



التمكين المهني وعلاقته بجودة الحياة الوظيفية لدى موظفي الشركة الجزائرية لتوزيع الكهرباء والغاز بتلمسان

Occupational empowerment and its relationship with quality of work-life for Sonelgaz employees in Tlemcen

فاطنة بن عامر¹ أمحمد بن غربي^{2*} منور ماربف³

¹ مخبر البحوث في القياس النفسي وتطبيقاته بجامعة تلمسان (الجزائر).

البريد الإلكتروني: fatnab288@gmail.com

² جامعة تلمسان (الجزائر).

البريدي الإلكتروني المهني: Mhamed.bengharbi@univ-tlemcen.dz

³ جامعة تلمسان (الجزائر).

البريدي الإلكتروني: maarifmenouer@gmail.com

تاريخ النشر

2021/06/01

تاريخ القبول

2021/05/20

تاريخ الإيداع

2021/04/22

الملخص:

تهدف هذه الدراسة إلى الكشف عن مستوى ونوع العلاقة بين جودة الحياة الوظيفية بأبعادها والتمكين المهني بمختلف أبعاده كذلك، كما تهدف الدراسة إلى تحديد الفروق في مستوى جودة الحياة الوظيفية تعزى للمتغيرات الشخصية (الجنس، طبيعة المنصب)، شملت الدراسة عينة مكونة من 114 موظفاً، على ضوء متغيرات الدراسة تم استخدام استبيان جودة حياة في العمل معدل من قبل الباحث بن خالد (2017)، واستبيان التمكين المهني لبوكر ساخي (2016)، ومعامل الارتباط برسون، ومعامل الفروق "ت" لعينتين مستقلتين، وتحليل التباين الأحادي "ف" لاختبار فرضيات الدراسة، توصلت الدراسة إلى أن مستوى جودة الحياة الوظيفية والتمكين المهني لدى عينة الدراسة مرتفع، وأنه توجد علاقة بين متغير جودة الحياة في العمل ومتغير التمكين المهني لدى عينة الدراسة.

الكلمات المفتاحية: جودة الحياة الوظيفية؛ التمكين المهني.

Abstract:

The present study aimed to identify the level and the type of relationship between the quality of work-life and occupational empowerment. The study also aims to identify

the different levels of quality of life due to personal variables as gender and job position. 114 employees in SONELGAZ company (Tlemcen) participated in this study, the study also used the occupational empowerment questionnaire of (Sakhi, 2016), the questionnaire of quality of work-life (Ben Khaled, 2017), Pearson correlation coefficient (PCC), Independent T-test and One Way ANOVA to test the hypotheses. The study revealed the following results: the level of quality of work-life and occupational empowerment is high; there is a strong relationship between the quality of work-life and occupational empowerment.

Keywords: *Quality of Work Life; Occupational Empowerment.*

مقدمة:

شهد مجال الصناعة تطورات وتحولات كبيرة خصوصا في تنمية العنصر البشري داخل المنظمات، حيث أكد Marius على أهمية التمكين المهني في تنمية الموظفين (Marius, 2020 : 10)، وذلك لدوره في تحسين العلاقة بين المدير والعاملين، كونه من المفاهيم التي واكبت تطور الفكر الإداري في السنوات الأخيرة، ولاشك أن التمكين المهني يشير إلى جوانب عديدة منها: زيادة الإبداع والابتكار، حدة المنافسة بين الموظفين، تقوية العلاقة بينهم وبين المؤسسة، ولا بد أن أول تحد يواجه عملية التمكين هو فهم الإدارة لأبعاد هذه العملية، بحيث أنها ترى المشاركة على أنها تسليم قيادة المؤسسة للموظفين، باعتبار أن أساس التمكين هو تدوير احتكار السلطة في العمل الجماعي.

كما يعد مصطلح جودة الحياة الوظيفية من المصطلحات الحديثة، فهو يشير إلى كل الأفعال والتصرفات والممارسات التي تقوم بها الإدارة العليا في المنظمة والتي من شأنها إسعاد ورضا العاملين عن منظماتهم والفخر بأعمالهم والشعور بالثقة والاطمئنان في حياتهم الوظيفية وحياتهم الأسرية (جاد الرب، 2008: 55).

يعد التمكين المهني احد أهم العناصر المطلوبة لتحقيق جودة الحياة الوظيفية، لان التمكين المهني يهدف إلى مساعدة العاملين على أن يكونوا أكثر مقدرة وسلطة في أداء أعمالهم وتحقيق أفضل النتائج، ومن ثمة تحقيق أداء مؤسساتي وتنظيمي عالي (ديوب، 2014: 197)، كما يرى العديد من الباحثين على انه أهم التحديات التي تواجه

المنظمات، وذلك ناتج لعدم إدراك الإدارة لأهميته لذلك نجد العديد من المصطلحات المتداخلة مع مفهوم التمكين من بينها المشاركة في اتخاذ القرارات، تفويض السلطة، الإثراء الوظيفي، الملكية، القيادة الذاتية، فالتمكين يعد من المفاهيم المعاصرة التي تترقي بالعنصر البشري في المنظمة، بمعنى آخر حصول العاملين على صلاحيات وحرية أكبر في مجالهم الوظيفي لذلك هناك مجموعة من الأسباب التي تدفع المنظمات إلى اعتماد التمكين كإستراتيجية إدارية أهمها رغبة المؤسسة في المحافظة على قدرة تنافسية إذ أشار Daft (2010) (ورد في: بودينة، 2017: 156) إلى أن هناك سببين رئيسيين لتوجه المؤسسة نحو تمكين العاملين وهما: تمكين العاملين يمثل استجابة حتمية لمتطلبات الجودة الشاملة التي تركز عليها المنظمات في تقديم منتجاتها والسرعة والمرونة اللازمة لتلبية طلبات الزبائن إلى جانب التكاليف المنخفضة وتوافر الخيارات المتعددة.

