

## التمكين الوظيفي للممرضين كمدخل لتحسين جودة حياة العمل "دراسة ميدانية بالمؤسسة العمومية للصحة الجوارية بعنابة"

### Nurses Functional Empowerment as an Approach to Improving Work Life Quality "A field study at Annaba Public Institution for Neighborhood Health"

تاريخ الاستلام : 2022/11/22 ؛ تاريخ القبول : 2022/12/26

#### ملخص

هدفت الدراسة الحالية إلى الكشف عن طبيعة العلاقة بين التمكين الوظيفي وجودة حياة العمل لدى الممرضين في المؤسسة العمومية للصحة الجوارية بعنابة، وكذلك التعرف على دلالة الفروق في مستويات التمكين الوظيفي وجودة حياة العمل تبعاً لاختلاف الجنس، وللإجابة على فرضيات الدراسة اعتمدنا على المنهج الوصفي، واستخدام مقياس التمكين الوظيفي ومقياس جودة حياة العمل، وتكونت عينة الدراسة من 130 ممرض وممرضة، وخلصت نتائج الدراسة إلى وجود علاقة ذات دلالة معنوية بين التمكين الوظيفي وجودة الحياة العمل، كما أنه توجد فروق ذات دلالة معنوية في مستوى التمكين الوظيفي تبعاً لإخلاف الجنس.

**الكلمات المفتاحية:** التمكين الوظيفي، جودة حياة العمل.

\* لعجاليية يوسف

شرف الدين خديجة

جامعة باجي مختار، عنابة، الجزائر.

#### Abstract

The current study aims to reveal the nature of the relationship between the job empowerment of nurses and the quality of work life in the Public Institution for Neighborhood Health in Annaba, as well as to identify the significance of the differences in the levels of job empowerment and quality of work life according to the difference of sex. In order to answer the hypotheses of the study we have opted for a descriptive approach and the use of the empowerment scale. The study sample consisted of 130 male and female nurses, and the results of the study concluded that there is a significant relationship between job empowerment and quality of work life, and there are significant differences in the level of job empowerment depending on gender.

**Keywords:** functional empowerment, work life quality.

#### Résumé

La présente étude vise à révéler la nature de la relation entre l'autonomisation professionnelle des infirmières et la qualité de vie au travail dans le centre public de santé de voisinage Annaba ainsi qu'à identifier l'importance des différences dans les niveaux d'emploi autonomisation et qualité de vie au travail selon la différence de sexe. Afin de répondre aux hypothèses de l'étude, nous avons opté pour une approche descriptive et l'utilisation de l'échelle d'autonomisation. L'échantillon de l'étude était composé de 130 infirmiers et infirmières, et les résultats de l'étude ont conclu qu'il existe une relation significative entre l'autonomisation au travail et la qualité de la vie au travail, et qu'il existe des différences significatives dans le niveau d'autonomisation au travail selon le sexe.

**Mots clés :** autonomisation fonctionnelle, qualité de vie au travail.

\* Corresponding author, e-mail: [ladjailiayoucef@gmail.com](mailto:ladjailiayoucef@gmail.com)

١- مقدمة:

تعتبر العملية الإدارية المعاصرة التمكين الوظيفي إحدى الاستراتيجيات التي أثارت اهتمام الكثير من المختصين في مجال الإدارة والأعمال في هذا العصر، كونها تقنية تساعد الأفراد في مختلف المنظمات على تحسين وتطوير أدائهم المهني، وذلك بإكسابهم مجموعة من المهارات والكفاءات ومنحهم مزيداً من الدعم والثقة وصلاحيات أوسع وتحمل مسؤوليات أكبر في اتخاذ القرارات، وتحرير الطاقة الكامنة لديهم، وتعد المؤسسات الصحية من بين المؤسسات الحيوية الرئيسية والحساسة في أي مجتمع، ويلعب العنصر البشري فيها الدور الرئيسي مما يستوجب الاهتمام به لتحقيق الإبداع والعمل المتقن وتقديم خدمات صحية في غاية الجودة، وتعتبر فئة الممرضون من بين عناصر الفريق الطبي في المستشفيات، لتقديم العناية الطبية اللازمة، ولا يقتصر فيها دورهم على إتباع الإرشادات التي يصفها الأطباء فقط وتطبيق وصفاتهم الطبية، إلا إن الدور المنوط بهم يتعدى ذلك، فإذا كان الأطباء هم القلب النابض في المستشفى فإن الممرضون هم شريانه ووريده، ويعتبرون همزة وصل بين الأطباء والمرضى، وتحسين جودة الخدمات الصحية مرتبط بالاهتمام بمطالب واحتياجات هذه الفئة من الطاقم الطبي وتمكينهم في وظائفهم من خلال العناية المعنوية والدعم الإداري وتكوين الثقة بينهم وبين الإدارة، كلها عوامل إيجابية لتحسين جودة حياة العمل لديهم.

