

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة محمد الصديق بن يحيى - جيجل -
كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير
قسم علوم التسيير



عنوان المذكرة

أثر التمكين النفسي على الرضا الوظيفي

دراسة حالة أساتذة كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير - جامعة جيجل -

مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر في علوم التسيير
تخصص: إدارة الموارد البشرية

إشراف الأستاذة:
د/ سامية يغني

إعداد الطالبة:
زينب بولمحال

أعضاء لجنة المناقشة

رئيسا	جامعة جيجل	الأستاذ: سوفي نبيل
مشرفا ومقررا	جامعة جيجل	الأستاذة: سامية يغني
ممتحنا	جامعة جيجل	الأستاذ: عبد الفتاح بوخمخم

السنة الجامعية 2021 / 2022

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

شكر وتقدير

بسم الله والصلاة والسلام على أشرف خلق الله سيدنا محمد صلى الله عليه وسلم
الحمد والشكر لله سبحانه وتعالى له الفضل والمنة على توفيقه لإنجاز هذا العمل
فإن أصبت من عنده وإن أخطأت فمن نفسي، وأسأل الله عز وجل أن يجعله خالصاً لوجهه الكريم
وأن يوفقني لما يحبه ويرضاه في الدنيا والآخرة.
من باب الاعتراف بالجميل أتقدم بالشكر الجزيل إلى :
أستاذتي القديرة " سامية يغني " التي نصحت وأرشدت وكانت خير عون لي في إنجاز
هذا العمل.

إلى أساتذة وإدارة قسم علوم التسيير كل باسمه.
إلى كل الأساتذة الذين شملتهم الدراسة على حسن تعاونهم ومساهماتهم
في إنجاز هذه الدراسة.

إهداء

الفضل يهدى لأصحابه، ومن لا يشكر الناس لا يشكر الله، إلى أعز الناس...
إلى نبع الحب والحنان، هبة الرحمن ورمز الأمان إلى من جعلت الجنة تحت أقدامها
إلى من كلله الله بالهيبة والوقار.... إلى الذي أحمل اسمه بكل افتخار، إلى من شهد الله لهما بحسن
الرعاية وبوجوب البر والإحسان حفظهما الله * أمي وأبي *
إلى من جمعني بهم ظلمات رحم واحد وأقمت لهم مكانا عميقا * إخوتي *
إلى الجميلتين * تيتي و يويو *
إلى سندي في الحياة المستقبلية * عبد العزيز *
إلى كل عائلة *بولمحال و بحة* وخاصة * عمي بشير * ربه الله سالما غانما
إلى * صديقاتي * كل باسمها وصفتها وأخص بالذكر
* دنيا و لميس * رحمهما الله وأسكنهما فسيح جنانه.

زينب

الملخص:

هدفت هذه الدراسة إلى معرفة أثر التمكين النفسي على الرضا الوظيفي لدى أساتذة كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة محمد الصديق بن يحيى -جيجل-، وتم اعتماد الاستبيان كأداة رئيسية للحصول على البيانات اللازمة، حيث تم توزيعه على عينة حجمها (80) أستاذ، وتم تحليل البيانات باستخدام مجموعة من الأساليب الإحصائية باعتماد برنامج الحزم الإحصائية الاجتماعية (Spss).

وقد أسفرت هذه الدراسة عن وجود أثر دال إحصائياً لأبعاد التمكين النفسي مجتمعة على الرضا الوظيفي، وأن الأبعاد (الاستقلالية والتأثير) الخاصة بالتمكين النفسي لها أثر على المتغير التابع الرضا الوظيفي، أما الأبعاد (معنى العمل والكفاءة) الخاصة كذلك بالتمكين النفسي ليس لها أثر على المتغير التابع المتمثل في الرضا الوظيفي، كما توصلت هذه الدراسة إلى أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في إجابات أفراد عينة الدراسة حول التمكين النفسي تعزى للمتغيرات الشخصية والوظيفية (الجنس، العمر، الحالة الاجتماعية، المؤهل العلمي، الرتبة العلمية، الأقدمية في العمل)، كما أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في إجابات أفراد عينة الدراسة حول الرضا الوظيفي تعزى للمتغيرات الشخصية والوظيفية (الجنس، العمر، الحالة الاجتماعية، المؤهل العلمي، الرتبة العلمية، الأقدمية في العمل). كما تم تقديم اقتراحات عملية وآفاق مستقبلية للدراسة.

الكلمات المفتاحية: التمكين، التمكين النفسي، الرضا الوظيفي.

Summary:

This study aimed to know the impact of psychological empowerment on job satisfaction among a sample of professors of the Faculty of Economics, Commercial and Management Sciences at the University of Mohamed Seddik ben Yahia –jijel-, and the questionnaire was adopted as a main tool to obtain the necessary data, as it was distributed to a sample size of (80) professors, Data analysis using a set of statistical methods using the Social Statistical Packages (SPSS) program.

This study resulted in the presence of a statistically significant effect of the dimensions of psychological empowerment combined on job satisfaction, and that the dimensions (independence and influence) of psychological empowerment have an impact on the dependent variable job satisfaction, while the dimensions (meaning of work and efficiency) of psychological empowerment also have no effect on the variable The dependent of job satisfaction.

This study also found that there are no statistically significant differences in the answers of the study sample members about psychological empowerment due to personal and occupational variables (gender, age, marital, status, educational, qualification, scientific rank, seniority at work), as There are no statistically significant differences in the answers of the study sample members about job satisfaction due to personal and occupational variables (gender, age, marital, status, educational, qualification, scientific rank, seniority at work). Practical suggestions and future prospects for the study were also presented.

Keywords: Empowerment, Psychological Empowerment, Job satisfaction.



فهرس المحتويات

الصفحة	المحتويات
	البسمة
I	الشكر
II	إهداء
III	الملخص
VI	فهرس المحتويات
IX	قائمة الأشكال
XI	قائمة الجداول
XIV	قائمة الملاحق
أ- ح	مقدمة
الفصل الأول: الأدبيات النظرية والتطبيقية للدراسة	
08	تمهيد
09	المبحث الأول: الإطار النظري للدراسة
09	المطلب الأول: مفاهيم أساسية حول التمكين النفسي
14	المطلب الثاني: مفاهيم أساسية حول الرضا الوظيفي
21	المطلب الثالث: العلاقة بين التمكين النفسي والرضا الوظيفي
23	المبحث الثاني: الأدبيات التطبيقية للدراسة
23	المطلب الأول: دراسات سابقة حول التمكين النفسي
26	المطلب الثاني: دراسات سابقة حول الرضا الوظيفي
30	المطلب الثالث: دراسات سابقة حول التمكين النفسي والرضا الوظيفي
32	خلاصة
الفصل الثاني: الدراسة الميدانية	
34	تمهيد
35	المبحث الأول: تقديم المؤسسة محل الدراسة
35	المطلب الأول: التعريف بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة جيجل

35	المطلب الثاني: أقسام ومهام كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة جيجل
39	المطلب الثالث: الهيكل التنظيمي لكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة جيجل
40	المبحث الثاني: الإجراءات المنهجية للدراسة الميدانية
40	المطلب الأول: طريقة ونوع أداة الدراسة
42	المطلب الثاني: اختبار أداة الدراسة
50	المطلب الثالث: أساليب المعالجة الإحصائية لبيانات أداة الدراسة
52	المبحث الثالث: عرض نتائج الدراسة ومناقشتها
52	المطلب الأول: الوصف الإحصائي لعينة الدراسة وفق البيانات الشخصية
56	المطلب الثاني: عرض وتحليل إجابات أفراد عينة الدراسة الخاصة بمحور "التمكين النفسي"
60	المطلب الثالث: عرض وتحليل إجابات أفراد عينة الدراسة الخاصة بمحور "الرضا الوظيفي"
65	المطلب الرابع: النتائج المتعلقة باختبار الفرضيات
75	خلاصة
77	الخاتمة
82	قائمة المصادر والمراجع
91	الملاحق



قائمة الأشكال

الصفحة	عنوان الشكل	رقم الشكل
ج	نموذج الدراسة	01
39	الهيكل التنظيمي لكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير	02



قائمة الجداول

رقم الجدول	عنوان الجدول	الصفحة
01	مقياس " ليكرت LIKERT " الخماسي.	42
02	معاملات الارتباط " بيرسون Pearson" لعبارات بعد "معنى العمل" بالدرجة الكلية للبعد.	43
03	معاملات الارتباط " بيرسون Pearson" لعبارات بعد "الاستقلالية" بالدرجة الكلية للبعد.	43
04	معاملات الارتباط " بيرسون Pearson" لعبارات بعد "الكفاءة" بالدرجة الكلية للبعد.	44
05	معاملات الارتباط " بيرسون Pearson" لعبارات بعد "التأثير" بالدرجة الكلية للبعد.	44
06	معاملات الارتباط " بيرسون Pearson" لأبعاد التمكين النفسي بالدرجة الكلية للمحور.	45
07	معاملات الارتباط " بيرسون Pearson" لعبارات بعد "الرضا عن علاقات العمل" بالدرجة الكلية للبعد.	46
08	معاملات الارتباط " بيرسون Pearson" لعبارات بعد "الرضا عن سياسات الإدارة" بالدرجة الكلية للبعد.	46
09	معاملات الارتباط " بيرسون Pearson" لعبارات بعد "الرضا عن العمل في حد ذاته" بالدرجة الكلية للبعد.	47
10	معاملات الارتباط " بيرسون Pearson" لأبعاد الرضا الوظيفي بالدرجة الكلية للمحور.	48
11	معامل الثبات " ألفا كرونباخ Alpha Garmbach" لأبعاد محور التمكين النفسي.	49
12	معامل الثبات " ألفا كرونباخ Alpha Garmbach" لأبعاد محور الرضا الوظيفي.	49
13	معامل الثبات " ألفا كرونباخ Alpha Garmbach" لمحاور الاستبانة.	50
14	فئات مقياس " ليكرت LIKERT" الخماسي ودالاتها.	51
15	توزيع أفراد العينة حسب الجنس.	53
16	توزيع أفراد العينة حسب العمر.	53
17	توزيع أفراد العينة حسب الحالة الاجتماعية.	54
18	توزيع أفراد العينة حسب المؤهل العلمي.	54
19	توزيع أفراد العينة حسب الرتبة العلمية.	55
20	توزيع أفراد العينة حسب الأقدمية في العمل.	55
21	المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لعبارات بعد " معنى العمل".	56
22	المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لعبارات بعد " الاستقلالية".	57
23	المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لعبارات بعد " الكفاءة".	58
24	المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لعبارات بعد " التأثير".	59

25	المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لمحور " التمكن النفسي".	60
26	المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لعبارات بعد " الرضا عن علاقات العمل".	61
27	المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لعبارات بعد " الرضا عن سياسات الإدارة".	62
28	المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لعبارات بعد " الرضا عن العمل في حد ذاته".	63
29	المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لمحور " الرضا الوظيفي".	64
30	اختبار التوزيع الطبيعي "Kolmogorov-Smirnov"	65
31	نتائج الانحدار الخطي المتعدد لاختبار الفرضية الرئيسية وفرضياتها الفرعية.	65
32	نتائج تحليل التباين لعينتين مستقلتين بالنسبة لمتغير الجنس.	68
33	نتائج تحليل التباين الأحادي بالنسبة لمتغير العمر.	68
34	نتائج تحليل التباين الأحادي بالنسبة لمتغير الحالة الاجتماعية.	69
35	نتائج تحليل التباين الأحادي بالنسبة لمتغير المؤهل العلمي.	69
36	نتائج تحليل التباين الأحادي بالنسبة لمتغير الرتبة العلمية.	70
37	نتائج تحليل التباين الأحادي بالنسبة لمتغير الأقدمية في العمل.	70
38	نتائج تحليل التباين لعينتين مستقلتين بالنسبة لمتغير الجنس.	71
39	نتائج تحليل التباين الأحادي بالنسبة لمتغير العمر.	72
40	نتائج تحليل التباين الأحادي بالنسبة لمتغير الحالة الاجتماعية.	72
41	نتائج تحليل التباين الأحادي بالنسبة لمتغير المؤهل العلمي.	73
42	نتائج تحليل التباين الأحادي بالنسبة لمتغير الرتبة العلمية.	73
43	نتائج تحليل التباين الأحادي بالنسبة لمتغير الأقدمية في العمل.	74



قائمة الملاحق

الصفحة	عنوان الملحق	رقم الملحق
91	قائمة الأساتذة المحكمين	01
92	استبانة الدراسة بعد التحكيم	02
97	الصدق البنائي لأداة الدراسة	03
103	نتائج معامل الثبات ألفا كرونباخ	04
105	نتائج توزيع أفراد عينة الدراسة حسب المتغيرات الشخصية والوظيفية	05
107	نتائج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لأبعاد ومحاور الدراسة	06
109	نتائج اختبار التوزيع الطبيعي	07
110	نتائج اختبار فرضيات الدراسة	08

مقدمة

تشهد المنظمات في هذه الأيام تحديات كبيرة في ظل التغيرات السريعة والمتلاحقة التي تحدث في العالم، خاصة وأن نهايات القرن العشرين أسفرت عن العديد من المفاهيم الإدارية الحديثة فعملت هذه المنظمات على تبني تلك المفاهيم وتفعيلها بشكل كبير ولافت، ومن أبرز هذه المفاهيم مفهوم التمكين النفسي الذي يحتل مكانة متميزة في التطور القائم أساساً على العنصر البشري بشكل كبير والذي بدوره يعتبر أهم مورد في المنظمة لأنه الاستجابة المناسبة لمواجهة التحديات، فالتمكين النفسي أحد عوامل التحفيز الداخلي يأتى على دوافع العاملين ومواقفهم اتجاه العمل، هذا ما يؤدي إلى تحقيق الرضا الوظيفي لديهم والذي يعتبر بدوره عاملاً فعالاً في الحياة العملية للفرد، فكلما كان الفرد راضياً كان منتجاً وناجحاً في عمله، لذلك على المنظمات العمل على تحسين مستويات الرضا الوظيفي لدى الأفراد العاملين بها لأجل الوصول لأهدافها وتحقيق الميزة التنافسية في مجالها.

أولاً: مشكلة الدراسة

نظراً للاهتمام المتزايد بمفهوم كل من التمكين النفسي والرضا الوظيفي والمزايا التي يحققها كل منهما للمنظمة، جاءت هذه الدراسة لتوضح المكانة التي يحتلها التمكين النفسي والرضا الوظيفي في مختلف المنظمات، وكذلك لتبيين أثر التمكين النفسي على الرضا الوظيفي. وعليه قمنا بصياغة التساؤل الرئيسي التالي:

هل يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لأبعاد التمكين النفسي مجتمعة على الرضا الوظيفي لدى أساتذة كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة محمد الصديق بن يحيى-جيجل-؟

ويتفرع عن هذا التساؤل الرئيسي التساؤلات الفرعية التالية:

- هل يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لبعد معنى العمل على الرضا الوظيفي لدى أساتذة كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة محمد الصديق بن يحيى-جيجل-؟

- هل يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لبعد الاستقلالية على الرضا الوظيفي لدى أساتذة كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة محمد الصديق بن يحيى-جيجل-؟

- هل يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لبعد الكفاءة على الرضا الوظيفي لدى أساتذة كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة محمد الصديق بن يحيى-جيجل-؟

- هل يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لبعد التأثير على الرضا الوظيفي لدى أساتذة كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة محمد الصديق بن يحيى-جيجل-؟

- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية لإجابات أفراد عينة الدراسة حول التمكين النفسي تعزى للمتغيرات الشخصية والوظيفية (الجنس، العمر، الحالة الاجتماعية، المؤهل العلمي، الرتبة العلمية، الأقدمية في العمل)
- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية لإجابات أفراد عينة الدراسة حول الرضا الوظيفي تعزى للمتغيرات الشخصية والوظيفية (الجنس، العمر، الحالة الاجتماعية، المؤهل العلمي، الرتبة العلمية، الأقدمية في العمل)

ثانياً: فرضيات الدراسة

كإجابة أولية على التساؤل الرئيسي للدراسة والتساؤلات الفرعية نضع الفرضيات التالية:

الفرضية الرئيسية الأولى:

يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) لأبعاد التمكين النفسي مجتمعة على الرضا الوظيفي لدى أساتذة كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة محمد الصديق بن يحيى-جيجل-.

وتنتزع عن الفرضية الرئيسية الأولى الفرضيات الفرعية التالية:

الفرضية الفرعية الأولى: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) لبعد معنى العمل على الرضا الوظيفي لدى أساتذة كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة محمد الصديق بن يحيى-جيجل-.

الفرضية الفرعية الثانية: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) لبعد الاستقلالية على الرضا الوظيفي لدى أساتذة كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة محمد الصديق بن يحيى-جيجل-.

الفرضية الفرعية الثالثة: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) لبعد الكفاءة على الرضا الوظيفي لدى أساتذة كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة محمد الصديق بن يحيى-جيجل-.

الفرضية الفرعية الرابعة: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) لبعد التأثير على الرضا الوظيفي لدى أساتذة كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة محمد الصديق بن يحيى-جيجل-.

الفرضية الرئيسية الثانية: توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في إجابات أفراد عينة الدراسة حول التمكين النفسي تعزى للمتغيرات الشخصية والوظيفية (الجنس، العمر، الحالة الاجتماعية، المؤهل العلمي، الرتبة العلمية، الأقدمية في العمل).

الفرضية الرئيسية الثالثة: توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في إجابات أفراد عينة الدراسة حول الرضا الوظيفي تعزى للمتغيرات الشخصية والوظيفية (الجنس، العمر، الحالة الاجتماعية، المؤهل العلمي، الرتبة العلمية، الأقدمية في العمل)

ثالثا: أهداف الدراسة

- من الأهداف التي نسعى إلى الوصول إليها من خلال هذه الدراسة ما يلي:
- العمل على تقديم إطار نظري لمفهوم التمكين النفسي وكذلك مفهوم الرضا الوظيفي باعتبارهما من المفاهيم الحديثة.
- التعرف على مستوى التمكين النفسي لدى أساتذة كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة محمد الصديق بن يحيى-جيجل-.
- التعرف على مستوى الرضا الوظيفي لدى أساتذة كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة محمد الصديق بن يحيى-جيجل-.
- التعرف على ما إذا كان هناك أثر ذو دلالة إحصائية لأبعاد التمكين النفسي مجتمعة ومنفردة على الرضا الوظيفي لدى عينة الدراسة بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير جامعة محمد الصديق بن يحيى-جيجل-.
- تقديم اقتراحات لتحسين مستوى التمكين النفسي وتعزيز الرضا الوظيفي لدى عينة الدراسة.
- التعرف على ما إذا كان هناك فروق ذات دلالة إحصائية في إجابات أفراد عينة الدراسة حول التمكين النفسي تعزى للمتغيرات الشخصية والوظيفية (الجنس، العمر، الحالة الاجتماعية، المؤهل العلمي، الرتبة العلمية، الأقدمية في العمل).
- التعرف على ما إذا كان هناك فروق ذات دلالة إحصائية في إجابات أفراد عينة الدراسة حول الرضا الوظيفي تعزى للمتغيرات الشخصية والوظيفية (الجنس، العمر، الحالة الاجتماعية، المؤهل العلمي، الرتبة العلمية، الأقدمية في العمل).

رابعا: أهمية الدراسة:

وتبرز أهمية الدراسة من جانبين هما: الأهمية العلمية والأهمية العملية.

أ- الأهمية العلمية:

تستمد هذه الدراسة أهميتها العلمية من أهمية موضوعي التمكين النفسي والرضا الوظيفي، حيث تزايد الاهتمام في أوساط المنظرين والمنظمات بموضوع الرضا الوظيفي وسبل تعزيزه والتي من بينها التمكين النفسي، كما تعتبر مساهمة في إثراء المعرفة العلمية نظرا لنقص الدراسات حول الموضوع.

ب- الأهمية العملية:

تكمن الأهمية العملية للدراسة في محاولة إبراز أثر التمكين النفسي على الرضا الوظيفي من وجهة نظر المبحوثين والتعرف على واقعها في كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة محمد الصديق بن يحيى -جيجل-.

وبناء على ذلك يمكن تقديم مجموعة من الاقتراحات والتي من شأنها أن تحسن مستوى التمكين النفسي والرضا الوظيفي في المؤسسة محل الدراسة.

خامسا: أسباب اختيار موضوع الدراسة

- هناك عدة أسباب دفعتنا لاختيار موضوع الدراسة نذكر منها ما يلي:
- موضوع حديث يمكن أن يقدم إضافة في مجال إدارة الموارد البشرية
 - توافق الموضوع مع تخصص إدارة الموارد البشرية
 - قلة الدراسات عن التمكين النفسي وأثره على الرضا الوظيفي.
 - فسح المجال لدراسات أخرى في ما يخص التمكين النفسي خاصة بالكلية.

سادسا: حدود الدراسة

بحثت هذه الدراسة في أثر التمكين النفسي على الرضا الوظيفي من وجهة نظر عينة من الأساتذة في كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة محمد الصديق بن يحيى -جيجل-.

الحدود البشرية: شملت الدراسة عينة من (80) أستاذ بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة محمد الصديق بن يحيى -جيجل-.

الحدود المكانية: اقتصرت الدراسة على كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة محمد الصديق بن يحيى -جيجل-.

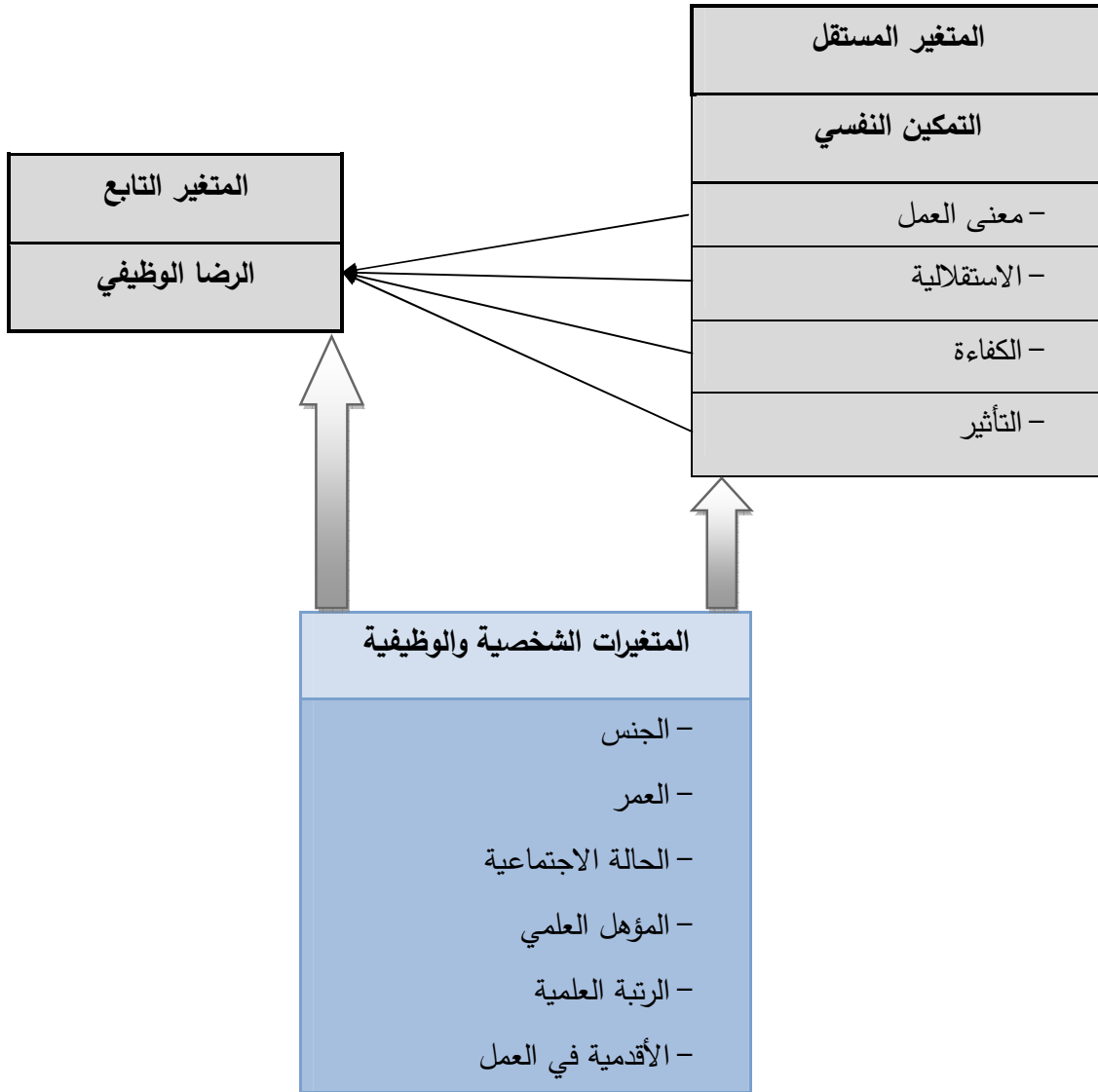
الحدود الزمنية: تم إجراء الدراسة التطبيقية خلال السداسي الثاني من السنة الجامعية 2021-2022

سابعا: منهج الدراسة

لقد اتبعنا المنهج الوصفي التحليلي وذلك بالنظر إلى طبيعة الموضوع وتماشيا مع الإشكالية المطروحة، ولإلمام بالجانب النظري للدراسة تم الاعتماد على مصادر ثانوية تمثلت في الكتب، المجلات، الرسائل الجامعية، المؤتمرات، أما الجانب التطبيقي فقمنا بالاستعانة بالمصادر الأولية لجمع البيانات، فتم توزيع استبانة على أفراد عينة الدراسة، والتي تم معالجتها باستخدام البرنامج الإحصائي **spss**.

ثامنا: نموذج الدراسة

الشكل رقم(1): نموذج الدراسة



المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على الدراسات السابقة .

تاسعا: صعوبات الدراسة

واجهتنا بعض الصعوبات في انجاز هذه الدراسة نذكر منها:

- حداثة الموضوع وصعوبة إيجاد المراجع والدراسات السابقة خاصة التي تناولت التمكين النفسي والرضا الوظيفي معا.
- صعوبة في توزيع واستلام الاستبانة لدى بعض الأساتذة على مستوى كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير.
- ضيق الوقت المتاح مما يؤثر على كمية المعلومات المجمعة.

عاشرا: هيكل الدراسة

قمنا بتقسيم بحثنا هذا إلى فصلين، فصل يعالج الجانب النظري وفصل تطبيقي اعتمادا على طريقة

.IMRAD

وعليه تضمن الفصل الأول الأدبيات النظرية والتطبيقية للدراسة، قسم إلى مبحثين:

المبحث الأول يتناول الإطار النظري للدراسة حيث اشتمل على مفاهيم أساسية لكلا المتغيرين التمكين النفسي والرضا الوظيفي، بالإضافة إلى العلاقة القائمة بينهما.

أما المبحث الثاني فتناول الأدبيات التطبيقية للدراسة وقد تم تقسيمه إلى ثلاث مطالب، استعرضنا في المطلب الأول الدراسات الخاصة بالتمكين النفسي، والمطلب الثاني فاستعرضنا فيه الدراسات الخاصة بالرضا الوظيفي، أما بالنسبة للمطلب الثالث فقد تضمن الدراسات التي جمعت المتغيرين معا.

وفيما يخص الفصل الثاني فقد تضمن الدراسة الميدانية فقسم إلى ثلاث مباحث:

المبحث الأول تطرقنا فيه إلى تقديم المؤسسة محل الدراسة، أما المبحث الثاني تناولنا فيه الإجراءات المنهجية للدراسة من حيث: طريقة ونوع أداة الدراسة، اختبار أداة الدراسة، أساليب المعالجة الإحصائية، وفيما يخص المبحث الثالث فقد اشتمل على عرض نتائج الدراسة ومناقشتها فقسم إلى: النتائج المتعلقة بخصائص أفراد عينة الدراسة، عرض وتحليل إجابات أفراد عينة الدراسة حول محور التمكين النفسي، عرض وتحليل إجابات أفراد عينة الدراسة حول محور الرضا الوظيفي، واختبار الفرضيات.

**الفصل الأول: الأدبيات النظرية والتطبيقية
لِلدراسة**

تمهيد

المبحث الأول: الإطار النظري للدراسة

المبحث الثاني: الأدبيات التطبيقية للدراسة

خلاصة الفصل

تمهيد:

يشهد العصر الحالي جملة من التطورات والتحولات التي أثرت في مختلف جوانب مسيرة المنظمات، مما أجبرها على البحث في المفاهيم الإدارية عن أساليب جديدة تمكنها من مواجهة التحديات الناتجة عن هذه التطورات، فظهرت الكثير من الأساليب التي تماشت مع تطلعات تلك المنظمات، كالتمكن وإدارة الأزمات وإدارة المعرفة وغيرها، وطبقت كل منظمة ما يناسبها من هذه الأساليب لضمان البقاء وتحقيق المزايا التنافسية وسارعت المنظمات التي تعتبر العنصر البشري حجر الأساس والعنصر الأهم إلى تبني أسلوب التمكين النفسي الذي يعزز الثقة بين الإدارة والعاملين، من خلال مشاركتهم اتخاذ القرار ومنحهم جزء من الصلاحيات، وهذا ما يؤدي إلى تحقيق الرضا الوظيفي لديهم فيتميز أدائهم وهو ما يخدم أهداف المنظمة. وعليه سنحاول في هذا الفصل توضيح هاذين المصطلحين من خلال محاولة الإشارة إلى كافة الجوانب المتعلقة بالتمكين النفسي والرضا الوظيفي من خلال التطرق إلى مبحثين رئيسيين وهما:

❖ **المبحث الأول:** الإطار النظري للدراسة.

❖ **المبحث الثاني:** الأدبيات التطبيقية للدراسة.

المبحث الأول: الإطار النظري للدراسة

التمكين النفسي من المفاهيم المعاصرة حيث جاء كاستجابة حتمية من قبل المنظمات من أجل الاعتناء بالموارد البشري لكونه أهم مورد فيها، فالتمكين النفسي قائم على العلاقة بين الموظف والإدارة، وهذه الأخيرة تقوم بتمكين الموظف وتفعيل قدراته الذاتية من أجل تحسين حالته النفسية من خلال اكتسابه ثقة بالنفس والشعور بأهمية عمله وكذا منحه استقلالية في اتخاذ بعض القرارات والتأثير فيها فينعكس ذلك إيجاباً على الرضا الوظيفي لديه، واستناداً على ذلك سنتناول في هذا المبحث أهم المفاهيم المرتبطة بالتمكين النفسي والرضا الوظيفي.

المطلب الأول: مفاهيم أساسية حول التمكين النفسي

يعد التمكين النفسي ذو أهمية كبيرة خصوصاً في ظل ما تشهده المنظمات من تطور، فهو يدفع الأفراد لتأدية أعمالهم بكفاءة وفعالية، وعليه سنتناول في هذا المطلب بعض المفاهيم الأساسية حول التمكين النفسي.

أولاً: مفهوم التمكين النفسي

قبل التطرق إلى مفهوم التمكين النفسي نعرف أولاً التمكين:

1- تعريف التمكين:

إن التمكين مصطلح حديث في الإدارة، لكن القرآن الكريم ذكره في مواطن عدة قبل أربعة عشر قرناً.

أ- التمكين في القرآن الكريم:

ورد ذكر التمكين في قوله تعالى:

﴿وَعَدَ اللَّهُ الَّذِينَ آمَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ لَيَسْتَخْلِفَنَّهُمْ فِي الْأَرْضِ كَمَا اسْتَخْلَفَ الَّذِينَ مِنْ قَبْلِهِمْ وَ لِيُمَكِّنَنَّ لَهُمْ دِينَهُمُ الَّذِي ارْتَضَى لَهُمْ وَلِيُبَدِّلَنَّهُمْ مِنْ بَعْدِ خَوْفِهِمْ أَمْنًا﴾¹

أيضاً يبرز التمكين في قوله تعالى: ﴿إِنَّا مَكَّنَّا لَهُ فِي الْأَرْضِ وَآتَيْنَاهُ مِنْ كُلِّ شَيْءٍ سَبَبًا﴾²

من خلال الآيات نرى أن التمكين مصطلح قديم في القرآن الكريم.

ب- التمكين لغة:

كلمة التمكين في اللغة العربية ترجع إلى الفعل "مكن" أي جعله له سلطاناً ومقدرة، أمكن فلاناً أي

سهل له أو سیر له فعله وأدائه.³

¹ القرآن الكريم، الآية:55، سورة النور، رقم السورة:24.

² القرآن الكريم، الآية:84، سورة الكهف، رقم السورة:18.

³ عادل هادي البغدادي، رافد حميد الحدراوي، الإستشراف الإستراتيجي ومستوى التمكين التنظيمي، الطبعة الأولى، دار صفاء للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2013، □ 129.

