

أثر تمكين العاملين على الرضا الوظيفي
دراسة حالة الشركة الإفريقية للزجاج بالطاهير ولاية جيجل

Case study of the African glasses Company in Taher – Jijel-
The impact of employees empowerment on job satisfaction

تاريخ الإرسال: 10/03/2017 تاريخ القبول: 01/07/2017

صابية مختار

جامعة أمحمد بوقرة-بومرداس
mokhtarsabba@yahoo.fr

شاطر شفيق

جامعة محمد الصديق بن يحيى، جيجل
chater_chafik@yahoo.fr

ملخص:

سعت هذه الدراسة لتحديد أثر تمكين العاملين على الرضا الوظيفي في الشركة الإفريقية للزجاج بالطاهير. جرى توزيع (70) استبانة أعيد منها (54) استبانة صالحة للتحليل. أشارت نتائج الدراسة إلى وجود مستويات مرتفعة من التمكين ومستويات متوسطة من الرضا الوظيفي، وأن هناك أثر إيجابي ذو دلالة إحصائية للتمكين على الرضا الوظيفي.

الكلمات الدالة: التمكين، الرضا الوظيفي، الشركة الإفريقية للزجاج.

Abstract :

This study sought to determine the impact of employees empowerment on job satisfaction in the African glasses company. (70) Questionnaires were distributed and (54) out of them were valid for analysis. Results indicate high level of empowerment, moderate level of job satisfaction and a significant positive impact of empowerment on job satisfaction.

Keywords: Employees empowerment, job satisfaction, The African glasses company.

مقدمة

أصبح من البديهي اليوم، أن نجاح أي مؤسسة في تحقيق أهدافها إنما هو يتوقف بالدرجة الأولى على مواردها البشرية، فهي أهم مورد وأساس ثروتها ومصدر ميزتها التنافسية المستدامة. لهذا ليس من الغريب أن يحظى موضوع الرضا الوظيفي باهتمام كبير من طرف الباحثين والمسيرين على حد سواء لما له من دور كبير في الارتقاء بمستوى الأداء العام للمؤسسة، فجوادة أداء هذه الأخيرة يتوقف بشكل كبير على جودة أداء مواردها البشرية، والوصول إلى رضا زبائننا محكوم بالوصول إلى رضا مواردها البشرية. ومن هنا يأتي أسلوب تمكين العاملين ليحتل مكانة متميزة ومتقدمة بين الأساليب الإدارية الحديثة التي تسعى إلى بناء وتنمية اتجاهات تدفع المؤسسات إلى تنمية الموارد البشرية وتعزيز الثقة بقدراتها وتميزها على النحو الذي يتحقق معه رضاها الوظيفي.

وفي هذا الاتجاه يرى ويلكنسون (Wilkinson) أن التمكين يُعد من العوامل الرئيسية التي تُسهم في رفع معنويات ورضا العاملين لكونه يتيح لهم الفرصة لإظهار قدراتهم، ويعزز من ثقتهم بأنفسهم وبإداراتهم، ويمنحهم الاستقلالية وحرية التصرف، وتحقيق أفضل النتائج ومن تم تحقيق أداء مؤسساتي عال¹.

وتأسيسا على ما تقدم؛ تنطلق الدراسة الحالية من هذا البُعد النظري إلى الواقع العملي، من خلال التعرف على واقع كل من التمكين والرضا الوظيفي في الشركة الإفريقية للزجاج بالطاهير ولاية جيجل؛ والإجابة على تساؤل الدراسة الرئيس التالي: هل يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للتمكين على الرضا الوظيفي في الشركة الإفريقية للزجاج بالطاهير ولاية جيجل؟

وينبثق عن السؤال الرئيس للدراسة الأسئلة الفرعية التالية:

- ما مستوى تمكين العاملين في الشركة الإفريقية للزجاج بالطاهير؟
- ما مستوى الرضا الوظيفي في الشركة الإفريقية للزجاج بالطاهير؟
- هل هناك أثر إيجابي للتمكين على الرضا الوظيفي في الشركة الإفريقية للزجاج بالطاهير؟

فرضية الدراسة

تحاول الدراسة الحالية اختبار الفرضية التالية:

يوجد أثر إيجابي ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) للتمكين على الرضا الوظيفي في الشركة الإفريقية للزجاج بالطاهير.

