

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي و البحث العلمي
جامعة محمد الصديق بن يحيى - جيجل -



كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير
قسم علوم التسيير
مذكرة بعنوان:

أثر التمكين النفسي في الالتزام التنظيمي
دراسة حالة شركة إنتاج الكهرباء للشرق-جيجل-

مذكرة مقدمة استكمالاً لمتطلبات نيل شهادة الماستر في علوم التسيير
تخصص: إدارة الموارد البشرية

إشراف الأستاذ:

د/ شفيق شاطر

إعداد الطالبتين:

- هجيرة عنصل.

- نسيمة صويلح.

أعضاء اللجنة المناقشة:

رئيساً	جامعة جيجل	أ/ بلجازية عمر
مشرفاً ومقرراً	جامعة جيجل	د/ شفيق شاطر
ممتحناً	جامعة جيجل	أ/ زايدي أبو سفيان

السنة الجامعية: 2019 - 2020

الشكر

الحمد لله رب العالمين والصلاة والسلام على أشرف المرسلين محمد عليه أفضل
الصلاة وأزكى التسليم، أما بعد:

نشكر الله سبحانه وتعالى الذي وفقنا وأعاننا على إتمام هذا العمل العلمي المتواضع
يشرفنا أن نتقدم بالشكر الجزيل والامتنان للأستاذ الفاضل المشرف على المذكرة
الدكتور "شفيق شاطر" الذي منحنا الكثير من علمه ووقته وجهده وبفضل نصائحه
وتوجيهاته أتمنا هذا العمل المتواضع

كما نتوجه بالشكر إلى عمال شركة إنتاج الكهرباء للشرق-جيجل- لما قدموه لنا من
مساعدة

كما نشكر كل من ساعدنا من قريب أو من بعيد في إنجاز هذا العمل المتواضع

إهداء

الحمد لله الذي رزقنا من العلم ما لم نكن نعلم ووفقنا في هذا
ولم نكن لنصل إليه لولا فضل الله علينا

أما بعد:

أهدي عملي هذا إلى الوالدين أطل الله في عمرهما
أمي وأبي الغاليين

إلى إخوتي وأخواتي سندي في هذه الحياة

إلى جميع الأهل والأقارب

إلى من شاركتني في هذا العمل صديقتي "نسيمة"

إلى كل الاصدقاء والأحباب الذين رافقوني في مشوار حياتي
وإلى كل من ساهم في هذا العمل من قريب أو بعيد

إلى كل من وسعهم قلبي ولم يسعهم قلبي

هجيرة

إهداء

إلى كل من نطق بكلمة التوحيد لسانه وصدقها قلبه إلى كل من صلى
على خير البرية محمد عليه الصلاة والسلام

أهدي عملي هذا:

إلى أعظم امرأة بين نساء الكون -أمي- الغالية حفظك الله وأطال في
عمرك

إلى رمز العطاء والتضحية إلى أغلى ما نطقت به شفتاي -أبي- الغالي
حفظك الله وأطال في عمرك

إلى أختي وإخوتي مصدر فخري واعتزازي

إلى جميع الأهل والأقارب

إلى من شاركتني في هذا العمل صديقتي "هجيرة"

إلى كل الصديقات أدام الله المحبة بيننا

إلى كل زميلاتي في كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير
ممن تقاسمن معي أحلى لحظات الدراسة لكن ألف تحية

نسيمة

الملخص

الملخص

هدفت هذه الدراسة إلى معرفة أثر أبعاد التمكين النفسي (معنى العمل، الكفاءة، الاستقلالية والتأثير) في الالتزام التنظيمي لدى العاملين بشركة إنتاج الكهرباء للشرق-جيجل-. تم اختبار فرضيات الدراسة على عينة مكونة من 71 عامل باستخدام الانحدار المتعدد اعتمادا على برنامج الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية (spss)، وقد توصلت هذه الدراسة إلى وجود أثر دال إحصائيا لأبعاد التمكين النفسي في الالتزام التنظيمي، وأن بُعدي معنى العمل والاستقلالية لهما أثر في الالتزام التنظيمي، بينما الكفاءة والتأثير ليس لهما أثر ذو دلالة إحصائية في الالتزام التنظيمي، كما تم تقديم اقتراحات عملية وآفاق مستقبلية للدراسة.

الكلمات المفتاحية: التمكين النفسي، معنى العمل، الكفاءة، الاستقلالية، التأثير، الالتزام التنظيمي.

Abstract

This study aimed at identifying the effect of psychological empowerment dimensions (Meaning, competence, self-determination and impact) on organizational commitment of employees working at Electricity Production Company – East -Jijel -. The study hypotheses were tested on a sample of 71 employees using multiple regression based on the statistical package for social sciences (SPSS). The study found that there is a statistically significant effect of psychological empowerment dimensions on organizational commitment. The dimensions of Meaning and self-determination have an effect on organizational commitment, while competence and impact have no statistically significant effect on organizational commitment.

Keywords: Psychological Empowerment, Meaning, Competence, Self-determination, Impact Organizational Commitment.



قائمة المحتويات

قائمة المحتويات

الصفحة	الموضوع
I	الشكر
V	الملخص
VII	قائمة المحتويات
X	قائمة الأشكال
XII	قائمة الجداول
XIV	قائمة الملاحق
أ	مقدمة
الفصل الأول: الأدبيات النظرية والتطبيقية للدراسة	
9	تمهيد
10	المبحث الأول: الأدبيات النظرية للدراسة
10	المطلب الأول: مفاهيم أساسية حول التمكين النفسي
13	المطلب الثاني: مفاهيم أساسية حول الالتزام التنظيمي
17	المطلب الثالث: أثر أبعاد التمكين النفسي في الالتزام التنظيمي
18	المبحث الثاني: الأدبيات التطبيقية للدراسة
18	المطلب الأول: الدراسات المتعلقة بالتمكين النفسي
25	المطلب الثاني: الدراسات المتعلقة بالالتزام التنظيمي
33	المطلب الثالث: الدراسات التي تناولت العلاقة بين التمكين النفسي والالتزام التنظيمي
38	خلاصة الفصل
الفصل الثاني: الدراسة الميدانية	
40	تمهيد
41	المبحث الأول: الإجراءات المنهجية للدراسة الميدانية
41	المطلب الأول: طريقة ونوع أداة الدراسة
43	المطلب الثاني: اختبار أداة الدراسة
50	المطلب الثالث: أساليب المعالجة الإحصائية
51	المبحث الثاني: عرض نتائج الدراسة ومناقشتها
51	المطلب الأول: النتائج المتعلقة بخصائص أفراد العينة
54	المطلب الثاني: النتائج المتعلقة بمستوى التمكين النفسي السائد في شركة إنتاج الكهرباء

	للشرق-جيجل-
58	المطلب الثالث: النتائج المتعلقة بمستوى الالتزام التنظيمي السائد في شركة إنتاج الكهرباء للشرق-جيجل-
62	المطلب الرابع: النتائج المتعلقة باختيار الفرضيات
65	المطلب الخامس: مناقشة النتائج
68	خلاصة الفصل
70	الخاتمة
73	قائمة المراجع
82	الملاحق

قائمة الأشكال

قائمة الأشكال

الصفحة	العنوان	الرقم
ت	المخطط الفرضي للدراسة	01



قائمة الجداول

قائمة الجداول

الصفحة	العنوان	الرقم
41	مجتمع وعينة الدراسة والاستبانات الموزعة والمسترجعة	01
42	مقياس ليكارت likert الخماسي	02
43	الصدق الداخلي لعبارات بعد معنى العمل	03
44	الصدق الداخلي لعبارات بعد الكفاءة	04
44	الصدق الداخلي لعبارات بعد الاستقلالية	05
45	الصدق الداخلي لعبارات بعد التأثير	06
45	الصدق الداخلي لمحور التمكين النفسي ككل	07
46	الصدق الداخلي لعبارات بعد الالتزام العاطفي	08
46	الصدق الداخلي لعبارات بعد الالتزام المعياري	09
47	الصدق الداخلي لعبارات بعد الالتزام الاستمراري	10
47	الصدق الداخلي لمحور الالتزام التنظيمي ككل	11
48	معامل الثبات ألفا كرونباخ Alpha Cronbach لأبعاد محور التمكين النفسي	12
49	معامل الثبات ألفا كرونباخ Alpha Cronbach لأبعاد محور الالتزام التنظيمي	13
49	معامل الثبات ألفا كرونباخ Alpha Cronbach لمحاور الاستبانة	14
51	توزيع أفراد العينة حسب الجنس	15
51	توزيع أفراد العينة حسب السن	16
52	توزيع أفراد العينة حسب الحالة الاجتماعية	17
52	توزيع أفراد العينة حسب المؤهل العلمي	18
53	توزيع أفراد العينة حسب عدد سنوات العمل	19
53	توزيع أفراد العينة حسب الصنف المهني	20
54	المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لعبارات بعد معنى العمل	21
55	المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لعبارات بعد الكفاءة	22
56	المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لعبارات بعد الاستقلالية	23
57	المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لعبارات بعد التأثير	24
57	المتوسط الكلي للتمكين النفسي في شركة إنتاج الكهرباء للشرق-جيجل-	25
58	المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لعبارات بعد الالتزام العاطفي	26
59	المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لعبارات بعد الالتزام المعياري	27

60	المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لعبارات بعد الالتزام الاستمراري	28
61	المتوسط الكلي للالتزام التنظيمي في شركة إنتاج الكهرباء للشرق-جبل-	29
62	اختبار التوزيع الطبيعي	30
62	معامل تضخم التباين والتباين المسموح	31
63	نتائج تحليل الانحدار الخطي المتعدد لاختبار الفرضية الرئيسية وفرضياتها الفرعية	21



قائمة الملاحق

قائمة الملاحق

الصفحة	العنوان	الرقم
82	الاستبانة في شكلها الأولي	01
85	قائمة الأساتذة المحكمين	02
86	الاستبانة في شكلها النهائي	03
90	نتائج معاملات ارتباط العبارات بالدرجة الكلية للبعد والمحور الذي تنتمي إليه	04
95	نتائج معامل الثبات ألفا كرونباخ	05
96	نتائج توزيع أفراد عينة الدراسة حسب المتغيرات الشخصية والوظيفية	06
98	نتائج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمحوري التمكين النفسي والالتزام التنظيمي	07
99	نتائج اختبار التوزيع الطبيعي	08
99	نتائج معامل تضخم التباين والتباين المسموح	09
100	نتائج اختبار الفرضية الرئيسية وفرضياتها الفرعية	10

مقدمة

تعمل المنظمات في بيئة معقدة وسريعة التغير يسودها جو من المنافسة والصراع من أجل البقاء، حيث تسعى لتحقيق الكفاءة والفعالية الادارية من أجل تحقيق أهدافها، وذلك من خلال انتهاجها أحدث الأساليب الإدارية التي تسمح بتحقيق أقصى استفادة من المورد البشري من جهة، ومواكبة أحدث التغيرات التي تطرأ على المنظمة من جهة أخرى.

ومن بين أساليب الإدارة الحديثة التي تلجأ إليها المنظمات هو الاهتمام البالغ بمواردها البشرية عن طريق تنمية شعورها بالتمكين. هذا الأخير يعد من الأساليب الإدارية الحديثة التي تهتم بشكل رئيس على إقامة وتكوين الثقة بين الإدارة والعاملين، وتحفيزهم ومشاركتهم في اتخاذ القرار، وتحسين دافعيتهم في بلوغ وتحقيق الأهداف التنظيمية، بالشكل الذي يؤدي إلى الرفع من مستوى التزامهم التنظيمي الذي يعد عنصراً حيوياً لضمان استمرارية ونمو المنظمة.

1- إشكالية الدراسة

يعد التمكين النفسي للعاملين كأهم العوامل التي تحفز الأفراد وتدفعهم للانغماس أكثر في العمل من أجل تحقيق الالتزام التنظيمي لديهم، ومن تم دفعهم نحو الابداع والابتكار وهو الأمر الذي تحتاجه الشركات والمؤسسات الصناعية في وقتنا الراهن، فالالتزام التنظيمي هو أدواتها الفعالة لزيادة إنتاجية الأفراد والتقليل من التكاليف الادارية.

بناء على ما سبق نطرح التساؤل الرئيسي التالي:

هل يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لأبعاد التمكين النفسي مجتمعة في الالتزام التنظيمي لدى العاملين في شركة إنتاج الكهرباء للشرق-جيجل-؟

ويتفرع عن هذا التساؤل الرئيسي التساؤلات الفرعية التالية:

- هل يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لبعد معنى العمل في الالتزام التنظيمي لدى العاملين في شركة إنتاج الكهرباء للشرق-جيجل-؟
- هل يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لبعد الكفاءة في الالتزام التنظيمي لدى العاملين في شركة إنتاج الكهرباء للشرق-جيجل-؟
- هل يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لبعد الاستقلالية في الالتزام التنظيمي لدى العاملين في شركة إنتاج الكهرباء للشرق-جيجل-؟
- هل يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لبعد التأثير في الالتزام التنظيمي لدى العاملين في شركة إنتاج الكهرباء للشرق-جيجل-؟

2- فرضيات الدراسة

كإجابة أولية على التساؤل الرئيسي للدراسة وتساؤلاتها الفرعية نطرح الفرضيات التالية:

الفرضية الرئيسية

يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند المستوى ($\alpha \leq 0,05$) لأبعاد التمكين النفسي مجتمعة في الالتزام التنظيمي لدى العاملين في شركة إنتاج الكهرباء للشرق-جيجل-.

وتتفرع هذه الفرضية الرئيسية إلى الفرضيات الفرعية التالية:

الفرضية الفرعية الأولى

يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند المستوى ($\alpha \leq 0,05$) لبعد معنى العمل في الالتزام التنظيمي لدى العاملين في شركة إنتاج الكهرباء للشرق-جيجل-.

الفرضية الفرعية الثانية

يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند المستوى ($\alpha \leq 0,05$) لبعد الكفاءة في الالتزام التنظيمي لدى العاملين في شركة إنتاج الكهرباء للشرق-جيجل-.

الفرضية الفرعية الثالثة

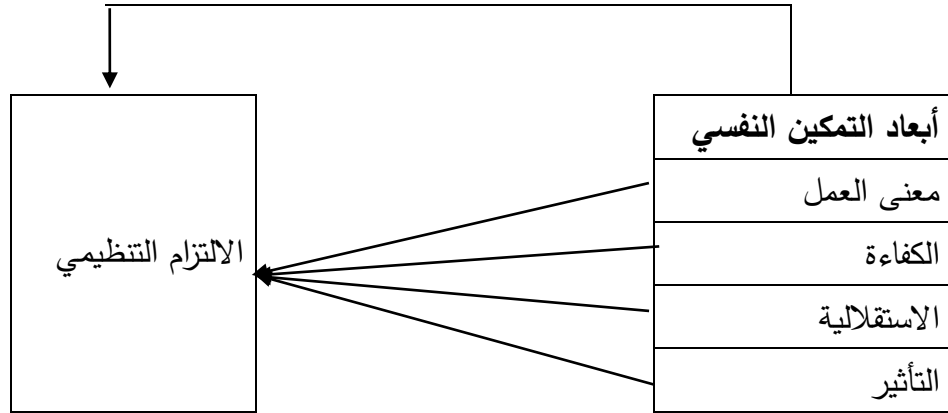
يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند المستوى ($\alpha \leq 0,05$) لبعد الاستقلالية في الالتزام التنظيمي لدى العاملين في شركة إنتاج الكهرباء للشرق-جيجل-.

الفرضية الفرعية الرابعة

يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند المستوى ($\alpha \leq 0,05$) لبعد التأثير في الالتزام التنظيمي لدى العاملين في شركة إنتاج الكهرباء للشرق-جيجل-.

يمكن توضيح المخطط الفرضي للدراسة كما يلي:

الشكل رقم (01): المخطط الفرضي للدراسة



المصدر: من إعداد الطالبتين اعتمادا على دراسة (Joo & Shim، 2010، Salman، 2015، مداني ورفاع، 2018).

3- أهداف الدراسة

تهدف هذه الدراسة إلى:

- التعرف على مستوى التمكين النفسي السائد في شركة إنتاج الكهرباء للشرق-جيجل-.
- التعرف على مستوى الالتزام التنظيمي لدى العاملين في شركة إنتاج الكهرباء للشرق-جيجل-.
- التعرف على أثر أبعاد التمكين النفسي مجتمعة ومنفردة في مستوى الالتزام التنظيمي لدى العاملين في شركة إنتاج الكهرباء للشرق-جيجل-.

4- أهمية الدراسة

يمكن إبراز أهمية الدراسة من جانبين هما الأهمية العلمية والأهمية العملية كالآتي:

الأهمية العلمية

تكتسي هذه الدراسة أهميتها العلمية من أهمية الموضوع الذي تعالجه، كون التمكين النفسي والالتزام التنظيمي من أهم المتغيرات المساعدة في دراسة سلوك العاملين وتوجيهه نحو تحقيق أهداف المنظمة.

الأهمية العملية

تكمن الأهمية العملية للدراسة في نواحي عديدة كإمكانية الاستفادة من نتائج هذه الدراسة، والتي ستمكن من معرفة واقع كل من التمكين النفسي والالتزام التنظيمي في شركة إنتاج الكهرباء للشرق-جيجل-، وبناء على هذا الواقع يمكن تقديم مجموعة من الاقتراحات التي توصل أن تساهم في تحسينه وتطويره.

5- أسباب اختيار الموضوع

- حاجة المؤسسات إلى تبني مفاهيم إدارية حديثة تعمل على تعزيز دور المورد البشري في المؤسسة من خلال تمكينه نفسياً.
- قلة الدراسات عن التمكين النفسي وأثره في الالتزام التنظيمي.

6- حدود الدراسة

دراستنا هذه تحكمها مجموعة من الحدود نبرزها فيما يلي:

الحدود الموضوعية

ركزت هذه الدراسة على دراسة أثر أبعاد التمكين النفسي (معنى العمل، الكفاءة، الاستقلالية، والتأثير) في الالتزام التنظيمي لدى العاملين في شركة إنتاج الكهرباء للشرق-جيجل-.

الحدود المكانية

تم إجراء الدراسة الميدانية على مستوى شركة إنتاج الكهرباء للشرق أشواط، دائرة الطاهير ولاية جيجل.

الحدود الزمانية

تم جمع بيانات الدراسة الميدانية في الفترة الممتدة من يوم 2 فيفري 2020 إلى 29 فيفري 2020.

الحدود البشرية

طبقت الدراسة على عينة من العاملين من مختلف الأصناف الوظيفية (إطارات، أعوان تحكم، وأعوان تنفيذ).

7- منهج الدراسة وأدواتها

اعتمدنا في هذه الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي الذي يعتمد على وصف الظاهرة المدروسة وتحليلها وتفسيرها قصد الوصول إلى نتائج محددة.

تم الاعتماد في هذه الدراسة على مجموعة من الأدوات للحصول على البيانات والمعلومات أهمها الكتب، المقالات العلمية، الرسائل الجامعية، هذا فيما يخص الجانب النظري للدراسة، أما الجانب التطبيقي والذي يعكس الدراسة الميدانية فتم الاعتماد فيه على الاستبانة كأداة لجمع البيانات، كما تم استخدام البرنامج الاحصائي للعلوم الاجتماعية (spss) النسخة 20 لمعالجة بيانات الاستبانة.

8- هيكل الدراسة

تم تقسيم هذا البحث إلى فصلين، فصل نظري وفصل تطبيقي اعتماداً على طريقة IMRAD، وهي الطريقة التي تعطي النسبة الأكبر لمساهمة الباحث، كما تهتم بالضوابط العلمية الصحيحة والمرتبة وليس الاهتمام بالتوازن الشكلي للبحث، وعليه فقد تضمن الفصل الأول الخلفية النظرية والتطبيقية للموضوع، حيث تم تقسيمه إلى مبحثين، المبحث الأول استعرضنا الأدبيات النظرية للدراسة حيث تضمن بعض المفاهيم الأساسية لكل من التمكين النفسي والالتزام التنظيمي، كما تضمن أثر أبعاد التمكين النفسي في الالتزام التنظيمي، أما المبحث الثاني فخصص للدراسات التطبيقية ذات العلاقة بالتمكين النفسي والالتزام التنظيمي، وفيما يخص الفصل الثاني فقد تضمن الدراسة الميدانية حيث قسم إلى مبحثين، استعرضنا في المبحث الأول الإجراءات المنهجية للدراسة الميدانية، أما المبحث الثاني فقد استعرضنا نتائج الدراسة ومناقشتها.

9- صعوبات الدراسة

- نقص الكتب باللغة العربية التي تناولت المتغيرين؛
- صعوبة إيجاد مؤسسة تتيح لنا فرصة إجراء الدراسة الميدانية بها؛
- الامتناع عن تقديم بعض المعلومات الضرورية واللازمة لإنجاز هذه الدراسة في شركة إنتاج الكهرباء -جبل-؛

10- التعريفات الإجرائية

التمكين النفسي: هو الحالة النفسية التي يشعر بها الأفراد والتي تعكس توجهاتهم تجاه العمل الذي يؤدونه (عبد فضل الخالدي، 2018، ص 74).

معنى العمل: ويقصد به إدراك الفرد لجدوى العمل من خلال توافق معتقداته وقيمه مع متطلبات العمل (السميري، 2017، ص 185).

الكفاءة: تشير إلى قدرة الفرد على تنفيذ أنشطة العمل بالمهارات والمعرفة الضرورية (شيخي وآخرون، 2020، ص 48).

الاستقلالية: وتعتبر عن شعور الفرد بحرية الاختيار عندما يرتبط الأمر بالإنجاز وعمل الأشياء، فيصبح له الحق في اختيار البديل المناسب لتنفيذ العمل (أبو أسعد، 2017، ص 320).

التأثير: ويعني شعور الفرد بأن له تأثير على نشاطات عمله وأنه يؤثر ويساهم في سياسات وقرارات المنظمة التي تتعلق بعمله (أمان، 2017، ص 31).

الالتزام التنظيمي: هو الحالة النفسية التي تميز علاقة الموظف مع المنظمة والايان بأهدافها وقيمها والرغبة القوية في أن يظل عضوا فيها (عبيرات وبن ساحة، 2018، ص 56).

الالتزام العاطفي: ويعبر هذا المفهوم عن الارتباط العاطفي بالمنظمة والانتماء المهني والشخصي لها (مصنوعة، 2017، ص 336).

الالتزام المعياري: ويشير هذا المفهوم إلى التزام العاملين للبقاء في المنظمة (بخوش ونصيب، 2017، ص 276).

الالتزام الاستمراري: هو تعبير عن قوة رغبة الفرد في الاستمرار بالعمل في منظمة معينة لاعتقاده بأن ترك العمل فيها سيكلفه الكثير (صوار وسيتي، 2016، ص 42).

الفصل الأول: الأدبيات النظرية والتطبيقية للدراسة

المبحث الأول: الأدبيات النظرية للدراسة

المبحث الثاني: الأدبيات التطبيقية للدراسة

تمهيد

شهد العالم تغيرات كثيرة شملت مختلف نواحي الحياة الاقتصادية، الاجتماعية، السياسية، الثقافية والتكنولوجية، كان لها انعكاساتها على بيئة الأعمال بشكل عام وعلى المورد البشري بشكل خاص، هذه التغيرات السريعة والضغط التي رافقتها دفعت منظمات الأعمال للسعي لتحقيق التميز في أدائها لضمان بقائها واستمرارها، وهو ما تطلب منها ضرورة الاهتمام بتنمية مواردها البشرية والمحافظة عليها باعتبارها أهم الموارد التي تمتلكها، وذلك من خلال تبني ممارسات إدارية جديدة تركز على منح الموارد البشرية الصلاحيات والمسؤوليات وتشجيعها على المشاركة والمبادرة باتخاذ القرارات المناسبة، بالشكل الذي يؤدي إلى تنمية شعورها بالالتزام التنظيمي.

تضمن هذا الفصل مبحثين أساسيين، مبحث خاص بالأدبيات النظرية للدراسة، استعرض الإطار المفاهيمي لمتغيري الدراسة (التمكين النفسي والالتزام التنظيمي) وعلاقة التأثير بينهما، ومبحث خاص بالأدبيات التطبيقية للدراسة، استعرض أهم الدراسات السابقة -العربية منها والأجنبية- ذات العلاقة بموضوع الدراسة الحالي.

المبحث الأول: الأدبيات النظرية للدراسة

أصبحت العديد من المنظمات تهتم بمواردها البشرية من خلال تبني أساليب إدارية حديثة ومن بينها أسلوب التمكين النفسي، الذي يقوم على الثقة المتبادلة بين الموظف والإدارة لتحقيق القدرة الذاتية الفعالة للموظف، وذلك من خلال منحه الصلاحية والاستقلالية وحرية التصرف والتي من شأنها أن تظهر لدى المورد البشري في الالتزام التنظيمي الهادف إلى الارتقاء باستمرارية وكفاءة المنظمات، واستنادا على ذلك سنتناول في هذا المبحث أهم المفاهيم المرتبطة بالتمكين النفسي والالتزام التنظيمي.

المطلب الأول: مفاهيم أساسية حول التمكين النفسي

يعد التمكين النفسي من المواضيع المهمة التي لقت اهتماما كبيرا من قبل الباحثين، وأثارت الجدل بينهم حول مفهومه وماهيته، وعلى هذا الأساس سنتناول في هذا المطلب مفهوم التمكين النفسي، أبعاده وآثاره.

أولاً: مفهوم التمكين النفسي

يستعرض هذا العنصر تعريف التمكين النفسي وأهميته.

أ- تعريف التمكين النفسي

1- التمكين لغة: يعني التمكين لغة بأنه الاستطاعة على فعل شيء (البننا والخفاجي، 2014، ص 35).

وحسب ما ورد في معجم (لسان العرب) أن التمكين لغة يعني القدرة، وفي معجم (محيط المحيط) جاء الفعل مَكَّن أي التمكَّن من الأمر، أما في معجم (الوسيط) مَكَّن له في الشيء أي جعل له عليه سلطانا (الشيايب وأبو حمور، 2014، ص 218).

2- التمكين النفسي اصطلاحاً:

اختلفت وجهات النظر حول مفهوم التمكين النفسي حيث نجد عدة تعريفات له من بينها: تعرف Spreitzer (1995) التمكين النفسي بأنه: "إدراك الفرد أن لعمله معنى، وأنه يمتلك الكفاءة والمقدرة اللازمة لإنجاز مهامه، وأنه يمتلك الايمان بذاته وبقدرته على اختبار وتنظيم مهمته التي يقوم بها، ويشعر بأن لعمله تأثيراً مباشراً في منظمته" (نعساني، 2013، ص 220).

نلاحظ أن التعريف السابق ينظر إلى التمكين النفسي، بأنه يتمحور حول إدراك الفرد للعمل المنوط له، والإيمان بالذات ودفاعية الفرد نحو الكفاءة والاقتماد وبالتالي زيادة قوة العاملين لإنجاز مهامهم.

عرف Thomas and Velthouse (1990) التمكين النفسي بأنه: "الحافز الداخلي الجوهرية الذي يبرز من خلال عدد من الأبعاد، التي تعكس مواقف الأفراد نحو المهمات التي يقومون بها في وظائفهم" (بلعاوي، 2015، ص 23).

نلاحظ أن التعريف السابق ينظر إلى التمكين النفسي باعتباره الحافز الجوهرية الذي من خلاله تتحدد مواقف الأفراد وممارساتهم اتجاه مهامهم التي يقومون بها في وظائفهم.

وصف Bowen and Lawler (1995) التمكين النفسي بأنه "حالة ذهنية داخلية تحتاج إلى تبني، وتمثل لهذه الحالة من قبل الفرد، لكي تتوافر له الثقة بالنفس والقناعة بما يمتلك من قدرات معرفية تساعده في اتخاذ قراراته، واختبار النتائج التي يريد أن يصل إليها" (النواجحة، 2016، ص 286).

نلاحظ أن التعريف السابق نظر إلى التمكين النفسي على أنه مرتبط بالحالة الذهنية للفرد، والذي يتطلب من المنظمة الاهتمام بها من أجل إكساب الفرد الثقة بنفسه للقيام بأداء عمله.

يعرف Ganle and Segbefia (2015) التمكين النفسي بأنه: "عملية تمكين الأفراد والجماعات من إحداث تغيير في حياتهم يُمكنهم من الحصول على السلطة والنفوذ والقوة، التي تعزز قدرتهم على ممارسة الاختيار والحرية مما يساهم بشكل إيجابي في رفاهيتهم" (عبد التواب صالح حسن، 2018، ص 22).

نلاحظ أن التعريف السابق نظر إلى التمكين النفسي باعتباره عملية تُمكن الأفراد من تغيير حياتهم العملية باكتسابهم السلطة والقوة والنفوذ.

