



مجلة جامعة البحر المتوسط الدولية العدد السادس - يونيو 2018

مجلة علمية محكمة

E.mail:journalmiu@gmail.com

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

رَأْفَتَنَا الرَّحِيمِ
عَنْهَا الْعِزَّةُ الْمُنِيرَةُ
أَمْ نَدُومًا
سِرْمَانًا

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ
الْعِزَّةُ الْمُنِيرَةُ

سورة الدخان آية (12)

مجلة جامعة البحر المتوسط الدولية
مجلة علمية محكمة تعنى بالدراسات الإنسانية والتطبيقية
وتصدر باللغتين العربية والانجليزية

حائزة على ترقيم المركز الدولي الموحد للدوريات (ISSN (2519-6286
وشهادة معامل التأثير العربي رقم (2018-224)

رئيس التحرير

د. عبد الكريم عبد الله بالقاسم

هيئة التحرير

- أ. أحمد مفتاح الصيد
- أ. أمينة محمد بشير المغربي
- د. بثينة فضيل بوخطوة
- د. فهمي إبراهيم الحداد
- د. ماشاء الله عثمان الزوي
- أ. أسماء رجب الكوافي

❖ إعداد فني: - هنيذا عمر الطشاني

❖ مدقق لغوي: - د. أحمد مصباح اسحيم

الهيئة الاستشارية

- الدكتور إبراهيم رستم (علوم هندسية).
- الدكتور إدريس عبد السلام اشتيوي (محاسبة).
- الدكتور بوبكر فرج شريعة (محاسبة).
- الدكتور رمضان المجراب (لغة انجليزية).
- الدكتور وائل محمد جبريل (إدارة أعمال).
- الدكتور صبري جبران الكرغلي (تسويق).
- الدكتور عبدالرحيم البدري (علم نفس و تربية).
- الأستاذة زينب حسن جبارة (إدارة أعمال).
- الدكتور عبدالناصر عز الدين بوخشم (اقتصاد).
- الدكتور عبد الناصر يوسف الزوكي (علوم طبية).
- الدكتور عمر إبراهيم العفاس (علوم سياسية).
- الدكتور فيصل سالم الكيخيا (تسويق).
- الدكتور محمد إبراهيم حماد (محاسبة).
- الدكتور موسي مسعود أرحومة (قانون جنائي).
- الدكتور نجيب المحجوب الحصادي (فلسفة علم ومنطق).
- الدكتور ميكائيل إدريس الرفادي (علوم تربوية).
- الدكتورة جازية جبريل شعيتير (قانون).
- الدكتور عمر محمد السيوي (قانون إداري).
- الدكتور فؤاد سالم أبو النجا (تاريخ قديم وأثار).
- الدكتور عبدالناصر عبدالعالي شماطة (علم اجتماع).

- والمجلة لها حرية التقييم عند مستشار آخر إذا كان البحث لا يقع مجاله تحت التخصصات المذكورة.

شروط النشر في مجلة جامعة البحر المتوسط الدولية

1. ألا يقل البحث عن عشر ورقات، وألا يزيد عن عشرين ورقة فليسكاب **A4**، على أن يكون الخط (نوع العربي التقليدي).
Simplified وحجمه **14**).
2. أن يرسل البحث إلكترونياً، ويشترط أن يكون مكتوباً على برنامج **(Microsoft Word)** وأن يكون الخط بالعربية **(Simplified)** مقاسه **14**، على أن يكون تباعد الأسطر بقياس سطر واحد وبالنسبة لهوامش الصفحة من الأعلى والأسفل ومن اليمين **2.5** سم ومن اليسار **2** سم. (ويخطر الباحث باستلام بحثه في حينه)، أما إذا كان البحث باللغة الإنجليزية فيكتب بخط نوع **(Time New Roman)**.
3. تقبل البحوث باللغة العربية في العموم والإنجليزية تالياً أو ترجمة، وأن يقدم الباحث لها ملخصاً بالعربية على ألا يقل عن مئة وخمسين كلمة.
4. ألا يكون البحث قد سبق نشره في إحدى المجالات الوطنية أو غيرها أو مستلاً من رسالة ماجستير أو أطروحة دكتوراه، أو يكون الباحث قد تناوله بعنوان آخر في وسيلة نشر أخرى.
5. يراعى في البحث الشكلية الفنية والمنهجية، وتوثيق المصادر والمراجع، وتدوين التواريخ، ومقابلة الأسماء بالحرف اللاتيني. والتنصيص على النصوص وغيرها.
6. يراعى في أسلوب كتابة الهوامش وعرض المراجع كتابة اسم المؤلف، عنوان الكتاب، اسم المترجم أو المحقق، الطبعة، مكان النشر، الناشر، تاريخ النشر، رقم الجزء والصفحة في الهوامش وقائمة المراجع العربية والإنجليزية ينبغي أن يكون عنوان الكتاب أو المجلة بالخط المحبر.
7. تلتزم المجلة بإشعار الباحث بقبول بحثه إن كان مقبولاً للنشر أو قابلاً للتعديل بعد التقييم.
8. لا تقدم المجلة شهادة أو إفادة (مقبول للنشر) ما لم يكن قد قرر نشره فعلياً أو نشر.
9. البحوث المقدمة للمجلة لا تعاد لأصحابها سواء نشرت أو لم تنشر.
10. أن يتضمن البحث اسم الباحث، وتخصصه، ومجال عمله والهاتف، والبريد الإلكتروني إن وجد، وإن تعدد الباحثون فيكتفي بأحدهم.
11. يحق للباحث نسخة من العدد المنشور فيها بحثه إن كانت المجلة ورقية، وإذا كانت إلكترونية يحق له سحب ذلك من موقع الجامعة المنشورة عليه بعد إشعاره بصدور العدد، فإن لم يتمكن فيمكن حينئذ إرسال نسخة على بريده الإلكتروني أو الفايبر إن كان له ذلك.
12. بعد إشعار الباحث بقبول بحثه وإرجاعه له للتصحيح أو الإضافة أو التعديل، أن يقوم الباحث بتزويد المجلة بنسخة من البحث في صورته النهائية على قرص مدمج **CD** يدوياً أو إرساله على بريد المجلة أو على بريد المندوبين.
13. تنبيه على الباحث الذين يستعملون بعض الاقتباسات من (النت) بطريقة القص، أن يعيدوا طباعتها في بحثهم لعدم تكيفها فنياً في إخراج المجلة.

14. قيمة نشر البحوث: -

1. إذا كان الباحث من خارج ليبيا يدفع (100) دولار أمريكي أو ما يعادله.
 2. إذا كان الباحث من داخل ليبيا يدفع (200) دينار ليبي، يُدفع منها (50) دينار مقدما قبل التقييم، ثم يتم المبلغ إلى (200) دينار ليبي حين يقرر البحث بدرجة مقبول للنشر بدون تعديل أو مع التعديل.
 3. علماً بأن حسابنا القابل للتحويل هو (CA-العملة USD).
- (ليبيا بنغازي. مصرف التجارة والتنمية، فرع الوكالات، رقم 002-766216-0111).

بريد المجلة: journal@miu.edu.ly

أسرة هيئة التحرير

محتويات العدد

| الصفحة | الموضوع | كلمة العدد |
|--------|--|--|
| 1 | د. فاطمة علي بالقاسم الفرجاني | إدارة المواهب في مؤسسات التعليم العالي "دراسة تحليلية" |
| 34 | د. رجعة المبروك عوض الفاخري و أ. عبد الوهاب محمد الشحومي و أ. فوزي سعد نجم البديري | جودة الحياة الوظيفية وأثرها على مستوى تمكين العاملين "دراسة ميدانية على العاملين بمركز بنغازي الطبي بمدينة بنغازي - ليبيا" |
| 50 | أ. فرج الفاخري و د. رندة بوكر | تأثير أزمة الركود الاقتصادي عام 1929م على السياسات الاقتصادية والمالية للدول الرأسمالية |
| 87 | د. محمد حسين محجوب | مجال البحث الفلسفي |
| 112 | د. عمر أكريم عبد النبي | عمل الزوجة الأم وانعكاساته على وضعها الأسري وتربية الأبناء "دراسة ميدانية لعينة من الأمهات العاملات بقطاع التعليم بالمنطقة التعليمية بنغازي المركز" |
| 133 | د. صلاح الأمين عبدالله و الصديق المبروك عمران | آراء بعض المؤرخين حول بداية ظهور الإمبراطورية البيزنطية ومسامها |

كلمة العدد

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ
 نَحْمَدُكَ يَا رَبَّنَا يَا رَبَّنَا
 يَا رَبَّنَا يَا رَبَّنَا يَا رَبَّنَا

عندما كان العلم مهنة وليس وظيفة، حياً وعشقا وترحالا، وليس بعثات وإمكانات، ساهم الليبيون به في بناء حضارتهم فطلبوه ونشروه وأسسوا له المدارس والجامعات، وتركوا فيه الأعلام الأفاضل.