أهداف الدراسة

تسعى هذه الدراسة إلى:

- التعرف على مستوى تمكين العاملين في الشركة الإفريقية للزجاج بالطاهير؛
- التعرف على مستوى الرضا الوظيفي لدى العاملين في الشركة الإفريقية للزجاج بالطاهير؛

¹ Wilkinson Adrian, "empowerment: Theory and practice", *personal review*, 27 (1) 1998, pp: 44- 45.

- قياس أثر التمكين على الرضا الوظيفي في الشركة الإفريقية للزجاج بالطاهير؛ أهمية الدراسة

تنبع أهمية الدراسة من جانبين هما:

- **الأهمية العلمية:** تنبثق أهمية هذه الدراسة من حيوية الموضوع الذي تناولته وهو التمكين وأثره على الرضا الوظيفي، حيث أن تعزيز مساهمة العامل في العمل من خلال إطلاق قدراته الكامنة وتحفيزه ذاتياً، من شأنه أن يلعب دوراً جوهرياً في إشباع حاجاته الأساسية من تقدير واحترام وعلاقات تعاونية مع الرئيس والزملاء في العمل، مما ينعكس إيجاباً على رضاه الوظيفي.

- **الأهمية العملية:** تبرز الأهمية العملية لهذه الدراسة في النتائج التي يؤمل أن تسفر عنها، حيث سنكشف عن واقع كل من التمكين والرضا الوظيفي السائدين في الشركة محل الدراسة، وبناء على هذا الواقع، يمكن تقديم بعض التوصيات التي قد تسهم في رفع قدرات العاملين وتنمية مهاراتهم على مواجهة مشكلات العمل الروتينية والطارئة دون الرجوع للمستويات الإدارية الأعلى بالشركة.

منهج الدراسة

انطلاقاً من طبيعة موضوع الدراسة والأهداف التي تسعى إلى تحقيقها، تم استخدام المنهج الوصفي الذي يعتمد على دراسة الظاهرة كما توجد في الواقع ويهتم بوصفها وصفاً دقيقاً، ويعبر عنها تعبيراً كيفياً وكمياً. والمنهج الوصفي لا يتوقف عند وصف الظاهرة فقط، بل يتعدى ذلك إلى التحليل والربط والتفسير للوصول إلى استنتاجات يُبنى عليها التصور المقترح².

حدود الدراسة

تم إجراء الدراسة الحالية في إطار الحدود الآتية:

- **الحدود الموضوعية:** تنحصر الدراسة في موضوع التمكين وأثره على الرضا الوظيفي لدى العاملين في الشركة الإفريقية للزجاج بالطاهير ولاية جيجل.

- **الحدود المكانية:** تقتصر هذه الدراسة على الشركة الإفريقية للزجاج الكائن مقرها بدائرة الطاهير ولاية جيجل.

- **الحدود البشرية:** تقتصر الدراسة على أعوان التنفيذ العاملين في المستوى الإداري الأدنى في الشركة الإفريقية للزجاج بالطاهير وعددهم (192) عون.

- **الحدود الزمنية:** تمت عملية جمع البيانات في شهر جوان 2016.

أولاً-التعريف بمتغيرات الدراسة

يتناول هذا الجزء التعريف بالمتغيرات الأساسية للدراسة.

1-تمكين العاملين

² العساف محمد صالح، المدخل إلى البحث في العلوم السلوكية، السعودية، شركة العبيكان للطباعة والنشر 1995، ص: 186.

أثر تمكين العاملين على الرضا الوظيفي دراسة حالة الشركة الإفريقية للزجاج بالطاهير ولاية جيجل-----

يعتبر تمكين العاملين من المفاهيم الإدارية الحديثة التي ظهرت مؤخرا في الفكر الإداري، حيث يعتبر كل من "كونجر وكانانجو" (Conger and Kanungo) من الأوائل الذين نادوا بهذا المفهوم عام 1988³، حيث نظرا إليه باعتباره "شعور والتزام وظيفي لصيق، ناتج عن إحساس الموظف بالقدرة على اتخاذ القرارات، وتحمل المسؤولية"⁴. وعرفه "بوترفيلد" (Potterfield) بأنه عملية إعطاء الأفراد سلطة أوسع في وضع الأهداف وتحمل المسؤولية وممارسة الرقابة واتخاذ القرارات الخاصة بعملهم⁵.

