

أثر جودة الحياة الوظيفية على التمكين النفسي للعاملين في المؤسسة الجزائرية

- دراسة ميدانية -

The impact of quality of working life on the psychological empowerment of employees in the Algerian company –a Field study-

مرياح طه ياسين	عيسات فطيمة الزهرة*	شرفاوي عائشة
جامعة الجزائر3، الجزائر	جامعة البويرة، الجزائر	جامعة البويرة، الجزائر
merbah.tahayassine@univ- alger3.dz	f.aissat@univ- bouira.dz	a.cherfaoui@univ- bouira.dz

تاريخ النشر: 2021/12/30 تاريخ القبول: 2021/10/11 تاريخ الاستلام: 2021/08/02

ملخص:

تسعى الدراسة إلى التعرف على جودة الحياة الوظيفية وأثرها على التمكين النفسي للعاملين في شركة سونلغاز بولاية البويرة، ولتحقيق أهداف الدراسة قمنا بتصميم استبانة تم توجيهها لعمال المؤسسة المبحوثة، والتي بلغ تعدادها 147 فردا، وقد توصلت الدراسة إلى أن هناك أثرا ذا دلالة إحصائية لجودة الحياة الوظيفية بأبعادها الأربعة على التمكين النفسي للعاملين في المؤسسة المبحوثة، وتوصي الدراسة بضرورة تعزيز أبعاد جودة الحياة الوظيفية مع الاهتمام أكثر بالموارد البشري وتخفيفه.

الكلمات المفتاحية: جودة، جودة الحياة الوظيفية، التمكين النفسي، شركة سونلغاز.

Abstract:

The study seeks to identify the quality of career and its impact on the psychological empowerment of employees of the Company Sonlgaz in Bouira. To achieve the objectives of the study, we designed a questionnaire that was directed to the workers of the surveyed institution, which numbered 147 individuals. The study found that there is a statistically significant impact of the quality of career in its four dimensions on the psychological empowerment of workers in the researched Company. The study recommends the need to enhance the dimensions of career quality with more attention and motivation of the human resource.

Keywords: Quality, Quality of Career, Psychological Empowerment, Sonelgaz company.

* المؤلف المرسل

مقدمة:

نعيش في عصر يتسم بالتغيرات الهائلة في شتى مجالات الحياة، حيث أسهمت التطورات العلمية والتكنولوجية في زيادة إدراك متطلبات النمو والتغيير في الحاضر والمستقبل ومواكبة كل تطورات في مختلف المجالات، وضمن هذا السياق برزت عدة مفاهيم إدارية حديثة استدعت ضرورة تبنيتها في العديد من المؤسسات، ومن أبرزها جودة الحياة الوظيفية والتمكين النفسي.

فالاتجاه نحو تبني مثل هذه المفاهيم الإدارية الحديثة التي تعطي أهمية بالغة للعنصر البشري تتطلب منها إداراته بكفاءة وفعالية، باعتباره مصدرا هاما من مصادر تحقيق الميزة التنافسية التي يصعب على المؤسسات المنافسة تقليدها.

إشكالية الدراسة: ضمن إطار مسؤولية الإدارة في تحديد مدى نجاح أو فشل المؤسسة، أصبح من الضروري التركيز على المورد البشري وتوجيهه بشكل يساعد في تحقيق أهداف ذات معنى، وذلك لكونه يتميز بقدرات وطاقات كامنة توجب على الإدارة استخراجها واستغلالها بفعالية، لذلك برز موضوع جودة الحياة الوظيفية والتمكين النفسي كأحد المداخل المعاصرة التي

ونخص بالذكر مؤسسة سونلغاز

تتبلور لنا معالم الإشكالية التي تمت صاغتها على النحو الآتي:

ما مدى تأثير جودة الحياة الوظيفية على التمكين النفسي للعاملين في مؤسسة سونلغاز بولاية

البويرة؟

ولتبسيط هذه الإشكالية نستعين بالأسئلة التالية:

- كين النفسي للعاملين في
- على التمكين النفسي للعاملين في
- على التمكين النفسي للعاملين في
- على التمكين النفسي للعاملين في

فرضيات الدراسة:

بتبني إلى مجموعة

:

الفرضية الرئيسية:

0.05 للعاملين في مؤسسة سونلغاز بولاية البويرة

- الفرضية الفرعية الأولى:

0.05 النفسي للعاملين في مؤسسة سونلغاز بولاية

- الفرضية الفرعية الثانية:

0.05 النفسي للعاملين في مؤسسة سونلغاز بولاية البويرة

- الفرضية الفرعية الثالثة:

0.05 النفسي للعاملين في مؤسسة سونلغاز بولاية

- الفرضية الفرعية الرابعة:

0.05 التمكين النفسي للعاملين في مؤسسة سونلغاز بولاية

أهمية الدراسة: تأتي أهمية هذه الدراسة من أهمية الموضوع الذي وتزداد هذه الأهمية من خلال متطلبات المنافسة التي تفرضها الساحة الاقتصادية في الوضع الراهن التي تدفع المؤسسات إلى تطبيق التوجهات الحديثة لمواجهة المنافسة، بحيث تُ المفاهيم الإدارية الحديثة التي تساهم في تحسين الإنتاجية وتحقيق أداء فعال، كما يعد موضوع التمكين النفسي هو الآخر من أبرز هذه المفاهيم التي فرضتها البيئة المتغيرة والتي تحتم على المؤسسات

أهداف الدراسة: يمكن إبراز أهداف الدراسة في العناصر التالية:

- نفسي للعاملين في مؤسسة سونلغاز بولاية

- مع مجموعة من التوصيات التي تهدف إلى تطوير جودة الحياة الوظيفية في مؤسسة

منهج الدراسة:

من خلال عرض المفاهيم النظرية لمتغيرات الدراسة والعناصر المتعلقة

، وذلك بالاستناد على العديد من المراجع

إلى استخدام
من ثم تحليلها ومناقشة النتائج وتفسيرها للوصول إلى
لاستنتاجات والاقتراحات، فهذا المنهج