٢- الإشكالية:

تواجه المؤسسات العمومية للصحة العديد من الضغوطات والتحديات التي تستوجب إعادة النظر في الأساليب التسييرية التي تتبعها، أو البحث عن مناهج إدارية حديثة تمكنها من مواجهة هذه التحديات، ويعتبر تمكين الموارد البشرية من المناهج الإدارية الحديثة والمعتمدة في مجال تسيير الموارد البشرية، هذا المفهوم جاء ليؤكد على إيجاد بيئة عمل صحية وأمنة يتوافر فيها دعم ومشاركة ودمج العاملين في عملية دعم القرارات وحل المشكلات.

إن تقدم وتطور القطاع الصحي وتقديم أفضل الخدمات الصحية لا يعتمد على ما تملكه من قدرات وموارد مادية وهياكل وتجهيزات طبية فقط، بقدر ما يعتمد على الإمكانيات البشرية التي تعتبر إحدى الركائز الأساسية لتنمية وتطوير المنظومة الصحية، وذلك من خلال توفير حياة وظيفية أفضل للطاقم الطبي وعلى رأسهم أكبر فئة في المستشفيات وهي فئة الممرضين، والقضية الرئيسية هي كيفية تحقيق تلك الغاية واستغلال العملية الإدارية المعاصرة التمكين الوظيفي لتحسين جودة حياة العمل. وانطلاقاً من أهمية موضوع التمكين الوظيفي وجودة حياة العمل لدى الممرضين في المستشفيات العمومية، جاءت دراستنا في محاولة لكشف طبيعة العلاقة بين التمكين الوظيفي وجودة حياة العمل وكذلك التعرف على دلالة الفروق في مستويات التمكين الوظيفي وجودة حياة العمل تبعاً لاختلاف الجنس وذلك من خلال الإجابة على التساؤلات التالية:

- ✓ هل توجد علاقة بين التمكين الوظيفي وجودة حياة العمل لدى ممرضي المؤسسة العمومية للصحة الجوارية بعنابة؟
- ✓ هل يختلف مستوى التمكين الوظيفي لدى ممرضي المؤسسة العمومية للصحة الجوارية بعنابة تبعاً لاختلاف الجنس؟
- ✓ هل يختلف مستوى جودة حياة العمل لدى ممرضي المؤسسة العمومية للصحة الجوارية بعنابة تبعاً لاختلاف الجنس؟

٣- فرضيات الدراسة:

- ✓ هناك ارتباط دال احصائياً بين التمكين الوظيفي وجودة حياة العمل لدى ممرضي المؤسسة العمومية للصحة الجوارية بعنابة.

- ✓ يختلف مستوى التمكين الوظيفي لدى ممرضى المؤسسة العمومية للصحة الجوارية بعنابة تبعاً لاختلاف الجنس.
- ✓ يختلف مستوى جودة حياة العمل لدى ممرضى المؤسسة العمومية للصحة الجوارية بعنابة تبعاً لاختلاف الجنس.

#### IV- اهداف الدراسة:

تهدف هذه الدراسة الى التعرف على العلاقة بين التمكين الوظيفي وجودة حياة العمل ومعرفة الفروق في مستويات التمكين الوظيفي وجودة حياة العمل تبعاً لاختلاف الجنس، بالإضافة الى التعرف على الدور الذي يؤديه التمكين الوظيفي في المؤسسات الصحية وإبراز أهميته في تحسين جودة حياة العمل.