من خلال ما تقدم ذكره يمكن استنتاج زاويتين مختلفتين لكنهما مترابطتين نظر من خلالهما الباحثون للتمكين، الزاوية الأولى هي الزاوية النفسية، وهذا باعتبار التمكين حالة نفسية للمرؤوس تنتج عن التمكين الذي يمارسه الرئيس والزاوية الثانية هي الزاوية السلوكية، وهذا باعتبار التمكين سلوك للرئيس الذي يُمكن مرؤوسيه⁶.

2-الرضا الوظيفي

لا يوجد هناك اتفاق بين الكتاب والباحثين حول تعريف الرضا الوظيفي نظرا لكونه ظاهرة نفسية مرتبطة بالإنسان، الذي يتصف بأنه مخلوق ذو طبيعة نفسية معقدة لديه حاجات ورغبات متعددة ومتغيرة من وقت لآخر. وقد انعكس هذا كله على ظهور العديد من التعاريف التي أعطيت للرضا الوظيفي. فمثلا يعرف إدوين لوك (Locke) (Edwin) الرضا الوظيفي بأنه "الحالة العاطفية الإيجابية الناتجة عن تقييم الفرد لوظيفته أو ما يحصل عليه من تلك الوظيفة"⁷. أما بلجن (Blegen) فيعرفه بأنه "شعور الفرد اتجاه وظيفته وأن هذا الشعور يعكس درجة التفاعل بين خصائص الفرد والوظيفة والمؤسسة"⁸. في حين يعرفه فكثور فروم (Vroom Victor) بأنه " اتجاه إيجابي من الفرد إلى عمله الذي يمارسه"⁹.

انطلاقا مما سبق ذكره يمكن تعريف الرضا الوظيفي بأنه ذلك الشعور الإيجابي الذاتي الذي يحمله الفرد لوظيفته عموماً (الرضا العام عن الوظيفة) وللعناصر المكونة لها

³ Melham Yahya, "significant condition in employees empowerment: The case of Jordan five stars hotels". *Jordan journal of business administration*, 12 (2), 2005, p: 143.

⁴ أندراوس رامي جمال ومعاينة عادل سالم، الإدارة بالثقة والتمكين: منخل لتطوير المؤسسات، الأردن، عالم الكتاب الحديث، 2008 ص: 48.

⁵ Thomas Potterfield, *The business of employee empowerment: Democracy and ideology in the work Place*, USA greenwood publishing group, 1999, p:02.

⁶ شاطر شفيق وعمان مريزق، التمكين وعلاقته بالالتزام التنظيمي من وجهة نظر أعوان التنفيذ العاملين بشركة الخزف الصحي بالميلية-الجزائر-، في الفقهاء عصام نجيب وآخرون (محرر)، *الاتجاهات الحديثة في الفكر الإداري والمالي: إدارة المشاريع (التحديات والافاق)*، الأردن، دار البركة للنشر والتوزيع، 2016، ص: 99.

⁷ الباحثين سامي بن عبد الله، " الرضا الوظيفي لمنذوبي المبيعات في القطاع الخاص السعودي " ، *المجلة العربية للعلوم الإدارية* ، مجلد 14 ، عدد 02 ، ماي 2007 ، ص: 243.

⁸ الأحمدى حنان عبد الرحيم، " الرضا الوظيفي والولاء التنظيمي للعاملين في الرعاية الصحية الأولية في المملكة العربية السعودية"، *المجلة العربية للعلوم الإدارية* ، مجلد 13 ، عدد 03 ، سبتمبر 2006 ، ص: 308.

⁹ سلطان محمد سعيد، *السلوك الإنساني في المنظمات*، مصر، دار الجامعة الجديدة، 2004، ص: 195.

خصوصاً (الرضا عن الأجر، محتوى العمل، نمط الإشراف، فرص الترقية، جماعات العمل وظروف العمل)¹⁰.