والسبب الثاني يتمثل في: أن التمكين يعد خطوة مهمة وحاسمة في تحقيق التعلم التنظيمي حيث أن معظم المنظمات تعتمد التمكين كإستراتيجية فعالة لاستثمار أفضل المواهب والمهارات الموجودة لدى الأفراد العاملين، حيث يمثل ضرورة حتمية إذا ما أرادت المنظمة إجراء التغييرات والتحسينات المطلوبة، ويخلق التمكين شعورا لدى الأفراد العاملين بتحسين مساهمهم المهني والأمان الوظيفي، وهذا ما ورد في بعض الدراسات التي أشارت إلى موضوع التمكين، فدراسة (شتاتحة وآخرون، 2007) بعنوان دراسة التمكين والإبداع لدى العاملين استكمالا لدراسة نظرية على شكل مقال، حيث توصلت إلى النتائج التالية: أن هناك علاقة طردية ذات دلالة إحصائية بين التمكين والإبداع لدى العاملين بالمديرية العملية لاتصالات الجزائر بالاغواط، كما جاءت دراسة (برني، 2014) بعنوان التمكين الإداري وأثره في تعزيز التمكين النفسي لدى العاملين في القطاع الصحي الخاص في ولاية بسكرة، ومنه توصلت إلى أن مستوى التمكين الإداري والتمكين النفسي في هذا القطاع كبيرا، غير أن العلاقة بين المتغيرين وأبعادهما كانت ضعيفة نوعا ما، كما جاءت

دراسة السيد (2007) والتي هدفت إلى اختبار العلاقة بين تمكين العاملين في شركات قطاع الأعمال العام الصناعي وبين الإثراء الوظيفي، وبين ولاء العاملين الذين يعملون في المنظمة في ظل مناخ تنظيمي يتجه نحو تخفيض حجم العمالة، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في الإجابات بين الشركات من حيث الأبعاد الإدراكية لمفهوم التمكين، والتي تتضمن (شعور العاملين بمعنى الوظيفة، القدرة على الأداء، الاستقلالية والتأثير)، وبينت الدراسة أن تمكين العاملين يؤثر جوهرياً على سلوكيات العاملين التي تدل على ولائهم تجاه شركاتهم ويؤثر إثراء الوظائف جوهرياً على ولاء العاملين أيضاً، بحيث إن تأثير التمكين على الولاء يحدث بطريقة غير مباشرة، ويتحقق من خلال الإثراء الوظيفي (بوقرة، 2017: 167)

وكما يعتبر مفهوم التمكين المهني مفهوماً معاصراً، فجودة الحياة هي الأخيرة مفهوماً حديثاً، فقد اكتسح هذا المفهوم جميع مجالات الحياة بما فيها الميدان الوظيفي أساساً لإحداث التوازن بين الحياة الوظيفية والحياة الشخصية للعاملين، فجودة الحياة الوظيفية هي من المهام الصعبة لما تحمله من جوانب متعددة ومتفاعلة فهي لا تقتصر على جانب دون الآخر وإنما هي عمليات متكاملة تشارك في إحداثها وتنفيذها جميع الإدارات الموجودة داخل المنظمة، أما تنظيم عملية الاستفادة منها للعاملين فيقع العبء الأكبر منها على إدارة الموارد البشرية (جاد الرب، 2008: 09)، كما يمكن القول أن مصطلح جودة الحياة الوظيفية ظهر في نهاية الستينيات من القرن العشرين (بن غربي، 2018)، وذلك للتأكيد على جودة الحياة في مكان العمل في الولايات المتحدة الأمريكية وذلك كان نتيجة لزيادة السلوكيات السلبية في بيئة العمل الأمريكية في أواخر التسعينيات من القرن العشرين توقفت برامج جودة الحياة الوظيفية وانخفض الاهتمام بها وذلك راجع إلى عوامل عديدة منها زيادة معدلات التضخم وأيضاً زيادة أزمة الطاقة، ومع الثمانينات من القرن العشرين عاد الاهتمام مرة أخرى ببرامج جودة الحياة إلى يومنا هذا (جاد الرب، 2008: 09).

