

دور الراحة في مكان العمل في تعزيز الارتباط الوظيفي: دراسة حالة مركب تجميع الغاز الطبيعي (GL1.K) بولاية
سكيكدة

The Role of Comfort in the Workplace in Enhancing Job Engagement: Case Study of Natural Gas liquefaction complex (GL1K) of Skikda

Le Rôle du Confort au Travail dans L'Amélioration de L'Engagement Professionnel: Étude de cas du complexe de liquéfaction de gaz naturel (GL1K) de Skikda

زويتي سارة¹*

تاريخ النشر: 2023/06/01

تاريخ القبول: 2022/01/19

تاريخ الإرسال: 2021/03/01

ملخص:

استهدفت الدراسة معرفة دور الراحة في مكان العمل في تعزيز الارتباط الوظيفي للعاملين في مركب تجميع الغاز الطبيعي (GL1.K) بولاية سكيكدة، ومعرفة الفروق في وجهات نظر العاملين وفقاً للمتغيرات الديموغرافية. باستخدام المنهج الوصفي التحليلي، توصلت نتائج الدراسة إلى وجود علاقة ارتباط إيجابية قوية ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين الراحة في مكان العمل وابعادها (الراحة الجسدية، والراحة الوظيفية، والراحة النفسية) والارتباط الوظيفي للعاملين، إضافة إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) في وجهات نظر العاملين في المركب محل الدراسة وفقاً للمتغيرات الديموغرافية .
الكلمات المفتاحية: الراحة؛ الراحة في مكان العمل؛ الراحة الوظيفية؛ الراحة الجسدية؛ الراحة النفسية؛ الارتباط الوظيفي.

Abstract: The study aimed to know the role of Comfort in the Workplace in enhancing Job Engagement of workers in complex (GL1.K) in Skikda, and to know the differences in the views of workers according to demographic variables. Using the descriptive analytical method. The study found a statistically significant correlation at the level of significance ($\alpha \leq 0.05$) between comfort in the workplace and job correlation, in addition to the absence of statistically significant differences at the level of significance ($\alpha \leq 0.05$) in the views of workers according to demographic variables.

Keywords: Comforts; Comfort in the Workplace; Job Engagement; physical comfort; Functional Comfort; psychological comfort .

Résumé: L'étude visait à connaître le rôle du confort sur le lieu de travail dans l'amélioration de l'engagement professionnel des travailleurs du complexe (GL1.K) à Skikda, et à connaître les différences de points de vue des travailleurs en fonction des variables démographiques. Utilisation de la méthode analytique descriptive. L'étude a trouvé une corrélation statistiquement significative au niveau de signification ($\alpha \leq 0,05$) entre le confort au travail et la corrélation professionnelle, en plus de l'absence de différences statistiquement significatives au niveau de la significativité ($\alpha \leq 0,05$) dans les opinions des travailleurs selon les variables démographiques.

Mots clés : Confort; Confort au Travail; Engagement Professionnel; confort physique; Confort fonctionnel ; confort psychologique.

يشهد عالمنا المعاصر وفي زمن العولمة تطورات هائلة في مختلف المجالات وخاصة مجالات الأعمال، وتعكس هذه التطورات تحديات عديدة تواجهها منظمات اليوم، فلم تعد البيئة الداخلية والخارجية - كما كانت - مستقرة وذات ثبات، بل أصبحت الحركية والديناميكية من سماتها الواضحة، كل ذلك جعل هذه المنظمات تبحث عن ميزة تنافسية تمكنها من البقاء والاستمرارية والوقوف أمام التحديات الجديدة، ويعتمد كل ذلك بدرجة كبيرة على مدى قدرة العنصر البشري على التكيف ومواجهة التحديات التي تتطلب إحداث بعض التغييرات في الأساليب السائدة، ما جعل الاهتمام بالعنصر البشري ضرورة لنجاح منظمات العمل، وسبباً لقدرتها على البقاء ومواجهة تغيرات البيئة الداخلية والخارجية المتلاحقة، ولكي تضمن منظمات العمل نمو قدرات عناصرها البشرية وتطورها في محيطها، فالواجب عليها الاهتمام بسلوك العاملين بها لتكون داعمة ومشجعة لهم.

فمنظمات اليوم تحتاج إلى تضافر جهود العاملين بها، بل والسعي نحو المزيد من العمل والعطاء، من خلال دعمها للعاملين وتوفير بيئة عمل داخلية مثالية وتحسين مستوى الأداء الوظيفي، على الرغم من صعوبة تحقيق الأداء الأمثل للكثير من المنظمات، خاصة في حالة ظروف البيئة الخارجية التي تتميز بحالة اللاتأكد والتعقيد، مما يؤدي إلى شعور الموظف بأهميته داخل المنظمة و زيادة ارتباطه الوظيفي، والذي بدوره يعتبر نتيجة من نتائج ارتفاع درجة الرضى الوظيفي لدى العاملين، فالمنظمات الحديثة بمختلف أحجامها ونشاطاتها المعتمدة تعمل على إندماج واستغراق وانهماك الفرد العامل في وظيفته، وهذا ما يزيد من قدرته على استيعاب وفهم متطلبات الوظيفة أثناء أدائها.

من جانب آخر؛ أصبح موضوع الراحة في مكان العمل من المواضيع المهمة في نجاح المنظمات، و التي لاقت في السنوات الأخيرة الكثير من الإهتمام من قبل الباحثين والممارسين - في علم السلوك التنظيمي على وجه الخصوص - فكلما حرصت المنظمة من خلال سياساتها و ممارساتها على راحة الموظفين العاملين لديها، وذلك بتوفير بيئة عمل صحية، ومتكاملة من حيث الأمن والاستقرار الوظيفي، أدى ذلك إلى تحليهم بالطاقة الإيجابية وازدياد حماسهم وحبهم للعمل و رغبتهم في الإنتاج، و بالتالي قدرة المنظمة على تحقيق رسالتها و رؤيتها وأهدافها المنشودة.

وعلى ضوء ما سبق فإنّ الراحة في مكان العمل تقوي العلاقة الإيجابية مع بعض المتغيرات السلوكية الأخرى مثل الارتباط الوظيفي، وهو أمر يدعو بالضرورة إلى دراسة الرّاحة في مكان العمل باعتبارها واحدة من القضايا ذات الأولوية والأهمية في البحث أكثر من أي وقت مضى. وعليه فإنّ موضوع هذه الدراسة هو التعرف على الرّاحة في مكان العمل ودورها في تعزيز الارتباط الوظيفي لدى العاملين في مركب تميمع الغاز الطبيعي (GL1.K) بولاية سكيكدة الجزائرية.

1. الجانب المنهجي للدراسة

1.1. إشكالية الدراسة

تعد الراحة في مكان العمل من المواضيع التي لاقت الكثير من الإهتمام في السنوات الأخيرة من القرن العشرين، حيث إزداد على نحو مطرد إدراك تأثير الحالة النفسية الإيجابية للعاملين على نجاح المنظمة، وعلى صحة العاملين وإنجازهم المهني وجودة حياتهم، وهو ما قد ينعكس على شعور العاملين بأهميتهم داخل المنظمة، وزيادة ارتباطهم الوظيفي بها، ومن ثم تقديم الأداء الأفضل، وزيادة كفاءة وفاعلية المنظمة.

ومن هذا المنطلق يمكن تحديد إشكالية الدراسة في التساؤل الرئيس التالي:

ما دور الراحة في مكان العمل في تعزيز الارتباط الوظيفي لدى العاملين في مركب تميمع الغاز الطبيعي

(GL1.K) بولاية سكيكدة الجزائرية ؟

وللإجابة عن هذه الإشكالية يمكن صياغة التساؤلات الفرعية الآتية:

- ما مستوى الراحة في مكان العمل وأبعادها في مركب تميمع الغاز الطبيعي (GL1.K) بولاية سكيكدة ؟
- ما مستوى الارتباط الوظيفي للعاملين في مركب تميمع الغاز الطبيعي (GL1.K) بولاية سكيكدة ؟
- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين مستوى الراحة في مكان العمل وتعزيز الارتباط الوظيفي في مركب تميمع الغاز الطبيعي (GL1.K) بولاية سكيكدة من وجهة نظر العاملين وفقاً للمتغيرات الديموغرافية؟

1.2. أهمية الدراسة

تكتسب الدراسة الحالية أهميتها من أهمية الموضوع الذي تناوله وهو الراحة في مكان العمل الذي يمثل أحد المفاهيم الإدارية والسلوكية الحديثة في المنظمات؛ كما تتلخص أهمية الدراسة فيما سوف تتوصل إليه من نتائج، وما سوف تطرحه من توصيات، ربما تُعزز سبل إدراك وإحساس العاملين بالاحترام والتقييم والتقدير الإيجابي وبأهميتهم داخل التنظيم، بما ينعكس بشكل إيجابي على أدائهم، وزيادة ارتباطهم الوظيفي. من جانب آخر تعد هذه الدراسة تعد من أولى الدراسات المحلية والعربية - على حد علم الباحثة- التي تسعى لدراسة ومعرفة وتقنين أو (نمذجة) العلاقة بين الراحة في مكان العمل والارتباط الوظيفي، والتي يؤمل أن يكون لها أثر في إفادة القارئ العربي وتحفيز الباحثين الآخرين للتوسع والاستقصاء والكتابة في هذا الموضوع المهم.