ثانياً- الإطار المنهجي للدراسة الميدانية

1-مجتمع الدراسة وعينتها

تكوّن مجتمع الدراسة من جميع أعوان التنفيذ العاملين بالشركة الإفريقية للزجاج بالطاهير ولاية جيجل، والبالغ عددهم (192) عون. وقد تم التركيز على هذه الفئة من العاملين باعتبارها الفئة التي تواجه مباشرة مشكلات العمل الروتينية والطارئة المتعلقة بصناعة الزجاج، بالإضافة لكونها تشكل ما نسبته (64.21%) من الحجم الإجمالي للعاملين في الشركة محل الدراسة والبالغ عددهم (299) عامل¹¹. وقد تم اختيار عينة عشوائية بسيطة من هذا المجتمع قُدّر حجمها بـ (70) مفردة وُرّعت عليها الاستبانة. تم استرجاع (54) استبانة صالحة للتحليل الإحصائي، لتشكل ما نسبته (77.14%) من حجم العينة.

2-أداة الدراسة

تم استخدام الاستبانة كأداة لجمع البيانات اللازمة للدراسة. وقد احتوت على ثلاثة محاور رئيسية على النحو الآتي:

- **المحور الأول:** تضمن قياس الخصائص الشخصية والوظيفية لأفراد العينة.
 - **المحور الثاني:** تضمن قياس مستوى التمكين لأفراد العينة باستخدام المقياس الذي أعدته "سبريتزر" (Spreitzer) عام 1995¹².
 - **المحور الثالث:** تضمن قياس مستوى الرضا الوظيفي لأفراد عينة الدراسة وقد تم الاعتماد على الاستبانة التي أعدها الباحث (آل رشيد) عام 2010¹³ مع إجراء بعد التعديلات الطفيفة عليها بما يخدم أهداف الدراسة والعينة المستهدفة.
- واستناداً إلى بعض الدراسات في الأدبيات العلمية (البريدي والرشيدي 2012)¹⁴، فإنه سيتم تفسير قيم المتوسطات الحسابية لكل من التمكين والرضا الوظيفي كما يلي: المستوى المنخفض 2.49- فما دون؛ المستوى المتوسط 2.5 – 3.49؛ المستوى المرتفع 3.5 فما فوق.

¹⁰ شاطر شفيق، أثر ضغوط العمل على الرضا الوظيفي للموارد البشرية بالمؤسسة الصناعية: دراسة ميدانية بمؤسسة إنتاج الكهرباء - سونغاز- جيجل مذكرة ماجستير (غير منشورة)، جامعة محمد بوقرة، بومرداس 2010، ص: 5.

¹¹ مصلحة الموارد البشرية بالشركة محل الدراسة، جوان 2016.

¹² Spreitzer, G. 1995. "Psychological empowerment in the workplace: dimensions, measurement, and validation". *Academy of Management Review*, 38(5): 1464-1465.

¹³ أنظر: آل رشيد محمد، تأثير نمط القيادة الأمنية على الرضا الوظيفي: دراسة تطبيقية على العاملين في ديوان إمارة منطقة الرياض، رسالة ماجستير (غير منشورة)، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض، 2010.

¹⁴ أنظر: البريدي عبد الله بن عبد الرحمن والرشيدي نورة بنت محمد، "مستويات ومعوقات التمكين وعلاقته بالولاء التنظيمي في المصارف السعودية دراسة تطبيقية على عينة من مصارف مدينة بريدة"، دورية الإدارة العامة، مج (52)، ع (2)، 2012، ص: 182.

أثر تمكين العاملين على الرضا الوظيفي دراسة حالة الشركة الإفريقية للزجاج بالطاهير ولاية جيجل-----

وللتأكد من ثبات أداة الدراسة تم استخدام معادلة الفاكرونبيخ (Cronbach's Alpha)، وقد جاءت النتائج كما يلي:

جدول رقم (1): معامل كرونباخ ألفا للمحاور الرئيسية لأداة الدراسة

المحاور	عدد العبارات	معامل الثبات (كرونباخ ألفا)
التمكين	12	0.881
الرضا الوظيفي	10	0.804
المحاور كافة	22	0.887

المصدر: من إعداد الباحثين بالإعتماد على مخرجات spss

تشير البيانات الموضحة في الجدول رقم (1) إلى ثبات أداة الدراسة وصلاحياتها للتطبيق الميداني، حيث تراوحت قيم معاملات الثبات بين (0.804-0.887) وجميعها أعلى من (0.7)، وهي القيمة الدنيا المقبولة لمعامل ألفا كرونباخ حسب الباحثة بالنسبة (Pallant)¹⁵.