لقد حاول العديد من الباحثين الربط بين متغيري التمكين المهني وجودة الحياة الوظيفية، نذكر من بينها دراسة محبوب وآخرون (Mahbub and all, 2019) التي أثبتت وجود علاقة قوية بين الرضا عن الحياة والتمكين (Mahbub and all, 2019: 170)، ودراسة أنجل وماريا (Angel and all Maria, 2019) والتي أثبتت وجود علاقة بين نوعية الحياة ومؤشر القدرة على العمل، ودراسة (ديوب، 2014) عن العلاقة بين تمكين العاملين وجودة الحياة الوظيفية في شركات قطاع الاتصالات في سورية وقد توصلت إلى وجود علاقة ذات دلالة معنوية بين متغيرات تمكين العاملين (تفويض السلطة، مشاركة العاملين في اتخاذ القرارات، ومشاركة العاملين في الملكية، وتشجيع العاملين وتقدير أفكارهم واقتراحاتهم) وجودة الحياة الوظيفية في المنظمات محل الدراسة، وتشير الدراسة إلى أن تقدير الإنجاز هو أكثر متغيرات تمكين العاملين ارتباطاً بجودة الخدمة الوظيفية يليه مشاركة العاملين بالملكية ومن ثم تفويض السلطة، وأوضحت الدراسة أن حياة الفرد الأسرية بعيدة عن اهتمام الشركات محل الدراسة، كما أن برامج التأمين الصحي لا تنفذ بالشكل السليم، على الرغم من عدالة نظام الأجور والتعويضات فيها، علماً أنه تتوفر لدى معظم الشركات استراتيجية لتفويض السلطة، وهناك مشاركة محدودة للعاملين في صناعة القرارات، ودراسة (ساخي، 2016) عن التمكين وعلاقته بجودة الحياة الوظيفية في ضوء الثقة التنظيمية كمتغير وسيطي لدى أفراد الحماية المدنية لولاية وهران، وتوصلت إلى النتائج التالية: مستوى التمكين لدى أفراد الحماية المدنية لولاية وهران منخفض نسبياً، ومستوى الثقة التنظيمية لديهم متوسطاً، وهناك علاقة موجبة بين تمكين العاملين وجودة الحياة الوظيفية، وان العلاقة بين تمكين العاملين وجودة الحياة الوظيفية تختلف باختلاف متغير الثقة التنظيمية كمتغير وسيط، وعلى ضوء ما سبق ذكره سنحاول معالجة التعبير عن موضوع الدراسة من خلال طرح التساؤلات الآتية:

- 1- ما هي مستويات كل من التمكين المهني وجودة الحياة الوظيفية لدى موظفي الشركة الجزائرية لتوزيع الكهرباء والغاز إمامة - تلمسان-؟
- 2- هل هناك علاقة ارتباطيه بين التمكين المهني وجودة الحياة الوظيفية لدى موظفي الشركة الجزائرية لتوزيع الكهرباء والغاز إمامة - تلمسان-؟
- 3- هل هناك فروق في مستوى جودة الحياة الوظيفية تعزى للمتغيرات (الجنس، طبيعة المنصب) في ظل مستوى تمكين مهني مرتفع لدى موظفي الشركة الجزائرية لتوزيع الكهرباء والغاز إمامة - تلمسان-؟

وعلى ضوء تساؤلات الدراسة صيغت فرضيات الدراسة بالشكل الآتي:

- 1- مستويات كل من التمكين المهني وجودة الحياة الوظيفية لدى موظفي الشركة الجزائرية لتوزيع الكهرباء والغاز إمامة - تلمسان- مرتفعة.
- 2- توجد علاقة ارتباطيه دالة إحصائياً بين التمكين المهني وجودة الحياة الوظيفية لدى موظفي الشركة الجزائرية لتوزيع الكهرباء والغاز إمامة - تلمسان-.
- 3- توجد فروق دالة إحصائياً في مستوى جودة الحياة الوظيفية تعزى للمتغيرات: (الجنس، طبيعة المنصب) في ظل مستوى تمكين مهني مرتفع لدى موظفي الشركة الجزائرية لتوزيع الكهرباء والغاز إمامة - تلمسان-.

1. أهداف الدراسة:

تحدد أهداف الدراسة في النقاط التالية:

- 1- الكشف عن مستويات كل من التمكين المهني وجودة الحياة الوظيفية لدى موظفي الشركة الجزائرية لتوزيع الكهرباء والغاز إمامة - تلمسان-.
- 2- الكشف عن العلاقة بين التمكين المهني وجودة الحياة الوظيفية لدى موظفي الشركة الجزائرية لتوزيع الكهرباء والغاز إمامة - تلمسان-.

3- الكشف عما إذا كانت هناك فروق في مستوى جودة الحياة الوظيفية تعزى للمتغيرات الشخصية: {الجنس، طبيعة المنصب}، في ظل مستوى تمكين مهني مرتفع لدى موظفي الشركة الجزائرية لتوزيع الكهرباء والغاز إمامة - تلمسان.

2. الطريقة والأدوات:

استخدمت هذه الدراسة المنهج الوصفي وذلك لملائمته مع طبيعة الدراسة، وفي جمع البيانات اعتمد الباحثان على كل من مقياس التمكين المهني المعد من قبل الساخي بوبكر (2016)، ومقياس جودة الحياة الوظيفية، وهذا المقياس هو ثمرة جهود العديد من الباحثين، حيث ترجم من قبل عبد الفتاح المغربي (2014) وتم استخدام نسخة معدلة له من قبل بن خالد (2017)، والتي تم اعتمادها في هذا البحث، وذلك بعد عرض الأدوات على المحكمين والتأكد من خصائصها السيكومترية باستخدام كل الصدق التمييزي والاتساق الداخلي للتأكد من الصدق، والتجزئة النصفية (تصحيح سبيرمان براون) ومعامل ألفا كرونباخ للتأكد من الثبات.

تم اختيار عينة الدراسة من المجتمع الأصلي المقدر بـ 200 موظفا بشركة سونلغاز بتلمسان، بطريقة العينة العشوائية الطبقية، وتكونت عينة الدراسة من 150 فردا من الإطارات العليا، الإطارات، المنفذين، وبعد التصحيح تم استبعاد 36 استبيان وذلك لعدم اكتمال البيانات، وبذلك أصبح عدد أفراد العينة النهائية للدراسة الأساسية 114 فردا.

- الأساليب الإحصائية المتبعة في الدراسة: تم تحليل المعطيات باستخدام برنامج الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS v20) وذلك من خلال استعمال الأساليب التالية:

- التكرارات والنسب المئوية.

- معامل الارتباط برسون R_p ، لقياس درجة الارتباط بين المتغيرات.