1.3. أهداف الدراسة

إنسجاماً مع تساؤلات الدراسة؛ فإنّ الدراسة الحالية إلى تحقيق الأهداف الآتية:

- كشف مستوى الراحة في مكان العمل وأبعادها في مركب تميمع الغاز الطبيعي (GL1.K) بولاية سكيكدة؛
- كشف مستوى الارتباط الوظيفي للعاملين وأبعاده في مركب تميمع الغاز الطبيعي (GL1.K) بولاية سكيكدة؛
- التعرف على طبيعة العلاقة بين الراحة في مكان العمل والارتباط الوظيفي لدى العاملين في مركب تميمع الغاز الطبيعي (GL1.K) بولاية سكيكدة؟
- الكشف عن الفروق ذات الدلالة الإحصائية في آراء العاملين حول محاور الدراسة وفقاً للمتغيرات الديموغرافية؛

1.4. فرضيات الدراسة:

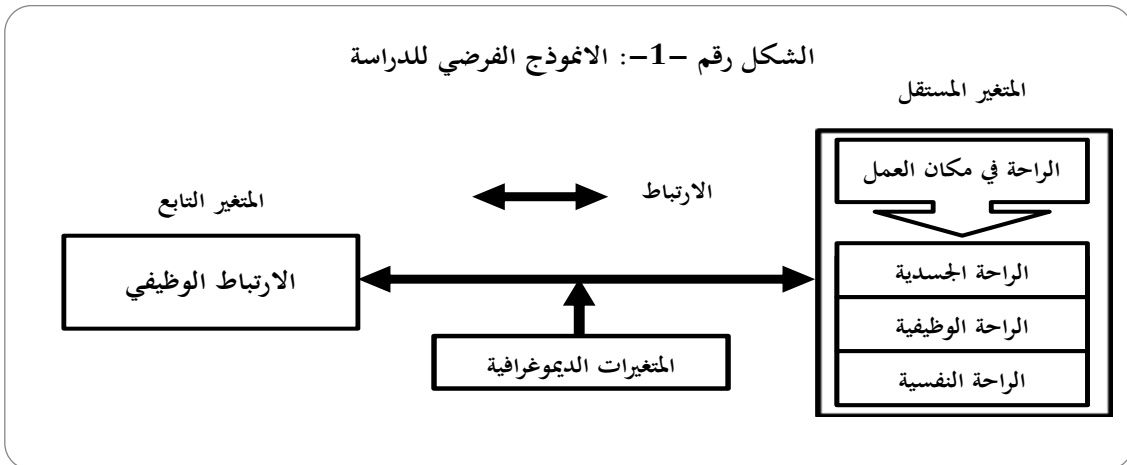
للإجابة عن سؤال الدراسة، تم بناء الفرضيات التالية:

- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة المعتمد ($\alpha \leq 0.05$) بين الراحة في مكان العمل وأبعادها (الراحة الجسدية، والراحة الوظيفية، والراحة النفسية) والارتباط الوظيفي وأبعاده (الحيوية، والتفاني، الاستغراق) في مركب تميمع الغاز الطبيعي (GL1.K) بولاية سكيكدة؛
- توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة المعتمد ($\alpha \leq 0.05$) حول مستوى الراحة في مكان العمل ودورها في تعزيز الارتباط الوظيفي لدى العاملين في مركب تميمع الغاز الطبيعي (GL1.K) بولاية سكيكدة وفقاً للمتغيرات الديموغرافية (المستوى التعليمي، المستوى الوظيفي، سنوات الخدمة)؛

1.5. أنموذج الدراسة

استناداً إلى المسوحات البحثية في الدراسات الإدارية والتنظيمية ذات الصلة بمتغيرات الدراسة الحالية، جرى تطوير

أنموذج فرضي يظهر علاقة الترابط والتأثير بين متغيرات الدراسة. وكما موضح في الشكل (01).



المصدر: من إعداد الباحثة بالاعتماد على الدراسات السابقة.

1.6. منهج الدراسة

إنطلاقاً من طبيعة الدراسة الحالية وأهدافها، فقد اعتمدت الدراسة المنهج الإستطلاعي لجمع البيانات والمعلومات المتوفرة من مصادرها، فضلاً عن استخدام المنهج الوصفي- التحليلي الذي يعد من أكثر الأساليب المستخدمة لقياس الاتجاهات والتعبير عن مستوياتها بما يحقق التعرف على أبعاد الظاهرة والعوامل المؤثرة فيها، ويهتم بوصفها وصفاً دقيقاً، ويعبر عنها تعبيراً كيمياً وكيمياً، فالتعبير الكيفي يصف الظاهرة ويوضح خصائصها، أما التعبير الكمي فيعطي وصفاً رقمياً يوضح مقدار هذه الظاهرة أو حجمها ودرجات ارتباطها مع الظواهر الأخرى، ولا يتوقف هذا المنهج عند جمع المعلومات بل يتعداه إلى تحليل وقياس العلاقات السببية بين متغيرات الدراسة للوصول إلى إستنتاجات يبنى عليها التصور المقترح.

1.7. حدود الدراسة

- الحدود المكانية: اقتصرت هذه الدراسة على مركب تجميع الغاز الطبيعي (GL1.K) بولاية سكيكدة؛
- الحدود البشرية: تتمثل في كافة العمال الدائمين في مركب تجميع الغاز الطبيعي (GL1.K) بولاية سكيكدة؛
- الحدود الزمانية: حيث تم إجراء هذه الدراسة في الفترة ما بين (2021/01/05 و 2021/02/10)؛
- الحدود الموضوعية: ركزت الدراسة الحالية على معرفة دور الراحة في مكان العمل وأبعادها (الراحة الجسدية، والراحة الوظيفية، والراحة النفسية) في بناء وتعزيز الارتباط الوظيفي.

1.8. التعريفات الإجرائية لمتغيرات الدراسة

إن عملية تحديد المفاهيم والمصطلحات أمر مهم في البحث العلمي، وهي نقطة الارتكاز التي تُسهم في إجلاء الغموض والتداخل في الأفكار للقارئ المختص وغير المختص بما تنطوي عليه هذه المفاهيم من مضامين.

— الراحة في مكان العمل (Respect in the Workplace)

تُعَدُّ الرّاحة في مكان العمل السبيل إلى السعادة؛ وتُعرّف الراحة في مكان العمل بأنّها: « جميع الوسائل التي من المحتمل أن توفر بيئة مريحة أفضل في مكان العمل وفقاً لمعايير الوقت الحاضر » (Rioux, 2017, p. 402). ويُقصد بالراحة في مكان العمل في هذه الدراسة: « مستوى الرفاهية التي يدركها العاملون في مركب تجميع الغاز الطبيعي (GL1.K) بولاية سكيكدة والتي تظهر من خلال بيئة العمل الداخلية ». »

– الارتباط الوظيفي (Job Engagement)

يُشير مفهوم الارتباط الوظيفي إلى: « مجموعة من المتغيرات المعرفية والعاطفية في بيئة العمل التي يتواجد فيها العاملون » (Saks, 2006, p. 601). ويقصد بالارتباط الوظيفي للعاملين في هذه الدراسة: « الحالة التي يكون فيها العاملون ملتزمون فكرياً وعاطفياً بوظيفة معينة داخل مركب تمبيغ الغاز الطبيعي (GL1.K) بولاية سكيكدة ».

2. الإطار النظري والدراسات السابقة

تتناول هذه الفقرة الإطار النظري المتعلق بموضوع الدراسة، بالإضافة إلى الأدبيات النظرية السابقة ذات الصلة.

2.1. الإطار النظري

يُرَكِّزُ هذا المحور على المفاهيم العامة لمتغيرات الدراسة، وكذا التعرف على أهم مداخل وأبعاد قياسها.

2.1.1. الراحة في مكان العمل

لقي مفهوم الراحة في مكان العمل إهتماماً كبيراً على مدار السنوات العشر الماضية، حيث يعتبر من أبرز المفاهيم الإدارية والتنظيمية الإيجابية لتعزيز مخرجات العمل على مستوى الفرد والمنظمة. حيث أكد العديد من الباحثين (Vischer J. , 2012)؛ (Katharine & Kolcaba, 2003)؛ (Rioux, 2017) أنّ مفهوم الراحة في مكان العمل هو الخيار المناسب والذي يعزز رغبة العاملين في العمل، حيث أنّ تمتّع العاملين بمستوى عالٍ من الراحة في مكان العمل أدى إلى نتائج أفضل للمنظمات.