ثالثا- نتائج الدراسة واختبار الفرضيات

1- النتائج المتعلقة بوصف أفراد عينة الدراسة

يمكن تلخيص النتائج المتعلقة بوصف أفراد عينة الدراسة في الجدول الآتي:
الجدول رقم (02): توزيع أفراد العينة حسب المتغيرات الشخصية والوظيفية

المتغير	فئات المتغير	العدد	النسبة المئوية
الجنس	ذكر	39	72.2%
	أنثى	15	27.8%
السن	أقل من 30 سنة	21	38.9%
	من 30 إلى أقل من 35 سنة	10	18.5%
	من 35 إلى أقل من 40 سنة	07	13.00%
	أكثر من 40 سنة	16	29.6%
عدد سنوات الخبرة	أقل من 5 سنوات	24	44.4%
	من 5 إلى أقل من 10 سنوات	12	22.2%
	من 10 سنوات إلى أقل من 15	2	3.7%
المستوى التعليمي	أكثر من 15 سنة	16	29.6%
	أقل من جامعي	28	51.9%
	جامعي	26	48.1%

المصدر: من إعداد الباحثين بالإعتماد على مخرجات spss.

يشير الجدول (2) إلى ما يلي:

- أن النسبة الكبيرة من عينة الدراسة هي من الذكور، حيث بلغت (72.2%) من الحجم الإجمالي للعينة. ويمكن تبرير زيادة عدد الذكور على الإناث إلى طبيعة العمل في

¹⁵ Pallant Julie, *Spss Survival Manual: a Step by Step Guide to Data Analysis Using SPSS for Windows (Version 12)*, 2nd Edition, Australia, Allen & Unwin Inc, 2005,p :90.

الشركة محل الدراسة، والذي هو عمل يحتاج في كثير من الأحيان إلى الجهد العضلي للتعامل مع الآلات والمعدات.

- أن النسبة الكبيرة من عينة الدراسة هي من الفئة العمرية (30 سنة فأقل) حيث بلغت (38.9%) من الحجم الإجمالي للعينة، هذه النتيجة تعكس توجه الشركة نحو الإتماد أكثر على فئة الشباب في الأعمال التنفيذية التي تحتاج إلى الجهد العضلي للتعامل مع الآلات والمعدات.

- أن النسبة الكبيرة من عينة الدراسة هي ممن تقل خبرتهم عن (5 سنوات حيث بلغت (44.4%) من الحجم الإجمالي للعينة. وهي نتيجة منطقية باعتبار أن غالبية أفراد العينة تنتمي للفئة العمرية (30 سنة فأقل).

- أن غالبية أفراد العينة مستواهم التعليمي أقل من جامعي، حيث يمثلون ما نسبته (51.9%) من الحجم الإجمالي للعينة. وهي نتيجة منطقية باعتبار أن نوع الفئة المستهدفة في الدراسة هي فئة عمال التنفيذ الذين يعملون في المستويات التنظيمية الدنيا، وغالبية هذه الفئة تمارس أعمال فنية بحثه، وهي أعمال لا تحتاج إلى أفراد ذوي مستوى تعليمي عالي.

2-النتائج المتعلقة بمستوى التمكين في الشركة الإفريقية للزجاج

للتعرف على مستوى تمكين العاملين في الشركة الإفريقية للزجاج بالطاهير تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمحور تمكين العاملين بأبعاده الأربعة، وجاءت النتائج كما يوضحها الجدول (3):

جدول رقم (03): المتوسط الحسابي والانحراف المعياري الخاص بمستوى تمكين العاملين في الشركة محل الدراسة

البعد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المستوى بالنسبة للمتوسط
الكفاءة	4.19	0.792	مرتفع
المعنى	3.96	0.664	مرتفع
التصميم الذاتي	3.75	0.807	مرتفع
التأثير	3.58	0.974	مرتفع
المستوى الكلي للتمكين	3.87	0.620	مرتفع

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات spss.