تأسيساً على ما تقدم ذكره يمكن تعريف التمكين النفسي على أنه الشعور بالتأثير على الآخرين، حيث لا يتحقق إلا بشعور الفرد بالكفاءة وأن كل ما يبذله له ذو قيمة، مما يمنح الفرد الاستقلال والسيطرة والسلطة وصنع القرار بحرية وبدون قيود.

ب- أهمية التمكين النفسي:

يمكن إبراز أهمية التمكين النفسي فيما يلي:

- شعور العاملين بالمسؤولية فيما يتعلق بأنشطتهم، كما أنه يمنحهم سلطة واسعة في تنفيذ مهامهم (مداني ورفاع، 2018، ص 33)؛
- التمكين يؤدي إلى تحسين الوضع النفسي للعاملين، ويحسن نظرتهم الذاتية إلى أنفسهم من خلال زيادة تقدير ما يقومون به من عمل (مداني ورفاع، 2018، ص 33)؛
- التمكين النفسي مهم جداً للأفراد العاملين لأنه سيكون لديهم شعور إيجابي ورضا وظيفي (جلاب والحسيني، 2014، ص 40)؛
- زيادة دافعية وكفاءة الأفراد العاملين وهذا بدوره سينعكس على إكمال المهام الموكلة إليهم (الحسني، 2010، ص 174).

ثانياً: أبعاد التمكين النفسي

تقاربت وجهات نظر العديد من الكتاب والباحثين حول أبعاد التمكين النفسي للأفراد العاملين، حيث يرى Slocum and Hellriegel (2009) و Gondel and Khan (2008) أن أبعاد التمكين النفسي تتمثل في (جلاب والحسيني، 2014، ص 40):

أ- معنى العمل أو الإحساس بالجدوى: ويعني تقييم الفرد للهدف أو الغرض من العمل بناء على معايير وأفكاره، كما يشمل هذا البعد مقارنة بين متطلبات العمل ومعتقدات الفرد كاعتقاده مثلاً أن المهام التي يقوم بها

ذات قيمة ولها هدف نبيل، ويمكن تعزيز الشعور بمعنى العمل عن طريق توفير المعلومات المتعلقة بالمهام وتقاسمها، وكذلك عن طريق الإشراف الفعال، ويتأثر المعنى المدرك لدى الفرد بثلاث خصائص جوهرية وهي: تنوع المهارات، إكمال العمل، أهمية الوظيفة (برني، 2015، ص 82).

ب- **الكفاءة المقدرّة أو (الجدارة):** أي أن الفرد هنا يجب أن يكون واثقاً بقدراته الذاتية، وتعكس الجدارة ببساطة مدى شعور الفرد بامتلاكه القدرة والمهارة اللازمة لإنجاز عمله، فضلاً عن ثقته بقدرته على القيام بالأعمال الموكلة إليه بكفاءة وفعالية (برسولي، 2018، ص 31).

ج- **الاستقلالية وحرية التصرف:** تعبر الاستقلالية عن إدراك الفرد بحريته في تقرير إنجاز عمله، واختيار البديل المناسب حيث يبادر إلى تصميمه وإنجازه بما يتناسب مع وجهة نظره وتقديره الخاص (أمان، 2017، ص 31).

د- **التأثير:** يعني أن العاملين يعتقدون أنهم قادرين على إحداث فرق في منظماتهم، وبعبارة أخرى فالتأثير هو الدرجة التي يمكن للعاملين أن يكونوا مؤثرين على استراتيجية المنظمة، وتشغيل العمليات وإدارة نتائج العمل (عبد فضل الخالدي، 2018، ص 75).

ثالثاً: آثار التمكين النفسي

للمتمكين النفسي آثار على الجانب العقلي والجانب الاجتماعي للعامل وذلك كما يلي (مرزوق وبوعشة، 2017، ص 169):

أ- **الأثر العقلي:** إن تزايد الشعور بضغط العمل يعرض الموظف للقلق والاكتئاب، وبالتالي فقدان القدرة على التركيز والتفكير بشكل صحيح، والتمكين النفسي يزيد من قدرة الموظف على تحمل ضغوط العمل وإيجاد حلول لها ومواجهتها.

ب- **الأثر الاجتماعي:** تُحدث ضغوط العمل انعكاسات نفسية على الحياة الاجتماعية والأسرية للعامل - الذي يمكن أن يكون المعيل الوحيد للأسرة - وإصابته بالعجز النفسي في بيئة العمل يحبط معنوياته ويهدد حياته المهنية، وهذا ما ينعكس سلباً على تعاملاته مع زملائه ورؤسائه، ويسمح التمكين النفسي من تخفيف ومعالجة هذه الضغوط، حيث يعطي للفرد دفعا نحو تشكيل العلاقات الاجتماعية مع زملائه ورؤسائه ويحسن من نظرة الموظف لمجتمعه وجعله فاعلاً فيه.

المطلب الثاني: مفاهيم أساسية حول الالتزام التنظيمي

لقد حظي مفهوم الالتزام التنظيمي باهتمام كبير من قبل العديد من الباحثين كونه من السلوكيات المرغوب فيها، والتي تسعى المنظمات إلى تعزيزها لدى أعضائها. وقد بدأ الاهتمام بهذا الموضوع في مطلع النصف الثاني من القرن العشرين وحتى الوقت الحاضر، ومن خلال مراجعتنا لأدبيات الموضوع ظهر لنا بأن كل باحث تناول الموضوع من منظور مختلف عن الآخر باختلاف الدراسة، لذلك سنحاول التطرق في هذا المطلب إلى مفهوم الالتزام التنظيمي، مداخله، أبعاده والآثار المترتبة عنه.

أولاً: مفهوم الالتزام التنظيمي

يعتبر الالتزام التنظيمي من المفاهيم الحديثة ضمن العلوم الإدارية والسلوكية التي أصبحت تحظى باهتمام العديد من الباحثين والكتاب، وذلك لما له من آثار على أداء المنظمة.

أ- تعريف الالتزام التنظيمي

تطرق العديد من الباحثين إلى تعريف الالتزام التنظيمي من عدة جوانب واجتهدوا في تعريفهم له وللوقوف على حقيقة مفهومه، سنتطرق إلى عدد من التعريفات التي هدفت إلى توضيحه.

1- لغة: الالتزام التنظيمي في اللغة يعني العهد، ويلزم الشيء لا يفارقه، والملازم لشيء مداوم عليه، ويعني العهد والقرب والنصرة والمحبة (عليان، 2016، ص 30).

2- اصطلاحاً:

برز مفهوم الالتزام التنظيمي في السلوك التنظيمي في بدايات النصف الثاني من القرن العشرين، ويعد Porter and Smith (1970) أول من تناولوا الالتزام التنظيمي. وقد تعددت التعاريف التي قدمت لهذا المفهوم أهمها:

عرف Porter (1987) الالتزام التنظيمي بأنه: "استعداد الفرد لبذل جهود كبيرة لصالح المنظمة وامتلاك الرغبة في البقاء في المنظمة، والقبول بالقيم والأهداف الرئيسية للمنظمة" (الشريف إبراهيم، 2019، ص 44). نلاحظ من التعريف السابق أن الباحث أشار إلى أن هناك صفات تكون موجودة لدى الفرد الذي يظهر مستوى عال من الالتزام التنظيمي وهي:

- الاستعداد لبذل أقصى جهد ممكن لخدمة المنظمة؛
- الرغبة القوية في المحافظة على الاستمرار بالمنظمة؛
- قبول قيم وأهداف المنظمة.

كما عرفه Tolentino and Rebecca (2013) بأنه: "ارتباط وثيق بأهداف المنظمة وقيمتها وقبول الأهداف والقيم، والرغبة في بدل جهد معقول بالنيابة عن المنظمة والرغبة القوية بالبقاء والاستمرار في عضويتها" (بني عيسى وأبا زيد، 2014، ص 363).

هذا التعريف أشار إلى أن الالتزام التنظيمي يعبر عن درجة تطابق واندماج الفرد مع منظمته وقبوله لأهدافها وقيمتها، والرغبة في بذل أكبر عطاء أو جهد ممكن لصالح المنظمة التي يعمل بها، والرغبة أيضا بالمحافظة على الاستمرار في عضويته بها.

أما Joo and Shim (2010) فيعرفان الالتزام التنظيمي بأنه: "انتماء الفرد وتعلقه الفعال بأهداف وقيم المنظمة بغض النظر عن القيمة المادية المتحققة من المنظمة" (ماحي، 2016، ص 39).

أشار الباحثان في هذا التعريف بأن الالتزام التنظيمي يُولد شعوراً بانتماء الفرد للمنظمة التي يعمل بها، مما يدفعه للاندماج في العمل وتبني قيمها وأهدافها بغض النظر عن القيمة المادية المتحصل عليها.

وعرف العتيبي (2008) الالتزام التنظيمي بأنه: "شعور يتملك الفرد اتجاه المنظمة ينتج عنه انسجامه مع المنظمة وأهدافها والرغبة في البقاء فيها، والنظرة الايجابية لها وخدمتها بغض النظر عن المردود" (الجماصي، 2016، ص 10).

أشار الباحث إلى أن الالتزام التنظيمي شعور واحساس يتولد لدى الفرد اتجاه المنظمة يدفعه إلى الاندماج في العمل والتفاعل مع قيمها وتبنيها والرغبة في الاستمرار فيها وتحقيق أهدافها بغض النظر عن المردود الذي يحصل عليه الفرد من المنظمة.

تأسيسا على ما تقدم ذكره، يمكن تعريف الالتزام التنظيمي على أنه: عبارة عن الحالة النفسية التي تربط الفرد بالمنظمة، وهذا الارتباط يدفعه إلى الاندماج في العمل وقبول أهداف وقيم المنظمة، كما أن الفرد يبذل أقصى جهد ممكن لصالحها ويرغب في الاستمرار بها وعدم تركها.

ب- خصائص الالتزام التنظيمي

تتجسد خصائص الالتزام التنظيمي فيما يلي (السياني، 2015، ص 123):

- يمثل الالتزام التنظيمي التزام من قبل الفرد بأهداف وقيم المنظمة والاستعداد للقيام بمجهود كبير في تحقيق تلك الأهداف؛
- ينبع الالتزام من قناعة وإيمان الفرد بمبدأ الالتزام القانوني الذي يلزمه بأداء العمل الموكل إليه؛
- أن الالتزام التنظيمي ينتج عنه حجم عمل وإنجاز أكبر نابع من القناعة المتولدة لدى الفرد بأنه جزء أساسي من المنظمة؛
- يسهم الالتزام التنظيمي في التصرف بطريقة أفضل تحقق أهداف المنظمة بسبب شعور العاملين أن الالتزام رابطة تجبرهم على الطاعة وعدم عصيان النظم والقواعد.

ج- أهمية الالتزام التنظيمي

هناك عدة أسباب أدت إلى الاهتمام المتزايد بالالتزام التنظيمي، نذكر من أهمها:

- أن الالتزام التنظيمي يمثل أحد المؤشرات الأساسية للتنبؤ بعدد من النواحي السلوكية، وخاصة معدل دوران العمل، فالأفراد الملتزمون سيكونون أطول بقاء واستمرار في المنظمة (العمرى، 2017، ص 260)؛

- أن مجال الالتزام التنظيمي قد جذب كل من المديرين والمهتمين بالسلوك الإنساني نظرا لكونه سلوكا مرغوبا فيه من قبل المنظمات (العايشي، 2019، ص 28)؛
- أن الالتزام التنظيمي يمكن أن يساعدنا إلى حد ما في تفسير كيفية ايجاد الأفراد هدفا لهم في الحياة (جبريل، 2016، ص 311)؛
- يسهم الالتزام التنظيمي بشكل كبير في تحقيق الولاء التنظيمي، وهو عامل محفز لاتجاه المنظمة نحو العمل على إحداث تغييرات تسهم في تعزيز الرضا الوظيفي (عبد الحسين، 2012، ص 269)؛
- يعتبر التزام الأفراد اتجاه منظماتهم عاملا هاما في التنبؤ بفاعلية المنظمة (الغرابوي، 2014، ص 14).

ثانيا: مداخل دراسة الالتزام التنظيمي

- اتفق العديد من الكتاب والباحثين على إدراج مفاهيم الالتزام التنظيمي المختلفة تحت مدخلين أساسيين هما (معمرى، 2008، ص 86):
- أ- **مدخل الالتزام السلوكي**: يقوم هذا المدخل على مفهوم التبادل الذي ينظر إلى الالتزام التنظيمي على أنه نتيجة لعملية التبادل بين الفرد والمنظمة فيما يتعلق بمساهمات الفرد والحوافز التي يحصل عليها، وفي ظل هذا المدخل يزداد التزام الفرد نحو التنظيم كلما زاد تفضيله لعملية التبادل.
- إن التزام الفرد اتجاه المنظمة يمثل حصيلة لعملية التبادل التي يقوم بها الفرد مع المنظمة، فالفرد يقدم الجهد، والوقت.... إلخ، مقابل الحصول على إشباع حاجات معينة، وبالتالي إذا وجد الفرد المنظمة التي تعطيه المزيد من الإشباع فسوف يترك المنظمة التي يعمل بها لينظم للمنظمة التي تعطيه إشباع أكثر، أي أن ارتباط الفرد بالمنظمة وفق مدخل الالتزام السلوكي هو ارتباط نفعي تحكمه أهداف الفرد ورغباته، ويتوقف على مدى ما يقدمه الفرد مقابل ما يحصل عليه (سلمان، 2013، ص 80).
- ب- **مدخل الالتزام الاتجائي**: يختلف هذا المدخل في نظره للالتزام عن المدخل السلوكي أو المدخل القائم على التبادل، فالمدخل الاتجائي ينظر إلى الالتزام على أنه اتجاه عادة ما يكون أكثر نشاط وإيجابية نحو المنظمة، وهذا الالتزام يشتمل على الارتباط بأهداف التنظيم وقيمه والرغبة في بذل أكبر جهد ممكن لمساعدة المنظمة في تحقيق أهدافها والرغبة القوية للبقاء في المنظمة (حواس، 2003، ص 58).

ثالثا: أبعاد الالتزام التنظيمي

- لقد أجمع أغلب الكتاب والباحثين على وجود ثلاثة أبعاد خاصة بالالتزام التنظيمي هي (الحاج، 2015، ص 27):
- أ- **الالتزام العاطفي (الوجداني)**: يشير إلى الارتباط العاطفي للعامل وتوافقه واندماجه مع المنظمة، حيث نجد أن العاملين ذوي الالتزام الوجداني المرتفع يستمروا في العمل بالمنظمة، لأنهم يريدون الاستمرار بناء على رغبة وشعور إيجابي وتعاطف من قبل الموظف نحو المنظمة، مما يعني أن الأفراد الذين يظهرون معدلات عالية من الالتزام الوجداني نحو منظماتهم يبغون فيها بسبب علاقة الحب أو الميل التي يشعرون بها نحو تلك المنظمات.

ويرى البعض أن الالتزام العاطفي يعبر عن قوة رغبة الفرد في الاستمرار بالعمل بمنظمة معينة، لأنه موافق على أهدافها وقيمها ويرغب في المشاركة لتحقيق تلك الأهداف (المغربي، 2007، ص 339).

ب- **الالتزام المعياري (الأخلاقي):** ويتعلق بشعور الأفراد بضرورة العمل لدى المنظمة، وأن من واجبهم الأخلاقي القيام بالأنشطة في هذه المنظمات. ويشير أيضا إلى شعور الفرد بأنه ملتزم بالبقاء بالمنظمة بسبب ضغوط الآخرين، فالأشخاص الذين يقوى لديهم الالتزام المعياري يأخذون في حساباتهم إلى حد كبير ماذا يمكن أن يقوله الآخرين لو ترك العمل بالمنظمة (حريم، 2013، ص 391).

ج- **الالتزام الاستمراري (البقائي):** يشير إلى وعي الفرد بالتكلفة المرتبطة بترك المنظمة، ويعكس نتيجة مقارنة الفرد للمساهمات التي يقدمها للتنظيم في مقابل ما يحصل عليه في عملية التبادل النفعي القائم بينهما، ويرى البعض أن الأفراد الذين لديهم التزام بقائي عالي يبقون في التنظيم لمجرد الحاجة الماسة لذلك، أي بسبب ما قد يتحملة الفرد من تكاليف متوقعة نتيجة تركه للعمل (المصاروة والخفاجي، 2015، ص 53).

رابعاً: الآثار المترتبة على الالتزام التنظيمي

يمكن تقسيم الآثار المترتبة على الالتزام التنظيمي إلى قسمين أساسيين هما (عليان، 2016، ص 44):

أ- **الآثار الوظيفية للالتزام التنظيمي:** إن الموظف الملتزم تنظيمياً إذا حقق مستويات أعلى من التقدم الوظيفي فمن المحتمل أن تكون درجة رضاه عن هذا التقدم أكبر من درجة رضا الموظف الأقل التزاماً، فالموظف الأكثر التزاماً لديه درجة أكبر من الثقة في التنظيم الذي يعمل به، مما يُكوّن لديه إحساس بأن التنظيم يكافئه على ولاءه مستقبلاً عن طريق المزيد من التقدم في وظيفته. كما أن الالتزام التنظيمي وباعتباره ظاهرة إيجابية، من المحتمل أن يؤدي إلى نتائج مرغوبة داخل النطاق الوظيفي للفرد، وتتمثل هذه النتائج في ارتفاع معدلات الأداء، والرضا عن العمل، وانخفاض الغياب ودوران العمل، وتحقيق المزيد من التقدم المهني أو الوظيفي (عبد الباقي، 2005، ص 321).

ب- **الآثار الحياتية للالتزام التنظيمي:** إن الاتجاه العام بين الأبحاث يدعم العلاقة الترابطية بين اتجاهات الفرد نحو وظيفته واتجاهاته نحو أبعاد حياته الخاصة خارج النطاق الوظيفي. وتشير بعض الدراسات إلى أن الموظف يستطيع أن يحافظ على درجات عالية من التوافق أو الانسجام النفسي مع وظيفته في نفس الوقت الذي يحقق فيه درجات متشابهة من التوافق أو الاندماج مع أسرته.

وعلى النقيض من الاتجاه السابق هناك مجموعات أخرى من الباحثين تشكك في وجود آثار إيجابية للالتزام التنظيمي على الحياة الخاصة للفرد، فمثلاً يرى البعض أن للالتزام التنظيمي مردودات سلبية تنعكس في إضعاف قدرة الفرد على توفيق أدواره الوظيفية مع أدواره في حياته الخاصة، ومن ثم فإن الموظف الأكثر التزاماً أكثر معاناة من الآثار السلبية على حياته الخاصة (عاشوري، 2015، ص 61).

المطلب الثالث: أثر أبعاد التمكين النفسي في الالتزام التنظيمي

للتمكين النفسي أثراً إيجابية على الفرد، تظهر في شكل تحكم أكبر في العمل وزيادة في الثقة بالنفس وفعالية أكبر في اتخاذ القرارات، مما يؤدي إلى تنمية روح الولاء والالتزام لديه اتجاه المنظمة التي يعمل بها، واستناداً إلى ذلك يمكن القول أن أبعاد التمكين النفسي تؤثر إيجاباً على الالتزام التنظيمي والتي يمكن توضيحها كما يلي:

أ- أثر بعد معنى العمل في الالتزام التنظيمي:

إذا ما كان الفرد مُمكن نفسياً ويعرف دور وظيفته في تحقيق الهدف الكلي للمنظمة ويشعر أن وظيفته ذات معنى وقيمة، يؤدي ذلك إلى استخدام إمكانياته وقدراته بشكل أكبر، وسيبذل كل ما لديه من طاقات لإنجاز عمله بالشكل الأمثل، وذلك من خلال حدوث التوافق بين أهداف وقيم ومعتقدات الفرد من جهة مع متطلبات وأدوار العمل من جهة أخرى، وبالتالي يكون الفرد أكثر التزاماً للمنظمة ومنه يمكن القول أنه كلما زادت أهمية العمل ومعناه لدى الفرد وتدعيم المنظمة لوظيفته زاد التزام الفرد بالمنظمة وسعيه إلى تحقيق أهدافها.

ب- أثر بعد الكفاءة في الالتزام التنظيمي:

تشير الكفاءة لثقة الفرد وإيمانه بأنه يمتلك المقدرة والمهارة والمعرفة للقيام بعمله بشكل جيد (نعساني، 2013، ص 220) بحيث يعود بالنفع على المنظمة، فشعور الفرد بالكفاءة والثقة على أداء أنشطة العمل يعتبر عامل مهم، يمكن أن يسبب إحساساً بالاستعداد للبقاء في المنظمة وشعور بالالتزام والسعي لتحقيق أهدافها والالتزام بروح المسؤولية اتجاه مختلف أنشطتها، فالفرد الذي يعتقد أنه قادر على إحداث تغيير ولا يشعر بأن لديه المهارات والقدرات للقيام بعمله بشكل جيد (أي افتقاره إلى الإحساس بالكفاءة) فلن يشعر بالتمكين، ومن ثم يضعف شعور بالالتزام التنظيمي.

ج- أثر بعد الاستقلالية في الالتزام التنظيمي:

تعتبر الاستقلالية عن الشعور بحرية تصرف الفرد العامل وباستخدام كامل إبداعاته ومواهبه إزاء النشاطات التي يتضمنها العمل الذي يقوم به، فيصبح له الحق لاختيار البديل المناسب لتنفيذ العمل بما يتناسب مع وجهة نظره وتقديره الخاص (لعور، 2014، ص 48)، وبالتالي يزداد الالتزام التنظيمي لدى الفرد لمنحه حرية اتخاذ القرارات المتعلقة بعمله، فشعور الأفراد بقدر من الاستقلالية في العمل يحسون بأنهم مسؤولين في المنظمة وكذا شعورهم بالأمان والدعم من قبل المنظمة والسعي لتحقيق أهدافها.

د- أثر بعد التأثير في الالتزام التنظيمي:

يشير الأثر على أنه الدرجة التي من خلالها يستطيع الأفراد العاملين التأثير على استراتيجية المنظمة وتشغيل العمليات وإدارة نتائج العمل (الأبرو ومالك نور، 2017، ص 207)، فالفرد الذي يؤثر أو يسيطر على الأمور الخاصة بعمله بشكل جيد سيكون له تأثير على جوانب مهمة تسهم في تحقيق أهداف المنظمة، وتحفز الفرد العامل على مناقشة المنظمة مع الناس من الخارج والتأثير على درجة الالتزام التنظيمي لدى الفرد، الأمر

الذي يزيد من الدافعية الداخلية للفرد والتزامه بأداء وظيفته وإدراكه بأن له تأثير على القرارات التي يتم اتخاذها والسياسات التي تضعها المنظمة خاصة تلك المتعلقة بعمله.

المبحث الثاني: الأدبيات التطبيقية للدراسة

سنتطرق في هذا المبحث إلى الدراسات السابقة التي تناولت موضوع الدراسة، حيث يتم التطرق في المطلب الأول للمتغير المستقل وهو التمكين النفسي، وفي المطلب الثاني للمتغير التابع وهو الالتزام التنظيمي وفي المطلب الثالث للدراسات التي تربط بين المتغيرين ويكون ذلك باللغتين العربية والإنجليزية.

المطلب الأول: الدراسات المتعلقة بالتمكين النفسي

سنتطرق في هذا المطلب إلى الدراسات التي تناولت متغير التمكين النفسي باللغتين العربية والإنجليزية.

أولاً: الدراسات العربية

- دراسة (أبا زيد، 2010)

بعنوان: "أثر التمكين النفسي على سلوك المواطنة للعاملين في مؤسسة الضمان الاجتماعي في الأردن".

هدفت هذه الدراسة إلى الكشف عن مستوى التمكين النفسي وأثره على سلوك المواطنة التنظيمية، وقد طبقت هذه الدراسة على العاملين في مؤسسة الضمان الاجتماعي في الأردن، واعتمد الباحث في تحليل دراسته على المنهج الوصفي التحليلي، كما استخدم الاستبانة كأداة رئيسة لجمع البيانات والتي وزعت على عينة مكونة من 328 عامل، وقد تضمنت الاستبانة محورين أساسيين: محور خاص بالتمكين النفسي ويتكون من أربعة أبعاد متمثلة في (أهمية العمل، الجدارة، الاستقلالية و التأثير) ومحور خاص بسلوك المواطنة، وقد خلصت هذه الدراسة إلى وجود درجة عالية لمستوى التمكين النفسي وسلوك المواطنة لدى العاملين، كما أنه يوجد أثر للتمكين النفسي على سلوك المواطنة، بالإضافة إلى غياب الفروقات في اتجاهات العاملين تعزى للمتغيرات الشخصية.

انفقت دراسة (أبا زيد، 2010) مع دراستنا الحالية في تناولها للتمكين النفسي بأبعاده الأربعة (أهمية العمل، الجدارة، الاستقلالية والتأثير) كمتغير مستقل وكذا المنهج المعتمد في الدراسة، بالإضافة إلى استخدام نفس الأداة وهي الاستبانة. وتختلف مع دراستنا في الزمان والمكان وطبيعة المؤسسة والفئة المستهدفة في الدراسة.

- دراسة (نعساني، 2013)

بعنوان: "أسباب التمكين النفسي ونتائجه بالتطبيق على القطاع المصرفي بمدينة الرياض".

هدفت هذه الدراسة لاكتشاف ما يمكن تسميته بالصندوق الأسود في كيفية تأثير سلوكيات القيادة التحويلية للمديرين في اتجاهات مرؤوسيههم، وذلك من خلال دور التقييم الجوهري للذات كمتغير وسيط في علاقة سلوكيات القيادة التحويلية بالتمكين النفسي، وكذلك اختبار أثر التمكين النفسي كمتغير اعتراضي في علاقة سلوكيات القيادة التحويلية باتجاهات الموظفين، وقد طبقت هذه الدراسة على العاملين في القطاع المصرفي

بمدينة الرياض، وقد اعتمد الباحث في تحليل دراسته على المنهج المسحي الوصفي، كما استخدم الاستبانة كأداة رئيسة لجمع البيانات والتي وزعت على عينة عشوائية مكونة من 296 موظفا، وقد تضمنت الاستبانة محور أساسي خاص بالتمكين النفسي ويتكون من أربعة أبعاد متمثلة في (معنى العمل، الجدارة، الاستقلالية و التأثير)، وقد لخصت هذه الدراسة إلى وجود علاقة بين سلوكيات القيادة التحويلية والتمكين النفسي لدى المرؤوسين، بالإضافة إلى التأكد من أن التمكين النفسي قد لعب دور المتغير الاعتراضي في علاقة سلوكيات القيادة التحويلية باتجاهات الموظفين.

اتفقت دراسة (نعساني، 2013) مع دراستنا الحالية في تناولها للتمكين النفسي بأبعاده الأربعة (المعنى العمل، الجدارة، الاستقلالية و التأثير) كمتغير مستقل وكذا استخدام نفس الاداة وهي الاستبانة. وتختلف مع دراستنا في الزمان والمكان وطبيعة المؤسسة والفئة المستهدفة في الدراسة وكذلك المنهج المعتمد.

- دراسة (لعور، 2014)

بعنوان: "التمكين النفسي وتأثيره على المواطنة التنظيمية لدى أفراد الحماية المدنية دراسة ميدانية بالمديرية الولائية لسكيكدة".

هدفت هذه الدراسة إلى معرفة مدى إدراك أفراد الحماية المدنية بسكيكدة للتمكين النفسي ومعرفة مدى تأثير التمكين النفسي على سلوك المواطنة التنظيمية لدى أفراد الحماية المدنية، وقد طبقت هذه الدراسة على أفراد الحماية المدنية بالمديرية الولائية لسكيكدة، واعتمد الباحث في تحليل دراسته على المنهج الوصفي التحليلي، كما استخدم الاستبانة كأداة رئيسة لجمع البيانات والتي وزعت على عينة مكونة من 417 فرد، وقد تضمنت الاستبانة محورين أساسيين: محور خاص بالتمكين النفسي ويتكون من أربعة أبعاد متمثلة في (أهمية العمل، الجدارة، الاستقلالية والتأثير) ومحور خاص بالمواطنة التنظيمية، من النتائج المتوصل إليها أن مستوى التمكين النفسي لدى أفراد الحماية المدنية للمديرية العامة لسكيكدة مرتفع، بالإضافة إلى وجود أثر لبعدي أهمية العمل والاستقلالية على مستوى سلوك المواطنة التنظيمية لدى أفراد الحماية المدنية بالمديرية العامة لسكيكدة.

اتفقت دراسة (لعور، 2014) مع دراستنا الحالية في تناولها للتمكين النفسي بأبعاده الأربعة (أهمية العمل، الجدارة، الاستقلالية و التأثير) كمتغير مستقل وكذا المنهج المعتمد في الدراسة بالإضافة إلى استخدام نفس الأداة وهي الاستبانة. وتختلف مع دراستنا في الزمان والمكان وطبيعة المؤسسة والفئة المستهدفة في الدراسة.