وحسب ما جاء في أهم المراجع والمعاجم العربية وهو لسان العرب لابن منظور " أن التمكين يعني القدرة والاستطاعة"¹

ج- التمكين اصطلاحاً:

لقد تعددت التعاريف المقدمة لمصطلح التمكين فمنها من عرف التمكين على أنه:

- إعطاء الطاقة للأفراد والتي من خلالها يصبح الفرد ذو حرية في إنجاز الأعمال.²
- والتمكن لدى البعض هو:

- تحرير الإنسان من القيود، وتشجيع الفرد، وتحفيزه، ومكافأته على ممارسة روح المبادرة، والإبداع.³
- أما الضلاعين فقد بين أن التمكين يتمثل في:

- منح الأفراد داخل المنظمة حرية واسعة في اتخاذ القرارات، من خلال توسيع نطاق تفويض السلطة، وزيادة المشاركة، وتأكيد أهمية العمل الجماعي، وتوفير بيئة تساعد في تطوير الشخصية وتنمية السلوك الإبداعي.⁴

2- تعريف التمكين النفسي:

- شعور ودافع داخلي إيجابي يتولد لدى الفرد نحو عمله ويتمثل هذا الشعور في أربعة مجالات هي، إدراك الفرد لأهمية عمله وأن لديه الاستقلالية، التأثير والجدارة في إنجازها.⁵

وعرفه Thomas and Velthous 1990 :

- بأنه الحافز الداخلي الجوهرى الذي يبرز من خلال عدد من الأبعاد، التي تعكس مواقف الأفراد نحو المهمات التي يقومون بها في وظائفهم.⁶
- ويقول أحمد يوسف أن التمكين النفسى:

¹ ناصر محمد سعود جرادات وآخرون، إدارة التغيير والتطوير، الطبعة الأولى، إثراء للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2013، ص 243.

² جنات بوخمخ، تقييم جودة الحياة الوظيفية لدى الموظفين بجامعة جيجل، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في علوم التسيير، تخصص تسيير الموارد البشرية، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة محمد الصديق بن يحيى، جيجل، الجزائر، 2014، ص 131.

³ محمود حسين الداوي، التمكين الإداري في العصر الحديث، الطبعة الأولى، دار حامد للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2012، ص 22.

⁴ مجدولين عمر محمد بلعاوي، أثر التمكين النفسى في جودة العمل لدى العاملين في الجامعات الرسمية الأردنية، رسالة ماجستير مقدمة لاستكمال متطلبات الحصول على درجة ماجستير في الإدارة العامة، تخصص إدارة عامة، كلية إدارة المال والإعمال، جامعة آل البيت، 2015، ص 13.

⁵ بلقاسم العسالى وآخرون، قياس مستوى ممارسة التمكين وأثره على سلوك المواطنة التنظيمية في المؤسسة سويتلي لإنتاج الحليب ومشتقاته، مجلة دفاتر اقتصادية، المجلد 12، العدد 1، 2021، ص 172.

⁶ Thomas, K.w. and Velthous, B.A, **Cognitive Elements of Empowerment: an Interpretive Model of Intrinsic Task Motivations**, Academy of management Review, vol 15, No 4,1990, p666.

- نقل للمسؤولية والسلطة ودعوة للعاملين للمشاركة في المعلومات والمعرفة التي توفرها المنظمة عبر قاعدة بياناتها وفي تحليل المشكلات، وكذا في صنع ووضع القرارات، وبالتالي في سلطة اتخاذ القرار".¹

أما yim فيرى أن التمكين النفسي يمثل:

- مهمة جوهرية تهدف إلى زيادة الدافعية لدى الأفراد العاملين من خلال أربعة مدركات تعكس توجه الفرد العامل تجاه عمله هي (المعنى، المقدرة، الأثر، الاختيار).²
- وبالنسبة لـ Spreitzer فالتمكين النفسي هو:
- إدراك الفرد أن لعمله أهمية ومعنى، وأنه يمتلك الكفاءة، لإنجاز مهمته، ويمتلك الإيمان بذاته، وبقدرته على اختيار وتنظيم مهمته التي يقوم بها، ويشعر أن لعمله تأثيراً في مهنته المباشرة ويمتد هذا التأثير إلى أبعد من مهنته المباشرة".³

3- خصائص التمكين النفسي:

لقد أشار مينيون إلى بعض خصائص مفهوم التمكين النفسي وقد عمل على توضيحها في النقاط التالية كما يلي:⁴

- التمكين النفسي علاقة عقدية بين الرئيس والمرؤوسين.
- ليس بناءاً عالمياً يمكن تطبيقه في كل الأوضاع والظروف ولكنه يتطلب ظروف وأوضاع خاصة.
- يجب أن يقاس من خلال أربعة أبعاد (أهمية العمل، التأثير، الجدارة، الاستقلالية).
- هو شعور مستمر ومتواصل لا يتوقف، حيث يمكن إدراكه بنسب ودرجات متفاوتة بين العاملين ولا يمكن ربطه بالوجود أو عدمه.

4- أهمية التمكين النفسي:

تبرز أهمية التمكين النفسي من خلال ما يلي:⁵

¹ منى خرموش، صابر بحري، تفعيل مدخل التمكين النفسي كإستراتيجية في تعزيز السلوك الإيجابي في المنظمة، مجلة العلوم الاجتماعية، المجلد 15، العدد 2، 2021، 76.

² إحسان دهش جلاب، كمال كاظم طاهر الحسيني، إدارة التمكين والإدماج، الطبعة الأولى، دار صفاء للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2013، 38.

³ الوليد عبد القيوم علي إدريس، أثر التمكين النفسي والمخرجات التنظيمية في علاقة القيادة التحويلية ونية ترك العمل، بحث مقدم لنيل درجة الدكتوراه الفلسفة في إدارة الأعمال، كلية الدراسات التجارية، جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا، 2019، 23.

⁴ رأفت جميل عكر، العلاقة بين التمكين النفسي للمرشد والتوجه نحو الحياة المهنية، رسالة مقدمة لاستكمال متطلبات الحصول على درجة الماجستير، تخصص الإرشاد النفسي والتربوي، كلية العلوم التربوية والنفسية العليا، جامعة عمان العربية، 2013، 11.

⁵ إحسان دهش جلاب، مرجع سبق ذكره، 40، 41.

- جعل الأفراد أكثر إنتاجية ودافعية إذا شعرو بإمكانية تقديمهم مساهمات قيمة للمنظمة، والمشاركة في اتخاذ القرارات.
- تعزيز ودعم سلوكيات الأفراد العاملين.
- دعم التمكين النفسي لكفاءة ودافعية الأفراد العاملين.
- تنمية الأفراد الذين لديهم القدرة على قيادة أنفسهم من خلال الاستقلالية في التفكير.
- يكون لدى الأفراد العاملين شعور إيجابي ورضا وظيفي.
- وسيلة إدارية تهدف إلى مساعدة الأفراد العاملين في التغلب على التنافر والانحراف الشعوري.
- تحسين مبادرات الأفراد العاملين وزيادة مرونتهم.

ثانياً: أبعاد التمكين النفسي:

يستند مفهوم التمكين النفسي إلى أربعة أبعاد أساسية وهي (معنى العمل، الاستقلالية، الكفاءة، التأثير).

1- معنى العمل:

يعرف بأنه تقييم الفرد للهدف أو الغرض من العمل بناء على معايير وأفكاره¹. فإن كانت نظرة الفرد للعمل إيجابية فإن الوظيفة ذات قيمة ما يؤدي إلى لخلق معنى للعمل، وبالتالي يصبح ذلك العمل بمثابة محرك له، خاصة إذا توافقت أهداف وقيم ومعتقدات الفرد من جهة، ومتطلبات العمل من جهة أخرى².

وكذلك يقصد بمعنى العمل الإحساس والارتباط الشخصي بالعمل³.

2- الإستقلالية:

يقصد بها الاستقلال الذاتي في العمل الذي يعبر عن درجة الحرية والتقدير المسموح بهما للموظفين في مختلف جوانب العمل⁴.

¹ برني لطيفة، التمكين الإداري وأثره في تعزيز التمكين النفسي لدى العاملين في القطاع الصحي الخاص في ولاية بسكرة، مجلة أبحاث اقتصادية وإدارية، العدد15، جامعة بسكرة، الجزائر، 2014، □□ 12.

² ساخي بوبكر وآخرون، المفاضلة بين البنيات المتنافسة الهرمية وغير الهرمية لمفهوم التمكين النفسي، مجلة سلوك، المجلد7، العدد1، 2020، □□ 11,10.

³ زهير عبد الحميد النواجحة، التمكين النفسي والتوجه الحياتي لدى عينة من معلمي المرحلة الأساسية، مجلة جامعة القدس المفتوحة للأبحاث والدراسات التربوية والنفسية، المجلد4، العدد15، 2016، □□ 292.

⁴ إبراهيم علي أبوشيبة وآخرون، دراسة العلاقة بين الإستقلالية في العمل والإلتزام الوظيفي على الرضا الوظيفي للمراجع الخارجي، مجلة الباحث الاقتصادي، المجلد9، العدد1، 2021، □□ 545.

والعنصر الأساسي في هذا البعد هو شعور العامل بحرية في التصرف واستقلالية في اتخاذ القرارات بشأن عمله.¹

3- الكفاءة:

تعرف بأنها إدراك الفرد لكفاءته وأهليته من خلال امتلاك القدرة والمهارة على إنجاز المهام الموكلة له بالفاعلية المطلوبة.²

ويذهب جلاب إلى أن الكفاءة تعني ثقة الأفراد الممكّنين بقدرتهم على إنجاز الأعمال المناطة بهم بأحسن وجه وامتلاكهم للقابليات التي تمكنهم من مواجهة التحديات الجديدة.³

4- التأثير:

يعرف بأنه إدراك الفرد وإيمانه بأنه قادر على التأثير في نتائج الأداء التنظيمي في المنظمة، وفي السياسات، وضع القرار، وذلك من خلال قراراته وأفعاله.⁴ وكذلك يقصد به درجة تأثير العامل على مخرجات العمل.⁵

ثالثاً: آثار التمكين النفسي

للمتمكين النفسي آثار على الجانب العقلي والجانب الاجتماعي للعامل ويتضح ذلك فيما يلي:⁶

1- الأثر العقلي:

فتزايد ضغوط العمل يعرض الموظف للقلق والاكتئاب وبالتالي فقدان القدرة على التركيز والتفكير بشكل صحيح، فالمتمكين النفسي يزيد من قدرة الموظف على تحمل ضغوط العمل وإيجاد حلول لها ومواجهتها.

2- الأثر الاجتماعي:

تحدث الانعكاسات النفسية على الحياة الاجتماعية والأسرية للعامل، فأصابته بالعجز النفسي في بيئة العمل يحبط معنوياته ويهدد حياته المهنية، وهذا ما ينعكس سلباً على تعاملاته مع زملائه ورب عمله وأسرته، ويسمح المتمكين النفسي من تخفيف ومعالجة هذه الضغوط، حيث يعطي للفرد دفعا نحو تشكيل العلاقات الاجتماعية مع زملائه وأرباب العمل ويحسن من نظرة الموظف لمجتمعه وجعله فاعلاً فيه.

¹ ماجد بن علي الشريدة وآخرون، التمكين النفسي وعلاقته بمهارات التدريس الإبداعي لدى معلمي محافظة وادي الدواسر، مجلة كلية التربية بأسبوط، مصر، المجلد 34، العدد 4، 2018، □ 304.

² نجاح عواد السميري، الثقة بالنفس كمتغير وسيط في العلاقة بين التمكين النفسي والإحترق الوظيفي المهني لدى معلمي التربية الخاصة في محافظات غزة، مجلة الجامع في الدراسات النفسية والعلوم التربوية، العدد 5، جامعة الأقصى، غزة، 2017، □ 185.

³ منى خرموش، مرجع سبق ذكره، □ 77.

⁴ الوليد عبد القيوم علي إدريس، مرجع سبق ذكره، □ 31.

⁵ ساخي بوبكر، مرجع سبق ذكره، □ 18.

⁶ سارة مرزوق، مبارك بوعشة، دراسة أثر التمكين في تحقيق الإدماج الوظيفي للعاملين دراسة حالة مجمع عموري بسكرة، مجلة دراسات اقتصادية، المجلد 4، العدد 3، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة عبد الحميد مهري، قسنطينة 2، الجزائر، 2017، □ □ 170,169.

وتتجسد ممارسات التمكين النفسي على أرض الواقع بالمنظمة على شكل توفير خلايا الاستماع، أقسام الاستشارات النفسية والمهنية، كذلك توفير مصلحة للصحة والسلامة المهنية تهتم بإجراء دراسات اجتماعية ونفسية للعامل إلى جانب الدراسات الصحية.

ويتحقق التمكين النفسي للموظف من خلال:

- توفير الأمن والاستقرار من خلال بيئة عمل آمنة.
- مساعدة الموظف على التكيف النفسي مع بيئة وظروف العمل.
- توفير الأجر الكافي والحماية الكافية.
- المعاملة المناسبة لتحقيق التقدير والاحترام.

ومن هنا نقول أن التمكين النفسي للعامل يضمن شعوره بالراحة والأمن في العمل وبالتالي زيادة رضاه عنه.

المطلب الثاني: مفاهيم أساسية حول الرضا الوظيفي

أصبح العنصر البشري المحور الأساسي لنجاح المنظمات وضمان استمرارها، وعليه يجب زيادة الاهتمام به والعمل على تحقيق رضاه الوظيفي، فالرضا الوظيفي يعتبر من أكثر المفاهيم تعقيدا، لأنه حالة انفعالية يصعب قياسها ودراستها بموضوعية ويصعب تفسيرها، بسبب قابليتها لتغيير مع تغير الأفراد واختلاف المواقف.

أولاً: مفهوم الرضا الوظيفي

رغم تعدد الدراسات التي تناولت الرضا الوظيفي، إلا أنه يوجد اختلاف حول تحديد تعريف واضح ومحدد لهذا المصطلح، ويرجع ذلك إلى ارتباطه بمشاعر الفرد والتي تعتبر غير مستقرة. وعليه سوف نتطرق لأهم التعاريف التي خلص إليها الباحثون مع بيان أهم خصائص هذا المفهوم وأهميته.

1- تعريف الرضا الوظيفي:

من بين التعاريف التي قدمت للرضا الوظيفي نجد:

_ يعرف محمد أحمد سليمان الرضا الوظيفي بأنه " مشاعر الفرد الحسنة والسيئة التي يشعر بها حول المتغيرات المادية والمعنوية التي تتعلق بالعمل نفسه والبيئة المحيطة به".¹

_ يعرف هوبك الرضا الوظيفي على أنه " مجموعة من الاهتمامات بالظروف النفسية والمادية والبيئية التي تحمل الفرد على القول بصدق أنني راضي عن وظيفتي"².

¹ محمد أحمد سليمان، سوسن عيد الفتاح وهب، الرضا والولاء التنظيمي قيم وأخلاقيات الأعمال، الطبعة الأولى، زمزم ناشرون وموزعون، عمان، الأردن، 2011، 134.

² Brikend Aziri, **Job satisfaction: A literature review**, Management Research and Practice, Faculty of Business and Economic South East European University, vol 3, No 4, 2011, p77.

- _ يعرف أحمديدة نصير الرضا الوظيفي بأنه " درجة شعور الفرد بمدى إشباع الحاجات التي يرغب أن يشبعها من وظيفته".¹
- _ يعرف لوك الرضا الوظيفي على أنه " حالة عاطفية سارة ناتجة عن إدراك الفرد بأن عمله يحقق له ممارسة القيم الوظيفية الهامة التي يتصورها".²
- _ يعرف فروم الرضا الوظيفي على أنه " اتجاه إيجابي من الفرد إلى عمله الذي يمارسه".³
- _ يعرف نبيل ناجم الرضا الوظيفي بأنه " شعور الفرد بالراحة النفسية بعد القيام بإشباع حاجاته وتحقيق أهدافه".⁴
- _ و يقول هربرت وآخرون أن " مفهوم الرضا الوظيفي يطلق على مشاعر العاملين تجاه أعمالهم".⁵
- _ كذلك يعرف الرضا الوظيفي بأنه " ذلك الشعور الذي يعبر عنه الفرد العامل عن مدى تفاعله مع بيئته العملية من خلال المظاهر المختلفة المرتبطة بموقف العمل".⁶
- _ تعرف مقراش فوزية الرضا الوظيفي بأنه " الانسجام بين شخصية شاغل الوظيفة وخصائص العمل الذي يؤديه".⁷
- _ تعرف البارودي منال الرضا الوظيفي بأنه " حصيلة العوامل المتعلقة بالعمل والتي تجعل الفرد محبا له ومقبلا عليه في بدء يومه دون أية غضاضة".⁸

¹ نصير أحمديدة وآخرون، تقدير مستوى الرضا الوظيفي وعلاقته بدافعية الإنجاز، مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، العدد52، الجزائر، 2019، □158.

² صالح عياد، رضوان عينوس، التسويق الداخلي كمفهوم لإدارة الموارد البشرية وأثره على الرضا الوظيفي والإلتزام التنظيمي-دراسة تطبيقية على العاملين في جامعة أدرار-، مجلة إيليزا للبحوث والدراسات، العدد1، المركز الجامعي إيلوي، الجزائر، 2016، □61.

³ شفيق شاطر، مختار صابة، أثر التمكين على الرضا الوظيفي دراسة حالة الشركة الإفريقية للزجاج بالطاهير ولاية جيجل، مجلة المستقبل الاقتصادي، العدد5، مخبر مستقبل الاقتصاد الجزائري خارج المحروقات، الجزائر، 2017، □100.

⁴ نبيل ناجم، فيصل حاجي، الرضا الوظيفي وعلاقته بالدافعية المهنية لدى أساتذة التربية البدنية والرياضة لدى الطورين المتوسط والثانوي، مجلة الجامع في الدراسات النفسية والعلوم التربوية، المجلد7، العدد1، الجزائر، 2022، □371.

⁵ محمد الصالح شايب، حدة يوسف، الرضا الوظيفي لدى الموظفين عن طريق الوكالة الوطنية للتشغيل، مجلة الروائز، المجلد5، العدد1، الجزائر، 2021، □429.

⁶ ماجدة حمد أبو بكر حسن أسويب، إسماعيل بن محمد بن عبد الله نورية، الضغوط المهنية وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس جامعة بنغازي، مجلة الإبراهيمي للعلوم الاجتماعية والإنسانية، المجلد7، 2020، □51.

⁷ فوزية مقراش، تمكين الموارد البشرية ومساهمتها في تحقيق الرضا الوظيفي دراسة حالة الشركة الإفريقية للزجاج جيجل، مجلة دراسات اقتصادية، المجلد19، العدد1، جامعة محمد الصديق بن يحي جيجل، الجزائر، 2021، □203.

⁸ منال البارودي، الرضا الوظيفي وفن التعامل مع الرؤساء والمرؤوسين، الطبعة الأولى، المجموعة العربية للتدريب والنشر، القاهرة، مصر، 2015، □38.

_ تعرف حاجي كريمة الرضا الوظيفي بأنه " اتجاه يعبر الفرد العامل بمقتضاه عن شعوره بالقناعة أو عدم القناعة اتجاه موقف أو سلوك معين".¹

2- خصائص الرضا الوظيفي:

من التعاريف السابقة نستطيع تحديد جملة من الخصائص التي يتميز بها الرضا الوظيفي على النحو التالي:²

• تعدد مفاهيم و طرق القياس:

أشار الكثير من الباحثين في ميدان الرضا الوظيفي إلى تعدد التعاريف وتباينها حول الرضا الوظيفي وذلك لاختلاف وجهات النظر بين العلماء الذين تختلف مداخلهم.

• النظر إلى الرضا الوظيفي على أنه موضوع فردي:

غالبا ما ينظر إلى الرضا الوظيفي على أن موضوع فردي فإن ما يمكن أن يكون رضا لشخص قد يكون عدم رضا لشخص آخر.

• الرضا الوظيفي يتعلق بالعديد من الجوانب المتداخلة لسلوك الإنساني:

نظرا لتعدد وتعقيد وتداخل جوانب السلوك الإنساني تتباين أنماطه من موقف إلى آخر ومن دراسة إلى أخرى، ومن تم تظهر نتائج متناقضة ومتضاربة للدراسات التي تناولت الرضا لأنها تصور الظروف المتباينة التي أجريت في ظلها تلك الدراسات.

• الرضا الوظيفي حالة من القناعة والقبول:

الرضا الوظيفي حالة من القناعة والقبول ناشئة عن تفاعل الفرد مع العمل نفسه ومن بيئة العمل وعن إشباع الحاجات والرغبات والطموحات، ويؤدي للشعور بالثقة في العمل والولاء والانتماء له وزيادة الفاعلية في الأداء والإنتاج لتحقيق أهداف العمل وغاياته.

• للرضا عن العمل ارتباط بسياق تنظيم العمل والنظام الإجتماعي:

حيث يعد الرضا الوظيفي محصلة للعديد من الخبرات المرتبطة بالعمل فيكشف عن نفسه في تقدير الفرد للعمل وإدارته ويستند هذا التقدير بدرجة كبيرة على النجاح الشخصي أو الفشل في تحقيق الأهداف الشخصية.

¹ كريمة حاجي، سعاد دولي، أثر القيادة التحويلية على الرضا الوظيفي للعاملين-دراسة حالة شركة الكهرباء والغاز ببشار، مجلة الابتكار والتسويق، المجلد9، العدد1، الجزائر، 2022، □ 509.

² سيد أحمد سيتي، محددات الرضا الوظيفي وعلاقته بكل من الإلتزام التنظيمي والنية في ترك العمل دراسة أمبريقية لدى عينة من موظفي الإدارات العمومية لولاية سعيدة، أطروحة مقدمة لاستكمال متطلبات نيل شهادة الدكتوراه في العلوم التجارية، تخصص الطرق الكمية المطبقة في التسيير، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة مولاي الطاهر، سعيدة، الجزائر، 2017، □ □ 5,4.

وكنتيجة لهذه الخصائص نجد أن موضوع الرضا الوظيفي على درجة من التعقيد، ويصعب التحكم فيه بشكل تام، ويبقى الدور على المؤسسة الراغبة في البقاء والنمو أن تتقهم كل ما يؤثر في الفرد العامل، والذي من شأنه أن يحدث رضاه الوظيفي.

وهناك من الباحثين من يضيف على هذه الخصائص ما يلي:¹

• أن مسألة الرضا الوظيفي تبقى نسبية إلى حد كبير:

ويرجع ذلك إلى عوامل عدة منها الظروف التي يعمل فيها الفرد ومختلف التغيرات التي تؤثر فيها.

• رضا الفرد عن عنصر معين ليس دليلا على رضاه عن العناصر الأخرى:

فالرضا الوظيفي لدى الفرد عن عنصر معين ليس دليلا كافيا على رضاه عن العناصر الأخرى.

• إن الفرد على العائد الذي يتحصل عليه من عمله اليوم:

فقد لا يرضى به مستقبلا، إذن نستطيع القول أن الرضا الوظيفي ذو طبيعة ديناميكية.

3- أهمية الرضا الوظيفي:

لقد سعى العديد من الباحثين والمفكرين إلى إعطاء الرضا الوظيفي اهتمام كبير في مجالات دراسة السلوك التنظيمي داخل المنظمات لما يشكله من أهمية تتمثل في:²

• تزويد الإدارة العليا في المنظمة بالمفاهيم والأفكار، والآراء المقترنة بدرجة رضا العاملين بغية تحسين اتجاهاتهم نحو زيادة الولاء والانتماء للمنظمة.

• السعي إلى تحسين الأجور والرواتب والإشراف وزيادة المتطلبات التدريبية لهم لغرض تحسين وتطوير المهارات الفردية والجماعية للعاملين.

• السعي لتطوير القدرات لتحقيق أهداف المنظمة وإعطاء العاملين أهمية كبيرة في مجالات العمل المختلفة.

• مساعدة الإدارة والمديرين المشرفين على تصميم بيئة عمل مناسبة ونظام حوافز فعالة تساعد على حفظ الأفراد والإبقاء عليهم في مجال العمل وزيادة فعاليتهم.

• ارتفاع شعور المورد البشري بالرضا الوظيفي يؤدي به إلى:

- القدرة على التكيف مع بيئة العمل.

- للرضا الوظيفي أهمية على الحالة النفسية ما ينعكس على الصحة العضوية.

¹ صابر بن عيسى، الرضا الوظيفي وعلاقته بجودة الحياة لدى أساتذة التربية البدنية والرياضة دراسة ميدانية على مستوى ثانويات بيسكرة، أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه في ميدان علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية، تخصص النشاط البدني والرياضي التربوي، قسم التربية الحركية، جامعة محمد خيضر بسكرة، الجزائر، 2019، 38.

² حياة بلعيد، تخطيط المسار الوظيفي ودوره في تحقيق الرضا الوظيفي دراسة حالة مديرية السكن بولاية بشار، مجلة المنهل الاقتصادي، المجلد 4، العدد 3، مخبر الدراسات الاقتصادية والتنمية المحلية للجنوب الغربي، جامعة الشهيد حمه لخضر الوادي، الجزائر، 2021، 473.

- الرضا عن الحياة، الناتج عن المزايا المادية والمعنوية التي توفرها الوظيفة.

- الرغبة في الإبداع والابتكار.

وهناك من يضيف:¹

• انخفاض نسبة الغياب لدى العاملين، وتقليل حوادث العمل بالنسبة للعاملين الأكثر رضا عن عملهم. وأيضاً:²

• هناك علاقة وثيقة بين الرضا الوظيفي والإنتاجية في العمل، فكلما كانت هناك درجة عالية من الرضا الوظيفي أدى ذلك إلى زيادة الإنتاج.

ثانياً: أبعاد الرضا الوظيفي

على الرغم من اختلاف الباحثين في تحديد العناصر التي تسهم في تشكيل الرضا الوظيفي للأفراد، إلا أن هذه العناصر تقع ضمن ثلاثة أبعاد هي:³

• الرضا عن سياسات الإدارة، وتشمل سياسات الأجور، التعويضات، المكافآت، الترقيات والأمان الوظيفي.

• الرضا عن علاقات العمل (العلاقات بالآخرين في محيط العمل).

• الرضا عن العمل بحد ذاته.

إن الرضا عن واحد من هذه الأبعاد ليس بالضرورة يعني الرضا عن جميع الأبعاد، فمن الممكن أن يكون لدى الفرد درجة مرتفعة من القناعة والرضا اتجاه سياسة الإدارة، لكن درجة رضاه منخفضة اتجاه بعدي الرضا عن علاقات الزملاء في بيئة العمل، والرضا عن العمل ذاته.

وقد يكون العكس صحيح لدى موظف آخر يشتغل نفس الوظيفة، لذلك تتعدد سياسات الإدارة لتحسين جميع هذه الأبعاد.

إن الاختلاف في درجة الرضا الوظيفي أو حتى عدم الرضا أمر طبيعي بين العاملين، حتى ولو كانوا يشتغلون أعمالاً أو وظائف متماثلة، وينشأ هذا الاختلاف بسبب اختلاف المعاملة التي يتلقاها كل فرد

¹ باديس بوخلوة، محمد حمزة بن قرينة، أثر تمكين العاملين على الرضا الوظيفي دراسة ميدانية في مؤسسة مطاحن الواحات بتقרת ولاية ميلة، مجلة أداء المؤسسات الجزائرية، العدد7، جامعة قاصدي مرياح ورقلة، الجزائر، 2015، □107.

² باديس بوخلوة، سهيلة قمو، أثر الرضا الوظيفي على الأداء الوظيفي في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، المجلة الجزائرية للدراسات المحاسبية والمالية، العدد2، الجزائر، 2016، □165.

³ موفق عدنان عبد الجبار الحميري، أمين أحمد محبوب المومني، هندسة الموارد البشرية في صناعة الفنادق، الطبعة الأولى، إثراء للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2011، □170.

من رئيسه أو العلاقة التي تربطه بزملائه في العمل، وهذه الأمور يختلف أثرها من شخص إلى آخر، كما أن فر □ التقدم والترقية، قد تختلف بين العاملين بسبب تفاوت أدائهم أو أقدميتهم، أو غير ذلك من الاعتبارات.

وهناك من يقسم أبعاد الرضا الوظيفي إلى:¹

- الرضا الداخلي: يسمى أيضا الرضا العاطفي، وهو الرضا الذي ينبع من الجوانب المركزية إلى الوظيفة نفسها مثل المسؤولية.

- الرضا الخارجي: هو المكاسب التي يتم توفيرها من البيئة الخارجية للوظيفة، مثل الأجور والمكافآت المالية وظروف العمل.

ثالثا: محددات الرضا الوظيفي

هناك محددات تسهم إسهاما مباشرا أو غير مباشر في تحديد مدى الرضا الوظيفي، وتتمثل في ثلاث عوامل هي:²

• عوامل ذاتية تتعلق بالفرد نفسه من حيث قدراته، مهاراته، ومستوى دافعيته وقوة تأثير دوافع العمل لديه.

• عوامل تنظيمية تتعلق بالتنظيم ذاته وما يسوده من أوضاع وعلاقات وظيفية ترتبط بالعمل والعامل ومن هذه العوامل، الرضا عن الأساليب المتبعة وإجراءات العمل، والرضا عن ظروف وشروط العمل.

• عوامل بيئية وتأثيرها المنظمي على العامل، بالصورة التي تؤثر في رضاه عن عمله، ومن هذه العوامل الانتماء الاجتماعي، نظرة المجتمع إلى العامل، ومدى تقديره لدوره وما يسود هذا المجتمع من أوضاع وقيم، كل ذلك يعكس تأثيره إيجابيا وسلبا على اندماج العامل وتكامله مع عمله.

رابعا: عوامل تحقيق الرضا الوظيفي

أثبتت الدراسات والأبحاث التي تناولت الرضا على أنه يوجد مستوى عام للرضا ينعكس فيما يقره الأفراد من رضا عن العوامل المختلفة للعمل أو أن درجة رضا الأفراد عن عامل من عوامل العمل تؤثر على درجة الرضا عن العوامل الأخرى، وهذه العوامل تحدد بالتالي: الرضا عن الأجر، الرضا عن محتوى العمل، درجة تنوع مهام العمل، فر □ الترقية، الرضا عن الإشراف، الرضا عن جماعات العمل، الرضا عن ساعات

¹ صلاح الدين حنيش وآخرون، أثر الرضا الوظيفي على سلوك المواطنة التنظيمية لدى الطاقم الإداري العامل بمستشفى طب العيون صدقة الجزائر كوبا بالوادي، مجلة الباحث، المجلد19، العدد1، الجزائر، 2019، □469.

² لروية مشتي، زهية خطار، الإلتزام الوظيفي وعلاقته بالرضا الوظيفي لدى أساتذة التعليم الجامعي دراسة ميدانية ببعض جامعات الوسط الجزائري، مجلة العلوم النفسية والتربوية، المجلد6، العدد2، الجزائر، 2020، □140.

العمل الرضا عن ظروف العمل، وتشير الدراسات إلى أن جودة ظروف العمل المادية تؤثر على قوة الجذب التي تربط الموظف بعمله.¹

ويمكن توضيح هذه العوامل المحددة كما يلي:²

الأجر: يعتبر المورد الرئيس لتلبية حاجياتهم المعيشية ومتطلباتهم الاجتماعية.

محتوى العمل: مرتبط بعدة عناصر منها تنوع مهام العمل، قلة تكرارها، الحرية في اختيار طرق أداء العمل... الخ.

فرص الترقية: يقصد بها النقل إلى مركز أو وظيفة أعلى، وغالبا ما تتم الترقية إلى مستوى أعلى، ويشترط أن تكون مبنية على أسس واضحة تنحصر في الأقدمية والكفاءة.

نمط الإشراف: كلما كان المسؤول حساسا لحاجات مرؤوسيه، فإنه يكسب ولائهم ورضاهم عن العمل.

جماعات العمل: حيث أن تأثير جماعة العمل على رضا الفرد يتوقف على مدى حاجة الفرد لهذه الجماعة.

ظروف العمل: كل ما يحيط بالفرد في العمل ويؤثر على سلوكه وأدائه، أي أن هذه العوامل تؤثر على درجة تقبل الفرد للعمل وبالتالي رضاه عنه.

ونوضح عامل ساعات العمل في ما يلي:³

ساعات العمل: بالقدر الذي توفر ساعات العمل للفرد حرية استخدام وقت الراحة وتزيد من هذا الوقت، بالقدر الذي يزيد الرضا عن العمل وبالقدر الذي تتعارض ساعات العمل مع وقت الراحة وحرية الفرد في استخدامه، بالقدر الذي ينخفض به الرضا عن العمل.

وهناك من يشير إلى تسعة عوامل تؤثر على الرضا الوظيفي هي:⁴

- الراتب والضمانات.
- المسؤولية.
- الاعتراف والتقدير والعلاقة مع الزملاء والرؤساء.
- النمو النفسي والفرصة لاتخاذ قرارات خاصة بالعمل.
- أساليب الإشراف.
- ظروف العمل وبيئته المادية (إضاءة، تكييف، أثاث).

¹ باديس بوخلوة، سهيلة قمو، مرجع سبق ذكره، 108.

² راضية يوسف، أمال يوب، أثر ممارسة القيادة الديمقراطية على الرضا الوظيفي للعاملين-دراسة ميدانية بالمؤسسة الوطنية للرخام بقالة-، مجلة دفاتر بوادكس، العدد9، الجزائر، 2018، 12,11.