عرض موجز لأدبيات الدراسات السابقة:

- (SAHAR AHADI, 2011) بهدف فحص التأثير الوسيط للتمكين
النفسي في العلاقة بين التمكين الهيكلي، الثقافة التنظيمية والنتائج المتعلقة بالعمل (الرضا الوظيفي
والالتزام التنظيمي) بين أعضاء هيئة التدريس في الجامعات البحثية في ماليزيا، قدرت عينة الدراسة
260 أكاديمي شارك فيها طاقم عمل من أربع جامعات بحثية،

AMOS SPSS

النموذج الهيكلي وجود وساطة جزئية مهمة في تأثير التمكين الهيكلي على الالتزام التنظيمي من
خلال التمكين النفسي، وكان هناك وساطة جزئية كبيرة على تأثير التمكين الهيكلي على الرضا
نفسية التمكين، أيضا كان هناك وساطة كبيرة وجزئية لتأثير الثقافة التنظيمية
على الالتزام التنظيمي من خلال التمكين النفسي، إضافة إلى وجود وساطة جزئية كبيرة للتمكين
النفسي حول تأثير ثقافة التنظيمية على الرضا الوظيفي، لذلك فالتمكين النفسي في سياق
لي في الجامعات البحثية عاملاً مهماً يحسن التعليم وسلوكيات نتائج
العمل للموظفين الأكاديميين، وسيساعدهم ذلك على تحقيق قدر أكبر من الالتزام والرضا

- (Samaneh Salimi, Narges Saeidian, 2015)
)

المعادلات الهيكلية)، وذلك من خلال تحديد العلاقات السببية والنمذجة البنوية لمعادلات

257 أظهرت الدراسة أن علاقة كل متغير ونوعية الحياة

نتائج المتعلقة بالمعادلات الهيكلية ($P \geq 0.01$)

التأثير غير ودة الحياة العملية على إنتاجية الموظفين أكثر من تأثيره المباشر
أداه تعزيز التمكين النفسي للموظفين كمتغير وسيط، فالتمكين النفسي يؤثر

- في حين (TET K, 2016)

على مستوى الرضا والأداء، ومن أجل الوصول إلى الهدف المسطر تم تطوير نموذج الاستبيان
381 المرشدين السياحيين في تركيا، وقد أظهرت نت
النفسي له ارتباط إيجابي بالرضا ومستوى أداء المرشدين، وأثر التمكين على كليهما، إضافة إلى أن
بعد المعنى للتمكين النفسي هو العامل الأكثر فاعلية وتأثيرا في زيادة الرضا الوظيفي، في حين أثر
إيجابيا وبشكل كبير بعد التأثير على الأداء الوظيفي.

- (Haluk Tanrıverdi, Serhan Turan, Arif Yılmaz,

2019) 252 من عمال الخدمة العامة في اسطنبول للتحقيق في الحالة

والاعتماد على متوسطات مقياس لتحليل البيانات التي تم الحصول عليها وتحليل الانحدار
إلى SPSS21

ومستوى ظروف العمل مرتفع ، بينما وجد أن مستوى الخدمات المقدمة لهم كان في
المتوسط، كما وجدت الدراسة أن التمكين النفسي كان عاملاً توضيحياً للتغيير في مستوى جودة

- وإجمالاً يمكن القول إن مختلف الدراسات التي تم التعرض لها

الحالية تصب في نفس السياق الذي صبت فيه هذه بخصوص

الدراسات التي تناولت موضوع في

- كوتها استهدفت مؤسسة سونلغاز بولاية البويرة

والتي تعد من المؤسسات الفاعلة والتي لها دور محوري وتنموي في الاقتصاد الجزائري.

رض في هذه الدراسة إلى محور يتضمن الإطار النظري لمتغيرات الدراسة

تمثلة في جودة الحياة الوظيفية تمكين النفسي للعاملين، ثم إلى مح

محور ثم مناقشتها ونختمها بخاتمة تتضمن النتائج المتوصل إليها، مع

عرض جم

أولا. لإطار النظري للدراسة

1. جودة الحياة الوظيفية: تشير دراسة (Harman, 1996) إلى ظهور

" في الستينيات من القرن العشرين، ثم شاع استخدامه في الدراسات المختلفة كأحد المؤشرات

لدالة على الاهتمام برفاهية الفرد في كافة المج

غالبية المجتمعات، باعتباره وسيلة Quantity

(2013-2014 72).

1.1 تعريف جودة الحياة الوظيفية:

فكرية مستنبطة من التغيرات والتطورات في العوامل البيئية المتعلقة به والمجسدة له،

ولهذا تباينت أفكار الباحثين حيال صياغة تعريف محدد له، ويعود هذا التباين وفقا لطبيعة

تخصصاتهم:

جودة الحياة الوظيفية على أنها

تم من خلالها

(2009 6).

خبرة الأفراد

لاتخاذ

ن في المؤسسة الوظائف التي تقدم

وشعورهم بتقديم مساهمة ذات معنى لزيادة فعالية المؤسسة.)

(www.slideshare.net/alrahmanabd/ss-13988800 الرحمان

ن على أنها عبارة عن مجموعة من الظروف الملائمة للعمل من أجور وحوافز،

والعلاقات الجيدة بين العاملين في المؤسسة التي تشجع

العاملين إمكانية في التأثير على وظائفهم والمساهمة الفعالة في تحقيق أهداف المؤسسة, (Werther,

.2002, p. 501)

ومن خلال مجمل هذه التعاريف الخاصة بجودة
عمليات متكاملة يتم تطبيقها بمشاركة جميع إدارتها
هذه الأخيرة والتي
أهمية كبيرة للعاملين.

