معنوية. (لساسي، ح.ع.، 2017، صفحة 6)

وتعتبر الأجور احد مكونات الكبيرة لتكاليف الإنتاج في المنظمة، وبذلك يكون لها تأثير كبير على إستمراريتها ونموها وربحها، ومن ناحية أخرى تمثل أهمية كبيرة عند الموظفين كونها مصدر دخل لهم، ومحدد مهم لمكانتهم الاجتماعية داخل وخارج المنظمة كما لها تأثير على قدرة المنظمة في الحصول على أداء ذو كفاءة عالية من موظفيها، وبذلك لا تستطيع المنظمات المحافظة على موظفيها إلا بوجود نظام عادل للأجور داخلها وفي حال عدم توفر ذلك يزداد عدم الرضا الوظيفي، والشكاوي بينهم، وبالتالي السياسات السليمة للأجور هي أمر حيوي لفاعليتها وكفاءتها. (Agarwal, 1983, p. 688).

أما بالنسبة للمكافآت التعويضات فمعظم العاملين في المنظمات يعملون للحصول على عوائدهم نظير جهوده، ووجود نظام مكافآت عادل يؤثر على أدائهم ونظرتهم لوظائفهم، وأصحاب العمل، كما يقلل من معدل الدوران ويحسن من الأداء والإنتاجية للمنظمة وتكمن العدالة في ما يقدمه الشخص من جهد وما يعود عليه ذلك كما يحكم الأفراد على عدالة التعويضات من خلال مقارنة جهودهم وأدائهم مع أداء الآخرين.. (Jackson, John H., Mathis, Robert L, 2007, p. 364)

-التمنية المهنية (لتكوين والتعليم): هي عملية منظمة ومستمرة محورها الفرج في المجمل تهدف إلى إحداث تغيرات محددة سلوكية وفنية وذهنية لمقابلة احتياجات محددة عالية أو مستقبلية يتطلبها الفرد والعمل الذي يؤديه والمؤسسة التي يعمل فيها. (ساخي، 2016، صفحة 96)

ثانيا: التمكين المهني

أ- مفهوم التمكين المهني:

هو إطلاق حرية الموظف، وهذه حالة ذهنية لا يمكن تطويرها بشكل يفرض على الإنسان من الخارج، أي أن التمكين حالة داخلية تحتاج إلى تبني لهذه الحالة من قبل الفرد لكي تتوافر له الثقة بالنفس، والقناعة بما يمتلك من قدرات معرفية تساعده في

اتخاذ قراراته واختبار النتائج التي يريد أن يصل إليها. (Bowen,D.E. Lawer,E , 2002, p. 73)

يعرف التمكين بأنه "عملية توزيع مسؤولية اتخاذ القرارات، والاستقلالية في المستويات الدنيا في السلم الهرمي". (حريم، 2004، صفحة 311)
يعرف (توفيق، 1999) التمكين "بأنه إعطاء دور حقيقي للعاملين عن طريق بناء، وتصميم العمل بأسلوب يمنحهم الفرصة لاتخاذ قرارات نهائية لتحسين العمليات الوظيفية، أو مواجهة ظروف طارئة ومتجددة ضمن مقاييس وأطر إرشادية محدودة.."
ويعرف ميورال، ومريدث (Murrell, L Meredith, M., Empowering Employee New York) التمكين بأنه "تولي شخص ما القيام بمسؤوليات أكبر، وسلطة من خلال التدريب، والثقة والدعم العاطفي" (الظاهر، 2009، صفحة 227)
ب- أبعاد التمكين المهني:

نظر الباحثون لمصطلح التمكين من اتجاهات مختلفة، ما أفرز مجموعة من الاختلافات في الرؤى الفلسفية فحسب مينون (Mineghino, 2001, p. 157) فإن مفهوم التمكين يمكن أن يحدد من خلال ثلاثة أبعاد:

- التمكين كتصرف: منح القوة للشخص المراد تمكينه.
- التمكين كعملية: العملية التي تؤدي إلى استعمال القوة.
- التمكين كحالة نفسية: وهي إدراك التصرف (ساخي، 2016، صفحة 28).

أما سبراتزر (Speritzer, G, M, et al , 1997) وبعد الدراسات التي قامت بها حددت أربعة أبعاد للتمكين:

- مجال أهمية العمل (المعنى): وهي إحساس بجدوى وقيمة ومغزى العمل، وأهميته من خلال توافق بين أهداف، وقيم ومعتقدات الفرد من جهة، ومتطلبات العمل من جهة أخرى، فان كانت نظرة الفرد للعمل ايجابية فإن الوظيفة ذات قيمة، ما يؤدي للخلق معنى للعمل، وبالتالي يصبح ذلك المعنى بمثابة محرك له.
- مجال حرية التصرف (الاستقلالية): وهي إحساس بحرية الترف، والإدارة، أي مدى امتلاك الفرد حرية الاختيار والتصرف والاستقلالية في وضع معايير السلوك، وفقا لما يراه مناسباً في العمل.