³ جمال صادفي، محمد خثير، دور نظام الحوافز في تحقيق الرضا الوظيفي للموارد البشرية بالمؤسسة العمومية الاقتصادية الجزائرية، مجلة اقتصاديات شمال إفريقيا، المجلد16، العدد23، الجزائر، 2020، 514.

⁴ عبد القادر طلحة، يزيد قادة، أثر التحفيز على الرضا الوظيفي بالمؤسسات الاقتصادية دراسة حالة مؤسسة الإسمنت بسعيدة، مجلة البشائر الاقتصادية، المجلد5، العدد1، الجزائر، 2019، 1016.

- فر □ الترقية والتقدم الوظيفي.
- متطلبات العمل (ساعات العمل، وظروفه وغيرها).
- الحالة الاجتماعية (السمعة، المكانة الاجتماعية للوظيفة وشاغلها).

المطلب الثالث: العلاقة بين التمكين النفسي والرضا الوظيفي

إن لأبعاد التمكين النفسي أهمية بالغة في المنظمات ذلك لما لها من تأثيرات إيجابية ومرغوبة في تحسين بعض جوانب الإدارة، فالتمكين النفسي يلعب دور كبير في زيادة الرضا الوظيفي لدى الأفراد العاملين حسب ما جاء في بعض الدراسات، وأن تمكين الموظفين نفسيا في منظمة ما يظهر على مستواها زيادة في الإنتاجية والرضا الوظيفي، وعليه سنتعرف في هذا المطلب على العلاقة القائمة بين التمكين النفسي والرضا الوظيفي

أولاً: العلاقة بين التمكين النفسي والرضا الوظيفي

لقد أقر الكثير من المختصين بوجود علاقة بين التمكين والرضا الوظيفي، فأروا أن التمكين يؤدي إلى تحسين الوضع النفسي للعاملين، وتحسين نظرتهم الذاتية لأنفسهم من خلال زيادة تقدير ما يقومون به من عمل وهذا ما يؤدي إلى زيادة الشعور بالرضا الوظيفي، كما اتفق آخرون على أن التمكين النفسي يمس الحالة الذهنية للموظفين مما يؤدي إلى تحسن مستوى الرضا، وأن التمكين النفسي للموظفين يرتبط بشكل كبير بالرضا الوظيفي ويتنبأ به.¹

- ويتحقق الرضا الوظيفي من خلال منح الموظفين الاستقلالية وتنويع المهام والتركيز على علاقات العمل، وعلى الربط بين هذه العناصر التي تعتبر الأساس لتحقيق الرضا الوظيفي. كما يساعد التمكين على منح الأفراد القدرة على السيطرة على مجريات العمل والتقليل من ضغوطات العمل وزيادة شعورهم بالرضا.²

إن التمكين النفسي للعاملين يعمل كمؤشر رئيسي للرضا الوظيفي، حيث يؤدي ارتفاع مستوى الشعور بالتمكين إلى زيادة مستوى الرضا الوظيفي لدى الموظفين، في حين أن انخفاض مستوى التمكين يسبب انخفاض في مستوى الرضا الوظيفي وهذا لأن الموظفين المتمكنون لديهم شعور متزايد بالكفاءة الذاتية من خلال المشاركة في صنع القرار وتشجيعهم على استخدام مجموعة واسعة من المهارات والقدرات للتعامل مع المشاكل المختلفة، وأن الأفراد الذين يشعرون أن وظائفهم مهمة وجديرة بالاهتمام لديهم مستويات أعلى من الرضا الوظيفي مقارنة مع أولئك الذين يشعرون أن وظائفهم ليس لها معنى وقيمة، وأنه قد تزيد الممارسات الإدارية التي تشجع على تقرير المصير والاستقلالية وإعطاء الموظفين مزيدا من السلطة التقديرية وتوفير

¹ شوقي جدي وآخرون، أثر التمكين النفسي على الرضا الوظيفي في مؤسسات النقل العام دراسة حالة مؤسسة النقل الحضري وشبه الحضري بولاية تبسة، مجلة الدراسات الاقتصادية الكمية، المجلد7، العدد1، الجزائر، 2021، □ 261.

² سارة مزروق، مرجع سبق ذكره، □ 175.

المعلومات والمهارات اللازمة لأداء وظائفهم من الرضا الوظيفي بطرق مختلفة، حيث أن تقرير المصير يؤدي إلى تحسين الرضا الوظيفي لأن الإنجازات سوف تنسب إلى الفرد مباشرة دون الآخرين. ويرى Liden et al أنه:

عندما يشعر الموظفون أن عملهم يمكن أن يؤثر مباشرة في النتائج والأهداف التنظيمية، فإنهم يميلون إلى الشعور بمزيد من المشاركة، وبالتالي يشعرون بالرضا عن وظائفهم، ومن الممكن تصور أنه إذا وجد الموظفون معنى في عملهم يتطابق مع قيم العمل المرغوبة واحترامها فسوف يكونون راضين، بالإضافة إلى ذلك إذا شعر الموظفون بالكفاءة فمن الأرجح أن يكونوا واثقين من عملهم، علاوة على ذلك يمكن للموظفين الذين يتمتعون بتقرير المصير والتأثير العالي أن ينسبوا النجاح لأنفسهم مما يؤدي إلى الرضا الوظيفي. ويعتبر Spreitze أن:

الموظفون المتمكنون يكونون أكثر رضا عن وظائفهم ولديهم شعور متزايد بالكفاءة الذاتية من خلال المشاركة في صنع القرار وتشجيعهم على استخدام مجموعة واسعة من المهارات والقدرات للتعامل مع مختلف المواقف.¹

¹ مليكة شيخي وآخرون، تأثير التمكين النفسي على الأداء الوظيفي للعاملين بوجود الرضا الوظيفي كمتغير وسيط دراسة حالة القطاع المصرفي بسعيدة، مجلة التنظيم والعمل، المجلد 8، العدد 3، الجزائر، 2020، □ □ 50,49.

المبحث الثاني: الأدبيات التطبيقية للدراسة

هناك العديد من الدراسات التي تناولت محاور الدراسة التمكين النفسي والرضا الوظيفي، سنتطرق في هذا البحث إلى عرض بعض الدراسات السابقة التي تناولت موضوع الدراسة، والتي قسمت إلى ثلاث مطالب، خصص المطلب الأول للدراسات التي تناولت التمكين النفسي كمتغير تابع أو متغير مستقل، والمطلب الثاني يحتوي الدراسات التي تناولت الرضا الوظيفي كمتغير تابع أو متغير مستقل، أما المطلب الثالث يحتوي الدراسات التي جمعت المتغيرين معا.

المطلب الأول: تمكين النفسي

سنتطرق في هذا المطلب إلى الدراسات التي تناولت التمكين النفسي.

أولاً: الدراسات العربية

1- دراسة (دروم أحمد وآخرون، 2019): بعنوان:

" أثر التمكين النفسي على السلوك الإبداعي-دراسة ميدانية-"

هدفت هذه الدراسة إلى التطرق إلى التمكين النفسي ومعرفة مدى ممارسته في المؤسسات الاقتصادية بولاية الجلفة وقياس مستوى السلوك الإبداعي، ومحاولة معرفة أثر التمكين النفسي على السلوك الإبداعي. تم اختيار عينة عشوائية مقدر ب50 عامل من مؤسسة مطاحن الجلفة، وقد تمت المعالجة بالاعتماد على البرنامج الإحصائي الإصدار 19، وقد توصلت الدراسة إلى عدة نتائج أبرزها:

- وجود أثر إيجابي لأبعاد التمكين النفسي (معنى العمل، القدرة، التأثير، الحرية) على السلوك الإبداعي.
- وجود أثر للتمكين النفسي على السلوك الإبداعي بمؤسسة مطاحن الجلفة.

2- دراسة (بورزق و شنوف، 2020): بعنوان:

" تحليل أثر التمكين النفسي على الثقة التنظيمية للعاملين بالمراكز التابعة للصندوق الوطني للتأمينات الإجتماعية CNAC بمدينة الأغواط (الجزائر)."

هدفت هذه الدراسة إلى معرفة مدى تأثير التمكين النفسي في الثقة التنظيمية لدى العاملين بالمراكز التابعة للصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية CNAC بمدينة الأغواط (الجزائر). تكونت عينة الدراسة من 165 مفردة، استخدمت هذه الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، وأشارت النتائج إلى:

_ وجود أثر ذي دلالة إحصائية للتمكين النفسي وأبعاده في الثقة التنظيمية.

¹ أحمد دروم وآخرون، أثر التمكين النفسي على السلوك الإبداعي-دراسة ميدانية-، مجلة اقتصاد العمل والأعمال، المجلد3، العدد3، جامعة الجلفة، الجزائر، 2019.

² أسامة بورزق، صادق شنوف، تحليل أثر التمكين النفسي على الثقة التنظيمية للعاملين بالمراكز التابعة للصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية CNAC بمدينة الأغواط (الجزائر)، مجلة التنظيم والعمل، المجلد8، العدد4، جامعة وهران، الجزائر، 2020.

3- دراسة (بوسنة و بوشريبة، 2021): بعنوان:¹

" أثر التمكين النفسي على أداء الخدمة لدى العاملين في فندق ماريوت قسنطينة "

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على مدى تأثير التمكين النفسي على أداء الخدمة في فندق ماريوت قسنطينة، عبر التعرف على مستوى التمكين النفسي وأداء الخدمة وتحديد العلاقة بينهما. ولتحقيق أهداف الدراسة تم الاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي، وجمعت المعلومات باستخدام الاستبيان المقدم إلى مجتمع الدراسة البالغ 75 عامل، ومن تحليل البيانات من خلال بعض الأدوات الإحصائية في برنامج SPSS.

توصلت النتائج إلى توفر إدراك مقبول للتمكين النفسي وأداء مقبول للخدمة، بالإضافة إلى وجود أثر ذو دلالة إحصائية للتمكين النفسي على أداء الخدمة.

4- دراسة (منهان، 2019): بعنوان:²

" التمكين النفسي وعلاقته بكفاءة الذات المدركة ودافعية الإنجاز "

هدفت هذه الدراسة إلى معرفة العلاقة بين التمكين النفسي والكفاءة الذاتية المدركة ودافعية الإنجاز لدى طلبة المرحلة الثانوية.

تكونت عينة الدراسة من (592) طالب وطالبة، تم اختيارهم بطريقة عشوائية، وقد أظهرت النتائج أنه توجد علاقة إيجابية بين كل من التمكين النفسي والكفاءة الذاتية المدركة ودافعية الإنجاز.

5- دراسة (دنيا حلمي عباس، 2021): بعنوان:³

" التمكين النفسي ودوره في تحقيق الهوية التنظيمية دراسة تطبيقية "

تهدف الدراسة إلى التعرف على طبيعة العلاقة بين كل من التمكين النفسي وأبعاده " الجدارة، الاستقلالية الذاتية، التأثير، المعنى " والهوية التنظيمية.

أجريت هذه الدراسة على عينة قوامها (381) مفردة من العاملين في شركات القطاع العام للبترو. ولقد توصلت الدراسة إلى العديد من النتائج أهمها:

- توجد علاقة ارتباط طردية ذات دلالة إحصائية بين التمكين النفسي والهوية التنظيمية.
- تؤثر أبعاد التمكين النفسي المتمثلة في (الجدارة، المعنى) تأثيراً ذو دلالة إحصائية في مدى شعور العاملين بالهوية التنظيمية.

¹ نسرين بوسنة، محمد بوشريبة، أثر التمكين النفسي على أداء الخدمة لدى العاملين في فندق ماريوت قسنطينة، مجلة السائر الاقتصادية، المجلد7، العدد3، جامعة عبد الحميد بن باديس قسنطينة2، الجزائر، 2021.

² سيد عبد الله منهان، التمكين النفسي وعلاقته بكفاءة الذات المدركة ودافعية الإنجاز، مجلة العلوم القانونية والسياسية، المجلد9، العدد1، الجمعية العلمية للبحوث والدراسات الإستراتيجية، العراق، 2019.

³ دنيا حلمي عباس محمد النشيلي، التمكين النفسي ودوره في تحقيق الهوية التنظيمية، المجلة العلمية للاقتصاد والتجارة، المجلد51، العدد3، جامعة الأزهر، مصر، 2021.

- عدم وجود علاقة تأثيرية بين أبعاد التمكين النفسي المتمثلة في (الاستقلالية الذاتية، التأثير) وبين الهوية التنظيمية في الشركات محل الدراسة.

6- دراسة (شيخي مليكة وآخرون، 2020): بعنوان:¹

"تأثير التمكين النفسي على الأداء الوظيفي للعاملين-دراسة حالة مديرية اتصالات الجزائر بسعيدة-"
يهدف البحث إلى معرفة علاقة تأثير بين التمكين النفسي للعاملين والأداء الوظيفي من خلال تحديد تأثير كل بعد من أبعاد التمكين النفسي للعاملين (التأثير، أهمية العمل، الاستقلالية، الكفاءة) على مستوى الأداء الوظيفي بمديرية اتصالات الجزائر بسعيدة. ولتحقيق هذا الغرض قامت الباحثتان بتوزيع استبيان لعينة عشوائية من مختلف أفراد مجتمع الدراسة والتي تمثلت في موظفي مديرية اتصالات الجزائر بسعيدة، ولقد تم اختيار طريقة النمذجة بالمعادلات الهيكلية (منهجية PLS) اعتمادا على برنامج Smart PLS3 لتحليل واختبار نموذج الدراسة.

أظهرت النتائج التي تم التوصل إليها أن:

الأبعاد الأربعة للتمكين النفسي لا تؤثر بنفس الدرجة في الأداء الوظيفي بمديرية اتصالات الجزائر بسعيدة، وأن بعد أهمية العمل هو أحد أهم مكونات التمكين النفسي مقارنة بالأبعاد الأخرى يليه بعد الكفاءة، في حين أن بعدي الاستقلالية والتأثير ليس لهما تأثير على الأداء الوظيفي بالمؤسسة محل الدراسة.

ثانيا: الدراسات الأجنبية

1- دراسة (Spreitzer، 1995): بعنوان:²

“Psychological Empowerment in the Workplace: Dimension Measurement and Validation”

" التمكين النفسي في بيئة العمل: قياس البعد والتحقق من صحته"

هدفت هذه الدراسة إلى إيجاد مقياس متعدد الأبعاد لقياس التمكين النفسي في بيئة العمل، إذ تعتقد هذه الدراسة أن الاهتمام بالتمكين النفسي جاء نتيجة للمنافسة العالمية والتغيرات الحاصلة والحاجة للإبداع والتميز.

وقد تم الاعتماد على الاستبيان كأداة لجمع المعلومات اللازمة للدراسة، حيث تم توزيعه على عينتين منفصلتين، تكونت الأولى من 393 مدير تم اختيارهم بطريقة عشوائية من كل وحدات أفضل 50 شركة للمنظمات الصناعية، أما العينة الثانية فتكونت من 128 موظف تم اختيارهم من شركات التأمين بطريقة عشوائية.

¹ مليكة شيخي وآخرون، تأثير التمكين النفسي على الأداء الوظيفي للعاملين-دراسة حالة مديرية اتصالات الجزائر بسعيدة-، المجلة الجزائرية للموارد البشرية، المجلد5، العدد2، الجزائر، 2020.

² Spreitzer, G.M, **Psychological Empowerment in the Workplace: Dimension Measurement and Validation.** Academy of Management Journal, Vol 38, No 5,University of southern California, 1995.

وقد خلصت الدراسة إلى:

- زيادة شعور الأفراد بغموض الدور الذي يؤدي إلى انخفاض مستوى الشعور بالتمكين والعكس صحيح، وأن نطاق الإشراف الواسع يؤدي إلى ارتفاع مستوى الشعور بالتمكين النفسي عنه في حالة الأشراف الضيق.

- مستوى الشعور بالتمكين النفسي يرتفع لدى الأفراد الذين يعملون في مناخ تنظيمي تسوده روح المشاركة.

2- دراسة (Stander and Rothmann، 2010): بعنوان:¹

“Psychological Empowerment, Job Insecurity and Employee Engagement”

" التمكين النفسي، انعدام الأمن الوظيفي ومشاركة الموظفين "

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على العلاقة بين التمكين النفسي وانعدام الأمن الوظيفي ومشاركة الموظفين.

وقد استخدم الباحثون مقياس التمكين النفسي ل Spreitzer (1995)، وأجريت هذه الدراسة على (442) موظفا في الحكومة والمنظمات الصناعية، وأظهرت النتائج:

- وجود علاقة مهمة بين التمكين النفسي وانعدام الأمن الوظيفي ومشاركة الموظفين.

- انعدام الأمن الوظيفي العاطفي كان له تأثير على ثلاث أبعاد من أبعاد التمكين النفسي (الكفاءة، المعنى، الأثر).

المطلب الثاني: الرضا الوظيفي

سنتطرق في هذا المطلب إلى الدراسات التي تناولت الرضا الوظيفي.

أولاً: الدراسات العربية

1- دراسة (سعد بكاي، 2014): بعنوان:²

" الرضا الوظيفي وعلاقته بأداء مسيري المنشآت الرياضية "

هدفت الدراسة إلى قياس الرضا الوظيفي لدى مسيري المنشآت الرياضية ومحاولة الكشف عن العلاقة بينه وبين أدائهم، حيث تم اختيار عينة عشوائية من 30 مسير للوحدات الرياضية من مجموع الوحدات على مستوى الوطن، والمنهج المتبع هو المنهج الوصفي، والأدوات المستعملة في الدراسة تتمثل في استمارة استبيان، وقد تم التوصل إلى النتائج التالية:

- هناك علاقة ارتباطية طردية موجبة بين درجة الرضا الوظيفي ومستوى الأداء.

¹ Stander. M.W, Rothmann, S. **Psychological Empowerment, Job Insecurity and Employee Engagement**, SA Journal of Industrial Psychology, Vol36, No1, Wast University, 2010.

² سعد بكاي، الرضا الوظيفي وعلاقته بأداء مسيري المنشآت الرياضية دراسة ميدانية لمسيري الوحدات الرياضية، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير في العلوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية، تخصص الإدارة والتسيير الرياضي، معهد العلوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية، جامعة المسيلة، الجزائر، 2014.

- مستوى رضا مسيري المنشآت الرياضية مرتفع.

2- دراسة (شيخي ودحو، 2021): بعنوان¹

" أثر تطبيق حوكمة الموارد البشرية على الرضا الوظيفي للعاملين - دراسة حالة قطاع التأمينات بسعيدة - " تهدف الدراسة إلى معرفة تأثير حوكمة الموارد البشرية على الرضا الوظيفي عن طريق تحديد الارتباط وتأثير تطبيق أبعاد حوكمة الموارد البشرية (الرؤية، التوجه الإستراتيجي، المساءلة، الكفاءة، النزاهة) على الرضا الوظيفي بقطاع التأمين في سعيدة، ولهذا الغرض تم توزيع استبيان على عينة عشوائية حجمها 42 عامل.

وتم تحليل البيانات باستخدام برنامج SPSS.V22، وأظهرت النتائج التي تم التوصل إليها: _ وجود علاقة طردية بين حوكمة الموارد البشرية والرضا الوظيفي بمؤسسات التأمين محل الدراسة، وخصوصا بين بعدي النزاهة والكفاءة وبين الرضا الوظيفي. بالإضافة إلى ذلك يوجد تأثير إيجابي لتطبيق حوكمة الموارد البشرية على الرضا الوظيفي في مؤسسات التأمين بولاية سعيدة. وخلصت الدراسة إلى مجموعة من التوصيات.

3- دراسة (شاغي و ضويفي، 2021): بعنوان²

" أثر تبني أخلاقيات العمل في المؤسسات الخدمية على الرضا الوظيفي-دراسة ميدانية لعينة من عمال المؤسسة العمومية للصحة الجوارية تيسمسيلت-"

هدفت الدراسة إلى معرفة أثر الالتزام بأخلاقيات العمل على الرضا الوظيفي لدى ممارسي الصحة (الطاقم الطبي والشبه طبي) بالمؤسسة العمومية للصحة الجوارية تيسمسيلت، حيث تم الاعتماد على العينة الطبقة لتحديد عينة الدراسة.

وخلصت الدراسة إلى مجموعة من النتائج أهمها:

_ وجود علاقة طردية قوية بين الالتزام بأخلاقيات العمل والرضا الوظيفي قدرت ب72.1%.
_ تقييم أفراد العينة لمستوى الرضا الوظيفي لديهم كان متوسط، في حين أن مستوى الالتزام بأخلاقيات العمل كان مرتفع.

وخلصت الدراسة كذلك إلى وجود أثر ذو دلالة إحصائية لأخلاقيات العمل على الرضا الوظيفي.

¹ مليكة شيخي، خضرة دحو، أثر تطبيق حوكمة الموارد البشرية على الرضا الوظيفي للعاملين-دراسة حالة قطاع التأمينات بسعيدة-، مجلة آفاق للبحوث والدراسات، المجلد4، العدد2، الجزائر، 2021.

² أحمد شاغي، حمزة ضويفي، أثر تبني أخلاقيات العمل في المؤسسات الخدمية على الرضا الوظيفي-دراسة ميدانية لعينة من عمال المؤسسة العمومية للصحة الجوارية تيسمسيلت-، مجلة دراسات اقتصادية، المجلد21، العدد1، الجزائر، 2021.

4- دراسة (عثمانية وخيري، 2021): بعنوان:¹

" الثقافة التنظيمية وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى عمال الإدارة الرياضية-دراسة ميدانية لمديرية الشباب والرياضة المسيلة-".

تهدف الدراسة إلى التعرف على العلاقة بين الثقافة التنظيمية والرضا الوظيفي لدى عمال الإدارة الرياضية لمديرية الشباب والرياضة لولاية المسيلة، ولهذا الغرض استخدمنا المنهج الوصفي المسحي على عينة من متكونة من 41 فردا تم اختيارها بشكل مسحي. لجمع البيانات استخدمنا أداة الاستبيان. بعد جمع النتائج ومعالجتها إحصائيا تم التوصل لوجود علاقة ارتباطية بين الثقافة التنظيمية والرضا الوظيفي لعينة الدراسة، وعلى هذا الأساس أوصت الدراسة إلزامية الاهتمام بانشغالات الموظفين من طرف المسؤولين وهذا من أجل تحقيق الرضا الوظيفي.

5-دراسة (نبيلة بوودن، 2017): بعنوان:²

" الحوافز المادية والمعنوية وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى العامل الجزائري في إطار نظرية فروم"Vroom " للدافعية- دراسة ميدانية بمديرية الشباب والرياضة ميلة-".

هدفت هذه الدراسة إلى إبراز الأهمية النظرية والتطبيقية للحوافز المادية والمعنوية لتحقيق الرضا الوظيفي في إطار نظرية فيكتور فروم، والكشف عن واقع الحوافز في مديرية الشباب والرياضة لولاية ميلة، والتعرف على طبيعة العلاقة الارتباطية بين الحوافز(المادية والمعنوية) والرضا الوظيفي في إطار مؤشر العائد الوظيفي ومؤشر التكافؤ لنظرية فيكتور فروم لدى العامل الإداري الجزائري.

حيث قمنا بصياغة استبيان خا □ بالحوافز المادية والمعنوية حسب مؤشر العائد الوظيفي والتكافؤ لنظرية فروم وذلك انطلاقا من الدراسات السابقة والجانب النظري لهذه الدراسة وبعض المراجع العلمية المتعلقة بهذه الدراسة، حيث احتوى هذا الاستبيان على أربع محاور، كما اعتمدنا على مقياس منيسوتا (Msq) لقياس الرضا الوظيفي.

وقد تبين من خلال النتائج الإحصائية وجود علاقة ارتباطية موجبة ضعيفة بين الحوافز (المادية والمعنوية) والرضا الوظيفي حسب مؤشري العائد الوظيفي والتكافؤ.

¹ علي عثمانية، جمال خيري، الثقافة التنظيمية وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى عمال الإدارة الرياضية-دراسة ميدانية لمديرية الشباب والرياضة لولاية مسيلة-، مجلة تفوق في علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية، المجلد6، العدد2، الجزائر، 2021.

² نبيلة بوودن، الحوافز المادية والمعنوية وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى العامل الجزائري في إطار نظرية فروم"Vroom" للدافعية-دراسة ميدانية بمديرية الشباب والرياضة لولاية ميلة-، مجلة أبحاث نفسية وتربوية، المجلد ب، العدد10، مخبر التطبيقات النفسية والتربوية، جامعة قسنطينة2، الجزائر، 2017.

6-دراسة (حنيفة ورحمي، 2020): بعنوان:¹

" نظام الحوافز المادية في المؤسسات الإستشفائية الجزائرية وتأثيره على الرضا الوظيفي لدى الطاقم الطبي "

تناول البحث موضوع الحوافز المادية باعتبارها أهم مؤثر على الرضا الوظيفي للعاملين في المؤسسات العمومية الاستشفائية، وقد توصل البحث إلى نتائج فرضيات البحث عن طريق تحليل سياسة الأجور في الجزائر، إلى جانب توزيع استبيان على الطاقم الطبي والشبه الطبي في المستشفى الجامعي مصطفى باشا بالجزائر العاصمة، وقد بينت نتائج الدراسة أنه:

_ لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين تأثير الحوافز المادية على الرضا الوظيفي تعزى للمتغيرات الديموغرافية باستثناء متغير السكن.

ثانيا: الدراسات الأجنبية

1-دراسة (Eslami and Gharakhani، 2012): بعنوان:²

" Organizational Commitment and Job Satisfaction "

" الإلتزام التنظيمي والرضا الوظيفي "

الغرض من هذه الدراسة هو معرفة دور الرضا الوظيفي في الإلتزامات التنظيمية، حيث تم جمع البيانات من 280 موظفا، استخدمت الدراسة أسلوب الاستبانة الإحصائية لجمع البيانات لاختبار فرضيات البحث، ثم تم استخدام تقنيات التحليل الإحصائي ذات الصلة بما في ذلك الانحدار الخطي. وقد أشارت النتائج إلى أن العوامل الثلاثة للرضا الوظيفي (الترقيات، العلاقات الشخصية، ظروف العمل المواتية) لها تأثيرات إيجابية وهامة على الإلتزامات التنظيمية، وتمثلت المساهمة الرئيسية لهذا البحث في تقديم دليل تجريبي حول تأثير الرضا الوظيفي على الإلتزامات التنظيمية. كما أن نتائج الدراسة مهمة لكل من الممارسين والأكاديميين.

2-دراسة (Dos and Ulutsa، 2018): بعنوان:³

"The Effect of Empowerment on Employees Job Satisfaction: A Research on Konya Industrial Zone"

" تأثير التمكين على الرضا الوظيفي للموظفين "

هدفت الدراسة إلى دراسة العلاقة بين الرضا الوظيفي والتمكين لدى الموظفين، ومما جاء في الدراسة أن الرضا الوظيفي هو الرضا الداخلي الذي ينتج عند الفرد عند ممارسة الأعمال، وفي هذا السياق تم

¹ بن ربيع حنيفة، عبد الرحيم رحمي، نظام الحوافز المادية في المؤسسات الإستشفائية الجزائرية وتأثيره على الرضا الوظيفي لدى الطاقم الطبي، مجلة الإدارة والتنمية للبحوث والدراسات، المجلد9، العدد2، الجزائر، 2020.

² Javad. E. and Davood. Gh, 'Organizational Commitment and Job Satisfaction', ARPN Journal of Science and Technology, VOL.2, NO.2, 2012.

³ Dosmlk.Y. and Ulutas.M. "The Effect of Empowerment on Employees Job Satisfaction: A Research on Konya Industrial Zone", MANAS Journal of Social Studies, Vol. 7, No .1, 2018.

إجراء دراسة مسحية لـ 19 منظمة بالقطاع الصناعي بمنطقة لقونيا في تركيا، وتوصلت الدراسة إلى أن هناك علاقة إيجابية بين التمكين والرضا الوظيفي.

المطلب الثالث: التمكين النفسي والرضا الوظيفي

سننتظر في هذا المطلب إلى الدراسات التي تناولت المتغيرين معا (التمكين النفسي والرضا الوظيفي).

أولاً: الدراسات العربية

1- دراسة (هيام حاج حسين، 2016): بعنوان¹

" أثر التمكين الهيكلي والنفسي للموظفين في رضا العملاء - دراسة مسحية على شركات التأمين الخاصة في اللاذقية -"

هدفت هذه الدراسة إلى وصف واقع تمكين الموظفين، وكذلك وصف واقع رضا العملاء في شركات التأمين الخاصة في مدينة اللاذقية. وكذلك التعرف على أثر أبعاد التمكين في شركات التأمين الخاصة في رضا العملاء وإذا كان أثر التمكين النفسي في رضا العملاء أكبر من أثر التمكين الهيكلي، ولتحقيق هذا الهدف تم الاعتماد في تحليل البيانات على المنهجية الكمية حيث تم تصميم استمارة تشمل جميع متغيرات الدراسة المستقلة وهي الاستقلالية، نظام المكافآت والحوافز، التدريب، الاتصالات الفعالة، وتصميم استمارة أخرى للمتغير التابع وهو رضا العملاء.

تم استرجاع 42 استبانة من عينة الموظفين، أما استبيان العملاء فقد تم استرجاع 80 استبانة من خلال النتائج المستخلصة من الدراسة بتوفير معلومات للمدراء عن أهمية كل من أبعاد التمكين الهيكلي والنفسي في تحقيق رضا العملاء. واستمراريته لدى الشركة، الأمر الذي يفيد أصحاب القرار في الشركة في وضع الخطط والإجراءات التي يمكن أن تساهم في العمل على تمكين موظفيهم بما يحقق رضا العملاء وبالتالي أداء جيد لهذه الشركة.

وتوصلت هذه الدراسة للنتائج التالية:

- أثر التمكين النفسي في رضا العملاء أعلى من أثر التمكين الهيكلي في شركة التأمين الخاصة في مدينة اللاذقية.
- يوجد أثر معنوي للاتصالات الفعالة والتدريب ونظام الحوافز في رضا العملاء في شركة التأمين الخاصة في مدينة اللاذقية.

¹ هيام حاج حسين، أثر التمكين الهيكلي والنفسي للموظفين في رضا العملاء، رسالة ماجستير في إدارة الأعمال والتأهيل، الجامعة الافتراضية السورية، سوريا، 2016.

2- دراسة (قده ونعرورة، 2020): بعنوان:¹

" أثر التمكين النفسي في تعزيز الرضا الوظيفي في مديرية الجامعة بالوادي "

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على علاقة وتأثير التمكين النفسي في تعزيز الرضا الوظيفي لدى موظفي مديرية الجامعة بالوادي، ولتحقيق الأهداف المرجوة تم الاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي، وتصميم الاستبان كأداة رئيسية لجمع البيانات وقد تم توزيعه على عينة عشوائية تتكون من 80 عامل بالمديرية محل الدراسة، حيث كان عدد الاستبيانات المسترجعة 74 من بينها استمارتين غير صالحتين أما تحليل البيانات فقد كان باستخدام SPSS22 ومن أهم النتائج المتوصل لها نذكر ما يلي:

- توفر مستوى مرتفع للتمكين النفسي
- وجود علاقة تأثير ذات دلالة إحصائية للتمكين النفسي في تعزيز الرضا الوظيفي في المؤسسة محل الدراسة.

ثانيا: الدراسات الأجنبية

1- دراسة (Manonmani، 2019): بعنوان:²

“The Impact of Employee Empowerment on Job Satisfaction in Banking Sector With Reference to Thanjanur District”

" تأثير تمكين الموظفين على الرضا الوظيفي في القطاع المصرفي بمنطقة ثانجانفور "

يهدف هذا البحث إلى دراسة العلاقة بين رضا الموظف وممارسات التمكين، فتم جمع البيانات الأولية من 50 موظف لتقييم مستوى التمكين ومستوى الرضا الوظيفي لديهم، وقد أشارت النتائج إلى أن تمكين الموظف في العمل له علاقة جيدة مع تفعيل رضا الموظفين نحوه، ومنه يوجد تأثير قوي لتمكين الموظفين على الرضا الوظيفي في القطاع المصرفي بمنطقة ثانجانفور.

¹ حياة قده، بوكر نعرورة، أثر التمكين النفسي في تعزيز الرضا الوظيفي في مديرية الجامعة بالوادي، مجلة معهد العلوم الاقتصادية، المجلد 23، العدد 1، جامعة الوادي، الجزائر، 2020.

² Manonmani.A et al, **The Impact of Employee Empowerment on Job Satisfaction in Banking Sector With Reference to Thanjanur District**, Journal of Emerging Technologies and Innovative, Vol.6, No.5, 2019.