- دراسة (الحسني، 2015)

بعنوان: "التمكين النفسي ثروة لتعزيز السلوك الريادي دراسة تحليلية لآراء عينة من تدريسي جامعة المثنى".

هدفت هذه الدراسة إلى تمييز الدور الذي يمارسه التمكين النفسي في السلوك الريادي، وقد طبقت على ثلاث كليات في جامعة المثنى، واعتمد الباحث في تحليل دراسته على المنهج الوصفي، كما استخدم الاستبانة

كأداة رئيسة لجمع البيانات والتي وزعت على عينة مكونة من 80 عضو تدريسي، وقد تضمنت الاستبانة محورين أساسيين: محور خاص بالتمكين النفسي ويتكون من أربعة أبعاد متمثلة في (المعنى، الجدارة، الاستقلالية و التأثير) ومحور خاص بالسلوك الريادي، وقد خلصت هذه الدراسة إلى وجود مستوى جيد من التمكين النفسي المدرك من قبل عينة الدراسة، كما أنه يوجد تأثير مهم للتمكين النفسي على السلوك الريادي. اتفقت دراسة (الحسني، 2015) مع دراستنا الحالية في تناولها للتمكين النفسي بأبعاده الأربعة (المعنى، الجدارة، الاستقلالية و التأثير) كمتغير مستقل وكذا الأداة المعتمدة في الدراسة وهي الاستبانة. وتختلف مع دراستنا في الزمان والمكان وطبيعة المؤسسة والفئة المستهدفة في الدراسة.

- دراسة (أبو غالي، 2016)

بعنوان: "الوعي بالذات والأمان الاجتماعي كمنبئات بالتمكين النفسي لدى الممرضين والممرضات في محافظات غزة".

هدفت هذه الدراسة إلى فحص العلاقات بين متغيرات التمكين النفسي والوعي بالذات والأمان الاجتماعي والقوة التنبئية للوعي بالذات والأمان الاجتماعي بالتمكين النفسي، وقد طبقت هذه الدراسة على الممرضات في المستشفيات الحكومية في محافظات غزة، وقد اعتمد الباحث في تحليل هذه الدراسة على المنهج الوصفي ، كما استخدم الاستبانة كأداة رئيسة لجمع البيانات والتي وزعت على عينة عشوائية طبقية مكونة من 315 ممرضة، وقد تضمنت الاستبانة محورين أساسيين: محور خاص بالوعي بالذات ومحور خاص بالأمان الاجتماعي ومحور خاص بالتمكين النفسي، وقد أشارت نتائج هذه الدراسة أن جميع متغيرات الدراسة ارتبطت بعلاقات إيجابية دالة إحصائياً، بالإضافة إلى عدم وجود فروق دالة إحصائياً في مستوى كل من التمكين النفسي والوعي بالذات والأمان الاجتماعي.

اتفقت دراسة (أبو غالي، 2016) مع دراستنا الحالية في المنهج المعتمد في الدراسة وكذا استخدام نفس الأداة وهي الاستبانة. وتختلف مع دراستنا في تناولها للتمكين النفسي كمتغير تابع وكذلك من حيث الزمان والمكان وطبيعة المؤسسة والفئة المستهدفة في الدراسة.

- دراسة (النواجحة، 2016)

بعنوان: "التمكين النفسي والتوجه الحياتي لدى عينة من معلمي المرحلة الأساسية".

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على مستوى التمكين النفسي والتوجه الحياتي، وقد طبقت هذه الدراسة على معلمي المرحلة الأساسية، إذ اعتمد الباحث في تحليل دراسته على المنهج الوصفي التحليلي، كما استخدم الاستبانة كأداة رئيسة لجمع البيانات والتي وزعت على عينة مكونة من 291 معلم، وقد تضمنت الاستبانة محورين أساسيين: محور خاص بالتمكين النفسي ويتكون من أربعة أبعاد متمثلة في (معنى العمل، الكفاءة، الاختيار والتأثير) ومحور خاص بالتوجه الحياتي، ومن بين نتائج هذه الدراسة عدم وجود فروق في التمكين

النفسي تبعاً لمتغير الجهة المشرفة، كما أنه توجد فروق في التمكين النفسي تبعاً لمتغير سنوات الخبرة وعدم وجود فروق في التوجه الحياتي تبعاً لمتغير سنوات الخبرة، بالإضافة إلى وجود فروق في التوجه الحياتي للجنس لصالح الذكور.

اتفقت دراسة (النواجحة، 2016) مع دراستنا الحالية في تناولها للتمكين النفسي بأبعاده الأربعة (معنى العمل، الكفاءة، الاختيار والتأثير) كمتغير مستقل وكذا المنهج المعتمد في الدراسة، بالإضافة إلى استخدام نفس الأداة وهي الاستبانة. وتختلف مع دراستنا في الزمان والمكان وطبيعة المؤسسة والفئة المستهدفة في الدراسة.

- دراسة (الأبرو ومالك النور، 2017)

بعنوان: "أثر موضع السيطرة وجودة العلاقة في سلوك العمل المنحرف من خلال الثقة في القائد والتمكين النفسي".

هدفت هذه الدراسة إلى تقديم إطار عملي ونظري حول موضوع الأثر المباشر لموضع السيطرة وجودة العلاقة في سلوك العمل المنحرف وغير المباشر من خلال الثقة في القائد والتمكين النفسي، وقد طبقت هذه الدراسة في القطاع الصحي والحكومي في محافظة البصرة، وقد اعتمد الباحثان في تحليل دراستهما على المنهج الوصفي، كما تم استخدام الاستبانة كأداة رئيسة لجمع البيانات والتي وزعت على عينة عشوائية مكونة من 285 من الأفراد العاملين، وتضمنت الاستبانة خمسة محاور أساسية: محور خاص بموضع السيطرة، محور خاص بجودة العلاقة، محور خاص بالثقة في القائد، ومحور خاص بسلوك العمل المنحرف ومحور خاص بالتمكين النفسي ويتكون من أربعة أبعاد متمثلة في (معنى العمل، الكفاءة، الاستقلالية والتأثير)، وخلصت هذه الدراسة إلى أن هناك تأثير مباشر سلبي لكل من موضع السيطرة وجودة العلاقة على سلوك العمل المنحرف، ووجود تأثير سلبي غير مباشر لموضع السيطرة وجودة العلاقة وسلوك العمل المنحرف من خلال المتغيرين الوسيطين الثقة في القائد والتمكين النفسي.

اتفقت دراسة (الأبرو ومالك نور، 2017) مع دراستنا الحالية في المنهج المعتمد في الدراسة، وكذا استخدام نفس الأداة وهي الاستبانة، بالإضافة إلى اعتمادها أربعة أبعاد للتمكين النفسي (معنى العمل، الكفاءة، الاستقلالية والتأثير). وتختلف مع دراستنا في تناولها للتمكين النفسي كمتغير تابع وكذا في الزمان والمكان وطبيعة المؤسسة والفئة المستهدفة في الدراسة.

ثانياً: الدراسات الأجنبية

- دراسة (Safari & al, 2011) بعنوان:

“The Relationship between psychological empowerment and organizational learning”

“العلاقة بين التمكين النفسي والتعلم التنظيمي”.

تهدف هذه الدراسة إلى التحقيق في العلاقة بين التمكين النفسي والتعلم التنظيمي حيث طبقت هذه الدراسة على موظفي إدارة التربية البدنية في مقاطعة فارس، تم الاعتماد على الاستبانة كأداة رئيسة لجمع البيانات والتي

وزعت على عينة عشوائية مكونة من 350 موظف، وقد تضمنت الاستبانة محورين أساسيين: محور خاص بالتمكين النفسي ويتكون من خمسة أبعاد متمثلة في (المعنى، الفعالية الذاتية، الاثر، تقرير المصير والثقة) ومحور خاص بالتعلم التنظيمي، أشارت نتائج الدراسة إلى وجود أثر معنوي لأبعاد التمكين النفسي على التعلم التنظيمي باستثناء بعد الثقة.

اتفقت دراسة (Safari & al, 2011) مع دراستنا الحالية في تناولها للتمكين النفسي كمتغير مستقل وأيضاً في استخدام نفس الأداة وهي الاستبانة. وتختلف مع دراستنا في الزمان والمكان وطبيعة المؤسسة والفئة المستهدفة في الدراسة وأيضاً تختلف في اعتمادها خمسة أبعاد للتمكين النفسي (معنى، الفعالية الذاتية، الأثر، تقرير المصير والثقة).

- دراسة (Saleh & Saif, 2013) بعنوان:

“Psychological Empowerment and Job Satisfaction in Jordanian Hospitals“

“التمكين النفسي والرضا الوظيفي في المستشفيات الأردنية.“

تهدف هذه الدراسة إلى دراسة تأثير التمكين النفسي على الرضا الوظيفي في المستشفيات الأردنية حيث أجريت هذه الدراسة على موظفي المستشفيات الخاصة الأردنية، تم استخدام الاستبانة كأداة رئيسة لجمع البيانات والتي وزعت على عينة مكونة من 554 عامل ، وقد تضمنت الاستبانة محورين أساسيين: محور خاص بالتمكين النفسي ويتكون من أربعة أبعاد متمثلة في (المعنى، الكفاءة، تقرير المصير والتأثير) ومحور خاص بالرضا الوظيفي، ومن بين أهم النتائج التي توصلت إليها هذه الدراسة وجود مستوى مرتفع من التمكين النفسي والرضا الوظيفي، كما توجد علاقة ذات دلالة احصائية لأبعاد التمكين النفسي على رضا الموظفين في المستشفيات الأردنية.

اتفقت دراسة (Saleh & Saif, 2013) مع دراستنا الحالية في تناولها للتمكين النفسي بأبعاده الأربعة (المعنى، الكفاءة، تقرير المصير والتأثير) كمتغير مستقل، بالإضافة إلى استخدام نفس الأداة وهي الاستبانة. وتختلف مع دراستنا في الزمان والمكان وطبيعة المؤسسة والفئة المستهدفة في الدراسة.

- دراسة (Sargolzaei & Kestegar, 2015) بعنوان:

“The Effect of Psychological Empowerment to improve Employees’ Organizational Citizenship Behavior Study of Maskan Bank Branches Management of Zahedan city“

“أثر التمكين النفسي في تحسين سلوك المواطنة التنظيمية للموظفين دراسة إدارة فروع بنك مسكان لمدينة زاهدان.“

الهدف من هذه الدراسة هو التحقيق في العلاقة بين التمكين النفسي وسلوك المواطنة التنظيمية حيث طبقت هذه الدراسة على موظفي بنك مسكان، تم استخدام الاستبانة كأداة رئيسة لجمع البيانات والتي وزعت على عينة عشوائية مكونة من 130 عامل، وقد تضمنت الاستبانة محورين أساسيين: محور خاص بالتمكين النفسي ويتكون من أربعة أبعاد متمثلة في (المعنى، الاحساس بالكفاءة، الحق في الاختيار والأثر) ومحور خاص

بسلوك المواطنة التنظيمية، وتشير نتائج الدراسة إلى وجود علاقة معنوية بين عنصر التمكين النفسي وسلوك المواطنة التنظيمية للموظفين.

اتفقت دراسة (Sargolzaei & Kestegar, 2015) مع دراستنا الحالية في تناولها للتمكين النفسي بأبعاده الأربعة (المعنى، الاحساس بالكفاءة، الحق في الاختيار والأثر) كمتغير مستقل، واستخدام نفس الأداة وهي الاستبانة. وتختلف مع دراستنا في الزمان والمكان وطبيعة المؤسسة والفئة المستهدفة في الدراسة.

- دراسة (Dehghani & al, 2016) بعنوان:

“The Effect of Psychological Empowerment on the Productivity of Nurses in Private Hospitals of Bandar Abbas“

“تأثير التمكين النفسي على إنتاجية الممرضات في المستشفيات الخاصة في بندر عباس“.

هدفت هذه الدراسة إلى دراسة تأثير التمكين النفسي على إنتاجية الممرضات في المستشفيات حيث أجريت هذه الدراسة في مستشفيات بندر عباس الخاصة، وقد اعتمد الباحثين في تحليل دراستهم على المنهج الوصفي كما استعانوا بالاستبانة كأداة رئيسة لجمع البيانات والتي وزعت على عينة عشوائية طبقية مكونة من 217 ممرضة، وقد تضمنت الاستبانة محورين أساسيين: محور خاص بالتمكين النفسي ويتكون من خمسة أبعاد متمثلة في (الأهمية، الكفاءة، الاستقلالية، التأثير والثقة) ومحور خاص بالإنتاجية، ومن النتائج المتوصل إليها وجود علاقة ايجابية كبيرة بين الكفاءة والثقة والتأثير والاستقلالية وإنتاجية الممرضات، كما أنه توجد علاقة عكسية مهمة بين الأهمية والإنتاجية.

اتفقت دراسة (Dehghani & al, 2016) مع دراستنا الحالية في تناولها للتمكين النفسي كمتغير مستقل وكذا المنهج المعتمد في الدراسة وأيضاً في استخدام نفس الأداة وهي الاستبانة، بالإضافة إلى أنها تتفق في الفئة المستهدفة في الدراسة. وتختلف مع دراستنا في الزمان والمكان وطبيعة المؤسسة، كما تختلف في اعتمادها خمسة أبعاد للتمكين النفسي (الأهمية، الكفاءة، الاستقلالية، التأثير والثقة).

- دراسة (Tetik, 2016) بعنوان:

“The Effects of Psychological Empowerment on Job Satisfaction and Job Performance of Tourist Guides“

“آثار التمكين النفسي على الرضا الوظيفي والأداء الوظيفي للمرشدين السياحيين“.

هدفت هذه الدراسة إلى دراسة آثار التمكين النفسي على الرضا الوظيفي والأداء الوظيفي حيث طبقت هذه الدراسة على المرشدين السياحيين في تركيا، تم الاعتماد على الاستبانة كأداة رئيسة لجمع البيانات والتي وزعت على عينة مكونة من 381 مرشد سياحي، وقد تضمنت الاستبانة ثلاثة محاور أساسية: محور خاص بالتمكين النفسي ويتكون من أربعة أبعاد متمثلة في (المعنى، الكفاءة، الاستقلالية والتأثير) ومحور خاص بالرضا الوظيفي ومحور خاص بالأداء الوظيفي، أظهرت نتائج الدراسة وجود علاقة ذات دلالة احصائية بين التمكين النفسي والرضا الوظيفي والأداء الوظيفي، كما يوجد أثر معنوي لبعد المعنى على الرضا الوظيفي.

اتفقت دراسة (Tetik, 2016) مع دراستنا الحالية في تناولها للتمكين النفسي بأبعاده الأربعة (المعنى، الكفاءة، الاستقلالية والتأثير) كمتغير مستقل وأيضا في استخدام نفس الأداة وهي الاستبانة. وتختلف مع دراستنا في الزمان والمكان وطبيعة المؤسسة والفئة المستهدفة في الدراسة.

- دراسة (Avan & al, 2016) بعنوان:

“The Effect of Psychological Empowerment on Organizational Silence in Hotels“

“تأثير التمكين النفسي على الصمت التنظيمي في الفنادق“.

هدفت هذه الدراسة إلى تحديد ما إذا كان التمكين النفسي مرتبط أو له تأثير على الصمت التنظيمي حيث طبقت هذه الدراسة في المؤسسات الفندقية، تم استخدام الاستبانة كأداة رئيسة لجمع البيانات والتي وزعت على عينة عشوائية مكونة من 348 موظفا من فنادق الخمس نجوم العاملة في أنطاليا، وقد تضمنت الاستبانة محورين أساسيين: محور خاص بالتمكين النفسي ويتكون من أربعة أبعاد متمثلة في (المعنى، الكفاءة، تقرير المصير والأثر) ومحور خاص بالصمت التنظيمي، وتشير نتائج الدراسة إلى وجود أثر معنوي للتمكين النفسي من خلال بعد تقرير المصير على نظام التشغيل .

اتفقت دراسة (Avan & al, 2016) مع دراستنا الحالية في تناولها للتمكين النفسي بأبعاده الأربعة (المعنى، الكفاءة، تقرير المصير والأثر) كمتغير مستقل، بالإضافة إلى استخدام نفس الأداة وهي الاستبانة. وتختلف مع دراستنا في الزمان والمكان وطبيعة المؤسسة والفئة المستهدفة في الدراسة.

- دراسة (Zaki & Mohammed, 2018) بعنوان:

“Psychological Empowerment and Its Relation with Organizational Loyalty Among First Line Managers“

“التمكين النفسي وعلاقته بالولاء التنظيمي لدى مدراء الخط الأول“.

الهدف من هذه الدراسة هو تقييم التمكين النفسي وعلاقته بالولاء التنظيمي بين مديري الخط الأول، وقد تم إجراء هذا البحث في جامعة المنيا ومستشفى الأطفال والتوليد، تم استخدام الاستبانة كأداة رئيسة لجمع البيانات والتي وزعت على عينة مكونة من 50 ممرضة، وقد تضمنت الاستبانة محورين أساسيين: محور خاص بالتمكين النفسي ويتكون من أربعة أبعاد متمثلة في (المعنى، الكفاءة، العزم والأثر) ومحور خاص بالولاء التنظيمي، توصلت هذه الدراسة إلى وجود مستوى مرتفع من التمكين النفسي والولاء التنظيمي، كما توجد أيضا علاقة ذات دلالة احصائية قوية بين أبعاد التمكين النفسي والولاء التنظيمي بين مديري الخط الأول.

اتفقت دراسة (Zaki & Mohammed, 2018) مع دراستنا الحالية في تناولها للتمكين النفسي بأبعاده الأربعة (المعنى، الكفاءة، العزم والأثر) كمتغير مستقل وأيضا استخدام نفس الأداة وهي الاستبانة. وتختلف مع دراستنا في الزمان والمكان وطبيعة المؤسسة والفئة المستهدفة في الدراسة.

- دراسة (Ghaniyoun & al, 2018) بعنوان:

“Psychological Empowerment and its Associated Factors among Operational Staff of Tehran Emergency Center“

"التمكين النفسي والعوامل المرتبطة به بين العاملين في مركز الطوارئ طهران".

الهدف من هذه الدراسة هو التحقيق في التمكين النفسي والعوامل المرتبطة به في الكادر التشغيلي حيث أجريت هذه الدراسة على العاملين في مركز الطوارئ في طهران (TEC)، تم الاعتماد على الاستبانة كأداة رئيسة لجمع البيانات والتي وزعت على عينة عشوائية بسيطة مكونة من 285 موظف من موظفي العمليات في TEC ، وقد تضمنت الاستبانة محور أساسي خاص بالتمكين النفسي ويتكون من أربعة أبعاد متمثلة في (المعنى، الكفاءة، الاستقلالية والتأثير)، من بين النتائج المتوصل إليها وجود مستوى متوسط من التمكين النفسي للعاملين في مركز الطوارئ.

اتفقت دراسة (Ghaniyoun & al, 2018) مع دراستنا الحالية في تناولها للتمكين النفسي بأبعاده الأربعة (المعنى، الكفاءة، الاستقلالية والتأثير) كمتغير مستقل وأيضاً تتفق في استخدام نفس الأداة وهي الاستبانة. وتختلف مع دراستنا في الزمان والمكان وطبيعة المؤسسة والفئة المستهدفة في الدراسة.

المطلب الثاني: الدراسات المتعلقة بالالتزام التنظيمي

سنتطرق في هذا المطلب إلى الدراسات التي تناولت متغير الالتزام التنظيمي باللغتين العربية والإنجليزية.

أولاً: الدراسات العربية

- دراسة (أحمد الشهري، 2012)

بعنوان: "الالتزام التنظيمي لعضو هيئة التدريس السعودي في الجامعات الحكومية بالمملكة العربية السعودية: واقعه، محدداته، وآليات تنميته".

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على مستوى الالتزام التنظيمي لعضو هيئة التدريس السعودي في الجامعات الحكومية بالمملكة العربية السعودية، والتعرف على أهم المحددات الشخصية والوظيفية والتنظيمية له وتحديد درجة أهمية بعض الآليات المقترحة لتنميته، وقد طبقت هذه الدراسة على عضو هيئة التدريس السعودي في الجامعات الحكومية بالمملكة العربية السعودية، واعتمد الباحث في تحليل دراسته على المنهج الوصفي التحليلي، كما استخدم الاستبانة كأداة رئيسة لجمع البيانات والتي وزعت على عينة مكونة من 1082 عضو هيئة التدريس، وقد تضمنت الاستبانة محور أساسي خاص بالالتزام التنظيمي ويتكون من ثلاثة أبعاد متمثلة في (الالتزام المعياري، الالتزام العاطفي والالتزام المستمر) ، وقد خلصت هذه الدراسة إلى وجود مستوى التزام تنظيمي كلي عالي لدى عضو هيئة التدريس، بالإضافة إلى وجود درجة عالية جداً للآليات المقترحة لتنمية الالتزام التنظيمي لعضو هيئة التدريس السعودي.

اتفقت دراسة (أحمد الشهري، 2012) مع دراستنا الحالية في المنهج المعتمد في الدراسة وكذا استخدام نفس الأداة وهي الاستبانة، بالإضافة إلى اعتماده ثلاثة أبعاد للالتزام التنظيمي (الالتزام المعياري، الالتزام العاطفي والالتزام المستمر). وتختلف مع دراستنا في تناولها الالتزام التنظيمي كمتغير مستقل وكذا الزمان والمكان وطبيعة المؤسسة والفئة المستهدفة في الدراسة.

- دراسة (عاشوري، 2015)

بعنوان: "الالتزام التنظيمي داخل المؤسسة وعلاقته بالثقافة التنظيمية دراسة ميدانية بمؤسسة ديوان الترقية والتسيير العقاري بمدينة الجلفة المديرية العامة".

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على العلاقة بين الالتزام التنظيمي والثقافة التنظيمية لدى مؤسسة ديوان الترقية والتسيير، وقد طبقت هذه الدراسة على العاملين في مؤسسة ديوان الترقية والتسيير العقاري بمدينة الجلفة، إذ اعتمدت الباحثة في تحليل دراستها على المنهج الوصفي، كما استخدمت الاستبانة كأداة رئيسة لجمع البيانات والتي وزعت على عينة مكونة من 70 عامل، وقد تضمنت الاستبانة محورين أساسيين: محور خاص بالالتزام التنظيمي ويتكون من الأبعاد التالية (الالتزام العاطفي، الالتزام المعياري والالتزام المستمر) ومحور خاص بالثقافة التنظيمية، وأوضحت نتائج هذه الدراسة وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين الثقافة التنظيمية والالتزام التنظيمي للعاملين في مؤسسة ديوان الترقية والتسيير العقاري بالجلفة، بالإضافة إلى وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين الثقافة التنظيمية والولاء التنظيمي للعاملين في المؤسسة محل الدراسة.

اتفقت دراسة (عاشوري، 2015) مع دراستنا الحالية في المنهج المعتمد في الدراسة وكذا استخدامها نفس الأداة وهي الاستبانة، بالإضافة إلى اعتماده ثلاثة أبعاد للالتزام التنظيمي (الالتزام العاطفي، الالتزام المعياري والالتزام المستمر). وتختلف مع دراستنا في تناولها الالتزام التنظيمي كمتغير مستقل وكذا الزمان والمكان وطبيعة المؤسسة والفئة المستهدفة في الدراسة.

- دراسة (أحمد مصطفى، 2016)

بعنوان: "أثر الالتزام التنظيمي على العلاقة بين ضغوط العمل والأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك فيصل بالمملكة العربية السعودية".

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على أثر الالتزام التنظيمي على العلاقة بين ضغوط العمل والأداء التدريسي، وقد طبقت هذه الدراسة على هيئة التدريس بجامعة الملك فيصل بالمملكة العربية السعودية، واعتمد الباحث في تحليل دراسته على المنهج الوصفي التحليلي، كما استخدم الاستبانة كأداة رئيسة لجمع البيانات والتي وزعت على عينة عشوائية طبقية مكونة من 286 فرداً، وقد تضمنت الاستبانة محورين أساسيين: محور خاص بالالتزام التنظيمي ويتكون من ثلاثة أبعاد متمثلة في (الالتزام المعياري، الالتزام العاطفي والالتزام المستمر) ومحور خاص بضغوط العمل، من النتائج المتوصل إليها بلوغ مستوى عال من الالتزام التنظيمي وبصفة خاصة

الالتزام المعياري، كما أنه توجد علاقة عكسية غير دالة إحصائياً بين ضغوط العمل والأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس بالجامعة.

اتفقت دراسة (أحمد مصطفى، 2016) مع دراستنا الحالية في المنهج المعتمد في الدراسة وكذا استخدام نفس الأداة وهي الاستبانة، بالإضافة إلى اعتماده ثلاثة أبعاد للالتزام التنظيمي (الالتزام المعياري، الالتزام العاطفي والالتزام المستمر). وتختلف مع دراستنا في تناولها للالتزام التنظيمي كمتغير مستقل وكذا الزمان والمكان وطبيعة المؤسسة والفئة المستهدفة في الدراسة.

- دراسة (أبي مولود، 2017)

بعنوان: "قياس مستوى الالتزام التنظيمي لدى عينة من عمال قطاع المحروقات بمنطقة ورقلة دراسة ميدانية بالمديرية الجوهريّة بركاوي ورقلة".

هدفت هذه الدراسة إلى تقدير مستوى الالتزام التنظيمي لدى عينة من عمال قطاع المحروقات بمنطقة ورقلة، وقد طبقت هذه الدراسة على عمال قطاع المحروقات بورقلة، إذ اعتمد الباحث في تحليل دراسته على المنهج الوصفي الاستكشافي، كما استخدم الاستبانة كأداة رئيسة لجمع البيانات والتي وزعت على عينة عشوائية مكونة من 612 عامل، وقد تضمنت الاستبانة محور أساسي خاص بالالتزام التنظيمي ويتكون من ثلاثة أبعاد متمثلة في (الالتزام المعياري، الالتزام العاطفي والالتزام المستمر)، وقد خلصت هذه الدراسة إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين العمال في مستوى التزامهم التنظيمي تعزى لاختلاف السن والخبرة، وهناك انخفاض في مستوى الالتزام التنظيمي لعمال قطاع المحروقات بمنطقة ورقلة، بالإضافة إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين العمال في مستوى التزامهم التنظيمي تعزى لاختلاف السن والخبرة.

اتفقت دراسة (أبي المولود، 2017) مع دراستنا الحالية في المنهج المعتمد في الدراسة وكذا استخدام نفس الأداة وهي الاستبانة، بالإضافة إلى اعتماده ثلاثة أبعاد للالتزام التنظيمي (الالتزام المعياري، الالتزام العاطفي والالتزام المستمر). وتختلف مع دراستنا في تناولها للالتزام التنظيمي كمتغير مستقل وكذا الزمان والمكان وطبيعة المؤسسة والفئة المستهدفة في الدراسة.

- دراسة (بوشلوش ومرداوي، 2017)

بعنوان: "أثر التسويق الداخلي على الالتزام التنظيمي للعاملين في جامعة قسنطينة 2".

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على مدى تأثير التسويق الداخلي على الالتزام التنظيمي في الجامعة الجزائرية، وقد طبقت هذه الدراسة على العاملين في جامعة قسنطينة 2، إذ اعتمد الباحث في تحليل دراسته على المنهج الوصفي التحليلي، كما استخدم الاستبانة كأداة رئيسة لجمع البيانات والتي وزعت على عينة مكونة من 51 موظف، وقد تضمنت الاستبانة محورين أساسيين: محور خاص بالتسويق الداخلي ومحور خاص بالالتزام

التنظيمي بأبعاده الثلاثة (الالتزام المعياري ، الالتزام العاطفي والالتزام المستمر)، تشير نتائج هذه الدراسة وجود علاقة قوية نسبيا وذات دلالة معنوية بين التسويق الداخلي والالتزام التنظيمي.

اتفقت دراسة (بوشلوش ومرداوي، 2017) مع دراستنا الحالية في المنهج المعتمد في الدراسة وكذا استخدامها نفس الأداة وهي الاستبانة، بالإضافة إلى اعتماده ثلاثة أبعاد للالتزام التنظيمي (الالتزام المعياري، الالتزام العاطفي والالتزام المستمر). وتختلف مع دراستنا في تناولها الالتزام التنظيمي كمتغير مستقل وكذا الزمان والمكان وطبيعة المؤسسة والفئة المستهدفة في الدراسة.

ثانيا: الدراسات الأجنبية

- دراسة (Norizan, 2012) بعنوان:

“Organizational Commitment and Job Satisfaction Among Staff of Higher Learning Education Institutions in Kelantan“

"الالتزام التنظيمي والرضا الوظيفي بين موظفي مؤسسات التعليم العالي في كيلانتان".