- معامل الفروق T.test، لقياس دلالة الفروق بين المتوسطات.

- تحليل التباين الأحادي One Way Anova.

3. النتائج:

ونستعرضها بالشكل التالي:

أولاً: قياس مستويات كلا من متغير التمكين المهني وجودة الحياة الوظيفية:

تم قياس مستويات كل من متغير التمكين المهني وجودة الحياة الوظيفية باستخدام المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والمتوسط النظري (الفرضي) كما هو مبين في الجدول التالي:

جدول رقم: (01) مستويات متغير التمكين المهني ومتغير جودة الحياة الوظيفية:

القرار	المتوسط النظري (الفرضي)	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	المتغيرات
مرتفع	57	9.32	69.61	التمكين المهني
مرتفع	129	24.79	141.98	جودة الحياة الوظيفية

المصدر من إعداد الباحثين

من خلال الجدول رقم (01) يتبين لنا أن قيمة المتوسط الحسابي لمتغير التمكين المهني 69.61 بانحراف معياري مقداره 9.32، أما المتوسط النظري يقدر بـ 57 درجة، ومنه يمكن القول أن مستوى التمكين المهني مرتفع، كما يبين لنا الجدول رقم (01) كذلك أن قيمة المتوسط الحسابي لمتغير جودة الحياة الوظيفية 141.98 بانحراف معياري مقداره 24.79، في حين أن المتوسط النظري يقدر بـ 129 درجة، ومنه نستطيع القول أن مستوى جودة الحياة الوظيفية مرتفع.

ثانياً: عرض نتائج الفرضية العامة: والتي تنص على أنه: "توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين التمكين المهني وجودة الحياة الوظيفية لدى موظفي الشركة الجزائرية لتوزيع الكهرباء والغاز سونلغاز إمارة تلمسان عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$)"، وللتحقق من صحة هذا الفرض قمنا بحساب معامل الارتباط بيرسون (R_p) للكشف عن مستوى الارتباط بين درجات التمكين المهني وجودة الحياة الوظيفية، والجدول التالي يوضح النتائج:

الجدول رقم (02): يوضح الارتباط بين درجات التمكين المهني ودرجات جودة الحياة الوظيفية

الدلالة الإحصائية α	القرار		القيمة المعنوية	قيمة المعامل Rp	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العينة N	المتغير
	نوع الارتباط	مستوى الارتباط						
دال عند 0.01	طردي	متوسط	0.000	0.47	9.32	69.61	114	التمكين المهني
					24.79	141.98		جودة الحياة الوظيفية

المصدر: من إعداد الباحثين

من خلال نتائج الجدول رقم (02) يتضح أن المتوسط الحسابي لمتغير التمكين المهني يقدر بـ 69.61 وانحراف معياري 9.32 درجة، كما بين لنا الجدول أن المتوسط الحسابي لجودة الحياة الوظيفية بلغ 141.98 وانحراف معياري 24.79، ويتضح من الجدول رقم (02) أن قيمة معامل الارتباط برسون (Rp) قدرت بـ 0.47 وهي قيمة متوسطة، وبما أن القيمة المعنوية تساوي $\text{sig} = 0.000$ فإن الارتباط دال عند مستوى الدلالة $\alpha = 0.01$ ، ومنه نرفض الفرض الصفري ونقبل الفرض البديل القائل: توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية عند $(\alpha = 0.01)$ بين درجات المتغير التمكين المهني ودرجات جودة الحياة الوظيفية لدى موظفي الشركة الجزائرية لتوزيع الكهرباء والغاز سونلغاز إمامة تلمسان.

ثالثاً: الفرضية الجزئية الأولى: والتي تنص على أنه: توجد فروق ذات دلالة إحصائية في جودة الحياة الوظيفية بين الموظفين الذين لديهم تمكين مهني مرتفع تبعاً لمتغير الجنس عند مستوى دلالة $(\alpha = 0.05)$ ، وللتحقق من صحة هذا الفرض قمنا أولاً بتحديد الموظفين الذين لديهم تمكين مهني مرتفع وذلك بتقسيم القيمة المثالية للتمكين المهني إلى فئتين والجدول التالي يوضح ذلك:

جدول رقم: (03) يوضح فئات مستويات التمكين المهني لدى موظفي سونلغاز إمامة تلمسان

النسبة	التكرار	الموظفين	
%91.22	104	تمكين مهني مرتفع (59-90)	مستوى التمكين المهني
%8.78	10	تمكين مهني منخفض (37-56)	
%100	114	المجموع (37-90)	

المصدر: من إعداد الباحثين

**التمكين المهني وعلاقته بجودة الحياة
لدى موظفي الشركة الجزائرية لتوزيع الكهرباء والغاز بتلمسان**

يبين الجدول رقم (03) فئات مستويات التمكين المهني لدى موظفي الشركة الجزائرية لتوزيع الكهرباء والغاز سونلغاز إمامة تلمسان، الفئة الأولى تمكين مهني مرتفع والدرجات فيها محصورة بين (59- 90) لـ 104 موظف قدر ب 91.22%، أما الفئة الثانية تمكين مهني منخفض والدرجات فيها محصورة بين (37- 56) لـ 10 موظفين قدر ب 8.78%، وبعد تحديد الموظفين ذوي التمكين المهني المرتفع، والذين يبلغ عددهم (104) موظف، قمنا بحساب معامل الفروق (T.Test) لعينتين مستقلتين للكشف عن الفروق بين درجات جودة الحياة الوظيفية لدى الموظفين الذين لديهم تمكين مهني تبعاً لمتغير الجنس، والجدول التالي يوضح النتائج:

الجدول رقم (04): الفروق في جودة الحياة الوظيفية بين الموظفين الذين لديهم تمكين مهني

مرتفع تبعاً لمتغير الجنس

المتغير	الجنس	العينة N	المتوسطات	قيمة الاختبار T	الانحراف المعياري	القيمة المعنوية	القرار	الدلالة الإحصائية
جودة الحياة الوظيفية	ذكور	76	141.03	-62,3	22.41	0.001	توجد فروق لصالح الإناث	توجد دلالة عند 0.01
	إناث	28	156.54		18.104			

المصدر: من إعداد الباحثين

من خلال نتائج الجدول رقم (04) يتضح أن متوسط درجات جودة الحياة الوظيفية لدى الذكور والمقدر بـ(141.03) مع انحراف معياري يساوي (22.41) أما المتوسط الحسابي لدى الذكور والمقدر بـ(156.54) مع انحراف معياري يساوي(18.104)، ويوضح كذلك الجدول رقم (04) وبما أن القيمة المعنوية (sig=0.001) أقل من 0.01 فإننا نرفض الفرض الصفري ونقبل الفرض البديل القائل: توجد فروق بين درجات جودة الحياة الوظيفية لدى موظفي الشركة الجزائرية لتوزيع الكهرباء والغاز سونلغاز إمامة تلمسان ذوي التمكين المهني تبعاً لمتغير الجنس، وتوجه لصالح الإناث.

رابعاً: الفرضية الجزئية الثانية: والتي تنص على أنه: توجد فروق ذات دلالة احصائية في جودة الحياة الوظيفية بين موظفي الشركة الجزائرية لتوزيع الكهرباء والغاز سونلغاز إمامة تلمسان الذين لديهم تمكين مهني مرتفع تبعاً لمتغير طبيعة المنصب عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$)، وللتحقق من صحة هذا الفرض قمنا بحساب اختبار الفروق (One-way-Anova) للكشف عن الفروق بين متوسطات درجات جودة الحياة الوظيفية لدى الموظفين الذين لديهم تمكين مهني تبعاً لمتغير طبيعة المنصب، والجدول التالي يوضح النتائج:

جدول رقم (05): الفروق في جودة الحياة الوظيفية بين الموظفين الذين لديهم تمكين مهني مرتفع تبعاً

لمتغير طبيعة المنصب

القرار	الدلالة الإحصائية	القيمة المعنوية	الانحراف المعياري	قيمة الاختبار F	المتوسطات	العينة N	طبيعة المنصب	المتغير
لا توجد فروق	لا توجد دلالة	0.113	7.08	2.23	163.80	5	إطار عالي	جودة الحياة الوظيفية
			22.57		145.86	58	إطار	
			22.36		145.20	41	منفذ	

المصدر من إعداد الباحثين

من خلال نتائج الجدول رقم (05) يتضح أن متوسط درجات جودة الحياة الوظيفية لدى موظفي الشركة الجزائرية لتوزيع الكهرباء والغاز إمامة تلمسان، ومنه يتضح أن فئة الإطارات العالية تتكون من 5 إطارات عليا بمتوسط حسابي 163.80 وبانحراف معياري 7.08، أما فئة الإطارات فتتكون من 58 إطار بمتوسط حسابي 145.86 وبانحراف معياري قدره 22.36، وبما أن القيمة المعنوية ($\text{sig}=0.113$) أكبر من 0.05 فإننا نقبل الفرض الصفري القائل: لا توجد فروق بين متوسطات درجات جودة الحياة الوظيفية لدى موظفي الشركة الجزائرية لتوزيع الكهرباء والغاز سونلغاز إمامة تلمسان ذوي تمكين مهني مرتفع تبعاً لمتغير طبيعة المنصب.

3. المناقشة:

جاءت نتائج الدراسة لتبين أن مستوى التمكين المهني لدى موظفي الشركة الجزائرية لتوزيع الكهرباء والغاز سونلغاز إمامة تلمسان جاء مرتفع، حيث قدر المتوسط الحسابي بـ69.61، وهي قيمة تفوق المتوسط الفرضي الذي يقدر بـ57 درجة، وانحراف معياري قدر بـ9.32 درجة، قد يعود ذلك إلى كون أن التمكين المهني يؤدي إلى تنمية روح المبادرة بين موظفي سونلغاز وإحساسهم بأهمية العمل ويؤدي كذلك إلى الاستقلالية حيث تزداد قدرتهم على التأثير، وهذا ما أكدته دراسة طيفور (2018) التي هدفت إلى تحديد درجة التمكين الإداري للقيادات الأكاديمية النسائية في جامعة حائل بالمملكة العربية السعودية ومعوقاته من وجهة نظرهن، وتوصلت إلى أن الدرجة الكلية للتمكين الإداري للقيادات الأكاديمية النسائية كبير.

أما بالنسبة لمتغير جودة الحياة الوظيفية فجاءت النتائج لتبين أن مستوى جودة الحياة الوظيفية مرتفع، حيث قدر المتوسط الحسابي بـ141.89 وهي قيمة تفوق المتوسط الفرضي الذي يقدر بـ129 درجة، وانحراف معياري قدر بـ24.79 درجة، وقد يعود ذلك إلى الصمعة الجيدة لمؤسسة سونلغاز وتمتع موظفيها بجودة حياة مرتفعة في العمل، وقد يرجع ذلك إلى رضاهم عن نظام الأجور الخاص بالمؤسسة وتوفير بيئة عمل مناسبة، في حين دراسة عقون (2018) تهدف إلى قياس مستوى جودة الحياة العمل بالبنوك التجارية من خلال أبعادها وخلصت إلى أن مستوى جودة الحياة العمل بالبنك محل الدراسة مرتفع، وكذلك دراسة بوتاعة (د.ت) تتفق مع نتيجة هذه الفرضية، التي توصلت إلى جود درجة عالية لمستوى جودة حياة العمل في مؤسستي سونلغاز لإنتاج الكهرباء بجاية وعنابة.