خلاصة الفصل:

توصينا من خلال هذا الفصل إلى أن التمكين النفسي عامل مهم بالنسبة للفرد والمنظمة ككل، والذي له دور كبير في الرضا الوظيفي لدى العاملين، حيث تم التعرف على مفهوم التمكين النفسي، خصائصه وأهميته وأبعاده المتمثلة في (معنى العمل، الاستقلالية، الكفاءة، التأثير)، وتم التطرق أيضا على مفاهيم أساسية حول الرضا الوظيفي، وهذا من خلال تعريفنا للرضا الوظيفي، أهميته وأبعاده المتمثلة في (الرضا عن علاقات العمل، الرضا عن سياسات الإدارة، الرضا عن العمل في حد ذاته) وعوامل تحقيق الرضا الوظيفي. وفي الفصل الثاني سنحاول دراسة أثر التمكين النفسي على الرضا الوظيفي لدى أساتذة كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة محمد الصديق بن يحيى - جيجل -.

الفصل الثاني: الدراسة الميدانية

تمهيد

المبحث الأول: تقديم المؤسسة محل الدراسة

المبحث الثاني: الإجراءات المنهجية للدراسة

الميدانية

المبحث الثالث: عرض نتائج الدراسة ومناقشتها

خلاصة الفصل

تمهيد:

بعد أن تم التطرق في الفصل السابق إلى الجانب النظري المتعلق بالتمكين النفسي والرضا الوظيفي، وكذا الأدبيات التطبيقية مع توضيح العلاقة النظرية بين المتغيرين، سيتم في هذا الفصل ربط الدراسة النظرية بالواقع الميداني لمعرفة أثر التمكين النفسي على الرضا الوظيفي، وعلى إثر ذلك تم اختيار كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة جيجل والتي تمثل ميدان الدراسة، حيث سيتم إسقاط تلك العناصر النظرية عليه، إضافة إلى ذلك سنقوم بشرح مختلف الأدوات التي اعتمدنا عليها من أجل جمع البيانات، وتقديم بعض الأساليب الإحصائية التي نستخدمها لتحليل بيانات عينة الدراسة المتمثلة في أساتذة الكلية محل الدراسة.

ولتحقيق ذلك تم تقسيم هذا الفصل للمباحث التالية:

- ❖ **المبحث الأول:** تقديم المؤسسة محل الدراسة.
- ❖ **المبحث الثاني:** الإجراءات المنهجية للدراسة الميدانية.
- ❖ **المبحث الثالث:** نتائج الدراسة ومناقشتها.

المبحث الأول: تقديم كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة محمد الصديق بن يحيى- جيجل-.

سنحاول من خلال هذا المبحث تقديم مكان إجراء الدراسة التطبيقية من خلال التعريف بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير تنظيمها، مهامها وهيكلها التنظيمي.

المطلب الأول: التعريف بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة جيجل

كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، الكلية التي تمت هيكلتها بموجب المرسوم التنفيذي رقم 92/09 المؤرخ في 21 صفر عام 1430 الموافق لـ 17 فبراير سنة 2009، والذي يعدل ويتم المرسوم التنفيذي رقم 03-258 المؤرخ في 22 جمادى الأولى عام 1424م الموافق لـ 22 يوليو سنة 2003 المتضمن إنشاء جامعة جيجل، لم تكن سوى دائرة تابعة لمعهد الإعلام الآلي، احد معاهد المركز الجامعي سابقا، والتي كانت تحمل اسم دائرة الاقتصاد بما يقل عن 100 طالب وحوالي 12 أستاذ و10 موظفين، أضحت اليوم أحد الفروع العلمية والمعرفية التي تقوم عليها جامعة جيجل بالنظر إلى عدد الطلبة المسجلين فيها والإمكانيات البشرية والبيداغوجية التي تتمتع بها، حيث عدد الطلبة في هذه الكلية أصبح يقدر بـ 5075 طالب مسجلون في السنة الجامعية 2021/2020 يشرف على تأطيرهم 152 أستاذ دائم و104 أستاذ مؤقت، وتتوفر الكلية على 6 درجات منها: 3 تتسع لـ 240 طالب و2 تستوعب 340، أما الأخير فتقدر طاقة استيعابه 280 طالب، إضافة إلى 64 قاعة تستوعب كل واحدة منها 40 طالب، كما يوجد بالكلية 4 قاعات للإعلام الآلي وقاعتين خاصتين بالانترنت و3 قاعات خاصة بالأعمال التطبيقية فمن أهداف الكلية نجد ما يلي:

- السهر على تطوير وتعميم التعليم.
- تكوين إطارات وطلبة بجميع أصنافها (مدى طويل، مدى قصير).
- دعم دراسات ما بعد التخرج .
- متابعة جميع التطورات العلمية والتكنولوجية.

المطلب الثاني: أقسام ومهام كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير:

شهدت كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير إقبال متزايدا لطلبة خاصة بعد فتح تخصصات جديدة سواء مرحلة التدرج أو ما بعد التدرج.

1- أقسام الكلية

تتكون الكلية من خمسة أقسام وهي:

- قسم التعليم الأساسي.
- قسم العلوم الاقتصادية.
- قسم العلوم التجارية.

• قسم علوم التسيير .

• قسم العلوم المالية والمحاسبة

2- التكوين في مرحلة التدرج

تتضمن الكلية تكوين يسمح بالحصول على ثلاث شهادات تتمثل فيما يلي:

أ- التكوين في الليسانس نظام LMD : ويضم كل من:

1- ليسانس في العلوم الاقتصادية: يتضمن تخصص اقتصاد نقدي وبنكي

2- ليسانس في العلوم التجارية: يتضمن تخصصين وهي: تجارة دولية، تسويق.

3- ليسانس في العلوم المالية والمحاسبة: يتضمن تخصصين وهي: محاسبة وجباية، مالية البنوك والتأمينات.

4- ليسانس في علوم التسيير: يتضمن تخصص إدارة مالية، إدارة أعمال، إدارة الموارد البشرية

ب- التكوين في الماستر نظام LMD ويشمل على التخصصات التالية:

1- ماستر في العلوم الاقتصادية: يتضمن تخصص اقتصاد دولي، اقتصاد نقدي وبنكي.

2- ماستر في العلوم التجارية: يتضمن تخصص تسويق الخدمات وتسويق فندي وسياحي.

3- ماستر في علوم التسيير: يتضمن تخصص إدارة مالية وإدارة الموارد البشرية وماستر مهني.

4- ماستر في العلوم المالية والمحاسبة: يتضمن تخصص محاسبة وجباية معمقة.

ج- التكوين في مرحلة ما بعد التدرج: ويضم كل من:

1- دكتوراه نظام LMD في العلوم الاقتصادية: يتضمن تخصص اقتصاد دولي، اقتصاد نقدي وبنكي،

تحليل اقتصادي واستشراف.

2- دكتوراه نظام LMD في العلوم التجارية: يتضمن تخصص تجارة دولية، تسويق الخدمات وإدارة

التسويق.

3- دكتوراه نظام LMD في العلوم المالية والمحاسبة: يتضمن تخصص محاسبة وجباية، محاسبة ومالية،

المالية العامة والتشريع المالي الضريبي.

4- دكتوراه نظام LMD في علوم التسيير: يتضمن تخصص اقتصاد الخدمات وتنمية الأقاليم.

5- دكتوراه علوم في علوم التسيير.

3- مهام كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير

وتتمثل مهام كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير فيما يلي:

• متابعة المسائل المتعلقة بالتكوين بالتدرج (ليسانس) والتكوين ما بعد التدرج، والسهر على تطبيق

التنظيم المعمول به في هذا المجال.

• متابعة أنشطة البحث العلمي.

- القيام بكل نشاط من شأنه تثمين البحث العلمي.
- جمع ونشر المعلومات الخاصة بأنشطة البحث العلمي المنجز من طرف الكلية.
- القيام بأعمال التنشيط والاتصال.
- تنظيم التظاهرات الاقتصادية وترقيتها.
- متابعة برامج تحسين المستوى وتجديد المعلومات للأساتذة والسهر على انسجامها.
- ترقية أنشطة إعلام للطلبة.

المطلب الثالث: الهيكل التنظيمي لكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير

يتكون الهيكل التنظيمي للكلية من عدد من الأقسام، وكل قسم يتولى مجموعة من المهام كما يلي:

1- عميد الكلية

تتمثل مهام العميد فيما يلي:

- يت رأس مجلس الكلية المكون من ممثلي الطلبة والأساتذة والعمال.
- المشاركة في الملتقيات الوطنية والدولية.
- يمضي على جميع الأطراف المرتبطة بالكلية كشهادات التخرج.
- يستقبل الطلبة ويستمع إلى انشغالاتهم.
- يطلع على كل مراسلات الكلية لمتابعة سير العمل.
- استلام البريد والقيام بنسخ منه لإرساله للمصالح الأخرى.

2- نائب العميد المكلف بالدراسات والمسائل المتعلقة بالطلبة

وتتمثل مهامه في:

- يت رأس اللجنة البيداغوجية الخاصة بالطلبة.
- يشرف على مصلحة التدريس.
- عضو في لجنة التأديب.
- يشرف على تحويلات الطلبة الداخلية من فرع لآخر.
- إعادة الإدماج بالنسبة للطلبة المتخلفين في الدراسة.

3- نائب العميد المكلف بما بعد التدرج والبحث العلمي

تتمثل مهامه فيما يلي :

- الإشراف على مسابقة الماجستير.
- التكفل بإرسال أساتذة جامعيين للتربص في الخارج.
- القيام بعقد ملتقيات دولية ووطنية.
- الإشراف على مناقشة مذكرة التخرج لطلبة الماجستير.

- استقبال أساتذة وشخصيات بارزة للقيام بمحاضرات لإثراء جيد للطلبة والجامعة.

4- الأمانة العامة

تتمثل مهامها فيما يلي:

- تحضير مشروع مخطط تسيير الموارد البشرية للكلية وتنفيذه.
- تحضير مشروع الميزانية الخاص بالكلية ومتابعة تنفيذها.
- وضع برامج الأنشطة الثقافية والعلمية والرياضية للكلية وترقيتها.
- ضمان سير الأرشيف وتوثيقه والمحافظة عليه.
- تسيير المسار المهني لمستخدمي الجامعة مع احترام صلاحيات الكلية في هذا المجال.

5- المكتبة

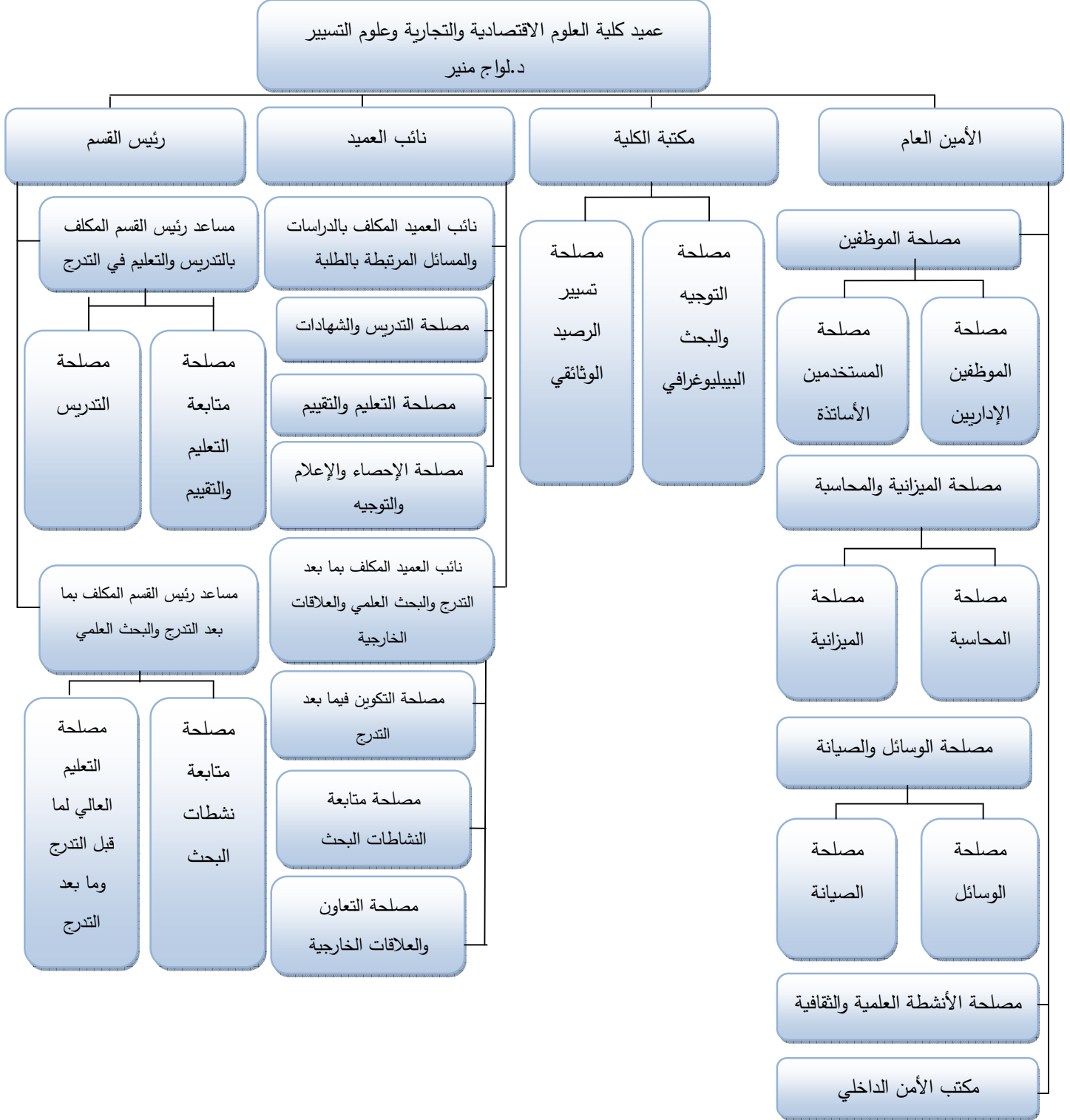
تتمثل مهام المكتبة فيما يلي:

- وضع كم هائل من الكتب والمراجع في خدمة المستفيدين.
- سد حاجيات الطلبة والأساتذة من ناحية المراجع وتسهيل عملية البحث.
- العمل على ترقية المستوى العلمي الجامعي.
- صيانة الرصيد الوثائقي للمكتبة وإخضاعها باستمرار للجرد.

والشكل الموالي يوضح الهيكل التنظيمي لكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة محمد

الصديق بن يحي-جيجل:-

الشكل رقم(01): الهيكل التنظيمي لكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير



المصدر: من إعداد الطالبة اعتمادا على الوثائق الداخلية لكلية

المبحث الثاني: الإجراءات المنهجية للدراسة الميدانية

في هذا المبحث نسعى إلى إيضاح الإجراءات المتبعة في إنجاز الدراسة الميدانية، من خلال التطرق إلى عرض مجتمع وعينة الدراسة، وكذلك نعرف بأداة الدراسة والمتمثلة في الاستبيان والتي تم استخدامها في جمع البيانات اللازمة لاختبار الفرضيات، ونتطرق إلى صدق الاتساق الداخلي لعبارة محاور الدراسة ونختبر مدى ثباتها ثم بعد ذلك نعرض مختلف الأساليب الإحصائية المستخدمة في الدراسة الميدانية.

المطلب الأول: طريقة ونوع أداة الدراسة

وفي هذا المطلب سوف نتطرق إلى مجتمع وعينة الدراسة، بالإضافة إلى نوع الأداة التي استخدمت في جمع البيانات وكذا المحاور التي تغطيها.

1- مجتمع وعينة الدراسة

يعرف مجتمع الدراسة بأنه:

جميع المفردات التي لها صفة أو صفات مشتركة وجميع هذه المفردات خاضعة للدراسة أو البحث من قبل الباحث.¹

وقد يتعذر في كثير من الأحيان إجراء دراسة شاملة للمجتمع، لذلك يلجأ الباحث إلى أسلوب المعاينة، أي الاستناد إلى عدد معين من مفردات المجتمع حيث تمثل خصائصها المجتمع الكمي وتدعى هذه المفردات بالعينة وهي وحدات يتم اختيارها من مجتمع الدراسة.

أما المجتمع المستهدف في هذه الدراسة فيضم جميع أساتذة كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة محمد الصديق بن يحيى- جيجل- والبالغ عددهم (155) أستاذ، اخترنا منه "عينة عشوائية بسيطة"

ولتحديد حجم عينة الدراسة تم استخدام معادلة ريتشارد جيجر والموضحة كما يلي:²

$$n = \frac{\left(\frac{z}{d}\right)^2 \times (0.50)^2}{1 + \frac{1}{N} \left[\left(\frac{z}{d}\right)^2 \times (0.50)^2 - 1\right]}$$

حيث:

¹ دلال القاضي، محمود البياتي، منهجية البحث العلمي وتحليل البيانات باستخدام برنامج spss ، الطبعة الأولى، دار حامد للنشر والتوزيع، عمان، 2008، ص156.

² إسلام زياد شكري الظاظا، دور الرقابة المالية والإدارية في تطوير الأداء المؤسسي، رسالة ماجستير، تخصص القيادة الإدارية أكاديمية الإدارة السياسة للدراسات العليا، جامعة الأقصى، غزة، فلسطين، 2016، ص61.

N: مجتمع الدراسة

Z: الدرجة المعيارية لمستوى الدلالة 0.50 وتساوي 1.96

D: نسبة الخطأ وتساوي 0.05

وقد تكونت العينة من (110) أستاذ، وعلى ضوء ذلك تم توزيع (110) استبانة على مختلف الأساتذة في الكلية.

تم استرجاع (80) استبانة قابلة للدراسة والتحليل، أي ما نسبته (72.72%) أما (30) استبانة غير مسترجعة بنسبة (27.28%).

2- أداة الدراسة

تم استخدام الاستبيان كأداة لجمع المعلومات والبيانات اللازمة، وهذا لاعتباره الأداة الأكثر ملائمة وفعالية لتحقيق الأهداف المرجوة من هذه الدراسة، وهذا الأخير تم تصميمه بالاعتماد على بعض الكتب العلمية والدراسات السابقة التي لها علاقة بموضوع الدراسة.

ويغطي الاستبيان جزأين رئيسيين هما: الجزء الأول خاص بالخصائص الشخصية والوظيفية، أما الجزء الثاني فهو خاص بمتغيري الدراسة والذي ينقسم إلى محورين: محور التمكين النفسي، ومحور الرضا الوظيفي.

الجزء الأول للاستبيان:

يتضمن هذا الجزء البيانات الشخصية والوظيفية لأفراد عينة الدراسة والمتمثلة في: (الجنس، العمر، الحالة الاجتماعية، المؤهل العلمي، الرتبة العلمية، الأقدمية في العمل).

الجزء الثاني للاستبيان:

وينقسم إلى محورين: محور التمكين النفسي (المتغير المستقل للدراسة) يتضمن هذا المحور 18 عبارة مقسمة على 4 أبعاد وهي:

- معنى العمل: وتضم العبارات من (1 إلى 4).
- الاستقلالية: وتضم العبارات من (5 إلى 9).
- الكفاءة: وتضم العبارات من (10 إلى 13).
- التأثير: وتضم العبارات من (14 إلى 18).

أما المحور الثاني فهو خاص بالرضا الوظيفي (المتغير التابع) يتضمن هذا المحور 17 عبارة مقسمة على 3 أبعاد هي:

- الرضا عن علاقات العمل: وتضم العبارات المرقمة من (1 إلى 4).
- الرضا عن سياسات الإدارة: وتضم العبارات من (5 إلى 10).
- الرضا عن العمل في حد ذاته: وتضم العبارات من (11 إلى 17).

وقد قابل عبارات المحور الثاني والثالث مجموعة من الدرجات مرتبة وفقا لمقياس " ليكرت" (Likert) الخماسي كما هو موضح في الجدول التالي:

الجدول رقم (01): توزيع عبارات المحور الأول والثاني وفقا لمقياس " ليكرت" (Likert) الخماسي

درجة الموافقة	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
الوزن	5	4	3	2	1

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على مقياس Likert الخماسي.

المطلب الثاني: اختبار أداة الدراسة

سنتناول في هذا المطلب اختبار أداة الدراسة، من حيث صدقها وثباتها.

1- صدق أداة الدراسة

للتأكد من مدى قدرة أداة الدراسة على قياس ما وضعت من أجله، تم الاعتماد في دراستنا على نوعين من الصدق هما:

أ- الصدق الظاهري للاستبانة:

بعد الانتهاء من إعداد الاستبانة وتطويرها في ضوء المراجعة المكتبية، ثم عرضها في صورتها الأولية على الأستاذ المشرف ومجموعة من الأساتذة المتخصصين في مجال إدارة الموارد البشرية بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، من أجل إبداء آرائهم حول صدقها الظاهري، وإعطاء ملاحظاتهم واقتراحاتهم حول مدى وضوح العبارات ومدى انتمائها لمحورها، ومدى قياس ما وضعت لأجله، وبعدها تم إجراء التعديلات بناء على اقتراحات المحكمين من أجل الحصول على الاستبانة في صورتها النهائية .

ب- الصدق الداخلي (البنائي) لعبارات الاستبانة:

بعد التأكد من الصدق الظاهري للدراسة، ثم الانتقال إلى التأكد من الصدق البنائي والذي يقيس مدى الاتساق الداخلي لعباراتها، ومدى انتماء كل عبارة للبعد أو المحور الذي تقع فيه، ولمعرفة مدى وجود التجانس الداخلي بين إجابات أفراد العينة حول عبارات محاور الاستبيان، تم الاعتماد على معامل الارتباط "بيرسون pearson" و"مستوى الدلالة sig" وقد جاءت النتائج كما يلي:

1- الصدق الداخلي لعبارات محور التمكين النفسي:

حيث تم حساب معامل الارتباط " بيرسون pearson" لمعرفة درجة ارتباط كل عبارة من عبارات أبعاد محور التمكين النفسي (معنى العمل، الاستقلالية، الكفاءة، التأثير) بالدرجة الكلية للبعد والمحور الذي تنتمي إليه.

1-1- الصدق الداخلي لعبارات البعد الأول "معنى العمل" من المحور الأول " التمكين النفسي": حيث تم حساب معامل الارتباط "بيرسون" pearson لمعرفة درجة ارتباط كل عبارة من عبارات بعد معنى العمل بالدرجة الكلية للبعد وجاءت النتائج كما هو مبين في الجدول التالي:

الجدول رقم(02): معاملات الارتباط " بيرسون pearson" لعبارات بعد "معنى العمل" بالدرجة الكلية للبعد.

رقم العبارة	العبارات	معامل الارتباط R	مستوى الدلالة
1	يعتبر عملي من الأعمال المهمة في الكلية التي أعمل بها	0.550**	0.000
2	أشعر أنني أستغل وقتي في إنجاز عمل مهم.	0.735**	0.000
3	أحس بالمسؤولية اتجاه كليتي عند أداء عملي.	0.773**	0.000
4	يتضمن العمل الذي أؤديه في الكلية نشاطات ذات قيمة عالية.	0.698**	0.000

**دالة إحصائية عند مستوى 0.01، * دالة إحصائية عند مستوى 0.05

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على مخرجات SPSS.

يتضح من نتائج الجدول رقم (02) أن قيم معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة من عبارات بعد معنى العمل والدرجة الكلية لهذا البعد تتراوح بين (0.550 و 0.773) وهي جميعها موجبة، و دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة المعتمدة ($\alpha = 0.05$)، مما يدل على أن عبارات بعد معنى العمل صادقة لما وضعت لقياسه.

1-2- الصدق الداخلي لعبارات البعد الثاني "الاستقلالية" من المحور الأول "التمكين النفسي": حيث تم حساب معامل الارتباط " بيرسون pearson" لمعرفة درجة ارتباط كل عبارة من عبارات بعد الاستقلالية بالدرجة الكلية للبعد وجاءت النتائج كما هو مبين في الجدول التالي:

الجدول رقم(03): معاملات الارتباط " بيرسون pearson" لعبارات بعد "الاستقلالية" بالدرجة الكلية للبعد.

رقم العبارة	العبارات	معامل الارتباط R	مستوى الدلالة
5	أتمتع بالصلاحيات الكافية للتصرف في إطار عملي.	0.691**	0.000
6	أستطيع أن أقرر كيف أنجز عملي.	0.730**	0.000
7	لدى الحرية في التعامل مع المشكلات التي تواجهني في عملي.	0.661**	0.000
8	أستطيع تغيير طرق تأدية عملي عندما أرغب في ذلك	0.776**	0.000
9	أبدي رأبي في الأمور الخاصة بعملي.	0.535**	0.000

**دالة إحصائية عند مستوى 0.01، * دالة إحصائية عند مستوى 0.05

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على مخرجات SPSS.

يتضح من نتائج الجدول رقم (03) أن قيم معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة من عبارات بعد الاستقلالية والدرجة الكلية لهذا البعد تتراوح بين (0.535 و 0.776) وهي جميعها موجبة، ودالة إحصائياً عند مستوى الدلالة المعتمدة ($\alpha = 0.05$)، مما يدل على أن عبارات بعد الاستقلالية صادقة لما وضعت لقياسه.

1-3- الصدق الداخلي لعبارات البعد الثالث " الكفاءة" من المحور الأول" التمكين النفسي" : حيث تم حساب معامل الارتباط "بيرسون pearson" لمعرفة درجة ارتباط كل عبارة من عبارات بعد الكفاءة بالدرجة الكلية للبعد وجاءت النتائج كما هو مبين في الجدول التالي:

الجدول رقم (04): معاملات الارتباط " بيرسون pearson" لعبارات بعد "الكفاءة" بالدرجة الكلية للبعد.

رقم العبارة	العبارات	معامل الارتباط R	مستوى الدلالة
10	تمكّني ثقّتي بنفسي من إنجاز عملي بكفاءة.	0.645**	0.000
11	أمتلك المعارف والمهارات الضرورية لأداء عملي.	0.737**	0.000
12	أمتلك القدرة على التكيف مع المتغيرات الجديدة في العمل	0.716**	0.000
13	يمكنني إنجاز عملي بأقل جهد.	0.735**	0.000

**دالة إحصائية عند مستوى 0.01، * دالة إحصائية عند مستوى 0.05

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على مخرجات SPSS.

يتضح من نتائج الجدول رقم (04) أن قيم معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة من عبارات بعد الكفاءة والدرجة الكلية لهذا البعد تتراوح بين (0.645 و 0.737) وهي جميعها موجبة، ودالة إحصائياً عند مستوى الدلالة المعتمدة ($\alpha = 0.05$)، مما يدل على أن عبارات بعد الكفاءة صادقة لما وضعت لقياسه.

1-4- الصدق الداخلي لعبارات البعد الرابع "التأثير" من المحور الأول " التمكين النفسي" : حيث تم حساب معامل الارتباط "بيرسون pearson" لمعرفة درجة ارتباط كل عبارة من عبارات بعد التأثير بالدرجة الكلية للبعد وجاءت النتائج كما هو مبين في الجدول التالي:

الجدول رقم (05): معاملات الارتباط " بيرسون pearson" لعبارات بعد "التأثير" بالدرجة الكلية للبعد.

رقم العبارة	العبارات	معامل الارتباط R	مستوى الدلالة
14	لدي تأثير كبير فيما يحدث في الكلية التي أعمل بها	0.784**	0.000
15	لعملي تأثير واضح على مجريات العمل في الكلية.	0.783**	0.000
16	أشعر بتأثيري في القرارات في كليتي.	0.895**	0.000
17	أشعر بقدر كبير من السيطرة على ما يحدث في كليتي.	0.805**	0.000
18	أستطيع التأثير في التطورات الحاصلة في كليتي.	0.839**	0.000

**دالة إحصائية عند مستوى 0.01، * دالة إحصائية عند مستوى 0.05

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات SPSS.

يتضح من نتائج الجدول رقم (05) أن قيم معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة من عبارات بعد التأثير والدرجة الكلية لهذا البعد تتراوح بين (0.783 و 0.895) وهي جميعها موجبة، ودالة إحصائياً عند مستوى الدلالة المعتمدة ($\alpha = 0.05$) مما يدل على أن عبارات بعد التأثير صادقة لما وضعت لقياسه. بعد التأكد من الصدق الداخلي لعبارات أبعاد التمكين النفسي نذهب الآن لقياس الصدق الداخلي لمحور التمكين النفسي ككل، وذلك عن طريق حساب معاملات الارتباط بين درجة كل بعد من أبعاد محور التمكين النفسي مع درجته الكلية.

وجاءت نتائج الاتساق الداخلي لأبعاد المحور الأول " التمكين النفسي" كما هو مبين في الجدول التالي:

الجدول رقم (06): معاملات الارتباط " بيرسون pearson" لأبعاد التمكين النفسي بالدرجة الكلية للمحور.

رقم البعد	البعد	معامل الارتباط R	مستوى الدلالة
1	معنى العمل	0.588**	0.000
2	الاستقلالية	0.661**	0.000
3	الكفاءة	0.543**	0.000
4	التأثير	0.753**	0.000

**دالة إحصائية عند مستوى 0.01، * دالة إحصائية عند مستوى 0.05

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على مخرجات SPSS.

يتضح من نتائج الجدول رقم (06) أن قيم معاملات الارتباط بين درجة كل بعد من أبعاد محور التمكين النفسي والدرجة الكلية لهذا المحور تتراوح بين (0.543 و 0.753) وهي جميعها موجبة، ودالة إحصائياً عند مستوى الدلالة المعتمدة ($\alpha = 0.05$)، مما يدل على أن أبعاد محور التمكين النفسي صادقة لما وضعت لقياسه وبالتالي إمكانية تطبيقه واستخدامه.

2- الصدق الداخلي لعبارات محور الرضا الوظيفي:

حيث تم حساب معامل الارتباط "بيرسون pearson" لمعرفة درجة ارتباط كل عبارة من عبارات أبعاد محور الرضا الوظيفي (الرضا عن علاقات العمل، الرضا عن سياسات الإدارة، الرضا عن العمل في حد ذاته) بالدرجة الكلية للبعد والمحور الذي تنتمي إليه.

2-1- الصدق الداخلي لعبارات البعد الأول "الرضا عن علاقات العمل" من المحور الثاني " الرضا الوظيفي":

حيث تم حساب معامل الارتباط "بيرسون pearson" لمعرفة درجة ارتباط كل عبارة من عبارات بعد الرضا عن علاقات العمل بالدرجة الكلية للبعد وجاءت النتائج كما هو مبين في الجدول التالي:

الجدول رقم (07): معاملات الارتباط "بيرسون pearson" لعبارات بعد "الرضا عن علاقات العمل" بالدرجة الكلية للبعد.

رقم العبارة	العبارات	معامل الارتباط R	مستوى الدلالة
1	أنا راضٍ عن العلاقة بيني وبين رئيسي المباشر.	0.831**	0.000
2	تربطني علاقات جيدة مع زملائي في الكلية.	0.808**	0.000
3	رئيسي المباشر راضي عما أقدمه من عمل مميز أو إضافي.	0.910**	0.000
4	رئيسي المباشر يأخذ بعين الاعتبار أفكارني وأرائني عند اتخاذ القرارات	0.826**	0.000

** دالة إحصائية عند مستوى 0.01، * دالة إحصائية عند مستوى 0.05

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على مخرجات SPSS.

يتضح من نتائج الجدول رقم (07) أن قيم معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة من عبارات بعد الرضا عن علاقات العمل والدرجة الكلية لهذا البعد تتراوح بين (0.808 و 0.910) وهي جميعها موجبة، ودالة إحصائياً عند مستوى الدلالة المعتمدة ($\alpha = 0.05$)، مما يدل على أن عبارات بعد الرضا عن علاقات العمل صادقة لما وضعت لقياسه.

2-2- الصدق الداخلي لعبارات البعد الثاني "الرضا عن سياسات الإدارة" من المحور الثاني "الرضا الوظيفي":

حيث تم حساب معامل الارتباط "بيرسون pearson" لمعرفة درجة ارتباط كل عبارة من عبارات بعد الرضا عن سياسات الإدارة بالدرجة الكلية للبعد وجاءت النتائج كما هو مبين في الجدول التالي:
الجدول رقم (08): معاملات الارتباط "بيرسون pearson" لعبارات بعد "الرضا عن سياسات الإدارة" بالدرجة الكلية للبعد.

رقم العبارة	العبارات	معامل الارتباط R	مستوى الدلالة
5	نمط الإشراف المعتمد في الكلية مناسب.	0.666**	0.000
6	يتناسب الأجر الذي أتقاضاه مع الجهد الذي أبذله.	0.725**	0.000
7	أنا راضٍ عن ظروف العمل المادية التي توفرها الكلية	0.807**	0.000
8	أنا راضٍ عن فرص الترقية الموجودة داخل الكلية.	0.778**	0.000
9	أنا راضٍ عن الحوافز المعنوية التي تقدمها الكلية.	0.791**	0.000
10	أشعر بالأمان الوظيفي ما يشجعني على الاستمرار في وظيفتي.	0.752**	0.000

** دالة إحصائية عند مستوى 0.01، * دالة إحصائية عند مستوى 0.05

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على مخرجات SPSS.

يتضح من نتائج الجدول رقم (08) أن قيم معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة من عبارات بعد الرضا عن سياسات العمل والدرجة الكلية لهذا البعد تتراوح بين (0.666 و 0.807) وهي جميعها موجبة، ودالة إحصائياً عند مستوى الدلالة المعتمدة ($\alpha = 0.05$)، مما يدل على أن عبارات بعد الرضا عن سياسات الإدارة صادقة لما وضعت لقياسه.