نذكر منهم مثلا لا حصرأ، أبو الحسن علي بن زياد العبسي الطرابلسي الليبي التونسي، المحدث الفقيه المالكي (شيخ المغرب). الذي استلهم منذ صباه تراث الإسلام الزاخر في القطر الليبي، المستمد من أجداده الفاتحين الأول، - ومن بينهم جده لأبيه - علوم القرآن والسنة و أصول الشريعة و اللغة، و نقل من معين الصحابة و كبار التابعين و عن طريق (الفقهاء العشرة) الذين مروا بنا و لا ننسى بصمتهم و إن جهلنا أسماءهم، و كان لهم أثرٌ فكريٌ ملحوظ على الساحة الفكرية في ليبيا زمن الخليفة الخامس عمر بن عبدالعزيز (ت 101هـ)، كما كان للفقهاء الخمسة في الفقه الإباضي المعروفين (بحملة العلم) ليتآخي فيما بعد الاتجاهان الفقهيان المالكي و الإباضي في طرابلس و ينطلقا معا للشمال الأفريقي بعامه.

شغف صاحبنا بالعلم حبا فرحل إليه رحلته الأولى في طور الحياة الطرابلسية، إلى تونس لفترة سابقة عن عام (127هـ) بقليل التي تلقى فيها عن الشيخ خالد بن أبي عمران التونسي، المنعوت بالسرتي (نسبة إلى سرت الليبية)، و انتهت بوفاة شيخه ما بين (127-129هـ) فعاد لوطنه ليبيا وبعده بقائه به مدة حنت نفسه إلى المشرق، وهي الرحلة التي كان لها الأثر الكبير على حياته العلمية الفكرية والروحية، فاتجه إلى أرض الكنانة مصر، حيث أخذ العلم عن إمام العلماء بها الليث بن سعد (ت 175 هـ) الذي كانت تربطه صلات وطيدة بإمام دار الهجرة مالك بن أنس الأصبحي (ت 179هـ)، كما استفاد كثيرا من علم ابن لهيعة المحدث الفقيه (ت 174هـ)، و لم تدم رحلته المصرية طويلا حتى شد الرحال صوب الحرمين الشريفين، و يظهر أنها كانت بإيعاز من شيخه ابن أبي عمران و توجيه شيخه بمصر الليث و ابن لهيعة، و هذا ما دأب عليه مؤرخو المذهب المالكي و مترجمو أعلامه.

ان أهل مصر والمغرب (ليبيا وما بعدها) أسبق في الارتحال إلى المدينة المنورة وإلى مدرستها المالكية التي يترأسها الإمام مالك عن غيرهم، وبها جلس ابن زياد ينهل من علم الإمام مالك فيأخذ عنه موطأه وسماعاته ومروياته، ومنه يأخذ فقه أهل المدينة الصحابة وكبار التابعين، ليكون من أوائل طلاب المدرسة المالكية، ومن طبقتها الأولى وناشري مذهبها، ومؤصلي المذهب المسمى بعدئذ بخصائص المذهب المالكي.

ولا يخفى أن ابن زياد قد أضاف إلى هذه الرحلة المشرقية المدنية والمكية، رحلة أخرى لا تقل أهمية عن سابقتها وهي الرحلة العراقية البغدادية، التي تلقى فيها عن الإمام المحدث الفقيه صاحب المذهب سفيان الثوري (ت 161هـ) فأخذ عنه جامعيه (الكبير والصغير) في السنة، وأفاد من فتواه الكثير، مع ما استلهمه من انتشار العلم في المدرسة البغدادية المالكية.

وهذه الرحلة يقال إنها قد طالت زمناً ليس بالقصير، إلى أن عاد منها إلى مسقط رأسه طرابلس في حدود (144هـ)، وافر الزاد من علمي الحديث والفقه المالكي، وما اغترفه من معين أشياخه في شتى المعارف، فأخذ يعلم ويقري ويرشد و يقيم المجالس و يفتي بما سمع و محص من أصول، و تؤكد المصادر أن ابن زياد أول من أدخل المذهب المالكي بروايته نسخة الموطأ، و جامع سفيان الثوري إلى طرابلس بل للشمال الأفريقي برمته، و على يده انتشر ذلك الانتشار الكبير، و بعد مدة قليلة شد الرحال غربا إلى تونس - و يبدو أنها نتيجة لاضطرابات سياسية آنذاك - حيث حطت به الرحال قبل زمن بني الأغلب على التحقيق،

فقد كانت في زمن الأمراء المهالبة، و هي تمثل الطور الثالث من حياته، فيقيم بالقيروان زمنا ينشر العلم و يدرس و يفتي و يقيم بها المجالس العلمية في مساجدها العريقة، و بعد مضي وقت ينتقل إلى تونس و يقيم بمحلة الدراج حتى أخريات حياته الحافلة، فأخذ في نشر فروع العلم و الفقه المالكي خاصة الذي يعتبر أول من أدخله إلى تونس، و يجلس للدرس و الفتيا و المطارحات العلمية الواسعة و المتخصصة بجامعة الزيتونة، **(المشيد في 24 هـ و تتم في 116 هـ)** و ذاع صيته فتوافد عليه رواد المعرفة و طلاب العلم، و بذلك تنتظم الحلقات و تتسع رقعة المدرسة المالكية فهو أحد رواة الموطأ فيها بالقرنين الثاني و الثالث الهجريين مستمراً إلى الآن، فأحسن تبويبه و ترتيب سماعاته بروايته و هكذا كان وراء فكرة تأسيس جامعة الزيتونة على هذا الأساس، و هي إحدى الجامعات الإسلامية الأربع في الشمال الأفريقي، القرويين بالمغرب، و الزيتونة بتونس و الأزهر بمصر و السنوسية بليبيا.

وبذا أصبح إماما مع ما ترك من مصنفات و شروح عكف عليها في أخريات أيامه، كما ترك وراءه مدرسة عريقة و كوكبة من العلماء الأفاضل، الذين حملوا علمه للأجيال اللاحقة، منهم الفقيه الفاتح أسد بن الفرات **(ت 213 هـ)** صاحب الأصدية في الفقه المالكي، وكذلك البهلول بن راشد الحجري **(ت 183 هـ)** ترك كتابا في الفقه المالكي، و منهم العلامة أبو سعيد سحنون عبدالسلام بن حبيب التنوخي قاضي القيروان و مفتيها، صاحب المدونة الكبرى في الفقه المالكي الذي علم بإجدابيا بليبيا و إليه انتهت الرئاسة للمذهب في المغرب العربي **(ت 240 هـ)**، و كذلك أبوسمرة شجرة بن عيسى المعافري الفقيه تولى القضاء بتونس **(ت 232 هـ)**، و أبو جعفر موسى بن معاوية الصمادحي المحدث الفقيه **(ت 225 هـ)**.

وهكذا أسس ابن زياد المدرسة الفقهية المالكية الأولى في الشمال الإفريقي، و لا غرابة في أنه أحد رواة الموطأ و أول من أدخله إلى المغرب العربي، فقد كان حجر الأساس في تشييد جامعة الزيتونة، مع ما تركه في مسقط رأسه ليبيا من مدرسة فقيهه مالكية عريقة، و بقي إلى وفاته محبا مجتهدا في نشر العلم بين الدرس و التأليف و الشرح إلى أن وافاه الأجل عام **(183 هـ)**. و دفن بتونس و قبره فيها من المزارات المشهورة.

للمزيد من المعلومات ينظر: -

الدكتور محمد مسعود جبران، علي بن زياد الطرابلسي ودوره في نشر المذهب المالكي في القرن الثاني الهجري.

الفاضل بن عاشور، أعلام الفكر الإسلامي في تاريخ المغرب العربي.

محمد مخلوف شجرة النور الزكية في أعيان المالكية.

ابن فرحون، الديباج المذهب في معرفة أعيان المذهب.