الغرض من هذه الدراسة هو دراسة العلاقة بين مكونات الالتزام التنظيمي والرضا الوظيفي لدى الموظف حيث أجريت هذه الدراسة في مؤسسات التعليم العالي في كيلانتان، اعتمد الباحث في تحليل هذه الدراسة على المنهج الوصفي كما استخدم الاستبانة كأداة رئيسة لجمع البيانات والتي وزعت على عينة عشوائية بسيطة مكونة من 300 موظف، وقد تضمنت الاستبانة محورين أساسيين: محور خاص بالالتزام التنظيمي ويتكون من ثلاثة أبعاد متمثلة في (الالتزام العاطفي، الالتزام المعياري والالتزام الاستمراري) ومحور خاص بالرضا الوظيفي، أظهرت نتيجة الدراسة أنه لا توجد علاقة كبيرة بين أبعاد الالتزام التنظيمي والرضا الوظيفي.

اتفقت دراسة (Norizan, 2012) مع دراستنا الحالية في المنهج المعتمد في الدراسة وكذا استخدام نفس الأداة وهي الاستبانة، بالإضافة إلى اعتماده ثلاثة أبعاد للالتزام التنظيمي (الالتزام العاطفي، الالتزام المعياري والالتزام الاستمراري). وتختلف مع دراستنا في تناولها للالتزام التنظيمي كمتغير مستقل وأيضا تختلف في الزمان والمكان وطبيعة المؤسسة والفئة المستهدفة في الدراسة.

- دراسة (Albadour & Altarawneh, 2014) بعنوان:

“Employee Engagement and Organizational Commitment: Evidence from Jordan“

"ارتباط الموظف والالتزام التنظيمي: دليل من الأردن".

هدفت هذه الدراسة إلى استكشاف العلاقة بين قياسين مشاركة الموظف (المشاركة الوظيفية والمشاركة التنظيمية) والالتزام التنظيمي، وقد طبقت هذه الدراسة على القطاع المصرفي الأردني، اعتمد الباحثان على الاستبانة كأداة رئيسة لجمع البيانات والتي وزعت على عينات غير احتمالية مكونة من 336 موظفا في الخطوط الأمامية للبنوك في الأردن، وقد تضمنت الاستبانة محورين أساسيين: محور خاص بمشاركة الموظف ومحور خاص بالالتزام التنظيمي ويتكون من ثلاثة أبعاد متمثلة في (الالتزام العاطفي، الالتزام المعياري والالتزام

الاستمراري)، أظهرت نتائج الدراسة أنه يوجد مستوى مرتفع من مشاركة الموظف والالتزام العاطفي والالتزام المعياري.

اتفقت دراسة (Albadour & Altarawneh, 2014) مع دراستنا الحالية في تناولها للالتزام التنظيمي بأبعاده الثلاثة (الالتزام العاطفي، الالتزام المعياري والالتزام الاستمراري) كمتغير تابع، وأيضاً تتفق في استخدام نفس الأداة وهي الاستبانة. وتختلف مع دراستنا في الزمان والمكان وطبيعة المؤسسة والفئة المستهدفة في الدراسة.

- دراسة (Khan & Jan, 2015) بعنوان:

“The Study of Organization Commitment and Job Satisfaction among Hospital Nurses. A Survey of District Hospitals of Dera Ismail Khan “

"دراسة الالتزام التنظيمي والرضا الوظيفي لدى ممرضات المستشفيات مسح لمستشفيات مقاطعة ديبرا إسماعيل خان".

تهدف هذه الدراسة البحثية إلى استكشاف وقياس الرابطة وإلى أي مدى تؤثر التركيبة السكانية على الرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي للعاملين في التمريض حيث أجريت هذه الدراسة في مستشفيات تعليميين ديبرا إسماعيل خان، اعتمد الباحثان على الاستبانة كأداة رئيسة لجمع البيانات والتي وزعت على عينة مكونة من 125 ممرض من مستشفيات تعليميين في ديبرا إسماعيل خان، وقد تضمنت الاستبانة محورين أساسيين: محور خاص بالالتزام التنظيمي ويتكون من ثلاثة أبعاد متمثلة في (الالتزام العاطفي، الالتزام المعياري والالتزام الاستمراري) ومحور خاص بالرضا الوظيفي، تشير نتائج الدراسة إلى وجود علاقة ذات دلالة احصائية بين الالتزام التنظيمي والرضا الوظيفي.

اتفقت دراسة (Khan & Jan, 2015) مع دراستنا الحالية في اعتمادها نفس الأداة وهي الاستبانة وكذا استخدامها ثلاثة أبعاد للالتزام التنظيمي (الالتزام العاطفي، الالتزام المعياري والالتزام الاستمراري). وتختلف مع دراستنا في تناولها للالتزام التنظيمي كمتغير مستقل كما تختلف في الزمان والمكان وطبيعة المؤسسة والفئة المستهدفة في الدراسة.

- دراسة (Mansouri & Mekkrache, 2015) بعنوان:

“Examining the Relevance between Emotional Intelligence, Organizational Commitment and Organizational Behavior Citizenship, Case Study of Mohammed Seddik Ben Yahia Hospital“

"دراسة العلاقة بين الذكاء العاطفي والالتزام التنظيمي وسلوك المواطنة التنظيمية دراسة حالة مستشفى صديق بن يحيى".

هدفت هذه الدراسة إلى اختبار العلاقة الموجودة بين الذكاء العاطفي وكل من الالتزام التنظيمي وسلوك المواطنة التنظيمية، وقد طبقت هذه الدراسة على الطاقم الطبي بالمؤسسة الاستشفائية العمومية، استعان الباحثان

بالاستبانة كأداة رئيسة لجمع البيانات والتي وزعت على عينة مكونة من 105 موظف، وقد تضمنت الاستبانة ثلاثة محاور أساسية: محور خاص بالذكاء العاطفي، محور خاص بالالتزام التنظيمي ويتكون من ثلاثة أبعاد متمثلة في (الالتزام العاطفي، الالتزام المعياري والالتزام الاستمراري) ومحور خاص بسلوك المواطنة التنظيمية، أظهرت نتيجة الدراسة أن للذكاء العاطفي ارتباط موجب قوي مع كل من الالتزام العاطفي والالتزام الاستمراري، بالإضافة إلى وجود ارتباط موجب متوسط مع الالتزام المعياري، إلا أن ارتباطه مع سلوك المساعدة كان ضعيفا، بينما لا يوجد ارتباط بين الذكاء العاطفي والايثار بمستشفى جيجل.

اتفقت دراسة (Mansouri & Mekkrache, 2015) مع دراستنا الحالية في تناولها للالتزام التنظيمي بأبعاده الثلاثة (الالتزام العاطفي، الالتزام المعياري والالتزام الاستمراري) كمتغير تابع، وكذا استخدام نفس الأداة وهي الاستبانة. وتختلف مع دراستنا في الزمان والمكان وطبيعة المؤسسة والفئة المستهدفة في الدراسة.

- دراسة (Bahrami & al, 2016) بعنوان:

“Role of Organizational Climate in Organizational Commitment: The Case of Teaching Hospitals“

"دور المناخ التنظيمي في الالتزام التنظيمي: حالة المستشفيات التعليمية".

هدفت هذه الدراسة إلى استكشاف العلاقة بين الالتزام التنظيمي للممرضات والمناخ التنظيمي في المستشفيات حيث أجريت هذه الدراسة في مستشفيات تعليميين في يزد إيران ، تم الاعتماد في تحليل هذه الدراسة على المنهج الوصفي كما تم استخدام الاستبانة كأداة رئيسة لجمع البيانات والتي وزعت على عينة عشوائية طبقية مكونة من 90 ممرضة، وقد تضمنت الاستبانة محورين أساسيين: محور خاص بالمناخ التنظيمي و محور خاص بالالتزام التنظيمي ويتكون من ثلاثة أبعاد متمثلة في (الالتزام العاطفي، الالتزام المعياري والالتزام الاستمراري)، من النتائج المتوصل إليها وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين الالتزام التنظيمي والمناخ التنظيمي، كما أنه توجد علاقة إيجابية مهمة بين تجنب المناخ التنظيمي والالتزام العاطفي وبين التركيز على الإنتاج والالتزام المعياري والاستمراري.

اتفقت دراسة (Bahrami & al, 2016) مع دراستنا الحالية في تناولها للالتزام التنظيمي بأبعاده الثلاثة (الالتزام العاطفي، الالتزام المعياري والالتزام الاستمراري) كمتغير تابع وكذا المنهج المعتمد في الدراسة، بالإضافة إلى استخدام نفس الأداة وهي الاستبانة وأيضا تتفق في الفئة المستهدفة في الدراسة. وتختلف مع دراستنا في الزمان والمكان وطبيعة المؤسسة.

- دراسة (Dabir & Azarpira, 2017) بعنوان:

“Organizational commitment and its impact on employees’ individual interactions“

"الالتزام التنظيمي وتأثيره على التفاعلات الفردية للموظفين".

هدفت هذه الدراسة إلى دراسة تأثير الالتزام التنظيمي على التفاعلات الفردية للموظفين، وقد طبقت هذه الدراسة على الموظفين في بلدية كارج، استخدم الباحثان في تحليل دراستهم على المنهج الوصفي كما استعاننا بالاستبانة كأداة رئيسة لجمع البيانات والتي وزعت على عينة مكونة من 400 موظف في بلدية كارج، وقد تضمنت الاستبانة محورين أساسيين: محور خاص بالالتزام التنظيمي ويتكون من ثلاثة أبعاد متمثلة في (الالتزام العاطفي، الالتزام المعياري والالتزام الاستمراري) ومحور خاص بالتفاعل الفردي، أوضحت نتائج الدراسة وجود علاقة معنوية بين أبعاد التفاعل الفردي للموظفين والالتزام التنظيمي في بلدية كارج، إلى جانب ذلك لم يتم التحقق من العلاقة مع متغيرات المشاركة الفردية والالتزام.

اتفقت دراسة (Dabir & Azarpira, 2017) مع دراستنا الحالية في المنهج المعتمد في الدراسة وأيضا في استخدام نفس الأداة وهي الاستبانة، بالإضافة إلى اعتمادها ثلاثة أبعاد للالتزام التنظيمي (الالتزام العاطفي، الالتزام المعياري والالتزام الاستمراري). وتختلف مع دراستنا في تناولها للالتزام التنظيمي كمتغير مستقل وأيضا تختلف في الزمان والمكان وطبيعة المؤسسة والفئة المستهدفة في الدراسة.

- دراسة (Benziane, 2017) بعنوان:

“The Role of Organisational Commitment in the Improvement of Employees’ Performance at a Business Companies An Empirical Study at Sonelgaz Company Distribution Directorate Rifi -Béchar-“

"دور الالتزام التنظيمي في تحسين أداء العاملين في شركات الأعمال - دراسة تجريبية في شركة سونلغاز مديريةية التوزيع الريفي - بشار-".

هدفت هذه الدراسة إلى معرفة دور الالتزام التنظيمي في تحسين أداء العاملين في شركات الأعمال ومعرفة مدى توافره والنمط السائد بها ، وقد طبقت هذه الدراسة في مؤسسة سونلغاز مديريةية التوزيع الريفي ببشار، اعتمد الباحث في تحليل هذه الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، كما استعان بالاستبانة كأداة رئيسة لجمع البيانات والتي وزعت على عينة مكونة من 80 عامل، وقد تضمنت الاستبانة محورين أساسيين: محور خاص بالالتزام التنظيمي بأبعاده الثلاث (الالتزام العاطفي، الالتزام المعياري والالتزام الاستمراري) ومحور خاص بأداء العاملين، وأظهرت نتيجة الدراسة وجود علاقة ايجابية وبدرجة مرتفعة لدور الالتزام التنظيمي في تحسين أداء العاملين في مؤسسة سونلغاز، كما أنه يوجد مستوى مرتفع لاتجاهات العاملين في مؤسسة سونلغاز نحو الالتزام التنظيمي.

اتفقت دراسة (Benziane, 2017) مع دراستنا الحالية في المنهج المعتمد في الدراسة، وأيضا في استخدام نفس الأداة وهي الاستبانة، بالإضافة إلى اعتمادها ثلاثة أبعاد للالتزام التنظيمي (الالتزام العاطفي، الالتزام المعياري والالتزام الاستمراري). وتختلف مع دراستنا في تناولها للالتزام التنظيمي كمتغير مستقل وأيضا في الزمان والمكان وطبيعة المؤسسة والفئة المستهدفة في الدراسة.

- دراسة (Xu & Visanh, 2018) بعنوان:

“Factors affecting organizational commitment of employee’s of Lao development bank“

"العوامل المؤثرة في الالتزام التنظيمي لموظفي بنك Lao للتنمية".

هدفت هذه الدراسة إلى التحقيق في العوامل التي تؤثر على الالتزام التنظيمي ومستوى الالتزام التنظيمي لموظفين وقد طبقت هذه الدراسة على موظفي بنك Lao للتنمية، أجريت هذه الدراسة في فينتيال كاتيبیتال جمهورية Lao للتنمية، استعان الباحثان بالاستبانة كأداة رئيسة لجمع البيانات والتي وزعت على عينة مكونة من 196 موظف، وقد تضمنت الاستبانة محور خاص بالالتزام التنظيمي ويتكون من ثلاثة أبعاد متمثلة في (الالتزام العاطفي، الالتزام المعياري والالتزام الاستمراري)، من النتائج المتوصل إليها وجود مستوى مرتفع من الالتزام التنظيمي لموظفي البنك.

اتفقت دراسة (Xu & Visanh, 2018) مع دراستنا الحالية في الاعتماد على نفس الأداة وهي الاستبانة وأيضاً تتفق في استخدامه ثلاثة أبعاد للالتزام التنظيمي (الالتزام العاطفي، الالتزام المعياري والالتزام الاستمراري). وتختلف مع دراستنا في تناولها للالتزام التنظيمي كمتغير مستقل وأيضاً في الزمان والمكان وطبيعة المؤسسة والفئة المستهدفة في الدراسة.

- دراسة (Khaleh & Naji, 2018) بعنوان:

“The relationship between organizational commitment components and organizational citizenship behavior in nursing staff“

"العلاقة بين مكونات الالتزام التنظيمي وسلوك المواطنة التنظيمية في هيئة التمريض".

هدفت هذه الدراسة إلى تحديد مدى ارتباط عناصر الالتزام التنظيمي بسلوك المواطنة التنظيمية بين طاقم التمريض وقد طبقت هذه الدراسة على طاقم التمريض في مستشفى الزهراء، اعتمد الباحثان على الاستبانة كأداة رئيسة لجمع البيانات والتي وزعت على عينة مكونة من 130 موظف، وقد تضمنت الاستبانة محورين أساسيين: محور خاص بالالتزام التنظيمي ويتكون من ثلاثة أبعاد متمثلة في (الالتزام العاطفي، الالتزام المعياري والالتزام الاستمراري) ومحور خاص بسلوك المواطنة التنظيمية، أشارت نتائج الدراسة إلى عدم وجود علاقة بين مكونات الالتزام التنظيمي وسلوك المواطنة التنظيمية للموظفين.

اتفقت دراسة (Khaleh & Naji, 2018) مع دراستنا الحالية في الاعتماد على نفس الأداة وهي الاستبانة وأيضاً في استخدامها ثلاثة أبعاد للالتزام التنظيمي (الالتزام العاطفي، الالتزام المعياري والالتزام الاستمراري). وتختلف مع دراستنا في تناولها للالتزام التنظيمي كمتغير مستقل وأيضاً تختلف في الزمان والمكان وطبيعة المؤسسة والفئة المستهدفة في الدراسة.

المطلب الثالث: الدراسات التي تناولت العلاقة بين التمكين النفسي والالتزام التنظيمي

سنتطرق في هذا المطلب إلى الدراسات التي ربطت بين التمكين النفسي والالتزام التنظيمي باللغتين العربية والإنجليزية.

أولاً: الدراسات العربية

- دراسة (مداني ورفاع، 2018)

بعنوان: "دور التمكين النفسي في تعزيز الالتزام التنظيمي دراسة تحليلية لآراء عينة من الأفراد العاملين بالمكتبات الجامعية".

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على دور التمكين النفسي في تعزيز الالتزام التنظيمي، وقد طبقت هذه الدراسة على عينة من الأفراد العاملين بالمكتبات الجامعية، حيث اعتمد الباحثان في تحليل دراستهما على المنهج الوصفي التحليلي، كما تم استخدام الاستبانة كأداة رئيسة لجمع البيانات والتي وزعت على عينة عشوائية مكونة من 47 فرداً، وقد تضمنت الاستبانة محورين أساسيين: محور خاص بالتمكين النفسي بأبعاده (معنى العمل، الجدارة، الاستقلالية و التأثير) ومحور خاص بالالتزام التنظيمي بأبعاده (الالتزام المعياري، الالتزام العاطفي والالتزام المستمر)، وقد خلصت هذه الدراسة إلى وجود مستوى مرتفع ومقبول من التمكين النفسي لدى المؤسسة محل الدراسة، بالإضافة إلى وجود أثر ذو دلالة إحصائية للتمكين النفسي بمختلف أبعاده على مستوى الالتزام التنظيمي لدى العاملين بالمؤسسة محل الدراسة.

اتفقت دراسة (مداني ورفاع، 2018) مع دراستنا الحالية في تناولها التمكين النفسي بأبعاده الأربعة (معنى العمل، الجدارة، الاستقلالية و التأثير) كمتغير مستقل، والالتزام التنظيمي بأبعاده الثلاثة (الالتزام المعياري، الالتزام العاطفي والالتزام المستمر) كمتغير تابع وكذا المنهج المعتمد في الدراسة، بالإضافة إلى استخدام نفس الأداة وهي الاستبانة. وتختلف مع دراستنا في الزمان والمكان وطبيعة المؤسسة والفئة المستهدفة في الدراسة.

ثانياً: الدراسات الأجنبية

- دراسة (Joo & Shim, 2010) بعنوان:

“Psychological empowerment and organizational commitment: The moderating effect of organizational learning culture“

"التمكين النفسي والالتزام التنظيمي: التأثير المعدل لثقافة التعلم التنظيمي".

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على تأثير التمكين النفسي على مستوى الالتزام التنظيمي والتأثير المعدل لثقافة التعلم التنظيمي على العلاقة بين المتغيرين، حيث جسدت هذه الدراسة على مستوى القطاع العمومي بكوريا، اعتمد الباحثان على الاستبانة كأداة رئيسة لجمع البيانات والتي وزعت على عينة مكونة من 294 موظف يعملون في القطاع العام لعدد من الشركات الكورية، وقد تضمنت الاستبانة ثلاثة محاور أساسية: محور خاص بالتمكين النفسي ويتكون من أربعة أبعاد متمثلة في (المعنى، الكفاءة، تقرير المصير والتأثير)، محور

خاص بالالتزام التنظيمي ويتكون من ثلاثة أبعاد متمثلة في (الالتزام العاطفي، الالتزام المعياري والالتزام الاستمراري) ومحور خاص بثقافة التعلم التنظيمي، تم التوصل إلى جملة من النتائج أهمها أنه يوجد مستوى مرتفع من التمكين النفسي، الالتزام التنظيمي وثقافة التعلم التنظيمي، كما يوجد أثر معنوي لأبعاد التمكين النفسي على الالتزام التنظيمي باستثناء بعد الكفاءة، بالإضافة إلى عدم وجود فروقات معنوية للمتغيرات الديموغرافية (الجنس، السن، المستوى الوظيفي، سنوات الخبرة) باستثناء المستوى التعليمي الدال معنويا في اتجاهات أفراد عينة الدراسة اتجاه المتغيرين المدروسين.

اتفقت دراسة (Joo & Shim, 2010) مع دراستنا الحالية في تناولها للتمكين النفسي بأبعاده الأربعة (المعنى، الكفاءة، تقرير المصير والتأثير) كمتغير مستقل، والالتزام التنظيمي بأبعاده الثلاثة (الالتزام العاطفي، الالتزام المعياري والالتزام الاستمراري) كمتغير تابع، بالإضافة إلى استخدام نفس الأداة وهي الاستبانة. وتختلف مع دراستنا في الزمان والمكان وطبيعة المؤسسة والفئة المستهدفة في الدراسة.

- دراسة (Ambad & Bahron, 2012) بعنوان:

“Psychological Empowerment : The Influence on Organizational Commitment Among Employees in the Construction Sector“

“التمكين النفسي: التأثير على الالتزام التنظيمي بين العاملين في قطاع البناء“.

هدفت هذه الدراسة إلى تحديد العلاقة بين التمكين النفسي والالتزام التنظيمي لدى العاملين وقد طبقت هذه الدراسة في الشركات الناشطة قطاع البناء في منطقة Kota Kinabalu بماليزيا، اعتمد الباحثان على الاستبانة كأداة رئيسة لجمع البيانات والتي وزعت على عينة عشوائية مكونة من 171 عاملا من مختلف الوضعيات المهنية، وقد تضمنت الاستبانة محورين أساسيين: محور خاص بالتمكين النفسي ويتكون من أربعة أبعاد متمثلة في (المعنى، الكفاءة، تقرير المصير والتأثير) ومحور خاص بالالتزام التنظيمي، وقد خلصت هذه الدراسة إلى مجموعة من النتائج منها عدم وجود أثر معنوي للتمكين النفسي من خلال بعدي المعنى والكفاءة على الالتزام التنظيمي، في حين يوجد أثر معنوي لكل من بعدي الاستقلالية والتأثير على مستوى الالتزام التنظيمي لدى العاملين في المؤسسة، كما خلصت الدراسة أيضا لعدم وجود أثر معنوي للمتغيرات الوسيطة المتمثلة في المستوى التعليمي وسنوات الخدمة في العلاقة بين التمكين النفسي والالتزام التنظيمي.

اتفقت دراسة (Ambad & Bahron, 2012) مع دراستنا الحالية في تناولها للتمكين النفسي بأبعاده الأربعة (المعنى، الكفاءة، تقرير المصير والتأثير) كمتغير مستقل والالتزام التنظيمي كمتغير تابع، بالإضافة إلى استخدام نفس الأداة وهي الاستبانة. وتختلف مع دراستنا في الزمان والمكان وطبيعة المؤسسة والفئة المستهدفة في الدراسة.

- دراسة (Hashmi & Naqvi, 2012) بعنوان:

“Psychological Empowerment: A Key to Boost Organizational Commitment Evidence from Banking Sector of Pakistan“

"التمكين النفسي: مفتاح لتعزيز الالتزام التنظيمي دليل من القطاع المصرفي في باكستان".

هدفت هذه الدراسة إلى توضيح دور التمكين النفسي في التزام الموظفين بالمنظمة وقد طبقت هذه الدراسة على القطاع المصرفي في باكستان، اعتمد الباحثان على الاستبانة كأداة رئيسة لجمع البيانات والتي وزعت على عينة عشوائية بسيطة مكونة من 310 موظف، وقد تضمنت الاستبانة محورين أساسيين: محور خاص بالتمكين النفسي ويتكون من أربعة أبعاد متمثلة في (المعنى، الكفاءة، تقرير المصير والأثر) ومحور خاص بالالتزام التنظيمي ويتكون من ثلاثة أبعاد متمثلة في (الالتزام العاطفي، الالتزام المعياري والالتزام الاستمراري)، وأظهرت نتائج الدراسة أنه هناك تأثير هام لجميع أبعاد التمكين النفسي على الالتزام التنظيمي.

اتفقت دراسة (Hashmi & Naqvi, 2012) مع دراستنا الحالية في تناولها للتمكين النفسي بأبعاده الأربعة (المعنى، الكفاءة، تقرير المصير والأثر) كمتغير مستقل، والالتزام التنظيمي بأبعاده الثلاثة (الالتزام العاطفي، الالتزام المعياري والالتزام الاستمراري) كمتغير تابع، بالإضافة إلى استخدام نفس الأداة وهي الاستبانة. وتختلف مع دراستنا في الزمان والمكان وطبيعة المؤسسة والفئة المستهدفة في الدراسة.

- دراسة (Salman, 2015) بعنوان:

“The Impact of Human Resources' Psychological Empowerment On Organizational Commitment in Banking Sector Local Commercial Banks in Gaza Strip“

"أثر التمكين النفسي للموارد البشرية على الالتزام التنظيمي في القطاع المصرفي بالتطبيق على البنوك التجارية المحلية في قطاع غزة".

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على أثر التمكين النفسي للموارد البشرية على الالتزام التنظيمي في القطاع المصرفي، طبقت هذه الدراسة على المصارف التجارية المحلية في قطاع غزة، استخدمت الباحثة الاستبانة كأداة رئيسة لجمع البيانات والتي وزعت على عينة عشوائية مكونة من 224 موظف، وقد تضمنت الاستبانة محورين أساسيين: محور خاص بالتمكين النفسي ويتكون من أربعة أبعاد متمثلة في (الاحساس بجدوى العمل، الكفاءة، الاستقلالية والتأثير) ومحور خاص بالالتزام التنظيمي ويتكون من ثلاثة أبعاد متمثلة في (الالتزام العاطفي، الالتزام المعياري والالتزام الاستمراري)، وأظهرت نتائج الدراسة وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين أبعاد التمكين النفسي للموارد البشرية والالتزام التنظيمي في المصارف التجارية المحلية في قطاع غزة، حيث أن بعد الكفاءة هو الأكثر تأثيراً من بين الأبعاد الأربعة على الموظفين، كما توصلت هذه الدراسة إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية للمتغيرات الديموغرافية (الجنس، العمر، المؤهل العلمي، مكان العمل، سنوات الخبرة، الدورات التدريبية، الحوافز المقدمة من البنك).

اتفقت دراسة (Salman, 2015) مع دراستنا الحالية في تناولها للتمكين النفسي بأبعاده الأربعة (الاحساس بجدوى العمل، الكفاءة، الاستقلالية والتأثير) كمتغير مستقل، والالتزام التنظيمي بأبعاده الثلاثة (الالتزام العاطفي، الالتزام المعياري والالتزام الاستمراري) كمتغير تابع، بالإضافة إلى استخدام نفس الأداة وهي الاستبانة. وتختلف مع دراستنا في الزمان والمكان وطبيعة المؤسسة والفئة المستهدفة في الدراسة.

- دراسة (Abdullah & al, 2015) بعنوان:

“ Organizational Empowerment and Commitment: The Mediating Effect of Psychological Empowerment“

"التمكين والالتزام التنظيميين: التأثير الوسيط للتمكين النفسي".

هدفت هذه الدراسة إلى تحديد الدور الوسيط للتمكين النفسي الذي يتوسط العلاقة بين التمكين التنظيمي والالتزام وقد طبقت هذه الدراسة على معلمي المدارس الثانوية الماليزية في إندونيسيا، تم الاعتماد على الاستبانة كأداة رئيسة لجمع البيانات والتي وزعت على عينة عشوائية مكونة من 800 معلم، وقد تضمنت الاستبانة ثلاثة محاور أساسية: محور خاص بالتمكين التنظيمي ومحور خاص بالالتزام التنظيمي ويتكون من ثلاثة أبعاد متمثلة في (الالتزام العاطفي، الالتزام المعياري والالتزام الاستمراري) ومحور خاص بالتمكين النفسي ويتكون من أربعة أبعاد متمثلة في (المعنى، الكفاءة، تقرير المصير والتأثير)، وقد خلصت هذه الدراسة إلى وجود أثر معنوي للتمكين النفسي من خلال بعدي المعنى والكفاءة في التوسط الكامل للعلاقة بين التمكين التنظيمي (السلطة غير الرسمية) والالتزام التنظيمي العاطفي، وتوصلت هذه الدراسة أيضا إلى وجود مستوى مرتفع من التمكين النفسي في العلاقة بين التمكين التنظيمي والالتزام التنظيمي.

اتفقت دراسة (Abdullah & al, 2015) مع دراستنا الحالية في تناولها للتمكين النفسي بأبعاده الأربعة (المعنى، الكفاءة، تقرير المصير والتأثير) كمتغير مستقل، والالتزام التنظيمي بأبعاده الثلاثة (الالتزام العاطفي، الالتزام المعياري والالتزام الاستمراري) كمتغير تابع، بالإضافة إلى استخدام نفس الأداة وهي الاستبانة. وتختلف مع دراستنا في الزمان والمكان وطبيعة المؤسسة والفئة المستهدفة في الدراسة.

- دراسة (Mir & Manzoor, 2018) بعنوان:

“Psychological Empowerment Effects on Employee Affective Commitment and Behavioural Intentions“

"آثار التمكين النفسي على الالتزام العاطفي للموظف والنوايا السلوكية".

