

تحليل علاقة تمكين العاملين وجودة الحياة الوظيفية باستخدام الإنحدار الخطي البسيط والمتعدد

Analyzing the relationship and effect of doctor's empowerment dimensions on quality of the work life using simple and multiple linear regression models

د. شرف الدين زديرة^{1*}، ط.د. عمار حداد²

¹ جامعة خنشلة عباس لغرور - الجزائر، zedira.charefeddine@univ-khenchela.dz

² جامعة البلدية 02 على لونيبي - الجزائر، مخبر التنمية الاقتصادية والبشرية في الجزائر-البلدية 02، ea.haddad@univ-blida2.dz

تاريخ النشر : 2021/07/30؛

تاريخ القبول : 2021/06/13؛

تاريخ الاستلام: 2021/04/27؛

ملخص: تبحث الدراسة في تحليل علاقة و أثر أبعاد تمكين العاملين على جودة الحياة الوظيفية بمؤسسات عمومية للصحة باستخدام نماذج الإنحدار الخطي البسيط والمتعدد . وجدت علاقة خطية بين أبعاد تمكين العاملين وأبعاد جودة الحياة الوظيفية، بدرجات أثر متفاوتة ، مما يمكن من المفاضلة بين تلك الأبعاد ذات الأثر الأكبر ، لإختيار أفضل النماذج التي تصف العلاقة المثلثة للتمكين بالنسبة للعاملين على جودة الحياة الوظيفية. **الكلمات المفتاحية :** تمكين ؛ جودة حياة وظيفية ؛ إنحدار خطي بسيط ؛ إنحدار خطي متعدد ؛ إنحدار متعدد قياسي ؛ إنحدار متعدد تدريجي ؛ إنحدار متعدد هرمي.

تصنيف JEL: I120 ؛ I180

Abstract: The study examines the analysis of the relationship and the impact of doctor's empowerment dimensions on the quality of work life, in public health institutions at Khenchela and Eloued stats , using simple and multiple linear regression models.

A linear relationship was found between the dimensions of doctor's empowerment and the dimensions of quality of work life, with varying degrees of impact, which enables a comparison between those dimensions with the greatest impact, to choose the best models that describe the representative relationship of empowerment for doctors to the quality of work life.

Keywords: Empowerment; quality of work life; simple linear regression; multiple linear regression; standard multiple regression; progressive multiple regression; hierarchical multiple regression.

Jel Classification Codes : I120; I180

مقدمة

التمكين وجودة الحياة الوظيفية من المفاهيم الحديثة المنبثقة عن نظريات ادارة الموارد البشرية ، سيما تداخلها مع علم نفس العمل، وتبعاً للتطورات المذهلة في الجانب التكنولوجي وانماط العيش ، كان لهما نصيب من الاهتمام لمردوديتهم على العمل. بالرغم من ان لكل منهم مفاهيمه وقواعده ، الا انهما يشتركان في جزئيات مكملة أحدهم للأخر ، من هذا المنطلق كانت هذه الدراسة في البحث عن نقاط التكامل والعلاقة التي تربطهم .وعليه كانت الإشكالية الرئيسية :

هل يمكن تحليل علاقة تمكين العاملين و جودة الحياة الوظيفية بالإنحدار الخطي البسيط و المتعدد ؟

إنبثقت عنها عدة فرضيات تحدد مسار الدراسة :

- لا يوجد أثر إحصائي معنوي لتمكين العاملين على جودة الحياة الوظيفية .
- لا يوجد علاقة انحدار معنوي لأبعاد تمكين العاملين على جودة الحياة الوظيفية .
- لا يوجد أثر متباين لأبعاد تمكين العاملين على جودة الحياة الوظيفية .

الهدف من الدراسة :

تهدف الدراسة إلى التحقق من مدى قدرة صياغة إحصائية لعلاقة الأثر بين تمكين العاملين و جودة الحياة الوظيفية بالنسبة للعاملين بالقطاع الصحي محل العينة باستخدام نماذج الإنحدار الخطي البسيط و المتعدد .

المنهج المتبع :

من أجل فهم طبيعة العلاقة و حجم الأثر، نعتد المنهج الوصفي التحليلي من خلال دراسة جزئيات الإشكالية بصفة نظرية مختصرة و تطبيق عميقة، وجمع وتحليل البيانات لتحليل الظاهرة لمعرفة الفروق و تتبع المقارنات المراد تفسيرها. ليتكون الإستنتاج العلمي.

الحدود الموضوعية :

تم إختيار الأبعاد الممثلة للتمكين و جودة الحياة الوظيفية من خلال الإطلاع على العديد من الدراسات ، حيث إعتمدت الكثير منها كل مفهوم على حدى ، اتخذت كل منها أبعاداً للقياس . في حين نجد بعض الدراسات المتاحة ، جمعت بالدراسة والتحليل كلا المتغيرين ، كدراسة إبن حسن ديوب 2014 ، بوبكر ساخي 2016 . حيث تم إعتماد أكثر الأبعاد الملائمة في هذه الدراسة لكلا المتغيرين .

أولاً- الجانب النظري :

هذا الجزء سيتعرض للمفاهيم الأساسية والتعريف بها في ضوء ما استقر في الأدبيات العلمية متضمناً مفهومي التمكين وجودة الحياة الوظيفية، مع إيلاء مزيد من التفصيل لمفهوم التمكين باعتباره المتغير الرئيسي في هذه الدراسة.

1- جودة الحياة الوظيفية :

جودة الحياة الوظيفية من المفاهيم المستحدثة في مجال إدارة الموارد البشرية ، وإنبثقت عن تطور الدراسات النفسية و الاجتماعية و علاقات العمل و التنظيم ، مع تركيز فروع أخرى وإثرائها ، لتتبلور إلى محور أصيل يعنى بالدراسة في محتوى العمل وطبيعته وتفاعلها مع مختلف مناحي العمل و إنعكاساتها على حياة العامل الوظيفية و الشخصية . بغية وضعه في الظروف الملائمة التي تجعل منه مبدعاً وملتزماً لصالح المنظمة بالنظر إلى تخفيف تبعات العمل على حياته الشخصية ، حيث أن لكل منهما أثر على الأخرى . فالجودة في الحياة الوظيفية تضمن للعامل و المنظمة عطاءً متبادلاً من المنافع .