2.1 أبعاد جودة الحياة الوظيفية: العوظيفية التي قدمها الباحثون،

(Almarshad, 2015)

(2017) (2017 :178)

- الانشغال بالعمل: القدرة على تحسين الأداء الوظيفي نتيجة ما توفره المؤسسة

قيمة ظروف
فيز العاملين على الإبداع، والحرص على مشاركتهم في
الإدارة واتخاذ القرارات في أداء الأعمال داخل المؤسسات.

- ضغوط العمل: يستلزم على المؤسسة توفير الموارد اللازمة من أجل إدارة ضغوط العمل

بعيدا عن التوترات التي تربك العمل وتحيط بالعاملين

إلى توافر الفرص لتنمية قدراتهم (2005 :43).

- الرضا الوظيفي: شعور الفرد بمدى إشباع الحاجات التي يرغب أن يشبعها

من خلال عمله في وظيفة معينة، وما تحققة الوظيفة من حاجاته بالفعل (2015 :10).

- ظروف بيئة العمل: في علاقة العمل، فكلما كانت البيئة على

يجابي على تلك العلاقة، وإذا كان هذه

تهيئة البيئة الصالحة لذلك.

(https://bouhoot.blogspot.com/2017/03/blog-post_722.html)

2. التمكين النفسي: التمكين النفسي من المداخل المعاصرة التي تقود الفرد إلى الشعور

ويترك كل منها آثاراً إيجابية على نفسية العامل وشعوره

بالأهمية في المؤسسة .

1.2 تعريف التمكين النفسي: ن في إعطاء تعريف موحد للتمكين النفسي،

ضمن التعاريف التي عرف بها نذكر :

spreitzer على أنه عبارة عن أداة تحفيزية تظهر في أربعة مدركات منها: المعنى،
والشعور بالتأثير

معناه. ويقوم مفهوم التمكين وفق هذا الباحث على افتراضين:
تعميمها في المواقف المختلفة، بل هو مجموعة من المدركات التي تتكون من خلال البيئة التنظيمية،
كما أنه متغير متصل،
كن النظر للأفراد على أنهم أك أو أقل تمكينا لا لأنهم ممك
غير ممكنين (برني، 2014، 11).

: موعة من الظروف النفسية للأفراد العاملين تهدف

إلى إشعارهم بسيطرتهم على أعمالهم (Spreitzer 2005، 8).

على اتخاذ

وأن أداءه يقاس بالنتائج، وأنه ينظر إليه على أنه شخص مفكر ويسهم
في الأداء وتطويره (2009، 179).

أحد الأساليب التي تساعد على استغلال الط
وتحفيزه ذاتيا، ويشعره بقيمته ويساعده على إثبات ذاته بتفعيل أدائه ليساهم في تحقيق أهداف

2.2 أبعاد التمكين النفسي: يهدف التمكين النفسي إلى زيادة الدافعية لدى العاملين من خلال
(المعنى، التأثير، الا (Yim, 2008, p. 18)

- **المعنى**: ويعني الإحساس بوجود الهدف من الارتباط الشخصي للأفراد بالعمل بالاعتناء
إلى التزامه والرغبة في

المشاركة والتركيز (بوسالم، 2016، 402)
الشعور بالمعنى وهي وضع أهداف واضحة لا تتعارض مع القيم التي يحملها فريق العمل
(Dickson 2009، 174).

- **المقدرة (الجدارة أو الكفاية)**: يقصد بها
العاملين في المؤسسة (ohnson 2009، 9)

- التأثير: يعكس اعتقاد العامل بأنه يستطيع التأثير على النظام الذي يعمل فيه وعلى وكذلك في القرارات التي يمكن أن تتخذ على مستواه بما يجعل الآخرين يحترمون (2013 339).

- حرية الاختيار (الاستقلالية): تعني بحريته بالاختيار

في
نظره (2016 -2015)

(16).

ثانيا: منهجية الدراسة

1. مجتمع وعينة الدراسة: جميع عمال

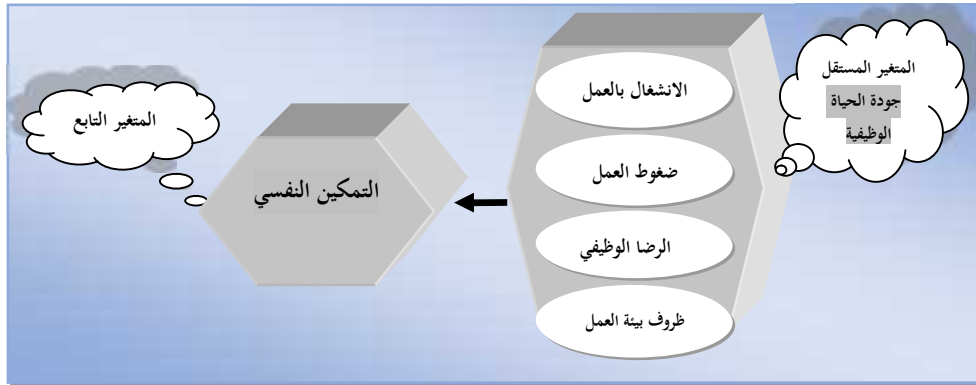
مجتمع الدراسة 180

ت، لذا تم التركيز على في المؤسسة محل الدراسة، من ثم

العينة التي سنجري عليها الدراسة 160 .

2. انموذج الدراسة: وضح انموذج الدراسة في الشكل الآتي:

الشكل رقم (01): انموذج الدراسة



ط أنه يشمل متغيرين رئيسيين هما: المتغير المستقل (جودة الحياة الوظيفية)

المتغير التابع () ، كما أن حركة المخطط تكون بوجود تأثير مباشر لكل متغير من متغيرا ، وذلك الذي تشير إليه الأسهم في المخطط

3. أدوات جمع البيانات:

(24) عبارة مقسمة إلى محورين،

خمس فر جودة الحياة الوظيفية في المؤسسة، ومدى إدراكهم لمفهوم التمكين النفسي، بحيث أعطي لكل إجابة درجة تتراوح بين 5 (موافق تماما)، ودرجة واحدة (غير موافق تماما).