إنّ الراحة في مكان العمل ترجمة للمصطلح الإنجليزي (Respect in the Workplace)؛ تعرفها رائدة هذا الاتجاه Vischer بأنّه: « موقف ملموس حيث يحكم العاملون على جودة بيئة العمل بناءً على خبرتهم إلى أي مدى تدعم العناصر المكونة لمكان العمل المهام التي يتكون منها، هذا الموقف يساعد في فهم أفضل لسلوك العمال في بيئتهم المادية؛ وأيضاً تأثير السياق الاجتماعي والتنظيمي و التفاعلات لديهم » (Vischer J. , 2012, p. 8). كما عرّف Rioux وزملاؤها الراحة في مكان العمل بأنّها: « جميع الوسائل والمعدات والمباني التي من المحتمل أن توفر بيئة مريحة أفضل في مكان العمل وفقاً لمعايير الوقت الحاضر بما يضمن رفاهية العقل وسلامته » (Rioux, Le Roy, Rubens, & Le Conte, 2013, p. 2).

هناك العديد من الباحثين (Vischer J. , 2006)؛ (Rioux, 2017) الذين ركّزوا على مفهوم الراحة في مكان العمل، حيث تم وصفها من خلال ثلاث أبعاد رئيسة؛ وهي: (البعد الجسدي، البعد الوظيفي، البعد النفسي). ويمكن وصف البعد الجسدي (Physical Dimension) بأنّه تعبير عن الشعور بالرفاهية الناجم عن الظروف الداخلية و البيئية في مكان العمل؛ ويشير هذا البعد إلى الاحتياجات البشرية الأساسية مثل: السلامة والنظافة. أمّا البعد

الوظيفي (Functional Dimension) فيشير إلى الوظيفة المتصورة للبيئة لدعم مهام الموظفين، ويتجاوز هذا المستوى الاستنتاجات العامة حول ما يحبه الموظفون وما يكرهونه، بل يركز بدلاً عن ذلك على التقييم البنائي للأداء. بينما يشير البعد النفسي (Psycho Dimension) إلى الجوانب النفسية التي تربط العامل ببيئة عمله، وتتعلق الجوانب النفسية لهذا البعد بالشعور بالانتماء، والشعور بالسيطرة على مساحة العمل، والعمليات الإقليمية أو الارتباط بالعمل.

2.1.2. الارتباط الوظيفي

يُعدُّ مصطلح الارتباط الوظيفي (Job Engagement) من أكثر المصطلحات شيوعاً في الوقت الحالي في أدبيات الإدارة، وترجع أول المحاولات العلمية لوضع فكرة متكاملة لمفهوم الارتباط الوظيفي وإبرازه كمفهوم أساسي في ضبط السلوك التنظيمي إلى أحد عالم النفس التنظيمي Kahn باستخدامه مصطلح « الارتباط الذاتي أو الشخصي » وهو عبارة عن تسخير أعضاء المنظمة أنفسهم في أدوار عملهم من خلال الارتباط (Kahn, 1990). وقد اجتهد الكتاب والباحثون في تقديم تعريف شامل له بحسب وجهات نظرهم، ومنهم Welch الذي يرى بأنَّ الارتباط الوظيفي عبارة عن: « حالة ديناميكية ونفسية متغيرة تربط العاملين بمنظمتهم وتكشف عن أدائهم لدور معرفي وعاطفي ومادي في المنظمة، ويتم التعبير عن هذه الحالة نفسياً ومعرفياً وعاطفياً؛ ويتشكل هذا الارتباط عن طريق عناصر مثل: استيعاب مهام العمل، التفاني في العمل، السلوك النشط، كما يعتمد على شروط نفسية هي دلالة العمل لدى العامل وشعوره بالأمان فيه » (Welch, 2011, p. 335). كما عرّف Kim وزملاؤه الارتباط الوظيفي بأنه: « حالة مرتبطة بعقل العاملين تجعلهم يحبون العمل » (Kim, Soo Jeoung, & Jiwon, 2019, p. 4).

وعلى الرغم من تزايد الإهتمام بمفهوم الارتباط الوظيفي خلال العقود الثلاثة الماضية، إلا أنَّ مراجعة الأدبيات في هذا المجال كشفت بأنه مفهوم متعدد الأبعاد. وفي هذا السياق يرى Rich وزملاؤه أنَّ الارتباط الوظيفي عبارة عن: « مفهوم تحفيزي متعدد الأبعاد يعكس الاستثمار المتزامن المستمر في كل من الطاقة الجسدية والإدراكية والعاطفية للفرد داخل العمل » (Rich, Jeffrey, & Crawford, 2010, p. 620). ويشتمل مفهوم الارتباط كما ذكر في دراسة (Drake, 2012,P:8 ; Rich et al.,2010) على ثلاثة أبعاد رئيسة تتمثل في: (الحيوية والحماس، التفاني، والاستغراق) (Schaufeli, Salanova, González-romá, & Bakker, 2002, p. 78).

ويشير بعد الحيوية والحماس (Vigor Dimension) إلى المستويات العالية من الطاقة والمرونة الذهنية أثناء العمل، والقدرة على مقاومة الضغوط، كما يشير هذا البعد إلى رغبة الموظف في القيام بجهد كبير في عمله، والمتابعة والقدرة على الصمود في المواقف العصيبة. أمَّا بعد التفاني (Dedication Dimension): فيشير إلى مشاركة الفرد بدرجة كبيرة في عمله، كما يشير هذا البعد إلى إحساس الفرد بقيمته وأهميته، و أن يكون هذا الفرد ملهماً، وفخوراً بعمله الذي يؤديه

في المنظمة. بينما يشير بعد الانغماس (Absorption Dimension): إلى التركيز الكلي والانغماس في العمل، بحيث يشعر الفرد بأن الوقت يمضي سريعاً، وأنه من الصعب عليه أن يفصل نفسه عن عمله. كما يشير هذا البعد إلى الاندماج الداخلي للفرد في العمل، أو التطابق والتجاوب النفسي مع العمل بما ينعكس في صورة تحقيق ذاتية الفرد أو التزامه نحو عمله.

2.2. الدراسات السابقة

تتناول هذه الفقرة عرضاً للدراسات السابقة المرتبطة بمتغيري الدراسة، حيث تم إلقاء الضوء عليها من خلال عرض هدف، وعينة، ومنهج كل دراسة والنتائج التي توصلت إليها.

— دراسة (Kim, Soo Jeoung, & Jiwon, 2019) بعنوان: هل دور الارتباط بالعمل ضروري لأداء الموظفين أم من الجيد أن يكون لديهم؟

Is the Role of Work Engagement Essential to Employee Performance or 'Nice to Have'?

هدفت الدراسة التعرف على دور متغير الارتباط الوظيفي كوسيط في العلاقات بين الوظائف والموارد الشخصية ونتائج الموظفين، أي الأداء الوظيفي ونية الدوران، مع التركيز بشكل خاص على اختبار أهمية الارتباط الوظيفي. وشملت عينة الدراسة (571) موظفاً اختيرت بطريقة عشوائية من الموظفين بدوام كامل في المنظمات الكورية. استخدمت الدراسة الإستبانة أداة لها. توصلت الدراسة إلى وجود تأثيرات مباشرة للموارد الوظيفية والشخصية على الارتباط الوظيفي، وكذلك الآثار المباشرة للارتباط الوظيفي على الأداء الوظيفي ونية الدوران كانت ذات دلالة إحصائية. إضافة إلى ذلك، فإن نتائج الدراسة كشفت عن تأثيرات وسيطة ذات دلالة إحصائية للارتباط الوظيفي، على العلاقة بين الوظيفة والموارد الشخصية والأداء الوظيفي، وأيضاً على العلاقة بين العمل والموارد الشخصية ونية دوران.

— دراسة (دهليز و حمد، 2016) بعنوان: أثر الارتباط الوظيفي والدعم التنظيمي المدرك على الأداء الوظيفي في المؤسسات الأكاديمية الفلسطينية.

هدفت الدراسة الكشف عن العلاقة بين كلاً من الارتباط الوظيفي والدعم التنظيمي المدرك والأداء الوظيفي؛ وكذلك التعرف على أثر كلا من الارتباط الوظيفي والدعم التنظيمي المدرك على الأداء الوظيفي في المؤسسات الفلسطينية. وشملت عينة الدراسة (338) موظفاً اختيرت بطريقة عشوائية طبقية من مجتمع يضم (1104) موظفاً من الإداريين والأكاديميين أصحاب المناصب الإدارية في الجامعات الثلاث (الجامعة الإسلامية، جامعة الأزهر، جامعة الأقصى)، اختيرت بطريقة عشوائية طبقية. استخدمت الدراسة الإستبانة أداة لها. وتوصلت الدراسة إلى أنّ درجة شعور العاملين بالارتباط الوظيفي بمؤسستهم الأكاديمية مرتفعة بنسبة (87%)؛ وأنّ درجة إدراكهم للدعم التنظيمي الذي تقدمه تلك المؤسسات جاء

متوسطاً وبنسبة (61%). وأنّ درجة الأداء الوظيفي لديهم مرتفعة وبنسبة (82%). وأنّ هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين كلا من الارتباط الوظيفي والدعم التنظيمي المدرك والأداء الوظيفي في المؤسسات الأكاديمية. وأشارت نتائج تحليل الانحدار أنّ كلاً من الارتباط الوظيفي والدعم التنظيمي المدرك يؤثران في الأداء الوظيفي للعاملين في المؤسسات الأكاديمية الفلسطينية.