حيث عرف **Khosrowpour** جودة الحياة الوظيفية بأنها " تمثل الإيفاء بالاحتياجات البشرية في العمل من خلال درجة التناغم العالية بين واجبات العمل وبين مجموعة محدودة من احتياجات الصحة التي تؤدي الى تحسين الحياة الوظيفية للعاملين وزيادة ربحية وكفاءة المنظمة " (فهيري و كسنة، 2018، صفحة 670)

و يرى **Davis وwerther** ، أن جودة الحياة الوظيفية تعني بتوفير ظروف عمل جيدة، وإشراف جيد، ومراتب مادية ومكافآت مادية ومعنوية، قدر من الاهتمام والتحمدي بالوظيفة، وتتحقق جودة الحياة الوظيفية من خلال فلسفة علاقات العاملين التي تشجع استخدام جهود جودة الحياة الوظيفية لإعطاء العاملين فرص أكبر للتأثير على وظائفهم، والمساهمة الفاعلة على مستوى المنظمة ككل (البياري، 2018، صفحة 12).

في حين تقول شرين أبو قورة، أن جودة الحياة الوظيفية تمثل مجمل الجهود المبذولة من طرف الإدارة لتحسين بيئة العمل بالتركيز على جودة هذه البيئة، والسعي للوصول إلى مستوى عال من الشعور بالرضا والراحة والأمان، ما يعكس أداء أفضل وإنتاجية مما يجعلها تنافسية (أبو قورة، 2019، صفحة 18).

كما عرفها ماضي خليل إسماعيل، على أنها مجموعة من الأنظمة والبرامج المرتبطة بتحسين وتطوير مختلف الجوانب الخاصة برأس المال البشري للمنظمة، والتي من شأنها أن تؤثر على حياة العمل للأفراد وبيئتهم الاجتماعية والثقافية والصحية، والذي بدوره ينعكس إيجاباً على مستوى الأداء الوظيفي للعاملين ومن ثم يساهم في تحقيق أهداف المؤسسة وكافة الأطراف ذات العلاقة (ماضي، 2014، صفحة 63).

وتعتبر جودة الحياة الوظيفية " توفير وخلق الظروف وبيئة العمل الملائمة التي تدعم وتعزز الرضا الوظيفي، من خلال توفير المكافآت، والأمن الوظيفي، وفرض النمو، والسماح للعاملين بالمشاركة في اتخاذ القرارات وتعزيز التعاون، وتحقيق العدالة بنظم الأجور، فضلاً عن سلامة بيئة العمل، مما يؤدي إلى إشباع حاجات العاملين جميعها ورغباتهم، وبما يحقق ردود فعل إيجابية تتمثل بسعيهم لزيادة الإنتاج (هاجر و قريشي، 2019، صفحة 19).

ومهما تعدد التعاريف و المفاهيم ، تبقى جودة الحياة الوظيفية مجال للتركيز و الإثراء ، كونها تتبع التطورات الحاصلة على مكان العمل و طبيعته و البيئة الداخلية و الخارجية بشتى محتوياتهم ، في مواكبة للتطور الفكري و التكنولوجي .

1-1 مؤشرات جودة الحياة الوظيفية: (بوحفص و بن خالد، 2015، صفحة 122)

حتى وإن اختلف هذا المفهوم لدى الأفراد، حسب مستوياتهم وأعمالهم وأجناسهم ووظائفهم، من الممكن التعرف على بعض المتغيرات أو المؤشرات الأساسية الظاهرة والواضحة التي تحدد جودة الحياة في العمل حسب الباحثين والتي تتمثل:

1-1-1- نوعية العلاقات الاجتماعية: المتمثلة في الاعتراف بالعمل، الاحترام، الإصغاء إلى الانشغالات، احترام الزملاء وأوقات العمل، الاتصالات، الحوار الجماعي، المشاركة في اتخاذ القرار.

1-1-2- نوعية منظمة العمل: نوعية تعليمات العمل، قدرة المنظمة على الدعم والمساعدة في حل المشاكل المتعلقة بالخلل الوظيفي، مسار التقدم الوظيفي، العراقيل والصعوبات، الإرهاق في العمل، الحماية من الأخطار في المنظمة (الاضطرابات العضلية، الأخطار النفسية والاجتماعية).

1-1-3- إمكانية الانجاز والتطور المهني: المكافآت، التدريب والتكوين، الحقوق المكتسبة، تطوير القدرات، ضمان المسار المهني.

1-1-4- التوافق بين حياة العمل وساعات العمل: وتيرة وساعات العمل، الحياة الأسرية، الترفيه، النقل.

2- التمكين:

التمكين من المفاهيم المتشعبة إلى عدة أنواع حسب الفئة الممكنة مسيرين أو أطباء أو نساء حسب الفئة وكذا مستوياتها، فجاء لغةً بمعنى علو الشأن، القدرة أو الظفر بشيء، اكتساب المكانة والسلطة (المعجم الوسيط، 1998، صفحة 354)، أما اصطلاحاً هو قدرة الفرد على أداء الأنشطة، فالفرد الذي يشعر بدرجة مرتفعة من التمكين في العمل يكون لديه شعور بالاحترام الذاتي والأداء الفعال والتقدم في عمله (الجعبري، 2018، صفحة 15).