رئيس تحرير المجلة

جودة الحياة الوظيفية وأثرها على مستوى تمكين العاملين
دراسة ميدانية على العاملين بمركز بنغازي الطبي بمدينة بنغازي -ليبيا

د. رجعة المبروك عوض الفاخري - محاضر - جامعة بنغازي كلية الاقتصاد فرع الأبيار
أ. عبدالوهاب محمد الشحومي - محاضر مساعد - جامعة بنغازي كلية إدارة الأعمال والمحاسبة المرح
أ. فوزي سعد نجم البديري - محاضر مساعد - جامعة بنغازي كلية الاقتصاد فرع الأبيار

مُلخص الدراسة

هدفت الدراسة إلى التعرف على جودة الحياة الوظيفية وأثرها على تمكين العاملين بمركز بنغازي الطبي بمدينة بنغازي. تكون مجتمع الدراسة من العاملين بمركز بنغازي الطبي بمدينة بنغازي، والبالغ عددهم (2245) عاملاً. واختيرت عينة عشوائية بلغت (329) عاملاً، وتم جمع البيانات الأساسية عن طريق استمارة الاستبانة، وتم استرجاع (291) استمارة صالحة للتحليل الإحصائي، ولتحليل البيانات لتحقيق أهداف الدراسة، تم استخدام برنامج (SPSS).

وقد خلصت هذه الدراسة إلى مجموعة من النتائج أهمها ما يلي:

1. أظهرت النتائج أنه يوجد أثر بين الاستقرار الوظيفي ومستوى تمكين العاملين، وبيّنت أيضاً أنه يوجد أثر بين الترتيبات المبنية على الكفاءة والمعايير العادلة والمساواة والعدالة، والأوضاع الاقتصادية وبين مستوى تمكين العاملين لدى أفراد مجتمع الدراسة.
2. بينما أظهرت النتائج بشكل عام أنه يوجد أثر بين أبعاد جودة الحياة الوظيفية وتمكين العاملين، حيث بلغ معامل التحديد العام (0.826)، مما يعني أن 82% من التغير في مستوى تمكين العاملين يعود إلى التغير في أبعاد جودة الحياة الوظيفية، وكما بلغت درجة التأثير β (0.779)، وذلك يعني أن الزيادة بدرجة واحدة في مستوى أبعاد جودة الحياة الوظيفية تؤدي إلى ارتفاع مستويات تمكين العاملين لدى أفراد مجتمع الدراسة بمعدل (0.77) تقريباً.
3. تبين أن مستوى تمكين العاملين كان مرتفعاً، حيث بلغ متوسط حسابي (3.5778)، وهنا يُشير إلى وجود مستوى مُرضٍ من تمكين العاملين، أي أن ارتفاع مستوى تمكين العاملين كان بسبب ارتفاع فاعلية جودة الحياة الوظيفية لدى أفراد مجتمع الدراسة.

الكلمات المفتاحية: 1-تمكين العاملين Empowering employees 2 -مركز center

Medical الطبي 4

Benghazi بنغازي 3

Abstract

The study aimed to identify the quality of the career and its impact on the empowerment of the staff at Benghazi Medical Center in Benghazi.

The study population consists of **2245** employees of the Benghazi Medical Center in Benghazi. A random sample of **329** workers was selected. Basic data were collected through the questionnaire, and **291** valid forms of statistical analysis were retrieved. To analyze the data to achieve the objectives of the study, the SPSS program was used.

Results be summarized as:

1. The results showed that there is an effect between job stability and the level of empowerment of workers. It also showed that there is an effect between promotions based on efficiency and fair standards, equality and justice, economic conditions and the level of empowerment of the employees of the study community.
2. Overall results showed that there was an effect between the dimensions of the quality of life and the empowerment of workers, where the coefficient of general definition (**0.826**), which means that **82%** of the change in the level of empowerment of workers is due to change in the dimensions of quality of life, The effect is β (**0.779**), which means that the increase in one level in the quality of life dimensions leads to higher levels of empowerment of the members of the study community at a rate of (**0.77**).
3. It was found that the level of empowerment of workers was high, with an average of **3.5778**; this indicates a satisfactory level of empowerment of workers.

مقدمة Introduction

إنَّ تمكين الموظف هو رفع قدرته على اتخاذ القرارات بنفسه وبدون إرشاد الإدارة، فالهدف الرئيسي من توفير الإمكانيات لتسهيل الظروف للسماح لكافة الموظفين بأن يساهموا بأقصى طاقاتهم في جهود التحسين المستمر، وبالتالي فإن مصطلح التمكين يتضمن مشاركة في عملية اتخاذ القرار مع المستويات الإدارية الأخرى، وأنه يعني أكثر من مجرد التفويض، فالموظف يشعر بالمسئولية كذلك عن الأعمال خارج حدود وظيفته بحيث تعمل المنظمة كلها بشكل أفضل (الطار: 2012 م، ص 2).

وتواجه منظمات الأعمال اليوم بكافة أنواعها الخدمية والإنتاجية العديد من التحديات والضغوطات التي تستوجب عليها إعادة النظر في الأساليب الإدارية، التي تتبعها من خلال البحث عن مناهج إدارية حديثة تمكنها من مواجهة هذه التحديات والضغوطات. وتعتبر جودة الحياة الوظيفية من المناهج الإدارية الحديثة والمعاصرة والمعتمدة في مجال إدارة الموارد البشرية، وهذا المفهوم جاء ليؤكد على إيجاد بيئة عمل صحية يتوافر فيها الدعم والمشاركة، ودمج العاملين في عملية اتخاذ القرارات وحل مشكلاتهم.

ومن هنا بدأ الاهتمام بالحياة الوظيفية وجودتها في سبعينيات القرن الماضي، حيث إن مصطلح جودة الحياة الوظيفية ذكر في نهاية الستينات من القرن العشرين للتأكيد على جودة الحياة في مكان العمل، وكان التركيز الأساسي على هذا المفهوم خلال الفترة 1969

1974م في الولايات المتحدة الأمريكية، حيث كان ينصب على صحة العامل والتعرف إلى الطرق التي تجود من أداء الفرد أثناء العمل (جاد الرب أ: 2008م، ص14).

وفي ضوء ما سبق، فإن العنصر البشري في المنظمات هو الثروة النادرة التي تتسابق المنظمات لتوفيرها كمّاً وكيفاً، وبالشكل الذي يزيد من أدائها وفعاليتها؛ لذا سيقوم الباحثون بالتعرف على أبعاد جودة الحياة الوظيفية، وأثرها على تمكين العاملين في مركز بنغازي الطبي بمدينة بنغازي.

مشكلة الدراسة The Problem of The Study

إنّ التحديات الواسعة التي تواجهه المستشفيات للسعي نحو التميز في عالم طابعه التغير والتطور والتنافس الهادف، إلى تقديم أفضل الخدمات للمواطنين، دفع العديد من هذه المستشفيات ومنها مركز بنغازي الطبي إلى تغيير أساليبها الإدارية التقليدية، والبحث عن مفاهيم إدارية حديثة تمكنها من تحقيق أهدافها بكفاءة وفعالية، ولعل من أبرز هذه المفاهيم (تمكين العاملين)، ولما كان نجاح تطبيق هذه الفلسفة يقوم على مدى كفاءة وفعالية مواردها البشرية، فقد سعت المستشفيات إلى تمكين موظفيها وإشراكهم في العمل وتفويضهم بالصلاحيات التي تمكنهم من الإنجاز بكفاءة وفعالية.

وفي هذا الإطار يعد تمكين العاملين أحد العناصر الرئيسة المطلوبة لتحقيق جودة الحياة الوظيفية، لأن تمكين العاملين يهدف إلى مساعدة العاملين على أن يكونوا أكثر مقدرة وسلطة في أداء أعمالهم، وتحقيق أفضل النتائج الممكنة، ومن ثم تحقيق أداء أفضل وذلك من خلال التركيز على أهم هذه المشاكل التي أصبحت تمثل تحدياً أكبر، وذلك من خلال أشكال مختلفة منها: - عدم الاستقرار الوظيفي، والترقيات غير المتكافئة، وعدم العدالة و المساواة بين الموظفين، والأوضاع الاقتصادية، و من خلال الاطلاع على الدراسات السابقة وعلى توصيات بعضها التي من بينها دراسة الدحدوح (2015، ص94)، التي أوصت بإجراء المزيد من الدراسات حول موضوع جودة الحياة وربطها ببعض المتغيرات الأخرى، وبناءً على ما سبق فإن مشكلة الدراسة يمكن صياغتها في التساؤل التالي:

ما أثر جودة الحياة الوظيفية على تمكين العاملين بمركز بنغازي الطبي بمدينة بنغازي؟

أهداف الدراسة Objectives of the Study

إن الهدف الرئيسي لهذه الدراسة هو محاولة الكشف عن مجموعة الآثار المحتملة بين الأبعاد الرئيسية لعناصر جودة الحياة الوظيفية، وعلى تمكين العاملين وذلك من خلال دراسة الاتي: -

1. الأثر بين الاستقرار الوظيفي وتمكين العاملين بمركز بنغازي الطبي.
2. الأثر بين الترقيات المبنية على الكفاءة والمعايير العادلة، وتمكين العاملين بمركز بنغازي الطبي.
3. الأثر بين المساواة والعدالة وتمكين العاملين بمركز بنغازي الطبي.
4. الأثر بين الأوضاع الاقتصادية، وتمكين العاملين بمركز بنغازي الطبي.
5. أثر عناصر جودة الحياة الوظيفية على تمكين العاملين بمركز بنغازي الطبي.
6. معرفة مستوى تمكين العاملين بمركز بنغازي الطبي.