يتضح من نتائج الجدول رقم (3) أن المستوى الكلي للتمكين في الشركة الإفريقية للزجاج يميل إلى أن يكون مرتفعاً، حيث بلغ المتوسط الحسابي الإجمالي (3.87)، وقد احتل بُعد الكفاءة المرتبة الأولى بين أبعاد التمكين بمتوسط حسابي بلغ (4.19)، يليه بُعد المعنى بمتوسط حسابي بلغ (3.96) ثم بُعد التصميم الذاتي بمتوسط حسابي بلغ (3.75)، وأخيراً بُعد التأثير بمتوسط حسابي بلغ (3.58)، وجميع قيم هذه المتوسطات تشير إلى المستوى المرتفع. ويمكن أن تعزى هذه النتائج إلى السياسة الإدارية الحكيمة التي تنتهجها الشركة، والتي تقوم على منح العاملين في الخطوط الأولى السلطة والحرية والإستقلالية في التصرف، واتخاذ القرارات التي لها علاقة بعملهم.

أثر تمكين العاملين على الرضا الوظيفي دراسة حالة الشركة الإفريقية للزجاج بالطاهير ولاية جيجل-----

3-النتائج المتعلقة بمستوى الرضا الوظيفي في الشركة الإفريقية للزجاج

للتعرف على مستوى الرضا الوظيفي في الشركة الإفريقية للزجاج بالطاهير تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمحور الرضا الوظيفي بأبعاده الأربعة، وجاءت النتائج كما يوضحها الجدول (4):

جدول رقم (04): المتوسط الحسابي والانحراف المعياري الخاص بمستوى الرضا الوظيفي في الشركة محل الدراسة

المستوى بالنسبة للمتوسط	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	البُعد أو العُنصر
مرتفع	0.807	3.70	محتوى الوظيفة
متوسط	0.870	3.19	جماعة العمل
متوسط	0.848	2.69	النمو الوظيفي
ضعيف	1.105	2.10	الأجر
متوسط	0.643	2.97	المستوى الكلي للرضا الوظيفي

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات spss.

من نتائج الجدول رقم (4) أن المستوى الكلي للرضا الوظيفي في الشركة الإفريقية للزجاج يميل إلى أن يكون متوسطا، حيث بلغ المتوسط الحسابي الإجمالي (2.97)، وقد حاز عُنصر واحد فقط من عناصر الرضا الوظيفي على مستوى مرتفع من الرضا لدى المبحوثين، ويتعلق الأمر بعنصر محتوى الوظيفة. في حين حاز كل من عُنصر جماعة العمل و عُنصر النمو الوظيفي على مستوى متوسط من الرضا، أما فيما يتعلق بعنصر الأجر فقد حاز على مستوى ضعيف من الرضا. ويعود سبب عدم وجود مستوى مرتفع من الرضا الوظيفي في الشركة محل الدراسة أساساً لضعف نظام الأجور والحوافز من جهة، وغياب فرص النمو الوظيفي أمام العاملين في المستويات التنظيمية الدنيا من جهة أخرى.

4-إختبار فرضية الدراسة

قبل البدء في اختبار فرضية الدراسة لابد من التأكد من أن بيانات المتغيرات الأساسية للدراسة تخضع للتوزيع الطبيعي. ومن أجل تحقيق ذلك تم إجراء إختبار (Kolmogorov-Smirnov) وجاءت النتائج كما يلي:

الجدول رقم (5): قياس التوزيع الطبيعي للبيانات باستخدام إختبار (Kolmogorov-Smirnov)

المتغيرات	القيمة الإحصائية	قيمة مستوى الدلالة
التمكين	0.105	0.200
الرضا الوظيفي	0.085	0.200

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات spss.

يتضح من نتائج الجدول رقم (5) أن قيمة مستوى الدلالة لكل من التمكين والرضا الوظيفي أكبر من (0.05)، وهذا يعني أن بيانات الدراسة تخضع للتوزيع الطبيعي، وبالتالي يمكن استخدام الاختبارات المعلمية في اختبار فرضية الدراسة.

- نتائج اختبار فرضية الدراسة

قبل إجراء تحليل الانحدار الخطي البسيط ينبغي التأكد من صلاحيته كنموذج لاختبار فرضية الدراسة، حيث تم الاعتماد على تحليل التباين للانحدار، وقد جاءت النتائج كما يلي:

الجدول (6): نتائج تحليل التباين للانحدار

المصدر	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة (F) المحسوبة	مستوى الدلالة F
الانحدار	5.440	1	5.440	17.158*	0.000
الخطأ	16.488	52	0.317		
المجموع الكلي	21.928	53	-		

* دال عند المستوى ($\alpha \leq 0.05$)

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات spss.