ففي الفكر الإداري الحديث يعتبر التمكين أحد المصطلحات المحدثه، حيث يعتبر (conger and kanungo) من أول اللذين نادوا به سنة 1988، حيث نظر إليه باعتباره " شعور والتزام وظيفي لصيق، ناتج عن إحساس الموظف بالقدرة على اتخاذ القرارات وتحمل المسؤولية" (شاطر و صابر، 2017، صفحة 100)

ويذهب آخرون إلى التدقيق في مفهومه ومضمونه وأهميته في محاولة تأصيله عن مفهوم تفويض السلطة أو الصلاحيات في اتخاذ القرارات، حيث يشير Govindaragjan & Natarajan إلى أن التمكين " يعني تشجيع الأفراد والسماح لهم أن يأخذوا المسؤولية الشخصية لتحسين طريقة أداء وظائفهم ليساهموا في إنجاز أهداف المنظمة، وهذا يحتاج إلى خلق ثقافة تشجع العاملين في كافة المستويات لكي يشعروا أنهم يصنعون الفرق، ويساعدتهم ذلك بأن يحصلوا على الثقافة والمهارات المطلوبة" (برقاوي، 2016، صفحة 12). وعند (Daft) هو "منح الأفراد القوة في التصرف في المواقف التي يواجهونها" (عبد الباقي و عبدوس، 2017، صفحة 26)، في حين يرى سيد محسن علامة على أنه تقنية جديدة مفيدة تمكن القادة من التأثير على الأفراد بغرض تحقيق أهداف المؤسسة (Allameh, Heydari, & Reza Davoodi, 2012, p. 225). لكن من الجانب الوظيفي والتنظيمي يقصد بالتمكين " منح العاملين القوة التي تجعلهم قادرين على وضع أهداف العمل الخاصة بهم، واتخاذ القرارات وحل المشكلات التي تواجههم ضمن حدود مسؤولياتهم، والسلطة المفوضة لهم" (عريقات، 2016، صفحة 09). كما يضيف خضير الكبيسي التمكين بأنه " زيادة الاهتمام بالعاملين من خلال توسيع صلاحياتهم وإثراء كمية من المعلومات التي تعطى لهم، وتوسيع فرص المبادرة والمبدأ لاتخاذ قراراتهم ومواجهة مشكلاتهم التي تعترض أداؤهم" (دبلة و العمري، 2016، صفحة 54).

لكن إجمالاً يعرف البنك الدولي التمكين على أنه " توسيع قدرات وإمكانات الأفراد في المشاركة والتأثير والتعامل مع المؤسسات التي تتحكم في حياتهم إضافة إلى تملك إمكانية محاسبة هذه المؤسسات " (بارة و زدام، 2019، صفحة 487).

2-1- أهمية التمكين: تكمن أهمية التمكين في تحقيقه لعدد من المزايا والفوائد للمنظمة والأفراد والمجتمع، ومن أهمها: (الطراونة و النهدي، 2017، صفحة 39)

- تأتي أهمية التمكين من أنها تستخرج من الموارد البشرية أقصى طاقاتها وتحصل منها على أفضل إبداعاتها.
 - التمكين يأتي لإحراز تقدم منظم في مجالات الفاعلية الإنتاجية وإدارة الجودة وخدمة العميل واستمرارية التطوير.
 - هناك أهداف مؤسسية لا يمكن تحقيقها دون إشراك العاملين فيها، فالمنظمة تحتاج إلى معلوماتهم، وخبراتهم ومهاراتهم، وكذلك إلى جهودهم المشتركة من أجل تحقيق الأهداف.
 - يؤدي التمكين إلى تحسين الوضع النفسي للعاملين، حيث تتحسن نظرتهم الذاتية لأنفسهم من خلال زيادة تقدير ما يقومون به من عمل، مما ينعكس إيجابياً على مستوى الإنتاجية.
- يقدم تمكين العاملين العديد من الميزات للمنظمة تعمل في مجملها على نجاح أهدافها، حيث يرى (عطية، 2003) (جاد الرب، 2008) (ملحم، 2006) أن التمكين يحقق جملة أهداف من بينها: (مراد و سلام، 2019، صفحة 54)
- استجابة أكثر سرعة لحاجات العميل دون الرجوع إلى المدير
 - احتفاظ المنظمة بأصحاب الكفاءات الذين يتمتعون بحس الانتماء الداخلي الأكبر وقت متاح

- الإدارة الجيدة وسرعة اتخاذ القرارات
- الاستفادة من خبرات ومهارات وحل المشكلات على المستوى التنفيذي
- الشعور بمتعة الانجاز نتيجة التمتع بالرضا الوظيفي
- تأهيل وصقل مهارات المستخدمين للقدرة على قيادة المنظمة

2-2- أبعاد التمكين :

تتعدد أبعاد التمكين حسب الحالة المدروسة ، حيث يعتمد كثير الباحثين على أبعاد شبه موحدة تنطبق على مجمل الحالات المدروسة ، ويثري آخرون التمكين بأبعاد مقيسة حسب دراسته و العلاقة أو الأثر المراد إبرازه تبعاً لطبيعة الموضوع وملائمة الأبعاد المقترحة. يمثل الجدول أنه بعض الأبحاث و الأبعاد المعتمدة في دراسة التمكين .

الجدول رقم (01) : أبعاد التمكين

أبعاد التمكين المستخدمة	الباحث
الكفاءة- المعنى - التصميم الذاتي - التأثير	شاطر، صابا، (2017)
تقدير الإنجاز وتفويض السلطة- المشاركة في اتخاذ القرارات - إتاحة فرص الترقى والنمو الوظيفي - توفير مناخ تنظيمي و إداري فعال - تمكين العاملين.	مراد، سلام (2019)
المعنى - المقدرة - حق الإرادة الشخصية - التأثير	دبلة، العمري (2016)
توافر ومشاركة المعلومات - الحرية والاستقلالية - تحفيز العاملين	عبد الباقي، عبدوس (2017)

المصدر: من إعداد الباحثين ، بناءً دراسات سابقة

ثانياً: الجانب التطبيقي

لقياس العلاقة و مدى الأثر إستخدام إستبيان مغلق على سلك العاملين بقطاع الصحة حصراً بولايي خنشلة و الوادي . وفق سلم ليكارت الخماسي . بمحورين أحدهما للتمكين والثاني لجودة الحياة الوظيفية .

1- اختبار أداة الدراسة:

تستخدم في إختيار العينة و الأداة عدة أساليب إحصائية ، لمعرفة طريقة التوزيع و التباين و حجم الإرتباط وكذا حجم التباين

1-1- الصدق و الثبات :

من أجل إختيار ثبات أداة الدراسة نقوم بحساب معامل الثبات ألفا كرونباغ و حساب الصدق الذي يمثل الجذر التربيعي

لمعامل الثبات .