فرضيات الدراسة Hypotheses of the Study

استناداً على ما ورد في مشكلة الدراسة وأهدافها، يمكن صياغة فرضيات الدراسة على النحو التالي: -
الفرضية الرئيسية الأولى: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية، بين جودة الحياة الوظيفية وتمكين العاملين بمركز بنغازي الطبي.

1. الفرضية الصفريّة: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية، بين الاستقرار الوظيفي، وتمكين العاملين بمركز بنغازي الطبي.
2. الفرضية الصفريّة: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية، بين الترتيبات المبنية على الكفاءة والمعايير العادلة، وتمكين العاملين بمركز بنغازي الطبي.
3. الفرضية الصفريّة: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية، بين المساواة والعدالة للعاملين، وتمكين العاملين بمركز بنغازي الطبي.
4. الفرضية الصفريّة: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية، بين الأوضاع الاقتصادية للعاملين، وتمكين -العاملين بمركز بنغازي الطبي.
5. الفرضية الصفريّة: لا يوجد مستوى مرتفع من تمكين العاملين بمركز بنغازي الطبي.

أهمية الدراسة Importance of the Study

تكمن أهمية الدراسة في كونها تسلط الضوء على موضوع في غاية الأهمية، وهو أثر جودة الحياة الوظيفية على تمكين العاملين، إضافة لما ستضيفه هذه الدراسة من إثراء معرفي للأدب الإداري كما تستمد الدراسة أهميتها من خلال: -

- 1- تُعد هذه الدراسة من الدراسات القليلة التي تتم في البيئة الليبية في مجال جودة الحياة الوظيفية، التي تحاول التعرف على جودة الحياة الوظيفية وأثرها بتمكين العاملين بمركز بنغازي الطبي.
- 2- استفادة المدراء والعاملين بالمركز قيد الدراسة من نتائج الدراسة وذلك من خلال ما تقدمه من معرفة أثر جودة الحياة الوظيفية على تمكين العاملين.
- 3- يأمل الباحثون أن تكون هذه الدراسة مرجعاً مهماً للباحثين والدارسين في الجامعات الليبية لقلة الدراسات التي تتطرق لهذا الموضوع.

مجتمع الدراسة The Study Population

تكون مجتمع الدراسة من جميع العاملين في مركز بنغازي الطبي والبالغ عدده 2245 عاملاً، ونظراً لكبر حجم مجتمع الدراسة فقط تم اختيار عينة عشوائية بلغت عددها 329 عاملاً.

وتم اختيار مركز بنغازي الطبي الموجود في نطاق مدينة بنغازي، وحيث إن من الصعوبة على الباحثين أن يتم تطبيق الدراسة الميدانية على جميع المستشفيات الموجودة في ليبيا، لما يتطلبه ذلك من وقت طويل وجهد كبير، كما يتطلب القيام به مجموعة من البحوث. عليه رأى الباحث أن تجرى الدراسة الميدانية على العاملين بمركز بنغازي الطبي بمدينة بنغازي.

حدود الدراسة The Limitations of the Study

1. الحدود البشرية: اقتصرت هذه الدراسة على العاملين في مركز بنغازي الطبي.
2. الحدود المكانية: اقتصرت الدراسة على مركز بنغازي الطبي، وذلك نظراً لمحدودية الإمكانيات المادية والزمنية المتاحة لهذه الدراسة.
3. الحدود الموضوعية: ركزت هذه الدراسة في جانبها الموضوعي على دراسة محاور أثر جودة الحياة الوظيفية في تمكين العاملين بمركز بنغازي الطبي، دون أخذ متغيرات أخرى لها أثر بتمكين العاملين.
4. الحدود الزمنية: تم تطبيق هذه الدراسة خلال عام 2017م.

منهجية الدراسة Methodology study

اعتمدت هذه الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي الذي يقوم بوصف الظاهرة قيد الدراسة، عن طريق جمع البيانات اللازمة وتفسيرها وتحليلها للوصول إلى استنتاجات تخدم فرضيات وأهداف الدراسة، كما تم تحليل البيانات المتحصل عليها من استمارة الاستبانة لمعرفة مجموعة العلاقات المحتملة بين الأبعاد الرئيسية لعناصر جودة الحياة الوظيفية، وأثر تلك العناصر على تمكين العاملين بمركز بنغازي الطبي.

مصطلحات الدراسة Definitions

جودة الحياة الوظيفية: يقصد بها في هذه الدراسة تلك الأنظمة التي تستخدمها إدارة المركز بغرض تحسين مختلف الجوانب التي تؤثر على الحياة الوظيفية للعاملين المتمثلة في الاستقرار الوظيفي، ودفع الرواتب، والترقيات المبنية على الكفاءة، والعدالة والمساواة، والأوضاع الاقتصادية بين العاملين فيشعر بالرضا والأمان الوظيفي، فيبذل أقصى جهد ممكن في خدمة المركز الطبي.

تمكين العاملين: يقصد به في هذه الدراسة الإستراتيجية التي يتضمنها مركز بنغازي الطبي في إعطاء العاملين الصلاحيات وحرية المشاركة في اتخاذ القرارات ذات العلاقة.

الإطار النظري Theoretical framework

تسعى الإدارة في جميع المؤسسات الخدمية أو الإنتاجية إلى الاهتمام بالعنصر البشري، كونه يمثل أحد الموارد المهمة في تلك المؤسسات التي تقوم عليها الميزة التنافسية بين المؤسسات، حيث بدأ الاهتمام بجودة الحياة الوظيفية في نهاية الستينات من القرن العشرين، وكثرت الدراسات والأبحاث التي تناولت جوانب عديدة حول جودة الحياة الوظيفية، وبدأت العديد من الإدارات في تحسين إنتاجية وقوة العمل من خلال دراسة تأثيرات جودة الحياة الوظيفية على متغيرات عديدة في مجال الموارد البشرية، ولتحقيق ذلك كان لا بد من تحقيق التوافق بين جودة وظيفته في العمل وتمكينه في العمل، وهذا ما تسعى إليه إدارة الموارد البشرية من توفير حياة وظيفية مناسبة وجيدة للعاملين.

➤ **جودة الحياة الوظيفية:** "هي مجموعة من العمليات المتكاملة والمخططة والمستمرة، التي تستهدف تحسين مختلف الجوانب التي تؤثر على الحياة الوظيفية للعاملين وحياتهم الشخصية أيضاً، الذي يساهم بدوره في تحقيق الأهداف الإستراتيجية للمنظمة والعاملين فيها والمتعاملين معها" (جاد الرب، 2008م، ص15).

ويعرف (Swamy وآخرون: 2015م، ص281) جودة حياة العمل بأنها: -مدى رضا الموظف عن الاحتياجات الشخصية والعملية من خلال المشاركة في العمل من أجل تحقيق أهداف المنظمة.

وعرف (Afsar A، 2014م، ص127) جودة حياة العمل بأنها: -ليس فقط آراء الموظفين ومواقفهم وتوقعاتهم عن وظائفهم، ولكن أيضاً توفير كل شروط رضا الموظفين واحتياجاتهم الوظيفية، وكذلك تصورهم لهذا الارتياح والظروف.

■ العناصر والأبعاد التي تتضمنها جودة الحياة الوظيفية

1- ظروف العمل المادية وغير المادية (الأجور والمكافآت، بيئة العمل، الاستقرار والأمان الوظيفي) 2-تحقيق الذات (المشاركة في اتخاذ القرار، إتاحة الفرصة للإبداع) 3-علاقات العمل (القيادة والإشراف، فرق العمل) 4-التوازن بين الحياة والعمل 5-التعاون بين الإدارة والنقابات العمالية 6-التقليل من الضغوط المهنية (نصار: 2013م).

■ أهداف جودة الحياة الوظيفية: أشار (Afsar B، 2014، 132) أنّ جودة الحياة الوظيفية تحقق هدفين هما: -

1. إضفاء الطابع الإنساني على مكان العمل.

2. تحسين جودة الخبرة الوظيفية للموظفين لتحسين إنتاجية وكفاءة المنظمة.