2-3- الصدق الداخلي لعبارات البعد الثالث " الرضا عن العمل في حد ذاته" من المحور الثاني "الرضا الوظيفي":

حيث تم حساب معامل الارتباط "بيرسون pearson" لمعرفة درجة ارتباط كل عبارة من عبارات بعد الرضا عن العمل في حد ذاته بالدرجة الكلية للبعد وجاءت النتائج كما هو مبين في الجدول التالي:

الجدول رقم (09): معاملات الارتباط "بيرسون pearson" لعبارات بعد " الرضا عن العمل في حد ذاته" بالدرجة الكلية للبعد.

رقم العبارة	العبارات	معامل الارتباط R	مستوى الدلالة
11	أنا راضٍ عن توزيع ساعات العمل داخل الكلية.	0.537**	0.000
12	تتناسب متطلبات وظيفتي مع قدراتي.	0.316**	0.004
13	أنا راضٍ عن المنصب الذي أشغله.	0.663**	0.000
14	يدفعني رضاي الوظيفي لإبراز قدراتي ومهاراتي.	0.633**	0.000
15	أشعر أن ظروف العمل الفيزيائية (الحرارة، التهوية، الإضاءة...) في مكان العمل مناسبة.	0.603**	0.000
16	المهام التي أمارسها في العمل محفزة .	0.800**	0.000
17	المعارف التي أتلقاها في الكلية كافية لإنجاز عملي جيداً.	0.655**	0.000

**دالة إحصائية عند مستوى 0.01، * دالة إحصائية عند مستوى 0.05

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على مخرجات SPSS.

يتضح من نتائج الجدول رقم (09) أن قيم معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة من عبارات بعد الرضا عن العمل في حد ذاته والدرجة الكلية لهذا البعد تتراوح بين (0.316 و 0.800) وهي جميعها موجبة، ودالة إحصائياً عند مستوى الدلالة المعتمدة ($\alpha = 0.05$)، مما يدل على أن عبارات بعد الرضا عن العمل في حد ذاته صادقة لما وضعت لقياسه.

بعد التأكد من الصدق الداخلي لعبارات أبعاد الرضا الوظيفي، ننقل الآن لقياس الصدق الداخلي لمحور الرضا الوظيفي ككل، وذلك عن طريق حساب معاملات الارتباط بين درجة كل بعد من أبعاد محور الرضا الوظيفي مع درجته الكلية .

وجاءت نتائج الصدق الداخلي لأبعاد المحور الثاني "الرضا الوظيفي" كما هو مبين في الجدول التالي:
الجدول رقم (10): معاملات الارتباط " بيرسون pearson" لأبعاد الرضا الوظيفي بالدرجة الكلية للمحور.

رقم البعد	العبارات	معامل الارتباط R	مستوى الدلالة
1	الرضا عن علاقات العمل	0.737**	0.000
2	الرضا عن سياسات الإدارة	0.864**	0.000
3	الرضا عن العمل في حد ذاته	0.859**	0.000

**دالة إحصائية عند مستوى 0.01، * دالة إحصائية عند مستوى 0.05

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على مخرجات SPSS.

يتضح من نتائج الجدول رقم (10) أن قيم معاملات الارتباط بين درجة كل بعد من أبعاد محور الرضا الوظيفي والدرجة الكلية لهذا المحور تتراوح بين (0.737 و 0.864) وهي جميعها موجبة، ودالة إحصائية عند مستوى الدلالة المعتمدة ($\alpha = 0.05$)، مما يدل على أن أبعاد محور الرضا الوظيفي صادقة لما وضعت لقياسه وبالتالي إمكانية تطبيقه واستخدامه.

2- ثبات الاستبانة:

من أجل التأكد من ثبات أداة الدراسة (الاستبيان) تم حساب معاملات الثبات " ألفا كرونباخ Alpha Garmbach" لكل من أبعاد ومحاور الاستبانة بالإضافة إلى حساب معامل الثبات الكلي للاستبانة.

حيث أنه من الناحية التطبيقية يعتبر ثبات أداة الدراسة:¹

- ضعيفا: إذا كان معامل ألفا كرونباخ أقل من 60 %.
- مقبولا: إذا كان معامل ألفا كرونباخ يقع بين 60 % و 70 %.
- جيدا: إذا كان معامل ألفا كرونباخ يقع بين 70 % و 80 %.
- ممتازا: إذا كان معامل ألفا كرونباخ أكبر من 80 %.

وقد جاءت النتائج كما يلي:

¹ محمود مهدي البياتي، تحليل البيانات الإحصائية باستخدام البرنامج الإحصائي (spss)، الطبعة الأولى، دار الحامد، عمان، الأردن، 2005، ص50.

أ- معامل الثبات " ألفا كرونباخ Alpha Garmbach " لأبعاد محور التمكين النفسي.

الجدول رقم (11): معامل الثبات " ألفا كرونباخ Alpha Garmbach " لأبعاد محور التمكين النفسي

أبعاد التمكين النفسي	رقم العبارة	معامل الثبات ألفا كرونباخ " Alpha Garmbach "	درجة الثبات
معنى العمل	4-1	0.781	جيدة
الاستقلالية	9-5	0.809	ممتازة
الكفاءة	13-10	0.780	جيدة
التأثير	18-14	0.919	ممتازة

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على مخرجات SPSS.

نلاحظ من خلال الجدول السابق أن:

- معامل ألفا كرونباخ بالنسبة للبعد الأول "معنى العمل" فاق 70% حيث بلغ 78.1% بمعنى أن معامل ثبات البعد الأول يتمتع بدرجة ثبات جيدة.

- معامل ألفا كرونباخ بالنسبة للبعد الثاني "الاستقلالية" فاق 80% حيث بلغ 80.9% بمعنى أن معامل ثبات البعد الثاني يتمتع بدرجة ثبات ممتازة.

- معامل ألفا كرونباخ بالنسبة للبعد الثالث "الكفاءة" فاق 70% حيث بلغ 78.0% بمعنى أن معامل الثبات البعد الثالث يتمتع بدرجة ثبات جيدة.

- معامل ألفا كرونباخ بالنسبة للبعد الرابع "التأثير" فاق 80% حيث بلغ 91.9% بمعنى أن معامل الثبات البعد الرابع يتمتع بدرجة ثبات ممتازة.

ب- معامل الثبات " ألفا كرونباخ Alpha Garmbach " لأبعاد محور الرضا الوظيفي

الجدول رقم (12): معامل الثبات " ألفا كرونباخ Alpha Garmbach " لأبعاد محور الرضا الوظيفي

أبعاد الرضا الوظيفي	رقم العبارة	معامل الثبات ألفا كرونباخ " Alpha Garmbach "	درجة الثبات
الرضا عن علاقات العمل	4-1	0.917	ممتازة
الرضا عن سياسات الإدارة	10-5	0.890	ممتازة
الرضا عن العمل في حد ذاته	17-11	0.790	جيدة

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على مخرجات SPSS.

نلاحظ من خلال الجدول السابق أن:

- معامل ألفا كرونباخ بالنسبة للبعد الأول "الرضا عن علاقات العمل" فاق 80% حيث بلغ 91.7% بمعنى أن معامل ثبات البعد الأول يتمتع بدرجة ثبات ممتازة.

- معامل ألفا كرونباخ بالنسبة للبعد الثاني "الرضا عن سياسات الإدارة" فاق 80% حيث بلغ 89.0% بمعنى أن معامل ثبات البعد الثاني يتمتع بدرجة ثبات ممتازة.

- معامل ألفا كرونباخ بالنسبة للبعد الثالث "الرضا عن العمل في حد ذاته" فاق 70% حيث بلغ 79.0% بمعنى أن معامل ثبات البعد الثالث يتمتع بدرجة ثبات جيدة.

ج- معامل الثبات "ألفا كرونباخ Alpha Garmbach" لمحاور الاستبانة

الجدول رقم (13): معامل الثبات "ألفا كرونباخ Alpha Garmbach" لمحاور الاستبانة

الرقم	المحور	معامل الثبات ألفا كرونباخ "Alpha Garmbach"	درجة الثبات
الأول	التمكين النفسي	0.823	ممتازة
الثاني	الرضا الوظيفي	0.895	ممتازة
الثبات الكلي			ممتازة

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على مخرجات SPSS.

نلاحظ من خلال الجدول السابق أن:

- معامل ألفا كرونباخ للمحور الأول "التمكين النفسي" فاق 80% حيث بلغ 82.3% بمعنى أن معامل ثبات المحور الأول يتمتع بدرجة ثبات ممتازة.
- معامل ألفا كرونباخ للمحور الثاني "الرضا الوظيفي" فاق 80% حيث بلغ 89.5% بمعنى أن معامل ثبات المحور الثاني يتمتع بدرجة ثبات ممتازة.
- معامل ألفا كرونباخ الكلي "محور التمكين النفسي ومحور الرضا الوظيفي" فاق 80% حيث بلغ 90.4% بمعنى أن معامل ثبات الكلي يتمتع بدرجة ثبات ممتازة.

من خلال ما سبق يتضح أن أداة الدراسة (الاستبانة) تتمتع بدرجة ثبات ممتازة مما يمكننا من استخدامها لتحقيق أهداف الدراسة.

المطلب الثالث: أساليب المعالجة الإحصائية لبيانات أداة الدراسة (الاستبانة):

لتحقيق أهداف الدراسة وتحليل البيانات المجمعة، تم استخدام برنامج الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية (social Statistical Package for social sciences) والذي يرمز له باختصار (Spss)، وهو برنامج يحتوي على مجموعة من الأساليب والاختبارات الإحصائية التي تدرج ضمن الإحصاء الوصفي.

وفيما يلي مجموعة من الأساليب الإحصائية التي تم استخدامها في هذه الدراسة:

1- المدى:

للحكم على المؤشرات الإحصائية لابد من وضع حدود دنيا وعليا لمقياس السداسي وهذا بحساب المدى¹، حيث بعد إدخال البيانات إلى الحاسب الآلي، ولتحديد طول خلايا مقياس ليكرت الخماسي المستخدمة في المحورين الثاني والثالث من الاستبيان تم حساب المدى بين أكبر وأصغر قيمة لدرجات

¹ أحمد السيد عامر، الإحصاء الوصفي والتحليلي، بدون طبعة، دار الفجر للنشر والتوزيع، القاهرة، مصر، 2007، ص63.

مقياس ليكرت (5-1=4) تم تقسيمه على عدد درجات المقياس للحصول في الأخير على طول الخلية الصحيحة أي (0.8=5/4)، بعد ذلك تم إضافة هذه القيمة إلى أقل قيمة في المقياس (1+) وذلك لتحديد الحد الأعلى لأول خلية أو فئة (1.8=1+0.8)، وهكذا أصبح طول الخلايا أو الفئات كما يلي:

الجدول رقم (14): فئات مقياس " ليكرت Likert " الخماسي ودلالاتها

رقم الفئة	المجال	الدرجات	الوزن	مستوى التمكين والرضا الوظيفي
الأولى	[1.80 - 1]	غير موافق بشدة	1	ضعيف جدا
الثانية	[2.60-1.81]	غير موافق	2	ضعيف
الثالثة	[3.40-2.61]	محايد	3	متوسط
الرابعة	[4.20-3.41]	موافق	4	عالي
الخامسة	[5-4.21]	موافق بشدة	5	عالي جدا

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على مقياس ليكرت الخماسي.

2- معامل الارتباط " بيرسون Pearson ":

يستخدم هذا المعامل لقياس قوة واتجاه العلاقة الخطية بين متغيرين، ومن خلال الاختبار الإحصائي المرافق لقيمة معامل الارتباط يمكن إقرار أو عدم إقرار وجود علاقة خطية ذات دلالة إحصائية بين المتغيرين، ويستخدم أيضا لاختبار صحة الفرضيات. وكلما اقتربت قيمة معامل الارتباط من (1) كان الارتباط طردي وقوي والعكس صحيح.¹

3- معامل الثبات " ألفا كرونباخ Alpha Garmbach ":

تم استخدامه للتأكد من ثبات الاستبيان.

4- التكرارات والنسب المئوية:

تمت الاستعانة بالتكرارات والنسب المئوية للتعرف على الخصائص الشخصية والوظيفية لأفراد عينة الدراسة، وكذا لتحديد استجابات أفرادها اتجاه عبارات محاور الاستبانة.

5- المتوسط الحسابي:

هو عبارة عن متوسط قيم البيانات، حيث يكون مجموع القيم الواقعة قبله مساويا لمجموع القيم الواقعة بعده. فالمتوسط الحسابي يضرب كل قيمة بعدد مرات تكرارها ثم جمع حاصل الضرب والقسمة على مجموع القيم والتكرارات،² وتم استخدامه لقياس درجة مستوى التمكين النفسي بأبعاده بالإضافة إلى الرضا الوظيفي بأبعاده.

¹ ربحي مصطفى عليان، عثمان غنيم مجد، مناهج وأساليب البحث العلمي، الطبعة الأولى، دار صفاء للنشر، عمان، الأردن، 2000، ص162.

² أحمد حسين الرفاعي، مناهج البحث العلمي(مناهج إدارية تطبيقية)، الطبعة الرابعة، دار وائل للنشر، عمان، الأردن، 2005، ص247.

6- الانحراف المعياري:

يعتبر من أهم مقاييس التشتت تم استخدامه لقياس درجة التشتت في إجابات أفراد العينة الدراسة.

7- اختبار التوزيع الطبيعي "Kolmogorov-Smirnov":

يستخدم الاختبار لمعرفة إذا كانت بيانات متغير معين تتبع التوزيع الطبيعي من عدمه، ويستخدم هذا الاختبار في حالة إذا كان حجم العينة أكبر من 50 مفردة وهو اختبار ضروري لأن معظم الاختبارات المعلمية تشترط أن يكون توزيع البيانات طبيعياً.¹

8- الانحدار الخطي المتعدد:

إن الانحدار الخطي المتعدد يأخذ بعين الاعتبار تأثير متغيرين مستقلين أو أكثر على المتغير التابع، وقد استخدم لقياس أثر أبعاد التمكين النفسي على الرضا الوظيفي لدى أساتذة كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة محمد الصديق بن يحيى -جيجل-.

9- اختبار -ت- للعينات المستقلة "Independent t-test":

لاختبار تأثير متغير مستقل بمستويين ومتغير تابع واحد .

10- اختبار التباين الحادي "One Way ANOVA":

استخدم لمعرفة إذا كان هناك فروق دالة إحصائية في إجابات أفراد الدراسة حول التمكين النفسي والرضا الوظيفي تعزي للمتغيرات الشخصية والوظيفية (الجنس، العمر، الحالة الاجتماعية، المؤهل العلمي، الرتبة العلمية، الأقدمية في العمل).

المبحث الثالث: عرض نتائج الدراسة ومناقشتها.

نرمي من خلال هذا المبحث إلى التعرف على الخصائص الشخصية والوظيفية لأفراد عينة الدراسة وكذلك النتائج المتعلقة بإجابات أفراد عينة الدراسة حول كل من محوري التمكين النفسي والرضا الوظيفي والتي تفيد في معرفة مستوى التمكين النفسي ودرجة الرضا الوظيفي لديهم، ومعرفة مدى صحة فرضيات الدراسة.

المطلب الأول: الوصف الإحصائي لعينة الدراسة وفق البيانات الشخصية:

من خلال هذا المطلب نهدف إلى معرفة بعض الخصائص الشخصية والوظيفية لأفراد عينة الدراسة وهي الجنس، العمر، الحالة الاجتماعية، المؤهل العلمي، الرتبة العلمية، الأقدمية في العمل.

¹ سليمان سلامة سليمان الديب، جازم أحمد محمد فروانة، أثر الرقابة المفروضة من وزارة الداخلية على أداء المؤسسات في قطاع غزة، مجلة جامعة القدس المفتوحة للبحوث الإدارية والاقتصادية، المجلد 2، العدد 8، جامعة القدس، فلسطين، 2017، ص 159.

1- توزيع أفراد عينة الدراسة حسب الجنس:

يتوزع أفراد عينة الدراسة حسب متغير الجنس كما هو موضح في الجدول التالي:

الجدول رقم (15): توزيع أفراد العينة حسب الجنس

النسبة المئوية %	التكرار	الجنس
50	40	ذكر
50	40	أنثى
100	80	المجموع

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على إجابات أفراد العينة ومخرجات SPSS.

يتضح من الجدول رقم (15) أن (40) من أفراد العينة ذكور، وهم يمثلون ما نسبته 50% من الحجم الإجمالي للعينة، في حين بلغ عدد الإناث (40) أي ما نسبته 50% من الحجم الإجمالي للعينة ويمكن تبرير تساوي عدد الذكور مع الإناث بالفرص المتاحة بصورة متساوية لدى العنصر الرجالي والعنصر النسائي، من أجل مواصلة الدراسات، مع الإشارة إلى طبيعة العمل التدريسي بالكلية محل الدراسة الذي لا يقتضي قوة ومجهود بدني كبير وبالتالي إمكانية تأديته من قبل كلا الجنسين.

2- توزيع أفراد عينة الدراسة حسب العمر:

يتوزع أفراد عينة الدراسة حسب متغير العمر كما هو موضح في الجدول التالي:

الجدول رقم (16): توزيع أفراد العينة حسب العمر

النسبة المئوية %	التكرار	السن
17.5	14	أقل من 30 سنة
53.8	43	من 30 إلى 39 سنة
27.5	22	من 40 إلى 49 سنة
1.3	1	50 سنة فما فوق
100	80	المجموع

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على إجابات أفراد العينة ومخرجات SPSS.

يتضح من نتائج الجدول رقم (16) أن الفئة (من 30 إلى 39 سنة) تمثل أعلى نسبة حيث تقدر ب 53.8% أي ما يعادل 43 فرد، وتليها نسبة الأفراد الذين تتراوح أعمارهم (من 40 إلى 49 سنة) بنسبة 27.5% أي ما يعادل 22 فرد، أما نسبة الأفراد الذين أعمارهم (أقل من 30 سنة) فهي 17.5% أي ما يعادل 14 فرد، ثم الفئة من (50 سنة فما فوق) فتقدر نسبتها ب 1.3% أي ما يعادل 1 فرد، وهذا يعني أن أغلب أفراد العينة شباب أي أن أغلب أساتذة الكلية ينتمون لفئة الشباب، وهذا راجع إلى توظيف عدد معتبر من الأساتذة الجدد.

3- توزيع أفراد عينة الدراسة حسب الحالة الاجتماعية:

يتوزع أفراد عينة الدراسة حسب الحالة الاجتماعية كما هو موضح في الجدول التالي:

الجدول رقم (17): توزيع أفراد العينة حسب الحالة الاجتماعية

النسبة المئوية %	التكرار	الحالة الاجتماعية
32.5	26	أعزب، عزباء
63.8	51	متزوج (ة)
3.8	3	أرمل (ة)
0	0	مطلق (ة)
100	80	المجموع

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على إجابات أفراد العينة ومخرجات SPSS.

يتضح من خلال الجدول رقم (17) أن أغلب أفراد عينة الدراسة متزوجين، حيث بلغ عددهم 51 فرد أي ما يعادل نسبته 63.8% من حجم العينة الإجمالي، كما بلغ عدد الأساتذة غير المتزوجين 26 فرد أي ما يعادل نسبته 32.5% من الحجم الإجمالي للعينة، أما الأرامل فقد عددهم 3 أفراد أي ما يعادل نسبته 3.8% من الحجم الإجمالي للعينة، أما المطلوق فقد بلغ عددهم 0 فرد أي ما يعادل نسبته 0.0% من الحجم الإجمالي للعينة، ويمكن ربط هذه النتيجة أن غالبية أفراد عينة الدراسة أعمارهم يكون فيها أغلب الأفراد متزوجين حيث يتضح أن غالبية الأفراد تتراوح أعمارهم بين 30 و49 سنة حيث تقدر نسبتهم بـ 81.3% وهو العمر الذي يكون فيه أغلب الأفراد متزوجين.

4- توزيع أفراد عينة الدراسة حسب المؤهل العلمي :

يتوزع أفراد عينة الدراسة حسب المؤهل العلمي كما هو مبين في الجدول التالي:

الجدول رقم (18): توزيع أفراد العينة حسب المؤهل العلمي

النسبة المئوية %	التكرار	المؤهل العلمي
17.5	14	ماجستير
45.0	36	دكتوراه
37.5	30	تأهيل جامعي
100.0	80	المجموع

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على إجابات أفراد العينة ومخرجات SPSS.

نلاحظ من الجدول رقم (18) أن فئة الأساتذة الحاصلين على مستوى دكتوراه بلغ عددهم 36 أستاذ أي ما نسبته 45.0% من الحجم الإجمالي للعينة، تليها فئة الأساتذة الحاصلين على مستوى تأهيل جامعي 30 أستاذ أي ما نسبته 37.5%، في حين بلغ عدد الأساتذة في مستوى الماجستير 14 أستاذ أي ما نسبته

17.5%، وعليه يمكننا القول أن العينة المدروسة مؤهلة علمياً، ونسبة الأساتذة المتحصّلين على درجة الدكتوراه عالية وهذا ما يعتبر عاملاً إيجابياً بالنسبة للكلية محل الدراسة.

5- توزيع أفراد عينة الدراسة حسب الرتبة العلمية:

يتوزع أفراد عينة الدراسة حسب الرتبة العلمية كما هو مبين في الجدول التالي:

الجدول رقم (19): توزيع أفراد العينة حسب الرتبة العلمية

الرتبة الوظيفية	التكرار	النسبة المئوية%
أستاذ مساعد (ب)	26	32.5
أستاذ مساعد (أ)	9	11.3
أستاذ محاضر(ب)	16	20.0
أستاذ محاضر(أ)	29	36.3
أستاذ التعليم العالي	0	0
المجموع	80	100

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على إجابات أفراد العينة ومخرجات SPSS.

يتضح لنا من خلال الجدول رقم (19) أن أغلب أفراد العينة هم من رتبة أستاذ محاضر(أ) حيث بلغ عددهم 29 أستاذ أي ما نسبته 36.3% تليها رتبة أستاذ مساعد (ب) حيث بلغ عددهم 26 أستاذ أي ما نسبته 32.5%، كما بلغ عدد الأساتذة من رتبة أستاذ محاضر (ب) 16 أستاذ أي ما نسبته 20.0%، في حين بلغ عدد الأساتذة من رتبة أستاذ مساعد (أ) 9 أساتذة أي ما نسبته 11.3%، في الأخير بلغ عدد الأساتذة من رتبة أستاذ التعليم العالي 0 أستاذ أي ما نسبته 0.0%، وهذا راجع إلى أن عينة الأساتذة محل الدراسة تنتمي لمجتمع فتي يعكس المؤهلات العلمية ومستويات الخبرة إضافة إلى مختلف الانجازات المقدمة.

6- توزيع أفراد عينة الدراسة حسب الأقدمية في العمل:

يتوزع أفراد عينة الدراسة حسب الأقدمية في العمل كما هو مبين في الجدول التالي:

الجدول رقم (20): توزيع أفراد العينة حسب الأقدمية في العمل

الأقدمية في العمل	التكرار	النسبة المئوية%
أقل من 5 سنوات	27	33.8
من 5 إلى 9 سنوات	12	15.0
من 10 إلى 14 سنة	33	41.3
15 سنة فأكثر	8	10.0
المجموع	80	100.0

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على إجابات أفراد العينة ومخرجات SPSS.

يتضح من خلال الجدول رقم (20) أن أغلبية الأساتذة تتراوح خبرتهم من (10 إلى 14 سنة) حيث بلغ عددهم 33 أستاذ أي ما نسبته 41.3% من الحجم الإجمالي للعينة، في حين بلغ عدد الأساتذة الذين سنوات

الخبرة لديهم (أقل من 5 سنوات) 27 أستاذ بنسبة 33.8% من الحجم الإجمالي للعينة، كما قدر عدد الأساتذة الذين تتراوح سنوات خبرتهم من (5 إلى 9 سنوات) 12 أستاذ أي ما نسبته 15.0% من الحجم الإجمالي للعينة، أما بالنسبة لعدد الأساتذة الذين سنوات خبرتهم (15 سنة فأكثر) فبلغ 8 أساتذة وهي أقل نسبة تقدر ب 10.0% من الحجم الإجمالي للعينة. وعليه يمكن القول أن أساتذة الكلية محل الدراسة يمتلكون خبرات متنوعة يمكن توظيفهم لممارسة وظائفهم، وجاءت الخبرة متوسطة كنتيجة حتمية للفئة العمرية والمؤهل العلمي لأفراد عينة الدراسة.

المطلب الثاني: عرض وتحليل إجابات أفراد عينة الدراسة الخاصة بمحور " التمكين النفسي":

من أجل التعرف على مستوى التمكين النفسي لدى أساتذة كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة محمد الصديق بن يحيى- جيجل- ينبغي أولاً معرفة مستويات الأبعاد المكونة له (معنى العمل، الاستقلالية، الكفاءة، التأثير)، وذلك باستخدام كل من المتوسط الحسابي والانحراف المعياري.

1- عرض وتحليل إجابات أفراد العينة الخاصة بالبعد الأول " معنى العمل":

يتضمن بعد معنى العمل (04) عبارات من (01-04)، وفيما يلي المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لعبارات هذا البعد وترتيبها حسب متوسطاتها الحسابية، كما هو موضح في الجدول التالي:

الجدول رقم (21): المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لعبارات بعد " معنى العمل"

الرقم	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مستوى الموافقة	الترتيب
1	يعتبر عملي من الأعمال المهمة في الكلية التي أعمل بها	4.3125	0.56465	عالي جدا	2
2	أشعر أنني أستغل وقتي في إنجاز عمل مهم.	4.2000	0.64435	عالي	3
3	أحس بالمسؤولية اتجاه كليتي عند أداء عملي.	4.3875	0.64619	عالي جدا	1
4	يتضمن العمل الذي أؤديه في الكلية نشاطات ذات قيمة عالية.	3.9875	0.72030	عالي	4
المتوسط الحسابي و الانحراف المعياري العام		4.2219	0.44649	عالي جدا	

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على إجابات أفراد العينة ومخرجات SPSS.

يوضح الجدول رقم (21) المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لإجابات أفراد عينة الدراسة عن عبارات بعد معنى العمل، حيث تراوحت المتوسطات الحسابية لهذا البعد ما بين (3.98 و 4.38) أي بدرجة موافقة عالية جدا، وقد جاء ترتيب عبارات هذا البعد كما يلي: في المرتبة الأولى عبارة " أحس بالمسؤولية اتجاه كليتي عند أداء عملي" بمتوسط حسابي قدره (4.38) وانحراف معياري قدره (0.646) وعادت المرتبة الثانية للعبارة " يعتبر عملي من الأعمال المهمة في الكلية التي أعمل بها" بمتوسط حسابي قدره (4.31) وانحراف معياري قدره (0.564)، أما المرتبة الثالثة فعادت للعبارة " أشعر أنني أستغل وقتي في إنجاز عمل مهم" بمتوسط حسابي قدره (4.20) وانحراف معياري قدره (0.644)، وجاءت العبارة

"يتضمن العمل الذي أؤديه في الكلية نشاطات ذات قيمة عالية" في الرتبة الرابعة بمتوسط حسابي بلغ (3.98) وانحراف معياري قدره (0.720).

وبشكل عام يتضح من نتائج الجدول أن درجة موافقة الأساتذة في كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة محمد الصديق بن يحيى- جيجل- على معنى العمل عالية جدا، وجاءت بمتوسط حسابي قدره (4.22) وانحراف معياري قدره (0.446) وهو أقل من الواحد، مما يدل على أنه هناك اتساق عام في آراء أفراد العينة، حيث يمكننا القول أن معنى العمل في كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة محمد الصديق بن يحيى- جيجل- يتوفر بشكل كافي.

2- عرض وتحليل إجابات أفراد العينة الخاصة بالبعد الثاني " الاستقلالية ":

يتضمن بعد الاستقلالية (05) عبارات من (05-09)، وفيما يلي المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لعبارات هذا البعد وترتيبها حسب متوسطاتها الحسابية، كما هو موضح في الجدول التالي:

الجدول رقم (22): المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لعبارات بعد " الاستقلالية "

الترتيب	مستوى الموافقة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العبارات	الرقم
3	عالي	0.80101	3.9375	أتمتع بالصلاحيات الكافية للتصرف في إطار عملي.	5
1	عالي	0.75933	4.1750	أستطيع أن أقرر كيف أنجز عملي.	6
4	عالي	0.79147	3.8625	لدى الحرية في التعامل مع المشكلات التي تواجهني في عملي.	7
5	عالي	0.92015	3.8375	أستطيع تغيير طرق تأدية عملي عندما أرغب في ذلك	8
2	عالي	0.55972	4.1250	أبدي رأبي في الأمور الخاصة بعملي.	9
عالي		0.52900	3.9875	المتوسط الحسابي والانحراف المعياري العام	

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على إجابات أفراد العينة ومخرجات SPSS.

يوضح الجدول رقم (22) المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لإجابات أفراد عينة الدراسة عن عبارات بعد الاستقلالية، حيث تراوحت المتوسطات الحسابية لهذا البعد ما بين (3.83 و 4.17) أي بدرجة موافقة عالية، وقد جاء ترتيب عبارات هذا البعد كما يلي: في المرتبة الأولى عبارة " أستطيع أن أقرر كيف أنجز عملي" بمتوسط حسابي قدره (4.17)، وانحراف معياري قدره (0.759) وعادت المرتبة الثانية للعبارة " أبدي رأبي في الأمور الخاصة بعملي" بمتوسط حسابي قدره (4.12) وانحراف معياري قدره (0.559)، أما المرتبة الثالثة فعادت للعبارة " أتمتع بالصلاحيات الكافية للتصرف في إطار عملي" بمتوسط حسابي قدره (3.93) وانحراف معياري قدره (0.801)، وجاءت العبارة " لدى الحرية في التعامل مع المشكلات التي تواجهني في عملي" في الرتبة الرابعة بمتوسط حسابي بلغ (3.86) وانحراف معياري قدره (0.791)، أما

العبارة " أستطيع تغيير طرق تأدية عملي عندما أرغب في ذلك" في الرتبة الخامسة بمتوسط حسابي بلغ (3.83) وانحراف معياري قدره (0.920).

وبشكل عام يتضح من نتائج الجدول أن درجة موافقة الأساتذة في كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة محمد الصديق بن يحيى- جيجل- على الاستقلالية عالية، وجاءت بمتوسط حسابي قدره (3.98) وانحراف معياري قدره (0.529) وهو أقل من الواحد، مما يدل على أنه هناك اتساق عام في آراء أفراد العينة، حيث يمكننا القول أن الاستقلالية في كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة محمد الصديق بن يحيى- جيجل- تتوفر بشكل كافي.

3- عرض وتحليل إجابات أفراد العينة الخاصة بالبعد الثالث " الكفاءة":

يتضمن بعد الاستقلالية (04) عبارات من (10-13)، وفيما يلي المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لعبارات هذا البعد وترتيبها حسب متوسطاتها الحسابية، كما هو موضح في الجدول التالي:

الجدول رقم (23): المتوسط والانحراف المعياري لعبارات بعد " الكفاءة"

الترتيب	مستوى الموافقة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العبارات	الرقم
1	عالي جدا	0.50300	4.5125	تمكّني ثقّتي بنفسّي من إنجاز عملي بكفاءة.	10
2	عالي جدا	0.52032	4.4125	أمتلك المعارف و المهارات الضرورية لأداء عملي.	11
3	عالي جدا	0.60588	4.2500	أمتلك القدرة على التكيف مع المتغيرات الجديدة في العمل	12
4	عالي	0.91740	3.7625	يمكنني إنجاز عملي بأقل جهد.	13
عالي جدا		0.45414	4.2344	المتوسط الحسابي والانحراف المعياري العام	

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على إجابات أفراد العينة ومخرجات SPSS.

يوضح الجدول رقم (23) المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لإجابات أفراد عينة الدراسة عن عبارات بعد الكفاءة، حيث تراوحت المتوسطات الحسابية لهذا البعد ما بين (3.76 و 4.51) أي بدرجة موافقة عالية جدا، وقد جاء ترتيب عبارات هذا البعد كما يلي: في المرتبة الأولى عبارة " تمكّني ثقّتي بنفسّي من إنجاز عملي بكفاءة" بمتوسط حسابي قدره (4.51) وانحراف معياري قدره (0.503) وعادت المرتبة الثانية للعبارة " أمتلك المعارف والمهارات الضرورية لأداء عملي" بمتوسط حسابي قدره (4.41) وانحراف معياري قدره (0.520)، أما المرتبة الثالثة فعادت للعبارة " أمتلك القدرة على التكيف مع المتغيرات الجديدة في العمل" بمتوسط حسابي قدره (4.25) وانحراف معياري قدره (0.605)، وجاءت العبارة " يمكنني إنجاز عملي بأقل جهد" في الرتبة الرابعة بمتوسط حسابي بلغ (3.76) وانحراف معياري قدره (0.917).