لمتغيرات الدراسة بدرجة كفا حت فيه، وكان غرضنا من هذه

قمنا بـ

كي يتسنى لأفراد فهمها، وبعد الانتهاء من التعديلات التي أجريت

بتقديم والتي قدر عددها 160

تحديد موعد لاسترجاع الاستبانات بحيث قمنا باستر 153

إلغاء بعض منها لعدم استكمالها لشروط التحليل، وبهذا يصبح إجمالي الاستبانات الصالحة لعملية

147

4. الأساليب الإحصائية لتحليل البيانات: مجموعة من الأساليب الإحصائية

وباستعمال البرنامج الإحصائي SPSS ، تحليل البيانات المتعلقة بمتغيرات الدراسة، واختبار

فرضياتنا، والتي تمثلت في:

- الوسط الحسابي: لمعرفة مدى انخفاض أو ارتفاع استجابات عينة الدراسة عن المحاور

- الانحراف المعياري:

الحسابي؛

- تحليل الانحدار البسيط: متغير متغير

- معاملات الثبات والصدق للاستبانة: قياسه بحساب معامل ألفا كرونباخ
(Cronbach Alpha) ور الرئيسية المكونة لها، والجدول

:

الجدول رقم (01): معامل ألفا كرونباخ لقياس ثبات الاستبانة

محاور الاستبانة	عدد العبارات	معامل ألفا كرونباخ	الثبات*
جودة الحياة الوظيفية	13	0.876	0.935
التمكين النفسي	10	0.711	0.843
الاستبانة ككل	24	0.845	0.887

المصدر: من إعداد الباحثين انطلاقا من مخرجات SPSS.

01 يتبين أن قيمة معامل ألفا كرونباخ تراوحت بين 0.711 0.876

محور من محاور الاستبانة 0.845

الثبات لكل مجال تتراوح بين 0.843 0.935

0.887

مع العلم أنه حتى يكون ثبات أكثر لأداة القياس يجب أن

ألفا كرونباخ أكبر من 0.60 وبالفعل تحقق ذلك، مما يجعلنا على ثقة تامة بصحة الاستبانة

ثالثا. تحليل نتائج الدراسة

1. التحليل الوصفي لخصائص العينة: على إثر عدد من المتغيرات المستقلة المرتبطة بالخصائص

هذه الدراسة، بحيث تبين أن 71% ذكور والباقي إناث

40 % 53

المعتبر فئة الشباب في هذا القطاع،

73% 15% 12% متوسط، وتعزى هذه النتائج إلى أن المؤسسات

محل الدراسة تقوم باستقطاب الكفاءات الشابة ذ مستوى تعليمي عالٍ 56%

عينة الدراسة تتراوح أعمارهم من 10 إلى 20 سنة، وتدل هذه النتيجة أن العمال في

المؤسسات المبحوثة يتصفون بالخبرة في مجا

2. التحليل الإحصائي لمتغيرات الدراسة:

1.2 واقع جودة الحياة الوظيفية في المؤسسة المبحوثة:

1.1.2 نتائج تحليل بعد الانشغال بالعمل:

الآتي:

الجدول رقم (02): استجابات أفراد الدراسة لعبارات بعد (الانشغال بالعمل) مرتبة حسب متوسطات الموافقة

رقم العبارة	العبارة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	مستوى الاستجابة
01	لدي أعمال كثيرة أقوم بها في نفس الوقت	4.20	1.02	4	
02	وقت دوامي الرسمي لا يكفي لإنجاز الم	3.36	1.51	3	
03	لدي الوقت الكافي	3.39	1.07	2	
	الانشغال بالعمل	3.77	1.18	1	مرتفعة

: (spss).

(02)

(03) عبارات، حيث بلغ المتوسط الحسابي لهذا

(3.77)، وانحراف معياري قدر بـ (1.18) . () .

2.1.2 نتائج تحليل بعد ضغوط العمل: ن توضيح النتائج المتعلقة بهذا البعد من خلال

الجدول الآتي:

الجدول رقم (03): استجابات أفراد الدراسة لعبارات بعد (ضغوط العمل) مرتبة حسب متوسطات الموافقة

رقم العبارة	العبارة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	مستوى الاستجابة
01		3.58	1.59	3	
02	وقت دوامي الرسمي	2.67	1.69	1	
03		4.11	1.87	1	
	ضغوط العمل	3.46	1.74	2	مرتفعة

: (spss).

(03)

الثاني

المتوسط الحسابي لهذا البعد (3.46)، وانحراف معياري قدر بـ (1.74)

3.1.2 نتائج تحليل بعد الرضا الوظيفي: يوضح الجدول الآتي النتائج الخاصة بهذا البعد :

الجدول رقم (04): استجابات أفراد الدراسة لعبارات بعد (الرضا الوظيفي) مرتبة حسب متوسطات الموافقة

رقم العبارة	العبارة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	مستوى الاستجابة
01	م معاملتي بطريقة حسنة من قبل الإدارة عند أداء	2.61	1.11	3	
02	أنظمة الترقية تعتمد على معايير واضحة وموضوعية	2.63	1.23	2	
03	أنتخلى بسهولة وظيفتي إن أتاحت لي فرصة عمل براتب أعلى في مؤسسة أخرى	2.71	1.65	1	
	الرضا الوظيفي	2.66	1.42	4	متوسطة

المصدر: (spss).
(04)

الوظيفي، وكانت عدد العبارات التي تقيسه هي 3 ، حيث بلغ المتوسط الحسابي لهذا البعد (2.66)، وانحراف معياري قدره (1.42) ، نلاحظ فر في المؤسسة ا ولكن ليس بالمستوى الكافي.