— دراسة (Rioux, 2017) بعنوان : الراحة في العمل : مؤشر لنوعية الحياة في العمل

Comfort at Work: An Indicator of Quality of Life at Work

هدفت الدراسة التعرف على الراحة في مكان العمل كمؤشر على جودة الحياة في العمل و الدور الذي تلعبه كعنصر فعال في إدارة الموارد البشرية المعاصرة من خلال معالجة نموذج نظري للراحة في مكان العمل الذي اقترحه ريوكس وآخرون (2013) إلى جانب أبعاده الجسدية والوظيفية والنفسية. وباستخدام المنهج الوصفي التاريخي لدراسة جذور فلسفة الراحة في مكان العمل و أبعادها، توصلت الدراسة إلى أنّ الراحة في مكان العمل مفهوم حديث ظهر خلال العشرين عامًا الماضية فقط، حيث أخذ الباحثون في العلوم الإنسانية (علم النفس البيئي ، علم الاجتماع ، مدراء الشركات والمهندسين المعماريين ،... إلخ) الاهتمام به وتطبيقه في سياقات العمل. كما توصلت إلى أنّ راحة العمال تُعد استجابة للمخاطر المهنية النفسية والاجتماعية في المؤسسات المعاصرة، إضافة إلى أنّ للمنظمة دور مهم في توفير الراحة للعاملين المنتسبين لها من خلال جودة بيئة العمل المباشرة -سواء في المنظمة أو في المنزل-، و المساحة التنظيمية الشاملة.

— دراسة (Bélair, 2018) بعنوان : الآثار غير المباشرة لعدم استقرار التعلق بالعمل على أداء الأدوار: دراسة

الأثر الوسيط للرفاه النفسي في العمل.

Effets indirects des insécurités d'attachement au travail sur la performance dans le rôle: examen de l'effet médiateur du bien-être psychologique au travail

هدفت الدراسة إلى معرفة التأثير غير المباشر لانعدام الأمن المرتبط بالعمل على الأداء من خلال توسيط متغير الرفاهية النفسية في العمل. شملت عينة الدراسة المبحوثة (287) موظفًا يعملون في مؤسسات مختلفة بفرنسا، اختيرت بطريقة عشوائية. استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، وكانت الإستبانة أداة للدراسة. توصلت الدراسة إلى أنّ لحالات عدم الأمان المرتبطة بالعمل تأثير سلبي غير مباشر على الأداء من خلال الرفاهية النفسية في العمل و التحكم في عبء العمل، إضافة إلى وجود علاقة بين عدم الأمان المرتبطة بالعمل و سلوكيات عمل معينة مثل سلوكيات المواطنة التنظيمية، وأنّ الرفاهية النفسية في العمل تؤثر كمتغير وسيط في تلك العلاقة.

— بَعْدَ مُرَاجَعَةِ واستعراض الدراسات السابقة ذات العلاقة تبين أنّ الدراسة الحالية تشترك مع أغلب الدراسات السابقة من حيث الإعداد والمنهجية والأداة المستخدمة في الدراسة، إلا أنّه توجد ندرة في الأبحاث التي درست العلاقة بين

الراحة في مكان العمل و الارتباط الوظيفي، ومن هنا نجد أن الدراسة الحالية تميزت عن الدراسات السابقة بأنها تناولت علاقة الراحة في مكان العمل بالارتباط الوظيفي في المؤسسات الإقتصادية، و تتميز الدراسة الحالية أيضاً بأنها من أحدث الدراسات على المستوى الوطني، إضافة إلى أنها ستقدم نتائج وتوصيات يمكن أن تستند عليها دراسات وأبحاث مستقبلية أخرى.

3. الإطار التطبيقي للدراسة

يتناول هذا الجانب الإطار العملي للدراسة والذي يتكون من ثلاثة جوانب رئيسة، يتعلق الجانب الأول بالإجراءات المنهجية للدراسة، فيما يهتم الجانب الثاني بالوصف الإحصائي لمتغيرات الدراسة، أما الجانب الثالث فيتضمن اختبار الفرضيات.

3.1. الإجراءات المنهجية للدراسة

تتضمن هذه الفقرة مجتمع وعينة الدراسة وهم الفئة المدروسة، ثم أداة الدراسة أو الوسيلة المستخدمة لقياس دور الراحة في مكان العمل في تعزيز الارتباط الوظيفي والخطوات التنفيذية لإعتمادها، وهل هي صادقة وثابتة، وتقيس ما وضعت لقياسه، ثم أساليب المعالجة الإحصائية للبيانات.

3.1.1. مجتمع وعينة الدراسة

شمل مجتمع الدراسة جميع العاملين في مركب تمييع الغاز الطبيعي (GL1.K) بولاية سكيكدة الجزائرية، حيث بلغ مجموع العاملين في هذا المركب حسب قسم الموارد البشرية (1149) عامل دائم وغير دائم؛ وقد اقتضت الدراسة على إختيار عينة عشوائية بسيطة ممثلة لمجتمع العاملين الدائمين البالغ عددهم (776) عامل، وباستخدام المعادلات الإحصائية لتحديد حدها الأدنى (مدخل رابطة التربية الأمريكية)، فقد بلغ الحد الأدنى الممثل لمجتمع هذه الدراسة (245) مفردة، وذلك بدرجة ثقة (95%) وخطأ في تقدير النسبة يساوي (0.05)؛ ولضمان الوصول إلى هذه العينة، تم توزيع عدد أكبر من الاستبانة، في النهاية تم استرداد (251) استبانة صالحة للتحليل الإحصائي، والجدول رقم (01) يبين توزيع عينة الدراسة.

الجدول -1-: توزيع أفراد عينة الدراسة

| المتغير | الفئة | التكرار | النسبة % |
|------------------|-------------------|---------|----------|
| الجنس | ذكر | 233 | 92,83 |
| | أنثى | 18 | 07,17 |
| المستوى الوظيفي | اطار | 43 | 17,13 |
| | عون تحكم | 79 | 31,47 |
| | عون تنفيذ | 129 | 51,40 |
| المستوى التعليمي | دبلوم فأدنى | 35 | 13,94 |
| | ثانوي | 127 | 50,60 |
| | جامعي | 89 | 35,46 |
| سنوات الخدمة | أقل من 5 سنوات | 95 | 37,85 |
| | من 5 إلى 10 سنوات | 107 | 42,63 |
| | أكثر من 10 سنوات | 49 | 19,52 |

المصدر: من إعداد الباحثة بالاعتماد على الاستبانة ومخرجات (SPSS.v.24).

3.1.2. أداة الدراسة وأساليب القياس

طُوِّرَتْ إِسْتِبْانَةٌ لقياس متغيرات الدراسة بالاعتماد على الأدب النظري المتعلق بالراحة في مكان العمل والارتباط الوظيفي، إضافة إلى الاطلاع على الأدوات المستخدمة في الدراسات السابقة. وتشتمل أداة الدراسة الحالية على جزأين: الجزء الأول: خصص لجمع البيانات الديموغرافية، وهي: (السن، المستوى الوظيفي، المستوى التعليمي، سنوات الخدمة). أما الجزء الثاني من الأداة: فقد قسم بدوره لمحورين؛ المحور الأول، خصص للوقوف على درجة إدراك العاملين للراحة بالمركب محل الدراسة، وقياس مستوى الراحة في مكان العمل وأبعادها (الراحة الجسدية، الوظيفية، النفسية) تم الاعتماد على مقياس (Rioux, Le Roy, Rubens, & Le Conte, 2013)، ويضم (16) عبارة؛ أما المحور الثاني، فخصص للوقوف على درجة الارتباط الوظيفي للعاملين في المركب محل الدراسة، وقياس مستوى الارتباط الوظيفي تم الاعتماد على مقياس (Schaufeli, Salanova, González-romá, & Bakker, 2002) ويضم (16) عبارة؛ تجدر الإشارة إلى أنَّ جميع عبارات إستبانة الدراسة هي من الشكل المغلق (Closed Questionnaire) الذي يحدد الإستجابات المحتملة لكل سؤال، كما تبنت الإستبانة استخدام مقياس ليكرت (Likert) الخماسي للإجابة على عبارات الإستبانة. الجدول رقم (02) أدناه يوضح سلم الحكم على المتوسط الحسابي ودرجة الموافقة.