#### V- اهمية الدراسة:

تتبع اهمية البحث من أهمية موضوع التمكين الوظيفي في القطاع الصحي، ومدى حاجة الممرضين للتمكين من أجل أداء واجباتهم، ومساهماتهم الكاملة في القرارات التي تتعلق بأعمالهم وفي مستوى تخصصهم، وحرية التصرف في القضايا التي تواجههم خلال ممارستهم لمهامهم.

#### VI- المفاهيم الإجرائية للدراسة:

- **التمكين الوظيفي:** يعرفها الباحثين إجرائياً إعطاء فئة الممرضين مزيداً من الأهمية عن طريق منحهم السلطة والمسؤولية والثقة بالنفس وإشراكهم في عملية اتخاذ القرارات وإثراء معلوماتهم وزيادة مهاراتهم وتوفير الإمكانيات اللازمة لهم بما يحفزهم على اتخاذ القرارات المناسبة.

- **جودة حياة العمل:** يعرفها الباحثين إجرائياً بأنها بيئة عمل تتوفر فيها ظروف عمل جيدة، مشاركة للعاملين في اتخاذ القرارات، مرتبات ومكافآت مادية ومعنوية، معاملة عادلة من المشرفين، نظام اتصال فعال، برامج تطويرية وتدريبية، أوقات عمل مرنة، بيئة مادية مناسبة، قدر من الاهتمام والتحدي بالوظيفة، يتحقق من خلالها رضا العاملين وإشباع حاجاتهم وأهداف المنظمة.

#### VII- الدراسات السابقة:

#### 1- دراسة Eren & hisar (2016): جودة الحياة الوظيفية من وجهة نظر الممرضون ومستوى الالتزام التنظيمي لديهم

هدفت الدراسة إلى تحديد جودة الحياة الوظيفية من وجهة نظر الممرضون وتحديد مستويات التزامهم التنظيمي، استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، واعتمدت على الاستمارة كأداة لجمع البيانات من مجتمع الدراسة المكون من 163 ممرض، حيث استخدمت أسلوب المسح الشامل وقد توصلت الدراسة إلى عدة نتائج من أهمها. مستوى جودة الحياة الوظيفية والتزامهم التنظيمي متوسط وهناك علاقة ايجابية ذات دلالة إحصائية، وأوصت الدراسة بضرورة تنفيذ البرامج التي من شأنها تعزيز جودة الحياة الوظيفية لدى الممرضين.

#### 2- دراسة ديوب أيمن (2014): تمكين العاملين كمدخل لتحسين جودة الحياة الوظيفية في قطاع الاتصالات.

هدفت هذه الدراسة بشكل خاص الى تحديد طبيعة العلاقة بين تمكين العاملين وجودة الحياة الوظيفية، وكذلك تحديد أفضل أشكال تمكين العاملين المطلوبة لتحقيق جودة حياة وظيفة في المنظمات محل الدراسة. وتكونت عينة الدراسة من شركات قطاع الاتصالات جميعها، وتم توزيع 90 استمارة وقد تمثلت أهم نتائج الدراسة فيما يلي:

- وجود علاقة ذات دلالة معنوية بين متغيرات تمكين العاملين:(تفويض السلطة، مشاركة العاملين في اتخاذ القرارات، مشاركة العاملين في الملكية، تشجيع العاملين وتقدير أفكارهم واقتراحاتهم) وجودة الحياة الوظيفية في المنظمات محل الدراسة.

- أظهرت النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية نحو العلاقة بين تمكين العاملين وجودة الحياة الوظيفية تعري للمتغيرات (سنوات الخدمة، الجنس، العمر، المستوى التعليمي).

**3- دراسة برني لطيفة (2014):** التمكين الإداري وأثره في تعزيز التمكين النفسي لدى العاملين في القطاع الصحي الخاص بولاية بسكرة هدفت هذه الدراسة الى تبيان طبيعة العلاقة بين التمكين الإداري والتمكين النفسي لدى العاملين في القطاع الصحي الخاص في ولاية بسكرة، وقد تم التوصل الى ان مستوى التمكين الإداري والنفسي لدى العاملين كان كبيرا، غير أن العلاقة بين المتغيرين وأبعادهما من خلال نتائج الارتباط رغم أنها كانت موجبة وموجودة عند مستوى دلالة أقل من 5 و1%، غير أنها ضعيفة نوعا ما.