4.1.2 نتائج تحليل بعد ظروف بيئة العمل: كن إبراز النتائج التي تتعلق بهذا البعد من خلال الآتي:

الجدول رقم (05): استجابات أفراد الدراسة لعبارات بعد (ظروف بيئة العمل) مرتبة حسب متوسطات الموافقة

رقم العبارة	العبارة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	مستوى الاستجابة
01	.	3.02	1.16	4	
02	تتسم بيئة العمل بالتشجيع على التعلم الذاتي والتحسن المستمر	2.36	1.28	3	
03	توفر المؤسسة بيئة صحية وآمنة لتجنب مخاطر العمل	2.76	1.37	1	
04	توفر إدارة المؤسسة الفرص اللازمة لتنمية قدرات جميع عمالها.	2.71	1.08	2	
	ظروف بيئة العمل	2.73	1.05	3	متوسطة

: (spss).

(05) الأخير من أبعاد

(04) عبارات، حيث بلغ المتوسط الحسابي لهذا

(2.73)، وانحراف معياري قدر بـ (1.05) () وتشير هذه النتيجة
إلى أن

:

الجدول رقم (06): يوضح الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية والأهمية النسبية والترتيب للأبعاد
الفرعية لجودة الحياة الوظيفية

ت	البعد	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	مستوى الأهمية
1	الانشغال بالعمل	3.77	1.18	1	
2	ضغوط العمل	3.46	1.74	2	
3	الرضا الوظيفي	2.66	1.42	4	
4	ظروف بيئة العمل	2.73	1.05	3	
	البعد الكلي	3.15	1.12	-	متوسطة

.spss

:

06 المتوسط الحسابي العام لاستجابات عينة الدراسة لمتغير

3.15

يشير إلى أن أفراد عينة الدراسة يجمعون تقريبا على أن الحياة الوظيفية تتميز بجودة متوسطة في
المؤسسة محل الدراسة.

(06) أن التشتت في إجابات عينة الدراسة حول

المتغير المستقل جودة الحياة الوظيفية وأبعادها الفرعية الأخرى قدر بـ 1.12

في وقد يعود السبب إلى طبيعة المنصب

تي

2.2 واقع التمكين النفسي للعاملين في المؤسسة المبحوثة:

في المؤسسات المبحوثة كما يلي:

- نتائج تحليل بعد المعنى: الآتي:

الجدول رقم (07): استجابات أفراد الدراسة لعبارات بعد (المعنى) مرتبة حسب متوسطات الموافقة

رقم العبارة	العبارة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	مستوى الاستجابة
01	يعتبر العمل الذي أقوم به من الأعمال الهامة في المؤسسة	4.10	0.33	1	مرتفعة
02	مهام عملي لها معنى بالنسبة لي	4.04	0.54	2	مرتفعة
03	يساهم عملي في جعلني أشعر بالافتخار عند انجاز المعنى	3.95	0.16	3	مرتفعة
		4.06	0.65	2	مرتفعة

: (spss).

وهو بعد معنى

(07)

(03) عبارات، حيث بلغ المتوسط الحسابي لهذا البعد

(4.06)، وانحراف معياري قدر (0.65) .

ملقمة بهذا البعد من خلال الجدول

1.2.2 نتائج تحليل بعد المقدرة:

الآتي:

الجدول رقم (8): استجابات أفراد الدراسة لعبارات بعد (المقدرة) مرتبة حسب متوسطات الموافقة

رقم العبارة	العبارة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	مستوى الاستجابة
01	أمتلك إمكانية كبيرة في الطرق والأساليب التي	4.32	1.43	3	
02	لدي ثقة تامة في قدراتي الشخصية لتأدية	4.29	1.66	1	
03	أتعامل مع المشاكل التي تتطلب	4.17	1.52	2	
	المقدرة	4.27	0.94	1	

: (spss).

(8) نتائج تحليل البعد الثاني من أبعاد التمكين النفسي

والذي كانت عدد العبارات التي تقيسه هي (3) عبارات، حيث بلغ المتوسط الحسابي لهذا البعد

(4.27)، وانحراف معياري قدر بـ (0.94) .

2.2.2 نتائج تحليل بعد التأثير: الآتي النتائج الخاصة بهذا البعد :

الجدول رقم (09): استجابات أفراد الدراسة لعبارات بعد (التأثير) مرتبة حسب متوسطات الموافقة

رقم العبارة	العبارة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	مستوى الاستجابة
01	نتائج عملي تؤثر بشكل إيجابي على تطوير المؤسسة	3.82	0.46	4	
02	ساهمت نتائج عملي في تعزيز وظائف الآخرين في	4.15	0.38	1	
التأثير		3.98	0.53	3	متوسطة

(spss)

وعدد العبارات التي تقيسه (3) عبارات، حيث بلغ المتوسط الحسابي لهذا البعد (3.98) وانحراف بعد التأثير يتوفر بمستوى م (0.53) في المؤسسة محل الدراسة.

3.2.2 نتائج تحليل بعد حرية الاختيار: التي تتعلق بهذا البعد من خلال

الآتي:

الجدول رقم (10): استجابات أفراد الدراسة لعبارات محور (حرية الاختيار) مرتبة حسب متوسطات الموافقة

رقم العبارة	العبارة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	مستوى الاستجابة
01	لدي الصلاحيات للتصرف في مهام عملي	2.01	0.53	1	
02	لدي الفرصة في اتخاذ أي إجراء يساهم في الرفع	1.94	0.93	3	
03	لدي الاستقلالية في وضع الجداول الزمنية الخاصة	2.36	0.79	2	
حرية الاختيار		2.11	0.76	4	منخفضة

(spss).