وبشكل عام يتضح من نتائج الجدول أن درجة موافقة الأساتذة في كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة محمد الصديق بن يحيى - جيجل - على الكفاءة عالية جداً، وجاءت بمتوسط حسابي قدره (4.23) وانحراف معياري قدره (0.454) وهو أقل من الواحد، مما يدل على أنه هناك اتساق عام في آراء أفراد العينة، حيث يمكننا القول أن الكفاءة في كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة محمد الصديق بن يحيى - جيجل - تتوفر بشكل كافي.

4- عرض وتحليل إجابات أفراد العينة الخاصة بالبعد الرابع " التأثير ":

يتضمن بعد الاستقلالية (05) عبارات من (14-18)، وفيما يلي المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لعبارات هذا البعد وترتيبها حسب متوسطاتها الحسابية، كما هو موضح في الجدول التالي:

الجدول رقم (24): المتوسط والانحراف المعياري لعبارات بعد " التأثير "

الرقم	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مستوى الموافقة	الترتيب
14	لدي تأثير كبير فيما يحدث في الكلية التي أعمل بها.	3.2000	0.90568	متوسط	2
15	لعملي تأثير واضح على مجريات العمل في الكلية.	3.2875	0.93041	متوسط	1
16	أشعر بتأثيري في القرارات في كليتي.	3.0375	0.92015	متوسط	3
17	أشعر بقدر كبير من السيطرة على ما يحدث في كليتي.	2.7000	0.95996	متوسط	5
18	أستطيع التأثير في التطورات الحاصلة في كليتي.	2.8250	0.97792	متوسط	4
المتوسط الحسابي والانحراف المعياري العام		3.0100	0.77093	متوسط	

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على إجابات أفراد العينة ومخرجات SPSS.

يوضح الجدول رقم (24) المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لإجابات أفراد عينة الدراسة عن عبارات بعد التأثير، حيث تراوحت المتوسطات الحسابية لهذا البعد ما بين (2.70 و 3.28) أي بدرجة موافقة متوسطة، وقد جاء ترتيب عبارات هذا البعد كما يلي: في المرتبة الأولى عبارة " لعملي تأثير واضح على مجريات العمل في الكلية" بمتوسط حسابي قدره (3.28) وانحراف معياري قدره (0.930)، وعادت المرتبة الثانية للعبارة " لدي تأثير كبير فيما يحدث في الكلية التي أعمل بها" بمتوسط حسابي قدره (3.20) وانحراف معياري قدره (0.905)، أما المرتبة الثالثة فعادت للعبارة " أشعر بتأثيري في القرارات في كليتي" بمتوسط حسابي قدره (3.03) وانحراف معياري قدره (0.920)، وجاءت العبارة " أستطيع التأثير في التطورات الحاصلة في كليتي" في الرتبة الرابعة بمتوسط حسابي بلغ (2.82) وانحراف معياري قدره (0.977) أما العبارة " أشعر بقدر كبير من السيطرة على ما يحدث في كليتي" في الرتبة الخامسة بمتوسط حسابي بلغ (2.70) وانحراف معياري قدره (0.959).

وبشكل عام يتضح من نتائج الجدول أن درجة موافقة الأساتذة في كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة محمد الصديق بن يحيى - جيجل - على التأثير متوسطة، وجاءت بمتوسط حسابي قدره (3.01) وانحراف معياري قدره (0.770) وهو أقل من الواحد، مما يدل على أنه هناك اتساق عام في آراء أفراد العينة، حيث يمكننا القول أن التأثير في كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة محمد الصديق بن يحيى - جيجل - يتوفر بشكل كافي.

ولمعرفة المستوى الكلي للتمكين النفسي في كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة جيجل، تم حساب المتوسط الحسابي الكلي والانحراف المعياري الكلي لمحور التمكين النفسي، وقد جاءت النتائج كما يلي:

الجدول رقم (25): المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لمحور " التمكين النفسي "

الترتيب	مستوى الموافقة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الأبعاد	الرقم
2	عالي جدا	0.44649	4.2219	معنى العمل	1
3	عالي	0.52900	3.9875	الاستقلالية	2
1	عالي جدا	0.45414	4.2344	الكفاءة	3
4	متوسط	0.77093	3.0100	التأثير	4
عالي		0.37148	3.8229	المتوسط الحسابي والانحراف المعياري العام لمحور التمكين النفسي	

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على إجابات أفراد العينة ومخرجات SPSS.

يوضح الجدول رقم (25) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات أفراد عينة الدراسة عن عبارات أبعاد التمكين النفسي، حيث تراوحت المتوسطات الحسابية لهذا المحور ما بين (3.01 و 4.23) وعليه فترتيب أبعاد هذا المحور جاءت كالتالي: في المرتبة الأولى بعد "الكفاءة" بمتوسط حسابي (4.23) وانحراف معياري (0.454)، وعادت المرتبة الثانية لبعد "معنى العمل" بمتوسط حسابي بلغ (4.22) وانحراف معياري بلغ (0.446) فيما تحصل بعد "الاستقلالية" على مرتبة ثالثة بمتوسط حسابي (3.98) وانحراف معياري بلغ (0.592)، كما جاء بعد "التأثير" بمتوسط حسابي بلغ (3.01) وانحراف معياري (0.770) في المرتبة الرابعة والأخيرة.

وبشكل عام يتضح من نتائج الجدول أن درجة موافقة أفراد العينة على محور التمكين النفسي عالية بمتوسط حسابي بلغ (3.82) وانحراف معياري قدره (0.371).

المطلب الثالث: عرض وتحليل إجابات أفراد عينة الدراسة الخاصة بمحور " الرضا الوظيفي ":

من أجل التعرف على مستوى الرضا الوظيفي لدى أساتذة كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة محمد الصديق بن يحيى - جيجل - ينبغي أولاً معرفة مستويات الأبعاد المكونة له (الرضا عن

علاقات العمل، الرضا عن سياسات الإدارة، الرضا عن العمل في حد ذاته)، وذلك باستخدام كل من المتوسط الحسابي والانحراف المعياري.

1- عرض وتحليل إجابات أفراد العينة الخاصة بالبعد الأول " الرضا عن علاقات العمل " :

يتضمن بعد الرضا عن علاقات العمل (04) عبارات من (01-04)، وفيما يلي المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لعبارات هذا البعد وترتيبها حسب متوسطاتها الحسابية، وهو موضح في الجدول التالي:

الجدول رقم (26): المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لبعد " الرضا عن علاقات العمل "

الترتيب	مستوى الموافقة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العبارات	الرقم
2	عالي	0.71821	4.1250	أنا راضٍ عن العلاقة بيني وبين رئيسي المباشر .	1
1	عالي	0.69526	4.1875	تربطني علاقات جيدة مع زملائي في الكلية.	2
3	عالي	0.79556	4.0000	رئيسي المباشر راضي عما أقدمه من عمل مميز أو إضافي.	3
4	عالي	0.87430	3.7125	رئيسي المباشر يأخذ بعين الاعتبار أفكارى وأرائى عند اتخاذ القرارات.	4
عالي		0.65116	4.0063	المتوسط الحسابي والانحراف المعياري العام	

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على إجابات أفراد العينة ومخرجات SPSS.

يوضح الجدول رقم (26) المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لإجابات أفراد عينة الدراسة عن عبارات بعد الرضا عن علاقات العمل، حيث تراوحت المتوسطات الحسابية لهذا البعد ما بين (3.71 و4.18) أي بدرجة موافقة عالية، وقد جاء ترتيب عبارات هذا البعد كما يلي: في المرتبة الأولى عبارة "تربطني علاقات جيدة مع زملائي في الكلية" بمتوسط حسابي قدره (4.18) وانحراف معياري قدره (0.695) وعاثت المرتبة الثانية للعبارة " أنا راضٍ عن العلاقة بيني وبين رئيسي المباشر" بمتوسط حسابي قدره (4.12) وانحراف معياري قدره (0.718)، أما المرتبة الثالثة فعادت للعبارة " رئيسي المباشر راضي عما أقدمه من عمل مميز أو إضافي" بمتوسط حسابي قدره (4.00) وانحراف معياري قدره (0.795)، وجاءت العبارة " رئيسي المباشر يأخذ بعين الاعتبار أفكارى وأرائى عند اتخاذ القرارات" في الرتبة الرابعة بمتوسط حسابي بلغ (3.71) وانحراف معياري قدره (0.874).

وبشكل عام يتضح من نتائج الجدول أن درجة موافقة الأساتذة في كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة محمد الصديق بن يحيى- جيجل- على الرضا عن علاقات العمل عالية، وجاءت بمتوسط حسابي قدره (4.00) وانحراف معياري قدره (0.651) وهو أقل من الواحد، مما يدل على أنه هناك

اتساق عام في آراء أفراد العينة، حيث يمكننا القول أن الرضا عن علاقات العمل في كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة محمد الصديق بن يحيى- جيجل- يتوفر بشكل كافي.

2- عرض وتحليل إجابات أفراد العينة الخاصة بالبعد الثاني " الرضا عن سياسات الإدارة " :

يتضمن بعد الرضا عن علاقات العمل (06) عبارات من (05-10)، وفيما يلي المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لعبارات هذا البعد وترتيبها حسب متوسطاتها الحسابية، كما هو موضح في الجدول التالي:

الجدول رقم (27): المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لعبارات بعد " الرضا عن سياسات الإدارة"

الترتيب	مستوى الموافقة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العبارات	الرقم
1	متوسط	0.98566	3.3750	نمط الإشراف المعتمد في الكلية مناسب.	5
4	متوسط	1.08354	2.6250	يتناسب الأجر الذي أتقاضاه مع الجهد الذي أبذله.	6
5	متوسط	0.97273	2.6250	أنا راضٍ عن ظروف العمل المادية التي توفرها الكلية	7
3	متوسط	0.92015	3.0375	أنا راضٍ عن فرص الترقية الموجودة داخل الكلية.	8
6	متوسط	1.02346	2.6250	أنا راضٍ عن الحوافز المعنوية التي تقدمها الكلية.	9
2	متوسط	1.08032	3.3500	أشعر بالأمان الوظيفي ما يشجعني على الاستمرار في وظيفتي.	10
متوسط		0.76088	2.9396	المتوسط الحسابي والانحراف المعياري العام	

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على إجابات أفراد العينة ومخرجات SPSS.

يوضح الجدول رقم (27) المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لإجابات أفراد عينة الدراسة عن عبارات بعد الرضا عن سياسات الإدارة، حيث تراوحت المتوسطات الحسابية لهذا البعد ما بين (2.62 و3.37) أي بدرجة موافقة متوسطة، وقد جاء ترتيب عبارات هذا البعد كما يلي: في المرتبة الأولى عبارة "نمط الإشراف المعتمد في الكلية مناسب" بمتوسط حسابي قدره (3.37) وانحراف معياري قدره (0.985) وعادت المرتبة الثانية للعبارة " أشعر بالأمان الوظيفي ما يشجعني على الاستمرار في وظيفتي" بمتوسط حسابي قدره (3.35) وانحراف معياري قدره (1.080)، أما المرتبة الثالثة فعادت للعبارة " أنا راضٍ عن فرص الترقية الموجودة داخل الكلية" بمتوسط حسابي قدره (3.03) وانحراف معياري قدره (0.920)، وجاءت العبارات " يتناسب الأجر الذي أتقاضاه مع الجهد الذي أبذله" و" أنا راضٍ عن ظروف العمل المادية التي توفرها الكلية" و" أنا راضٍ عن الحوافز المعنوية التي تقدمها الكلية" في المرتبة الرابعة بمتوسط حسابي بلغ (2.62) لكل عبارة وانحراف معياري قدره (1.083) و(0.972) و(0.023) لكل عبارة على التوالي.

وبشكل عام يتضح من نتائج الجدول أن درجة موافقة الأساتذة في كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة محمد الصديق بن يحيى- جيجل- على الرضا عن سياسات الإدارة متوسطة، وجاءت بمتوسط حسابي قدره (2.93) وانحراف معياري قدره (0.760) وهو أقل من الواحد، مما يدل على أنه هناك اتساق عام في آراء أفراد العينة، حيث يمكننا القول أن الرضا عن سياسات الإدارة في كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة محمد الصديق بن يحيى- جيجل- يتوفر بشكل كافي.

3- عرض وتحليل إجابات أفراد العينة الخاصة بالبعد الثالث " الرضا عن العمل في حد ذاته":

يتضمن بعد الرضا عن علاقات العمل (07) عبارات من (11-17)، وفيما يلي المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لعبارات هذا البعد وترتيبها حسب متوسطاتها الحسابية، كما هو موضح في الجدول التالي:

الجدول رقم (28): المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لعبارات بعد " الرضا عن العمل في حد ذاته "

الترتيب	مستوى الموافقة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العبارات	الرقم
4	عالي	0.95599	3.6500	أنا راضٍ عن توزيع ساعات العمل داخل الكلية.	11
1	عالي	0.64521	4.1625	تتناسب متطلبات وظيفتي مع قدراتي.	12
2	عالي	0.87149	4.0000	أنا راضٍ عن المنصب الذي أشغله.	13
3	عالي	1.03964	3.7875	يدفعني رضاي الوظيفي لإبراز قدراتي ومهاراتي.	14
7	متوسط	1.07555	2.7875	أشعر أن ظروف العمل الفيزيائية (الحرارة، التهوية، الإضاءة...) في مكان العمل مناسبة.	15
6	متوسط	1.08142	3.0875	المهام التي أمارسها في العمل محفزة .	16
5	متوسط	1.060213	3.30000	المعارف التي ألتقها في الكلية كافية لإنجاز عملي جيدا.	17
		0.59446	3.5393	المتوسط الحسابي والانحراف المعياري العام	
عالي					

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على إجابات أفراد العينة ومخرجات SPSS.

يوضح الجدول رقم (28) المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لإجابات أفراد عينة الدراسة عن عبارات بعد الرضا عن علاقات العمل، حيث تراوحت المتوسطات الحسابية لهذا البعد ما بين (2.78 و4.16) أي بدرجة موافقة عالية، وقد جاء ترتيب عبارات هذا البعد كما يلي: في المرتبة الأولى عبارة "تتناسب متطلبات وظيفتي مع قدراتي" بمتوسط حسابي قدره (4.16) وانحراف معياري قدره (0.645) وعادت المرتبة الثانية للعبارة " أنا راضٍ عن المنصب الذي أشغله" بمتوسط حسابي قدره (4.00) وانحراف معياري قدره (0.871)، أما المرتبة الثالثة فعادت للعبارة " يدفعني رضاي الوظيفي لإبراز قدراتي ومهاراتي" بمتوسط حسابي قدره (3.78) وانحراف معياري قدره (1.039)، وجاءت العبارة " أنا راضٍ عن توزيع ساعات العمل داخل الكلية" في المرتبة الرابعة بمتوسط حسابي بلغ (3.65) وانحراف معياري قدره (0.955)

أما العبارة " المعارف التي أتلقاها في الكلية كافية لإنجاز عملي جيدا" في المرتبة الخامسة بمتوسط حسابي بلغ (3.30) وانحراف معياري قدره (1.060) واحتلت العبارة " المهام التي أمارسها في العمل محفزة" المرتبة السادسة بمتوسط حسابي بلغ (3.08) وانحراف معياري قدره (1.081) وأخيرا العبارة " أشعر أن ظروف العمل الفيزيائية (الحرارة، التهوية، الإضاءة...) في مكان العمل مناسبة" في المرتبة السابعة بمتوسط حسابي بلغ (2.78) وانحراف معياري قدره (1.075).

وبشكل عام يتضح من نتائج الجدول أن درجة موافقة الأساتذة في كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة محمد الصديق بن يحيى - جيجل - على الرضا عن العمل في حد ذاته عالية، وجاءت بمتوسط حسابي قدره (3.53) وانحراف معياري قدره (0.594) وهو أقل من الواحد، مما يدل على أنه هناك اتساق عام في آراء أفراد العينة، حيث يمكننا القول أن الرضا عن العمل في حد ذاته في كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة محمد الصديق بن يحيى - جيجل - يتوفر بشكل كافي.

ولمعرفة المستوى الكلي للرضا الوظيفي في كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة جيجل، تم حساب المتوسط الحسابي الكلي والانحراف المعياري الكلي لمحور الرضا الوظيفي، وقد جاءت النتائج كما يلي:

الجدول رقم (29): المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لمحور " الرضا الوظيفي"

الترتيب	مستوى الموافقة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الأبعاد	الرقم
1	عالي	0.65116	4.0063	الرضا عن علاقات العمل	1
3	متوسط	0.76088	2.9396	الرضا عن سياسات الإدارة	2
2	عالي	0.59446	3.5393	الرضا عن العمل في حد ذاته	3
	عالي	0.55536	3.4375	المتوسط الحسابي والانحراف المعياري العام لمحور الرضا الوظيفي	

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على إجابات أفراد العينة ومخرجات SPSS.

يوضح الجدول رقم (29) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات أفراد عينة الدراسة عن عبارات أبعاد الرضا الوظيفي، حيث تراوحت المتوسطات الحسابية لهذا المحور ما بين (2.93 و 4.00) وعليه فترتيب أبعاد هذا المحور جاءت كالتالي: في المرتبة الأولى بعد "الرضا عن علاقات العمل" بمتوسط حسابي (4.00) وانحراف معياري (0.651)، وعادت المرتبة الثانية لبعد "الرضا عن العمل في حد ذاته" بمتوسط حسابي بلغ (3.53) وانحراف معياري بلغ (0.594) فيما تحصل بعد "الرضا عن سياسات الإدارة" على المرتبة الثالثة بمتوسط حسابي (2.93) وانحراف معياري بلغ (0.760).

وبشكل عام يتضح من نتائج الجدول أن درجة موافقة أفراد العينة على محور الرضا الوظيفي عالية بمتوسط حسابي بلغ (3.43) وانحراف معياري قدره (0.555).

المطلب الرابع: النتائج المتعلقة باختبار الفرضيات

يتناول هذا الجزء اختبار الفرضيات التي قامت عليها هذه الدراسة، وقبل ذلك لابد من اختبار التوزيع الطبيعي للتأكد من إمكانية استخدام الاختبارات المعلمية.

1- اختبار التوزيع الطبيعي:

تتطلب معظم الاختبارات المعلمية أن يكون التوزيع طبيعي للبيانات، وعليه سنستعرض اختبار "Kolmogorov-Smirnov" لمعرفة هل البيانات تتبع توزيعاً طبيعياً أو لا، كون حجم العينة أكبر من 50، وهذا من خلال ما يوضحه الجدول الموالي من نتائج اختبار التوزيع الطبيعي:

الجدول رقم (30): اختبار التوزيع الطبيعي "Kolmogorov-Smirnov"

المحاور والاستمارة	محور التمكين النفسي	محور الرضا الوظيفي	الاستمارة الكلية
Kolmogorov-Smirnov Z	0.076	0.065	0.071
مستوى المعنوية	0.200	0.200	0.200

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على إجابات أفراد العينة ومخرجات SPSS.

يتضح من الجدول أعلاه أن القيمة الاحتمالية لمحاور الدراسة والاستمارة كاملة أكبر من (0.05) وهذا يدل على أن البيانات تتبع التوزيع الطبيعي، حيث يتم استخدام الاختبارات المعلمية .

2- اختبار الفرضية الرئيسية الأولى وفرضياتها الفرعية:

تم إجراء تحليل للانحدار الخطي المتعدد لاختبار الفرضية الرئيسية وفرضياتها الفرعية، وقد جاءت النتائج كما هو موضح في الجدول التالي:

الجدول رقم (31): نتائج تحليل الانحدار الخطي المتعدد لاختبار الفرضية الرئيسية وفرضياتها الفرعية

المتغير المستقل	قيمة Beta	قيمة (T)	مستوى الدلالة
بعد معنى العمل	0.180	1.860	0.067
بعد الاستقلالية	0.363	3.621	0.001
بعد الكفاءة	-0.153-	-1.548-	0.126
بعد التأثير	0.397	4.180	0.000
R		0.631 ^a	
قيمة R ²		0.398	
قيمة (F)		12.372	
مستوى الدلالة (Sig)		0.000 ^b	

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على إجابات أفراد العينة ومخرجات SPSS.

أ- اختبار الفرضية الرئيسية الأولى:

جاءت صيغة الفرضية الرئيسية كالتالي: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) لأبعاد التمكين النفسي مجتمعة على الرضا الوظيفي لدى أساتذة كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة محمد الصديق بن يحي-جيجل-.

نلاحظ من نتائج الجدول رقم (31) أن قيمة الدلالة الإحصائية لـ (F) تقدر بـ (0.000) وهي أصغر من مستوى الدلالة المحدد مسبقا في هذه الدراسة ($\alpha=0.05$) ، مما يعني وجود أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) لأبعاد التمكين النفسي مجتمعة على الرضا الوظيفي لدى أساتذة كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة محمد الصديق بن يحي-جيجل-.

كما نلاحظ من الجدول أعلاه أن معامل التحديد ($R^2=0.398$) وهذا يعني أن (39.8%) من التغيرات الحاصلة في الرضا الوظيفي تعود إلى التغيرات الحاصلة في أبعاد التمكين النفسي و(60.2%) الباقية تعود إلى عوامل أخرى.

ومنه الفرضية الرئيسية الأولى مقبولة.

ب- اختبار الفرضيات الفرعية التابعة للفرضية الرئيسية الأولى:

ب-1- اختبار الفرضية الفرعية الأولى التابعة للفرضية الرئيسية الأولى:

تنص الفرضية الفرعية الأولى على أنه: "يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) لبعد معنى العمل على الرضا الوظيفي لدى أساتذة كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة محمد الصديق بن يحي-جيجل-".

نلاحظ من نتائج الجدول رقم (31) أن قيمة الدلالة الإحصائية لـ (T) الخاصة ببعد معنى العمل تقدر بـ (0.067) وهي أكبر من مستوى الدلالة المحدد مسبقا في هذه الدراسة ($\alpha=0.05$) مما يعني عدم وجود أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) لمعنى العمل في الرضا الوظيفي لدى أساتذة كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة محمد الصديق بن يحي-جيجل-".

ومنه الفرضية الفرعية الأولى التابعة للفرضية الرئيسية الأولى مرفوضة.

ب-2- اختبار الفرضية الفرعية الثانية التابعة للفرضية الرئيسية الأولى:

تنص الفرضية الفرعية الثانية على أنه: "يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) لبعد الاستقلالية على الرضا الوظيفي لدى أساتذة كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة محمد الصديق بن يحي-جيجل-".

نلاحظ من نتائج الجدول رقم (31) أن قيمة الدلالة الإحصائية لـ (T) الخاصة ببعد الاستقلالية تقدر بـ (0.001) وهي أصغر من مستوى الدلالة المحدد مسبقا في هذه الدراسة ($\alpha=0.05$) مما يعني وجود أثر

نو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) للاستقلالية على الرضا الوظيفي من وجهة نظر أساتذة كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة محمد الصديق بن يحي-جيجل-".

ومنه الفرضية الفرعية الثانية التابعة للفرضية الرئيسية الأولى مقبولة.

ب-3- اختبار الفرضية الفرعية الثالثة التابعة للفرضية الرئيسية الأولى:

تنص الفرضية الفرعية الثالثة على أنه: "يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) لبعد الكفاءة على الرضا الوظيفي لدى أساتذة كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة محمد الصديق بن يحي-جيجل-".

نلاحظ من نتائج الجدول رقم (31) أن قيمة الدلالة الإحصائية لـ (T) الخاصة ببعد الكفاءة تقدر بـ (0.126) وهي أكبر من مستوى الدلالة المحدد مسبقا في هذه الدراسة ($\alpha=0.05$) مما يعني عدم وجود أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) للكفاءة على الرضا الوظيفي لدى أساتذة كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة محمد الصديق بن يحي-جيجل-".

ومنه الفرضية الفرعية الثالثة التابعة للفرضية الرئيسية الأولى مرفوضة.

ب-4- اختبار الفرضية الفرعية الرابعة التابعة للفرضية الرئيسية الأولى:

تنص الفرضية الفرعية الرابعة على أنه: "يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) لبعد التأثير على الرضا الوظيفي لدى أساتذة كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة محمد الصديق بن يحي-جيجل-".

نلاحظ من نتائج الجدول رقم (31) أن قيمة الدلالة الإحصائية لـ (T) الخاصة ببعد التأثير تقدر بـ (0.000) وهي أصغر من مستوى الدلالة المحدد مسبقا في هذه الدراسة ($\alpha=0.05$) مما يعني وجود أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) للتأثير على الرضا الوظيفي لدى أساتذة كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة محمد الصديق بن يحي-جيجل-".

ومنه الفرضية الفرعية الرابعة التابعة للفرضية الرئيسية الأولى مقبولة.

3- اختبار الفرضية الرئيسية الثانية وفرضياتها الفرعية:

أ- اختبار الفرضية الرئيسية الثانية:

تنص الفرضية الرئيسية الثانية على أنه: "توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في إجابات أفراد عينة الدراسة حول التمكين النفسي تعزي للمتغيرات الشخصية والوظيفية (الجنس، العمر، الحالة الاجتماعية، المؤهل العلمي، الرتبة العلمية، الأقدمية في العمل)".

لاختبار الفرضية الرئيسية الثانية نستخدم طريقتين: استخدام اختبار t -test لعينتين مستقلتين من

أجل اختبار الفرضية الفرعية الأولى حول الفرق في إجابات أفراد عينة الدراسة حول التمكين النفسي تعزي لمتغير الجنس، كما تم تحليل التباين الأحادي (One Way Analize ANova) لاختبار الفرضيات

الفرعية المتبقية التي تدرس الفروق في إجابات أفراد عينة الدراسة حول التمكين النفسي تعزي لمتغيرات: (العمر، الحالة الاجتماعية، المؤهل العلمي، الرتبة العلمية، الأقدمية في العمل) .

يتم اختبار هذه الفرضية من خلال فرضياتها الفرعية التالية:

ب- اختبار الفرضيات الفرعية التابعة للفرضية الرئيسية الثانية:

ب-1- اختبار الفرضية الفرعية الأولى التابعة للفرضية الرئيسية الثانية:

تنص هذه الفرضية على أنه: "توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$)

في إجابات أفراد عينة الدراسة حول التمكين النفسي تعزي لمتغير الجنس".

الجدول رقم (32): نتائج تحليل التباين لعينتين مستقلتين بالنسبة لمتغير الجنس

مستوى الدلالة	قيمة t	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد	الجنس	
0.121	1.569	0.365	3.887	40	ذكر	الفئات
		0.370	3.758	40	أنثى	

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على إجابات أفراد العينة ومخرجات SPSS

نلاحظ من نتائج الجدول رقم (32) أن المتوسط الحسابي لإجابات الذكور فيما يتعلق بالتمكين النفسي كان (3.88) وانحراف معياري (0.365) أما المتوسط الحسابي للإناث فقد بلغ (3.75) وانحراف معياري (0.370) أي أن المتوسط الحسابي للذكور أكبر من المتوسط الحسابي للإناث.

كما نلاحظ من الجدول رقم (32) أن مستوى الدلالة للفئات هو ($\alpha = 0.121$) ، وهو أكبر من مستوى الدلالة المعتمدة في هذه الدراسة ($\alpha = 0.05$)، مما يدل على عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في إجابات أفراد عينة الدراسة حول التمكين النفسي تعزي لمتغير الجنس. ومنه الفرضية الفرعية الأولى التابعة للفرضية الرئيسية الثانية مرفوضة.

ب-2- اختبار الفرضية الفرعية الثانية التابعة للفرضية الرئيسية الثانية:

تنص هذه الفرضية على أنه: "توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$)

في إجابات أفراد عينة الدراسة حول التمكين النفسي تعزي لمتغير العمر".

الجدول رقم (33): نتائج تحليل التباين الأحادي بالنسبة لمتغير العمر

مستوى الدلالة	قيمة F	متوسط المربعات	درجة الحرية	مجموع المربعات	مصدر التباين	المتغير
0.347	1.117	0.154	3	0.461	داخل المجموعات	العمر
		0.137	76	10.441	بين المجموعات	
		/	79	10.902	المجموع	

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على إجابات أفراد العينة ومخرجات SPSS

نلاحظ من نتائج الجدول رقم (33) أن قيمة الدلالة الإحصائية ل (F) الخاصة بمتغير العمر تقدر ب (0.347)، وهي أكبر من مستوى الدلالة المعتمد مسبقاً في هذه الدراسة ($\alpha = 0.05$)، مما يدل على عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في إجابات أفراد عينة الدراسة حول التمكين النفسي تعزى لمتغير العمر.

ومنه الفرضية الفرعية الثانية التابعة للفرضية الرئيسية الثانية مرفوضة.

ب-3- اختبار الفرضية الفرعية الثالثة التابعة للفرضية الرئيسية الثانية:

تنص هذه الفرضية على أنه: "توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في إجابات أفراد عينة الدراسة حول التمكين النفسي تعزى لمتغير الحالة الاجتماعية".

الجدول رقم (34): نتائج تحليل التباين الأحادي بالنسبة لمتغير الحالة الاجتماعية

المتغير	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة F	مستوى الدلالة
الحالة الاجتماعية	داخل المجموعات	0.006	2	0.003	0.022	0.978
	بين المجموعات	10.895	77	0.141		
	المجموع	10.902	79	/		

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على إجابات أفراد العينة ومخرجات SPSS

نلاحظ من نتائج الجدول رقم (34) أن قيمة الدلالة الإحصائية ل (F) الخاصة بمتغير الحالة الاجتماعية تقدر ب (0.978)، وهي أكبر من مستوى الدلالة المعتمد مسبقاً في هذه الدراسة ($\alpha = 0.05$)، مما يدل على عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في إجابات أفراد عينة الدراسة حول التمكين النفسي تعزى لمتغير الحالة الاجتماعية.

ومنه الفرضية الفرعية الثالثة التابعة للفرضية الرئيسية الثانية مرفوضة.

ب-4- اختبار الفرضية الفرعية الرابعة التابعة للفرضية الرئيسية الثانية:

تنص هذه الفرضية على أنه: "توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في إجابات أفراد عينة الدراسة حول التمكين النفسي تعزى لمتغير المؤهل العلمي".

الجدول رقم (35): نتائج تحليل التباين الأحادي بالنسبة لمتغير المؤهل العلمي

المتغير	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة F	مستوى الدلالة
المؤهل العلمي	داخل المجموعات	0.165	2	0.083	0.592	0.556
	بين المجموعات	10.737	77	0.139		
	المجموع	10.902	79	/		

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على إجابات أفراد العينة ومخرجات SPSS

نلاحظ من نتائج الجدول رقم (35) أن قيمة الدلالة الإحصائية ل (F) الخاصة بمتغير المؤهل العلمي تقدر ب (0.556) وهي أكبر من مستوى الدلالة المعتمد مسبقا في هذه الدراسة ($\alpha = 0.05$)، مما يدل على عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في إجابات أفراد عينة الدراسة حول التمكين النفسي تعزى لمتغير المؤهل العلمي.

ومنه الفرضية الفرعية الرابعة التابعة للفرضية الرئيسية الثانية مرفوضة.

ب-5- اختبار الفرضية الفرعية الخامسة التابعة للفرضية الرئيسية الثانية:

تنص هذه الفرضية على أنه: "توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$)

في إجابات أفراد عينة الدراسة حول التمكين النفسي تعزى لمتغير الرتبة العلمية".

الجدول رقم (36): نتائج تحليل التباين الأحادي بالنسبة لمتغير الرتبة العلمية

المتغير	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة F	مستوى الدلالة
الرتبة العلمية	داخل المجموعات	0.336	3	0.112	0.807	0.494
	بين المجموعات	10.565	76	0.139		
	المجموع	10.902	79	/		

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على إجابات أفراد العينة ومخرجات SPSS

نلاحظ من نتائج الجدول رقم (36) أن قيمة الدلالة الإحصائية ل (F) الخاصة بمتغير الرتبة العلمية تقدر ب (0.494) وهي أكبر من مستوى الدلالة المعتمد مسبقا في هذه الدراسة ($\alpha = 0.05$)، مما يدل على عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في إجابات أفراد عينة الدراسة حول التمكين النفسي تعزى لمتغير الرتبة العلمية.

ومنه الفرضية الفرعية الخامسة التابعة للفرضية الرئيسية الثانية مرفوضة.

ب-6- اختبار الفرضية الفرعية السادسة التابعة للفرضية الرئيسية الثانية:

تنص هذه الفرضية على أنه: "توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$)

في إجابات أفراد عينة الدراسة حول التمكين النفسي تعزى لمتغير الأقدمية في العمل".

الجدول رقم (37): نتائج تحليل التباين الأحادي بالنسبة لمتغير الأقدمية في العمل

المتغير	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة F	مستوى الدلالة
الأقدمية في العمل	داخل المجموعات	0.339	3	0.113	0.814	0.490
	بين المجموعات	10.562	76	0.139		
	المجموع	10.902	79	/		

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على إجابات أفراد العينة ومخرجات SPSS

نلاحظ من نتائج الجدول رقم (37) أن قيمة الدلالة الإحصائية ل (F) الخاصة بمتغير الأقدمية في العمل تقدر ب (0.490) وهي أكبر من مستوى الدلالة المعتمد مسبقا في هذه الدراسة ($\alpha = 0.05$)، مما يدل على عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في إجابات أفراد عينة الدراسة حول التمكين النفسي تعزى لمتغير الأقدمية في العمل.