الجدول -2-: سلم المقياس المستخدم في الدراسة

| المتوسط الحسابي | النسبة المئوية | درجة الموافقة (المستوى) |
|------------------|-------------------|-------------------------|
| من 1 إلى 2.33 | من 20% إلى 46.6% | منخفض |
| من 2.34 إلى 3.67 | من 47% إلى 73.4% | متوسط |
| من 3.68 إلى 5 | من 73.6% إلى 100% | مرتفع |

المصدر: من إعداد الباحثة.

3.1.3. صدق أداة الدراسة

تستخدِمُ إختبارات المصدقية للتأكد من أنّ أداة القياس المستخدمة في الدراسة تقيس فعلاً ما ينبغي قياسه (Sekaran & Bougie, 2014, p. 57)، وللتحقق من دلالات صدق المحتوى لأداة الدراسة، عُرضت على مجموعة من المحكمين والمختصين من أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الجزائرية لتحديد مدى ملاءمتها ومقدرتها على قياس متغيرات الدراسة، وفي ضوء مقترحاتهم تم إجراء التعديلات المطلوبة من تعديل وحذف وإضافة بشكل دقيق لتخرج الأداة بصورتها النهائية.

3.1.4. ثبات أداة الدراسة

للتأكد من ثبات أداة الدراسة، تم حساب معامل ألفا كرونباخ (Alpha Cronbach's)، بحيث يكون مقبولاً إذا كانت قيمته مساوية أو أكبر من (0.70) (Hair, Babin, Anderson, & Black, 2010, p. 642)، وبالإطلاع على نتائج الاختبار الإحصائي تبين أن معامل الثبات العام للاستبانة عالٍ، حيث بلغ (0.893)، وهو ما يدل على أن الإستبانة تتمتع بدرجة عالية من الثبات؛ والجدول رقم (03) يوضح ذلك.

الجدول -3-: معاملات ألفا كرونباخ لمجاور أداة الدراسة

| الفكرونيباخ للعبارة | عدد العبارات | | |
|---------------------|-------------------|------------------------------------|----------------------------|
| 0.863 | 16 | المحور الأول: الراحة في مكان العمل | |
| 0.889 | 16 | المحور الثاني: الارتباط الوظيفي | |
| 0.870 | 5 | الراحة الجسدية | أبعاد الراحة في مكان العمل |
| 0.886 | 5 | الراحة الوظيفية | |
| 0.881 | 6 | الراحة النفسية | |
| 0.893 | معدل الثبات العام | | |

المصدر: من إعداد الباحثة بالاعتماد على الاستبانة ومخرجات (SPSS.v.24).

3.1.5. أساليب المعالجة الإحصائية

لتحقيق أهداف الدراسة وتحليل البيانات، تم استخدام البرنامج الإحصائي (SPSS.v24)، وقد اعتمدت الباحثة على مجموعة من الأساليب والإختبارات الإحصائية في معالجة البيانات والتوصل إلى الإستنتاجات؛ وكانت هذه الأساليب والإختبارات تتمثل في:

- الإحصاء الوصفي: وتضمن المتوسطات الحسابية، والتكرارات والنسب المئوية، والانحرافات المعيارية والأهمية النسبية؛
- معامل ألفا كرونباخ (Cronbach's Alpha): للتحقق من ثبات أداة الدراسة؛
- معامل الارتباط بيرسون (Pearson Correlation): لمعرفة مدى وجود علاقة ارتباط بين متغيرين أو أكثر، كما استخدم في حساب الارتباط لتقدير صدق أداة الدراسة (الصدق البنائي)؛
- إختبار تحليل التباين الأحادي (ANOVA): لمعرفة ما إذا كان هناك فروقات ذات دلالة إحصائية بين ثلاث مجموعات أو أكثر من البيانات؛
- إختبار (LSD) أقل فرق معنوي: لتحديد صالح الفروق بين فئات المتغيرات الشخصية التي تنقسم إلى أكثر من فئتين، وذلك إذا ما أوضح إختبار تحليل التباين الأحادي (ANOVA) وجود فروق بين فئات هذه المتغيرات.

3.2. النتائج ومناقشتها

3.2.1. الإحصاء الوصفي لمتغيرات الدراسة

للتعرُّف على مستوى كلٍّ من الراحة في مكان العمل وأبعادها (الراحة الجسدية، الراحة الوظيفية، الراحة النفسية) و مستوى الارتباط الوظيفي للعاملين في مركب تمبيع الغاز الطبيعي (GL1.K) بسكيكدة محل الدراسة، تم حساب المتوسطات الحسابية والنسب المئوية والانحرافات المعيارية لعبارات إستبانة الدراسة؛ والجدول رقم (04) يوضح ذلك.

الجدول -4-: الإحصاء الوصفي لمتغيرات الدراسة

| الرتبة | البعد | المتوسط الحسابي | النسبة المئوية | الانحراف المعياري | المستوى |
|--------|------------------------------------|-----------------|----------------|-------------------|---------|
| 3 | الراحة الجسدية | 3.883 | 77.66 | 0.986 | مرتفع |
| 1 | الراحة الوظيفية | 3.961 | 79.22 | 0.967 | مرتفع |
| 2 | الراحة النفسية | 3.895 | 77.90 | 0.991 | مرتفع |
| | المستوى العام للراحة في مكان العمل | 3.893 | 77.86 | 0.975 | مرتفع |
| | المستوى العام للارتباط الوظيفي | 4.117 | 82.34 | 0.873 | مرتفع |

المصدر: من إعداد الباحثة بالاعتماد على الاستبانة ومخرجات (SPSS.v.24).

يُبينُ الجدول (04):

- أن المستوى العام للراحة في مركب تمييع الغاز الطبيعي (GL1.K) محل الدراسة كان مرتفعاً نسبياً وبنسبة (77%)؛ إذ بلغ المتوسط الحسابي (3.89) وانحراف معياري (0.97)، ويدل الانحراف المعياري على عدم وجود تباين كبير في استجابات الباحثين، حيث أنّ قيم الانحرافات المعيارية كانت أقل من الواحد الصحيح.
- أنّ بعد الراحة الوظيفية جاء بالمرتبة الأولى بمتوسط حسابي (3.96) وانحراف معياري قدره (0.96) وبدرجة مرتفعة، وقد نال أعلى متوسط حسابي وبنسبة (79%)، وأتى بعد الراحة النفسية في المرتبة الثانية بمتوسط حسابي بلغ (3.89) وانحراف معياري قدره (0.99) وبدرجة مرتفعة وبنسبة (77%)، وأخيراً حل ثالثاً بعد الراحة الجسدية بمتوسط حسابي (3.88) وانحراف معياري (0.98) وبدرجة مرتفعة وبنسبة (77%).

وتعزو الباحثة هذه النتيجة (المرتفعة) لمستوى الراحة في مكان العمل إلى شعور العاملين بالسعادة لإنتمائهم لمركب تمييع الغاز الطبيعي (GL1.K) بسكيدة محل الدراسة، إضافة إلى توافر بيئة العمل على كل الاحتياجات البشرية الأساسية كالسلامة والنظافة التي تحفزهم وتمنحهم الشعور بالراحة والهدوء، كل هذا سينعكس -دون أدنى شك- على إنتاجيتهم، ورضاهم عن العمل داخل المركب.

كما يُبينُ الجدول (04):

- ❖ أن المستوى العام للارتباط الوظيفي للعاملين في مركب تمييع الغاز الطبيعي (GL1.K) محل الدراسة كان مرتفعاً نسبياً وبنسبة (82%)؛ إذ بلغ المتوسط الحسابي (4.11) وانحراف معياري (0.87)، ويدل الانحراف المعياري على عدم وجود تباين كبير في استجابات الباحثين، حيث أنّ قيم الانحرافات المعيارية كانت أقل من الواحد الصحيح.
- وتعزو الباحثة هذه النتيجة (المرتفعة) لمستوى الارتباط الوظيفي إلى أنّ العاملين في مركب تمييع الغاز الطبيعي (GL1.K) بولاية سكيكدة محل الدراسة يحظون بمكانة اجتماعية مرموقة، كما أنّ العاملون يشعرون أنهم يقدمون مجهودات تسهم في تحقيق الهدف المنشود للمركب، فشعورهم بالمسؤولية يجعلهم أكثر حماساً للعمل.