المصدر:

(10)

(04) عبارات، حيث بلغ المتوسط الحسابي لهذا البعد (2.11)، وانحراف معياري قد (0.76) وتشير هذه النتيجة إلى

:

الجدول (11): الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية وترتيب الأهمية النسبية للأبعاد الفرعية للتمكين

النفسي

ت	البعد	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	مستوى الأهمية
1	المعنى	4.06	0.65	2	
2	المقدرة	4.27	0.94	1	
3	التأثير	3.98	0.59	3	
4	حرية الاختيار	2.11	0.76	4	
	البعد الكلي	3.60	0.51	-	مرتفعة

.spss

:

بلغ حسب الجدول رقم 11 المتوسط الحسابي العام لاستجابات عينة الدراسة فيما يتعلق

بهذا المتغير 3.60، وانحراف معياري بلغ 0.51

المؤسسة المبحوثة استغلال هذه الحالة

نسبة الجودة التي يتمتع بها عمالها، وهذا عن طريق توفير المناخ الملائم للعمل وتوفير الاستقلالية

وحرية أكبر في المشاركة والنقاش وهذا مما يساهم في تعزيز مستويات التمكين النفسي لديه .

3.2 اختبار العلاقة التآثرية لمتغيرات الدراسة في المؤسسة المبحوثة:

جودة الحياة الوظيفية إجمالاً على التمكين النفسي، بعدها أثر كل بعد من أبعادها، :

الجدول رقم (12): نتائج تحليل الانحدار الخطي البسيط لاختبار أثر جودة الحياة الوظيفية

على التمكين النفسي في مؤسسة سونلغاز بولاية البويرة

المتغير	B	معامل الارتباط (R)	الخطأ المعياري	قيمة t المحسوبة	مستوى الدلالة Sig
جودة الحياة الوظيفية	0.645	0.524	0.087	3.121	*0.000
قيمة t الجدولية دال إحصائياً عند مستوى المعنوية 0.05 ، ودرجات الحرية (145.1) تساوي 1.64					
n=147					
المتغير التابع: التمكين النفسي					

.Spss

:

الواردة في الجدول رقم (12) T المحسوبة التي قدرت ب
(3.121) وهي أكبر من قيمتها الجدولية (1.64) أن قيمة احتمالها
لمعمول بها في الدراسة، ونشير إلى أن قيمة معامل الارتباط بلغ 0.524
ارتباطية طردية

قاعدة اختبار الفرضية الصفرية التي تنص على رفض H_0
0.05 نقبل الفرضية البديلة التي تشير إلى أنه
"يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لجودة الحياة الوظيفية على التمكين النفسي في مؤسسة سونلغاز
بولاية البويرة عند مستوى دلالة 0.05".

:

1.3.2 اختبار أثر الانشغال بالعمل على التمكين النفسي:
الأولى التي مفادها: "يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للانشغال بالعمل على التمكين النفسي في
مؤسسة سونلغاز بولاية البويرة عند مستوى دلالة 0.05"، نموذج تحليل
الانحدار الخطي البسيط :

الجدول رقم (13): نتائج تحليل الانحدار الخطي البسيط لاختبار أثر الانشغال بالعمل على التمكين النفسي
في مؤسسة سونلغاز بولاية البويرة

المتغير	B	معامل الارتباط (R)	الخطأ المعياري	قيمة t المحسوبة	مستوى الدلالة Sig
الانشغال بالعمل	0.357	0.321	0.058	7.437	*0.000
قيمة t الجدولية دال إحصائيا عند مستوى المعنوية 0.05 ، ودرجات الحرية (145.1) تساوي 1.64					
n=147					
المتغير التابع: التمكين النفسي					

.Spss

:

الإحصائية الواردة في الجدول رقم (13) T المحسوبة التي قدرت ب
(7.437) وهي أكبر من قيمتها الجدولية (1.64) أن قيمة احتمالها

تمول بها في الدراسة، كما ونشير إلى أن قيمة معامل الارتباط بلغ 0.321
علاقة ارتباطية طردية

معدة اختبار الفرضية الصفرية التي تنص على رفض H_0

0.05 نقبل الفرضية البديلة التي تشير إلى أنه "يوجد أثر

ذو دلالة إحصائية للانفعال بالعمل على التمكين النفسي في مؤسسة سونلغاز بولاية البويرة
عند مستوى دلالة 0.05 "

2.3.2 اختبار أثر ضغوط العمل على التمكين النفسي:

: "يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لضغوط العمل على التمكين النفسي للعاملين في

مؤسسة سونلغاز بولاية البويرة"، نموذج تحليل الانحدار الخطي البسيط

:

الجدول رقم (14): نتائج تحليل الانحدار الخطي البسيط لاختبار أثر ضغوط العمل على التمكين النفسي

المتغير	B	معامل الارتباط (R)	الخطأ المعياري	قيمة t المحسوبة	مستوى الدلالة Sig
ضغوط العمل	0.165	0.344	0.040	3.801	*0.000
t				درجات الحرية (145.1)	1.64
n=147					
المتغير التابع: التمكين النفسي					

.Spss

:

تبين النتائج الإحصائية الواردة في الجدول رقم (14) T المحسوبة التي قدرت بـ

(3.801) وهي أكبر من قيمتها الجدولية (1.64) أن قيمة احتمالها

لمعمول بها في الدراسة، ونشير إلى أن قيمة معامل الارتباط بلغ 0.344
ارتباطية طردية ضغوط العمل والتمكين النفسي. علاقة

معدة اختبار الفرضية الصفرية التي تنص على رفض H_0

0.05 نقبل الفرضية البديلة التي تشير إلى أنه "يوجد أثر ذو دلالة

إحصائية لضغوط العمل على التمكين النفسي للعاملين في مؤسسة سونلغاز بولاية البويرة عند
مستوى دلالة 0.05".