■ عوائق تطبيق جودة الحياة الوظيفية: وعدد (البليسي 2012 م: ص14) ثلاثة من عوائق تطبيق جودة الحياة الوظيفية:

1. موقف الإدارة السلبى من إضفاء المناخ الديمقراطي في مكان العمل ومنح العاملين فرصة التعبير عن آرائهم.

2. موقف الاتحادات والنقابات العمالية من أن برامج تحسين وتطوير جودة حياة العمل هدفها فقط الربحية دون دفع عوائد ربحية للعمال.

3. خشية الإدارة العليا من التكلفة المالية العالية لبرامج تحسين وتطوير جودة حياة العمل دون وجود أي ضمان لنجاح هذه البرامج.

➤ مفهوم تمكين العاملين:

تبرز الدراسات السابقة في مجال تمكين العاملين والإطار النظري للمواضيع ذات الصلة بهذا الحقل الإداري، ذلك الاهتمام الكبير بمواضيع التمكين الذي يثير في السنوات الأخيرة لنتباه العديد من ممارسي الإدارة ومنظريها ومفكرها، من خلال ما جاء في بحوثهم ودراساتهم، مما يستوجب استعراض أهم ما جاء منها لاستخلاص مفهوم تمكين العاملين من خلال إجراء مقارنة لتلك المفاهيم مع بعضها بعضاً.

■ تمكين العاملين: عرفه (الوادي أ: 2012م، ص8) بأنه: - "أحد المبادرات الفعالة التي يقوم بها القادة في المنظمة اتجه

العاملين التي من شأنها منح مزيد من السلطات لهم في أداء أعمالهم، مع تعهد والتزام العاملين بمسؤولية الاستخدام الفعال لهذه السلطات، وبما يؤدي إلى تحقيق نتائج أفضل لكل من العاملين والمنظمة."

▪ **أساسيات التمكين الإداري:** ورد لدى (الطراونة، 2006م، ص 24) عن Stir أن للتمكين الإداري أساسيات سبعة مستمدة من الأحرف الأولى لكلمة التمكين باللغة الإنجليزية (EMPOWER) وهي كالتالي: -

1. **تعليم العاملين E_ Education:** حيث ينبغي تعليم وتدريب كل فرد في المنظمة، لأن التعليم والتدريب يؤدي إلى زيادة فعالية العاملين فيها، مما بدوره يؤدي إلى نجاحها.

2. **الدايفية M_ Motivation:** أن تخطط الإدارة لكيفية تشجيع المرؤوسين لتقبل فكرة التمكين، ولبيان دورهم الحيوي في نجاح المنظمة من خلال برامج التوجيه وبناء فرق العمل، واعتماد سياسة الباب المفتوح للعاملين من قبل الإدارة العليا.

3. **وضوح الهدف P_ Purpose:** لأن كل جهود التمكين الإداري لن يكتب لها النجاح، ما لم يكن لدى كل فرد في المنظمة الفهم الواضح والتصور التام لفلسفة ومهام وأهداف المنظمة.

4. **الملكية O_ Ownership:** ويعنى هذا المفهوم وضع خطط لزيادة عوائد وامتيازات العاملين مما يعزز من ولائهم وشعورهم الإيجابي تجاه منظماتهم، وهذا بدوره يؤدي إلى توسيع صلاحياتهم في العمل وزيادة مسؤولياتهم عن إنجازهم.

5. **الرغبة في التغيير W_ Willingness to change:** فنتائج التمكين الإداري يقود المنظمة إلى الطرق الحديثة في أداء مهامها، وما لم تشجع الإدارة العليا والوسطى على التغيير فإن وسائل الأداء ستؤدي إلى الفشل.

6. **الاحترام R_ Respect:** إن جوهر التمكين هو الاعتقاد بأن كل عضو في المنظمة قادر على المساهمة فيها من خلال تطوير عمله والإبداع فيها، وما لم يشكل احترام العاملين فلسفة جوهرية في المنظمة فإن عملية التمكين لن تقدم النتائج المرجوة، والاحترام يعني عدم التمييز بين العاملين لأي سبب من الأسباب، لأن عدم الاحترام يؤدي إلى إفشال كافة جهود التمكين الإداري.

▪ **فوائد التمكين:** وبما لا شك فيه أن التمكين له فوائد ومزايا عديدة لكل من المنظمة والعاملين فيها، وتلك الآثار الإيجابية قد تمتد إلى البيئة الخارجية للمنظمة مثل العملاء والموردين وغيرهم، وقد ذكر (الوادي ب: 2012م، ص 101) عدداً من مزايا التمكين وهي: -

أ- اتخاذ قرارات فعالة على مستوى العاملين مبنية على معلومات وبيانات فعلية في بيئة العمل المباشر أو موضع اتخاذ القرار.

ب- الاستفادة من خبرات العاملين ومهاراتهم في التفكير والإبداع وقبول التحدي نحو اتخاذ القرارات وحل المشكلات المختلفة على مستواهم التنفيذي، وبما يثبت للإدارة العليا أنهم أهل ثقة وأكثر قدرة على تحمل المسؤولية.

ج- يثير التمكين التحدي لدى العاملين، ويساهم في جعل العامل يشترك في تحديد مصيره الخاص بأداء العمل بدرجة من الحرية، كما أن التمكين يبني الثقة ويزيد من التواصل الفعال بين الإدارة والعاملين.

د- يؤدي التمكين إلى بناء وتأهيل المساعدين لتولي المناصب والمواقع القيادية في المنظمة مستقبلاً.

هـ- كما يعمل التمكين على رفع روح المؤسسة لدى العاملين ويجعل هدفها الأسمى ضمن أولوياتهم.

▪ معوقات التمكين: أشارت (الدوري: 2010م، ص51) إلى المعوقات كالآتي :-

- أ- تخوف الإدارات العليا من فقدان السلطة عند تمكينها للعاملين في المستويات الإدارية الدنيا.
ب- أن بعض المنظمات ما زالت متمسكة بالبناء البيروقراطي السائد.
ج- عدم استعداد وتخوف بعض العاملين لتحمل المسؤولية وعدم تقبلهم فكرة التغيير والانفصال عن الإدارة في اتخاذ القرارات المتعلقة بالأعمال المناطة بهم.

الدراسات السابقة Literature Review :

هدفت دراسة (البربري: 2016م) إلى التعرف على درجة توافر أبعاد جودة الحياة الوظيفية، وقياس مستوى الاحتراق الوظيفي، وكذلك للكشف عن دور أبعاد جودة الحياة الوظيفية في الحد من ظاهرة الاحتراق الوظيفي لدى العاملين في شبكة الأفضى للإعلام والإنتاج الفني، وتوصلت الدراسة إلى نتائج أهمها: - مستوى توافر أبعاد جودة الحياة الوظيفية مجتمعة كانت متوسطة، ومستوى انتشار ظاهرة الاحتراق الوظيفي بين العاملين كانت متوسطة، وتوجد علاقة عكسية ضعيفة ذات دلالة إحصائية بين أبعاد جودة الحياة الوظيفية والاحتراق الوظيفي.

ويؤثر بُعد العلاقات الاجتماعية ويُعد مشاركة العاملين في الإدارة تأثيراً إيجابياً معنوياً في الاحتراق الوظيفي.

كما بينت دراسة (الملفوح، 2016) معرفة واقع تمكين العاملين في الجامعة الإسلامية ومدى دوره في تحقيق أهدافها الإستراتيجية، وقد تم اختيار أبعاد التمكين وقياس دورها في تحقيق الأهداف الإستراتيجية للجامعة، وقد توصلت الدراسة لعدة نتائج أهمها: - تلتزم الجامعة بأبعاد التمكين الإداري التي تم دراستها بدرجة متوسطة وبوزن نسبي 64.87 % وفق آراء الباحثين، وقد تم تحقيق أهداف الجامعة الإستراتيجية التي أجريت عليها الدراسة بدرجة كبيرة وبمتوسط حسابي نسبي 72.56 % وفق آراء الباحثين، وكذلك يوجد دور مهم لتمكين العاملين في رفع مستوى تحقيق الأهداف الإستراتيجية بالجامعة الإسلامية.

و أوضحت دراسة (ديوب: 2014م) العلاقة بين تمكين العاملين وجودة الحياة الوظيفية في شركات قطاع الاتصالات في سورية، وتحديد أفضل أشكال تمكين العاملين المطلوبة لتحقيق جودة حياة وظيفية في المنظمات محل الدراسة، وقد تمثلت أهم نتائج الدراسة: في 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.