3.2.2. اختبار فرضيات الدراسة

- ❖ اختبار الفرضية الرئيسة الأولى: التي تنص على أنه: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة المعتمد ($\alpha \leq 0.05$) بين الراحة في مكان العمل وأبعادها (الراحة الجسدية، والراحة الوظيفية، والراحة النفسية) والارتباط الوظيفي للعاملين في مركب تمييع الغاز الطبيعي (GL1.K) بولاية سكيكدة.
- ولإختبار هذه الفرضية تم حساب معامل ارتباط بيرسون (Pearson)؛ وكانت النتائج كما بالجدول رقم (06).
- تجدد الإشارة أنه قبل البدء في إختبار هذه الفرضية سوف يتم الحكم على قوة العلاقة الارتباطية وفق النموذج التالي:

الجدول -5-: نموذج الحكم على قوة العلاقة الارتباطية

| | | | |
|-----------------|------------------|-----------------|------------------|
| من 0.51 إلى 1.0 | من 0.31 إلى 0.50 | من 0.1 إلى 0.30 | قيمة المعامل (±) |
| قوية | متوسطة | منخفضة | قوة العلاقة |

المصدر: من إعداد الباحثة بالاعتماد على الدراسات السابقة.

الجدول -6-: مصفوفة معاملات الارتباط بين الراحة في مكان العمل والارتباط الوظيفي

| الارتباط الوظيفي | الراحة النفسية | الراحة الوظيفية | الراحة الجسدية | الراحة في مكان العمل | المتغيرات |
|--|----------------|-----------------|----------------|----------------------|----------------------|
| | | | | 1 | الراحة في مكان العمل |
| | | | 1 | 0.662** | الراحة الجسدية |
| | | 1 | 0.561** | 0.694** | الراحة الوظيفية |
| | 1 | 0.588** | 0.603** | 0.659** | الراحة النفسية |
| 1 | 0.643** | 0.697** | 0.711** | 0.743** | الارتباط الوظيفي |
| ** دالة عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0.05$ N=251 | | | | | |

المصدر: من إعداد الباحثة بالاعتماد على الاستبانة ومخرجات (SPSS.v.24).

يظهر الجدول رقم (06):

- وجود علاقة ارتباط إيجابية وقوية ذات دلالة إحصائية بين الراحة في مكان العمل وأبعادها (الراحة الجسدية، والراحة الوظيفية، والراحة النفسية) والارتباط الوظيفي للعاملين في مركب تمبيع الغاز الطبيعي (GL1.K) بسكيكدة. حيث بلغ معامل الارتباط (0.74)؛ وتبين هذه النتيجة بأنه عندما يزداد مستوى الراحة في مكان العمل داخل مركب تمبيع الغاز الطبيعي (GL1.K) محل الدراسة سوف يزداد مستوى الارتباط الوظيفي لدى العاملين.
 - أن معامل الارتباط بين بعد الراحة الجسدية والارتباط الوظيفي (0.71) وهو دال إحصائياً، مما يشير إلى وجود علاقة ارتباط قوية وموجبة. و كان معامل الارتباط بين بعد الراحة الوظيفية والارتباط الوظيفي (0.69) وهو دال إحصائياً، مما يشير إلى وجود علاقة ارتباط قوية وموجبة. كذلك كان معامل الارتباط بين بعد الراحة النفسية والارتباط الوظيفي (0.64) وهو دال إحصائياً، مما يشير إلى وجود علاقة ارتباط قوية وموجبة.
- حيث نلمس ونلاحظ ان الراحة الجسدية لدى العمال كانت أكبر وقوى من حيث العلاقة الارتباطية، ويمكن ارجاع ذلك الى الاعمال الشاقة التي ضمن العمل فوجود راحة جسدية يؤدي الى ارتباط وظيفي أكبر، تلتها الراحة الوظيفية في المرتبة الثانية في قوة الارتباط، ثم في الاخير نجد الراحة النفسية بالمرتبة الثالثة هي الاقل من حيث قوة الارتباط.
- وَعَلَيْهِ؛ فَإِنَّ النَّتَائِجَ الْإِحْصَائِيَّةَ السَّابِقَةَ تَدْعُمُ صَحَّةَ الْفَرْضِيَّةِ الرَّئِيسَةِ الْأُولَى.

❖ اختبار الفرضية الرئيسية الثانية: التي تنص على أنه: توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة المعتمد ($\alpha \leq 0.05$) حول مستوى أبعاد الراحة في مكان العمل ودورها في تعزيز الارتباط الوظيفي لدى العاملين في مركب تميمع الغاز الطبيعي (GL1.K) بولاية سكيكدة وفقاً للمتغيرات الديموغرافية التالية: (المستوى التعليمي، المستوى الوظيفي، سنوات الخدمة).

ولاختبار هذه الفرضية تم استخدام اختبار التباين الأحادي (ANOVA) لمعرفة ما إذا كان هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين ثلاث مجموعات أو أكثر من البيانات.

بِحُدُ الإِشَارَةِ إِلَى أَنَّهُ قَدْ تَمَّ اسْتَبْعَادُ مَتَغْيِرِ الْجِنْسِ مِنَ الْمَتَغْيِرَاتِ الديموغرافية، وذلك نظراً لعدم وجود عينة كافية تمثل الإناث العاملات في مركب تميمع الغاز الطبيعي (GL1.K) بولاية سكيكدة، وتم الاكتفاء بأراء العاملين الذكور، وبالتالي فلا توجد ضرورة للتحليل الإحصائي لهذا المتغير.

وَيُمْكِنُ تَوْضِيحُ ذَلِكَ مِنْ خِلَالِ الْفُرْصِيَّاتِ الْفَرْعِيَّةِ التَّالِيَةِ:

– الفرضية الفرعية الأولى: توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة المعتمد ($\alpha \leq 0.05$) حول مستوى أبعاد الراحة في مكان العمل ودورها في تعزيز الارتباط الوظيفي لدى العاملين في مركب تميمع الغاز الطبيعي (GL1.K) بولاية سكيكدة وفقاً لمتغير المستوى التعليمي (دبلوم فأدنى، ثانوي، جامعي).

ولإختبار هذه الفرضية تم استخدام إختبار تحليل التباين الأحادي للكشف عن دلالة الفروق (ANOVA)، والجدول رقم (07) يوضح ذلك.

الجدول -7-: نتائج تحليل التباين الأحادي (ANOVA) للكشف عن دلالة الفروق وفقاً لمتغير المستوى التعليمي

| المتغيرات | مصدر التباين | مجموع المربعات | درجات الحرية | متوسط المربعات | قيمة (F) المحسوبة | مستوى الدلالة (.Sig) |
|--|----------------|----------------|--------------|----------------|-------------------|----------------------|
| الراحة في مكان العمل | بين المجموعات | 66.219 | 3 | 3.127 | 6.827 | 0.151** |
| | داخل المجموعات | 91.057 | 248 | 0.811 | | |
| | المجموع | 125.394 | 251 | - | | |
| الراحة الجسدية | بين المجموعات | 45.099 | 3 | 2.547 | 7.151 | 0.083** |
| | داخل المجموعات | 84.791 | 248 | 1.099 | | |
| | المجموع | 100.031 | 251 | - | | |
| الراحة الوظيفية | بين المجموعات | 56.273 | 3 | 3.433 | 5.587 | 0.266** |
| | داخل المجموعات | 74.014 | 248 | 0.714 | | |
| | المجموع | 98.221 | 251 | - | | |
| الراحة النفسية | بين المجموعات | 81.354 | 3 | 2.597 | 6.198 | 0.138* |
| | داخل المجموعات | 55.328 | 248 | 0.873 | | |
| | المجموع | 97.119 | 251 | - | | |
| الارتباط الوظيفي | بين المجموعات | 68.834 | 3 | 3.317 | 7.241 | 0.073** |
| | داخل المجموعات | 101.173 | 248 | 1.186 | | |
| | المجموع | 122.139 | 251 | - | | |
| ** دالة عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0.05$ N=251 | | | | | | |

المصدر: من إعداد الباحثة بالاعتماد على الاستبانة ومخرجات (SPSS.v.24).

يظهر الجدول رقم (07):

- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية (معنوية) عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) وذلك حسب نتائج قيم (F) المحسوبة والتي تم مقارنتها بشكل مباشر مع نتائج (F) الجدولية في البرنامج الإحصائي (SpssV.24)، وكما يظهر في حقل مستوى الدلالة (.Sig). وبذلك يمكن إستنتاج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين إجابات أفراد العينة حول مستوى أبعاد الراحة في مكان العمل ودورها في تعزيز الارتباط الوظيفي للعاملين وفقاً لمتغير المستوى التعليمي. تعكس هذه النتيجة توافق وجهات نظر جميع العاملين في مركب تمبيع الغاز الطبيعي (GL1.K) بولاية سكيكدة بمختلف مستوياتهم التعليمية تجاه عبارات محاور الدراسة.
- الفرضية الفرعية الثانية: توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة المعتمد ($\alpha \leq 0.05$) حول مستوى أبعاد الراحة في مكان العمل ودورها في تعزيز الارتباط الوظيفي للعاملين في مركب تمبيع الغاز الطبيعي (GL1.K) بولاية سكيكدة وفقاً لمتغير المستوى الوظيفي (إطار، عون تحكم، عون تنفيذ).
- ولإختبار هذه الفرضية تم إستخدام إختبار تحليل التباين الأحادي للكشف عن دلالة الفروق (ANOVA)، والجدول رقم (08) يوضح ذلك.