- الفاعلية الذاتية (الكفاءة): هي إحساس بالكفاءة أي أن الفرد يثق بقدراته الذاتية، وتعكس الكفاءة مدى شعور الفرد بامتلاك القدرة والمهارة اللازمة لانجاز عمله بالإضافة إلى ثقته بقدرته على انجاز المهام الموكلة له بجدارة وفاعلية المطلوبة.

- مجال التأثير: يقصد به درجة التي يرى فيها الفرد على أنه قادر أن يحدث فرقا فيما يتعلق بانجاز المهام التي يؤديها، أو يحقق التأثير المقصود في بيئة الفرد، ما يعكس اعتقاد الفرد بأنه يستطيع التأثير على النظام الذي يعمل فيه، ويؤثر على نتائج الإستراتيجية أو العملياتية في العمل وكذلك في القرارات التي يمكن ان تتخذ على كل المستويات بما يجعل الآخرين يحترمون رأيه. (ساخي، 2016، صفحة 28)

9. الإجراءات المنهجية للدراسة الميدانية:

1.9 منهج الدراسة: يتوقف نجاح المنهج الذي يختاره الباحث على مدى توافقه مع طبيعة الدراسة الحالية، وبما أن موضوع دراستنا يتناول البحث في العلاقة بين جودة الحياة الوظيفية والتمكين المهني لدى العمال، وعليه تم اختيار المنهج الوصفي لمدى مناسبه لموضوع الدراسة الذي نحاول من خلاله وصف الظاهرة موضوع الدراسة وتحليلها وتبين العلاقة بين مكوناتها.

2.9 حدود الدراسة:

*الحدود الموضوعية: استهدفت الدراسة الحالية دراسة متغيرين هما جودة الحياة الوظيفية والتمكين المهني، وعليه جاءت الدراسة كالتالي: جودة الحياة الوظيفية وعلاقتها بالتمكين المهني لدى عمال وحدة الصناعات التقليدية "السيرامير" وحدة الرمش بولاية تلمسان.

*الحدود البشرية: اشتملت الدراسة مجمل العمال في وحدة الصناعات التقليدية "السيرامير" الرمشي.

*الحدود المكانية: تمثلت حدود الدراسة في نطاق وحدة الصناعات التقليدية وحدة الرمشي بولاية تلمسان.

*الحدود الزمنية: تمت الدراسة الحالية في الفترة الممتدة بين شهر ديسمبر 2020 ومارس 2021.

3.9 مجتمع الدراسة وعينتها: تمثل مجتمع الدراسة الحالية في عمال وحدة الصناعات التقليدية وحدة الرمشي ولاية تلمسان، تم اختيارهم بطريقة قصدية. حيث بلغت عينة

الدراسة (200) عامل وعاملة من عمال وحدة الصناعات التقليدية "سيرامير" وحدة الرمشتي موزعين باختلاف متغيراتهم الديمغرافية.

4.9 أدوات الدراسة: لكي يتمكن الباحث من إكمال بحثه لأبد من الاستعانة ببعض الأدوات التي تسهل من عملية جمع البيانات والمعلومات، وعليه تم استخدام الأدوات التالية:

- مقياس جودة الحياة الوظيفية: والذي أعده ساخي بوبكر (2016) والمأخوذ من دراسة النصار (2013)، (ابراهيم ماضي، خليل اسماعيل، 2014) وقد اشتمل على قسمين رئيسيين:

✓ القسم الأول، تضمن معلومات عامة تضم متغيرات الدراسة وهي: الجنس والسن، والحالة العائلية، المستوى التعليمي، المسمى الوظيفي، سنوات الاقدمية في العمل.

✓ القسم الثاني، تمثل في أبعاد المقياس جودة الحياة الوظيفية الذي يتكون من (33) فقرة موزعة على الأبعاد التالية: الالتزام التنظيمي، التكوين والتعليم، التصميم الوظيفي، التوازن بين الحياة الشخصية والوظيفية، فرق العمل، التقليل من الضغوط (ساخي، 2016). وفي إطار الدراسة الحالية تم التحقق من الخصائص السيكموترية للمقياس باستخدام كل من صدق الاتساق الداخلي، والصدق التمييزي.

✓ فبالنسبة لصدق المقياس فقد قمنا برصد صدق الاتساق الداخلي حيث تم حساب معامل ارتباط بيرسون وذلك من خلال حساب الارتباط بين فقرات المقياس مع الدرجة الكلية للتعرف على مدى التجانس الداخلي للمقياس. وعليه رصدنا قيم مقبولة تعبر على صدق المقياس وبذلك تراوحت قيم الارتباطات بين (0.586-0.919**)، وهي قيم مقبولة دالة عند مستوى 0.01 و 0.05 تشير إلى أن المقياس يتمتع بصدق مقبول.

✓ أما فيما يخص ثبات المقياس، وانطلاقاً من تطبيقنا لمعادلة ألفا كرونباخ فقد تم رصد قيمة ثبات مقبولة قدرت بـ 0.64، كما تم حساب ألفا الطبقية للأبعاد الكلية للمقياس وعليه كانت القيمة بعد حساب الثبات الكلي وانحراف المعياري لكل بعد من مقياس جودة الحياة الوظيفية حيث بلغت قيمته 0.85. وبذلك نستطيع القول أن المقياس يتميز بثبات مقبول.