جاءت نتائج الدراسة لتبين انه معامل الارتباط بين متغير التمكين المهني ومتغير جودة الحياة الوظيفية لدى الشركة الجزائرية لتوزيع الكهرباء والغاز سونلغاز إمامة

تلمسان متوسط حيث قدر بـ0.47 ودال عند مستوى دلالة 0.01، مما يشير إلى أن هناك علاقة ارتباطيه طردية، كما جاءت هذه النتيجة لتؤكد ما توصل إليه الباحث ساخي(2016) في دراسته على وجود علاقة ارتباطيه بين تمكين العاملين وجودة الحياة الوظيفية في ضوء الثقة التنظيمية، وذلك راجع إلى أن المديرية تعمل على تطبيق التمكين المهني بأبعاده وذلك لما له أهمية على المديرية والعاملين معا، وعلاقته الايجابية مع جودة الحياة الوظيفية من خلال خلق ثقافة التمكين، ومن خلال توفير وتفعيل نظام الاتصال، تشجيع العمل الجماعي.

علاوة على ذلك جاءت نتائج دراسة ديوب (2014) تتفق مع نتائج هذه الدراسة إذ توصل إلى وجود علاقة ذات دلالة معنوية بين متغيرات التمكين العاملين: (تفويض السلطة، مشاركة العاملين في اتخاذ القرارات، ومشاركة العاملين في الملكية، وتشجيع العاملين وتقدير أفكارهم واقتراحاتهم) وجودة الحياة الوظيفية في المنظمات محل الدراسة، وبالإضافة إلى ذلك أشار الباحث بن حجاب بن نحيث (2008) في دراسته لتحديد العلاقة بين تمكين العاملين وتطوير أداء المنظمات الأمنية في المملكة العربية السعودية وتوصلت الدراسة إلى انه هناك علاقة ارتباطيه قوية طردية ودالة إحصائيا بين تبني المنظمات الأمنية محل الدراسة التمكين كفلسفة ومنهج إداري وبين درجة تطوير الأداء في المنظمات (ورد في: ساخي، 2016: 123).

كما تتفق هذه النتيجة مع كل من دراسة Mahbub and all (2019) التي أثبتت وجود علاقة قوية بين الرضا عن الحياة والتمكين، ودراسة Manjunah (2011) عن تأثير جودة الحياة الوظيفية للعاملين في الفنادق في رضا العملاء، وقد توصلت الدراسة إلى وجود عدم رضا عن كل من الرواتب والتعويضات والميزات المقدمة من قبل المنظمة، والمشاركة في اتخاذ القرارات بيئة العمل، وأشارت الدراسة إلى وجود علاقة قوية بين العاملين والعملاء، وضرورة شعور العاملين بنوع من الأمان الوظيفي مما

ينعكس إيجاباً على الشركة والعملاء والعاملين، وكذلك دراسة Tjosvold (2006) التي تناولت العلاقة بين الدعم التنظيمي وتمكين العاملين، وقد توصلت إلى نتيجة مهمة تشير إلى أن نجاح تمكين العاملين يتطلب توفير الدعم التنظيمي الفعال (ورد في: ديوب، 2014: 201).

تتفق النتائج المتوصل إليها في هذه الفرضية أيضاً مع نتائج دراسة بوتاعة وآخر (2016)، بعنوان علاقة جودة الحياة الوظيفية وتمكين العاملين بإنتاجية الموظفين، التي توصلت إلى وجود علاقة ذات دلالة معنوية بين جودة الحياة الوظيفية والتمكين النفسي، كما أظهرت النتائج أن جودة الحياة الوظيفية كان لها تأثير مباشر على إنتاجية الموظفين، وهذا تأثير يرتفع بشكل غير مباشر عن طريق التمكين (ساخي، 2016: 131).

كما جاءت نتائج دراسة Loussouarn, Bedeau, Piquandet (2011) جودة الحياة في العمل في المكاتب في فرنسا، حيث توصل إلى أن جودة الحياة الوظيفية وتهيئة المكاتب عامل مهم كغيره من العوامل المؤدية إلى الرضا الوظيفي مثل الأجور، والمكافآت عن العمل، التكوين، الموقع الجغرافي مكان العمل، وأن تهيئة محيط العمل له علاقة بالفعالية والحركية والراحة، أما العامل الإنساني فهو أساسي كذلك الحياة الوظيفية في قاعات المكاتب، وذلك انطلاقاً من النتائج المتوصل إليها أن العلاقات الإنسانية ضمن محيط العمل تساهم في جودة الحياة الوظيفية بنسبة 84% (ورد في: بن خالد، 2017: 63).