وهدفت دراسة (الدحود: 2015م) إلى التعرف على مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى معلمي المرحلة الأساسية بمحافظات غزة، ومستوى أداء المعلمين والكشف عن العلاقة بينهما، وكانت أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة: - أن المتوسط الحسابي الكلي لمستوى جودة الحياة الوظيفية قد بلغ 3.357 وهي درجة متوسطة، وكذلك أن المتوسط الحسابي الكلي لمستوى أداء المعلمين قد بلغ 3.896 وهي درجة كبيرة، وبينت الدراسة أنه لا توجد علاقة ارتباطية بين جودة الحياة الوظيفية ومستوى الأداء الوظيفي لدى معلمي مرحلة التعليم الأساسي.

ودراسة (حلاوة: 2015م) هدفت هذه الدراسة إلى توضيح غموض الحياة الوظيفية وأثرها على مستوى الأداء الوظيفي، لموظفي القطاع الحكومي المدنيين في قطاع غزة أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة: -أنه توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين غموض الحياة الوظيفية والأداء الوظيفي، وكذلك أن هناك تأثير ذو دلالة إحصائية لغموض الحياة الوظيفية على الأداء الوظيفي.

وهدفت دراسة (Nanjundeswaraswamy & Swamy, 2015) إلى التعرف على العلاقة بين أنماط القيادة التحويلية والتبادلية وأبعاد جودة الحياة الوظيفية. وقد توصلت الدراسة إلى أن (25 %) من الشركات المبحوثة راضين عن توافر جودة الحياة الوظيفية وبنسبة جيدة، وأن النمط القيادي السائد بهذه الشركات هو النمط القيادي التحويلي بنسبة (56.6 %) كما بينت النتائج: أن القيادة التحويلية والقيادة التبادلية ترتبط ارتباطاً إحصائياً بأبعاد جودة الحياة الوظيفية، وهي (بيئة العمل، علاقات التعاون والاستقلالية في العمل) بينما لا يوجد ارتباط دال إحصائياً مع الأبعاد الستة المتبقية لجودة الحياة الوظيفية وهي (الثقافة التنظيمية، التدريب والتطوير، المكافأة والتعويضات، التسهيلات، الرضا والأمان الوظيفي، كفاية المصادر) وأظهرت النتائج أن أبعاد جودة الخدمة تحت كل من القيادة التحويلية والتبادلية لا ترتبط بالخصائص الخاصة بالشركات مثل (عمر الشركة، التكلفة وحجم الشركة).

بينما بينت دراسة (Hamid Zare et, al, 2014): الأبعاد ومقاييس جودة الحياة الوظيفية بين أعضاء هيئة التدريس، من خلال دراسة وقياس العوامل المتعلقة بالمحتوى الوظيفي، وقياس العوامل المتعلقة بالأبعاد الاقتصادية لجودة الحياة الوظيفية، ودراسة وقياس العوامل المتعلقة بالأبعاد الاجتماعية لجودة الحياة الوظيفية بين أعضاء هيئة التدريس، ودراسة وقياس العوامل المتعلقة بتحقيق التوازن بين العمل والحياة لأعضاء هيئة التدريس، من خلال تطبيق الدراسة على جامعة طهران الإيرانية، وقد توصلت الدراسة لعدة نتائج من أهمها: -عدم رضا أعضاء هيئة التدريس عن العوامل الاقتصادية لجودة الحياة الوظيفية المتبعة في الجامعة، وعن الرعاية الصحية وكذلك الأمن الوظيفي، وكانت هناك درجة موافقة محايدة حول تحقيق التوازن بين العمل والحياة، وكذلك أظهرت النتائج أعلى درجات الموافقة على أهمية العوامل الاجتماعية لمجتمع العمل.

➤ الدراسة الميدانية Filed Study :

▪ أداة الدراسة The Study Tool: تمّ جمع بيانات الدراسة عن طريق استمارة الاستبانة، وذلك لقياس محاور الدراسة، حيث تكونت من محور أبعاد جودة الحياة الوظيفية، ومحور يخص تمكين العاملين.

▪ أساليب تحليل البيانات Data Analysis Methods:

تم استخدام الأساليب الإحصائية الملائمة لطبيعة البيانات ونوع الاختبارات الملائمة لفروض الدراسة، وذلك على النحو التالي:

1. استخدم مقاييس النزعة المركزية **Measures of Central Tendency** المتمثلة في المتوسطات الحسابية **The Arithmetic Mean**، وذلك للتعرف على متوسط إجابات أفراد مجتمع الدراسة على فقرات الاستبيان؛ لاستخراج الترتيب لكل عبارة من عبارات محاور البحث. والانحراف المعياري **Standard Deviation** لمقياس التشتت **Measures Dispersion** (التفاوت) في إجابات المبحوثين عن القيمة المتوسطة لها.
2. تحليل الانحدار الخطي المتعدد (**Multiple Regression**) لقياس مدى تأثير المتغير المستقل جودة الحياة الوظيفية في المتغير التابع تمكين العاملين.

■ ثبات جمع البيانات وصدقها:

1. الثبات **Reliability**: يعرف: - " أن يكون الاختبار قادراً على أن يحقق دائماً النتائج نفسها في حالة تطبيقه مرتين على نفس المجموعة " (الزويني أ: 2014م، ص 47).

(Cronbachs Alpha Coefficient)، وهي الأنسب لقياس الثبات في هذه الدراسة لكونها أفضل طريقة لحساب ثبات الأوزان في الدراسات المسحية، كالاستبانات ومقاييس الاتجاه، حيث يوجد مدى من الدرجات المحتملة لكل فقرة، وبتطبيق هذه المعادلة باستخدام بيانات مجتمع الدراسة أعطت درجة ثبات تدعو إلى الثقة، كما هو موضح في الجدول.

2. الصدق **Validity**: وتعتبر طريقة الصدق الذاتي أو الإحصائي "**Statistical Validity**" إحدى الطرق البسيطة والدقيقة في حسابه. ويُعرف الصدق: - " بأنه ذلك الاختبار القادر على قياس السمة التي وضع من أجلها، و أن الصدق يتحدد بخصائص وطبيعة المجتمع الأصلي الذي اشتقت منه معاملات الصدق فالاختبار الذي ثبت صدقه في المجتمع ثبت صدقه في مجتمع آخر، وبهذا المعنى فالصدق عد نسبياً" (الزويني ب: 2014م، ص 40 - 41).

أي أن الصدق الذاتي هو الجذر التربيعي لمعامل الثبات، وبهذه المعادلة تم حساب صدق المقياس الذي استخدم في الدراسة، والجدول رقم (1) يوضح معاملات الصدق المستخرجة من معاملات الثبات، ومن خلال الجدول يلاحظ أن معاملات الصدق لمتغيرات الدراسة عالية تتراوح من (97% إلى 98%) مما يجعلنا نثق في صدق المقياس.

جدول رقم (1)

معاملات ثبات وصدق مقاييس الدراسة

| المحاور | الاستقرار الوظيفي | الترقبات المبنية على الكفاءة | المساواة والعدالة | الأوضاع الاقتصادية | تمكين العاملين |
|--------------|-------------------|------------------------------|-------------------|--------------------|----------------|
| معامل الثبات | 96% | 95% | 96% | 97% | 97% |
| معامل الصدق | 97% | 97% | 97% | 98% | 98% |

وتضمنت استمارة الاستبيان (43) عبارة لقياس جودة الحياة الوظيفية وأثرها على تمكين العاملين، مُقاسة على مقياس ليكرت ذي الخمس درجات الموضح في جدول رقم (2).

جدول رقم (2)

توزيع الدرجات على بنود الإجابة

| الفئة في المقياس | درجة كبيرة جداً | درجة كبيرة | درجة متوسطة | درجة منخفضة | درجة منخفضة جداً |
|------------------|----------------------|-------------------------|-------------------------|-------------------------|-------------------|
| طول الخلية | من 1 إلى أقل 1.80 | من 1.80 إلى أقل 2.60 | من 2.60 إلى أقل 3.40 | من 3.40 إلى أقل 4.20 | من 4.20 إلى أقل 5 |
| الاستجابة | ضعيفة جداً | ضعيفة | متوسطة | مرتفعة | مرتفعة جداً |

وقد استخدم (حلاوة: 2015م)، عبارات مقياس جودة الحياة الوظيفية في دراسته، وكذلك استخدم (ديوب: 2014م) عبارات مقياس التمكين في دراسته، وتم إجراء تعديل على بعض العبارات لتناسب مع أهداف الدراسة.

تحليل استمارة الاستبانة **Distribution of The Questionnaire**

اختبار صحة فرضيات الدراسة: في هذه الفقرة تم اختبار صحة فرضيات الدراسة التي تبحث عن أبعاد جودة الحياة الوظيفية الأكثر تأثيراً، ومعرفة مستوى تمكين العاملين بواسطة المتوسطات الحسابية وتحليل الانحدار.