الجدول -8-: نتائج تحليل التباين الأحادي (ANOVA) للكشف عن دلالة الفروق وفقاً لمتغير المستوى الوظيفي

| المتغيرات | مصدر التباين | مجموع المربعات | درجات الحرية | متوسط المربعات | قيمة (F) المحسوبة | مستوى الدلالة (.Sig) |
|--|----------------|----------------|--------------|----------------|-------------------|----------------------|
| الراحة في مكان العمل | بين المجموعات | 44,731 | 3 | 3.220 | 7.541 | 0.112** |
| | داخل المجموعات | 66,397 | 248 | 0.917 | | |
| | المجموع | 111.128 | 251 | - | | |
| الراحة الجسدية | بين المجموعات | 88.203 | 3 | 3.591 | 6.019 | 0.187** |
| | داخل المجموعات | 115.322 | 248 | 1.006 | | |
| | المجموع | 203.525 | 251 | - | | |
| الراحة الوظيفية | بين المجموعات | 36.222 | 3 | 3.154 | 5.103 | 0.254** |
| | داخل المجموعات | 85.591 | 248 | 0.897 | | |
| | المجموع | 121.813 | 251 | - | | |
| الراحة النفسية | بين المجموعات | 55.779 | 3 | 2.995 | 6.910 | 0.193* |
| | داخل المجموعات | 79.311 | 248 | 1.108 | | |
| | المجموع | 99.026 | 251 | - | | |
| الارتباط الوظيفي | بين المجموعات | 57.079 | 3 | 3.329 | 6.216 | 0.099** |
| | داخل المجموعات | 89.201 | 248 | 1.033 | | |
| | المجموع | 133.946 | 251 | - | | |
| ** دالة عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0.05$ N=251 | | | | | | |

المصدر: من إعداد الباحثة بالاعتماد على الاستبانة ومخرجات (SPSS.v.24).

يظهر الجدول رقم (08):

- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية (معنوية) عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) وذلك حسب نتائج قيم (F) المحسوبة والتي تم مقارنتها بشكل مباشر مع نتائج (F) الجدولية في البرنامج الإحصائي (SpssV.24)، وكما يظهر في حقل مستوى الدلالة (.Sig). وبذلك يمكن إستنتاج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين إجابات أفراد العينة حول مستوى أبعاد الراحة في مكان العمل ودورها في تعزيز الارتباط الوظيفي للعاملين وفقاً لمتغير المستوى الوظيفي. تعكس هذه النتيجة توافق وجهات نظر جميع العاملين في مركب تمييع الغاز الطبيعي (GL1.K) بولاية سكيكدة بمختلف مستوياتهم التعليمية بوجه عبارات محاور الدراسة.
- الفرضية الفرعية الثالثة: توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة المعتمد ($\alpha \leq 0.05$) حول مستوى أبعاد الراحة في مكان العمل ودورها في تعزيز الارتباط الوظيفي للعاملين في مركب تمييع الغاز الطبيعي (GL1.K) بسكيكدة وفقاً لمتغير سنوات الخدمة (أقل من 5 سنوات، من 5 إلى 10 سنوات، أكثر من 10 سنوات). وإختبار هذه الفرضية تم إستخدام إختبار تحليل التباين الأحادي للكشف عن دلالة الفروق (ANOVA)، والجدول رقم (09) يوضح ذلك.

الجدول 9-: نتائج تحليل التباين الأحادي (ANOVA) للكشف عن دلالة الفروق وفقاً لمتغير سنوات الخدمة

| المتغيرات | مصدر التباين | مجموع المربعات | درجات الحرية | متوسط المربعات | قيمة (F) المحسوبة | مستوى الدلالة (.Sig) |
|--|----------------|----------------|--------------|----------------|-------------------|----------------------|
| الراحة في مكان العمل | بين المجموعات | 77.987 | 3 | 3.591 | 4.127 | 0.211** |
| | داخل المجموعات | 119.029 | 248 | 0.919 | | |
| | المجموع | 167.016 | 251 | - | | |
| الراحة الجسدية | بين المجموعات | 61.670 | 3 | 3.667 | 5.831 | 0.039** |
| | داخل المجموعات | 88.591 | 248 | 1.094 | | |
| | المجموع | 120.261 | 251 | - | | |
| الراحة الوظيفية | بين المجموعات | 75.037 | 3 | 3.541 | 6.697 | 0.295** |
| | داخل المجموعات | 97.863 | 248 | 0.959 | | |
| | المجموع | 179.126 | 251 | - | | |
| الراحة النفسية | بين المجموعات | 61.931 | 3 | 2.947 | 5.142 | 0.327* |
| | داخل المجموعات | 99.214 | 248 | 1.003 | | |
| | المجموع | 133.261 | 251 | - | | |
| الارتباط الوظيفي | بين المجموعات | 77.987 | 3 | 3.637 | 6.117 | 0.094** |
| | داخل المجموعات | 139.037 | 248 | 1.213 | | |
| | المجموع | 158.854 | 251 | - | | |
| ** دالة عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0.05$ N=251 | | | | | | |

المصدر: من إعداد الباحثة بالاعتماد على الاستبانة ومخرجات (SPSS.v.24).

يظهر الجدول رقم (09):

— عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية (معنوية) عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) وذلك حسب نتائج قيم (F) المحسوبة والتي تم مقارنتها بشكل مباشر مع نتائج (F) الجدولية في البرنامج الإحصائي (SpssV.24)، وكما يظهر في حقل مستوى الدلالة (.Sig) ماعدا بعد الراحة الجسدية، وبذلك يمكن إستنتاج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين إجابات أفراد العينة حول دور الراحة في مكان العمل ببعديها (الراحة الوظيفية، الراحة النفسية) في تعزيز الارتباط الوظيفي وفقاً لمتغير سنوات الخبرة هذه النتيجة تعكس توافق وجهات نظر جميع العاملين في مركب تميمع الغاز الطبيعي (GL1.K) بولاية سكيكدة وبمختلف سنوات خبرتهم تُجاه عبارات محاور الدراسة ماعدا بعد الراحة الجسدية.

كما يظهر الجدول رقم (09):

— وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين إجابات أفراد العينة حول دور الراحة الجسدية في تعزيز الارتباط الوظيفي للعاملين وفقاً لمتغير سنوات الخبرة، حيث كان مستوى الدلالة ($\alpha = 0,039$) و هو أقل من مستوى الدلالة المعتمد ($\alpha \leq 0.05$) هذه النتيجة تعكس وجود أثر لمتغير سنوات الخبرة على تصورات العاملين المبحوثين حول مستوى دور الراحة الجسدية في تعزيز الارتباط الوظيفي للعاملين في مركب تميمع الغاز الطبيعي (GL1.K) بولاية سكيكدة.

ولمعرفة لصالح من الفروق في إجابات أفراد العينة حول دور بعد الراحة الجسدية في تعزيز الارتباط الوظيفي للعاملين في مركب تميمع الغاز الطبيعي (GLI.K) بولاية سكيكدة تم استخدام الاختبار البعدي (LSD) للفروق المتعددة بين متوسطات بعد الراحة الجسدية وفقاً لمتغير سنوات الخبرة، و النتائج يوضحها الجدول رقم (10).

الجدول -10: الاختبار البعدي للفروق المتعددة بين متوسطات بعد الراحة الجسدية وفقاً لمتغير سنوات الخدمة

| البعد | سنوات الخبرة | المتوسط | أقل من 5 سنوات | من 5- 10 سنوات | أكثر من 10 سنوات |
|--|------------------|---------|----------------|----------------|------------------|
| الراحة الجسدية | أقل من 5 سنوات | 3.27 | - | **0.227 | 0.173 |
| | من 5- 10 سنوات | 3.81 | **0.227 | - | 0.291 |
| | أكثر من 10 سنوات | 3.45 | 0.173 | 0.291 | - |
| ** دلالة على وجود فرق معنوي بين المتوسطين. | | | | | |

المصدر: من إعداد الباحثة بالاعتماد على الاستبانة ومخرجات (SPSS.v.24).

يبين الجدول رقم (10):

وجود فرق دال إحصائياً عند مستوى الدلالة المعتمد ($\alpha \leq 0.05$) بين إستجابات بعد الراحة الجسدية في تعزيز الارتباط الوظيفي بين الأفراد الذين خبرتهم تقل عن 5 سنوات والأفراد الذين تتراوح أعمارهم من 5 إلى 10 سنوات بمتوسط حسابي قدره (3.81)، ولصالح الأفراد الذين تقل أعمارهم عن 5 سنوات. هذه النتيجة تشير إلى أن أفراد العينة الذين خبرتهم من 5 إلى 10 سنوات كانوا أكثر موافقة على عبارات بعد الراحة الجسدية.