جدول رقم (01) يوضح ثبات ألفا كرونباخ وألفا الطبقية لمقياس جودة الحياة الوظيفية

- المصدر: مخرجات برنامج spss اعتمادا على نتائج الدراسة الميدانية
- مقياس التمكين المهني: يحتوي هذا المقياس على مجموعة من الفقرات (19) موزعة

الأبعاد جودة الحياة الوظيفية	الانحراف المعياري لكل بعد
الالتزام التنظيمي	0.34
التكوين والتعليم	0.35
التصميم الوظيفي	0.43
التوازن بين الحياة الشخصية والوظيفية	0.46
فرق العمل	0.42
التقليل من الضغوط	0.36
الفا كرونباخ	0.64
الفا الطبقية	0.85

على المجالات التالية: مجال أهمية العمل، مجال حرية التصرف، الفاعلية الذاتية،
مجال التأثير. (ساخي، 2016)

إذ في إطار الدراسة الحالية تم التحقق من الخصائص السيكومترية للمقياس،
فعن صدق المقياس قمنا برصد الاتساق الداخلي حيث تم حساب معامل ارتباط
بيرسون من خلال رصد الارتباط بين فقرات المقياس مع الدرجة الكلية للتعرف على
مدى التجانس الداخلي للمقياس. وعليه رصدنا قيم مقبولة تعبر على صدق المقياس
وبذلك تكون قيم المقياس تراوحت بين (0.664-0.890**)، وهي قيم مقبولة دالة عند
مستوى 0.01 و0.05 تشير إلى أن المقياس يتمتع بصدق مقبول.

فبالنسبة لثبات المقياس تم استخراج معاملات الاتساق الداخلي للمقياس وكذلك
باستخدام معادلة ألفا كرونباخ وفق البرنامج الإحصائي (SPSS).
وعليه تم رصد قيمة ثبات مقبولة قدرت بـ0.91، انطلاقا من تطبيقنا لمعادلة ألفا
كرونباخ. وبذلك نستطيع القول أن المقياس يتميز بثبات جيد.
5.9 الأساليب الإحصائية المستخدمة :

لأجل الإجابة على تساؤلات الدراسة واختبار فرضياتها تم استخدام جملة من
الأساليب الإحصائية كالآتي: الوسط الحسابي، الانحراف المعياري، معامل الارتباط
بيرسون، اختبار (test-T) واختبار تحليل التباين الأحادي (ANOVA).

10. عرض وتفسير نتائج الدراسة:

- عرض وتفسير التساؤل الأول: يتمحور التساؤل الجزئي الأول حول « ما مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى أفراد العينة ؟». للإجابة على هذا التساؤل تم استخدام المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والمتوسط النظري، كما تم استخدام اختبار (ت) لمعرفة دلالة الفروق بين المتوسط النظري والحسابي، والجدول التالي يوضح نتائج هذا الإجراء:

جدول رقم (02) يوضح نتائج مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى أفراد العينة

المقياس	المتوسط العام لأبعاد جودة الحياة الوظيفية	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي النظري للمقياس	المستوى القيمي ت
جودة الحياة الوظيفية	2.70	1.249	1.33	متوسط 3.80

- المصدر: مخرجات برنامج spss اعتمادا على نتائج الدراسة الميدانية

يوضح الجدول رقم (01) المتوسط الحسابي لدرجات عينة الأفراد (200) على مقياس جودة الحياة الوظيفية، حيث قدر بـ (2.70)، أما الانحراف المعياري يساوي (1.249) والمتوسط النظري (1.33) وبعد استخدام اختبار "ت" للفروق لمعرفة الفرق تبين ان قيمة "ت" تساوي (3.80) وهي دالة إحصائية عند مستوى دلالة 0.01، كما أن المتوسط الحسابي كان أكبر من المتوسط النظري، وعليه مستوى جودة الحياة الوظيفية مرتفع لدى أفراد العينة.

إذن من خلال النتيجة المتوصل لها يمكن تفسيرها بالرجوع إلى أن وحدة الصناعات التقليدية وحدة الرمثي تسعى جاهدة إلى ضمان للفرد العامل الراحة النفسية والأمان من خلال توفير كل الضروريات الأساسية في بيئة العمل من ظروف فيزيقية (إضاءة، تهوية، حرارة، هدوء)، بالإضافة إلى النظافة العامة للمحيط ودون أن ننسى استخدام وسائل الوقاية والحماية من أجهزة وملابس ومعدات هذا من جهة، وتسهيل وسائل التواصل والاتصالات بمجملها بين العمال فيما بينهم أو العمال والإدارة، ومشاركتهم في اتخاذ القرارات وكذا الإشراف الجيد، وعليه نجد أن في هذه الوحدة يسودها جو عام جيد وملئم ومساعد نتيجة السياسات والاستراتيجيات التي انتهجتها في

خلق أواصر التعاون والتفاهم والتكيف والتكافل، فهي تعتبر كل العمال على اختلافات مستوياتهم الإدارية كاسرة واحدة.