ومنه الفرضية الفرعية السادسة التابعة للفرضية الرئيسية الثانية مرفوضة.

4- اختبار الفرضية الرئيسية الثالثة وفرضياتها الفرعية:

أ- اختبار الفرضية الرئيسية الثالثة:

تنص الفرضية الرئيسية الثالثة على أنه: "توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في إجابات أفراد عينة الدراسة حول الرضا الوظيفي تعزى للمتغيرات الشخصية والوظيفية (الجنس، العمر، الحالة الاجتماعية، المؤهل العلمي، الرتبة العلمية، الأقدمية في العمل)".

لاختبار الفرضية الرئيسية الثالثة نستخدم طريقتين: استخدام اختبار t -test لعينتين مستقلتين من أجل اختبار الفرضية الفرعية الأولى حول الفرق في إجابات أفراد عينة الدراسة حول الرضا الوظيفي تعزى لمتغير الجنس، كما تم تحليل التباين الأحادي (One Way Anova) لاختبار الفرضيات الفرعية المتبقية التي تدرس الفروق في إجابات أفراد عينة الدراسة حول الرضا الوظيفي تعزى لمتغيرات: (العمر، الحالة الاجتماعية، المؤهل العلمي، الرتبة العلمية، الأقدمية في العمل) .

يتم اختبار هذه الفرضية من خلال فرضياتها الفرعية التالية:

ب- اختبار الفرضيات الفرعية التابعة للفرضية الرئيسية الثالثة:

ب-1- اختبار الفرضية الفرعية الأولى التابعة للفرضية الرئيسية الثالثة:

تنص هذه الفرضية على أنه: "توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في إجابات أفراد عينة الدراسة حول الرضا الوظيفي تعزى لمتغير الجنس".

الجدول رقم (38): نتائج تحليل التباين لعينتين مستقلتين بالنسبة لمتغير الجنس

مستوى الدلالة	قيمة t	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد	الجنس	الفئات
0.916	0.106	0.600	3.444	40	ذكر	
		0.514	3.430	40	أنثى	

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على إجابات أفراد العينة ومخرجات SPSS

نلاحظ من نتائج الجدول رقم (38) أن المتوسط الحسابي لإجابات الذكور فيما يتعلق بالرضا الوظيفي كان (3.44) وانحراف معياري (0.600) أما المتوسط الحسابي للإناث فقد بلغ (3.43) وانحراف معياري (0.514) أي أن المتوسط الحسابي للذكور أكبر من المتوسط الحسابي للإناث.

كما نلاحظ من الجدول رقم (38) أن مستوى الدلالة للفئات هو ($\alpha = 0.916$)، وهو أكبر من مستوى الدلالة المعتمدة في هذه الدراسة ($\alpha = 0.05$)، مما يدل على عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في إجابات أفراد عينة الدراسة حول الرضا الوظيفي تعزى لمتغير الجنس. ومنه الفرضية الفرعية الأولى التابعة للفرضية الرئيسية الثالثة مرفوضة.

ب-2- اختبار الفرضية الفرعية الثانية التابعة للفرضية الرئيسية الثالثة:

تنص هذه الفرضية على أنه: "توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في إجابات أفراد عينة الدراسة حول الرضا الوظيفي تعزى لمتغير العمر".

الجدول رقم (39): نتائج تحليل التباين الأحادي بالنسبة لمتغير العمر

المتغير	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة F	مستوى الدلالة
العمر	داخل المجموعات	0.201	3	0.067	0.211	0.889
	بين المجموعات	24.165	76	0.318		
	المجموع	24.366	79	/		

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على إجابات أفراد العينة ومخرجات SPSS

نلاحظ من نتائج الجدول رقم (39) أن قيمة الدلالة الإحصائية ل (F) الخاصة بمتغير العمر تقدر ب (0.889) وهي أكبر من مستوى الدلالة المعتمد مسبقاً في هذه الدراسة ($\alpha = 0.05$)، مما يدل على عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في إجابات أفراد عينة الدراسة حول الرضا الوظيفي تعزى لمتغير العمر.

ومنه الفرضية الفرعية الثانية التابعة للفرضية الرئيسية الثالثة مرفوضة.

ب-3- اختبار الفرضية الفرعية الثالثة التابعة للفرضية الرئيسية الثالثة:

تنص هذه الفرضية على أنه: "توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في إجابات أفراد عينة الدراسة حول الرضا الوظيفي تعزى لمتغير الحالة الاجتماعية".

الجدول رقم (40): نتائج تحليل التباين الأحادي بالنسبة لمتغير الحالة الاجتماعية

المتغير	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة F	مستوى الدلالة
الحالة الاجتماعية	داخل المجموعات	0.003	2	0.001	0.004	0.996
	بين المجموعات	24.363	77	0.316		
	المجموع	24.366	79	/		

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على إجابات أفراد العينة و مخرجات SPSS

نلاحظ من نتائج الجدول رقم (40) أن قيمة الدلالة الإحصائية ل (F) الخاصة بمتغير الحالة الاجتماعية تقدر ب (0.996) وهي أكبر من مستوى الدلالة المعتمد مسبقا في هذه الدراسة ($\alpha = 0.05$)، مما يدل على عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في إجابات أفراد عينة الدراسة حول الرضا الوظيفي تعزى لمتغير الحالة الاجتماعية.

ومنه الفرضية الفرعية الثالثة التابعة للفرضية الرئيسية الثالثة مرفوضة.

ب-4- اختبار الفرضية الفرعية الرابعة التابعة للفرضية الرئيسية الثالثة:

تنص هذه الفرضية على أنه: "توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في إجابات أفراد عينة الدراسة حول الرضا الوظيفي تعزى لمتغير المؤهل العلمي".

الجدول رقم (41): نتائج تحليل التباين الأحادي بالنسبة لمتغير المؤهل العلمي

المتغير	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة F	مستوى الدلالة
المؤهل العلمي	داخل المجموعات	0.352	2	0.176	0.564	0.571
	بين المجموعات	24.014	77	0.312		
	المجموع	24.366	79	/		

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على إجابات أفراد العينة ومخرجات SPSS

نلاحظ من نتائج الجدول رقم (41) أن قيمة الدلالة الإحصائية ل (F) الخاصة بمتغير المؤهل العلمي تقدر ب (0.571) وهي أكبر من مستوى الدلالة المعتمد مسبقا في هذه الدراسة ($\alpha = 0.05$)، مما يدل على عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في إجابات أفراد عينة الدراسة حول الرضا الوظيفي تعزى لمتغير المؤهل العلمي.

ومنه الفرضية الفرعية الرابعة التابعة للفرضية الرئيسية الثالثة مرفوضة.

ب-5- اختبار الفرضية الفرعية الخامسة التابعة للفرضية الرئيسية الثالثة:

تنص هذه الفرضية على أنه: "توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في إجابات أفراد عينة الدراسة حول الرضا الوظيفي تعزى لمتغير الرتبة العلمية".

الجدول رقم (42): نتائج تحليل التباين الأحادي بالنسبة لمتغير الرتبة العلمية

المتغير	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة F	مستوى الدلالة
الرتبة العلمية	داخل المجموعات	0.994	3	0.331	1.077	0.364
	بين المجموعات	23.372	76	0.308		
	المجموع	24.366	79	/		

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على إجابات أفراد العينة ومخرجات SPSS

نلاحظ من نتائج الجدول رقم (42) أن قيمة الدلالة الإحصائية ل (F) الخاصة بمتغير الرتبة العلمية تقدر ب (0.364) وهي أكبر من مستوى الدلالة المعتمد مسبقا في هذه الدراسة ($\alpha = 0.05$)، مما يدل على عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في إجابات أفراد عينة الدراسة حول الرضا الوظيفي تعزى لمتغير الرتبة العلمية.

ومنه الفرضية الفرعية الخامسة التابعة للفرضية الرئيسية الثالثة مرفوضة.

ب-6- اختبار الفرضية الفرعية السادسة التابعة للفرضية الرئيسية الثالثة:

تنص هذه الفرضية على أنه: "توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$)

في إجابات أفراد عينة الدراسة حول الرضا الوظيفي تعزى لمتغير الأقدمية في العمل".

الجدول رقم (43): نتائج تحليل التباين الأحادي بالنسبة لمتغير الأقدمية في العمل

المتغير	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة F	مستوى الدلالة
الأقدمية في العمل	داخل المجموعات	0.878	3	0.293	0.947	0.422
	بين المجموعات	23.488	76	0.309		
	المجموع	24.366	79	/		

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على إجابات أفراد العينة ومخرجات SPSS

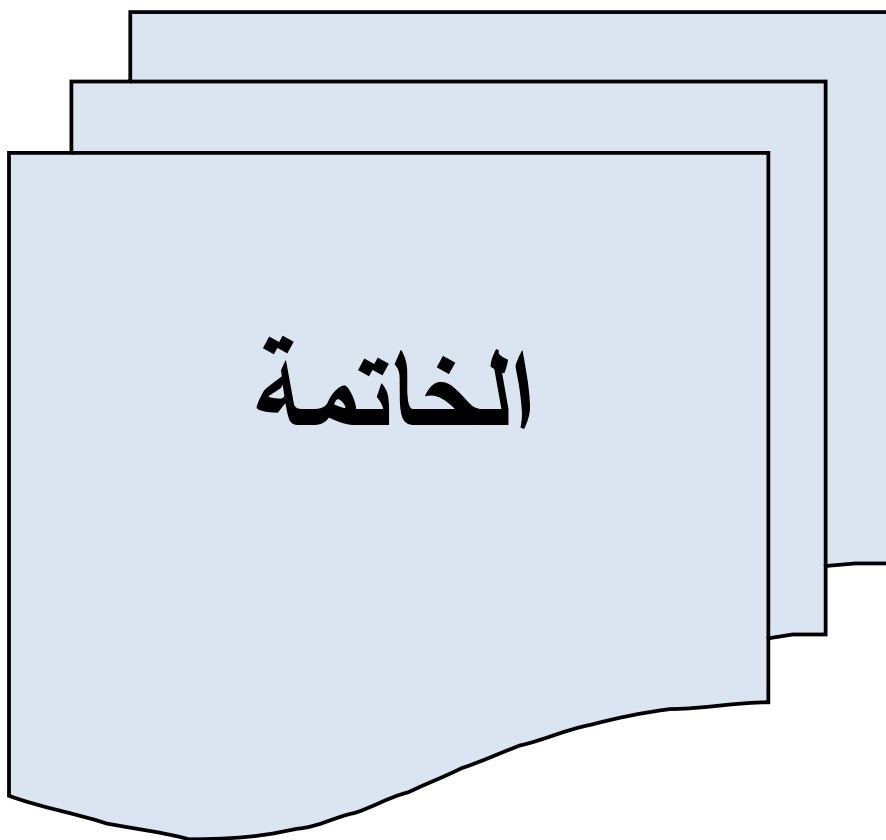
نلاحظ من نتائج الجدول رقم (43) أن قيمة الدلالة الإحصائية ل (F) الخاصة بمتغير الأقدمية في العمل تقدر ب (0.422) وهي أكبر من مستوى الدلالة المعتمد مسبقا في هذه الدراسة ($\alpha = 0.05$)، مما يدل على عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في إجابات أفراد عينة الدراسة حول الرضا الوظيفي تعزى لمتغير الأقدمية في العمل.

ومنه الفرضية الفرعية السادسة التابعة للفرضية الرئيسية الثالثة مرفوضة.

خلاصة الفصل:

تضمن هذا الفصل تقديم المؤسسة محل الدراسة بمختلف مهامها وأهدافها وهيكلها التنظيمي، وكذا الدراسة الميدانية التي قمنا بإجرائها على عينة من أساتذة كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة محمد الصديق بن يحي-جيجل-، وقد تم الاعتماد على الاستبيان الذي يعتبر أهم الوسائل الفعالة في جمع البيانات، والذي تضمن أسئلة عن مختلف متغيرات ومحاور الدراسة، كما تم التطرق إلى مختلف الإجراءات الاختبارية التي تقوم على التأكد من جودة بيانات أداة الدراسة، كما تم توضيح في هذا الفصل مختلف المؤشرات الإحصائية التي تفيد في عرض وتحليل إجابات أفراد عينة الدراسة على محاور الاستبيان واختبار الفرضيات، حيث أنه بعد تفريغ وتحليل البيانات الخاصة بمحاور الاستبانة تبين أن :

- درجة اهتمام كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بالتمكين النفسي عالية.
- يتمتع أفراد عينة الدراسة بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بمستوى عالي من الرضا الوظيفي.
- يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للتمكين النفسي على الرضا الوظيفي لدى الأساتذة بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير.
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في إجابات أفراد عينة الدراسة حول التمكين النفسي تعزى للمتغيرات (الجنس، العمر، الحالة الاجتماعية، المؤهل العلمي، الرتبة العلمية، الأقدمية في العمل).
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في إجابات أفراد عينة الدراسة حول الرضا الوظيفي تعزى للمتغيرات (الجنس، العمر، الحالة الاجتماعية، المؤهل العلمي، الرتبة العلمية، الأقدمية في العمل).



الخاتمة

هدفت هذه الدراسة إلى معرفة أثر التمكين النفسي على الرضا الوظيفي حيث قمنا بإجراء دراستنا الميدانية على عينة من أساتذة كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة محمد الصديق بن يحيى - جيجل - بهدف الخروج بدراستنا هذه من الإطار النظري إلى الواقع العملي، وأهم النتائج المتوصل إليها موضحة فيما يلي وكذا بعض الاقتراحات والآفاق المستقبلية للدراسة.

أولاً: نتائج الدراسة الميدانية

من خلال الدراسة الميدانية التي قمنا بها في كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة محمد الصديق بن يحيى - جيجل -، تم التوصل إلى مجموعة من النتائج يمكن توضيحها كما يلي:

- جاء مستوى محور التمكين النفسي لدى عينة الدراسة بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير جامعة محمد الصديق بن يحيى - جيجل -، بدرجة عالية وفقاً لمقياس الدراسة، حيث بلغت قيمة المتوسط الحسابي الكلي لمحور التمكين النفسي (3.82)، أما درجة أبعاده كل على حدى فقد جاءت بالترتيب التالي:

- جاء مستوى بعد "الكفاءة" في المرتبة الأولى، يليه بعد "معنى العمل" في المرتبة الثانية، ثم يأتي بعد "الاستقلالية" في المرتبة الثالثة، ثم بعد "التأثير" في المرتبة الرابعة والأخيرة، بمتوسطات حسابية تقدر على التوالي (4.23، 4.22، 3.98، 3.01).

- جاء مستوى محور الرضا الوظيفي لدى عينة الدراسة بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير جامعة محمد الصديق بن يحيى - جيجل -، بدرجة عالية وفقاً لمقياس الدراسة، حيث بلغت قيمة المتوسط الحسابي الكلي لمحور الرضا الوظيفي (3.43)، أما مستوى أبعاده كل على حدى فقد جاءت بالترتيب التالي:

- جاء مستوى بعد "الرضا عن علاقات العمل" في المرتبة الأولى، يليه بعد "الرضا عن العمل في حد ذاته" في المرتبة الثانية، وأخيراً يأتي بعد "الرضا عن سياسات الإدارة" في المرتبة الثالثة، بمتوسطات حسابية تقدر على التوالي (4.00، 3.53، 2.93).

أما فيما يخص نتائج اختبار الفرضيات فقد جاءت كما يلي:

- يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عن مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) لأبعاد التمكين النفسي مجتمعة على الرضا الوظيفي لدى الأساتذة في كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة محمد الصديق بن يحيى - جيجل -.

- عدم وجود أثر ذو دلالة إحصائية عن مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) لبعده "معنى العمل" على الرضا الوظيفي لدى أساتذة كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة محمد الصديق بن يحيى - جيجل -.

- يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عن مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) لبعد "الاستقلالية" على الرضا الوظيفي لدى أساتذة كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة محمد الصديق بن يحيى - جيجل.
- عدم وجود أثر ذو دلالة إحصائية عن مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) لبعد "الكفاءة" على الرضا الوظيفي لدى أساتذة كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة محمد الصديق بن يحيى - جيجل.
- يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عن مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) لبعد "التأثير" على الرضا الوظيفي لدى أساتذة كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة محمد الصديق بن يحيى - جيجل.
- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عن مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في إجابات أفراد عينة الدراسة حول التمكين النفسي تعزى لمتغير الجنس.
- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عن مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في إجابات أفراد عينة الدراسة حول التمكين النفسي تعزى لمتغير العمر.
- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عن مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في إجابات أفراد عينة الدراسة حول التمكين النفسي تعزى لمتغير الحالة الاجتماعية.
- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عن مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في إجابات أفراد عينة الدراسة حول التمكين النفسي تعزى لمتغير المؤهل العلمي.
- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عن مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في إجابات أفراد عينة الدراسة حول التمكين النفسي تعزى لمتغير الرتبة العلمية.
- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عن مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في إجابات أفراد عينة الدراسة حول التمكين النفسي تعزى لمتغير الأقدمية في العمل.
- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عن مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في إجابات أفراد عينة الدراسة حول الرضا الوظيفي تعزى لمتغير الجنس.
- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عن مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في إجابات أفراد عينة الدراسة حول الرضا الوظيفي تعزى لمتغير العمر.
- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عن مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في إجابات أفراد عينة الدراسة حول الرضا الوظيفي تعزى لمتغير الحالة الاجتماعية.
- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عن مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في إجابات أفراد عينة الدراسة حول الرضا الوظيفي تعزى لمتغير المؤهل العلمي.

- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عن مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في إجابات أفراد عينة الدراسة حول الرضا الوظيفي تعزى لمتغير الرتبة العلمية.

- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عن مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في إجابات أفراد عينة الدراسة حول الرضا الوظيفي تعزى لمتغير الأقدمية في العمل.

ثانياً: الإقتراحات

بناءً على النتائج التي توصلت إليها الدراسة يمكن تقديم بعض الإقتراحات والتي من شأنها أن تساعد متخذي القرار في تحسين مستوى التمكين النفسي ومستوى الرضا الوظيفي في كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة محمد الصديق بن يحيى-جيجل:-

- من الضروري على إدارة الكلية العمل على توفير مناخ تنظيمي يساعد على استغلال واستثمار المستوى المرتفع للتمكين النفسي الذي يتميز به الأساتذة، لما له من أثر على الرضا الوظيفي.

- نشر الوعي لدى الأساتذة بأهمية الأعمال التي يقومون بها، الأمر الذي من شأنه خلق الرضا الوظيفي.

- الرفع من كفاءة الأساتذة من خلال زيادة عدد الدورات التدريبية لاكتساب معارف وخبرات وتحسين قدراتهم، وتوضيح أهمية كفاءة العمل.

- منح حرية التصرف للأساتذة في أداء عملهم، وتدعيمهم ببعض الصلاحيات لاتخاذ القرارات باستقلالية دون الرجوع إلى الرئيس المباشر، مما يزيد من رضاهم الوظيفي.

- زيادة التركيز على دور الاستقلالية الممنوحة للأساتذة في العمل في تحقيق الرضا الوظيفي.

- الحرص على الاهتمام بالعنصر البشري ذو الكفاءة، كمدخل لتمكين النفسي العاملين.

- تقدير الأساتذة والإيمان بمكانتهم وقدرتهم على التأثير، مما يعزز ثقتهم بأنفسهم فينعكس ذلك إيجاباً على أدائهم ويتحقق الرضا الوظيفي لديهم.

- توفير نظام حوافز يتسم بالعدالة والموضوعية، ورفع الروح المعنوية للأساتذة بتوفير ظروف العمل المريحة وإعطائهم تحفيزات مادية كزيادة الرواتب والمكافآت وأخرى معنوية كتقديم الشكر والمدح لهم.

ثالثاً: آفاق الدراسة

في إطار بحثنا في هذه الدراسة وما توصلنا إليه من نتائج، فإننا نقترح بعض المواضيع ذات الصلة بموضوع دراستنا والتي نراها جديرة بالبحث والدراسة مستقبلاً:

- أثر التمكين الهيكلي في التمكين النفسي بوجود الرضا الوظيفي كمتغير وسيط.

- أثر التمكين النفسي في تعزيز الولاء التنظيمي.

- دور وسائل الاتصال التنظيمي في تعزيز التمكين النفسي.
- علاقة الرضا الوظيفي بمتغير التمكين النفسي.
- أثر القيادة التحويلية على التمكين النفسي.
- ربط الرضا الوظيفي بمتغيرات تنظيمية أخرى حديثة كإدارة المعرفة، التعلم التنظيمي، الاندماج الوظيفي.
- دراسة العلاقة بين التمكين النفسي والرضا الوظيفي من خلال الاعتماد على ابعاد أخرى غير التي اعتمدنا عليها في هذه الدراسة.



قائمة المصادر

والمراجع

أولاً: قائمة المصادر (القرآن الكريم)

- 1- القرآن الكريم، الآية: 55، سورة النور، رقم السورة: 24.
- 2- القرآن الكريم، الآية: 84، سورة الكهف، رقم السورة: 18.

ثانياً: قائمة المراجع

أ- الكتب باللغة العربية

1. البارودي منال، الرضا الوظيفي وفن التعامل مع الرؤساء والمرؤوسين، الطبعة الأولى، المجموعة العربية للتدريب والنشر، القاهرة، مصر، 2015.
2. البياتي محمود مهدي، تحليل البيانات الإحصائية باستخدام البرنامج الإحصائي (spss)، الطبعة الأولى دار الحامد، عمان، الأردن، 2005.
3. البغدادي عادل هادي، الحدراوي رافد حميد، الاستشراف الإستراتيجي ومستوى التمكين التنظيمي، الطبعة الأولى، دار صفاء للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2013.
4. الداوي محمود حسين، التمكين الإداري في العصر الحديث، الطبعة الأولى، دار حامد للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2012.
5. الحميري موفق عدنان عبد الجبار، المومني أمين أحمد محبوب، هندسة الموارد البشرية في صناعة الفنادق، الطبعة الأولى، إثراء للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2011.
6. القاضي دلال ، البياتي محمود ، منهجية البحث العلمي وتحليل البيانات باستخدام برنامج spss، الطبعة الأولى، دار حامد للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2008.
7. الرفاعي أحمد حسين، مناهج البحث العلمي(مناهج إدارية تطبيقية)، الطبعة الرابعة، دار وائل للنشر، عمان، الأردن، 2005.
8. جلاب إحسان دهش، الحسيني كمال كاظم طاهر، إدارة التمكين والإدماج، الطبعة الأولى، دار صفاء للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2013.
9. جرادات ناصر محمد سعود وآخرون، إدارة التغيير والتطوير، الطبعة الأولى، إثراء للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2013.

10. عامر أحمد السيد، الإحصاء الوصفي والتحليلي، بدون طبعة، دار الفجر للنشر والتوزيع، القاهرة، مصر، 2007.
11. عليان ربحي مصطفى، عثمان غنيم محمد، مناهج وأساليب البحث العلمي، الطبعة الأولى، دار صفاء للنشر، عمان، الأردن، 2000.
12. سليمان محمد أحمد، وهب سوسن عبد الفتاح، الرضا والولاء التنظيمي قيم وأخلاقيات الأعمال، الطبعة الأولى، زمزم ناشرون وموزعون، عمان، الأردن، 2011.

ب- المذكرات والأطروحات

1. الظاظا إسلام زياد شكري، دور الرقابة المالية والإدارية في تطوير الأداء المؤسسي، رسالة ماجستير، تخصص القيادة الإدارية أكاديمية الإدارة السياسة للدراسات العليا، جامعة الأقصى، غزة، فلسطين، 2016.
2. إدريس الوليد عبد القيوم علي، أثر التمكين النفسي والمخرجات التنظيمية في علاقة القيادة التحويلية ونية ترك العمل، بحث مقدم لنيل درجة الدكتوراه الفلسفة في إدارة الأعمال، كلية الدراسات التجارية، جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا، 2019.
3. بوخمخ جنات، تقييم جودة الحياة الوظيفية لدى الموظفين بجامعة جيجل، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في علوم التسيير، تخصص تسيير الموارد البشرية، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة محمد الصديق بن يحيى، جيجل، الجزائر، 2014.
4. بلعوي مجدولين عمر محمد، أثر التمكين النفسي في جودة العمل لدى العاملين في الجامعات الرسمية الأردنية، رسالة ماجستير مقدمة لاستكمال متطلبات الحصول على درجة ماجستير في الإدارة العامة، تخصص إدارة عامة، كلية إدارة المال والإعمال، جامعة آل البيت، 2015.
5. بكاي سعد، الرضا الوظيفي وعلاقته بأداء مسيري المنشآت الرياضية دراسة ميدانية لمسيري الوحدات الرياضية، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير في العلوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية، تخصص الإدارة والتسيير الرياضي، معهد العلوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية، جامعة المسيلة، الجزائر، 2014.

6. بن عيسى صابر، الرضا الوظيفي وعلاقته بجودة الحياة لدى أساتذة التربية البدنية والرياضة دراسة ميدانية على مستوى ثانويات ولاية بسكرة، أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه في ميدان علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية، تخصص النشاط البدني والرياضي التربوي، قسم التربية الحركية، جامعة محمد خيضر بسكرة، الجزائر، 2019.

7. حسين هيام حاج، أثر التمكين الهيكلي والنفسي للموظفين في رضا العملاء، رسالة ماجستير في إدارة الأعمال والتأهيل، الجامعة الافتراضية السورية، سوريا، 2016.

8. سיתי سيد أحمد، محددات الرضا الوظيفي وعلاقته بكل من الالتزام التنظيمي والنية في ترك العمل دراسة أمبريقية لدى عينة من موظفي الإدارات العمومية لولاية سعيدة، أطروحة مقدمة لاستكمال متطلبات نيل شهادة الدكتوراه في العلوم التجارية، تخصص الطرق الكمية المطبقة في التسيير، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة مولاي الطاهر، سعيدة، الجزائر، 2017.

9. عكر رأفت جميل، العلاقة بين التمكين النفسي للمرشد والتوجه نحو الحياة المهنية، رسالة مقدمة لاستكمال متطلبات الحصول على درجة الماجستير، تخصص الإرشاد النفسي والتربوي، كلية العلوم التربوية والنفسية العليا، جامعة عمان العربية، 2013 .

ج- المجالات:

1. أبوشيبة إبراهيم علي وآخرون، دراسة العلاقة بين الاستقلالية في العمل والالتزام الوظيفي على الرضا الوظيفي للمراجع الخارجي، مجلة الباحث الاقتصادي، المجلد9، العدد1، 2021.

2. أحميذة نصير وآخرون، تقدير مستوى الرضا الوظيفي وعلاقته بدافعية الإنجاز، مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، العدد52، الجزائر، 2019.

3. الديب سليمان سلامة سليمان، فروانة جازم أحمد محمد، أثر الرقابة المفروضة من وزارة الداخلية على أداء المؤسسات في قطاع غزة، مجلة جامعة القدس المفتوحة للبحوث الإدارية والاقتصادية، المجلد2، العدد8، جامعة القدس، فلسطين، 2017.

4. النواجحة زهير عبد الحميد، التمكين النفسي والتوجه الحياتي لدى عينة من معلمي المرحلة الأساسية، مجلة جامعة القدس المفتوحة للأبحاث والدراسات التربوية والنفسية، المجلد4، العدد15، 2016.

5. النشيلي دنيا حلمي عباس محمد، التمكين النفسي ودوره في تحقيق الهوية التنظيمية، المجلة العلمية للاقتصاد والتجارة، المجلد 51، العدد 3، جامعة الأزهر، مصر، 2021.
6. السميري نجاح عواد، الثقة بالنفس كمتغير وسيط في العلاقة بين التمكين النفسي والاحترق الوظيفي المهني لدى معلمي التربية الخاصة في محافظات غزة، مجلة الجامع في الدراسات النفسية والعلوم التربوية، العدد 5، جامعة الأقصى، غزة، 2017.
7. العسالي بلقاسم وآخرون، قياس مستوى ممارسة التمكين وأثره على سلوك المواطنة التنظيمية في المؤسسة سويتلي لإنتاج الحليب ومشتقاته، مجلة دفاتر اقتصادية، المجلد 12، العدد 1، 2021.
8. الشريدة ماجد بن علي وآخرون، التمكين النفسي وعلاقته بمهارات التدريس الإبداعي لدى معلمي محافظة وادي الدواسر، مجلة كلية التربية بأسويوط مصر، المجلد 34، العدد 4، 2018.
9. أسويب ماجدة حمد أبو بكر حسن، نويرة إسماعيل بن محمد بن عبد الله، الضغوط المهنية وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس جامعة بنغازي، مجلة الإبراهيمي للعلوم الاجتماعية والإنسانية، المجلد 7، 2020.
10. بوودن نبيلة، الحوافز المادية والمعنوية وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى العامل الجزائري في إطار نظرية فروم "Vroom" للدافعية-دراسة ميدانية بمديرية الشباب والرياضة لولاية ميلة، مجلة أبحاث نفسية وتربوية، المجلد ب، العدد 10، مخبر التطبيقات النفسية والتربوية، جامعة قسنطينة 2، الجزائر، 2017.
11. بوسنة نسرين، بوشريبة محمد، أثر التمكين النفسي على أداء الخدمة لدى العاملين في فندق ماريوت قسنطينة، مجلة السناثر الاقتصادية، المجلد 7، العدد 3، جامعة عبد الحميد بن باديس قسنطينة 2، الجزائر، 2021.
12. بورزق أسامة، شنوف صادق، تحليل أثر التمكين النفسي على الثقة التنظيمية للعاملين بالمراكز التابعة للصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية CNAC بمدينة الاغواط (الجزائر)، مجلة التنظيم والعمل، المجلد 8، العدد 4، جامعة وهران، الجزائر، 2020.
13. بوخلوة باديس، بن قرينة محمد حمزة، أثر تمكين العاملين على الرضا الوظيفي دراسة ميدانية في مؤسسة مطاحن الواحات بتقريت ولاية ميلة، مجلة أداء المؤسسات الجزائرية، العدد 7، جامعة قاصدي مرباح ورقلة، الجزائر، 2015.

14. بوخلوة باديس، قمو سهيلة، أثر الرضا الوظيفي على الأداء الوظيفي في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، المجلة الجزائرية للدراسات المحاسبية والمالية، العدد2، الجزائر، 2016.
15. بلعيد حياة، تخطيط المسار الوظيفي ودوره في تحقيق الرضا الوظيفي دراسة حالة مديرية السكن بولاية بشار، مجلة المنهل الاقتصادي، المجلد4، العدد3، مخبر الدراسات الاقتصادية والتنمية المحلية للجنوب الغربي، جامعة الشهيد حمه لخضر الوادي، الجزائر، 2021.
16. برني لطيفة، التمكين الإداري وأثره في تعزيز التمكين النفسي لدى العاملين في القطاع الصحي الخاص في ولاية بسكرة، مجلة أبحاث اقتصادية وإدارية، العدد15، جامعة بسكرة، الجزائر، 2014.
17. جدي شوقي وآخرون، أثر التمكين النفسي على الرضا الوظيفي في مؤسسات النقل العام دراسة حالة مؤسسة النقل الحضري وشبه الحضري بولاية تبسة، مجلة الدراسات الاقتصادية الكمية، المجلد7، العدد1، الجزائر، 2021.
18. دروم أحمد وآخرون، أثر التمكين النفسي على السلوك الإبداعي-دراسة ميدانية-، مجلة اقتصاد العمل والأعمال، المجلد3، العدد3، جامعة الجلفة، الجزائر، 2019.
19. حاجي كريمة، دولي سعاد، أثر القيادة التحويلية على الرضا الوظيفي للعاملين-دراسة حالة شركة الكهرباء والغاز ببشار، مجلة الابتكار والتسويق، المجلد9، العدد1، الجزائر، 2022.
20. حنيفة بن ربيع، رحمي عبد الرحيم، نظام الحوافز المادية في المؤسسات الاستشفائية الجزائرية وتأثيره على الرضا الوظيفي لدى الطاقم الطبي، مجلة الإدارة والتنمية للبحوث والدراسات، المجلد9، العدد2، الجزائر، 2020.
21. حنيش صلاح الدين وآخرون، أثر الرضا الوظيفي على سلوك المواطنة التنظيمية لدى الطاقم الإداري العامل بمستشفى طب العيون صداقة الجزائر كوبا بالوادي، مجلة الباحث، المجلد19، العدد1، الجزائر، 2019.
22. طلحة عبد القادر، قادة يزيد، أثر التحفيز على الرضا الوظيفي بالمؤسسات الاقتصادية دراسة حالة مؤسسة الاسمنت بسعيدة، مجلة البشائر الاقتصادية، المجلد5، العدد1، الجزائر، 2019.
23. يوسف راضية، يوب أمال، أثر ممارسة القيادة الديمقراطية على الرضا الوظيفي للعاملين-دراسة ميدانية بالمؤسسة الوطنية للرخام بقالمة، مجلة دفاتر بوادكس، العدد9، الجزائر، 2018.