وَعَلَيْهِ؛ فَإِنَّ النَّاتِجَ الْإِحْصَائِيَّةَ السَّابِقَةَ تَدْعُمُ جِزئِيًّا صِحَّةَ الْفَرْضِيَّةِ الرَّئِيسَةِ الثَّانِيَّةِ.

نلاحظ ان نتائج الدراسة الحالية تميزت عن الدراسات السابقة بأنها تناولت علاقة الراحة في مكان العمل بالارتباط الوظيفي في المؤسسات الإقتصادية، حيث اتفقت بعض النتائج مع دراسة (Rioux, 2017) بان للمنظمة دور مهم في توفير الراحة للعاملين المنتسبين لها من خلال جودة بيئة العمل المباشرة، كما اتفقت الدراسة على وجود مستوى قوى للارتباط الوظيفي للعمال دراسة (دهليز و حمد، 2016)

4. الخاتمة:

من خلال النتائج المتوصل إليها يتضح:

- أن المستوى العام للراحة في مكان العمل في مركب تجميع الغاز الطبيعي (GL1.K) بولاية سكيكدة محل الدراسة كان مرتفعاً وبنسبة (77%)؛ ويرجع هذا إلى شعور العاملين بالسعادة لإنتمائهم للمركب، إضافة إلى توافر بيئة العمل على كل الاحتياجات البشرية الأساسية التي تحفزهم وتمنحهم الشعور بالراحة والهدوء.
- أن المستوى العام للارتباط الوظيفي لعاملين في مركب تجميع الغاز الطبيعي (GL1.K) بسكيكدة محل الدراسة كان مرتفعاً وبنسبة (82%) ويرجع هذا الارتباط الوظيفي إلى أن العاملون يشعرون بأنهم يقدمون مجهودات تسهم في تحقيق الهدف المنشود للمركب، فشعورهم بالمسؤولية يجعلهم أكثر حماساً للعمل؛
- أن هناك علاقة إرتباط إيجابية وقوية ذات دلالة إحصائية بين الراحة في مكان العمل وأبعادها (الراحة الجسدية، والراحة الوظيفية، والراحة النفسية) والارتباط الوظيفي للعاملين في مركب تجميع الغاز الطبيعي (GL1.K) بسكيكدة. ويرجع هذا إلى أن إدراك العاملين بالراحة في مكان العمل سيعزز مستوى الارتباط الوظيفي لديهم.
- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة المعتمد ($\alpha \leq 0.05$) حول مستوى أبعاد الراحة في مكان العمل ودورها في تعزيز الارتباط الوظيفي للعاملين تعود إلى إختلاف سنوات الخبرة بين أفراد العينة العاملين في مركب تجميع الغاز الطبيعي (GL1.K) بولاية سكيكدة، ما عدا بعد الراحة الجسدية، حيث أظهرت النتائج وجود فرق ذو دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) ولصالح أفراد عينة الدراسة الذين خبرتهم من 5 إلى 10 سنوات.
- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين إجابات أفراد العينة حول مستوى أبعاد الراحة في مكان العمل ودورها في تعزيز الارتباط الوظيفي للعاملين وفقاً لمتغير المستوى الوظيفي
- أن بناء وتعزيز الارتباط الوظيفي هو نتاج لبيئة عملية صحية، يسودها التعاون والتضامن بين العاملين، وسياسات تنظيمية تولي اهتمام مباشر بالجوانب المادية والمعنوية للفئة الفاعلة، قصد تفعيلها وزيادة قدرتها على التحكم في متطلبات العمل، والتأقلم مع التغييرات بشكل مرن بهدف النمو والتطوير تماشياً مع متطلبات العصر.
- في ضوء نتائج الدراسة، يُمكن تقديم مجموعة من المقترحات الهادفة إلى تعزيز الارتباط الوظيفي للعاملين من خلال دور الراحة في مكان العمل؛ وهي:
- ضرورة عمل إدارة المركب محل الدراسة على أن يشعر العاملون فيه بالأمان الوظيفي ومنحهم الاستقرار الوظيفي.
- أن تحرص إدارة المركب محل الدراسة على تبني مفهوم ونموذج متكامل لتحقيق الارتباط الوظيفي للعاملين لما له من نتائج إيجابية على المخرجات التنظيمية؛

- العمل على رفع مستوى العلاقات الإنسانية الجيدة بين العاملين في المركب محل الدراسة وبين أعضاء المركب الآخرين؛
- توفير هياكل تنظيمية مرنة في المركب محل الدراسة تتيح مساحة واسعة من المشاركة للعاملين في اتخاذ ووضع القرارات وإتاحة فرص واسعة لتفويض السلطات؛
- العمل على بناء العلاقات فيما بين الإدارة والمسؤولين المباشرين والعاملين على الثقة والصراحة وإتاحة الفرصة للاتصالات الرسمية وغير الرسمية بما يزيد من تفاعل العاملين، وشعورهم بالراحة والفخر والسعادة في مكان العمل، إضافة إلى التقييم والتقدير الإيجابي لمهاراتهم وخصائصهم الشخصية؛
- فيما يتعلّق بالدراسات المستقبلية؛ توصي الدراسة الباحثين بإجراء المزيد من البحوث والدراسات بإضافة المتغيرات الأخرى التي تؤثر على الارتباط الوظيفي، كما توصي الدراسة الباحثين المهتمين بدراسة متغير الراحة في مكان العمل بضرورة ربطه بمتغيرات أخرى كالصورة التنظيمية والدمج التنظيمي والهوية الاجتماعية وسلوك العمل المنحرف وغيرها من المتغيرات السلوكية الأخرى، وفي مجتمعات بحثية أخرى كالبنوك والشركات والمؤسسات العمومية.

قائمة المراجع:

المراجع العربية

خالد عبد السلام دهليز، و محمد حسن خليل حمد. (2016). أثر الارتباط الوظيفي و الدعم التنظيمي المدرك على الأداء الوظيفي في المؤسسات الأكاديمية الفلسطينية. مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات الاقتصادية و الإدارية، 24(4)، الصفحات 26-50.

المراجع الأجنبية

- Hair, J. F., Babin, B. J., Anderson, R. E., & Black, W. C. (2010). *Multivariate data analysis* (Vol. 9). New York: Pearson Prentice Hall.
- Rich, B. L., Jeffrey, L. A., & Crawford, E. (2010). Job Engagement: Antecedents and Effects on Job Performance. *Academy of Management Journal*, 53(3), pp. 617–635.
- Armstrong, M. (2006). *A Handbook of Human Resource Management Practice* (Vol. 10). United Kingdom: Kogan Page Business Books.
- Bélaïr, S. (2018). *Effets indirects des insécurités d'attachement au travail sur la performance dans le rôle : examen de l'effet médiateur du bien-être psychologique au travail*. Faculté des lettres et sciences humaines. Université de Sherbrooke.
- Kahn, W. A. (1990). Psychological Conditions of Personal Engagement and Disengagement at Work. *Academy of Management Journal*, 33(4), pp. 692-724.
- Katharine, & Kolcaba, K. (2003). *Comfort Theory and Practice: A Vision for Holistic Health Care and Research*. New York: Springer Publishing Company .
- Kim, W., Soo Jeoung, C. H., & Jiwon, P. (2019). Is the Role of Work Engagement Essential to Employee Performance or 'Nice to Have'? *Sustainability*, 11(4), pp. 1-16.
- Rioux, L. (2017). Comfort at work: An indicator of quality of life at work. In G. Fleury-Bahi, E. Pol, & O. Navarro, *Handbook of Environmental Psychology and Quality of Life Research* (pp. 401–419). Switzerland: Springer International Publishing AG.
- Rioux, L., Le Roy, J., Rubens, L., & Le Conte, J. (2013). *Le confort au travail. Que nous apprend la psychologie environnementale ?* Québec, Canada: Presses Université Laval.
- Saks, A. M. (2006). Antecedents and consequences of employee engagement. *Journal of Managerial Psychology*, 21(7), pp. 600–619.
- Schaufeli, W., Salanova, M., González-romá, V., & Bakker, A. (2002). The measurement of engagement and burnout: a two sample confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness Studies*, 3(1), pp. 71-92.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2014). *Research Methods for Business: A Skill-Building Approach* (Vol. 6). United Kingdom: John Wiley and Sons Ltd.
- Vischer, J. (2006). The Concept of Workplace Performance and Its Value to Managers. *California Management Review*, 49(2), pp. 62-79.
- Vischer, J. (2012). Managing Facilities for Human Capital Value. In *Managing Organizational Ecologies* (pp. 34-47). New York: Routledge.
- Welch, M. (2011). The evolution of the employee engagement concept: communication implications. *Corporate Communications: An International Journal*, 16(4), pp.328-346.