الجدول رقم (02) : إختيار الصدق و الثبات

حجم العينة	عدد العبارات	معامل الثبات	الصدق
108	38	0,884	0,940

المصدر: من إعداد الباحثين ، بناءً على مخرجات برنامج spss v.23

يتضح أن معامل الثبات ألفا كرونباغ يساوي 88,4% و الصدق 94% مما يعني تمتع الأداة بثبات و صدق جيد .

1-2- الاتساق الداخلي:

يمكن هذا التحليل من معرفة مدى اتساق كل فقرة من فقرات الإستبانة أو بعدد من الأبعاد مع المجال الذي تنتمي إليه ، وذلك

من خلال حساب معاملات الارتباط بين كل فقرة من فقرات البعد في مرحلة أولى ليتضح مدى اتساقها مع البعد من ثم بين الأبعاد والمتغير ككل .

يوضح الجدول أدناه معاملات الارتباط ومستوى الدلالة و المتوسط الحسابي لكل بعد من الأبعاد مع المتغير الذي تنتمي إليه ، وكذا المتغيرات فيما بينها .

الجدول رقم (03): الإتساق الداخلي

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	مستوى الدلالة	معامل الارتباط		
,60064	3,7477	,000	,818**	أبعاد التمكين	Aut
,77544	3,7199	,000	,718**	المشاركة في اتخاذ القرارات	AX
1,01464	3,6420	,000	,621**	تفويض الصلاحيات	BX
,93042	3,7747	,000	,799**	التدريب	CX
,81697	3,7778	,000	,716**	فرق العمل	DX
,91755	3,7531	,000	,716**	تقدير الانجاز	EX
1,01008	3,7654	,000	,589**	المشاركة في القرارات	FX
,88521	3,8009	,000	,494**	تمكين العاملين	GX
,59619	3,7407	,000	,818**	أبعاد جودة الحياة الوظيفية	Qvt
,88759	3,7037	,000	,730**	التوازن بين الحياة الشخصية والوظيفية	AY
,80666	3,9167	,000	,703**	التقليل من ضغوط العمل	BY
,85116	3,6481	,000	,594**	الاستقرار والأمن الوظيفي	CY
,91479	3,6944	,000	,726**	الالتزام الوظيفي	DY

المصدر: من إعداد الباحثين ، بناءً على مخرجات برنامج spss v.23

كل معاملات الارتباط موجبة مرتفعة ودالة إحصائياً عن مستوى دلالة 0.01 بين الفقرات و المتغير الذي تتبعه و كذا علاقة قوية و موجبة بين المتغيرين تقدر بـ 0,818. بمتوسط حسابي تقريبي 3,7 و انحراف معياري 0,59 ، مما يشير إلى أن الأداة ملائمة وقادرة على قياس ما وضعت له .

1-3- خطية النموذج :

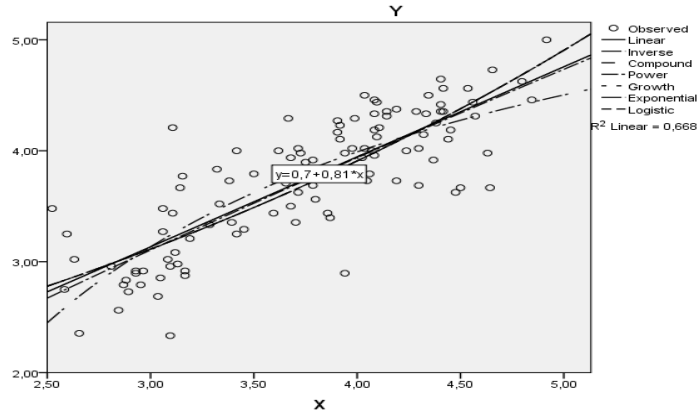
يتم إحتبار علاقة المتغير المستقل و التابع على مختلف نماذج الإنحدار الممكنة ، للتعرف على طبيعة العلاقة بينهم ، وكذا إمكانية تطبيق الإنحدار الخطي البسيط و المتعدد على متغيرات الدراسة .

الجدول رقم (04) : تقدير منحني الإنحدار

النماذج	معامل الارتباط R	معامل التحديد R ²	المعدل R ²
Compound	,811	,657	,654
Inverse	,814	,662	,659
Linear	,818	,668	,665
Power	,815	,665	,662
Growth	,811	,657	,654
Exponential	,811	,657	,654
Logistic	,811	,657	,654

المصدر: من إعداد الباحثين ، بناءً على مخرجات برنامج spss v.23

من خلال معايرة متغيرات الدراسة ، وجد أن الإنحدار الخطي يحقق أعلى معامل إرتباط بين مختلف النماذج مقدر بـ 0,818 و معامل تحديد هو الأعلى بين النماذج مقدر بـ 66,8% . مما يرجح خطية العلاقة بين تمكين العاملين و جودة الحياة الوظيفية . كما يوضح الشكل أدناه أن أغلب المشاهدات تقع على خط نموذج الإنحدار الخطي .
الشكل رقم (01): شكل الإنتشار و نماذج الإنحدار

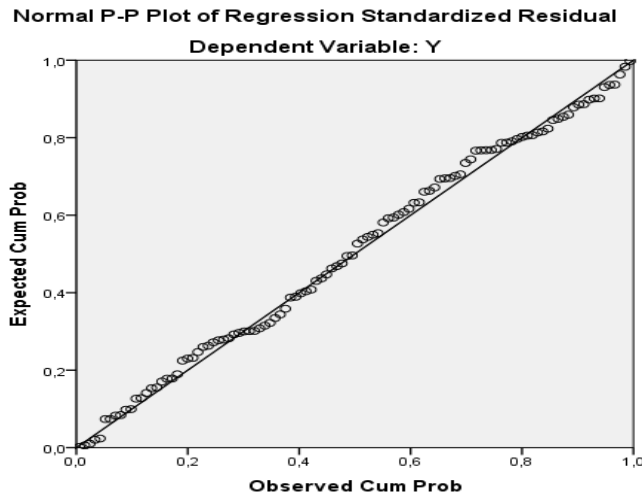


المصدر: من إعداد الباحثين ، بناءً على مخرجات برنامج spss v.23

1-4- شكل التوزيع :

الشكل التالي يوضح أن البواقي تتجمع بمحاذاة الخط ، مما يدل على أنها تتبع التوزيع الطبيعي ، كأحد شروط دراسة الإنحدار الخطي .