- عرض وتفسير التساؤل الثاني: يتمحور التساؤل الجزئي الثاني حول « ما مستوى التمكين المهني لدى أفراد العينة؟». للإجابة على هذا التساؤل تم استخدام المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والمتوسط النظري، كما تم استخدام اختبار (ت) لمعرفة دلالة الفروق بين المتوسط النظري والحسابي، والجدول التالي يوضح نتائج هذا الإجراء:

جدول (03) يوضح نتائج مستوى التمكين المهني لدى أفراد العينة

التمكين المهني	المتوسط	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	مستوى الاستجابة	الترتيب
3.28	2.18	1.150	1.33	متوسط	

- المصدر: مخرجات برنامج spss اعتمادا على نتائج الدراسة الميدانية

يتضح الجدول (03) أن المتوسط الحسابي لدرجات عينة الأفراد (200) على مقياس التمكين المهني بلغ (2.18)، أما الانحراف المعياري يساوي (1.150) والمتوسط النظري (1.33)، بعد استخدام اختبار "ت" للفروق لمعرفة الفرق تبين أن قيمة "ت" تساوي (3.28) وهي دالة إحصائية عند مستوى دلالة 0.01، كما أن المتوسط الحسابي كان أكبر من المتوسط النظري، وعليه جاء مستوى التمكين المهني متوسط لدى أفراد العينة. انطلاقا من هذه النتيجة يمكن تفسيرها من منطلق أن هذه الوحدة الصناعية التقليدية وحدة الرمشي لا تتوفر فيها آلات متطورة ومعقدة تكنولوجيا، فهي تستخدم آلات ذات تكنولوجيا بسيطة فالعمال يستعملون أدوات يدوية بالإضافة إلى الأفران ذات الحرارة العالية، وكذا عدد العمال قليل وكلهم خضعوا لكل الدورات التكوينية والتدريبية الدورية، فالمؤسسة تخص التكوين العمال الذين يسعون الترقية والجدد فقط.

- عرض وتفسير نتائج الفرضية الأولى: تنص الفرضية الأولى على ما يلي "لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى أفراد العينة تعزى إلى متغير سنوات الأقدمية في العمل". للتحقق من صحة الفرضية تم حساب المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية وقيمة اختبار تحليل التباين الأحادي (ANOVA)

للتعرف على دلالة الفروق بين متوسطات جودة الحياة الوظيفية تبعا لمتغير سنوات الأقدمية في العمل والجدول التالي يوضح ذلك:

جدول رقم (04) يوضح المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية واختبار (ت) لدلالة الفروق في استجابات أفراد العينة حول جودة الحياة الوظيفية تعزى إلى

متغير سنوات الاقدمية في العمل

المحور	مصدر التباين	مجموع المربعات الانحراف	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة f	مستوى الدلالة
جودة الحياة الوظيفية	بين المجموعات	0.620	2	0.310	0.622	0.341
داخل المجموعات		28.428	196	0.499		
المجموع		29.048	199			

قيمة(F)المجدولة عند مستوى المعنوية(0.05=&)ودرجات الحرية(2.57)=3.1504

- المصدر: مخرجات برنامج spss اعتمادا على نتائج الدراسة الميدانية

نلاحظ من خلال الجدول رقم (04) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى أفراد العينة تعزى إلى متغير سنوات الاقدمية في العمل فقد قدرت قيمة (ف) بـ 0.622، وقدر مستوى الدلالة بـ (0.341) وهي قيمة أكبر من (0.05) و(0.01) وبالتالي لا توجد فروق ومنه لم تتحقق هذه الفرضية. وعليه لا توجد فروق في استجابات العينة حول جودة الحياة الوظيفية تعزى لمتغير سنوات الاقدمية في العمل.

وبناء على ما سبق نقبل الفرض الصفري على أنه "لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات أفراد العينة حول جودة الحياة الوظيفية تعزى لمتغير سنوات الاقدمية في العمل". ويمكن إرجاع هذه النتيجة لأن الخبرة في هذا النوع من الوحدات الصناعية لا تعتمد على متغير سنوات الاقدمية في العمل لتحديد مستوى جودة الحياة الوظيفية باعتبار المؤسسة تسعى إلى حد كبير لخلق جو عام مساعد للعمل من جهة، وكذا رفع الإنتاجية من جهة أخرى فهي تعمل على الاهتمام بكافة فئات العمالية على حد سواء، بالتالي تبلورت في هذه المؤسسة جودة حياة وظيفية شملت كل العمال والعاملات في هذه الوحدة. وعليه اختلفت النتيجة الحالية مع نتائج دراسة