3.3.2 اختبار أثر الرضا الوظيفي على التمكين النفسي:

"يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للرضا الوظيفي على التمكين النفسي للعاملين في مؤسسة سونلغاز بولاية البويرة عند مستوى دلالة 0.05"، نموذج تحليل الانحدار الخطي البسيط

الجدول رقم (15): نتائج تحليل الانحدار الخطي البسيط لاختبار أثر الرضا الوظيفي على التمكين النفسي

المتغير	B	معامل الارتباط (R)	الخطأ المعياري	قيمة t المحسوبة	مستوى الدلالة Sig
الرضا الوظيفي	0.215	0.333	0.053	4.168	*0.000
قيمة t الجدولية دال إحصائيا عند مستوى المعنوية $\alpha \leq 0.05$ ، ودرجات الحرية (145.1) 1.64					
n=147					
المتغير التابع:					

.Spss :

تبين النتائج الإحصائية الواردة في الجدول رقم (15) T المحسوبة التي قدرت بـ (4.168) وهي أكبر من قيمتها (1.64) أن قيمة احتمالها 0.333. معول بما في الدراسة، كما ونشير إلى أن قيمة معامل الارتباط بلغ 0.333 علاقة ارتباطية طردية

واستنادا إلى قاعدة اختبار الفرضية الصفرية التي تنص على H_0 0.05 نقبل الفرضية البديلة التي تشير إلى أنه "يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للرضا الوظيفي على التمكين النفسي للعاملين في مؤسسة سونلغاز بولاية البويرة عند مستوى دلالة 0.05".

4.3.2 اختبار أثر ظروف بيئة العمل على التمكين النفسي:

الرابعة التي مفادها: "يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لظروف بيئة العمل على التمكين النفسي للعاملين في مؤسسة سونلغاز بولاية البويرة عند مستوى دلالة 0.05" نموذج تحليل الانحدار الخطي البسيط

الجدول رقم (16): نتائج تحليل الانحدار الخطي البسيط لاختبار أثر ذي دلالة إحصائية لظروف بيئة العمل على التمكين النفسي في مؤسسة سونلغاز بولاية البويرة

المتغير	B	معامل الارتباط (R)	الخطأ المعياري	قيمة t	مستوى الدلالة Sig
ظروف بيئة العمل	0.349	0.571	0.074	3.012	0.000
t				(145.1)	1.64
n=147					
المتغير التابع:					

.Spss :

تبين النتائج الإحصائية الواردة في الجدول رقم (16) T المحسوبة التي قدرت بـ (3.012) وهي أكبر من قيمتها الجدولية (1.64) أن قيمة احتمالها المعمول بها في الدراسة، كما ونشير إلى أن قيمة معامل الارتباط بلغ 0.571

واستنادا إلى قاعدة اختبار الفرضية الصفيرية التي تنص على رفض H_0

نقبل الفرضية البديلة التي تشير إلى أنه

0.05

" يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لظروف بيئة العمل على التمكين النفسي للعاملين في مؤسسة سونلغاز بولاية البويرة عند مستوى دلالة 0.05".

رابعا. مناقشة النتائج

لمتمثلة في

اتضح لنا من خلال نتائج الدراسة على أن متغير

ف

(

إلى ا تتوافق هذه النتيجة مع

وتعود هذه النتيجة لعدة عوامل أبرزها: بيئة العمل في المؤسسة تشوبها بعض النقائص مثل

أعباء العمل في المؤسسة أعباء المهام التي تستلزم الدقة في إنجاز

عدم القيام بذلك قد يؤدي إلى حدوث خطر على حياة

سلاك الكهربائية وإصلاح الأعطال

إلى نمط التسيير والقرارات الصادرة غير بيرة الخاصة إما بالتحويل أو التحفيز وغير ذلك، كل

هذا زرع مستوى رضا بعض العاملين في الإدارة. محل الدراسة تمتاز بالصرامة في العمل

وعدم توفير الموارد اللازمة لبعض الوظائف

التكوينية، نظرا لأنه في رأيهم أن بعض الوظائف لا تتطلب تكويننا، أو المحسوبة،
هذه الدورات وغير ذلك.

في عدة عوامل أهمها: إلى الرغبة في المشاركة في المؤسسة
مدايرهم ومهاراتهم في إنجاز أعمالهم، إلا أن هذه العناصر الإيجابية تصطدم بواقع
في اتخاذ القرارات في المسير
صرف في العمل.
لذا فإن السعي نحو الاهتمام أكثر
فير المناخ الملائم
يساهم في ت
في العمل وحرية أكبر في
لتفاني في العمل بدوره في تقديم

خاتمة:

سمحت هذه الورقة البحثية بدراسة أثر جودة الحياة الوظيفية على التمكين النفسي في مؤسسة
أهمية ومكانة المورد البشري في المؤسسة لا يختلف فيها اثنان، لكن هناك مشكلة
نقص معرفي في إيجاد المداخل الإدارية التي تساعد على
متغير
ة التي تساهم بشكل

كبير في تفعيل وتحسين إنتاجية العامل
خلال هذه الدراسة إلى مجموعة

- تعبر جودة الحياة الوظيفية عن الحالة المتلائمة مع بيئة العمل التي تساعد على تركيز
العاملين في العمل في
- التمكين النفسي يساهم في شعور العامل بالانتماء للمؤسسة سواء في الجانب
المادي أو المعنوي، حيث ينعكس كلاهما بصفة إيجابية على نفسيته،

في المؤسسات الخدمية يساهم في جعلها أكثر قرباً ومسؤولية اتجاه الزبائن والتي تتجاوز عملية البيع إلى ما يسمى بخدمات ما بعد البيع التي تستغل لزيادة درجة الثقة التمكين النفسي ضمن هذه

العلاقة يساعد بشكل كبير في إعطاء العامل الروح التي

المؤسسة عدم التغاضي عنها، حيث لا يكفي في التمكين التخلي عن السلطة ما لم يدعم بمناخ تنظيمي يستطيع العامل

باعتباره ليس مجرد مصطلح أو مفهوم إداري بل بلغ المصطلح في بلاغته فإن القيمة الحقيقية له لا تظهر إلا عن طريق تحويله إلى فعل بتطبيقه على أر

()

التمكين النفسي للعاملين في المؤسسة محل الدراسة.