من خلال النتائج الموضحة في الجدول رقم (6) تتضح صلاحية تحليل الانحدار الخطي البسيط لاختبار فرضية الدراسة، حيث بلغت قيمة (F) (17.158) بمستوى دلالة يقدر بـ (0.000)، وهو مستوى أقل من مستوى الدلالة المعتمد في الدراسة الحالية ($\alpha \leq 0.05$). وبعد التأكد من صلاحية تحليل الانحدار الخطي البسيط للتطبيق، يمكن الآن اختبار فرضية الدراسة، معتمدين على النتائج الموضحة في الجدول التالي:

الجدول رقم (7): نتائج الانحدار الخطي البسيط لأثر التمكين على الرضا الوظيفي في الشركة الإفريقية للزجاج

مستوى دلالة T	قيمة T المحسوبة	المعاملات	المعاملات غير		المتغير
		المعيارية	الخطأ	B	
0.000	4.142*	Beta	المعيارية	0.517	التمكين
0.498*			0.125		معامل الارتباط R
0.248					معامل التحديد R ²

* دال عند المستوى ($\alpha \leq 0.05$) المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات spss.

يتضح من نتائج الجدول (7) وجود أثر ذو دلالة إحصائية عند المستوى ($\alpha \leq 0.05$) للتمكين على الرضا الوظيفي في الشركة الإفريقية للزجاج بالطاهير، حيث بلغت قيمة معامل التحديد (R^2) (0.248)، وهذا يعني أن (24.8%) من التغيرات التي تطرأ على الرضا الوظيفي ناتجة عن التغير في التمكين، وهذه النسبة مقبولة، خصوصا إذا ما أخذنا بعين الاعتبار أن الرضا الوظيفي تؤثر فيه العديد من المتغيرات الشخصية والتنظيمية والبيئية التي لم تأخذها الدراسة بعين الاعتبار؛ وما يؤكد معنوية هذا الأثر

أثر تمكين العاملين على الرضا الوظيفي دراسة حالة الشركة الإفريقية للزجاج بالطاهير ولاية جيجل-----

قيمتي (f) و(t) اللتان بلغتا على التوالي (17.158) و(4.142) وهما دالتان إحصائيا عند المستوى ($\alpha \leq 0.05$).

ويتضح أيضا من نتائج الجدول (6) وجود أثر إيجابي للتمكين على الرضا الوظيفي في الشركة الإفريقية للزجاج بالطاهير، حيث بلغت قيمة معامل Beta (0.498)، وهذا يعني أن الزيادة بدرجة واحدة في مستوى الاهتمام بالتمكين يؤدي إلى زيادة في مستوى الرضا الوظيفي بمقدار (49.8%).

بناء على النتائج السابقة الذكر، يمكن قبول فرضية الدراسة التي تنص على أنه: "يوجد أثر إيجابي ذو دلالة إحصائية عند المستوى ($\alpha \leq 0.05$) للتمكين على الرضا الوظيفي في الشركة الإفريقية للزجاج بالطاهير".

الخاتمة

- يمكن تلخيص أهم النتائج التي أسفرت عنها الدراسة الحالية في النقاط التالية:
- أن مستوى تمكين العاملين في الشركة الإفريقية للزجاج بالطاهير جاء بدرجة مرتفعة، حيث بلغ المتوسط الحسابي الإجمالي لمتغير التمكين (3.87)؛
 - أن مستوى الرضا الوظيفي في الشركة الإفريقية للزجاج بالطاهير ولاية جيجل جاء بدرجة متوسطة، حيث بلغ المتوسط الحسابي الإجمالي لمتغير الرضا الوظيفي (2.97)؛
 - وجود أثر إيجابي ذو دلالة إحصائية عند المستوى ($\alpha \leq 0.05$) للتمكين على الرضا الوظيفي في الشركة الإفريقية للزجاج بالطاهير.