(الجلط، ابراهيم، لطيفة كلاخي، فاطمة بواو، 2018) التي هدفت إلى دراسة جودة الحياة الوظيفية في ظل بعض المتغيرات الديمغرافية لدى أساتذة كلية العلوم الاقتصادية والتسيير والعلوم التجارية بجامعة ابن خلدون تيارت، حيث توصلت إلى أنه توجد فروق في استجابات الأفراد حول جودة الحياة الوظيفية تعزى إلى متغير الاقدمية، نفس الشيء تعارضت مع نتائج دراسة (قهراني، فاطنة، دراسة وتحليل ابعاد جودة الحياة الوظيفية في المؤسسة الخدماتية (دراسة ميدانية بمستشفى الام والطفل)، 2018) ودراسها الثانية سنة (قهراني، فاطنة، واقع جودة الحياة الوظيفية في المؤسسات الاقتصادية) (دراسة ميدانية مديرية توزيع الكهرباء والغاز، 2019) التي توصلت إلى أنه توجد فروق في جودة الحياة الوظيفية تعزى لمتغير الاقدمية وهذه الفروق كانت لصالح الفئة الأكثر من 15 سنة خبرة. وعليه نستخلص من هذه النتيجة أن جميع فئات العينة المدروسة يحملون نفس الاستجابات حول جودة الحياة الوظيفية.

- عرض وتفسير نتائج الفرضية الثانية: تنص الفرضية الثانية على ما يلي: "لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى التمكين المهني لدى أفراد تعزى لمتغير الجنس". للتحقق من صحة هذه الفرضية تم حساب الدرجة الكلية لمتغير التمكين المهني لكل من الذكور والإناث حيث تم حساب المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية وقيمة (ت) للتعرف على دلالة الفروق بين متوسطات التمكين المهني تبعا لمتغير الجنس (إناث-ذكور)، والجدول التالي يوضح ذلك:

جدول رقم (05): يوضح المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية واختبار (ت) لدلالة الفروق في استجابات أفراد العينة حول مستوى التمكين المهني تبعا لمتغير الجنس

المحور	الجنس	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة (ت)	درجة الحرية	الدلالة
التمكين	ذكر	125	3.4829	0.72885	0.256	200	غير
المهني	أنثى	75	3.5536	0.68835			دالة

- المصدر: مخرجات برنامج spss اعتمادا على نتائج الدراسة الميدانية
يتضح لنا من خلال الجدول رقم (05) المتوسطات الحسابية، حيث كان أعلى متوسط لصالح الإناث قدره 3.55 وانحراف معياري قدره 0.68، كما تتضح لنا كذلك قيمة (Test-T) والتي بلغت (0.256) وبلغ مستوى القيمة الاحتمالية Sig (0.07) وهي قيمة غير دالة إحصائية، وبالتالي لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية حول التمكين المهني

تعزى لمتغير الجنس. وبناء على ما سبق نقبل الفرضية الصفية الثانية التي تنص على أنه "لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى التمكين المهني لدى أفراد العينة تعزى لمتغير الجنس". وعليه يمكن تفسير هذه النتيجة انطلاقا من أن غالبية العمال والعاملات على اختلاف تدرجاتهم في هرم التنظيم في هذه الوحدة الصناعية يخضعون لنفس البرامج التمكينية واستراتيجيات التطوير والتكوين والتدريب التي تعتمد عليها المؤسسة، وعليه لا يوجد اختلاف واضح في مستوى التمكين لدى العمال تعزى إلى الجنس، حيث اتفقت النتيجة الحالية مع نتائج دراسة (عباسي، سمير، 2020) التي هدفت إلى معرفة واقع التمكين الإداري من خلال بعض الخصائص الشخصية والتنظيمية في المؤسسة العمومية الجزائرية "أسمدال عنابة"، حيث توصلت إلى عدم وجود فروق في مستوى التمكين الإداري تعزى إلى متغير الجنس. وكذا نتائج دراسة (يحياوي، عبد القادر، 2019) التي تمحورت حول دور سياسة تمكين العاملين في تحقيق الميزة التنافسية حيث تمثلت نتائجها في عدم وجود فروق في استجابات عينة الدراسة لمتغير التمكين تعزى إلى متغير الجنس، وعليه نستخلص أن عمال وعاملات العينة المدروسة يحملون نفس التصورات المهنية حول التمكين المهني.

- عرض وتفسير نتائج الفرضية الثالثة: تنص الفرضية الثالثة على ما يلي: "لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى التمكين المهني لدى أفراد العينة تعزى لمتغير سنوات الأقدمية في العمل". للتحقق من صحة الفرضية تم حساب المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية وقيمة اختبار تحليل التباين الأحادي (ANOVA) للتعرف على دلالة الفروق بين متوسطات متغير التمكين المهني تبعا لمتغير سنوات الأقدمية في العمل والجدول التالي يوضح ذلك:

جدول رقم (05): يوضح المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية واختبار (ت) لدلالة الفروق في استجابات أفراد العينة حول التمكين المهني تعزى إلى متغير سنوات الأقدمية في العمل

المحور	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة f	مستوى المعنوية
التمكين المهني	بين المجموعات	3.645	2	1.823	4.090	0.022
	داخل المجموعات	25.403	196	0.446		
	المجموع	29.048	199			

قيمة (F) المجدولة عند مستوى المعنوية ($\alpha=0.05$) ودرجات الحرية (2,196) = 3.1504

- المصدر: مخرجات برنامج spss اعتمادا على نتائج الدراسة الميدانية

يتضح من الجدول الموضح أعلاه أن قيمة (F) المحسوبة بلغت (4.090) وهي أكبر من قيمتها المجدولة (3.1504)، في حين أن مستوى معنوية (F) بلغ (0.022) وهو أقل من مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$)، وعليه توجد فروق في استجابات أفراد العينة في مستوى التمكين المهني تعزى لمتغير سنوات الأقدمية في العمل.