**4- دراسة نفيسي صالح وبوزيد (2021):** هدفت هذه الدراسة الى تعريف تمكين العاملين والوقوف على علاقته بالولاء التنظيمي لدى موظفي وعمال مؤسسة الصحة العمومية بعين توتة وتوصلت الدراسة الى وجود علاقة ايجابية دالة احصائيا بين تمكين العاملين والولاء التنظيمي واوصت الدراسة باستغلال هذه العلاقة من اجل تقديم خدمات أفضل لتحقيق كل الأهداف المسطرة.

### VIII- الإطار النظري للدراسة:

#### 1- مفهوم التمكين الوظيفي:

لقد اختلف الباحثون في تناول مفهوم التمكين من ناحية تعريفه، وتناول أبعاده ومقوماته، حيث لا يوجد إجماع حول مفهوم معين له، حيث تعددت وتنوعت مفاهيم التمكين الوظيفي من قبل الباحثين وسيتم استعراض أبرزها:

**يعرفه الكبيسي:** أنه زيادة الاهتمام بالعاملين من خلال توسيع صلاحياتهم وإثراء كمية المعلومات التي تعطى لهم وتوسيع فرص المبادرة والمبادأة لاتخاذ قراراتهم ومواجهة مشكلاتهم التي تعترض أدائهم (الكبيسي، 2005، 135).

وعرفه **Robbins (2001:61):** بأنه منح العاملين السلطة اللازمة وحرية العمل من أجل جعلهم قادرين على خدمة المنظمة بفاعلية.

ويعرفه **محمد جمال مرسي:** بأنه منح كل عامل الفرصة لتحقيق سيطرة أو حرية في مجال عمله من خلال التفويض والمشاركة في اتخاذ القرارات وتكوين فرق العمل، والمساهمة في وضع الأهداف والتدريب، فإذا ما تم ذلك بالشكل المناسب فان هذه الفلسفة سوف تؤدي إلى تحقيق مستويات اعلي من الإنتاجية، كما أنها ستسهم في مشاعر الولاء والانتماء وكذلك الالتزام نحو التنظيم. (مرسي، 2003، ص 77)

#### \* أهداف التمكين الوظيفي:

تتمثل اهداف التمكين الوظيفي فيما يلي:

- بقاء المؤسسة في المقدمة دائما ومحاولة جعلها رائدة في المجال الذي تعمل فيه.
- الاستفادة الفاعلة من إمكانيات الموارد البشرية المتوفرة.
- جعل العاملين يتمتعون برضا اعلي تجاه وظائفهم ومنظمتهم ومن ثم جعلهم يقدمون أفضل أداء وينطبق ذلك على المعنويات أيضا.
- زيادة ربحية المؤسسة وزيادة المبيعات فيها ومن ثم تحقيق النمو.
- يعد تمكين العاملين استراتيجية ادارية معاصرة تستخدم للوصول الى الكفاءة العالية والفاعلية المتزايدة.
- يمكن استخدام تمكين العاملين بوصفه أداة في تطوير الاستراتيجيات التي لا يمنع استخدامها تعزيز روح التغيير بين أعضاء المؤسسة والمتعاملين معها من أصحاب المصلحة والمهتمين بهذا التغيير خدمة لتوجيهات

المجتمع واهدافه. (قريشي وسبتي، 2015، ص65)

\* أبعاد التمكين الوظيفي:

تعددت الآراء حول تحديد ابعاد التمكين الوظيفي فهناك من صنفها الى الابعاد الاتية:

- امتلاك المعلومات.
  - الاستقلالية وحرية التصرف.
  - المشاركة في صنع القرارات ورسم السياسات.
  - العمل بروح الفريق.
  - تفويض السلطة.
  - التطوير المهني. (الماضي والشنيقي، 2021، 315).
- وحدد الحلالي أبعاد التمكين الوظيفي كما يلي:
- **البعد الهيكلي الاجتماعي:** ويعود الى قيم ومعتقدات العاملين الديمقراطية السائدة في المنظمة وفعالية هذا البعد تسهل مشاركة كل العاملين في اتخاذ القرارات داخل المؤسسة وتخفيض الرقابة عليهم، والمساهمة في تغيير السياسات التنظيمية.
  - **البعد السلوكي:** ويركز هذا البعد على الناحية السلوكية لدى العامل لتحسيسه بالقدرة والسيطرة على العمل.
  - **البعد الانتقادي:** يرى هذا البعد انه لا يكفي الشعور بعملية التمكين بل لابد أن تتم هذه العملية بشكل حقيقي وفعلي، ويؤكد اصحاب هذا البعد انه بدون الرقابة الرسمية المباشرة فان عملية تمكين العاملين لا يمكن ان تتم وذلك لان القوة الحقيقية تظل في الهيكل التنظيمي. (نفيسي وبوزيد، 2021، ص11)