الشكل رقم (02): توزيع البواقي



المصدر: من إعداد الباحثين ، بناءً على مخرجات برنامج spss v.23

يتضح أن البواقي تتجمع بمحاذاة الخط و تتوزع بشكل طبيعي ، و هو ما يمكن من تحليل العلاقات باستخدام الإحصاء المعلمي .

2- إختبار الفرضيات :

الفرضية الصفرية الفرعية: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لتمكين العاملين على جودة الحياة الوظيفية عند مستوى معنوية $\alpha \leq 0.05$

الفرضية البديلة الفرعية: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لتمكين العاملين على جودة الحياة الوظيفية عند مستوى معنوية $\alpha \leq 0.05$

لتبيان الأثر الإحصائي في هذه العلاقة ، نطلع على نتائج الإنحدار الخطي البسيط في الجدول أدناه :

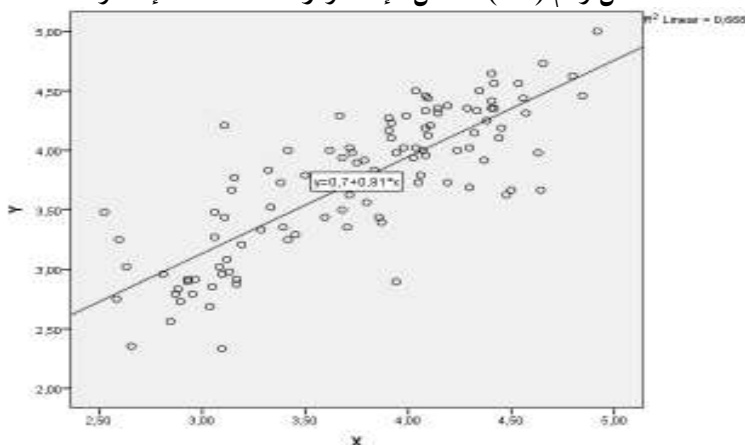
الجدول رقم (05) : إختبار Anova لتحليل الإنحدار البسيط

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	معامل الارتباط R	معامل التحديد R ²	قيمة F	مستوى الدلالة
الإنحدار	28,474	7	4,068	,865 ^a	,749	42,556	,000 ^b
الخطأ	9,559	100	,096				
المجموع	38,032	107					
المعاملات	B	Beta	قيمة t	المعنوية	معادلة خط الإنحدار		
الثابت	,700	//	3,320	,001	Y = 0,7 + x0,811		
أبعاد التمكن	,811	,818	14,615	,000			

المصدر: من إعداد الباحثين ، بناءً على مخرجات برنامج spss v.23

يتبين أن قيمة معامل التحديد لتمكين العاملين تفسر 74,9% من جودة الحياة الوظيفية ، أما النسبة الباقية تفسرها متغيرات أخرى . كما أن دلالة اختبار فيشر هي 0,000 وهي أقل من 0,05 وهذا ما يدل على قابلية النموذج للاختبار . كما ان دلالة الاختبار t تبلغ 0,000 وهي أقل من 0,05 ، بذلك تعتبر دالة إحصائية ، وأن الإنحدار معنوي . وعليه نرفض الفرض الصفري ونقبل الفرضية البديلة التي تنص على أنه يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لتمكين العاملين على جودة الحياة الوظيفية عند مستوى معنوية $\alpha \leq 0.05$.

الشكل رقم (03): شكل الإنتشار و معادلة خط الإنحدار



المصدر: من إعداد الباحثين ، بناءً على مخرجات برنامج spss v.23

الفرضيات الصفرية الفرعية: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لكل بعد من أبعاد تمكين العاملين على جودة الحياة الوظيفية عند مستوى معنوية $\alpha \leq 0.05$.

الفرضيات البديلة الفرعية: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لكل بعد من أبعاد تمكين العاملين على جودة الحياة الوظيفية مستوى معنوية $\alpha \leq 0.05$.

لفحص مدى و حجم تأثير كل الأبعاد الممثلة لتمكين العاملين على جودة الحياة الوظيفية ، نقوم بدراسة الإنحدار الخطي البسيط لكل بعد على المتغير التابع .

الجدول رقم (05): تحليل الانحدار الخطي البسيط

معادلة خط الانحدار	المعنوية	t	B	المعاملات	الدلالة	F	R ²	R	
Y = 2,285+x0,391	,000	9,357	2,285	الثابت	,000 ^b	37,043	,259	,509 ^a	AX
	,000	6,086	,391	AX					
Y = 2,777+x0,265	,000	14,420	2,777	الثابت	,000 ^b	26,966	,203	,450 ^a	BX
	,000	5,193	,265	BX					
Y = 2,365+x0,364	,000	11,887	2,365	الثابت	,000 ^b	50,667	,323	,569 ^a	CX
	,000	7,118	,364	CX					
Y = 2,345+x0,369	,000	9,929	2,345	الثابت	,000 ^b	36,501	,256	,506 ^a	DX
	,000	6,042	,369	DX					
Y = 2,508+x0,328	,000	11,924	2,508	الثابت	,000 ^b	36,378	,256	,505 ^a	EX
	,000	6,031	,328	EX					
Y = 2,216+x0,405	,000	13,631	2,216	الثابت	,000 ^b	94,170	,470	,686 ^a	FX
	,000	9,704	,405	FX					
Y = 2,334+x0,370	,000	10,945	2,334	الثابت	,000 ^b	45,852	,302	,550 ^a	GX
	,000	6,771	,370	GX					