وبناءً على ما سبق نرفض الفرضية الصفريّة الثالثة ونقبل الفرضية البديلة التي تنص على أنه "توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى التمكين المهني لدى أفراد العينة تعزى لمتغير سنوات الأقدمية في العمل". وعليه يمكن تفسير هذه النتيجة الحالية من خلال أن متغير سنوات الأقدمية في العمل لدى الفرد العامل يلعب دوراً هاماً في مستوى التمكين خاصة لدى عمال هذه الوحدة، باعتبار أنه كلما زادت خبرة الفرد العامل زاد مستوى تمكينه نتيجة الدورات التدريبية الدورية التي يخضع إليها العمال لمواكبة التطور التكنولوجي من جهة، ومن جهة أخرى سعي هذه الوحدة لتحقيق المنافسة وخلق مكانة في السوق، ولا يمكن أن يكون ذلك إلا بوجود موارد بشرية متمكنة وذات كفاءة وفعالية. وعليه توافقت نتائج دراستنا الحالية مع نتائج دراسة كل من (طيفور، هيفاء، 2018) التي هدفت إلى الكشف على التمكين الإداري للقيادات الأكاديمية النسائية في جامعة حائل ومعوقات من وجهة نظرهن حيث توصلت إلى وجود فروق ذات دلالة في استجابات عينة الدراسة حول متغير التمكين الإداري تعزى إلى متغير

الاقدمية، ونتائج دراسة (فضيلة، 2019) التي هدفت إلى التعرف على دور التمكين في إدارة الكفاءات (دراسة حالة مؤسسة موبليس الشلف) وتوصلت إلى وجود فروق للتمكين تعزى إلى متغير الاقدمية (الخبرة)، وأيضا نتائج دراسة (يحيوي، عبد القادر، 2019) التي جاءت حول دور سياسة تمكين العاملين في تحقيق الميزة التنافسية دراسة ميدانية بالمؤسسة الوطنية للسيارات الصناعية ولاية بشار وكانت نتائجها أن وجود فروق في استجابات عينة الدراسة في مستوى التمكين تعزى إلى متغير الاقدمية (الخبرة) وعدم وجود فروق في مستوى التمكين تعزى إلى متغير الجنس. من جهة تنافست نتيجة الدراسة الحالية مع نتائج دراسة (عباسي، سمير، 2020) التي هدفت إلى التعرف على واقع التمكين الإداري من خلال بعض الخصائص الشخصية والتنظيمية في المؤسسة العمومية الجزائرية "أسمدال عنابة"، حيث توصلت نتائجها إلى عدم وجود فروق في مستوى التمكين الإداري تعزى إلى متغير الاقدمية. إجمالاً يمكن القول أن لعامل سنوات الاقدمية في العمل تأثير كبير على تمكين العاملين مهنيًا، فكلما اكتسب العامل سنوات في الخبرة والتدريب، كلما نضج وزاد تركيزه وفعاليته وتحسن إنتاجيته وأدائه.

- عرض وتفسير نتائج الفرضية العامة: نصت الفرضية العامة على أنه: "توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين جودة الحياة الوظيفية والتمكين المهني لدى أفراد العينة". وللتحقيق من صحة هذا الفرض قمنا بحساب معامل الارتباط بيرسون (R_p) للكشف عن مستوى الارتباط بين درجات الجودة الحياة الوظيفية والتمكين المهني، والجدول التالي يوضح النتائج: الجدول رقم (03): يوضح الارتباط بين درجات الجودة الحياة الوظيفية والتمكين المهني.

جدول رقم (06) معامل ارتباط بيرسون بين متغير جودة الحياة الوظيفية والتمكين المهني					
المتغير		العينة N	قيمة المعامل R_p	القيمة المعنوية	الدلالة الإحصائية α
جودة الحياة الوظيفية	التمكين المهني	200	0.76	0.000	دال عند 0.01

- المصدر: مخرجات برنامج spss اعتمادا على نتائج الدراسة الميدانية
 من خلال نتائج الجدول رقم (06) يتضح لنا أن قيمة الارتباط بيرسون (R_p) قدرت بـ 0.76 وهي قيمة ارتباط جيدة، وبما أن القيمة المعنوية تساوي $\text{sig} = 0.000$ فإن

الارتباط دال عند مستوى الدلالة $\alpha = 0.01$ ، ومنه نرفض الفرض الصفري ونقبل الفرض البديل القائل: ب وجود علاقة ارتباطية ذات دلالة احصائية عند $(\alpha = 0.01)$ بين درجات متغير جودة الحياة الوظيفية ودرجات متغير التمكين المهني لدى عمال مؤسسة السيرامير المرمشي- تلمسان.