**2- مفهوم جودة حياة العمل:**

تنوعت وتعددت تعريفات الباحثين والمختصين لمفهوم جودة حياة العمل وإن كان مضمونها واحد يصب في تحسين بيئة العمل، وحياة العاملين فيها.

عرفها **ماضي:** بأنها مجموعة من الأنظمة والبرامج المرتبطة بتحسين وتطوير مختلف الجوانب الخاصة برأس المال البشري للمنظمة، والتي من شأنها أن تؤثر على الحياة الوظيفية للأفراد وبيئتهم الاجتماعية والثقافية والصحية، والذي بدوره ينعكس إيجابا على مستوى الأداء الوظيفي للعاملين، ومن ثم يساهم في تحقيق أهداف المنظمة والفرد والأطراف كافة ذات العلاقة بالمنظمة. (ماضي، 2014، ص63)

كما أكد **جاد الرب** على أنها " مجموعة من العمليات المتكاملة المخططة والمستمرة والتي تستهدف تحسين مختلف الجوانب التي تؤثر على الحياة الوظيفية للعاملين وحياتهم الشخصية أيضا بالشكل الذي يساهم في تحقيق الأهداف الاستراتيجية للمنظمة والعاملين فيها والمتعاملين معها" (جاد الرب، 2008، ص9)

ويعرفها (**Shani , 2013**) بأنها درجة التميز وشروط العمل التي تحدد العلاقة بين العامل وبيئته مضافا إليها البعد الإنساني والتي تسهم مجملها في الرضا الوظيفي وتحسين القدرات لأداء العمل الفردي وأداء المنظمة الكلي.

\* أبعاد جودة حياة العمل:

تركز الجهود المبذولة لتحقيق جودة حياة العمل على الأبعاد والعناصر التالية:

- توفير بيئة عمل صحية وآمنة.
- إتاحة الظروف البيئية المعنوية المدعمة للعاملين.
- المشاركة الفعلية بمفهومها الواسع.
- توفير متطلبات الاستقرار والأمان الوظيفي.

- العدالة الاجتماعية والحفاظ على كرامة العاملين وخصوصياتهم.
  - عدالة نظام الأجور والمكافآت والحوافز المادية والمعنوية.
  - إعادة تصميم وإثراء الوظائف لتواكب المستجدات الحديثة وتشبع طموحات الموظفين. (المغربي، 2004، ص7)
- \* أهمية جودة الحياة الوظيفية:

تكمن أهميتها في:

- حل المشكلات جميعها، سواء التي تواجه العاملين أو المنظمة بأسلوب المشاركة، كما في حلقات النوعية وجعل المنظمة متكاملة وديمقراطية.
- تصميم أنظمة أجور ومكافآت تجعل العاملين أكثر رضا عن عملهم.
- تحسين بيئة العمل من خلال تقليل ساعات العمل والمحافظة على سلامة العاملين بالمنظمة.
- إعادة هيكلة الأنشطة ليصبح العمل أكثر رضا لهم.
- السعي لإيجاد بيئة عمل آمنة وظيفيا عن طريق الاهتمام بحقوق العاملين بالمنظمة
- العمل على تجديد التطوير الفكري وزيادة المعرفة.
- تقليل الصراعات بين العاملين من خلال تطوير مناخ تنظيمي تسود فيه روح التعاون، وتبنى فيه علاقات تسعى إلى زيادة الإنتاجية وتسوية التذمر الواسع الانتشار بين العاملين في المنظمة. السعي وراء زيادة التحسينات الايجابية في اتجاهات وسلوك العاملين، بما يؤول إلى منافع من قبيل زيادة كفاءة المنظمة وجودة الإنتاجية والتقليل من الحوادث والإصابات التي تحصل بين العاملين جميعه (العنزي، 2007، ص 71)

#### IX- منهجية الدراسة الميدانية:

**1- منهج الدراسة:** تم استخدام المنهج الوصفي، الذي يناسب الغرض من البحث، حيث تم جمع المعلومات وتبويبها وتحليلها واستخلاص النتائج بخصوص مشكلة الدراسة المطروحة.