وقد اختلفت نتيجة هذه الفرضية مع دراسة جاد الرب (1999)، التي اهتمت بدراسة وتحليل جودة الحياة الوظيفية في شركات قطاع الأعمال في مصر من خلال عدة معايير أهمها عمليات المشاركة، والالتزامات الاجتماعية للمنظمة تجاه العاملين، والأمن والصحة المهنية في بيئة العمل، والاستقرار والأمان الوظيفي، والرضا الوظيفي، والأداء المالي لقطاع الأعمال ودعم القيادات الإدارية لجودة الحياة الوظيفية، ومن أهم ما خلصت

إليه الدراسة هو انخفاض فاعلية وجودة الحياة الوظيفية في الشركات محل التطبيق، ومن ثم توجد حاجة ملحة لتطبيق المفاهيم الإدارية الحديثة المدعمة لتطبيق عوامل جودة حياة في العمل، مع ضرورة المتابعة الدورية لهذه القطاعات من قبل الدولة (ورد في: بن خالد، 2017: 69)، ويرجع ذلك إلى امتلاك الموظفين الحرية في اتخاذ القرارات، وشعورهم بالانتماء والمسؤولية تجاه مؤسستهم، ووجود تعاون بين أفراد المؤسسة، وذلك يفسر توفر التمكين المهني وجودة الحياة الوظيفية داخل المؤسسة.

أظهرت نتائج هذه الفرضية على انه توجد فروق ذات دلالة إحصائية في جودة الحياة الوظيفية لدى الموظفين الذين لديهم تمكين مهني مرتفع تبعا لمتغير الجنس، حيث بلغت قيمة (ت) 3.62 ودال عند مستوى دلالة 0.01، وتوجه هذه الفروق لصالح الإناث، ولقد جاءت نتيجة هذه الفرضية لتؤكد دراسة الصليبي (2016)، والتي هدفت إلى التعرف على واقع جودة الحياة الوظيفية في الحد من الاحتراق الوظيفي في جامعة القدس، ومن أهم نتائج الدراسة إلى أن هناك فروق دالة إحصائية بين متوسطات الحسابية وبين الذكور والإناث سواء لجودة الحياة الوظيفية أو لمستوى الاحتراق الوظيفي لصالح الذكور وهم الأكثر تأثيرا بالحالتين، وتتعارض نتيجة هذه الفرضية مع دراسة Bolhari Al Alireza (2011) والتي تهدف حول قياس مستوى جودة الحياة الوظيفية للعاملين في تكنولوجيا الاتصالات، قد توصلت الدراسة إلى عدم وجود علاقة دالة إحصائية عند مستوى الدلالة 0.05 بين متغيرات الجنس ومتغيرات جودة الحياة الوظيفية وهذا ما يدل على أن الجنسين يتميزون بمستوى واحد فيما يخص الجودة في الحياة الوظيفية لدى عينة الدراسة، وقد نفسر ذلك على انه متغير الجنس يؤثر في جودة الحياة الوظيفية لدى موظفي سونلغاز (ورد في: بن خالد، 2017: 58).

أظهرت نتائج هذه الفرضية على انه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في جودة الحياة الوظيفية لدى الموظفين الذين لديهم تمكين مهني مرتفع تبعا لمتغير طبيعة المنصب،

حيث بلغت قيمة (ف) 2.23 وغير دال، ولقد جاءت هذه الفرضية لتؤكد دراسة احمد فواتيح (2017) انه هناك عدم وجود فرق دالة إحصائية في جودة حياة العمل تبعا لمتغير الفئة الاجتماعية المهنية. وتفسر كذلك هذه النتيجة بما أورده صديق (2005) أن من أهم أهداف استثمار المنظمات في التدريب، تشجيع وحماية رأسمالها البشري أو تنمية القدرات القيادية والابتكارية، وزيادة معارف الأفراد بغض النظر عن طبيعة الفئة الاجتماعية ومهاراتهم وبناء مصادر قوتهم الذاتية، بما يؤدي إلى تنامي الشعور لديهم بجودة الحياة الوظيفية (احمد فواتيح، 2017: 485)، وقد يعود ذلك إلى انه متغير طبيعة المنصب لا يؤثر في جودة الحياة الوظيفية لدى موظفي سونلغاز.

4. خاتمة:

انطلقت هذه الدراسة من إشكالية مدى توفر التمكين المهني وجودة الحياة الوظيفية ضمن مؤسسة سونلغاز إمامة تلمسان، والبحث عن الفروق بين جودة الحياة الوظيفية وبعض المتغيرات الشخصية في ظل مستوى تمكين مهني مرتفع، وقد كانت نتائج الدراسة بعضها متوافق مع الفرضيات والبعض الآخر غير متوافق، حيث توصلنا عموما إلى انه هناك علاقة ارتباطية بين التمكين المهني وجودة الحياة الوظيفية، كما توصلنا إلى انه توجد فروق بين جودة الحياة الوظيفية ومتغير الجنس في ظل مستوى تمكين مهني مرتفع، في حين لم تتوافق نتائج دراستنا مع بعض فرضيات البحث، بحيث أنه لا توجد فروق في جودة الحياة الوظيفية ومتغير طبيعة المنصب في ظل مستوى تمكين مهني مرتفع، وفي الأخير خلصت الدراسة إلى بعض التوصيات التالية:

- توصي الدراسة بأهمية الربط بين متغير التمكين المهني وجودة الحياة الوظيفية.
- ينبغي على الدراسات المستقبلية أن تبحث في العلاقة بين التمكين المهني مع متغيرات أخرى كمتغير الرضا الوظيفي، وبين جودة الحياة الوظيفية مع متغيرات أخرى كمتغير القيادة، والمشاركة في اتخاذ القرارات.

- ضرورة الاهتمام بتنمية جودة الحياة الوظيفية لدى الموظفين خصوصا أن إحساس الموظفين بجودة الحياة داخل العمل يزيد من الإنتاجية والرفع من أداء المؤسسة.
- على المؤسسات أن تعمل على تطبيق التمكين بأبعاده باعتباره إستراتيجية هامة لتنمية الأفراد.
- على المرؤوسين تعزيز ورفع ثقة الموظفين كونها أهم عنصر لتطبيق التمكين.
- يجب تشجيع عمل الموظفين ضمن مجموعات.
- تحسين ظروف العمل المادية والمعنوية.