هدفت هذه الدراسة إلى دراسة تأثير التمكين النفسي على الالتزام العاطفي للموظف ونية الموظفين السلوكية للبقاء وقد طبقت هذه الدراسة على موظفي البنك، استخدم الباحثان الاستبانة كأداة رئيسة لجمع البيانات والتي وزعت على عينة مكونة من 248 موظف، وقد تضمنت الاستبانة ثلاثة محاور أساسية: محور خاص بالتمكين النفسي، محور خاص بالالتزام العاطفي ومحور خاص بالنوايا السلوكية، وقد أظهرت نتائج الدراسة أنه يوجد أثر معنوي للتمكين النفسي على الالتزام العاطفي، كما يوجد مستوى مرتفع من التمكين النفسي والالتزام العاطفي ونية الموظفين في البقاء بالمنظمة، بالإضافة إلى وجود أثر معنوي للتمكين النفسي ونية الموظفين في البقاء.

اتفقت دراسة (Mir & Manzoor, 2018) مع دراستنا الحالية في تناولها للتمكين النفسي كمتغير مستقل وكذا المنهج المعتمد في الدراسة، بالإضافة إلى استخدام نفس الأداة وهي الاستبانة. وتختلف مع دراستنا في

تناولها للالتزام العاطفي كمتغير تابع كما تختلف أيضا في الزمان والمكان وطبيعة المؤسسة والفئة المستهدفة في الدراسة.

- دراسة (Mollamohammadrafie, 2019) بعنوان:

“The Effect Of Psychological Empowerment And Organizational Trust On Affective Commitment Evidence From Padjadjaran University Bandung Indonesia”

“تأثير التمكين النفسي والثقة التنظيمية على الالتزام الفعال في جامعة Padjadjaran باندونغ أندونيسيا”.

هدفت هذه الدراسة إلى دراسة العلاقة بين التمكين النفسي والثقة التنظيمية على الالتزام التنظيمي الفعال، وقد طبقت هذه الدراسة على موظفي الإدارة في كلية الحقوق وكلية الاقتصاد والأعمال Padjadjaran باندونغ أندونيسيا، اعتمد الباحث على الاستبانة كأداة رئيسة لجمع البيانات والتي وزعت على عينات هادفة مكونة من 84 موظف، وقد تضمنت الاستبانة ثلاثة محاور أساسية: محور خاص بالتمكين النفسي ويتكون من أربعة أبعاد متمثلة في (المعنى، الكفاءة، تقرير المصير والتأثير)، محور خاص بالثقة التنظيمية ومحور خاص بالالتزام العاطفي، وقد خلصت الدراسة إلى مجموعة من النتائج أهمها وجود أثر معنوي لأبعاد التمكين النفسي على الالتزام التنظيمي العاطفي باستثناء بعدي تقرير المصير والتأثير، كما أنه يوجد أثر معنوي لأبعاد الثقة التنظيمية على الالتزام العاطفي باستثناء بعد الاتساق، وأيضا يوجد مستوى مرتفع من التمكين النفسي والالتزام العاطفي والثقة التنظيمية.

انفتحت دراسة (Mollamohammadrafie, 2019) مع دراستنا الحالية في تناولها للتمكين النفسي بأبعاده الأربعة (المعنى، الكفاءة، تقرير المصير والتأثير) كمتغير مستقل، بالإضافة إلى استخدام نفس الأداة وهي الاستبانة. وتختلف مع دراستنا في تناولها للالتزام العاطفي كمتغير تابع بالإضافة إلى الاختلاف في الزمان والمكان وطبيعة المؤسسة والفئة المستهدفة في الدراسة.

ما يميز الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة

تتميز دراستنا الحالية عن الدراسات السابقة من حيث الهدف منها حيث سعت إلى كشف أثر التمكين النفسي بأبعاده الأربعة (معنى العمل، الكفاءة، الاستقلالية والتأثير) على الالتزام التنظيمي، بحيث ركزت دراستنا على الجانب النفسي للعامل في شركة إنتاج الكهرباء للشرق -جيجل-، كما تميزت أيضا دراستنا بأنه لم يسبق وأن طبقت دراسة مماثلة لها من الدراسات السابقة، بالإضافة إلى أن الدراسات السابقة أجريت في فترات مختلفة تراوحت من سنة 2010 إلى سنة 2018، بينما دراستنا الحالية أجريت في السداسي الثاني من السنة الجامعية 2019-2020.

خلاصة الفصل

من خلال ما تم تناوله سابقا في هذا الفصل يتضح لنا أن التمكين النفسي يحقق نتائج إيجابية على مستوى الفرد والمنظمة، بحيث أنه يجعل من العمل أكثر قيمة ومعنى كما يعمل على استغلال قدرات الأفراد وإمكاناتهم وتحفيزهم ومشاركتهم في اتخاذ القرارات، ويحسن من دافعية العاملين والتزامهم فيما يتعلق بتنفيذ الأعمال، وبالتالي يساهم بشكل كبير في رفع مستوى أداء المنظمة ما يساعدها في تحقيق أهدافها المرجوة، ومنه يمكن القول أن التمكين النفسي يؤثر على الالتزام التنظيمي من خلال أبعاده، وهذا ما سنحاول معرفته في دراستنا الميدانية في الفصل الثاني.

الفصل الثاني: الدراسة الميدانية

المبحث الأول: الإجراءات المنهجية للدراسة الميدانية

المبحث الثاني: عرض نتائج الدراسة ومناقشتها

تمهيد

بعد تطرقنا في الفصل السابق للأدبيات النظرية والتطبيقية للدراسة، يأتي هذا الفصل كمحاولة لإسقاط الجانب النظري للدراسة على أرض الواقع، وذلك من خلال دراسة أثر أبعاد التمكين النفسي في الالتزام التنظيمي لدى العاملين في شركة إنتاج الكهرباء للشرق - جيجل-، ولتحقيق ذلك تم تقسيم هذا الفصل إلى مبحثين، حيث يستعرض المبحث الأول الإجراءات المنهجية للدراسة الميدانية، في حين يستعرض المبحث الثاني نتائج الدراسة ومناقشتها.

المبحث الأول: الإجراءات المنهجية للدراسة الميدانية

سنقوم في هذا المبحث بتحديد طريقة جمع البيانات ثم اختبار أداة الدراسة، والأساليب الإحصائية المستخدمة في تحليل بيانات الدراسة الميدانية.

المطلب الأول: طريقة ونوع أداة الدراسة

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

أولاً: مجتمع وعينة الدراسة

قبل التطرق إلى تحديد مجتمع وعينة الدراسة تجدر الإشارة بداية إلى تحديد مكان إجراء الدراسة الميدانية المتمثل في شركة إنتاج الكهرباء للشرق -جيجل-، والتي تأسست سنة 1984، وهي تتضمن عدة فروع متخصصة في أنشطة متنوعة تمثلها مديريات عامة، وذلك في إطار الإصلاحات التي شهدتها الشركة منذ 1999، وهذا ما تجلّى على الشركة قيد الدراسة والتي كانت تحت اسم "محطة توليد الكهرباء"، ليتحول اسمها إلى شركة سونلغاز لإنتاج الكهرباء -جيجل- سنة 2005، تعتبر هذه الشركة من أهم الفروع السادسة عشر المتواجدة عبر القطر الجزائري، وقد عرف حجم الإنتاج الكلي للشركة تطوراً مستمراً منذ إنشائها مما سمح لها من تغطية جزء كبير من السوق الوطنية بالإضافة إلى تصدير إنتاجها. (مصلحة الموارد البشرية لشركة إنتاج الكهرباء للشرق -جيجل-، 2019).

وفيما يتعلق بالمجتمع المستهدف في هذه الدراسة فيضم جميع موظفي شركة إنتاج الكهرباء للشرق -جيجل- والبالغ عددهم 298 موظف (مصلحة الموارد البشرية لشركة إنتاج الكهرباء للشرق -جيجل-، 2019)، اخترنا منه عينة عشوائية طبقية تقدر بـ 80 موظف.

وكانت حصيلة توزيع الاستبانة على أفراد عينة الدراسة واسترجاعها كما هو مبين في الجدول التالي:

الجدول رقم (01): مجتمع وعينة الدراسة والاستبانات الموزعة والمسترجعة

عدد الاستبانات المسترجعة	عينة الدراسة عدد الاستبانات الموزعة	مجتمع الدراسة		الفئات المهنية
		النسب المئوية	عدد العمال	
16	17	21.1%	63	إطار
31	46	58.1%	173	عون تحكم
24	17	20.8%	62	عون تنفيذ
71	80	100%	298	المجموع

المصدر: من إعداد الطالبتين

وبناء على ما تم استرجاعه من الاستبانات الصالحة للتحليل والمقدر عددها (71) استبانة، فإن حجم العينة الخاضعة للدراسة هو (71)، أي ما نسبته 23.8% من مجتمع الدراسة.

ثانياً: أداة الدراسة

تم استخدام الاستبانة كأداة لجمع البيانات اللازمة، وتعتبر الأداة الملائمة والأكثر فعالية لتحقيق الأهداف المنشودة من هذه الدراسة، وقد تم تصميم الاستبانة بالاعتماد على بعض الدراسات السابقة المتعلقة بموضوع الدراسة.

وتغطي الاستبانة ثلاث محاور رئيسية وهي:

المحور الأول: يتضمن البيانات الشخصية والوظيفية لأفراد عينة الدراسة، والمتمثلة في (الجنس، السن، الحالة الاجتماعية، المؤهل العلمي، عدد سنوات العمل، الصنف المهني).

المحور الثاني: ويشمل المتغير المستقل (التمكين النفسي) وأبعاده التالية:

- البعد الأول: معنى العمل ويضم العبارات (1 إلى 4)؛

- البعد الثاني: الكفاءة ويضم العبارات (5 إلى 9)؛

- البعد الثالث: الاستقلالية ويضم العبارات (10 إلى 13)؛

- البعد الرابع: التأثير ويضم العبارات (14 إلى 16).

وتجدر الإشارة إلى أنه تم الاعتماد على الأداة التي صممها كل من (أبا زيد، 2010؛ نعساني، 2013؛ لعور، 2014)، في دراستهم مع إجراء بعض التعديلات عليها بما يتوافق مع أهداف الدراسة.

المحور الثالث: وتتضمن المتغير التابع (الالتزام التنظيمي) وأبعاده التالية:

- البعد الأول: الالتزام العاطفي ويضم العبارات (1 إلى 5)؛

- البعد الثاني: الالتزام المعياري ويضم العبارات (6 إلى 10)؛

- البعد الثالث: الالتزام الاستمراري ويضم العبارات (11 إلى 16).

وتجدر الإشارة إلى أنه تم الاعتماد على الأداة التي صممها كل من (عبد الحسين، 2012؛ سلمان، 2013؛ Salman، 2015) في دراستهم، مع إجراء بعض التعديلات عليها بما يتوافق مع أهداف الدراسة.

من أجل قياس درجة استجابة أفراد عينة الدراسة حول عبارات المحور الثاني والمحور الثالث تم استخدام مقياس "ليكارت likert" الخماسي كما هو موضح في الجدول التالي:

الجدول رقم (2): مقياس "ليكارت likert" الخماسي

غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة
1	2	3	4	5

Source: Sekaran, U.(2003).*Research methods for business a skill building approach*. New York: John Wiley & Son, INC.

المطلب الثاني: اختبار أداة الدراسة

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

أولاً: 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

تم التأكد من صدق الاستبانة ظاهرياً بعرضها على الأستاذ المشرف وبعض الأساتذة المتخصصين في مجال إدارة الموارد البشرية وإدارة الأعمال من ذوي الخبرة والمعرفة في موضوع دراستنا، والذين تفضلوا علينا بإبداء ملاحظاتهم ومقترحاتهم حول مدى وضوح العبارات ومدى انتمائها لمحورها، ومدى قياسها لما وضعت لأجله من أجل مناقشتها، من حيث شموليتها وإمكانية تحقيقها للهدف الذي ترمي إليه، وبناءً على توجيهات المحكمين تم تعديل بعض العبارات، لنصل في الأخير إلى الاستبانة في صورتها النهائية كما هي موضحة في الملاحق.

ب- الصدق الداخلي (البنائي) لعبارات الاستبانة

تم التأكد من صدق الاتساق الداخلي لأداة الدراسة من خلال حساب معاملات الارتباط "بيرسون Pearson" بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للبعد والمحور الذي تنتمي إليه وقد جاءت النتائج كما يلي:

1- الصدق الداخلي لعبارات البعد الأول من المحور الأول:

الجدول التالي يوضح نتائج اختبار صدق الاتساق الداخلي لعبارات بعد معنى العمل من محور التمكين النفسي.

الجدول رقم (03): الصدق الداخلي لعبارات بعد "معنى العمل"

رقم العبارة	العبارات	معامل الارتباط r مع البعد	مستوى المعنوية
01	العمل الذي أقوم به ذو معنى بالنسبة لي.	0.834**	0.000
02	أشعر بأنني أستغل وقتي في تنفيذ عمل مهم.	0.896**	0.000
03	أمارس أثناء عملي نشاطات ذات قيمة عالية.	0.709**	0.000
04	يجعلني عملي أشعر بالمسؤولية اتجاه شركتي.	0.674**	0.000

** دال عند مستوى دلالة 0.01

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات spss

يتضح من نتائج الجدول رقم (03) أن قيم معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة من عبارات بعد معنى العمل والدرجة الكلية لهذا البعد تتراوح بين (0.674 و 0.896) وهي جميعها موجبة، كما أن مستوى المعنوية لكل منها أقل من المستوى المحدد مسبقاً في هذه الدراسة ($\alpha=0.05$)، وهذا يعني أن عبارات بعد معنى العمل صادقة لما وضعت لقياسه.

2- الصدق الداخلي لعبارات البعد الثاني من المحور الأول:

الجدول التالي يوضح نتائج اختبار صدق الاتساق الداخلي لعبارات بعد الكفاءة من محور التمكين النفسي.

الجدول رقم (04): الصدق الداخلي لعبارات بعد "الكفاءة"

رقم العبارة	العبارات	معامل الارتباط r مع البعد	مستوى المعنوية
05	ثقتي العالية بنفسني تمكنني من إنجاز عملي بكفاءة.	0.626**	0.000
06	أستطيع مواجهة التحديات التي تواجهني أثناء قيامي بعملتي.	0.721**	0.000
07	أستطيع إتقان المهارات الضرورية لأداء عملي.	0.655**	0.000
08	لدي القدرة على التكيف مع التغيرات الجديدة في العمل.	0.748**	0.000
09	لدي القدرة على إنجاز عملي بأقل جهد.	0.775**	0.000

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات spss ** دال عند مستوى دلالة 0.01

يتضح من نتائج الجدول رقم (04) أن قيم معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة من عبارات بعد الكفاءة والدرجة الكلية لهذا البعد تتراوح بين (0.626 و 0.775) وهي جميعها موجبة، كما أن مستوى المعنوية لكل منها أقل من المستوى المحدد مسبقا في هذه الدراسة ($\alpha = 0.05$)، وهذا يعني أن عبارات بعد الكفاءة صادقة لما وضعت لقياسه.

3- الصدق الداخلي لعبارات البعد الثالث من المحور الأول:

الجدول التالي يوضح نتائج اختبار صدق الاتساق الداخلي لعبارات بعد الاستقلالية من محور التمكين النفسي.

الجدول رقم (05): الصدق الداخلي لعبارات بعد "الاستقلالية"

رقم العبارة	العبارات	معامل الارتباط r مع البعد	مستوى المعنوية
10	أتمتع بحرية اتخاذ القرارات في كيفية تنفيذ عملي.	0.873**	0.000
11	لدي الحرية في التعامل مع المشكلات التي تواجهني في عملي.	0.884**	0.000
12	أمتلك صلاحيات كافية للتصرف في مهام عملي.	0.807**	0.000
13	أستطيع القيام بتغيير طرق تأدية عملي عندما أرغب في ذلك.	0.595**	0.000

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات spss ** دال عند مستوى دلالة 0.01

يتضح من نتائج الجدول رقم (05) أن قيم معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة من عبارات بعد الاستقلالية والدرجة الكلية لهذا البعد تتراوح بين (0.595 و 0.884) وهي جميعها موجبة، كما أن مستوى المعنوية لكل منها أقل من المستوى المحدد مسبقا في هذه الدراسة ($\alpha = 0.05$)، وهذا يعني أن عبارات بعد الاستقلالية صادقة لما وضعت لقياسه.

4- الصدق الداخلي لعبارات البعد الرابع من المحور الأول:

الجدول التالي يوضح نتائج اختبار صدق الاتساق الداخلي لعبارات بعد التأثير من محور التمكين النفسي.

الجدول رقم(06): الصدق الداخلي لعبارات بعد "التأثير"

رقم العبارة	العبارات	معامل الارتباط r مع البعد	مستوى المعنوية
14	لدي تأثير كبير في كل ما يحدث في القسم الذي أعمل فيه.	0.869**	0.000
15	لدي مقدار كبير من السيطرة على ما يحدث في القسم الذي أعمل فيه.	0.860**	0.000
16	لعملي تأثير واضح على مجريات العمل في القسم الذي أعمل فيه.	0.792**	0.000

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات spss ** دال عند مستوى دلالة 0.01

يتضح من نتائج الجدول رقم (06) أن قيم معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة من عبارات بعد التأثير والدرجة الكلية لهذا البعد تتراوح بين (0.792 و 0.869) وهي جميعها موجبة، كما أن مستوى المعنوية لكل منها أقل من المستوى المحدد مسبقاً في هذه الدراسة ($\alpha = 0.05$)، وهذا يعني أن عبارات بعد التأثير صادقة لما وضعت لقياسه.

وبعد التأكد من الصدق الداخلي لعبارات أبعاد التمكين النفسي، ننقل 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.

الجدول التالي يوضح نتائج اختبار صدق الاتساق الداخلي لأبعاد التمكين النفسي.

الجدول رقم(07): الصدق الداخلي لمحور التمكين النفسي ككل

الرقم	البعد	معامل الارتباط r	مستوى المعنوية
1	معنى العمل	0.500**	0.000
2	الكفاءة	0.561**	0.000
3	الاستقلالية	0.646**	0.000
4	التأثير	0.598**	0.000

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات spss ** دال عند مستوى دلالة 0.01

يتضح من نتائج الجدول رقم (07) أن قيم معاملات الارتباط بين درجة كل بعد من أبعاد محور التمكين النفسي والدرجة الكلية لهذا المحور تتراوح بين (0.500 و 0.646) وهي جميعها موجبة، كما أن مستوى المعنوية لكل منها أقل من المستوى المحدد مسبقاً في هذه الدراسة ($\alpha = 0.05$)، وهذا يعني أن المحور الأول صادق لما وضع لقياسه وبالتالي إمكانية تطبيقه واستخدامه.

5- الصدق الداخلي لعبارات البعد الأول من المحور الثاني:

الجدول التالي يوضح نتائج اختبار صدق الاتساق الداخلي لعبارات بعد الالتزام العاطفي من محور الالتزام التنظيمي.

الجدول رقم (08): الصدق الداخلي لعبارات بعد "الالتزام العاطفي"

رقم العبارة	العبارات	معامل الارتباط r مع البعد	مستوى المعنوية
01	سأكون سعيدا لو قضيت بقية حياتي الوظيفية في هذه الشركة.	0.743**	0.000
02	أحدث بحماس عن الشركة التي أعمل بها مع الآخرين.	0.753**	0.000
03	أشعر فعلا أن مشاكل هذه الشركة جزء من مشاكلي.	0.787**	0.000
04	أشعر بارتباط عاطفي تجاه الشركة.	0.829**	0.000
05	شعوري بالانتماء للشركة يصعب علي الانضمام لشركة أخرى.	0.842**	0.000

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات spss ** دال عند مستوى دلالة 0.01

يتضح من نتائج الجدول رقم (08) أن قيم معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة من عبارات بعد الالتزام العاطفي والدرجة الكلية لهذا البعد تتراوح بين (0.743 و 0.842) وهي جميعها موجبة، كما أن مستوى المعنوية لكل منها أقل من المستوى المحدد مسبقا في هذه الدراسة ($\alpha = 0.05$)، وهذا يعني أن عبارات بعد الالتزام العاطفي صادقة لما وضعت لقياسه.

6- الصدق الداخلي لعبارات البعد الثاني من المحور الثاني:

الجدول التالي يوضح نتائج اختبار صدق الاتساق الداخلي لعبارات بعد الالتزام المعياري من محور الالتزام التنظيمي.

الجدول رقم (09): الصدق الداخلي لعبارات بعد "الالتزام المعياري"

رقم العبارة	العبارات	معامل الارتباط r مع البعد	مستوى المعنوية
06	سأشعر بالذنب إذا غادرت الشركة حاليا.	0.888**	0.000
07	تستحق هذه الشركة إخلاصي وولائي لها .	0.686**	0.000
08	يدفعني التزامي الأخلاقي اتجاه زملائي للبقاء في هذه الشركة.	0.715**	0.000
09	أشعر بأنني ملزم بالبقاء للعمل بالشركة.	0.847**	0.000
10	أرى أنه من الخطأ حاليا ترك الشركة حتى لو كان الأمر لمصلحتي.	0.824**	0.000

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات spss ** دال عند مستوى دلالة 0.01

يتضح من نتائج الجدول رقم (09) أن قيم معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة من عبارات بعد الالتزام المعياري والدرجة الكلية لهذا البعد تتراوح بين (0.686 و 0.888) وهي جميعها موجبة، كما أن

مستوى المعنوية لكل منها أقل من المستوى المحدد مسبقا في هذه الدراسة ($\alpha = 0.05$)، وهذا يعني أن عبارات بعد الالتزام المعياري صادقة لما وضعت لقياسه.

7- الصدق الداخلي لعبارات البعد الثالث من المحور الثاني:

الجدول التالي يوضح نتائج اختبار صدق الاتساق الداخلي لعبارات بعد الالتزام الاستمراري من محور الالتزام التنظيمي.

الجدول رقم (10): الصدق الداخلي لعبارات بعد "الالتزام الاستمراري"

رقم العبارة	العبارات	معامل الارتباط r مع البعد	مستوى المعنوية
11	أرغب حاليا بالاستمرار في هذه الشركة.	0.751**	0.000
12	مغادرة الشركة حاليا يسبب لي العديد من المشاكل.	0.666**	0.000
13	يعتبر بقائي في هذه الشركة ضرورة ورغبة في آن واحد.	0.785**	0.000
14	أشعر بأن لدي فرص قليلة جدا حتى أنظر في قرار ترك الشركة.	0.737**	0.000
15	الفوائد التي أحصل عليها في هذه الشركة هي أحد الأسباب الرئيسية لاستمراري للعمل بها.	0.655**	0.000

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات spss ** دال عند مستوى دلالة 0.01

يتضح من نتائج الجدول رقم (10) أن قيم معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة من عبارات بعد الالتزام الاستمراري والدرجة الكلية لهذا البعد تتراوح بين (0.655 و 0.785) وهي جميعها موجبة، كما أن مستوى المعنوية لكل منها أقل من المستوى المحدد مسبقا في هذه الدراسة ($\alpha = 0.05$)، وهذا يعني أن عبارات بعد الالتزام الاستمراري صادقة لما وضعت لقياسه.

وبعد التأكد من الصدق الداخلي لعبارات أبعاد الالتزام التنظيمي، ننتقل الآن لقياس الصدق الداخلي لمحور الالتزام التنظيمي ككل، وذلك عن طريق حساب معاملات الارتباط بين درجة كل بعد من أبعاد محور الالتزام التنظيمي مع درجته الكلية.

الجدول التالي يوضح نتائج اختبار صدق الاتساق الداخلي لأبعاد المحور الثاني.

الجدول رقم (11): الصدق الداخلي لمحور الالتزام التنظيمي ككل

الرقم	البعد	معامل الارتباط r	مستوى المعنوية
1	الالتزام العاطفي	0.879**	0.000
2	الالتزام المعياري	0.906**	0.000
3	الالتزام الاستمراري	0.782**	0.000

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات spss ** دال عند مستوى دلالة 0.01

يتضح من نتائج الجدول رقم (11) أن قيم معاملات الارتباط بين درجة كل بعد من أبعاد محور الالتزام التنظيمي والدرجة الكلية لهذا المحور تتراوح بين (0.782 و 0.906) وهي جميعها موجبة، كما أن

مستوى المعنوية لكل منها أقل من المستوى المحدد مسبقا في هذه الدراسة ($\alpha = 0.05$)، وهذا يعني أن المحور الثاني صادق لما وضع لقياسه وبالتالي إمكانية تطبيقه واستخدامه.

ثانيا: ثبات الاستبانة

يقصد بثبات الاستبانة أنه إذا أعدنا توزيع هذه الاستبانة على عينة أخرى من نفس المجتمع وبنفس حجم العينة فإنها تعطي نفس النتيجة، ويأخذ معامل الثبات قيما تتراوح بين الصفر والواحد، وكلما اقتربت قيمته من الواحد كان الثبات مرتفعا وكلما اقترب من الصفر كان الثبات منخفضا (الفرا، 2009، ص38).

ويتم الحكم على معاملات ألفا كرونباخ كما يلي (Sekaran, 2003, p311):

من 60% إلى 70 تكون درجة الثبات مقبولة.

من 71% إلى 80 تكون درجة الثبات عالية.

أكثر من 80 تكون درجة الثبات عالية جدا.

للتأكد من ثبات الاستبانة قمنا بحساب معاملات الثبات ألفا كرونباخ لأبعاد ومحاور الاستبانة بالإضافة إلى حساب معامل الثبات الكلي للاستبانة، وقد جاءت النتائج كما يلي:

أ- معامل الثبات ألفا كرونباخ لأبعاد محور التمكين النفسي

الجدول رقم (12): معامل الثبات ألفا كرونباخ Alpha Cronbach لأبعاد محور التمكين النفسي

أبعاد التمكين النفسي	رقم العبارة	معامل الثبات ألفا كرونباخ	درجة الثبات
معنى العمل	04-01	0.778	درجة الثبات عالية
الكفاءة	09-05	0.744	درجة الثبات عالية
الاستقلالية	13-10	0.797	درجة الثبات عالية
التأثير	16-14	0.792	درجة الثبات عالية

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات spss

نلاحظ من الجدول السابق أن:

- معامل ألفا كرونباخ بالنسبة للبعد الأول (معنى العمل) فاق 70%، حيث بلغ 77.8% بمعنى أن معامل ثبات البعد الأول يتمتع بدرجة ثبات عالية.
- معامل ألفا كرونباخ بالنسبة للبعد الثاني (الكفاءة) فاق 70%، حيث بلغ 74.4% بمعنى أن معامل ثبات البعد الثاني يتمتع بدرجة ثبات عالية.
- معامل ألفا كرونباخ بالنسبة للبعد الثالث (الاستقلالية) فاق 70%، حيث بلغ 79.7% بمعنى أن معامل ثبات البعد الثالث يتمتع بدرجة ثبات عالية.
- معامل ألفا كرونباخ بالنسبة للبعد الرابع (التأثير) فاق 70%، حيث بلغ 79.2% بمعنى أن معامل ثبات البعد الرابع يتمتع بدرجة ثبات عالية.

ب- معامل الثبات ألفا كرونباخ لأبعاد محور الالتزام التنظيمي

الجدول رقم (13): معامل الثبات ألفا كرونباخ Alpha Cronbach لأبعاد محور الالتزام التنظيمي

أبعاد الالتزام التنظيمي	رقم العبارة	معامل ثبات ألفا كرونباخ	درجة الثبات
الالتزام العاطفي	05-01	0.849	درجة ثبات عالية جدا
الالتزام المعياري	10-06	0.853	درجة ثبات عالية جدا
الالتزام الاستمراري	15-11	0.763	درجة ثبات عالية

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات spss

نلاحظ من خلال الجدول السابق أن:

- معامل ألفا كرونباخ بالنسبة للبعد الأول (الالتزام العاطفي) فاق 80%، حيث بلغ 84.9% بمعنى أن معامل ثبات البعد الثاني يتمتع بدرجة ثبات عالية جدا.
- معامل ألفا كرونباخ بالنسبة للبعد الثاني (الالتزام المعياري) فاق 80%، حيث بلغ 85.3% بمعنى أن معامل ثبات البعد الثاني يتمتع بدرجة ثبات عالية جدا.
- معامل ألفا كرونباخ بالنسبة للبعد الثالث (الالتزام الاستمراري) فاق 70%، حيث بلغ 76.3% بمعنى أن معامل ثبات البعد الثالث يتمتع بدرجة ثبات عالية.