في ظل النتائج المتحصل عليها يمكن تقديم :

- ضرورة تعزيز أبعاد جودة الحياة الوظيفية مع الاهتمام أكثر بالموارد البشري وتحفيزه مع وفتح مجال أوسع من حرية التصرف والصلاحيات اللازمة لاتخاذ القرارات؛
- التركيز على تطوير إدراك الأفراد العاملين في المؤسسة لأبعاد التمكين النفسي الأ في المستويات الإدارية التنفيذية، وذلك من خلال تدعيم ثقتهم بأنفسهم، وتحمل ورؤية الأخطاء التي يقعون فيها في العمل كفرصة للتعلم؛
- تبني مناخ تنظيمي يسمح بحرية تبادل الأفكار بين الرئيس والمرؤوس ير في العمل والتحفيز المعنوي؛
- ضرورة تبني إستراتيجية تركز على الاستثمار في القدرات البشرية واحترام عقل الفرد ومحاولة بناء برامج تشجعه وتحفزه التفكير المستقل والعمل بروح الفريق.

قائمة المراجع:

- المراجع باللغة العربية:

1. أبو بكر بوسالم، (2016) دور التمكين النفسي في القابلية لتوظيف العاملين في عقود الإدماج المهني بولاية الأغواط. مجلة كلية بغداد للعلوم الاقتصادية الجامعة، العدد 27.
 2. أحمد يوسف عريقات. (2009)، دور التمكين في إدارة الأزمات في منظمات الأعمال، المؤتمر العلمي الدولي بادييس بوخلوة، محمد حمزة بن قرينة. (2015)، أثر تمكين العاملين على الرضا الوظيفي، مجلة أداء المؤسسات 7.
 4. مل وشروطه. تاريخ الاسترداد 19 06 2019 . https://bouhoot.blogspot.com/2017/03/blog-post_722.html
 5. بلال خلف السكارنة. (2009). التطوير التنظيمي والإداري، دار المسيرة للنشر والتوزيع،
 6. تيشوري، عبد الرحمان. جودة حياة العمل وأهمية إشاعة هذه الثقافة في مؤسساتنا العامة. تاريخ الاسترداد 19 06 2019 . www.slideshare.net/alrahmanabd/ss-13988800
 7. سناء عبد الكريم الخند . (2005)، مظاهر الأداء الاستراتيجي و الميزة التنافسية، المؤتمر العلمي الدولي حول
 8. صباح بن سهلة. (2015-2016). دور التمكين الإداري في بناء المنظمة المتعلمة. كلية العلوم الإاة التجارية وعلوم التسيير، قسم علوم التسيير، تخصص تسيير المنظمات، الجزائر.
 9. عمار عبد الأمير علي زوين، رسل كريم كاظم الحسنواي. (2017)، تأثير جودة حياة العمل في التمكين النفسي للعاملين، المجلة العربية للعلوم الإدارية، المجلد 15 53
 10. . (2013)، أثر التمكين النفسي في الاغتراب الوظيفي، مجلة تنمية الرافدين ، المجلد 85 113
 11. كمال كاظم طاهر الحسني. (2015)، التمكين النفسي ثروة لتعزيز السلوك الريادي. مجلة مثنى للعلوم الإدارية المجلد 5 1، جامعة المثنى، العراق.
 12. لطيفة بري. (2014)، التمكين الإداري وأثره في لتمكين النفسي لدى العاملين في القطاع الصحي الخاص في ولاية بسكرة. مجلة أبحاث اقتصادية وإدارية، العدد 15
 13. مريم شبيخي. (2014-2013). طبيعة العمل وعلاقتها بجودة الحياة. دراسة ميدانية في ظل بعض المتغيرات. رسالة ماجستير. تلمسان. كلية العلوم الانسانية والاجتماعية. قسم العلوم الاجتماعية. الجزائر: جامعة تلمسان.
- المراجع باللغة الأجنبية:

14. **BARBARA, H ohnson .January / February, 2009 .(Empowerment of Nurse Educators Through Organizational Culture .Nursing Education Perspectives Vol 8 No.9.**
15. **Eagle luby Carole .(2006) .A Case Study Of Psychological Empowerment Of Employees In A Community College .Usa: University Of Florida.**
16. **G.M & ,Doneson,D Spreitzer .(2005) .Musings on the Past and Future of Employee Empowerment Forthcoming in the Handbook of Organizational Development (edited by Tom Cummings.**

17. **H.,K Yim .(2008)** .Psychological Empowerment of Salespeople: The Construct, Its Inducement, and Consequences on Customer Relationships . Doctoral thesis .philadelphia: Drexel University.
18. **Haluk Tanriverdi, Serhan Turan, Arif Yilmaz. (2019)**. THE EFFECT OF PSYCHOLOGICAL EMPOWERMENT ON WORK LIFE QUALITY. Future Academy, 75.
19. **K., E & ,Lorenz, E.,n Dickson .(2009)** .Psychological Empowerment and Job Satisfaction of Temporary and Part-Time Nonstandard Workers: A Preliminary Investigatio .Institute of Behavioral and Applied Management.
20. **SAHAR AHADI. (2011)**. Mediating role of psychological empowerment in relationships between structural empowerment and organizational culture, and workplace outcomes among academics in Malaysian research universities. PhD thesis. Malaysia: University Putra Malaysia.
21. **Samaneh Salimi, Narges Saeidian. (2015)**. Relationship between quality of work life and psychological empowerment by employees«SQ» productivity (structural equations modeling). International Journal of Educational and Psychological Researches, 1(1).
22. **TET K, N. (2016)**. The Effects of Psychological Empowerment on Job Satisfaction and Job Performance of Tourist Guides. International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences, 6(2).
23. **William. B. Jr. and Davis , Keith Werther .(2002)** .Human Resources and personnel Management.