المراجع:

- أحمد فواتيخ، محمد الأمين (إدارة الجودة الشاملة وعلاقتها بجودة حياة العمل: دراسة ميدانية بمؤسستي هيروك HYPROC وسيور SEOR بوهران)، مباركي بوحفص، كلية العلوم الاجتماعية جامعة وهران 2، 2017.
- بودينة، ليليا (التمكين الإداري ودوره في تعميق الانتماء المهني بمنظمات الأعمال) مجلة أبحاث نفسية وتربوية، جامعة عبد الحميد مهري قسنطينة، 01، 2018، ص: 155-172.
- بوقرة، عواطف وبوقرة، حليلة (التمكين الإداري للأساتذة وعلاقته بالالتزام التنظيمي) مجلة الرواق، المركز الجامعي غيلزان، 05، 2017، ص: 163-181.
- بوتاعة، سليمة وسالمي، رشيد (تقييم اثر جودة الحياة العمل على تنمية مهارات العاملين بمؤسستي سونلغاز لإنتاج الكهرباء عنابة وبجاية) مجلة دراسات العدد الاقتصادي، جامعة الاغواط، 15، 2018، ص: 171-195.
- برني، لطيفة (التمكين المهني وأثره في تعزيز التمكين النفسي لدى العاملين في القطاع الصحي الخاص في ولاية بسكرة) مجلة أبحاث اقتصادية وإدارية، جامعة بسكرة، 15، 2014، ص: 1-28.
- بن خالد، عبد الكريم (جودة حياة العمل وأثرها في تنمية الثقافة التنظيمية لدى موظفي القطاع الصحي: دراسة ميدانية بالمؤسسات الاستشفائية العمومية بولاية أدرار)، مباركي بوحفص، كلية العلوم الاجتماعية بجامعة وهران 2، 2017.
- بن غربي، أمحمد (فعالية إجراءات السلامة المهنية لدى المؤسسات الصناعية الجزائرية كمؤشر من مؤشرات جودة الحياة في العمل) مجلة المرشد، جامعة الجزائر 2، 06، 2018.

التمكين المهني وعلاقته بجودة الحياة
لدى موظفي الشركة الجزائرية لتوزيع الكهرباء والغاز بتلمسان

جاد الرب سيد محمد، جودة الحياة الوظيفية QWL في منظمات الأعمال العصرية، دار النهضة العربية، مصر، ط: 01، 2008.

ديوب، أيمن حسن (تمكين العاملين كمدخل لتحسين جودة الحياة الوظيفية في قطاع الاتصالات) مجلة جامعة دمشق للعلوم الاقتصادية والقانونية، كلية الاقتصاد بدمشق، 30، 2014، ص: 195-224.

حمامة، عمارة والشايب محمد الساسي (جودة الحياة الوظيفية لدى أساتذة كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية بجامعة الشهيد "حمه لخضر" بالوادي في ظل بعض المتغيرات الديمغرافية) مجلة العلوم النفسية والتربوية، 02، 2017، ص: 368-380.

طيفور، هيفاء (التمكين الإداري للقيادات الأكاديمية النسائية في جامعة حائل ومعوقاته من وجهة نظرهن أنفسهن) مجلة الرسالة للدراسات والبحوث الإنسانية، جامعة حائل بالمملكة العربية السعودية، 08، 2018، ص: 103-122.

ساخي، بوبكر (تمكين العاملين وعلاقته بجودة الحياة الوظيفية في ضوء الثقة التنظيمية كمتغير وسيطي) أحمد تيغزة، كلية العلوم الاجتماعية بجامعة وهران 2 محمد بن احمد وهران 2، 2017.

عقون، شرف (قياس جودة حياة العمل بالبنوك التجارية: دراسة حالة بنك الفلاحة والتنمية الريفية لولاية ميلة) مجلة معارف، جامعة البويرة، 20، 2017، ص: 346-364.

الصليبي، عمر جبرائيل جبر (واقع جودة الحياة الوظيفية ودورها في الحد من الاحتراق الوظيفي لدى العاملين في جامعة القدس) مجلة الحقوق والعلوم الإنسانية، جامعة زيان عاشور بالجلفة، 35، 2018، ص: 14-27.

شتاتحة، عائشة وابن خليفة، فاطمة الزهراء (دراسة العلاقة بين التمكين والإبداع لدى العاملين في المؤسسات الجزائرية: دراسة حالة عينة من عمال المديرية العملية لاتصالات الجزائر بولاية الأغواط) مجلة دراسات العدد الاقتصادي، جامعة الاغواط، 15، 2018، ص: 231-259.

Mahbub Hossain a, M. Niaz Asadullah. Uma Kambhampati (Empowerment and life satisfaction: Evidence from Bangladesh) World Development, Elsevier, 122 , 2019, P: 170-183.

Maria Angela Ramalho-Pires de Almeida. Gracia Maria Abalos-Medina. Carmen Villaverde-Guti errez. Neide Maria Gomes-de Lucena. Alecsandra Ferreira-Tomaz. Jose Manuel Perez-Marmol (Effects of an ergonomic program on the quality of life and work performance of university staff with physical disabilities: A clinical trial with three-month follow-up) Disability and Health Journal, Elsevier, 12, 2019. P: 58-64

Marius van Dijke (Power and leadership) Current Opinion in Psychology, Elsevier, 33, 2020, P: 6 -11.