المصدر: من إعداد الباحثين ، بناءً على مخرجات برنامج spss v.23

قيمة معامل التحديد (R^2) لبعدها (AX) من تمكين العاملين تفسر 25,9% من جودة الحياة الوظيفية. قيمة معامل التحديد (R^2) لبعدها (BX) من تمكين العاملين تفسر 20,3% من جودة الحياة الوظيفية. قيمة معامل التحديد (R^2) لبعدها (CX) من تمكين العاملين تفسر 32,3% من جودة الحياة الوظيفية. قيمة معامل التحديد (R^2) لبعدها (DX) من تمكين العاملين تفسر 25,6% من جودة الحياة الوظيفية. قيمة معامل التحديد (R^2) لبعدها (EX) من تمكين العاملين تفسر 25,6% من جودة الحياة الوظيفية. قيمة معامل التحديد (R^2) لبعدها (FX) من تمكين العاملين تفسر 47% من جودة الحياة الوظيفية. قيمة معامل التحديد (R^2) لبعدها (GX) من تمكين العاملين تفسر 30,2% من جودة الحياة الوظيفية. إما النسب الباقية تفسرها متغيرات أخرى. دلالة اختبار فيشر هي 0,000 لكل الأبعاد وهي أقل من 0,05 وهذا ما يدل على قابلية كل نموذج للاختبار. دلالة الاختبار t تبلغ 0,000 لكل الأبعاد وهي أقل من 0,05، بذلك تعتبر كلها دالة إحصائياً وأن الانحدار معنوي ، بالتالي يوجد تأثير لكل المتغيرات المستقلة على المتغير التابع مع إمكانية التنبؤ بالمتغير التابع بناءً على هذه المتغيرات المستقلة.

وعليه نرفض الفرض الصفري ونقبل الفرضية البديلة التي تنص على أنه يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لكل بعد من أبعاد تمكين

العاملين على جودة الحياة الوظيفية عند مستوى معنوية $\alpha \leq 0.05$

▪ الفرضية الصفريّة: لا يوجد أثر متباين لأبعاد تمكين العاملين على جودة الحياة الوظيفية عند مستوى معنوية 0.05

$\alpha \leq$

▪ الفرضية البديلة: يوجد أثر متباين لأبعاد تمكين العاملين على جودة الحياة الوظيفية عند مستوى معنوية 0.05

$\alpha \leq$

نختار معامل الارتباط بيرسون من أجل التعرف على مستوى وإشارة الارتباط بين تمكين العاملين أبعاد جودة الحياة الوظيفية .

الجدول رقم (07): معامل الارتباط بين أبعاد تمكين العاملين وجودة الحياة الوظيفية

معامل الارتباط Pearson	مستوى الدلالة	
,509**	,000	AX
,450**	,000	BX
,569**	,000	CX
,506**	,000	DX
,505**	,000	EX
,686**	,000	FX
,550**	,000	GX
,818**	,000	أبعاد التمكين

المصدر: من إعداد الباحثين ، بناءً على مخرجات برنامج spss v.23

كل قيم الارتباط موجبة و ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية 0,05 إذا هناك علاقة طردية وقوية، مع تسجيل قيمة ارتباط مرتفعة بين تمكين العاملين و جودة الحياة الوظيفية تقدر بـ 0,818 ، مما يشير إلى أن هناك تعددية خطية. نقوم بدراسة الانحدار المتعدد القياسي من أجل معرفة حجم التأثير وتفسير كل أبعاد تمكين العاملين على جودة الحياة الوظيفية.

الجدول رقم (08) : تحليل الانحدار المتعدد القياسي

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	معامل الارتباط R	معامل التحديد R ²	قيمة F	مستوى الدلالة
الانحدار	28,474	7	4,068	,865 ^a	,749	42,556	,000 ^b
الخطأ	9,559	100	,096				
المجموع	38,032	107					
المعاملات	B	Beta	الارتباط الجزئي	قيمة t	المعنوية		
الثابت	,561			2,803	,006		
AX	,142	,184	,238	2,448	,016		
BX	,116	,197	,292	3,056	,003		
CX	,054	,084	,114	1,149	,253		
DX	,036	,050	,069	,687	,494		
EX	,070	,108	,164	1,665	,099		
FX	,252	,428	,576	7,041	,000		
GX	,178	,264	,396	4,314	,000		

المصدر: من إعداد الباحثين ، بناءً على مخرجات برنامج spss v.23

من خلال الجدول يمكن القول على أن أبعاد تمكين العاملين تفسر 74,9 % من جودة الحياة الوظيفية ، أما النسبة الباقية تفسرها متغيرات أخرى . كما أن دلالة اختبار فيشر هي 0,000 وهي أقل من 0,05 وهذا ما يدل على قابلية النموذج للاختبار، و قيمة دلالة الاختبار t تبلغ 0,000 وهي أقل من 0,05 للأبعاد (AX,BX,FX,GX) بذلك تعتبر دالة إحصائياً. في حين نجد أن قيم t للأبعاد (CX,DX,EX) غير دال إحصائياً عند مستوى دلالة 0,05 . وهو ما يؤكد الفرض البديل القائل بأنه يوجد أثر متباين لأبعاد تمكين العاملين عند مستوى معنوية 0.05 ≤ على جودة الحياة الوظيفية .

حيث أفرز لنا الإنحدار المتعدد القياسي قبول الأبعاد الأكثر تأثيراً و تمثيلاً (AX,BX,FX,GX) و إستبعاد الأبعاد (CX,DX,EX) لقلة مساهمتها وتأثيرها.

من أجل تحسين النموذج والحصول على أكبر تأثير و تفسير ، نخضع ذات المتغيرات لمعادلة الإنحدار المتعدد التدريجي ، حيث نقوم باستبعاد المتغيرات تدريجياً تبعاً للارتباط الجزئي كما هو موضح في الجدول أدناه:

الجدول رقم (09) : استبعاد المتغيرات بالإنحدار المتعدد التدريجي تبعاً للارتباط الجزئي

النموذج	الأبعاد	الارتباط الجزئي	قيمة T	الدلالة
01	AX	,557	6,865	,000
	BX	,494	5,826	,000
	CX	,550	6,745	,000
	DX	,441	5,035	,000
	EX	,432	4,905	,000
	GX	,326	3,532	,001
02	BX	,308	3,304	,001
	CX	,345	3,743	,000
	DX	,146	1,502	,136
	EX	,244	2,565	,012
	GX	,374	4,110	,000
03	BX	,373	4,079	,000
	CX	,298	3,163	,002
	DX	,085	,865	,389
	EX	,289	3,065	,003
04	CX	,189	1,941	,055
	DX	,143	1,456	,148
	EX	,228	2,366	,020
05	CX	,127	1,284	,202
	DX	,088	,888	,377

المصدر: من إعداد الباحثين ، بناءً على مخرجات برنامج spss v.23

يتضح من خلال الجدول في النموذج (05) على أنه تم استبعاد الأبعاد (CX,DX) تدريجياً و التي تحمل أقل ارتباط جزئي على التوالي (08.8%, 12,7%) كما أن دلالة اختبار t في النموذج (05) مقدرة بـ 0,202 و 0,377 على التوالي، وهي أكبر من 0,05 فهي بذلك غير دالة إحصائياً .