توصيات الدراسة

- في ضوء النتائج التي أسفرت عنها الدراسة، نوصي بما يلي:
- تعزيز شعور العاملين بالتمكين، من خلال التنمية المستمرة لمهاراتهم الفنية والسلوكية، وإثراء أعمالهم بمهام ومسؤوليات جديدة؛
 - مراعاة المرونة في تطبيق الأنظمة واللوائح الخاصة بنظام العمل داخل الشركة، وهذا لزيادة الشعور بالحرية والاستقلالية في كيفية أداء العمل؛
 - تشجيع تبادل المعلومات بكثافة بين العاملين على كافة المستويات والاعتماد على تقنيات المعلومات والاتصالات الحديثة؛
 - رفع الحد الأدنى للأجور بما يتناسب مع متطلبات المعيشة، وبما يضمن المحافظة على الكفاءات الموجودة حاليا بالمؤسسة وجذب كفاءات أخرى من خارج المؤسسة، خاصة وأن الأجر كان أقل العناصر رضا لدى العاملين؛
 - وضع نظام عادل للترقية، تكون فيه الأولوية لأصحاب الكفاءة العالية والأداء المتميز؛
 - تبني نظام عصري لتقييم الأداء يكون مبنيا على النتائج النهائية المحققة، وليس على الأنشطة اليومية المنجزة، مع تزويد العاملين بالمعلومات المرندة عن أدائهم.

قائمة المصادر والمراجع أولاً- باللغة العربية

أ- الكتب

- أندراوس رامي جمال، ومعاينة عادل سالم، الإدارة بالثقة والتمكين: مدخل لتطوير المؤسسات، الأردن، عالم الكتاب الحديث، 2008.

- سلطان محمد سعيد، السلوك الإنساني في المنظمات، مصر، دار الجامعة الجديدة، 2004.

- شاطر شفيق وعمان مريزق، "التمكين وعلاقته بالالتزام التنظيمي من وجهة نظر أعوان التنفيذ العاملين بشركة الخزف الصحي بالميلية-الجزائر"، في الفقهاء عصام نجيب وآخرون (محرر)، الاتجاهات الحديثة في الفكر الإداري والمالي: إدارة المشاريع (التحديات والأفاق)، الأردن، دار البركة للنشر والتوزيع 2016.

- العساف محمد صالح، المدخل إلى البحث في العلوم السلوكية، السعودية شركة العبيكان للطباعة والنشر، 1995.

ب- الرسائل الجامعية

- آل رشيد محمد، تأثير نمط القيادة الأمنية على الرضا الوظيفي: دراسة تطبيقية على العاملين في ديوان إمارة منطقة الرياض، رسالة ماجستير (غير منشورة)، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض، 2010.

- شاطر شفيق، أثر ضغوط العمل على الرضا الوظيفي للموارد البشرية بالمؤسسة الصناعية: دراسة ميدانية بمؤسسة إنتاج الكهرباء - سونلغاز-جيجل، مذكرة ماجستير (غير منشورة)، جامعة امحمد بوقرة، بومرداس، 2010.

ج-المجلات والدوريات العلمية

- الأحمدى حنان عبد الرحيم، "الرضا الوظيفي والولاء التنظيمي للعاملين في الرعاية الصحية الأولية في المملكة العربية السعودية"، المجلة العربية للعلوم الإدارية، مجلد 13، عدد 03، سبتمبر 2006.

- الباحثين سامي بن عبد الله، "الرضا الوظيفي لمندوبي المبيعات في القطاع الخاص السعودي"، المجلة العربية للعلوم الإدارية، مجلد 14 عدد 02، ماي 2007.

- البريدي عبد الله بن عبد الرحمن والرشيدي نورة بنت محمد، "مستويات ومعوقات التمكين وعلاقته بالولاء التنظيمي في المصارف السعودية دراسة تطبيقية على عينة من مصارف مدينة بريدة"، دورية الإدارة العامة، مج (52)، ع (2)، 2012.

A- Books

- Pallant Julie, *spss survival manual: a step by step guide to data analysis using SPSS for windows (Version 12)*, 2nd Edition, Australia, Allen & Unwin Inc, 2005.
- Thomas Potterfield, *The business of employee empowerment: democracy and ideology in the work place*, USA, greenwood publishing group, 1999.

B- Scientific Reviews and Journals

- Melham Yahya , "significant condition in employees empowerment: The case of Jordan five stars hotels", *Jordan journal of business administration*, 12(2), 2005.
- Spreitzer G, "Psychological empowerment in the Workplace: Dimensions, Measurement, and Validation", *Academy of management review*, 38(5), 1995.
- Wilkinson Adrian, "empowerment: Theory and practice", *Personnel review*, 27 (1),1998.