انطلاقاً مما سبق يمكن تفسير هذه النتيجة من منطلق أن هذه الوحدة الصناعية هي منظمة تهدف إلى تمكين العاملين لتحسين أدائهم وتعزيز كفاءاتهم وذلك من خلال الاعتماد على مختلف الاستراتيجيات التطويرية والقيام بالدورات التكوينية والتدريبية الدورية، بالإضافة إلى الاتفاقيات التي تبرمها مع المؤسسات الدولية بهدف مساهمة التطورات ومواكبة العولمة وكل جديد في الساحة الوطنية والدولية، ومن ناحية أخرى تحقيق الإنتاجية والفعالية على مستواها كمنظمة، مما يسمح لها بإرساء مكانة في السوق الوطنية والعالمية إن أمكن ذلك. وعليه اتفقت النتيجة الحالية مع نتائج دراسة "ديوب" إلى التعرف على تمكين العاملين كمدخل لتحسين الجودة الحياة الوظيفية، حيث توصلت إلى وجود علاقة موجبة بين التمكين وجودة الحياة الوظيفية، اتفقت كذلك النتيجة الحالية مع نتائج دراسة كل من (Sheikhepoor, 2015) التي هدفت إلى شرح العلاقة بين التمكين وجودة الحياة وأكدت على وجود علاقة قوية بين التمكين وجودة الحياة، بالإضافة إلى نتائج دراسة (Salimi and Savidin, 2015) التي كشفت عن العلاقة بين جودة الحياة الوظيفية وتمكين العاملين والإنتاجية، وعليه توصلت إلى وجود علاقة ارتباطية قوية موجبة بين التمكين وجودة الحياة الوظيفية، وكذا نتائج دراسة (Nayak, et al, 2015) التي هدفت إلى التعرف على جودة الحياة الوظيفية، ودور الوساطة الذي تلعبه بين التمكين في مكان العمل والالتزام الوظيفي، إذ أكدت على وجود علاقة هامة بين التمكين وجودة الحياة الوظيفية.

وقد توافقت دراستنا مع دراسة ساخي بوبكر (2016) التي توصلت إلى وجود علاقة ارتباطية بين التمكين وقد توافقت دراستنا مع دراسة ساخي بوبكر (2016) التي توصلت إلى وجود علاقة ارتباطية بين التمكين المهني وجودة الحياة الوظيفية في ضوء الثقة التنظيمية، حيث أن المؤسسة تلبى كامل احتياجات العمال الاجتماعية والتواصلية وتحثهم على التطور والابداع بحيث تخلق لديهم ثقافة التمكين المهني من خلال تشجيع

العمل الجماعي التعاوني وكافة تطبيقات التمكين المهني في كافة المجالات مما ينعكس باليجاب على سيرورة العمل في المؤسسة..

وكذا اتفقت مهادسة بوتاعة واخرون(2016) التي توصلت الى وجود علاقة ذات دلالة معوية بين جودة الحياة الوظيفية والنفسي، وان لجودة الحياة الوظيفية تاثير مباشر على انتاجية الموظفين واداهم.

كما تتفق كذلك مع دراسة بن عامر، بن غربي، ماريف(2021): التمكين المهني وعلاقته بجودة الحياة الوظيفية لدى موظفي الشركة الجزائرية لتوزيع الكهرباء والغاز بتلمسان حيث هدفت الدراسة الى تحديد مستوى جودة الحياة الوظيفية والتمكين المهني وتوصلت الدراسة الى ان مستوى جودة الحياة الوظيفية والتمكين لدى العينة مرتفع، وانه توجد علاقة بين متغير جودة الحياة الوظيفية في العمل والتمكين المهني لدى العينة.

الخاتمة:

مما سبق يمكن حصر نتائج الدراسة الحالية في الآتي:

رصد مستوى متوسط من جودة الحياة الوظيفية، وكذا مستوى متوسط من التمكين المهني لدى أفراد العينة، بالإضافة إلى عدم وجود فروق في مستوى جودة الحياة الوظيفية تعزى لمتغير سنوات الاقدمية في العمل، وأيضا عدم وجود فروق في مستوى التمكين المهني تعزى إلى متغير الجنس، ووجود فروق في مستوى التمكين المهني تعزى إلى متغير سنوات الاقدمية في العمل. بالإضافة إلى رصد علاقة ارتباطية قوية بين جودة الحياة الوظيفية والتمكين المهني لدى عمال وحدة الصناعات التقليدية "السيرامير" وحدة الرمشي.

وعليه توصي الدراسة الحالية بالآتي:

- ضرورة الاهتمام بتنمية إدراك العاملين لأبعاد التمكين الأربعة وخاصة في المستويات الإدارية الدنيا من خلال تشجيعهم على تحمل المسؤوليات والنظر إلى أخطائهم كفرص للتعلم.
- ضرورة اهتمام إدارة مصنع السيرامير وحدة الصناعات التقليدية وحدة الرمشي ببعدي الكفاءة وتطوير العمل.