• **الفرضية الأولى:** لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية، بين الاستقرار الوظيفي، وتمكين العاملين بمركز بنغازي الطبي.

يتضح من الجدول (3) أن المتوسط الحسابي للاستقرار الوظيفي بلغ (2.9599)، وبلغت قيمة $p\text{-value} < 0.05 < 0.000$ ، وهي ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha = 0.05$) وعليه نقبل الفرضية البديلة، ونرفض الفرضية الصفرية، أي أنه يوجد أثر بين الاستقرار الوظيفي وتمكين العاملين، حيث بلغت درجة التأثير β (0.593)، وكذلك بلغ معامل التحديد R (0.330)، مما يعني أن (30%) من التغير في مستوى تمكين العاملين يعود إلى التغير في الاستقرار الوظيفي لدى العاملين.

جدول رقم (3)

نتيجة اختبار الفرضية الأولى بين الاستقرار الوظيفي وتمكين العاملين

| محور الاستقرار الوظيفي | N | المتوسط الحسابي | درجة الحرية | درجة التأثير β | معامل التحديد R | قيمة (P) |
|------------------------|-----|-----------------|-------------|----------------------|-----------------|----------|
| | 291 | 2.9599 | 290 | 0.593 | 0.330 | 0.000 |

• **الفرضية الثانية:** لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية، بين الترقيات المبنية على الكفاءة والمعايير العادلة، وتمكين العاملين بمركز بنغازي الطبي.

يتضح من الجدول (4) أن المتوسط الحسابي للترقيات المبنية على الكفاءة والمعايير العادلة بلغ (3.0964)، وبلغت قيمة $p\text{-value} < 0.05 < 0.000$ ، وهي ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha = 0.05$) وعليه نقبل الفرضية البديلة،

ونرفض الفرضية الصفرية، أي أنه يوجد أثر بين الترتيبات المبنية على الكفاءة والمعايير العادلة وتمكين العاملين، حيث بلغت درجة التأثير β (0.674)، وكذلك بلغ معامل التحديد R (0.543)، مما يعني أن (54%) تقريباً من التغير في مستوى تمكين العاملين يعود إلى التغير في الترتيبات المبنية على الكفاءة والمعايير العادلة.

جدول رقم (4)

نتيجة اختبار الفرضية الثانية بين الترتيبات المبنية على الكفاءة والمعايير العادلة وتمكين العاملين

| محور الترتيبات المبنية على الكفاءة والمعايير العادلة | N | المتوسط الحسابي | درجة الحرية | درجة التأثير β | معامل التحديد R | قيمة (P) |
|--|-----|-----------------|-------------|----------------------|-----------------|----------|
| | 291 | 3.0964 | 290 | 0.674 | 0.543 | 0.000 |

• الفرضية الثالثة: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية، بين المساواة والعدالة للعاملين، وتمكين العاملين بمركز بنغازي الطبي بمدينة بنغازي.

يتضح من الجدول (5) أن المتوسط الحسابي للمساواة والعدالة للعاملين بلغ (3.0309)، وبلغت قيمة (p-value) $(0.05) < P = 0.000$ ، وهي ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية $(\alpha = 0.05)$ وعليه نقبل الفرضية البديلة، ونرفض الفرضية الصفرية، أي أنه يوجد أثر بين المساواة والعدالة للعاملين وتمكين العاملين، حيث بلغت درجة التأثير β (0.735)، وكذلك بلغ معامل التحديد R (0.496)، مما يعني أن (49%) تقريباً من التغير في مستوى تمكين العاملين يعود إلى التغير في المساواة والعدالة للعاملين.

جدول رقم (5)

نتيجة اختبار الفرضية الثالثة بين المساواة والعدالة للعاملين وتمكين العاملين

| محور المساواة والعدالة | N | المتوسط الحسابي | درجة الحرية | درجة التأثير β | معامل التحديد R | قيمة (P) |
|------------------------|-----|-----------------|-------------|----------------------|-----------------|----------|
| | 291 | 3.0309 | 290 | 0.735 | 0.496 | 0.000 |

• الفرضية الرابعة: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية، بين الأوضاع الاقتصادية للعاملين، وتمكين العاملين بمركز بنغازي الطبي.

يتضح من الجدول (6) أن المتوسط الحسابي للأوضاع الاقتصادية للعاملين بلغ (3.0345)، وبلغت قيمة (p-value) $(0.05) < P = 0.000$ ، وهي ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية $(\alpha = 0.05)$ وعليه نقبل الفرضية البديلة، ونرفض الفرضية الصفرية، أي أنه يوجد أثر بين الأوضاع الاقتصادية للعاملين وتمكين العاملين، حيث بلغت درجة التأثير β (0.754)، وكذلك بلغ

معامل التحديد $R (0.529)$ ، مما يعني أن (52%) تقريباً من التغير في مستوى تمكين العاملين يعود إلى التغير في الأوضاع الاقتصادية للعاملين.

جدول رقم (6)

نتيجة اختبار الفرضية الرابعة بين الأوضاع الاقتصادية للعاملين وتمكين العاملين

| محور الأوضاع الاقتصادية | N | المتوسط الحسابي | درجة الحرية | درجة التأثير β | معامل التحديد R | قيمة (P) |
|-------------------------|-----|-----------------|-------------|----------------------|-----------------|----------|
| | 291 | 3.0345 | 290 | 0.754 | 0.529 | 0.000 |

- الفرضية الخامسة: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية، بين جودة الحياة الوظيفية وتمكين العاملين بمركز بنغازي الطيبي. بناء على ما سبق، نستنتج أنه يوجد أثر بين جودة الحياة الوظيفية و تمكين العاملين عند مستوى معنوية ($\alpha = 0.05$)، وبلغت قيمة (p-value) ($P = 0.005 < 0.00$)، وهي ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha = 0.05$) وعليه نقبل الفرضية البديلة، ونرفض الفرضية الصفرية، أي أنه يوجد أثر بين جودة الحياة الوظيفية و تمكين العاملين، حيث بلغت درجة التأثير $\beta (0.779)$ ، وكذلك بلغ معامل التحديد $R (0.826)$ ، مما يعني أن (83%) تقريباً من التغير في مستوى تمكين العاملين يعود إلى التغير في أبعاد جودة الحياة الوظيفية و الجدول رقم (7) يوضح نتائج اختبار الفرضية الخامسة بين جودة الحياة الوظيفية و تمكين العاملين.

| محور أبعاد جودة الحياة الوظيفية | N | المتوسط الحسابي | درجة الحرية | درجة التأثير β | معامل التحديد R | قيمة (P) |
|---------------------------------|-----|-----------------|-------------|----------------------|-----------------|----------|
| | 291 | 3.0304 | 290 | 0.779 | 0.826 | 0.000 |

- الفرضية السادسة: لا يوجد مستوى من تمكين العاملين بمركز بنغازي الطيبي. يتم في هذا الفقرة اختبار الفرضية السادسة لدراسة التعرف على مستوى تمكين العاملين، وذلك باستخدام المتوسط الحسابي والانحراف المعياري، ويتضح من الجدول (8) أن المتوسط الحسابي لمحور مستوى تمكين العاملين بلغ (3.5778)، وبلغ الانحراف المعياري (1.35124)، وعليه نقبل الفرضية البديلة، ونرفض الفرضية الصفرية، وبالنظر إلى المتوسط العام لمدى قياس مستوى تمكين العاملين لمجتمع الدراسة الذي بلغ (3.5778)، نجد أنه أكبر من متوسط المقياس للدراسة، وهذا يشير إلى أن أفراد مجتمع الدراسة لديهم مستوى من التمكين في المركز قيد الدراسة.