ج- معامل الثبات ألفا كرونباخ لمحاور الاستبانة

الجدول رقم (14): معامل الثبات ألفا كرونباخ Alpha Cronbach لمحاور الاستبانة

الرقم	المحور	معامل الثبات ألفا كرونباخ
الأول	التمكين النفسي	0.729
الثاني	الالتزام التنظيمي	0.906
الكلية	الكلية	0.868

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات spss

نلاحظ من خلال الجدول السابق أن:

- معامل ألفا كرونباخ بالنسبة للمحور الأول (التمكين النفسي) فاق 70%، حيث بلغ 72.9% بمعنى أن معامل ثبات المحور الأول يتمتع بدرجة ثبات عالية.
- معامل ألفا كرونباخ بالنسبة للمحور الثاني (الالتزام التنظيمي) فاق 80%، حيث بلغ 90.6% بمعنى أن معامل ثبات المحور الثاني يتمتع بدرجة ثبات عالية جدا.
- معامل ألفا كرونباخ بالنسبة للمحور الكلية (محور التمكين النفسي ومحور الالتزام التنظيمي) فاق 80%، حيث بلغ 86.8% بمعنى أن معامل الثبات الكلية يتمتع بدرجة ثبات عالية جدا.
- من خلال ما سبق يتضح أن أداة الدراسة (الاستبانة)، تتمتع بدرجة ثبات عالية جدا مما يمكننا من استخدامها لتحقيق أهداف الدراسة.

المطلب الثالث: الأساليب المعالجة الإحصائية

من أجل تحقيق أهداف الدراسة وتحليل البيانات المجمعة، تم استخدام برنامج الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية (Statistical package for social sciences) النسخة 20 والذي يرمز له اختصاراً (spss)، وهو برنامج يحتوي على مجموعة من الأساليب والاختبارات الإحصائية التي تم توظيفها في هذه الدراسة كما يلي:

أولاً: معامل الارتباط "بيرسون Pearson"

استخدم هذا المعامل لمعرفة مدى ارتباط درجة كل عبارة من عبارات الاستبانة مع الدرجة الكلية للبعد والمحور الذي تنتمي إليه (الاتساق الداخلي).

ثانياً: معامل الثبات " ألفا كرونباخ Alpha cronbach"

استخدم هذا المعامل لقياس ثبات أداة الدراسة، حيث كلما اقتربت قيمته من الواحد كلما دل على تمتع أداة الدراسة بدرجة عالية من الثبات.

ثالثاً: التكرارات والنسب المئوية

تمت الاستعانة بالتكرارات والنسب المئوية للتعرف على الخصائص الشخصية والوظيفية لأفراد عينة الدراسة.

رابعاً: المتوسط الحسابي

تم استخدامه لقياس درجة مستوى التمكين النفسي بأبعاده بالإضافة إلى الالتزام التنظيمي بأبعاده.

خامساً: الانحراف المعياري

استخدم هذا المقياس لقياس درجة التشتت لإجابات أفراد العينة.

سادساً: معامل الالتواء والتفلطح

تم حساب قيم معاملات الالتواء والتفلطح لمعرفة ما إذا كانت بيانات الدراسة تخضع للتوزيع الطبيعي.

سابعاً: الانحدار الخطي المتعدد

ويأخذ بعين الاعتبار تأثير متغيرين مستقلين أو أكثر على المتغير التابع لذا يعتبر امتداداً لانحدار البسيط

وتجدر الإشارة في الأخير، أنه ومن أجل تقدير المستويات التي تُعبر عنها المتوسطات الحسابية، تم الاعتماد على المعيار التالي (مومني، 2017، ص 235):

$$\text{طول الفئة} = \frac{\text{الحد الأعلى للبدائل} - \text{الحد الأدنى للبدائل}}{3} = \frac{5-1}{3} = 1.33$$

المدى الأول: [1-2.33] وهو يُعبّر عن المستوى المنخفض.

المدى الثاني: [2.34-3.67] وهو يُعبّر عن المستوى المتوسط.

المدى الثالث: [3.68-5] وهو يُعبّر عن المستوى المرتفع.

المبحث الثاني: عرض نتائج الدراسة ومناقشتها

يهدف هذا المبحث إلى التعرف على الخصائص الشخصية والوظيفية لأفراد عينة الدراسة وكذا التعرف على أثر التمكين النفسي في الالتزام التنظيمي، ومن أجل الوصول إلى ذلك نقوم بتفريغ إجابات أفراد عينة الدراسة ومناقشتها، وقد تضمنت الاستبانة بيانات نوعية وكمية متعلقة بالمتغيرات الشخصية والوظيفية لهم وسيتم التطرق إليها ومناقشتها وفقاً للجداول التالية.

المطلب الأول: النتائج المتعلقة بخصائص أفراد العينة

من خلال هذا المطلب سنسعى إلى معرفة الخصائص الشخصية والوظيفية لأفراد عينة الدراسة وهي: الجنس، السن، الحالة الاجتماعية، المؤهل العلمي، عدد سنوات العمل والصنف المهني.

أولاً: توزيع أفراد العينة حسب الجنس

الجدول رقم (15): توزيع أفراد العينة حسب الجنس

الجنس	التكرار	النسبة
ذكر	63	88.7%
أنثى	8	11.3%
المجموع	71	100%

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات spss

من خلال نتائج الجدول رقم (15) يتضح لنا بشكل واضح أن نسبة الذكور العاملة في شركة إنتاج الكهرباء للشرق -جيجل- يفوق نسبة الإناث حيث بلغ عدد الذكور 63 موظف، أي ما نسبته 88.7% وعدد الإناث 8 أي ما نسبته 11.3% من العدد الإجمالي لعينة الدراسة، وبالتالي يمكن القول أن النسبتين متباعتين نوعاً ما، وهذا يعود إلى طبيعة عمل المؤسسة محل الدراسة أين تكثر فيها المهام التقنية والخارجية والتي تتطلب قوة وجهد بدني كبير مما جعل فئة الذكور تفوق فئة الإناث.

ثانياً: توزيع أفراد العينة حسب السن

الجدول رقم (16): توزيع أفراد العينة حسب السن

السن	التكرار	النسبة
أقل من 30 سنة	2	2.8%
من 30 سنة إلى أقل من 40 سنة	40	56.3%
من 40 سنة إلى أقل من 50 سنة	21	29.6%
50 سنة فما فوق	8	11.3%
المجموع	71	100%

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات spss

يتضح من خلال نتائج الجدول رقم (16) أن أغلبية الموظفين تتراوح أعمارهم ما بين (30 سنة إلى أقل من 40 سنة) من الحجم الإجمالي للعينة بنسبة قدرها 56.3%، تليها فئة الموظفين التي تتراوح أعمارهم

ما بين (40 سنة إلى أقل من 50 سنة) بنسبة قدرها 29.6% من العينة، وتليها مباشرة فئة الموظفين الذين تتراوح أعمارهم (من 50 سنة فما فوق) بنسبة قدرها 11.3% من العينة، لتأتي أصغر فئة والمقدرة بشخصين بنسبة 2.8% من العينة وهي الفئة (أقل من 30 سنة)، وهذا يعني أغلب أفراد العينة هم شباب مما يدل أن الشركة حريصة على تجديد مواردها البشرية وتتجه إلى توظيف الفئة الشبابية باعتبارها أكثر طاقة.

ثالثاً: توزيع أفراد العينة حسب الحالة الاجتماعية

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

النسبة	التكرار	الحالة الاجتماعية
11.3%	8	أعزب
88.7%	63	متزوج
0	0	مطلق
0	0	أرمل
100%	71	المجموع

المصدر: من إعداد الطابقتين بالاعتماد على مخرجات spss

من خلال نتائج الجدول رقم (17) يتضح لنا أن أغلب أفراد العينة محل الدراسة متزوجين، حيث بلغ عددهم 63 فرداً أي ما يعادل نسبته 88.7%، كما بلغ عدد الموظفين غير المتزوجين 8 أفراد أي ما يعادل نسبته 11.3% من العينة، أما بالنسبة للمطلقين والأرامل فقد كانت نسبهم معدومة، وعليه يمكن القول أن غالبية أفراد العينة مستقرين اجتماعياً الأمر الذي ينعكس إيجاباً على الشركة من خلال تقانيهم في العمل من أجل إعانة عائلاتهم.

رابعاً: توزيع أفراد العينة حسب المؤهل العلمي

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

النسبة	التكرار	المؤهل العلمي
23.9%	17	ثانوي أو أقل
26.8%	19	تكوين مهني
49.3%	35	جامعي
100%	71	المجموع

المصدر: من إعداد الطابقتين بالاعتماد على مخرجات spss

من خلال نتائج الجدول رقم (18) يتضح لنا أكثر نسبة من أفراد العينة لديهم المؤهل العلمي جامعي حيث بلغ عددهم 35 فرداً ما يعادل نسبته 49.3% من العينة، ليأتي بعده مستوى تكوين مهني حيث بلغ عددهم 19 فرداً ما يعادل نسبته 26.8% من العينة، ليأتي في الأخير مستوى ثانوي أو أقل حيث بلغ عددهم 17 فرداً ما يعادل نسبته 23.9% من العينة، وعليه يمكننا القول أن العينة المدروسة مؤهلة علمياً

وهذا يرجع لطبيعة نشاط المؤسسة، التي تتطلب توظيف عمال ذو مستوى تعليمي مرتفع ما يمكنها من إنجاز الأعمال بكفاءة وفعالية.

خامسا: توزيع أفراد العينة حسب عدد سنوات العمل

الجدول رقم (19): توزيع أفراد العينة حسب عدد سنوات العمل

عدد سنوات العمل	التكرار	النسبة
أقل من 5 سنوات	4	5.6%
من 5 سنوات إلى أقل من 10 سنوات	35	49.3%
من 10 سنوات إلى أقل من 15 سنة	9	12.7%
15 سنة فأكثر	23	32.4%
المجموع	71	100%

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات spss

من خلال نتائج الجدول رقم (19) يتضح لنا أن أفراد العينة الذين كانت سنوات عملهم تقدر من 5 سنوات إلى أقل من 10 سنوات، والتي قدرت ب 35 فردا، أي ما نسبته 49.3% من العينة وهي أكبر نسبة من بين النسب المتحصل عليها في عينة الدراسة، يليها عدد سنوات عمل الموظفين 15 سنة فأكثر والتي قدرت ب 23 فردا أي ما نسبته 32.4% من العينة، ويعود السبب في ذلك إلى تقاعد الكثير من العمال وتعويضهم بالشباب، يليها عدد أفراد الذين قدر عدد سنوات عملهم من 10 سنوات إلى أقل من 15 سنة كان عددهم 9 أفراد أي ما نسبته 12.7% من العينة، في الأخير نجد أن عدد أفراد العينة الذين بلغ عدد سنوات عملهم أقل من 5 سنوات كان عددهم 4 أفراد من عينة الدراسة، أي ما نسبته 5.6% من العينة، وهذا كله يدل على امتلاك العاملين خبرة من قصيرة إلى متوسطة المدى في مجال عملهم، ويعزى السبب في ذلك إلى كون المؤسسة تمر بفترة تجديد لمواردها البشرية وتوظيف عمال جدد.

سادسا: توزيع أفراد العينة حسب الصنف المهني

الجدول رقم (20): توزيع أفراد العينة حسب الصنف المهني

الصنف المهني	التكرار	النسبة
إطار	16	22.5%
عون تحكم	31	43.7%
عون تنفيذ	24	33.8%
المجموع	71	100%

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات spss

من خلال نتائج الجدول رقم (20) يتضح أن أغلب أفراد العينة من أعوان التحكم حيث بلغ عددهم 31 فرد ما يعادل نسبته 43.7% من العينة، في حين احتلت المرتبة الثانية فئة أعوان التنفيذ حيث بلغ عددهم 24 فرد ما يعادل 33.8% من العينة، في حين بلغت فئة الإطارات 16 فردا من العينة بنسبة قدرت ب 22.5%

ويرجع هذا الاختلاف والتباعد في ذلك لطبيعة الوظائف الموجودة بها، ومنه نستنتج أن الشركة تقوم بتوظيف عمالها حسب حاجتها وطبيعة المناصب التي يطلبها العمل.

المطلب الثاني: النتائج المتعلقة بمستوى التمكين النفسي السائد في شركة إنتاج الكهرباء للشرق-جيجل -
من أجل التعرف على مستوى التمكين النفسي السائد في شركة إنتاج الكهرباء للشرق -جيجل-، ينبغي أولاً معرفة مستويات الأبعاد المكونة له (معنى العمل، الكفاءة، الاستقلالية والتأثير)، وذلك باستخدام كل من المتوسط الحسابي والانحراف المعياري.

أولاً: النتائج الخاصة ببعد معنى العمل

لمعرفة مستوى بعد معنى العمل في شركة إنتاج الكهرباء للشرق -جيجل-، تم حساب المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لإجابات أفراد العينة.

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

رقم العبارة	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مستوى الأهمية	الترتيب
01	العمل الذي أقوم به ذو معنى بالنسبة لي.	3.96	0.963	مرتفع	3
02	أشعر بأنني أستغل وقتي في تنفيذ عمل مهم.	3.93	0.834	مرتفع	2
03	أمارس أثناء عملي نشاطات ذات قيمة عالية.	3.69	0.994	مرتفع	4
04	يجعلني عملي أشعر بالمسؤولية اتجاه شركتي.	3.99	0.819	مرتفع	1
	المتوسط الحسابي والانحراف المعياري الكلي	3.89	0.702	مرتفع	

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات spss

يتضح من نتائج الجدول السابق أن مستوى معنى العمل لدى أفراد عينة الدراسة جاء بدرجة مرتفعة حيث بلغ المتوسط الحسابي الكلي لبعد معنى العمل (3.89)، وهو ينتمي إلى الفئة [3.68-5] التي تُعبّر عن المستوى المرتفع.

كما يتضح من نتائج الجدول أن الانحراف المعياري الكلي لبعد معنى العمل بلغ (0.702) وهو أقل

من الواحد مما يشير إلى وجود تشتت منخفض في إجابات أفراد عينة الدراسة على عبارات هذا البعد.

ويتضح أيضاً من نتائج الجدول رقم (21) أن العبارة رقم (04) تحصلت على المرتبة الأولى بمتوسط حسابي قدره (3.99)، وبانحراف معياري قدره (0.819)، ما يعني أن أغلب أفراد عينة الدراسة موافقون على أن عملهم يجعلهم يشعرون بالمسؤولية اتجاه شركتهم، وهذا مؤشر على حرصهم لتحمل المسؤولية وجاءت العبارة رقم (02) بمتوسط حسابي (3.93)، وبانحراف معياري قدره (0.834)، فأغلبهم يشعرون بأنهم يشغلون وقتهم في تنفيذ عملهم أي أنهم يعطون أهمية للعمل الذي يمارسونه، فيما احتلت العبارة رقم (01) المرتبة الثالثة بمتوسط حسابي قدره ب (3.96)، وبانحراف معياري قدره (0.963)، أي بدرجة موافقة عالية على أن العمل الذي يقومون به ذو معنى بالنسبة لهم، فيما تحصلت العبارة رقم (03) على المرتبة الرابعة

والأخيرة بمتوسط حسابي قدره (3.69)، وبانحراف معياري قدره (0.994) وبدرجة موافقة مرتفعة على أنهم يمارسون نشاطات ذات قيمة عالية.

ثانياً: النتائج الخاصة ببعء الكفاءة

لمعرفة مستوى بعد الكفاءة في شركة إنتاج الكهرباء للشرق -جيجل-، تم حساب المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لإجابات أفراد العينة.

الجدول رقم (22): المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لعبارة بعد "الكفاءة"

رقم العبارة	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مستوى الأهمية	الترتيب
05	ثقتي العالية بنفسني تمكنني من إنجاز عملي بكفاءة.	4.17	0.697	مرتفع	2
06	أستطيع مواجهة التحديات التي تواجهني أثناء قيامي بعملتي.	4.11	0.747	مرتفع	3
07	أستطيع إتقان المهارات الضرورية لأداء عملي.	4.24	0.620	مرتفع	1
08	لدي القدرة على التكيف مع التغيرات الجديدة في العمل.	4	0.756	مرتفع	4
09	لدي القدرة على إنجاز عملي بأقل جهد.	3.62	1.005	متوسط	5
المتوسط الحسابي والانحراف المعياري الكلي		4.03	0.545	مرتفع	

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات spss

يتضح من نتائج الجدول أعلاه أن مستوى الكفاءة لدى أفراد عينة الدراسة جاء بدرجة مرتفعة، حيث بلغ المتوسط الحسابي الكلي لبعء الكفاءة (4.03)، وهو ينتمي إلى الفئة [3.68-5] التي تُعبّر عن المستوى المرتفع.

كما يتضح من نتائج الجدول أن الانحراف المعياري الكلي لبعء الكفاءة بلغ (0.545) وهو أقل من الواحد، مما يشير إلى وجود تشتت منخفض في إجابات أفراد عينة الدراسة على عبارات هذا البعد. ويتضح أيضاً من نتائج الجدول رقم (22) أن العبارة رقم (07) تحصلت على المرتبة الأولى بمتوسط حسابي قدره (4.24)، وبانحراف معياري بلغت قيمته (0.620)، ما يعني أن أغلب أفراد عينة الدراسة موافقون بشدة على أنه باستطاعتهم إتقان المهارات الضرورية لأداء عملهم، فيما جاءت العبارة رقم (05) في المرتبة الثانية بمتوسط حسابي قدره (4.17)، وبانحراف معياري قدره (0.697) ما يعني أن ثقتهم العالية بأنفسهم تمكنهم من إنجاز عملهم بكفاءة، فيما احتلت العبارة رقم (06) المرتبة الثالثة بمتوسط حسابي قدره (4.11)، وبانحراف معياري قدره (0.747)، ما يعني أنهم موافقون على أنهم يستطيعون مواجهة التحديات التي تواجههم أثناء قيامهم بالعمل، احتلت العبارة رقم (08) المرتبة الرابعة بمتوسط حسابي قدره (4)، وبانحراف معياري قدره (0.756)، ما يعني أنهم موافقون على أن لديهم القدرة على التكيف مع التغيرات الجديدة في العمل مما يدل أن أفراد عينة الدراسة يمتلكون القدرات اللازمة التي تمكنهم للاستجابة معها، فيما تحصلت العبارة رقم (09) على المرتبة الخامسة والأخيرة بمتوسط حسابي قدره (3.62)، وبانحراف معياري (1.005)، حيث وافقوا على أنه لديهم القدرة على القيام بعملهم بأقل جهد.

ثالثا: النتائج الخاصة ببعء الاستقلالية

لمعرفة مستوى بعد الاستقلالية في شركة إنتاج الكهرباء للشرق -جيجل-، تم حساب المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لإجابات أفراد العينة.

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

رقم العبارة	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مستوى الأهمية	الترتيب
10	أتمتع بحرية اتخاذ القرارات في كيفية تنفيذ عملي.	2.93	1.073	متوسط	3
11	لدي الحرية في التعامل مع المشكلات التي تواجهني في عملي.	2.90	1.084	متوسط	4
12	أمتلك صلاحيات كافية للتصرف في مهام عملي.	3.04	1.088	متوسط	2
13	أستطيع القيام بتغيير طرق تأدية عملي عندما أرغب في ذلك.	3.15	1.104	متوسط	1
المتوسط الحسابي والانحراف المعياري الكلي		3.01	0.585	متوسط	

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات spss

يتضح من نتائج الجدول أعلاه أن مستوى الاستقلالية لدى أفراد عينة الدراسة جاء بدرجة متوسطة حيث بلغ المتوسط الحسابي الكلي لبعء الاستقلالية (3.01)، وهو ينتمي إلى الفئة [2.34-3.67] التي تُعبّر عن المستوى المتوسط.

كما يتضح من نتائج الجدول أن الانحراف المعياري الكلي لبعء الاستقلالية بلغ (0.858) وهو أقل من الواحد، مما يشير إلى وجود تشتت منخفض في إجابات أفراد عينة الدراسة على عبارات هذا البعد. ويتضح أيضا من نتائج الجدول رقم (23) أن العبارة رقم (13) تحصلت على المرتبة الأولى بمتوسط حسابي قدره (3.15)، وبانحراف معياري (1.104)، ما يعني أن أغلب أفراد عينة الدراسة موافقون بدرجة متوسطة بأنهم يستطيعون القيام بتغيير طرق تأدية العمل عندما يرغبون في ذلك، وجاءت العبارة رقم (12) في المرتبة الثانية بمتوسط حسابي قدره (3.04)، وبانحراف معياري بلغ (1.088)، والتي تعني أن أفراد عينة الدراسة موافقون بدرجة متوسطة على أنهم يمتلكون صلاحيات كافية للتصرف في مهام عملهم، فيما احتلت العبارتين (10) و (11) المرتبة الثالثة والرابعة بمتوسط حسابي بلغ (2.93) و (2.90)، وبانحراف معياري قدره (1.073) و (1.084)، والتي تدل على أنهم يتمتعون بحرية اتخاذ القرارات وكذا الحرية في التعامل مع المشكلات التي تواجههم في العمل بمستوى متوسط، ما يعني أن المؤسسة لا تمنح حرية كافية للأفراد العاملين لاختيار طرق أداء عملهم من أجل إنجازه بالمستوى المطلوب.

رابعا: النتائج الخاصة ببعء التأثير

لمعرفة مستوى بعد التأثير في شركة إنتاج الكهرباء للشرق -جيجل-، تم حساب المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لإجابات أفراد العينة.

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

رقم العبارة	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مستوى الأهمية	الترتيب
14	لدي تأثير كبير في كل ما يحدث في القسم الذي أعمل فيه.	3.18	0.931	متوسط	2
15	لدي مقدار كبير من السيطرة على ما يحدث في القسم الذي أعمل فيه.	2.92	1.025	متوسط	3
16	لعملي تأثير واضح على مجريات العمل في القسم الذي أعمل فيه.	3.65	0.927	متوسط	1
المتوسط الحسابي والانحراف المعياري الكلي		3.25	0.808	متوسط	

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات spss

يتضح من نتائج الجدول أعلاه أن مستوى التأثير لدى أفراد عينة الدراسة جاء بدرجة متوسطة حيث بلغ المتوسط الحسابي الكلي لبعده التأثير (3.25)، وهو ينتمي إلى الفئة [2.34-3.67] التي تُعبّر عن المستوى المتوسط.

كما يتضح من نتائج الجدول أن الانحراف المعياري الكلي لبعده التأثير بلغ (0.808) وهو أقل من الواحد مما يشير إلى وجود تشتت منخفض في إجابات أفراد عينة الدراسة على عبارات هذا البعد. كما يتضح أيضاً من نتائج الجدول رقم (24) أن العبارة رقم (16) تحصلت على المرتبة الأولى بمتوسط حسابي قدره (3.65)، بانحراف معياري قدره (0.927)، ما يعني أن أفراد عينة الدراسة موافقون على أن عملهم له تأثير واضح على مجريات العمل في القسم الذي يعملون به، فيما جاءت العبارة رقم (14) في المرتبة الثانية بمتوسط حسابي (3.18)، وبانحراف معياري قدره (0.931)، والتي تشير إلى تأثير أفراد عينة الدراسة في قسمهم بمستوى متوسط، فيما احتلت العبارة (15) على المرتبة الثالثة والأخيرة بمتوسط حسابي (2.92)، وبانحراف معياري قدره (1.025) والتي تشير إلى تحكم أفراد عينة الدراسة في قسمهم بمستوى متوسط.

لمعرفة المستوى الكلي للتمكين النفسي السائد في شركة إنتاج الكهرباء للشرق -جيجل-، تم حساب المتوسط الحسابي الكلي والانحراف المعياري لمحور التمكين النفسي، وقد جاءت النتائج كما يلي:

الجدول رقم (25): المستوى الكلي للتمكين النفسي في شركة إنتاج الكهرباء للشرق -جيجل-

أبعاد التمكين النفسي	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مستوى الأهمية	الترتيب
معنى العمل	3.89	0.702	مرتفع	2
الكفاءة	4.03	0.545	مرتفع	1
الاستقلالية	3.01	0.858	متوسط	4
التأثير	3.25	0.808	متوسط	3
الكلي	3.59	0.412	متوسط	

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات spss

تشير نتائج الجدول رقم (25) أن مستوى التمكين النفسي لدى أفراد عينة الدراسة جاء بدرجة متوسطة حيث بلغ المتوسط الحسابي الكلي (3.59)، وهو ينتمي إلى الفئة [2.34-3.67] التي تُعبّر عن المستوى المتوسط.

كما يتضح من نتائج الجدول أن الانحراف المعياري الكلي لمحور التمكين النفسي بلغ (0.412) وهو أقل من الواحد، مما يشير إلى وجود تشتت منخفض في إجابات أفراد عينة الدراسة على عبارات هذا المحور.

ومن خلال نتائج الجدول رقم (25) يمكن أيضا ترتيب أبعاد التمكين النفسي ترتيبا تنازليا حسب متوسطاتها الحسابية وهذا كما يلي:

- جاء بعد "الكفاءة" في المرتبة الأولى وهذا بمتوسط حسابي قدره (4.03)؛
 - جاء بعد "معنى العمل" في المرتبة الثانية وهذا بمتوسط حسابي قدره (3.89)؛
 - جاء بعد "التأثير" في المرتبة الثالثة وهذا بمتوسط حسابي قدره (3.25)؛
 - جاء بعد "الاستقلالية" في المرتبة الرابعة وهذا بمتوسط حسابي قدره (3.01).
- المطلب الثالث: النتائج المتعلقة بمستوى الالتزام التنظيمي السائد في شركة إنتاج الكهرباء للشرق- جيجل -

من أجل التعرف على مستوى الالتزام التنظيمي في شركة إنتاج الكهرباء للشرق-جيجل- ينبغي أولا معرفة مستويات الأبعاد المكونة له (الالتزام العاطفي، الالتزام المعياري، الالتزام الاستمراري)، وذلك باستخدام كل من المتوسط الحسابي والانحراف المعياري.

أولا: النتائج الخاصة ببعء الالتزام العاطفي

لمعرفة مستوى بعد الالتزام العاطفي في شركة إنتاج الكهرباء للشرق-جيجل-، تم حساب المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لإجابات أفراد العينة.

الجدول رقم (26): المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لعبارات بعد "الالتزام العاطفي"

رقم العبارة	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مستوى الأهمية	الترتيب
01	سأكون سعيدا لو قضيت بقية حياتي الوظيفية في هذه الشركة.	2.52	1.094	متوسط	5
02	أتحب بحماس عن الشركة التي أعمل بها مع الآخرين.	2.73	0.999	متوسط	2
03	أشعر فعلا أن مشاكل هذه الشركة جزء من مشاكلي.	2.89	1.103	متوسط	1
04	أشعر بارتباط عاطفي تجاه الشركة.	2.70	0.962	متوسط	3
05	شعوري بالانتماء للشركة يصعب علي الانضمام لشركة أخرى.	2.65	1.110	متوسط	4
المتوسط الحسابي والانحراف المعياري الكلي		2.70	0.833	متوسط	

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات spss

يتضح من نتائج الجدول السابق أن مستوى الالتزام العاطفي لدى أفراد عينة الدراسة جاء بدرجة متوسطة حيث بلغ المتوسط الحسابي الكلي لبعد الالتزام العاطفي (2.70)، وهو ينتمي إلى الفئة [2.34-3.67] التي تُعبّر عن المستوى المتوسط.

كما يتضح من نتائج الجدول أن الانحراف المعياري الكلي لبعد الالتزام العاطفي بلغ (0.833) وهو أقل من الواحد، مما يدل على وجود تشتت منخفض في إجابات أفراد العينة على عبارات بعد "الالتزام العاطفي".

ويتضح أيضا من نتائج الجدول رقم (26) أن العبارة رقم (03) تحصلت على المرتبة الأولى بمتوسط حسابي قدره (2.89)، وبانحراف معياري بلغ (1.103)، ما يعني أن أفراد عينة الدراسة موافقون على شعورهم فعلا بأن مشاكل هذه الشركة جزء من مشاكلهم، وهذا مؤشر على حرصهم على تقديم حلول للمشكلات التي تحدث، فيما جاءت العبارة رقم (02) في المرتبة الثانية بمتوسط حسابي (2.73)، وبانحراف معياري (0.999)، مما يعني أن أفراد عينة الدراسة يتحدثون بكل حماس على الشركة التي يعملون بها مع الآخرين، وجاءت العبارة رقم (04) في المرتبة الرابعة بمتوسط حسابي (2.65)، وبانحراف معياري (1.110)، مما يعني أن أغلبهم موافقون بأنهم يشعرون بارتباط عاطفي لهذه الشركة، تحتل العبارة رقم (01) المرتبة الخامسة والأخيرة بمتوسط حسابي قدره (2.52)، وبانحراف معياري قدره (1.094)، مما يعني أن أغلبهم موافقون بأنهم سيكونون سعداء بقضاء بقية حياتهم بهذه الشركة.

ثانيا: النتائج الخاصة ببعد الالتزام المعياري

لمعرفة مستوى بعد الالتزام المعياري في شركة إنتاج الكهرباء للشرق -جبل-، تم حساب المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لإجابات أفراد العينة.