- توصي الدراسة الإدارة العليا بتبني جو تنظيمي يسمح بحرية تبادل الأفكار ويسهل الاتصالات بين الرئيس والمرؤوس مما يدعم الشعور بالكفاءة والقدرة على التأثير في العمل.

- انتهاج برامج جودة الحياة الوظيفية لتحقيق الزيادة في الإنتاجية والفعالية.

المصادر والمراجع:

- حسن حريم. (2004). السلوك التنظيمي، سلوك الافراد، والجماعات في منظمات الاعمال. عمان: دار ومكتبة الحامد.
- خليل اساعسل ابراهيم، ماضي. (2014). جودة الحياة الوظيفية واثرها على الاداء الوظيفي للعاملين، دراسة تطبيقية على الجامعات الفلسطينية. مصر: رسالة دكتوراه منشورة، كلية التجارة، جامعة قناة السويس.
- جاد رب، سيد محمد. (2008). جودة الحياة الوظيفية في منظمات الأعمال المصرية. القاهرة.
- لجلط، ابراهيم، لطيفة كلاخي، فاطمة بواو. (2018). جودة الحياة الوظيفية في ظل بعض المتغيرات الديمغرافية لدى اساتذة كلية العلوم الاقتصادية والتسيير والعلوم التجارية. تيارت: جامعة ابن خلدون.
- المدهون، موسى توفيق. (1999). نموذج مقترح لتمكين العاملين في المنشآت الخاصة كدالة لادارة الجودة الشاملة. مجلة جامعة الملك عبد العزيز للاقتصاد، والادارة. جدة: جامعة الملك عبد العزيز، المجلد 13، العدد 2، صص 73-95.
- طيفور، هيفاء. (2018). التمكين الاداري للقيادات الأكاديمية النسائية في جامعة حائل ومعوقات من حمة تظهرهن أنفسهن. المملكة العربية السعودية: جامعة الحائل.
- العنزي، سعد علي، وصالح، احمد علي. (2009). ادارة راس المال الفكري في المنظمات الاعمال. عمان، الاردن: دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع.
- عباسي، سمير. (2020). واقع التمكين اداري من خلال بعض الخائص الشخصية والتنظيمية في مؤسسة العمومية الجزائرية "سمدل" عنابة. الجزائر.
- قهراني، فاطمة. (2018). دراسة وتحليل ابعاد جودة الحياة الوظيفية في المؤسسة الخدمائية (دراسة ميدانية بمستشفى الام والطفل). ولاية الجلفة.
- قهراني، فاطمة. (2019). واقع جودة الحياة الوظيفية في المؤسسات الاقتصادية (دراسة ميدانية مديرية توزيع الكهرباء والغاز. ولاية الجلفة.
- لساسي، ح.ع. (2017). جودة الحياة الوظيفية لدى أساتذة كلية العلوم الاجتماعية والانسانية. بجامعة الوادي: مجلة العلوم النفسية والتربوية.
- معمر، قوادي فضيلة. (2019). دور التمكين في ادارة الكفاءات دراسة حالة مؤسسة موبيليس الشلف. الجزائر.
- منصور، ا.ح. (2015). غموض الحياة الوظيفية واثرها على الاداء الوظيفي. فلسطين: كلية التجارة، الجامعة الاسلامية غزة.
- نعم، ابراهيم الظاهر. (2009). الادارة الاستراتيجية المفهوم، الاهمية، التحديات. ط1: دار للكتاب العالمي للنشر والتوزيع.
- بجاوي، عبد القادر. (2019). دور ساسة تمكين العاملين في تحقيق الميزة التنافسية لمصنع سيدي موسى. الجزائر.
- Agarwal, R. (1983). *Organization and managemen*. New Delh: Tata McGraw-Hil Publishing company Limited.
- Bowen, D.E. Lawer, E. (2002). *Empowering service employees*. sloan management review.
- Beth A. Brooks". (2007). " Quality of Nursing Worklife Conceptual Clarity for the Future. *Nursing Administration Quarterly*, Volume 31 pp 152- 157.
- Kaila, H. ., ((2006)). *Industrial And Organisational Psychology*. India: Kalpaz publication.
- Jackson, S. E. (2008). *Managing Human Resources*. USA: South-Western Cengage Learning.

- Jackson, John H., Mathis, Robert L. (2007). *Human Resource Management*. Thomson South-Western.
- Jackson, Susan E., Schuler, Randall S., Werner, Steve. (2008). *Managing Human Resources*. USA: South-Western Cengage Learning.
- Mineghino, M. A. (2001). *An Empirical Study Of The Relationship Between Role Stress And Empowerment In Front- Line Managers And Workers*. California: state.university.USA.
- Murrell, L. Meredith, M., (Empowering Employee New York). 2000. New York: Mc Grawhill.
- Pickard, Q. (2005). *The architects' handbook*. Ltd: Blackwell Science.
- suryaKumar.Shani. (2013). Study on Quality of Work Life Among the Employees at Metro Engineering Private Limited.. *International Journal of Management*, 2.
- Yousef, D. (1997). Satisfaction with job security as a predictor of organizational commitment and job performance in a multicultural environment. *International Journal of Manpower*.