جدول رقم (8)

نتيجة اختبار المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لمحور تمكين العاملين

| محور مستوى تمكين العاملين | العدد | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري |
|---------------------------|-------|-----------------|-------------------|
| | | | |

| | | |
|---------|--------|-----|
| 1.35124 | 3.5778 | 291 |
|---------|--------|-----|

نتائج وتوصيات **Results and Recommendations**

أ. نتائج الدراسة **Results of The Study**: من خلال التحليل الإحصائي لبيانات الدراسة، واختبار فرضياتها توصلت الدراسة إلى أهم النتائج التالية:

1. أظهرت النتائج أنه يوجد أثر بين الاستقرار الوظيفي ومستوى تمكين العاملين لدى أفراد مجتمع الدراسة، وبينت أيضاً أنه يوجد أثر بين الترتيبات المبنية على الكفاءة والمعايير العادلة ومستوى تمكين العاملين، كذلك يوجد أثر بين المساواة والعدالة ومستوى تمكين العاملين، وأيضاً يوجد أثر بين الأوضاع الاقتصادية ومستوى تمكين العاملين لدى أفراد مجتمع الدراسة.
2. بينما أظهرت النتائج بشكل عام أنه يوجد أثر بين أبعاد جودة الحياة الوظيفية وتمكين العاملين لدى أفراد مجتمع الدراسة، حيث بلغ معامل التحديد العام $R(0.826)$ ، مما يعني أن 82% من التغير في مستوى تمكين العاملين يعود إلى التغير في أبعاد جودة الحياة الوظيفية، وكما بلغت درجة التأثير $\beta(0.779)$ ، وذلك يعني أن الزيادة بدرجة واحدة في مستوى أبعاد جودة الحياة الوظيفية تؤدي إلى ارتفاع مستويات تمكين العاملين لدى أفراد مجتمع الدراسة بمعدل (0.77) تقريباً.
3. أوضحت النتائج أن مستوى تمكين العاملين كان مرتفعاً إذا ما تمت مقارنته بمتوسط المقياس للدراسة، حيث بلغ المتوسط الحسابي بمعدل (3.5778).

ب. توصيات الدراسة **Recommendations of The Study**: في ضوء النتائج التي أسفرت عنها هذه الدراسة يمكن اقتراح عدة توصيات تُسهم في الاستفادة من أثر أبعاد جودة الحياة الوظيفية، على تمكين العاملين في المركز الطبي قيد الدراسة وهذه التوصيات هي:

1. ضرورة العناية بمستوى جودة الحياة الوظيفية وتمكين العاملين في المركز الطبي من حيث إتاحة فرص الترقى، والسماح للعاملين بالمشاركة في اتخاذ القرارات، وزيادة الإحساس بالأمان الوظيفي والاستقرار.
2. تعزيز الشعور بالعدالة الاجتماعية وذلك بالعمل على التوعية المستمرة للعاملين بالمركز الطبي بالعوائد والمكافآت التي من المتوقع أن يحصلوا عليها، وكيف سيتم توزيعها وتوضيح المعايير الحاكمة لتوزيعها وضرورة أن تستند الإجراءات والقرارات لمعلومات دقيقة، وتحقيق عدالة العلاقات الشخصية وعدم الانحياز، والالتزام بالمعايير الأخلاقية السائدة بالوزارة وهذا سيقود للشعور بوجود بيئة عمل أكثر استقراراً وظيفياً.
3. ضرورة اهتمام إدارة المركز الطبي بتحقيق درجة عالية من مشاركة العاملين في اتخاذ القرارات نظراً لطبيعة وحساسية العمل بهذا المركز، التي تتعلق بأرواح المواطنين التي تحتاج لتوفر مساحة كبيرة من الحرية في اتخاذ القرارات في كثير من الأحيان والتدخل السريع دون تأجيل للقرارات.
4. وتوصي الدراسة أيضاً بضرورة الاعتراف الصريح بمجهودات العاملين وإمكاناتهم ومهاراتهم من خلال العلاقة بين المدير والعاملين، حيث تُساهم هذه العلاقة في خلق تصورات لدى العاملين عن عدالة الإجراءات فيما يتعلق بعمليات اتخاذ القرارات والترقيات.

5. ضرورة الاهتمام بتنمية إدراك العاملين لأبعاد جودة الحياة الوظيفية وخاصة في المستويات الإدارية الدنيا من خلال تشجيعهم على تحمل المسؤوليات والذخر إلى أخطأهم كفرص للتعلم.
6. التعامل مع العاملين بعدالة وإنصاف سواء على المستوى الأخلاقي أو على مستوى العمل، والاهتمام بتحقيق أعلى درجات العدالة بأنواعها المختلفة في المركز الطبي.
7. السعي الدائم إلى توفير الرواتب والمستحقات المالية للعاملين بشكل دوري وكافي وضمان حقوقهم الكاملة.
8. قيام المركز الطبي بالعمل على تعزيز شعور العاملين بالاستقرار والأمان الوظيفي وعدم الاستغناء عن خدماتهم من خلال مجموعة من الآليات والطرق والوسائل التي تعزز ذلك الشعور.

* * * * *

قائمة المراجع References list:

أولاً: المراجع العربية Arabic References:

1. البربري، مروان حسن: 2016م، " دور جودة الحياة الوظيفية في الحد من ظاهرة الاحتراق الوظيفي"، رسالة ماجستير، قسم القيادة والإدارة، أكاديمية الإدارة والسياسة للدراسات العليا، غزة: جامعة الأقصى.
2. البليسي، أسامة: 2012 م، " جودة الحياة الوظيفية وأثرها على الأداء الوظيفي للعاملين في المنظمات غير الحكومية في قطاع غزة"، رسالة ماجستير، قسم إدارة الأعمال، كلية التجارة، غزة: الجامعة الإسلامية.
3. جاد الرب، سيد محمد: 2008م، جودة الحياة الوظيفية في منظمات الأعمال العصرية، دار الفكر العربي لنشر، القاهرة: مصر.
4. حلاوة، عماد منصور: 2015م، " غموض الحياة الوظيفية وأثرها على الأداء الوظيفي"، رسالة ماجستير، قسم إدارة الأعمال، كلية التجارة، غزة: الجامعة الإسلامية.
5. الدحدوح، حسني فؤاد: 2015م، " جودة الحياة الوظيفية لدى معلم المرحلة الأساسية وعلاقتها بمستوى أدائهم"، رسالة ماجستير، قسم أصول التربية، كلية التربية، غزة: الجامعة الإسلامية.
6. الدوري، ياسمين خضير عباس: 2010م، " دور تمكين العاملين في الأداء المنظمي في إطار عناصر إدارة الجودة الشاملة"، رسالة ماجستير، كلية الإدارة والاقتصاد، بغداد: جامعة بغداد.
7. ديوب، أيمن حسن: 2014م، " تمكين العاملين كمدخل لتحسين جودة الحياة الوظيفية-دراسة ميدانية على قطاع الصناعة"، مجلة جامعة دمشق للعلوم الاقتصادية والقانونية، المجلد 30، العدد الأول، ص 195.
8. الزويبي، ابتسام صاحب: 2014م، القياس والتقييم، قسم اللغة العربية، كلية التربية الأساسية، الحلة: جامعة بابل.
9. الطراونة، حسين: 2006م، " العلاقة بين التمكين وفاعلية عملية اتخاذ القرار لدى مديري المدارس الحكومية إقليم جنوب الأردن"، رسالة ماجستير، الأردن: جامعة مؤتة.

10. العطار، هيثم محمد: 2012م، "مدى ممارسة التمكين الإداري وتأثير ذلك على إبداع العاملين"، رسالة ماجستير، غزة: الجامعة الإسلامية.
11. المفلوح، فانتن محمود عبدالرحمن: 2016م، "تمكين العاملين ودوره في تحقيق الإستراتيجية للجامعة الإسلامية بغزة"، رسالة ماجستير، قسم القيادة والإدارة، أكاديمية الإدارة والسياسة للدراسات العليا، غزة: جامعة الأقصى.
12. نصار، إيمان: 2013م، "جودة حياة العمل وأثرها على تنمية الاستغراق الوظيفي"، رسالة ماجستير، قسم إدارة الأعمال، كلية التجارة، غزة: الجامعة الإسلامية.
13. الوادي، محمد حسين: 2012م، التمكين الإداري في العصر الحديث، دار الحامد للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى، عمان: الأردن.

ثانياً-المراجع الأجنبية:

1. Afsar, Selda Tasdemir, (2014). Impact of the Quality of Work-life on Organizational Commitment: A Comparative Study on Academicians Working for State and Foundation Universities in Turkey, International Journal of Social Sciences, Vol. III (4), pp 124-152.
2. Hamid Zare. Zolfa Haghgooyan, Zahra Karimi "Identification the components of quality of work life and measuring them in faculty members of Tehran University Iranian" Journal of Management Studies (IJMS) Vol. 7, No. 1, January (2014).
3. Nanjundeswaraswamy, T. and Swamy, D. 2015. Leadership styles and quality of work life in SMEs, Management science letter, 5 (1): 65-78.
4. Swamy, Devappa and Nanjundeswaraswamy and Rashmi, Srinivas (2015) Quality of Work Life: Scale Development and Validation, International Journal of Caring Sciences, vol.8.No.2, pp 281- 300.



Mediterranean International University Journal

Refereed Scientific Journal

The sixth Edition

June 2018

MIU PUBLICATIONS