الجدول رقم (27): المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لعبارات بعد "الالتزام المعياري"

رقم العبارة	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مستوى الأهمية	الترتيب
06	سأشعر بالذنب إذا غادرت الشركة حاليا.	2.66	1.055	متوسط	5
07	تستحق هذه الشركة إخلاصي وولائي لها .	3.39	0.978	متوسط	1
08	يدفعني التزامي الأخلاقي اتجاه زملائي للبقاء في هذه الشركة.	3.08	1.011	متوسط	2
09	أشعر بأنني ملزم بالبقاء للعمل بالشركة.	2.92	1.079	متوسط	3
10	أرى أنه من الخطأ حاليا ترك الشركة حتى لو كان الأمر لمصلحتي.	2.75	1.010	متوسط	4
المتوسط الحسابي والانحراف المعياري الكلي		2.96	0.815	متوسط	

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات spss

يتضح من نتائج الجدول أعلاه أن مستوى الالتزام المعياري لدى أفراد عينة الدراسة جاء بدرجة متوسطة حيث بلغ المتوسط الحسابي الكلي لبعد الالتزام العاطفي (2.96)، وهو ينتمي إلى الفئة [2.34-3.67] التي تُعبّر عن المستوى المتوسط.

كما يتضح من نتائج الجدول أن الانحراف المعياري الكلي لبعدهم الالتزام المعياري بلغ (0.815) وهو أقل من الواحد، مما يدل على وجود تشتت منخفض في إجابات أفراد العينة على عبارات بعد "الالتزام المعياري".

كما يتضح من نتائج الجدول رقم (27) أن العبارة رقم (08) تحصلت على المرتبة الأولى بمتوسط حسابي قدر ب (3.39)، وانحراف معياري قدره (0.978)، وهذا يعني أن أفراد عينة الدراسة أغلبهم لديهم إخلاص وولاء لهذه الشركة وهذا مؤشر ودليل على انتمائهم المعياري لها، فيما جاءت العبارتين (09) و (10) في المرتبة الثانية والثالثة على التوالي بمتوسط حسابي قدر ب (3.08) و(2.92)، وانحراف معياري قدره (1.011) و(1.079)، مما يعني أن أفراد عينة الدراسة موافقون على أن لديهم التزام أخلاقي والتزام بالبقاء في هذه الشركة، فيما جاءت العبارة رقم (11) في المرتبة الرابعة بمتوسط حسابي قدر ب (2.75)، وانحراف معياري قدره (1.010)، مما يعني أن أغلبهم موافقون على أنه من الخطأ ترك الشركة حالياً حتى لو كان الأمر لمصلحتهم، لتحل العبارة رقم (07) المرتبة الخامسة والأخيرة بمتوسط حسابي قدر ب (2.66)، وانحراف معياري قدره (1.055)، مما يعني أن أغلبهم موافقون على أنهم يشعرون بالذنب إذا غادرو الشركة حالياً.

ثالثاً: النتائج الخاصة ببعدهم الالتزام الاستمراري

لمعرفة مستوى بعد الالتزام الاستمراري في شركة إنتاج الكهرباء للشرق -جيجل-، تم حساب المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لإجابات أفراد العينة.

الجدول رقم (28): المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لعبارات بعد "الالتزام الاستمراري"

الترتيب	مستوى الأهمية	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العبارات	رقم العبارة
1	متوسط	0.993	3.39	أرغب حالياً بالاستمرار في هذه الشركة.	11
3	متوسط	1.028	3.27	مغادرة الشركة حالياً يسبب لي العديد من المشاكل.	12
5	متوسط	1.027	3.06	يعتبر بقائي في هذه الشركة ضرورة ورغبة في آن واحد.	13
2	متوسط	0.963	3.39	أشعر بأن لدي فرص قليلة جداً حتى أنظر في قرار ترك الشركة.	14
4	متوسط	1.118	3.25	الفوائد التي أحصل عليها في هذه الشركة هي أحد الأسباب الرئيسية لاستمراري للعمل بها.	15
متوسط		0.735	3.27	المتوسط الحسابي والانحراف المعياري الكلي	

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات spss

يتضح من نتائج الجدول أعلاه أن مستوى الالتزام الاستمراري لدى أفراد عينة الدراسة جاء بدرجة متوسطة حيث بلغ المتوسط الحسابي الكلي لبعدهم الالتزام الاستمراري (3.27)، وهو ينتمي إلى الفئة [2.34-3.67] التي تُعبّر عن المستوى المتوسط.

كما يتضح من نتائج الجدول أن الانحراف المعياري الكلي لبعده الالتزام الاستمراري بلغ (0.735) وهو أقل من الواحد، وهو ما يعني وجود تشتت منخفض في إجابات أفراد العينة على عبارات بعد "الالتزام الاستمراري".

كما يتضح من نتائج الجدول رقم (28) أن العبارة رقم (12) تحصلت على المرتبة الأولى بمتوسط حسابي قدر ب (3.39)، وانحراف معياري قدره (0.993)، وهذا يعني أن أفراد عينة الدراسة أغلبهم موافقون على الاستمرار حاليا في هذه الشركة، تليها العبارة (15) بمتوسط حسابي بلغ (3.39)، وانحراف معياري بلغ (0.993)، مما يعني أن أغلبهم موافقون أن لديهم فرص قليلة جدا حتى ينظروا في قرار ترك الشركة، فيما جاءت العبارة رقم (13) في المرتبة الثالثة بمتوسط حسابي قدر ب (3.27)، وانحراف معياري قدره (1.028)، مما يعني أن أغلبهم موافقون على أن مغادرة الشركة حاليا يسبب لهم مشاكل، فيما جاءت العبارة رقم (16) في المرتبة الرابعة بمتوسط حسابي قدر ب (3.25)، وانحراف معياري قدره (1.118)، مما يعني أغلبهم موافقون على أن الفوائد التي يتم الحصول عليها في هذه الشركة هي أحد أسباب الاستمرار بالعمل فيها، فيما احتلت العبارة رقم (14) المرتبة الخامسة والأخيرة بمتوسط حسابي قدر ب (3.06)، وانحراف معياري (1.028)، مما يعني أن أغلبهم موافقون على أن البقاء في الشركة رغبة وضرورة وهذا دليل على ولاء الأفراد العاملين اتجاه الشركة.

وللوقوف عند المستوى الكلي للالتزام التنظيمي السائد في شركة إنتاج الكهرباء للشرق -جيجل-، تم حساب المتوسط الحسابي الكلي والانحراف المعياري لمحور الالتزام التنظيمي، وقد جاءت النتائج كما يلي:

الجدول رقم (29): المستوى الكلي للالتزام التنظيمي في شركة إنتاج الكهرباء للشرق -جيجل-

أبعاد الالتزام التنظيمي	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مستوى الأهمية	الترتيب
الالتزام العاطفي	2.70	0.833	متوسط	3
الالتزام المعياري	2.96	0.815	متوسط	2
الالتزام الاستمراري	3.27	0.735	متوسط	1
الكلي	2.98	0.682	متوسط	

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات spss

تشير نتائج الجدول أعلاه أن مستوى الالتزام التنظيمي لدى أفراد عينة الدراسة جاء بدرجة متوسطة حيث بلغ المتوسط الحسابي الكلي لمحور الالتزام التنظيمي (2.98)، وهو ينتمي إلى الفئة [2.34-3.67] التي تُعبّر عن المستوى المتوسط.

كما يتضح من نتائج الجدول أن الانحراف المعياري الكلي لمحور الالتزام التنظيمي قد بلغ (0.682) وهو أقل من الواحد، مما يشير إلى وجود تشتت منخفض في إجابات أفراد عينة الدراسة على عبارات هذا المحور.

ومن خلال نتائج الجدول رقم (29) يمكن أيضا ترتيب أبعاد الالتزام التنظيمي ترتيبا تنازليا حسب متوسطاتها الحسابية وهذا كما يلي:

- جاء بعد "الالتزام الاستمراري" في المرتبة الأولى وهذا بمتوسط حسابي قدره (3.27)؛
- جاء بعد "الالتزام المعياري" في المرتبة الثانية وهذا بمتوسط حسابي قدره (2.96)؛
- جاء بعد "الالتزام العاطفي" في المرتبة الثالثة وهذا بمتوسط حسابي قدره (2.70).

المطلب الرابع: النتائج المتعلقة باختيار الفرضيات

قبل التطرق لاختبار فرضيات الدراسة لابد من اختبار التوزيع الطبيعي للتأكد من امكانية استخدام الاختبارات المعلمية.

أولاً: اختبار التوزيع الطبيعي

للتأكد من أن البيانات تخضع أو تقترب من التوزيع الطبيعي تم حساب معاملات الالتواء والتفلطح لمتغيرات الدراسة.

الجدول رقم (30): اختبار التوزيع الطبيعي

معامل التفلطح	معامل الالتواء	المتغيرات	
3.036	-1.240	معنى العمل	التمكين النفسي
0.369	-0.318	الكفاءة	
-0.429	0.181	الاستقلالية	
-0.006	-0.221	التأثير	
0.410	-0.484	الالتزام التنظيمي	

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات spss

من خلال نتائج الجدول (30) نلاحظ أن القيم المطلقة لمعاملات الالتواء لمتغيرات الدراسة أقل من 3، ونفس الأمر بالنسبة للقيم المطلقة لمعاملات التفلطح فهي أقل من 10، وبالتالي فإن بيانات الدراسة تخضع للتوزيع الطبيعي (Kline, 2010, p.77)، ومن ثم إمكانية استخدام الاختبارات المعلمية.

ثانياً: اختبار الفرضية الرئيسية وفرضياتها الفرعية

قبل اختبار الفرضية الرئيسية للدراسة وفرضياتها الفرعية، ينبغي التأكد أولاً من عدم وجود تداخل خطي متعدد بين أبعاد المتغير المستقل، وقد جاءت النتائج كما هو موضح في الجدول رقم (31):

الجدول رقم (31): معامل تضخم التباين والتباين المسموح

الأبعاد	معامل تضخم التباين VIF	التباين المسموح Tolerance
معنى العمل	1.170	0.855
الكفاءة	1.150	0.870
الاستقلالية	1.322	0.756
التأثير	1.298	0.770

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات spss

يتضح من الجدول رقم (31) عدم وجود تداخل خطي متعدد بين أبعاد المتغير المستقل، حيث جاءت جميع قيم معاملات تضخم التباين (VIF) لجميع الأبعاد أقل من 10، كما جاءت جميع قيم معاملات التباين المسموح (Tolerance) أكبر من (0.10) (مقرش، 2018، ص.341).

بعد التأكد من عدم وجود تداخل خطي متعدد بين أبعاد المتغير المستقل، ننقل لاختبار الفرضية الرئيسية للدراسة وفرضياتها الفرعية، حيث تم إجراء تحليل الانحدار الخطي المتعدد وقد جاءت النتائج كما هو موضح في الجدول التالي:

الجدول رقم(32): نتائج تحليل الانحدار الخطي المتعدد لاختبار الفرضية الرئيسية وفرضياتها الفرعية

المتغير المستقل	قيمة Beta	قيمة (T)	مستوى الدلالة
بعد معنى العمل	0.482	4.177	0.000
بعد الكفاءة	-0.208	-1.813	0.074
بعد الاستقلالية	0.307	2.501	0.015
بعد التأثير	-0.058	-0.480	0.632
R	0.498 ^a		
قيمة R^2	0.248		
قيمة D	5.432		
مستوى الدلالة Sig	0.001 ^b		

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات spss

أ- اختبار الفرضية الرئيسية

جاءت صيغة الفرضية الرئيسية كالتالي "يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) لأبعاد التمكين النفسي مجتمعة في الالتزام التنظيمي لدى العاملين في شركة إنتاج الكهرباء للشرق -جيجل-" نلاحظ من الجدول رقم (32) أن قيمة الدلالة الإحصائية ل(D) تقدر ب(0.001) وهي أقل من مستوى الدلالة المحددة مسبقا في هذه الدراسة ($\alpha=0.05$) مما يعني وجود أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى المعنوية ($\alpha \leq 0.05$) لأبعاد التمكين النفسي مجتمعة في الالتزام التنظيمي لدى العاملين في شركة إنتاج الكهرباء للشرق -جيجل-.

كما نلاحظ من نتائج الجدول أن قيمة (R^2) قد بلغت (0.248)، وهذا يعني أن أبعاد التمكين النفسي تفسر ما نسبته (24.8%) من التباين الحاصل في الالتزام التنظيمي بشركة إنتاج الكهرباء للشرق -جيجل-، والنسبة المتبقية (75.2%) ترجع لمتغيرات أخرى لم تدرج في هذا النموذج، ومنه الفرضية الرئيسية مقبولة.

ب- اختبار الفرضيات الفرعية

ب-1- اختبار الفرضية الفرعية الأولى

جاءت صيغة الفرضية الفرعية الأولى كالتالي "يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $(\alpha \leq 0.05)$ لبعده معنى العمل في الالتزام التنظيمي لدى العاملين في شركة إنتاج الكهرباء للشرق -جيجل-

نلاحظ من نتائج الجدول رقم (32) أن قيمة الدلالة الإحصائية ل(T) الخاصة ببعده معنى العمل تقدر ب(0.000) وهي أصغر من مستوى الدلالة المحددة مسبقاً في هذه الدراسة $(\alpha = 0.05)$ ، مما يعني وجود أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى المعنوية $(\alpha \leq 0.05)$ لمعنى العمل في الالتزام التنظيمي لدى العاملين في شركة إنتاج الكهرباء للشرق -جيجل-.

كما نلاحظ من الجدول رقم (32) أن قيمة معامل (Beta) قد بلغت (0.482)، وهذا يعني أن اهتمام المؤسسة محل الدراسة بمعنى العمل بوحدة واحدة يؤدي إلى الزيادة في الالتزام التنظيمي ب(0.482)، ومنه الفرضية الفرعية الأولى مقبولة.

ب-2- اختبار الفرضية الفرعية الثانية

جاءت صيغة الفرضية الفرعية الثانية كالتالي "يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $(\alpha \leq 0.05)$ لبعده الكفاءة في الالتزام التنظيمي لدى العاملين في شركة إنتاج الكهرباء للشرق -جيجل-

نلاحظ من نتائج الجدول رقم (32) أن قيمة الدلالة الإحصائية ل(T) الخاصة ببعده الكفاءة تقدر ب(0.074) وهي أكبر من مستوى الدلالة المحددة مسبقاً في هذه الدراسة $(\alpha = 0.05)$ ، مما يعني عدم وجود أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى المعنوية $(\alpha \leq 0.05)$ للكفاءة في الالتزام التنظيمي لدى العاملين في شركة إنتاج الكهرباء للشرق -جيجل-، ومنه الفرضية الفرعية الثانية مرفوضة.

ب-3- اختبار الفرضية الفرعية الثالثة

جاءت صيغة الفرضية الفرعية الثالثة كالتالي "يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $(\alpha \leq 0.05)$ لبعده الاستقلالية في الالتزام التنظيمي لدى العاملين في شركة إنتاج الكهرباء للشرق -جيجل-

نلاحظ من نتائج الجدول رقم (32) أن قيمة الدلالة الإحصائية ل(T) الخاصة ببعده الاستقلالية تقدر ب(0.015) وهي أقل من مستوى الدلالة المحددة مسبقاً في هذه الدراسة $(\alpha = 0.05)$ ، مما يعني وجود أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى المعنوية $(\alpha \leq 0.05)$ للاستقلالية في الالتزام التنظيمي لدى العاملين في شركة إنتاج الكهرباء للشرق -جيجل-.

كما نلاحظ من الجدول رقم (32) أن قيمة معامل (Beta) قد بلغت (0.307)، وهذا يعني أن اهتمام المؤسسة محل الدراسة بالاستقلالية بوحدة واحدة يؤدي إلى الزيادة في الالتزام التنظيمي ب(0.307)، ومنه الفرضية الفرعية الثالثة مقبولة.

ب-4- اختبار الفرضية الفرعية الرابعة

جاءت صيغة الفرضية الفرعية الرابعة كالتالي "يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) لبعء التأثير في الالتزام التنظيمي لدى العاملين في شركة إنتاج الكهرباء للشرق -جيجل-". نلاحظ من نتائج الجدول رقم (32) أن قيمة الدلالة الإحصائية ل(T) الخاصة ببعء التأثير تقدر ب(0.632) وهي أكبر من مستوى الدلالة المحددة مسبقاً في هذه الدراسة ($\alpha=0.05$)، مما يعني عدم وجود أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى المعنوية ($\alpha \leq 0.05$) للتأثير في الالتزام التنظيمي لدى العاملين في شركة إنتاج الكهرباء للشرق -جيجل-، ومنه الفرضية الفرعية الرابعة مرفوضة.

المطلب الخامس: مناقشة النتائج

من خلال هذا المطلب سيتم مناقشة النتائج المتعلقة بكل من مستوى التمكين النفسي والالتزام التنظيمي السائد في شركة إنتاج الكهرباء للشرق -جيجل-، بالإضافة إلى تفسير النتائج المتعلقة باختبار الفرضيات.

أولاً: مناقشة النتائج المتعلقة بمستوى التمكين النفسي السائد في شركة إنتاج الكهرباء للشرق -جيجل-

- أظهرت نتائج الدراسة أن مستوى التمكين النفسي السائد في شركة إنتاج الكهرباء للشرق -جيجل- جاء بدرجة متوسطة، حيث بلغ متوسطه الحسابي الكلي (3.59)، وهذا يدل على أن العاملين في الشركة محل الدراسة غير مقتنعين تماماً بأهمية العمل الذي يقومون به، وهم مدركون أيضاً بأن امتلاكهم للقدرات والمهارات اللازمة للقيام بعملهم ليس كافياً من أجل تمكينهم نفسياً، حيث أن عدم تشجيعهم بشكل مستمر على المساهمة في عملية صنع القرار، وتولي المسؤولية والمبادرة في حل المشاكل والتعامل مع الظروف المختلفة، يجعلهم لا يشعرون حقيقة بأنهم ممكنين بشكل كلي.

تختلف هذه النتيجة مع نتائج دراسة كل من أبا زيد (2010) والحسني (2010) و Joo & Shim (2010) و Saleh & Saif (2013) ولعور (2014)، و Abdullah & Al (2015) ومدني ورفاع (2018) و Mir & Manzoor (2018) و Zaki & Mohammed (2018) و Mollamohammadrafie (2019).

ثانياً: مناقشة النتائج المتعلقة بمستوى الالتزام التنظيمي السائد في شركة إنتاج الكهرباء للشرق -جيجل-

- أظهرت نتائج الدراسة أن مستوى الالتزام التنظيمي السائد في شركة إنتاج الكهرباء للشرق -جيجل- جاء بدرجة متوسطة، حيث بلغ متوسطه الحسابي الكلي (2.98)، وهذا يدل على أن مستوى الالتزام التنظيمي ليس بالمستوى المطلوب إذ يفترض أن تكون درجة الالتزام أعلى من المستوى الموجود، حيث أن العاملين ليس لديهم رغبة بالارتباط والانتماء للشركة على المدى البعيد، فهم غير راضيين عن الميزات التي يحصلون عليها من الشركة. وهذا يعني عدم شعورهم بأنهم جزء لا يتجزأ من الشركة.

تتفق هذه النتيجة مع دراسة Mansouri & Mekkrache (2015)، وتختلف هذه النتيجة مع نتائج دراسة كل من أحمد الشهري (2012) و Albdour & Altarawneh (2014) وأحمد مصطفى (2016) وأبي المولود (2017).

ثالثا: مناقشة النتائج المتعلقة باختبار الفرضيات

- أظهرت نتائج الدراسة أن هناك أثر معنوي لأبعاد التمكين النفسي مجتمعة في الالتزام التنظيمي لدى العاملين في شركة إنتاج الكهرباء للشرق -جيجل-، حيث قدرت قيمة الدلالة ل (D) ب (0.001)، وبلغت قيمة معامل التحديد (R^2) (0.248)، وهي تفسر ما نسبته (24.8%) من التباين الحاصل في الالتزام التنظيمي بشركة إنتاج الكهرباء للشرق -جيجل-، وهذا يعني أن التمكين النفسي من العوامل الرئيسية المؤثرة في سلوكيات العاملين في شركة إنتاج الكهرباء للشرق -جيجل-، وتظهر هذه النتيجة أيضا أن العاملين في الشركة محل الدراسة يدركون جيدا أن الإحساس بجدوى وقيمة العمل والتمتع بالاستقلالية في اتخاذ القرارات المتعلقة بالعمل، وامتلاك المهارات الضرورية لأداء العمل والشعور بإمكانية التأثير على ما يجري من أحداث في الشركة، كلها عوامل من شأنها أن توجه العامل إلى الاهتمام بالشركة والبقاء فيها والسعي لتحقيق أهدافها.

تتفق هذه النتيجة مع نتائج دراسة كل من Hashmi & Naqvi (2012) و Salman (2015) وكذلك دراسة Mir & Manzoor (2018).

- أظهرت نتائج الدراسة أن بعد معنى العمل له أثر معنوي في الالتزام التنظيمي لدى العاملين في شركة إنتاج الكهرباء للشرق -جيجل-، حيث بلغت قيمة الدلالة الاحصائية المقابلة له (0.000)، وهي أقل من مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$) المحدد مسبقا في هذه الدراسة، ويفسر ذلك بأن العاملين في شركة إنتاج الكهرباء للشرق -جيجل-، لديهم إحساس بمعنى العمل الذي يؤدونه حيث تتوافق أهدافهم وقيمهم ومعتقداتهم مع متطلبات العمل.

تتفق نتائج دراستنا المتوصل إليها مع دراسة Joo & Shim (2010) و Abdullah & Al (2015)، وتختلف نتائج دراستنا مع دراسة Ambad & Bahron (2012) و Mollamohammadrafie (2019)، اللذان توصلا إلى عدم وجود تأثير لبعد معنى العمل في الالتزام التنظيمي.

- أظهرت نتائج الدراسة أن بعد الكفاءة لا يؤثر بشكل معنوي في الالتزام التنظيمي لدى العاملين في شركة إنتاج الكهرباء للشرق -جيجل-، حيث بلغت قيمة الدلالة الاحصائية المقابلة له (0.074)، وهي أكبر من مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$) المحدد مسبقا في هذه الدراسة، ويفسر ذلك بأن العاملين في شركة إنتاج الكهرباء للشرق -جيجل-، لا يملكون القدرات والمهارات الكافية والكاملة لإنجاز أعمالهم بكفاءة وفعالية عالية، الأمر الذي يمنعهم من مزاوله أنشطة عملهم بصورة طبيعية.

تتفق هذه النتيجة مع نتائج دراسة كل من Joo & Shim (2010) و Ambad & Bahron (2012) و Mollamohammadrafie (2019)، وتختلف مع دراسة Abdullah & Al (2015) التي توصلت إلى عدم وجود تأثير لبعد الكفاءة في الالتزام التنظيمي.

- أظهرت نتائج الدراسة أن بعد الاستقلالية له أثر معنوي في الالتزام التنظيمي لدى العاملين في شركة إنتاج الكهرباء للشرق -جيجل-، حيث بلغت قيمة الدلالة الاحصائية المقابلة له (0.015)، وهي أقل من

مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$) المحدد مسبقا في هذه الدراسة، ويفسر ذلك بأن العامل في شركة إنتاج الكهرباء للشرق-جيجل-، يشعر بأنه يتمتع بالاستقلالية الذاتية الكافية لأداء عمله وبالتالي يخلق لديه احساس بالمسؤولية، وهذا ما يؤدي إلى ارتباط العامل بالشركة من خلال التزامه بعمله.

تتفق نتائج دراستنا المتوصل إليها مع دراسة Joo & Shim (2010) و Ambad & Bahron (2012) و Mollamohammadrafie (2019)، وتختلف مع دراسة Abdullah & Al (2015).

- أظهرت نتائج الدراسة أن بعد التأثير لا يؤثر بشكل معنوي في الالتزام التنظيمي لدى العاملين في شركة إنتاج الكهرباء للشرق-جيجل-، حيث بلغت قيمة الدلالة الاحصائية المقابلة له (0.632)، وهي أكبر من مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$) المحدد مسبقا في هذه الدراسة، ويفسر ذلك بأن العاملين في شركة إنتاج الكهرباء للشرق-جيجل-، مدركين بأن وجودهم في الشركة لا يؤثر على القرارات التي يتم اتخاذها، أي أنهم غير قادرين على إحداث أي فرق في الشركة مما يخلق لديهم شعور بأنه لا يوجد ارتباط بينهم وبين الشركة.

تتفق هذه النتيجة مع نتائج دراسة Abdullah & Al (2015) و Mollamihammadrafie (2019)، وتختلف مع دراسة كل من Joo & Shim (2010) و Ambad & Bahron (2012) اللذان توصلا إلى وجود أثر معنوي لبعد التأثير في الالتزام التنظيمي.

خلاصة الفصل

لقد تم في هذا الفصل عرض ومناقشة آراء عينة الدراسة حول التمكين النفسي والالتزام التنظيمي، وذلك بالاعتماد على مجموعة من الأساليب الإحصائية المتمثلة في المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والانحدار الخطي المتعدد، وقد أشارت النتائج إلى وجود مستوى متوسط لكل من التمكين النفسي والالتزام التنظيمي، كما أن هناك أثر ذو دلالة إحصائية لأبعاد التمكين النفسي مجتمعة ومنفردة في الالتزام التنظيمي ماعدا بُعدي الكفاءة والتأثير.

خاتمة

من خلال الدراسة الميدانية التي قمنا بها على مستوى شركة إنتاج الكهرباء للشرق-جيجل-، والتي تدور حول أثر التمكين النفسي في الالتزام التنظيمي لدى العاملين في هذه الشركة، توصلنا إلى مجموعة من النتائج والاقتراحات.

أولاً: النتائج

من خلال الدراسة الميدانية التي قمنا بها في شركة إنتاج الكهرباء للشرق-جيجل-، تم التوصل إلى مجموعة من النتائج كما يلي:

- جاء المستوى الكلي للتمكين النفسي للعاملين في شركة إنتاج الكهرباء للشرق-جيجل-، متوسطاً وفقاً لمقياس الدراسة، حيث بلغت قيمة المتوسط الحسابي الكلي لمحور التمكين النفسي (3.59)؛
- جاء بعد "الكفاءة" في المرتبة الأولى من حيث درجة توافره بشركة إنتاج الكهرباء للشرق-جيجل-، يليه بعد "معنى العمل" في المرتبة الثانية، ثم يأتي بعد "التأثير"، وأخيراً بعد "الاستقلالية" بمتوسطات حسابية تقدر على التوالي بـ (4.03، 3.89، 3.25، 3.01)؛
- جاء مستوى الكلي للالتزام التنظيمي للعاملين في شركة إنتاج الكهرباء للشرق-جيجل-، متوسطاً وفقاً لمقياس الدراسة، حيث بلغت قيمة المتوسط الحسابي الكلي لمحور الالتزام التنظيمي (2.98)؛
- جاء بعد "الالتزام الاستمراري" في المرتبة الأولى من حيث درجة توافره بشركة إنتاج الكهرباء للشرق-جيجل-، يليه بعد "الالتزام المعياري" في المرتبة الثانية، وأخيراً بعد "الالتزام العاطفي" بمتوسطات حسابية تقدر على التوالي بـ (3.27، 2.96، 2.70).

أما فيما يخص نتائج اختبار الفرضيات فقد جاءت كما يلي:

- وجود أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) لأبعاد التمكين النفسي مجتمعة في الالتزام التنظيمي لدى العاملين في شركة إنتاج الكهرباء للشرق-جيجل-؛
- وجود أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) لبعد معنى العمل في الالتزام التنظيمي لدى العاملين في شركة إنتاج الكهرباء للشرق-جيجل-؛
- عدم وجود أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) لبعد الكفاءة في الالتزام التنظيمي لدى العاملين في شركة إنتاج الكهرباء للشرق-جيجل-؛
- وجود أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) لبعد الاستقلالية في الالتزام التنظيمي لدى العاملين في شركة إنتاج الكهرباء للشرق-جيجل-؛
- عدم وجود أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) لبعد التأثير في الالتزام التنظيمي لدى العاملين في شركة إنتاج الكهرباء للشرق-جيجل-.