بهذا تتم دراسة علاقة الإنحدار المتعدد التدريجي لمختلف النماذج الممكنة حيث يتم إدخال الأبعاد تدريجياً، لاحتساب مقدار التمثيل و مدى التأثير كما هو موضح في الجدول التالي:

الجدول رقم (10): تحليل الانحدار المتعدد التدريجي

النموذج	المعاملات	B	Beta	قيمة t	المعنوية	R	R ²	F	مستوى الدلالة
01	الثابت	2,21		13,6	,000	,686 ^a	,470	94,1	,000 ^b
	FX	,405	,68	9,7	,000				
02	الثابت	1,18		5,8	,000	,797 ^b	,634	91,1	,000 ^c
	FX	,36	,62	10,3	,000				
	AX	,31	,41	6,8	,000				
03	الثابت	,82		3,9	,000	,828 ^c	,686	75,5	,000 ^d
	FX	,28	,49	7,6	,000				
	AX	,31	,40	7,2	,000				
	GX	,17	,26	4,1	,000				
04	الثابت	,64		3,2	,002	,854 ^d	,729	69,3	,000 ^e
	FX	,27	,46	7,7	,000				
	AX	,21	,28	4,7	,000				
	GX	,19	,28	4,7	,000				
	BX	,14	,24	4,0	,000				
05	الثابت	,55		2,8	,006	,862 ^e	,743	59,0	,000 ^f
	FX	,25	,43	7,1	,000				
	AX	,18	,23	3,8	,000				
	GX	,19	,29	4,9	,000				
	BX	,12	,21	3,5	,001				
	EX	,09	,14	2,3	,020				

المصدر: من إعداد الباحثين ، بناءً على مخرجات برنامج spss v.23

في النموذج الأول يتضح أن **FX** لوحده يفسر مانسبته 47% من علاقة تمكين العاملين بجودة الحياة الوظيفية مع قيمة كبيرة لـ **Beta** المعيارية تساوي 0,68 و دلالة اختبار فيشر هي 0,000 وهي أقل من 0,005 وهذا ما يدل على قابلية النماذج للاختبار ، يتم إدخال المتغيرات تبعاً وصولاً إلى النموذج الخامس (05) الذي يضم الأبعاد (**FX,AX,GX,BX,EX**) في مجموعها والتي تمثل نسبة 74,3% من جودة الحياة الوظيفية وهي الأعلى بين النماذج مع الحفاظ على معنوية الإنحدار و استبعاد الأبعاد (**CX,DX**) .

يمكن التحقق من ذات الأمر بتطبيق الانحدار المتعدد الهرمي عبر الإنتقاء اليدوي للمتغيرات المدخلة ، كما هو موضح في

الجدول أدناه :

الجدول رقم (11) : تحليل الانحدار المتعدد الهرمي

النموذج	المعاملات	قيمة t	المعنوية	الارتباط الجزئي	R	R ²	F	مستوى الدلالة
02	الثابت	2,924	,004		,865 ^b	,747	49,830	,000 ^c
	AX	3,240	,002	,307				
	BX	2,986	,004	,285				
	EX	1,850	,067	,181				

				580,	000,	7,147	FX	
				406,	000,	4,467	GX	
				127,	202,	1,284	CX	
					006,	2,803	الثابت	03
				238,	016,	2,448	AX	
				292,	003,	3,056	BX	
				164,	099,	1,665	EX	
				576,	000,	7,041	FX	
				396,	000,	4,314	GX	
				114,	253,	1,149	CX	
				069,	494,	687,	DX	
,000d	42,556	,749	,865c					

المصدر: من إعداد الباحثين ، بناءً على مخرجات برنامج *spss v.23*

دلالة اختبار فيشر هي 0,000 وهي أقل من 0,005 وهذا ما يدل على قابلية النموذج للاختبار . تم إدخال النموذج رقم (05) المتحقق منه في نموذج الإنحدار المتعدد التدريجي كنموذج (01) في محاولة إدخال بعد آخر مرحلياً للحصول على أكبر نسبة تمثيل، حيث أنه بإدخال البعد **CX** في النموذج رقم (02) إرتفعت نسبة تمثيل أبعاد تمكين العاملين في جودة الحياة الوظيفية من 74,3% إلى 74,7% وهي طفيفة، و بقيمة معنوية t تساوي 0,202 فهي غير دالة إحصائياً عند مستوى معنوية 0,05، مع أقل إرتباط جزئي مقدر بـ 0,127 . حيث أثرت تبعاً على البعد **EX** الذي لم يعد دال إحصائياً وفق قيمة معنوية مقدر بـ 0,067 وهي أكبر من مستوى الدلالة 0,05 مع إنخفاض إرتباطه الجزئي ليكون 0,181 .

في النموذج رقم (03) بإدخال البعد **DX** على النموذج (02) إرتفعت نسبة تمثيل أبعاد تمكين العاملين في جودة الحياة الوظيفية من 74,7% إلى 74,9% وهي طفيفة جداً بقيم معنوية t غير دالة إحصائياً وأكبر من 0,05 للأبعاد (**EX,CX,DX**) مقدر بـ (0,99/0,253/0,494) بالترتيب مع أقل إرتباطات جزئية (0,164/0,114/0,069) بالترتيب. لذا يتم إستبعاد الأبعاد (**CX,DX**) الأقل تأثيراً و تمثيلاً وفق الإرتباط الجزئي كما هو موضح في الجدول أدناه .

3- نتائج اختبار الفرضيات:

هناك علاقة أثر ذو دلالة إحصائية لتمكين العاملين على جودة الحياة الوظيفية عند مستوى معنوية $\alpha \leq 0.05$.