**2- مجتمع الدراسة:** تم تحديد مجتمع الدراسة ليشمل جميع ممرضين وممرضات المؤسسة العمومية للصحة الجوارية بعنابة والبالغ عددهم 370 ممرض وممرضة وفقا لإحصائيات الموارد البشرية في المؤسسة لسنة 2022.

**3- عينة الدراسة وخصائصها:** تم تحديد عينة عشوائية من مجتمع الدراسة قوامها 130 ممرض وممرضة بلغ عدد الذكور 52 ممرض وقدر عدد الإناث ب 78 ممرضة.

#### 3- أدوات الدراسة:

**1-3 مقياس التمكين الوظيفي:** بعد الاطلاع على المقاييس المستخدمة في الدراسات السابقة، تم الاعتماد على مقياس الدكتور ياسر فتحي الهنداوي المهدي (2007)، وتكون من محورين احتوى المحور الأول منه على 15 فقرة متعلقة بالمشاركة في صنع القرار والمحور الثاني من 12 فقرة متعلقة بالاستقلالية في ممارسة العمل.

**2-3 مقياس جودة حياة العمل:** يقيس هذا المقياس جودة حياة العمل، أعد من طرف الباحث بناء على الإطار النظري للموضوع، والدراسات السابقة، تكون من 35 بند موزعة على سبعة أبعاد هي: ظروف العمل المادية، التوازن بين العمل والحياة الاسرية، الاجور والكفاءات، نمط الاشراف، جماعة العمل، المشاركة في اتخاذ القرارات، خصائص الوظيفة.

### 3-3 الخصائص السيكومترية لأدوات الدراسة:

الصدق: للتأكد من صدق المقياسين اعتمد الباحثين على:

- صدق المحكمين:

وعددهم (7) محكمين الذين أشاروا إلى قبول فقرات المقياسين بنسبة كبيرة.

- صدق المقارنة الطرفية:

وتم ذلك بتقسيم درجات الافراد على المقياسين الى طرفين، نسبة 27 % المائة من الطرف العلوي قوي ونسبة 27 % من الطرف السفلي ضعيف، ثم يقارن بينهما باستعمال اختبار (ت) لدلالة الفرق بين متوسطين حسابيين، وعليه فقد قدرت قيمة (ت) في مقياس التمكين الوظيفي 7.92 وبلغت قيمته في مقياس جودة حياة العمل ب 10,77 وكلا القيمتين دالتين عند مستوى 0.01.

الثبات: إعتد الباحثين في حساب الثبات على طريقة التطبيق وإعادة التطبيق بفواصل زمني قدره 15 يوم على عينة استطلاعية من 15 ممرض وممرضة وباستخدام معامل الارتباط بيرسون كانت النتيجة 0.92 بالنسبة لمقياس التمكين الوظيفي و0.90 بالنسبة لمقياس جودة حياة العمل ومنه فان كلا المقياسين لهما درجة كبيرة من الثبات.

### 3-4 الأساليب الإحصائية المستخدمة:

لتحليل نتائج الدراسة تم الاستعانة بمجموعة البرامج الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS)

- العلاقات بين المتغيرات باستخدام معامل الارتباط بيرسون.

- مقارنة المتوسطات باستخدام (T .TEST).

-X عرض ومناقشة النتائج:

### 1 - عرض ومناقشة نتائج الفرضية الاولى:

تنص الفرضية الاولى على ان هناك ارتباط دال احصائيا بين التمكين الوظيفي وجودة حياة العمل لدى ممرضي المؤسسة العمومية للصحة الجوارية بعنابة، واختبار صحتها قمنا بحساب معامل الارتباط بين المتغيرين باستعمال معادلة بيرسون فأسفرت على النتائج الموضحة في الجدول التالي:

جدول رقم (1) يوضح نتائج معامل الارتباط بين التمكين الوظيفي وجودة حياة العمل.