24. مشتى لروية، خطار زهية، الالتزام الوظيفي وعلاقته بالرضا الوظيفي لدى أساتذة التعليم الجامعي دراسة ميدانية ببعض جامعات الوسط الجزائري، مجلة العلوم النفسية والتربوية، المجلد6، العدد2، الجزائر، 2020.
25. منهان سيد عبد الله، التمكين النفسي وعلاقته بكفاءة الذات المدركة ودافعية الإنجاز، مجلة العلوم القانونية والسياسية، المجلد9، العدد1، الجمعية العلمية للبحوث والدراسات الإستراتيجية، العراق، 2019.
26. مفرش فوزية، تمكين الموارد البشرية ومساهمتها في تحقيق الرضا الوظيفي دراسة حالة الشركة الإفريقية للزجاج جيجل، مجلة دراسات اقتصادية، المجلد19، العدد1، جامعة محمد الصديق بن يحي جيجل، الجزائر، 2021.
27. مرزوق سارة، بوعشة مبارك، دراسة أثر التمكين في تحقيق الاندماج الوظيفي للعاملين دراسة حالة مجمع عموري بسكرة، مجلة دراسات اقتصادية، المجلد4، العدد3، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة عبد الحميد مهري، قسنطينة2، الجزائر، 2017.
28. ناجم نبيل، حاجي فيصل، الرضا الوظيفي وعلاقته بالدافعية المهنية لدى أساتذة التربية البدنية والرياضة لدى الطورين المتوسط والثانوي، مجلة الجامع في الدراسات النفسية والعلوم التربوية، المجلد7، العدد1، الجزائر، 2022.
29. ساخي بوبكر وآخرون، المفاضلة بين البنات المتنافسة الهرمية وغير الهرمية لمفهوم التمكين النفسي، مجلة سلوك، المجلد7، العدد1، 2020.
30. عياد صالح، عينوس رضوان، التسويق الداخلي كمفهوم لإدارة الموارد البشرية وأثره على الرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي-دراسة تطبيقية على العاملين في جامعة أدرار-، مجلة إيليزا للبحوث والدراسات، العدد1، المركز الجامعي ايليوي، الجزائر، 2016.
31. عثمانية علي، خيري جمال، الثقافة التنظيمية وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى عمال الإدارة الرياضية-دراسة ميدانية لمديرية الشباب والرياضة لولاية لمسيلة-، مجلة تفوق في علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية، المجلد6، العدد2، الجزائر، 2021.
32. جمال صادفي، محمد خثير، دور نظام الحوافز في تحقيق الرضا الوظيفي للموارد البشرية بالمؤسسة العمومية الاقتصادية الجزائرية، مجلة اقتصاديات شمال إفريقيا، المجلد16، العدد23، الجزائر، 2020.
33. قدة حياة، نعروزة بوبكر، أثر التمكين النفسي في تعزيز الرضا الوظيفي في مديرية الجامعة بالوادي، مجلة معهد العلوم الاقتصادية، المجلد23، العدد1، جامعة الوادي، الجزائر، 2020.

34. شاطر شفيق، صابة مختار، أثر التمكين على الرضا الوظيفي دراسة حالة الشركة الإفريقية للزجاج بالطاهير ولاية جيجل، مجلة المستقبل الاقتصادي، العدد5، مخبر مستقبل الاقتصاد الجزائري خارج المحروقات، الجزائر، 2017.
35. شايب محمد الصالح، يوسفى حدة، الرضا الوظيفي لدى الموظفين عن طريق الوكالة الوطنية للتشغيل، مجلة الروائز، المجلد5، العدد1، الجزائر، 2021.
36. شاغي أحمد، ضويفي حمزة، أثر تبني أخلاقيات العمل في المؤسسات الخدمية على الرضا الوظيفي-دراسة ميدانية لعينة من عمال المؤسسة العمومية للصحة الجوارية تيسمسيلت-، مجلة دراسات اقتصادية، المجلد21، العدد1، الجزائر، 2021.
37. شيخي مليكة، دحو خضرة، أثر تطبيق حوكمة الموارد البشرية على الرضا الوظيفي للعاملين-دراسة حالة قطاع التأمينات بسعيدة، مجلة آفاق للبحوث والدراسات، المجلد4، العدد2، الجزائر، 2021.
38. شيخي مليكة وآخرون، تأثير التمكين النفسي على الأداء الوظيفي للعاملين بوجود الرضا الوظيفي كمتغير وسيط دراسة حالة القطاع المصرفي بسعيدة، مجلة التنظيم والعمل، المجلد8، العدد3، الجزائر، 2020.
39. شيخي مليكة وآخرون، تأثير التمكين النفسي على الأداء الوظيفي للعاملين-دراسة حالة مديرية اتصالات الجزائر بسعيدة، المجلة الجزائرية للموارد البشرية، المجلد5، العدد2، الجزائر، 2020.
40. خرموش منى، بحري صابر، تفعيل مدخل التمكين النفسي كإستراتيجية في تعزيز السلوك الإيجابي في المنظمة، مجلة العلوم الاجتماعية، المجلد15، العدد2، 2021.

ثالثا: المراجع باللغة الأجنبية

1. Thomas.K.w and Velthous.B.A, **Cognitive Elements of Empowerment: an Interpretive Model of Intrinsic Task Motivation**.Academy of management Review, vol 5, No 4, 1990.
2. Brikend Aziri, **Job satisfaction: A literature review**, Management Research and Practice, Faculty of Business and Economic South East European University, vol 3, No 4, 2011.
3. Javad.E, Davood.Gh, **Organizational Commitment and Job Satisfaction**, ARPN Journal of Science and Technology, vol 2, No 2, 2012.
4. Spreitzer, G.M, **Psychological Empowerment in the Workplace: Dimension Measurement and Validation**, Academy of Management Journal, Vol 38, No 5, University of southern California, 1995.
5. Stander M.W, Rothmann.S, **Psychological Empowerment, Job Insecurity and Employee Engagement**, SA Journal of Industrial Psychology, Vol 36, No 1, Wast University, 2010.
6. Dosmlk.Y and Ulutas.M, **“The Effect of Empowerment on Employees Job Satisfaction: A Research on Konya Industrial Zone”**, MANAS Journal of Social Studies, Vol 7, No 1, 2018.
7. Manonmani. A et al, **The Impact of Employee Empowerment on Job Satisfaction in Banking Sector With Reference to Thanjanur District**, Journal of Emerging Technologies and Innovative, Vol 6,No 5,2019.



الملاحق

الملحق رقم (1): قائمة الأساتذة المحكمين

الجامعة	الكلية	اسم الأستاذ	الرقم
جامعة جيجل	كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير	عليوط سهام	01
جامعة جيجل	كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير	شابونية كريمة	02
جامعة جيجل	كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير	عزيزي وداد	03
جامعة جيجل	كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير	حمودة نسيم	04
جامعة جيجل	كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير	نجيمي عيسى	05

الملحق رقم(02): استبانة الدراسة بعد التحكيم

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة محمد الصديق بن يحيى - جيجل -
كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير
قسم: علوم التسيير
استبانة بحث

تحية طيبة و بعد...

في إطار التحضير لمذكرة الماستر في علوم التسيير تخصص: إدارة الموارد البشرية بعنوان " أثر التمكين النفسي على الرضا الوظيفي " دراسة حالة أساتذة كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير-جامعة جيجل-. نضع بين أيديكم هذه الاستبانة المصممة لجمع البيانات اللازمة لإجراء التربص الميداني.

لذا نأمل منكم التكرم بإبداء آرائكم حول عبارات هذه الاستبانة بكل صراحة وموضوعية لتحقيق أهداف هذه الدراسة، مع العلم أن الإجابات المقدمة ستبقى سرية ولن تستخدم إلا في إطار البحث العلمي.

شاكرين لكم حسن تعاونكم

إشراف الأستاذة:

د/سامية يغني

إعداد الطالبة:

زينب بولمحال

السنة الجامعية 2022/2021

المحور الأول: البيانات الشخصية والوظيفية

1-الجنس :

ذكر أنثى

2- العمر:

أقل من 30 سنة من 30 إلى 39 سنة
من 40 إلى 49 سنة من 50 سنة فما فوق

3- الحالة الاجتماعية:

أعزب/عزباء متزوج(ة) أرمل(ة) مطلق(ة)

4- المؤهل العلمي:

ماجستير دكتوراه تأهيل جامعي

5_ الرتبة العلمية:

أستاذ مساعد(ب) أستاذ مساعد(أ)
أستاذ محاضر(ب) أستاذ محاضر(أ) أستاذ تعليم عالي

6- الأقدمية في العمل:

أقل من 5 سنوات من 5 إلى 9 سنوات من 10 إلى 14 سنة
15 سنة فأكثر

المحور الثاني: التمكين النفسي

الرقم	محتوى العبارات	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
معنى العمل						
1	يعتبر عملي من الأعمال المهمة في الكلية التي أعمل بها					
2	أشعر أنني أستغل وقتي في إنجاز عمل مهم.					
3	أحس بالمسؤولية اتجاه كليتي عند أداء عملي.					
4	يتضمن العمل الذي أؤديه في الكلية نشاطات ذات قيمة عالية.					
الاستقلالية						
5	أتمتع بالصلاحيات الكافية للتصرف في إطار عملي.					
6	أستطيع أن أقرر كيف أنجز عملي.					
7	لدى الحرية في التعامل مع المشكلات التي تواجهني في عملي.					
8	أستطيع تغيير طرق تأدية عملي عندما أرغب في ذلك					
9	أبدي رأبي في الأمور الخاصة بعملي.					
الكفاءة						
10	تمكّنتي تقّتي بنفسني من إنجاز عملي بكفاءة.					
11	أمتلك المعارف و المهارات الضرورية لأداء عملي.					
12	أمتلك القدرة على التكيف مع المتغيرات الجديدة في العمل					
13	يمكنني إنجاز عملي بأقل جهد.					
التأثير						
14	لدي تأثير كبير فيما يحدث في الكلية التي أعمل بها.					

					15	لعملي تأثير واضح على مجريات العمل في الكلية.
					16	أشعر بتأثيري في القرارات في كليتي.
					17	أشعر بقدر كبير من السيطرة على ما يحدث في كليتي.
					18	أستطيع التأثير في التطورات الحاصلة في كليتي.

المحور الثالث: الرضا الوظيفي

الرقم	محتوى العبارات	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
الرضا عن علاقات العمل						
1	أنا راضٍ عن العلاقة بيني وبين رئيسي المباشر.					
2	تربطني علاقات جيدة مع زملائي في الكلية.					
3	رئيسي المباشر راضي عما أقدمه من عمل مميز أو إضافي.					
4	رئيسي المباشر يأخذ بعين الاعتبار أفكارني وأرائي عند اتخاذ القرارات.					
الرضا عن سياسات الإدارة						
5	نمط الإشراف المعتمد في الكلية مناسب.					
6	يتناسب الأجر الذي أتقاضاه مع الجهد الذي أبذله.					
7	أنا راضٍ عن ظروف العمل المادية التي توفرها الكلية					
8	أنا راضٍ عن فرص الترقية الموجودة داخل الكلية.					
9	أنا راضٍ عن الحوافز المعنوية التي تقدمها الكلية.					
10	أشعر بالأمان الوظيفي ما يشجعني على الاستمرار في وظيفتي					
الرضا عن العمل في حد ذاته						
11	أنا راضٍ عن توزيع ساعات العمل داخل الكلية.					
12	تتناسب متطلبات وظيفتي مع قدراتي.					
13	أنا راضٍ عن المنصب الذي أشغله.					
14	يدفعني رضائي الوظيفي لإبراز قدراتي ومهاراتي.					
15	أشعر أن ظروف العمل الفيزيائية (الحرارة، التهوية، الإضاءة ...) في مكان العمل مناسبة.					
16	المهام التي أمارسها في العمل محفزة .					
17	المعارف التي أتلقاها في الكلية كافية لإنجاز عملي جيدا.					

الملحق رقم(03): الصدق البنائي لأداة الدراسة

معاملات الارتباط " بيرسون pearson" لعبارات بعد " معنى العمل" بالدرجة الكلية للبعد.

	Q1	Q2	Q3	Q4	العمل_معنى	
Q1	Pearson Correlation	1	.209	.150	.259*	.550**
	Sig. (2-tailed)		.063	.185	.020	.000
	N	80	80	80	80	80
Q2	Pearson Correlation	.209	1	.602**	.224*	.735**
	Sig. (2-tailed)	.063		.000	.046	.000
	N	80	80	80	80	80
Q3	Pearson Correlation	.150	.602**	1	.364**	.773**
	Sig. (2-tailed)	.185	.000		.001	.000
	N	80	80	80	80	80
Q4	Pearson Correlation	.259*	.224*	.364**	1	.698**
	Sig. (2-tailed)	.020	.046	.001		.000
	N	80	80	80	80	80
العمل_معنى	Pearson Correlation	.550**	.735**	.773**	.698**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	80	80	80	80	80

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

معاملات الارتباط " بيرسون pearson" لعبارات بعد " الاستقلالية" بالدرجة الكلية للبعد.

	Q5	Q6	Q7	Q8	Q9	الاستقلالية	
Q5	Pearson Correlation	1	.414**	.266*	.433**	.187	.691**
	Sig. (2-tailed)		.000	.017	.000	.097	.000
	N	80	80	80	80	80	80
Q6	Pearson Correlation	.414**	1	.378**	.422**	.275*	.730**
	Sig. (2-tailed)	.000		.001	.000	.013	.000
	N	80	80	80	80	80	80
Q7	Pearson Correlation	.266*	.378**	1	.351**	.239*	.661**
	Sig. (2-tailed)	.017	.001		.001	.033	.000
	N	80	80	80	80	80	80
Q8	Pearson Correlation	.433**	.422**	.351**	1	.335**	.776**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.001		.002	.000
	N	80	80	80	80	80	80
Q9	Pearson Correlation	.187	.275*	.239*	.335**	1	.535**
	Sig. (2-tailed)	.097	.013	.033	.002		.000
	N	80	80	80	80	80	80
الاستقلالية	Pearson Correlation	.691**	.730**	.661**	.776**	.535**	1

Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
N	80	80	80	80	80	80

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

معاملات الارتباط " بيرسون pearson " لعبارات بعد " الكفاءة " بالدرجة الكلية للبعد.

	Q10	Q11	Q12	Q13	الكفاءة
Pearson Correlation	1	.536**	.322**	.212	.645**
Q10 Sig. (2-tailed)		.000	.004	.059	.000
N	80	80	80	80	80
Pearson Correlation	.536**	1	.512**	.261*	.737**
Q11 Sig. (2-tailed)	.000		.000	.019	.000
N	80	80	80	80	80
Pearson Correlation	.322**	.512**	1	.290**	.716**
Q12 Sig. (2-tailed)	.004	.000		.009	.000
N	80	80	80	80	80
Pearson Correlation	.212	.261*	.290**	1	.735**
Q13 Sig. (2-tailed)	.059	.019	.009		.000
N	80	80	80	80	80
Pearson Correlation	.645**	.737**	.716**	.735**	1
الكفاءة Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
N	80	80	80	80	80

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

معاملات الارتباط " بيرسون pearson " لعبارات بعد " التأثير " بالدرجة الكلية للبعد.

	Q14	Q15	Q16	Q17	Q18	التأثير
Pearson Correlation	1	.532**	.674**	.521**	.512**	.784**
Q14 Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000
N	80	80	80	80	80	80
Pearson Correlation	.532**	1	.653**	.438**	.599**	.783**
Q15 Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000
N	80	80	80	80	80	80
Pearson Correlation	.674**	.653**	1	.686**	.669**	.895**
Q16 Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000
N	80	80	80	80	80	80
Pearson Correlation	.521**	.438**	.686**	1	.645**	.805**
Q17 Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000
N	80	80	80	80	80	80

Q18	Pearson Correlation	.512**	.599**	.669**	.645**	1	.839**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000
	N	80	80	80	80	80	80
التأثير	Pearson Correlation	.784**	.783**	.895**	.805**	.839**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	80	80	80	80	80	80

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

معاملات الارتباط " بيرسون pearson " لأبعاد التمكين النفسي بالدرجة الكلية للمحور .

		العمل_معنى	الاستقلالية	الكفاءة	التأثير	النفسي_التمكين
العمل_معنى	Pearson Correlation	1	.221*	.185	.317**	.588**
	Sig. (2-tailed)		.049	.100	.004	.000
	N	80	80	80	80	80
الاستقلالية	Pearson Correlation	.221*	1	.415**	.163	.661**
	Sig. (2-tailed)	.049		.000	.149	.000
	N	80	80	80	80	80
الكفاءة	Pearson Correlation	.185	.415**	1	.100	.543**
	Sig. (2-tailed)	.100	.000		.378	.000
	N	80	80	80	80	80
التأثير	Pearson Correlation	.317**	.163	.100	1	.753**
	Sig. (2-tailed)	.004	.149	.378		.000
	N	80	80	80	80	80
النفسي_التمكين	Pearson Correlation	.588**	.661**	.543**	.753**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	80	80	80	80	80

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

معاملات الارتباط " بيرسون pearson" لعبارات بعد "الرضا عن علاقات العمل" بالدرجة الكلية للبعد.

		P1	P2	P3	P4	_علاقات_عن_الرضا_العمل
P1	Pearson Correlation	1	.586**	.665**	.582**	.831**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000
	N	80	80	80	80	80
P2	Pearson Correlation	.586**	1	.732**	.465**	.808**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000
	N	80	80	80	80	80
P3	Pearson Correlation	.665**	.732**	1	.673**	.910**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000
	N	80	80	80	80	80
P4	Pearson Correlation	.582**	.465**	.673**	1	.826**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000
	N	80	80	80	80	80
العمل_علاقات_عن_الرضا	Pearson Correlation	.831**	.808**	.910**	.826**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	80	80	80	80	80

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

معاملات الارتباط " بيرسون pearson" لعبارات بعد "الرضا عن سياسات الإدارة" بالدرجة الكلية للبعد.

		P5	P6	P7	P8	P9	P10	الإدارة_سياسات_عن_الرضا
P5	Pearson Correlation	1	.323**	.545**	.417**	.380**	.374**	.666**
	Sig. (2-tailed)		.003	.000	.000	.001	.001	.000
	N	80	80	80	80	80	80	80
P6	Pearson Correlation	.323**	1	.441**	.548**	.488**	.438**	.725**
	Sig. (2-tailed)	.003		.000	.000	.000	.000	.000
	N	80	80	80	80	80	80	80
P7	Pearson Correlation	.545**	.441**	1	.483**	.683**	.512**	.807**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	80	80	80	80	80	80	80
P8	Pearson Correlation	.417**	.548**	.483**	1	.539**	.560**	.778**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	80	80	80	80	80	80	80
P9	Pearson Correlation	.380**	.488**	.683**	.539**	1	.487**	.791**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000	.000		.000	.000
	N	80	80	80	80	80	80	80
P10	Pearson Correlation	.374**	.438**	.512**	.560**	.487**	1	.752**

	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000	.000	.000		.000
	N	80	80	80	80	80	80	80
	Pearson Correlation	.666**	.725**	.807**	.778**	.791**	.752**	1
الإدارة_سياسات_عن_الرضا	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	80	80	80	80	80	80	80

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

معاملات الارتباط " بيرسون pearson " لعبارات بعد "الرضا عن العمل في حد ذاته" بالدرجة الكلية للبعد.

		P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	حد_في_العمل_عن_الرضا ذاته
P11	Pearson Correlation	1	.032	.471**	.141	.050	.214	.392**	.537**
	Sig. (2-tailed)		.779	.000	.213	.661	.057	.000	.000
	N	80	80	80	80	80	80	80	80
P12	Pearson Correlation	.032	1	.248*	.373**	-.023-	.179	-.128-	.316**
	Sig. (2-tailed)	.779		.027	.001	.842	.112	.259	.004
	N	80	80	80	80	80	80	80	80
P13	Pearson Correlation	.471**	.248*	1	.419**	.135	.390**	.260*	.663**
	Sig. (2-tailed)	.000	.027		.000	.232	.000	.020	.000
	N	80	80	80	80	80	80	80	80
P14	Pearson Correlation	.141	.373**	.419**	1	.186	.433**	.173	.633**
	Sig. (2-tailed)	.213	.001	.000		.099	.000	.124	.000
	N	80	80	80	80	80	80	80	80
P15	Pearson Correlation	.050	-.023-	.135	.186	1	.593**	.423**	.603**
	Sig. (2-tailed)	.661	.842	.232	.099		.000	.000	.000
	N	80	80	80	80	80	80	80	80
P16	Pearson Correlation	.214	.179	.390**	.433**	.593**	1	.474**	.800**
	Sig. (2-tailed)	.057	.112	.000	.000	.000		.000	.000
	N	80	80	80	80	80	80	80	80
P17	Pearson Correlation	.392**	-.128-	.260*	.173	.423**	.474**	1	.655**
	Sig. (2-tailed)	.000	.259	.020	.124	.000	.000		.000
	N	80	80	80	80	80	80	80	80
	Pearson Correlation	.537**	.316**	.663**	.633**	.603**	.800**	.655**	1
ذاته_حد_في_العمل_عن_الرضا	Sig. (2-tailed)	.000	.004	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	80	80	80	80	80	80	80	80

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

معاملات الارتباط " بيرسون pearson " لأبعاد الرضا الوظيفي بالدرجة الكلية للمحور.

		علاقات_عن_الرضا_العمل	سياسات_عن_الرضا_الإدارة	في_العمل_عن_الرضا_ذاته_حد_	الوظيفي_الرضا
العمل_علاقات_عن_الرضا	Pearson Correlation	1	.476**	.525**	.737**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000
	N	80	80	80	80
الإدارة_سياسات_عن_الرضا	Pearson Correlation	.476**	1	.566**	.864**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000
	N	80	80	80	80
ذاته_حد_في_العمل_عن_الرضا	Pearson Correlation	.525**	.566**	1	.859**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000
	N	80	80	80	80
الوظيفي_الرضا	Pearson Correlation	.737**	.864**	.859**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	80	80	80	80

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

الملحق رقم(04): نتائج معامل الثبات ألفا كرونباخ

معامل الثبات لبعده معنى العمل

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.781	5

معامل الثبات لبعده الاستقلالية

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.809	6

معامل الثبات لبعده الكفاءة

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.780	5

معامل الثبات لبعده التأثير

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.919	6

معامل الثبات لبعده الرضا عن علاقات العمل

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.917	5

معامل الثبات لبعده الرضا عن سياسات الإدارة

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.890	7

معامل الثبات لبعده الرضا عن العمل في حد ذاته

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.790	8

معامل الثبات لمحور التمكين النفسي

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.823	19

معامل الثبات لمحور الرضا الوظيفي

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.895	18

معامل الثبات لمحوري التمكين النفسي والرضا الوظيفي

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.904	36

الملحق رقم (05): نتائج توزيع أفراد عينة الدراسة حسب المتغيرات الشخصية والوظيفية

الجنس

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
ذكر	40	50.0	50.0	50.0
Valid أنثى	40	50.0	50.0	100.0
Total	80	100.0	100.0	

العمر

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
سنة 30 من أقل	14	17.5	17.5	17.5
سنة 39 إلى 30 من	43	53.8	53.8	71.3
Valid سنة 49 إلى 40 من	22	27.5	27.5	98.8
فوق فما سنة 50	1	1.3	1.3	100.0
Total	80	100.0	100.0	

الاجتماعية الحالة

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
عزباء/أعزب	26	32.5	32.5	32.5
Valid (ة) متزوج	51	63.8	63.8	96.3
(ة) أرمل	3	3.8	3.8	100.0
Total	80	100.0	100.0	

العلمي المؤهل

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
ماجستير	14	17.5	17.5	17.5
Valid دكتوراه	36	45.0	45.0	62.5
جامعي تأهيل	30	37.5	37.5	100.0
Total	80	100.0	100.0	

العلمية الرتبة

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
(ب) مساعد أستاذ	26	32.5	32.5	32.5
(أ) مساعد أستاذ	9	11.3	11.3	43.8
Valid (ب) محاضر أستاذ	16	20.0	20.0	63.8
(أ) محاضر أستاذ	29	36.3	36.3	100.0
Total	80	100.0	100.0	

العمل في الأقدمية

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
سنوات 5 من أقل	27	33.8	33.8	33.8
سنوات 9 إلى 5 من	12	15.0	15.0	48.8
Valid سنة 14 إلى 10 من	33	41.3	41.3	90.0
فأكثر سنة 15	8	10.0	10.0	100.0
Total	80	100.0	100.0	

الملحق رقم(06): نتائج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لأبعاد ومحاور الدراسة(التمكين النفسي والرضا الوظيفي)

المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لعبارات بعد "معنى العمل"

Descriptive Statistics			
	N	Mean	Std. Deviation
Q1	80	4.3125	.56465
Q2	80	4.2000	.64435
Q3	80	4.3875	.64619
Q4	80	3.9875	.72030
العمل_معنى	80	4.2219	.44649
Valid N (listwise)	80		

المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لعبارات بعد "الاستقلالية"

Descriptive Statistics			
	N	Mean	Std. Deviation
Q5	80	3.9375	.80101
Q6	80	4.1750	.75933
Q7	80	3.8625	.79147
Q8	80	3.8375	.92015
Q9	80	4.1250	.55972
الاستقلالية	80	3.9875	.52900
Valid N (listwise)	80		

المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لعبارات بعد "الكفاءة"

Descriptive Statistics			
	N	Mean	Std. Deviation
Q10	80	4.5125	.50300
Q11	80	4.4125	.52032
Q12	80	4.2500	.60588
Q13	80	3.7625	.91740
الكفاءة	80	4.2344	.45414
Valid N (listwise)	80		

المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لعبارات بعد "التأثير"

Descriptive Statistics			
	N	Mean	Std. Deviation
Q14	80	3.2000	.90568
Q15	80	3.2875	.93041

Q16	80	3.0375	.92015
Q17	80	2.7000	.95996
Q18	80	2.8250	.97792
التأثير	80	3.0100	.77093
Valid N (listwise)	80		

المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لمحور "التمكين النفسي"

Descriptive Statistics

	N	Mean	Std. Deviation
العمل_معنى	80	4.2219	.44649
الاستقلالية	80	3.9875	.52900
الكفاءة	80	4.2344	.45414
التأثير	80	3.0100	.77093
النفسي_التمكين	80	3.8229	.37148
Valid N (listwise)	80		

المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لعبارات بعد "الرضا عن علاقات العمل"

Descriptive Statistics

	N	Mean	Std. Deviation
P1	80	4.1250	.71821
P2	80	4.1875	.69526
P3	80	4.0000	.79556
P4	80	3.7125	.87430
العمل_علاقات_عن_الرضا	80	4.0063	.65116
Valid N (listwise)	80		

المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لعبارات بعد "الرضا عن سياسات الإدارة"

Descriptive Statistics

	N	Mean	Std. Deviation
P5	80	3.3750	.98566
P6	80	2.6250	1.08354
P7	80	2.6250	.97273
P8	80	3.0375	.92015
P9	80	2.6250	1.02346
P10	80	3.3500	1.08032
الإدارة_سياسات_عن_الرضا	80	2.9396	.76088
Valid N (listwise)	80		

المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لعبارات بعد "الرضا عن العمل في حد ذاته"

Descriptive Statistics

	N	Mean	Std. Deviation
P11	80	3.6500	.95599
P12	80	4.1625	.64521
P13	80	4.0000	.87149
P14	80	3.7875	1.03964
P15	80	2.7875	1.07555
P16	80	3.0875	1.08142
P17	80	3.30000	1.060213
ذاته_حد_في_العمل_عن_الرضا	80	3.5393	.59446
Valid N (listwise)	80		

المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لمحور " الرضا الوظيفي "

Descriptive Statistics

	N	Mean	Std. Deviation
العمل_علاقات_عن_الرضا	80	4.0063	.65116
الإدارة_سياسات_عن_الرضا	80	2.9396	.76088
ذاته_حد_في_العمل_عن_الرضا	80	3.5393	.59446
الوظيفي_الرضا	80	3.4375	.55536
Valid N (listwise)	80		

الملحق رقم(07): نتائج اختبار التوزيع الطبيعي (كولموغروف وسميرنوف)

Tests of Normality

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	Df	Sig.	Statistic	Df	Sig.
النفسي_التمكين	.076	80	.200*	.986	80	.524
الوظيفي_الرضا	.065	80	.200*	.981	80	.273
الكلية_الاستبانة	.071	80	.200*	.982	80	.334

*. This is a lower bound of the true significance.

a. Lilliefors Significance Correction

الملحق رقم(08): نتائج اختبار فرضيات الدراسة

نتائج اختبار الفرضية الرئيسية الأولى وفرضياتها الفرعية

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.631 ^a	.398	.365	.44241

a. Predictors: (Constant), الاستقلالية, العمل_معنى, الكفاءة, التأثير

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	9.686	4	2.422	12.372	.000 ^b
	Residual	14.679	75	.196		
	Total	24.366	79			

a. Dependent Variable: الوظيفي_الرضا

b. Predictors: (Constant), الاستقلالية, العمل_معنى, الكفاءة, التأثير

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.908	.625		1.453	.150
	العمل_معنى	.223	.120	.180	1.860	.067
	الاستقلالية	.381	.105	.363	3.621	.001
	الكفاءة	-.188	.121	-.153	-1.548	.126
	التأثير	.286	.068	.397	4.180	.000

a. Dependent Variable: الوظيفي_الرضا

نتائج اختبار الفرضية الفرعية الأولى التابعة للفرضية الرئيسية الثانية

Group Statistics

	الجنس	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
النفسي_التمكين	ذكر	40	3.8875	.36582	.05784
	أنثى	40	3.7583	.37035	.05856

Independent Samples Test

	Levene's Test for Equality of Variances	t-test for Equality of Means
--	---	------------------------------

	F	Sig.	T	Df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
								Lower	Upper
Equal variances assumed	.000	.992	1.569	78	.121	.12917	.08231	-.03469-	.29303
النفسى_التمكين Equal variances not assumed			1.569	77.988	.121	.12917	.08231	-.03469-	.29303

نتائج اختبار الفرضية الفرعية الثانية التابعة للفرضية الرئيسية الثانية

ANOVA

النفسى_التمكين

	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	.461	3	.154	1.117	.347
Within Groups	10.441	76	.137		
Total	10.902	79			

نتائج اختبار الفرضية الفرعية الثالثة التابعة للفرضية الرئيسية الثانية

ANOVA

النفسى_التمكين

	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	.006	2	.003	.022	.978
Within Groups	10.895	77	.141		
Total	10.902	79			

نتائج اختبار الفرضية الفرعية الرابعة التابعة للفرضية الرئيسية الثانية

ANOVA

النفسى_التمكين

	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	.165	2	.083	.592	.556
Within Groups	10.737	77	.139		
Total	10.902	79			

نتائج اختبار الفرضية الفرعية الخامسة التابعة للفرضية الرئيسية الثانية

ANOVA

النفسي_التمكين

	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	.336	3	.112	.807	.494
Within Groups	10.565	76	.139		
Total	10.902	79			

نتائج اختبار الفرضية الفرعية السادسة التابعة للفرضية الرئيسية الثانية

ANOVA

النفسي_التمكين

	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	.339	3	.113	.814	.490
Within Groups	10.562	76	.139		
Total	10.902	79			

نتائج اختبار الفرضية الفرعية الأولى التابعة للفرضية الرئيسية الثالثة

Group Statistics

	الجنس	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
الوظيفي_الرضا	ذكر	40	3.4441	.60032	.09492
	أنثى	40	3.4309	.51409	.08128

Independent Samples Test

	Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
	F	Sig.	T	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
								Lower	Upper
الوظيفي_الرضا Equal variances assumed	1.278	.262	.106	78	.916	.01324	.12497	-.23556	.26203

Equal variances not assumed			.106	76.197	.916	.01324	.12497	-.23565-	.26212
-----------------------------	--	--	------	--------	------	--------	--------	----------	--------

نتائج اختبار الفرضية الفرعية الثانية التابعة للفرضية الرئيسية الثالثة

ANOVA

الوظيفي_الرضا

	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	.201	3	.067	.211	.889
Within Groups	24.165	76	.318		
Total	24.366	79			

نتائج اختبار الفرضية الفرعية الثالثة التابعة للفرضية الرئيسية الثالثة

ANOVA

الوظيفي_الرضا

	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	.003	2	.001	.004	.996
Within Groups	24.363	77	.316		
Total	24.366	79			

نتائج اختبار الفرضية الفرعية الرابعة التابعة للفرضية الرئيسية الثالثة

ANOVA

الوظيفي_الرضا

	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	.352	2	.176	.564	.571
Within Groups	24.014	77	.312		
Total	24.366	79			

نتائج اختبار الفرضية الفرعية الخامسة التابعة للفرضية الرئيسية الثالثة

ANOVA

الوظيفي_الرضا

	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	.994	3	.331	1.077	.364

Within Groups	23.372	76	.308		
Total	24.366	79			

نتائج اختبار الفرضية الفرعية السادسة التابعة للفرضية الرئيسية الثالثة

ANOVA

الوظيفي الرضا

	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	.878	3	.293	.947	.422
Within Groups	23.488	76	.309		
Total	24.366	79			