○ يوجد علاقة إنحدار خطية معنوية ذات دلالة إحصائية لأبعاد تمكين العاملين على جودة الحياة الوظيفية عند مستوى معنوية $\alpha \leq 0.05$.

○ يوجد أثر متباين ذو دلالة إحصائية لأبعاد تمكين العاملين على جودة الحياة الوظيفية عند مستوى معنوية 0,05 .
 $\alpha \leq$ بالمؤسسات محل الدراسة.

4- نتائج الدراسة :

○ هناك علاقة إرتباط موجبة طردية لأبعاد تمكين العاملين على جودة الحياة الوظيفية .
○ هناك أثر ذو دلالة إحصائية لجميع الأبعاد تمكين العاملين على جودة الحياة الوظيفية .
○ تعتبر الأبعاد: (**FX,AX,GX,BX,EX**) بالترتيب ، الأكثر تأثيراً و تمثيلاً إذا تعلق الأمر بتحليل علاقة وتأثير أبعاد تمكين العاملين على جودة الحياة الوظيفية .

○

5- خاتمة

خلصت الدراسة إلى أن هناك علاقة قوية وخطية بين تمكين العاملين وجودة الحياة الوظيفية للعينة محل الدراسة لكنها متباينة في الأثر و التمثيل حيث يمكن اعتماد بعض الأبعاد و إستبعاد الأخرى . تبعاً لحجم الأثر أو الغرض من الدراسة ، حيث بدت بعض الأبعاد بإعتبارها متغيرات مستقلة فرعية لتمكين العاملين ذات أثر وعلاقة كبيرة مع جودة الحياة الوظيفية للعينة محل الدراسة .

6- قائمة المراجع :

1. البياري، س. س. (2018). جودة الحياة الوظيفية وأثرها على الالتزام التنظيمي لموظفي وزارتي العمل والتنمية الاجتماعية في قطاع غزة . غزة ،رسالة ماجستير ،فلسطين : الجامعة الإسلامية غزة.
2. المعجم الوسيط. (1998). المعجم الوسيط (الإصدار الطلعة الثالثة). القاهرة: اصدار مجمع اللغة العربية.
3. باسم يوسف برقايوي. (2016). أثر التمكين في تعزيز الموارد البشرية. مجلة معارف (20)، 10-24.
4. بو حفص، م. &، بن خالد، ع. ا. (2015). فلسفة إدارة الحياة الوظيفية في المجال المهني. مجلة العلوم الإنسانية ، المجلد 07 العدد 117-129، (20)
5. حياة عبد الباقي، و عبد العزيز عبدوس. (2017). أثر أنماط القيادة الإدارية على تمكين العاملين، دراسة حالة في مديرية توزيع الكهرباء والغاز في عين تموشنت. مجلة المشكاة في الإقتصاد والتنمية والقانون ، 01 (06)، 21-40.
6. خالص إبراهيم الطراونة، و سميرة محمد مبارك النهدي. (2017). التمكين الإداري ومستوى تطبيق المهارات الإدارية لدى المرأة السعودية. مجلة جامعة الحسين بن طلال للبحوث ، 03 (01)، 35-56.
7. خليل إسماعيل إبراهيم ماضي. (2014). جودة الحياة الوظيفية وأثرها على مستوى الأداء الوظيفي للعاملين-دراسة تطبيقية على الجامعات الفلسطينية. السويش، رسالة دكتوراه غير منشورة، كلية التجارة، مصر: جامعة قناة السويس.
8. زكية محمود أحمد عريقات. (2016). أثر العوامل الشخصية والوظيفية في التمكين الوظيفي في المصارف التجارية الاردنية (المجلد الطبعة الاولى). المملكة الاردنية الهاشمية: مركز البحث وتطوير الموارد البشرية.
9. سامي مراد، و شرين سلام. (2019). أثر تمكين العاملين ومشاركتهم في اتخاذ القرارات على جودة الحياة الوظيفية وفق رؤية المملكة 2030. مجلة إدارة الأعمال والدراسات الاقتصادية ، 05 (02)، 46-66.
10. سمير باردة، و يوسف زدام. (2019). التمثيل السياسي النسوي في الدول المغاربية بين نصوص التمكين وموانع التفعيل -مدخل السقف الزجاجي-7. مجلة الباحث للدراسات الاكاديمية ، 06 (01)، 485-506 .
11. شفيق شاطر، و مختار صابر. (2017). أثر تمكين العاملين على الرضا الوظيفي، دراسة حالة الشركة الإفريقية للزجاج بالطاهير ولاية جيجل. مجلة المستقبل الاقتصادي (05)، 97-108.
12. شرين محمود أبو قورة. (2019). مستوس جودة الحياة الوظيفية لدى أعضاء الهيئة التدريسية بالجامعات الفلسطينية بغزة وعلاقتها باتجاهاتهم نحو المحررة الخارجية(رسالة ماجستير في فلسفة التربية تخصص الإدارة التربوية). غزة، كلية التربية قسم أصول التربية و الإدارة التربوية.
13. عبد العالي ديلة، و وفاء العمري. (2016). الية التمكين الإداري في الفكر التنظيمي الحديث. مجلة علوم الإنسان والمجتمع، (18)، 53-68.
14. فاطنة قهيري، و محمد كسنة. (2018). دراسة وتحليل أبعاد جودة الحياة الوظيفية في المؤسسة الخدمية. مجلة دراسات وأبحاث ، المجلد 10 (العدد 03).
15. مكرم عبد المجيد الجعبري. (2018). التمكين الإداري وعلاقته بالإبداع في شركة الاتصالات الخلووية _حوال. فلسطين، رسالة ماجستير في إدارة الأعمال، كلية الدراسات العليا: جامعة الخليل.
16. هاجر، ق. &، قريشي، م. ا. (2019). أثر أبعاد جودة الحياة الوظيفية على تحسین نوعية الخدمة العمومية. مجلة الأصيل للبحوث الاقتصادية والادارية ، المجلد 03 العدد 02، 15-36.
17. Allameh, S. M., Heydari, M., & Reza Davoodi, S. M. (2012). Studying the relationship between transformational leadership and psychological empowerment of teachers in Abade Township. *Procedia - Social and Behavioral Sciences* , 224 – 230.