متغيرات الدراسة	معامل الارتباط بيرسون	الدالة الاحصائية
التمكين الوظيفي، جودة حياة العمل	0.70	دال عند 0.05

من خلال هذا الجدول يتضح ان هناك علاقة ارتباطية طردية قوية بين التمكين الوظيفي وجودة حياة العمل لدى ممرضي المؤسسة العمومية للصحة الجوارية بعنابة، حيث قدرت قيمة معامل الارتباط ب 0.70 وهي دالة احصائيا عند 0.05 وعليه كلما زادت فرص المشاركة في القرارات والقوة الرسمية والدعم الاداري والاستقلالية في العمل واداء المهام، أي كلما ارتفع مستوى التمكين الوظيفي تحسنت معه جودة حياة العمل، هذه النتيجة تؤكد على اهتمام الادارة بالتمكين الوظيفي في المؤسسة الصحية ويتضح ذلك من خلال الشعور بالرضا الوظيفي للممرضين والثقة المتبادلة بين الإدارة والممرضين ووجود فرص الترقية والنمو الوظيفي والرضا على ظروف وبيئة العمل واهتمام الإدارة بحياة الفرد الشخصية والتوازن بينها وبين الحياة الوظيفية، وتفويض السلطة والسماح للممرضين باتخاذ القرارات بالدقة والسرعة المناسبة نظرا لطبيعة العمل.

## 2- عرض ومناقشة نتائج الفرضية الثانية:

تنص الفرضية الثانية على انه يختلف مستوى التمكين الوظيفي لدى ممرضى المؤسسة العمومية للصحة الجوارية بعناية باختلاف الجنس ولاختبار صحتها تم استخدام اختبار (ت) لدلالة الفرق بين متوسطين حسابيين، فأسفرت على النتائج الموضحة في الجدول التالي:

جدول (2) يوضح نتائج الفروق في مستويات التمكين الوظيفي باختلاف الجنس.

الجنس	التكرار	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الحرية	قيمة ت	الدلالة الاحصائية
ذكور	52	81.80	10.39	128	2.08	0.033 دال
اناث	78	75.39	13.54			

نلاحظ من خلال هذا الجدول أن قيمة ت قدرت ب 2.08 وهي قيمة دالة احصائيا عند 0.05 مما يدل على أن هناك فروق في مستويات التمكين الوظيفي لدى ممرضى المؤسسة العمومية للصحة الجوارية

تعزى لمتغير الجنس وذلك لصالح الذكور، اي أن الذكور هم الاكثر تمكينا في المؤسسة العمومية للصحة الجوارية بعناية، وذلك لشعورهم أكثر من الاناث بالاستقلالية في العمل والدعم الاداري والمشاركة في اتخاذ القرارات والمبادرة أكثر في مواجهة ظروف العمل والحالات الطارئة الخاصة بعملهم.

## 3- عرض ومناقشة نتائج الفرضية الثالثة:

تنص الفرضية الثالثة على انه يختلف مستوى جودة حياة العمل لدى ممرضى المؤسسة العمومية للصحة الجوارية بعناية باختلاف الجنس ولاختبار صحتها تم استخدام اختبار (ت) لدلالة الفرق بين متوسطين حسابيين، فأسفرت على النتائج الموضحة في الجدول التالي:

جدول (3) يوضح نتائج الفروق في مستويات جودة حياة العمل باختلاف الجنس.

الجنس	التكرار	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الحرية	قيمة ت	الدلالة الاحصائية
ذكور	52	52.11	6.52	128	1.48	0.13 غير دال
اناث	78	50.49	8.77			

نلاحظ من خلال هذا الجدول أن قيمة ت قدرت ب 1.48 وهي قيمة غير دالة احصائيا عند 0.05 مما يدل على انه لا توجد فروق في مستويات جودة حياة العمل لدى ممرضى المؤسسة العمومية للصحة الجوارية بعناية تعزى لمتغير الجنس، وبالتالي فجميعهم يشتركون في نفس الاتجاه نحو جودة حياة العمل.

## XI- خاتمة:

في ضوء ما توصلت إليه نتائج الدراسة، تتضح وتبرز أهمية التمكين الوظيفي ودوره الايجابي في تحسين جودة حياة العمل لفئة الممرضين، التي تعتبر الفئة الأكثر استهدافا للضغوط المهنية في المستشفيات، نتيجة المهام العديدة المرتبطة بعملهم، فهم أساس عملية التكفل الصحي ويعتبرون همزة وصل بين المريض والطبيب، ويمثل مستوى ادائهم مفتاح نجاح المؤسسات الصحية، ولهذا وجب على أصحاب القرار في المؤسسات الصحية تبني هذه العملية الادارية المعاصرة وهي تمكين الممرضين وذلك من خلال منح الممرضين التصرف واتخاذ القرارات الخاصة بإدارة نشاطهم ومهامهم العلاجية في حدود اختصاصهم، عن طريق تفويضهم الصلاحيات وتزويدهم بالمعلومات المطلوبة في الوقت المحدد، ومنحهم الحرية الكاملة لأداء أعمالهم بالطريقة التي يرونها مناسبة ومنحهم الثقة والدعم، وتحسين بيئة وظروف عملهم المادية والمعنوية.

## المراجع:

- 1) أشواق الماضي، ونجلاء الشنيقي. (2021). التمكين الوظيفي وأثره على الارتباط الوظيفي، المجلة العربية للإدارة. مج 41. ع 4
- 2) برني لطيفة. (2014). التمكين الاداري وأثره في تعزيز التمكين النفسي لدى العاملين في القطاع الصحي الخاص في ولاية بسكرة. مجلة ابحاث اقتصادية وادارية المجلد 8، العدد 1.
- 3) جاد الرب سيد محمد: (2008) جودة الحياة الوظيفية في منظمات الأعمال العصرية، القاهرة.
- 4) جمال الدين محمد مرسي: (2003). الادارة الاستراتيجية للموارد البشرية، الدار الجامعية الابراهيمية للنشر، القاهرة مصر.
- 5) ديوب أيمن، (2014): تمكين العاملين كمدخل لتحسين جودة الحياة الوظيفية في قطاع الاتصالات، دراسة ميدانية، مجلة جامعة دمشق للعلوم الاقتصادية والقانونية، المجلد (30) العدد (1).
- 6) سعد العنزي والفضل (2007) فلسفة نوعية حياة العمل في منظمات الألفية الثالثة، مجلة العلوم الاقتصادية والادارية، المجلد 13، عدد 45.
- 7) عامر حضير الكبيسي. (2005). إدارة المعرفة وتطوير المنظمات. المكتب الجامعي الحديث، الاسكندرية، مصر
- 8) عبد الحميد عبد الفتاح المغربي. (2004)، جودة حياة العمل، أثرها في تنمية الاستغراق الوظيفي، مجلة الدراسات والبحوث التجارية، العدد2، جامعة الزقازيق، كلية التجارة.
- 9) ماضي خليل، (2014): جودة الحياة الوظيفية واثارها على مستوى الأداء الوظيفي للعاملين، دراسة تطبيقية على الجامعات الفلسطينية رسالة دكتوراة غير منشورة جامعة قناة السويس، مصر
- 10) محمد الطاهر قريشي، ولطيفة سبتي. (2015). أثر التمكين الاداري في تحقيق الرضا الوظيفي لدى العاملين. المجلة الاردنية في إدارة الاعمال 11.
- 11) نفيسي الصالح. وبوزيد سليمة. (2021). أبعاد تمكين العاملين والولاء التنظيمي في قطاع الخدمات، المجلة الدراسات والبحوث الاجتماعية، مج9، ع3.
- 12) ياسر فتحي الهنداوي (2007). تمكين المعلمين بمدارس التعليم الاساسي في مصر. مجلة كلية التربية. العدد31 الجزء2. جامعة عين الشمس. مصر.

- 13) commitment level, Journal of Human science, vol .13, No 1
- 14) Handan Eren & Filiz Hisar(2016) , Quality of work life perceived by nurses and their organizational
- 15) Robbins stephen, (2001) organizational Behavior. (9th ed) new jersey; prentice hall inc.
- 16) Shami, S.2013, A study on Quality of work life Among the Employeeset. Metra Engineering Private limited, international journal of management 4(1) :1-5.