ثانياً: الاقتراحات

- اعتماد التمكين النفسي كأداة لتحفيز العاملين في الشركة من أجل استغلال قدراتهم وإنجاز مهامهم ما يولد القوة والثقة لديهم وتشجيعهم على تحمل المسؤولية والابداع والابتكار؛

- تشجيع العاملين على المشاركة في اتخاذ القرارات وإبداء الآراء في مختلف القضايا خصوصا ما يتعلق بأعمالهم؛
- إتاحة الفرصة للعاملين في الشركة لمواجهة المشاكل وتحديد الأساليب المناسبة لأداء أعمالهم دون الرجوع للإدارة العليا؛
- الاستثمار في الكفاءات البشرية من خلال تبني استراتيجية التكوين المستمر بما يخدم ويعزز أكثر أداء الفرد والشركة معاً؛
- تعزيز الالتزام التنظيمي لدى العاملين في الشركة عن طريق الندوات وورش العمل بحيث يكون محورها تعزيز الممارسات الإيجابية للعاملين بها بما يخدم أهداف المنظمة؛
- توفير مناخ عمل ملائم تسوده الثقة والتعاون، يخلق لدى العاملين الرغبة أكثر في البقاء والاستمرار في الشركة.

ثالثاً: آفاق الدراسة

- أثر التمكين النفسي على الولاء التنظيمي.
- العلاقة بين التمكين النفسي وأداء العاملين.
- أثر المشاركة في اتخاذ القرارات على الالتزام التنظيمي.
- دور الالتزام التنظيمي في تحسين أداء العاملين.
- العلاقة بين الالتزام التنظيمي وسلوك المواطنة التنظيمية.



قائمة المراجع

أولاً: المراجع باللغة العربية

أ- الكتب

- 1- البناء، حسين موسى قاسم، والخفاجي، نعمة عباس.(2014). *استراتيجية التمكين التنظيمي لتعزيز فاعلية عمليات إدارة المعرفة*. عمان: دار الأيام للنشر والتوزيع.
- 2- الشيايب، أحمد محمد سعيد، وأبو حمور، عنان محمد أحمد.(2014). *مفاهيم إدارية معاصرة*. عمان: الأكاديميون للنشر والتوزيع.
- 3- الفراء، وليد عبد الرحمن خالد.(2009). *تحليل بيانات الاستبيان باستخدام البرنامج الاحصائي spss*. الندوة العالمية لشباب الاسلامي.
- 4- المصاروة، علي محمد أحمد، والخفاجي، نعمة عباس.(2015). *إدارة التنوع منظور الالتزام التنظيمي*. عمان: دار الأيام للنشر والتوزيع.
- 5- المغربي، عبد الحميد عبد الفتاح.(2007). *المهارات السلوكية والتنظيمية لتنمية الموارد البشرية*. القاهرة: المكتبة العصرية للنشر والتوزيع.
- 6- جبريل، وائل محمد.(2016). *دراسات إدارية معاصرة(مشكلات واقعية وحلول عملية)*. عمان: دار كنوز المعرفة للنشر والتوزيع.
- 7- جلاب، إحسان دهش، والحسيني، كمال كاظم طاهر.(2014). *إدارة التمكين والاندماج*. عمان: دار صفاء للنشر والتوزيع.
- 8- حريم، حسين.(2013). *إدارة الموارد البشرية (إطار متكامل)*. دار ومكتبة الحامد للنشر والتوزيع.
- 9- عبد الباقي، صلاح الدين.(2005). *مبادئ السلوك التنظيمي*. الاسكندرية: الدار الجامعة.

ب- المقالات

- 1- أبا زيد، رياض.(2010). *أثر التمكين النفسي على سلوك المواطنة للعاملين في مؤسسة الضمان الاجتماعي في الأردن*. مجلة النجاح للأبحاث (العلوم الانسانية)، 24(2)، 494-519.
- 2- الأبرو، هادي عبد الوهاب، ومالك نور، الحمزة.(2017). *أثر موضع السيطرة وجودة العلاقة في سلوك العمل المنحرف من خلال الثقة في القائد والتمكين النفسي*. المجلة الأردنية في كلية الادارة والاقتصاد قسم إدارة الأعمال، 13(2)، 201-231.

- 3- أبو أسعد، أحمد عبد اللطيف.(2017). فعالية برنامج ارشادي يستند إلى التمكين النفسي في تحسين الرضا الحياتي والأمل لدى طلبة المرحلة المتوسطة من ذوي الأسر المفككة في محافظة الكرك. *دراسات العلوم التربوية، 44*(4)، 319-334.
- 4- أبو غالي، عطف محمود.(2016). الوعي بالذات والامان الاجتماعي كمنبئات بالتمكين النفسي لدى الممرضين والممرضات في محافظات غزة. *مجلة رسالة التربية وعلم النفس، (54)*، 57-79.
- 5- أبي مولود، عبد الفتاح.(2017). قياس مستوى الالتزام التنظيمي لدى عينة من عمال قطاع المحروقات بمنطقة ورقلة-دراسة ميدانية بالمديرية الجهوية حوض بركاوي ورقلة. *مجلة العلوم الانسانية والاجتماعية، (28)*، 257-265.
- 6- أحمد مصطفى، أحمد محمد.(2016). أثر الالتزام التنظيمي على العلاقة بين ضغوط العمل والأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك فيصل بالمملكة العربية السعودية. *مجلة الأكاديمية الأمريكية العربية للعلوم والتكنولوجيا، 7*(20)، 161-204.
- 7- بخوش، وليد، ونصيب، أسماء.(2017). الالتزام التنظيمي وعلاقته بالفعالية التنظيمية داخل المؤسسات الصناعية. *مجلة العلوم الانسانية، (8)*، 275-290.
- 8- بني عيسى، أحمد محمد، وأبا زيد، رياض أحمد.(2014). دور الالتزام التنظيمي في تحسين أداء العاملين في القطاع المصرفي الأردني. *مجلة دراسات العلوم الادارية، 41*(2)، 362-374.
- 9- بوشلوش، عبد الحليم، ومرداوي، كمال.(2017). أثر التسويق الداخلي على الالتزام التنظيمي للعاملين في جامعة قسنطينة2. *مجلة دراسات اقتصادية، 4*(3)، 49-67.
- 10- الحسني، كمال كاظم طاهر.(2010). التمكين النفسي للفريق وأثره في الأداء العالي: دراسة تطبيقية في كلية الإدارة والاقتصاد. *مجلة القادسية للعلوم الاداري و الاقتصادية، 12*(3)، 171-191.
- 11- الحسني، كمال كاظم طاهر.(2015). التمكين النفسي: ثروة لتعزيز السلوك الريادي: دراسة تحليلية لآراء عينة من تدريسي جامعة المثنى. *مجلة المثنى الإدارية و الاقتصادية، 5*(1)، 171-188.
- 12- السميري، نجاح عواد.(2017). الثقة بالنفس كمتغير وسيط في العلاقة بين التمكين النفسي والاحتراق الوظيفي المهني لدى معلمي التربية الخاصة في محافظات غزة. *مجلة الجامع في الدراسات النفسية والعلوم التربوية، (5)*، 178-204.

- 13- السيانى، ماجد قاسم.(2015). قياس مستوى الالتزام التنظيمي في الجامعات اليمنية الخاصة: دراسة ميدانية على الجامعات الخاصة بمحافظة إب. *مجلة العلوم الادارية، 11*(5)، 109-143.
- 14- شيخي، مليكة، ودحو، خضرة، وسعيدى، عامر برزوق.(2020). تأثير التمكين النفسي على الأداء الوظيفي للعاملين بوجود الرضا الوظيفي كمتغير وسيط دراسة حالة القطاع المصرفي بسعيدة. *مجلة التنظيم والعمل، 8*(3)، 42-60.
- 15- صوار، يوسف، وستي، سيد أحمد.(2016). أثر صراع الدور على الالتزام الوظيفي بوجود الرضا الوظيفي كمتغير وسيط باستخدام منهجية PLS لدى عينة من موظفي الادارات العمومية بسعيدة. *المجلة الجزائرية للموارد البشرية، 1*(2)، 39-53.
- 16- عبد التواب صالح حسن، أماني.(2018). فعالية برنامج قائم على مهارات التمكين النفسي في تحسين الكمالية التكيفية والتوجه نحو الحياة لدى طالبات الجامعة. *مجلة كلية التربية، (180)*، 13-72.
- 17- عبد الحسين، باسم.(2012). أثر تمكين العاملين في الالتزام التنظيمي: دراسة تحليلية لآراء عينة من موظفي الهيئة العامة للسدود والخزانات. *مجلة كلية بغداد للعلوم الاقتصادية الجامعة، (31)*، 258-280.
- 18- عبد فضل الخالدي، خيرية.(2018). التمكين النفسي وتأثيره على السلوك الابداعي: دراسة تطبيقية في مديرية بيئة القادسية. *مجلة المثنى للعلوم الادارية والاقتصادية، 8*(1)، 69-88.
- 19- عبيرات، مقدم، وبن ساحة، أحلام.(2018). أثر القيم التنظيمية على الالتزام التنظيمي-دراسة حالة عمال المدرسة العليا للأساتذة بالأغواط-. *مجلة أداء المؤسسات الجزائرية، (14)*، 52-66.
- 20- العمري، إسماعيل.(2017). قياس مستوى الالتزام التنظيمي لدى عينة من عمال قطاع المحروقات بمنطقة ورقلة: دراسة ميدانية بالمديرية الجهوية حوض بركاوي ورقلة. *مجلة العلوم الانسانية والاجتماعية، (28)*، 257-266.
- 21- مداني، طويهر طه، ورفاع، شريفة.(2018). دور التمكين النفسي في تعزيز الالتزام التنظيمي: دراسة تحليلية لآراء عينة من الأفراد العاملين بالمكتبات الجامعية. *مجلة أداء المؤسسات الجزائرية، (13)*، 24-48.
- 22- مرزوق، سارة، وبوعشة، مبارك.(2017). دراسة أثر التمكين في تحقيق الاندماج الوظيفي للعاملين: دراسة حالة مجمع عموري بسكرة. *مجلة دراسات اقتصادية، 4*(3)، 163-187.

23- مصنوعة، أحمد. (2017). التمكين الإداري كمدخل لتعزيز الالتزام التنظيمي للعاملين بالتطبيق على أعضاء الإدارة الاشرافية (رؤساء الأقسام ونوابهم) بجامعة حسيبة بن بوعلي-الشلف-. مجلة اقتصاديات شمال إفريقيا، (16)، 325-354.

24- مقراش، فوزية. (2018). أثر المسؤولية الاجتماعية للشركات على الميزة التنافسية-دراسة حالة شركة صناعة الأدوية صيدال الجزائر-. مجلة العلوم الاقتصادية والتسيير والعلوم التجارية، 11(1)، 332-345.

25- مومني، خالد سليمان أحمد. (2017). مستوى سلوك المواطنة التنظيمية لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة الملك فيصل. مجلة القدس المفتوحة للأبحاث والدراسات التربوية والنفسية. 5(18)، 227-244.

26- نعساني، عبد المحسن عبد السلام. (2013). أسباب التمكين النفسي ونتائجه بالتطبيق على القطاع المصرفي بمدينة الرياض. المجلة العربية للإدارة، 33(2)، 219-239.

27- النواجحة، زهير عبد الحميد. (2016). التمكين النفسي والتوجه الحياتي لدى عينة من معلمي المرحلة الأساسية. مجلة القدس المفتوحة للأبحاث والدراسات التربوية والنفسية، 4(15)، 283-316.

ج- الأطروحات والرسائل الجامعية

1- أحمد الشهري، أحمد بن عوض. (2012). الالتزام التنظيمي لعضو هيئة التدريس السعودي في الجامعات الحكومية بالمملكة العربية السعودية: واقعه، ومحدداته وأليات تنميته (أطروحة دكتوراه غير منشورة). جامعة أم القرى، المملكة العربية السعودية.

2- الجماسي، محمد إسماعيل داود. (2016). العلاقة بين الالتزام التنظيمي والأداء الوظيفي لدى العاملين في الخدمات الطبية العسكرية بقطاع غزة (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة الأقصى، غزة.

3- الحاج، أمل فوزي ابراهيم. (2015). علاقة التمكين الإداري بالالتزام التنظيمي في المؤسسات الدولية العاملة في قطاع غزة (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة الأزهر، غزة.

4- الشريف إبراهيم، إبراهيم الصديق. (2019). الدور الوسيط للالتزام التنظيمي في العلاقة بين ممارسات الموارد البشرية وسلوك المواطنة التنظيمية (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة السودان، السودان.

5- العياشي، سالم. (2019). الثقافة التنظيمية وعلاقتها بالالتزام التنظيمي لدى الموظفين في المنظمات الرياضية (أطروحة دكتوراه غير منشورة). جامعة محمد بوضياف، المسيلة.

- 6- الغرباوي، محمد حسن محمود.(2014). دور الالتزام التنظيمي في تحسين جودة الخدمة: دراسة تطبيقية على الشق المدني في وزارة الداخلية و الامن الوطني قطاع غزة (رسالة ماجستير غير منشورة). الجامعة الاسلامية، غزة.
- 7- أمان، نجوى محمد.(2017). الدور الوسيط للملكية النفسية تجاه الوظيفة على العلاقة بين التمكين النفسي والقيادي للعاملين وأدائهم في المؤسسات الأكاديمية الفلسطينية (رسالة ماجستير غير منشورة). الجامعة الاسلامية، غزة.
- 8- برسولي، فوزية.(2018). أثر التمكين في الأداء البشري: دراسة ميدانية بمديرية الحماية المدنية بولاية باتنة (أطروحة دكتوراه غير منشورة). جامعة محمد خيضر، بسكرة.
- 9- برني، لطيفة.(2015). أثر تمكين العاملين في تحسين الأداء الاجتماعي للمؤسسات الجزائرية العمومية والعيادات الاستشفائية الخاصة لولاية بسكرة (أطروحة دكتوراه غير منشورة). جامعة محمد خيضر، بسكرة.
- 10- بلعوي، مجدولين عمر محمد.(2015). أثر التمكين النفسي في جودة العمل لدى العاملين في الجامعات الرسمية الأردنية (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة آل البيت، الأردن.
- 11- حواس، أميرة محمد رفعت.(2003). أثر الالتزام التنظيمي والثقة في الادارة على العلاقة بين العدالة التنظيمية وسلوكيات المواطنة التنظيمية بالتطبيق على البنوك التجارية (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة القاهرة، القاهرة.
- 12- سلمان، هادي عذاب.(2013). دور الانماط القيادية المعاصرة في تحقيق الالتزام التنظيمي: دراسة تحليلية لآراء عينة من القيادات الادارية العليا في الشركات الصناعية العراقية (أطروحة دكتوراه غير منشورة). جامعة سانت كليمنتس ST.CLEMENTS العالمية، بغداد.
- 13- عاشوري، ابتسام.(2015). الالتزام التنظيمي داخل المؤسسة وعلاقته بالثقافة التنظيمية: دراسة ميدانية بمؤسسة ديوان الترقية والتسيير العقاري بمدينة الجلفة(المديرية العامة) (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة محمد خيضر، بسكرة.
- 14- عليان، محمد عبد سعيد.(2016). العدالة التنظيمية وعلاقتها بالالتزام التنظيمي: دراسة ميدانية على هيئة التمريض في المستشفيات الحكومية في محافظة غزة (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة الأزهر، غزة.

- 15- لعور، عاشور. (2014). التمكين النفسي وتأثيره على سلوك المواطنة التنظيمية لدى أفراد الحماية المدنية: دراسة ميدانية بالمديرية الولائية لسكيكدة (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة سطيف، سطيف.
- 16- ماحي، محمد الأمين. (2016). المناخ التنظيمي وعلاقته بالالتزام التنظيمي في المؤسسة الجزائرية (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة وهران-2- محمد بن أحمد، وهران.
- 17- معمري، حمزة. (2008). العلاقة بين اتجاهات الموظفين نحو المهنة والالتزام التنظيمي-دراسة ميدانية بالشركة الجزائرية للكهرباء والغاز(سونلغاز) بورقلة (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة الجزائر. الجزائر.

ثانيا: المراجع باللغة الإنجليزية

- Books

- 1- Kline, R.B. (2016). *Principles and Practice of Structural equation modeling* (4 th ed).New York : The Guilford press.
- 2- Sekaran, U.(2003). *Research methods for business a skill building approach*. New York: John Wiley & Son, INC.

- Journals

- 1- Abdullah, A. G. K., Almadhoun, T. Z., & Ling, Y.(2015). Organizational Empowerment and Commitment: The Mediating Effect of Psychological Empowerment. *Asian Journal of Social Sciences, Arts and Humanities*, 3(2), 1-7.
- 2- Albdour, A. A., & Altarawneh, I. I. (2014). Employee Engagement and Organizational Commitment: Evidence from Jordan, *International Journal of Business*, 19(2), 193-212.
- 3- Ambad, S. N. A., & Bahron, A. (2012). Psychological Empowerment: The Influence on Organizational Commitment Among Employees in the Construction Sector, *The Journal of Global Business Management*, 8(2), 73-81.
- 4- Avan, A., Zorlu, Ö., & Baytok, A. (2016). The Effect of Psychological Empowerment on Organizational Silence in Hotels , *Journal of Business Research-Türk*, 8(4), 277-295.
- 5- Bahrami, M. A., Barati, O., Ghoroghchian, M., Montazer-alfaraj, R., & Ezzatabadi, M. R.(2016). *Role of Organizational Climate in Organizational Commitment: The Case of Teaching Hospitals*. *Osong Public Health Res Perspect*, 7(2), 96-100.
- 6- Benziane , R. (2017). The Role of Organisational Commitment in the Improvement of Employees' Performance at a Business Companies An Empirical Study at Sonelgaz Company – Distribution Directorate Rifi – Béchar. *Al-Bashaer Economic Journal*, 3(3), 254-270.
- 7- Dabir, A.R., & Azarpira, M. (2017). Organizational commitment and its impact on employees' individual interactions. *Int. J. Hum. Capital Urban Manage*, 2(1), 49-56.

- 8- Dehghani, T., Mahmoudi, M., & Ameri, M. (2016). The effect of psychological empowerment on the productivity of nurses in private hospitals of Bandar Abbas. *Management Issues in Healthcare System*, 2, 43-51.
- 9- Ghaniyoun, A., Heidari, M., & Shakeri, K. (2018). Psychological Empowerment and its Associated Factors among Operational Staff of Tehran Emergency Center. *Journal of Clinical and Diagnostic Research*, 12(6), 15-17.
- 10- Hashmi, M. S., & Naqvi, I. H. (2012). Psychological Empowerment: A Key to Boost Organizational Commitment, Evidence from Banking Sector of Pakistan, *International Journal of Human Resource Studies*, 2(2), 132-141.
- 11- Joo, B. K. B., & Shim, J. H. (2010). Psychological empowerment and organizational commitment: the moderating effect of organizational learning culture, *Human Resource Development International*, 13(4), 425-441.
- 12- Khaleh, L. A. B. C., & Naji, S. (2016). The relationship between organizational commitment components and organizational citizenship behavior in nursing staff. *International Journal of Medical Research & Health Sciences*, 5(5), 173-179.
- 13- Khan, A. S., & Jan, F. (2015). The Study of Organization Commitment and Job Satisfaction among Hospital Nurses. A Survey of District Hospitals of Dera Ismail Khan, *Global Journal of Management and Business Research: A Administration and Management*, 15(1), 17-28.
- 14- Mansouri, K., & Mekkrache, F. (2015). Examining the Relevance between Emotional Intelligence, Organizational Commitment and Organizational Behavior Citizenship, Case Study of "Mohammed Seddik Ben Yahia Hospital". *Revue des Sciences Humaines – Université Mohamed Khider Biskra*, (38), 35-52.
- 15- Mir, R. A., & Manzoor, S. (2018). Psychological Empowerment Effects on Employee Affective Commitment and Behavioural Intentions, *Pacific Business Review International*, 10(9), 174-181.
- 16- Mollamohammadrafie, H. (2019). The Effect Of Psychological Empowerment And Organizational Trust On Affective Commitment Evidence From Padjadjaran University, Bandung Indonesia, *International Journal of Scientific & Technology Research*, 8(1), 63-69.
- 17- Safari, K., Haghighi, A. S., Rastegar, A., & Jamshidi, A. (2011). The relationship between psychological empowerment and organizational learning. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 30, 1147-1152.
- 18- Saleh, A. S., & Saif, N. I. (2013). Psychological Empowerment and Job Satisfaction in Jordanian Hospitals. *International Journal of Humanities and Social Science*, 3(16), 250-257.
- 19- Sargolzaei, F., & Keshtegar, A. A. (2015). The effect of psychological empowerment to improve employees' organizational citizenship behavior (study of Maskan Bank branches management of Zahedan city). *Research Journal of Fisheries and Hydrobiology*, 10(9), 605-611.
- 20- Tetik, N. (2016). The Effects of Psychological Empowerment on Job Satisfaction and Job Performance of Tourist Guides. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences Feb*, 6(2), 221-239.

21- Xu, H., & Visanh, P. (2018). Factors affecting organizational commitment of employee's of Lao development bank. Factors affecting organizational commitment of employee's of Lao development bank. *Sociol Int J*, 2(6), 809-818.

22- Zaki, S. M., & Mohammed, E. A. (2018). Psychological Empowerment and Its Relation with Organizational Loyalty Among First Line Managers. *Journal of Health, Medicine and Nursing*, 49, 122-131.

- Theses

1- Norizan, I.(2012). *Organizational Commitment and Job Satisfaction Among Staff of Higher Learning Education Institutions in Kelantan* (Master of Human Resource Management), Universiti Utara Malaysia.

2- Salman, H. M. (2015).*The Impact of Human Resources' Psychological Empowerment On Organizational Commitment in Banking Sector Local Commercial Banks in Gaza Strip* (Master of Business Administration). The Islamic University of Gaza, Gaza.



الملاحق

الملحق رقم (01): الاستبانة في شكلها الأولي

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

أخي الموظف...،أختي الموظفة...

تحية طيبة أما بعد:

يسرنا أن نضع بين أيديكم هذه الاستبانة الخاصة بدراسة " أثر التمكين النفسي في الالتزام التنظيمي - دراسة حالة شركة إنتاج الكهرباء للشرق - جيجل -" وذلك استكمالاً لمتطلبات الحصول على شهادة الماستر في علوم التسيير تخصص إدارة الموارد البشرية. لذا نرجو منكم التكرم بقراءة العبارات بدقة والإجابة عليها بموضوعية، حيث أن صحة النتائج تعتمد بدرجة كبيرة على صحة إجاباتكم، علماً أن هذه البيانات سرية ولن تستخدم إلا لأغراض البحث العلمي. وفي الأخير تقبلوا منا فائق التقدير والاحترام

تحت إشراف الأستاذ:

* د/ شفيق شاطر.

إعداد الطالبان:

* هجيرة عنصل.

* نسيمة صويلح.

السنة الجامعية 2019 - 2020

المحور الأول: البيانات الشخصية والوظيفية

ضع علامة (x) في الخانة الموافقة لاختيارك:

1- الجنس:

نكر أنثى

2- السن:

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

3- الحالة الاجتماعية:

أعزب متزوج(ة) مطلق(ة) أرمل(ة)

4- المستوى العلمي:

ثانوي أو أقل تكوين مهني جامعي

5- عدد سنوات الخبرة:

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

6- الصنف المهني:

إطار عون تحكم عون تنفيذ

المحور الثاني: التمكين النفسي

رقم العبارة	العبارة	غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة
معنى العمل						
1	العمل الذي أقوم به ذو معنى بالنسبة لي.					
2	أشعر بأنني أستخدم وقتي في تنفيذ عمل مهم.					
3	أمارس أثناء عملي نشاطات ذات قيمة عالية.					
4	يجعلني عملي أشعر بالمسؤولية اتجاه شركتي.					
الكفاءة						
5	لدي الثقة بالنفس لإنجاز عملي بكفاءة.					
6	أستطيع مواجهة التحديات أثناء قيامي بعملي.					
7	أستطيع إتقان المهارات الضرورية لأداء عملي.					
8	لدي القدرة الكاملة للتكيف مع التغيرات الجديدة في العمل.					
الاستقلالية						
9	أتمتع بالاستقلالية التامة في كيفية تنفيذ عملي.					
10	لدي الحرية في التعامل مع المشكلات التي تواجهني في عملي.					
11	أمتلك صلاحيات كافية للتصرف في مهام عملي.					
12	أستطيع القيام بتغيير الطرق التي أؤدي بها عملي عندما أرغب في ذلك.					
التأثير						
13	إن تأثيري كبير فيما يحدث في القسم الذي أعمل فيه.					
14	لدي مقدار كبير من السيطرة على ما يحدث في القسم الذي أعمل فيه.					
15	لعملي تأثير ملاحظ على مجريات العمل في القسم الذي أعمل فيه.					

المحور الثالث: الالتزام التنظيمي

رقم العبارة	العبارة	غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة
الالتزام العاطفي						
1	سأكون سعيدا لو قضيت بقية حياتي الوظيفية في هذه الشركة.					
2	يسعدني الحديث مع الآخرين عن الشركة التي أعمل بها.					
3	أشعر وبجدية أن مشاكل هذه الشركة جزء من مشاكل الشخصية.					
4	أشعر بارتباط عاطفي لهذه الشركة.					
5	يصعب علي الالتحاق بشركة جديدة، والانتماء إليها كما هو الحال مع هذه الشركة.					
الالتزام المعياري						
6	سأشعر بالذنب إذا غادرت الشركة حاليا.					
7	تستحق هذه الشركة إخلاصي وولائي لها .					
8	التزامي الأخلاقي اتجاه زملائي يدفعني للبقاء في هذه الشركة.					
9	أشعر بأنني ملتزم في البقاء بالعمل في هذه الشركة.					
10	أرى من الخطأ مغادرة الشركة حاليا حتى لو كان الأمر مفيدا لي.					
الالتزام الاستمراري						
11	أرغب الاستمرار حاليا في هذه الشركة.					
12	مغادرة الشركة حاليا يسبب لي العديد من المشاكل والاضطرابات.					
13	بقائي في هذه الشركة هي مسألة ضرورية مثلما هي رغبة أيضا.					
14	أشعر بأن لدي خيارات وفرص قليلة جدا للنظر في قرار مغادرة الشركة.					
15	الفوائد التي أحصل عليها في هذه الشركة هي أحد الأسباب الرئيسية لاستمراري للعمل بها.					

الملحق رقم (02): قائمة الأساتذة المحكمين للاستبانة

الرقم	اسم الأستاذ	الكلية	الجامعة
1	عزيزي وداد	كلية العلوم الاقتصادية التجارية وعلوم التسيير	جامعة جيجل
2	فوزية مقرأش	كلية العلوم الاقتصادية التجارية وعلوم التسيير	جامعة جيجل
3	عيسى نجيمي	كلية العلوم الاقتصادية التجارية وعلوم التسيير	جامعة جيجل
4	محمد عبد اللوش	كلية العلوم الاقتصادية التجارية وعلوم التسيير	جامعة جيجل

الملحق رقم (03): الاستبانة في شكلها النهائي

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

أخي الموظف...،أختي الموظفة...
تحية طيبة أما بعد:

يسرنا أن نضع بين أيديكم هذه الاستبانة الخاصة بدراسة " أثر التمكين النفسي في الالتزام التنظيمي - دراسة حالة شركة إنتاج الكهرباء للشرق - جيجل -" وذلك استكمالاً لمتطلبات الحصول على شهادة الماستر في علوم التسيير تخصص إدارة الموارد البشرية.
لذا نرجو منكم التكرم بقراءة العبارات بدقة والإجابة عليها بموضوعية، حيث أن صحة النتائج تعتمد بدرجة كبيرة على صحة إجاباتكم، علماً أن هذه البيانات سرية ولن تستخدم إلا لأغراض البحث العلمي.
وفي الأخير تقبلوا منا فائق التقدير والاحترام

تحت إشراف الأستاذ:

* د/ شفيق شاطر.

إعداد الطالبتان:

* هجيرة عنصل.

* نسيمة صويلح.

السنة الجامعية 2019 - 2020

المحور الأول: البيانات الشخصية والوظيفية

ضع علامة (x) في الخانة الموافقة لاختيارك:

1- الجنس:

ذكر أنثى

2- السن:

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

3- الحالة الاجتماعية:

أعزب متزوج(ة) مطلق(ة) أرمل(ة)

4- المؤهل العلمي:

ثانوي أو أقل تكوين مهني جامعي

5- عدد سنوات العمل:

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

6- الصنف المهني:

إطار عون تحكم عون تنفيذ

المحور الثاني: التمكين النفسي

رقم العبارة	العبارة	غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة
معنى العمل						
1	العمل الذي أقوم به ذو معنى بالنسبة لي.					
2	أشعر بأنني أستغل وقتي في تنفيذ عمل مهم.					
3	أمارس أثناء عملي نشاطات ذات قيمة عالية.					
4	يجعلني عملي أشعر بالمسؤولية اتجاه شركتي.					
الكفاءة						
5	ثقتي العالية بنفسني تمكنني من إنجاز عملي بكفاءة.					
6	أستطيع مواجهة التحديات التي تواجهني أثناء قيامي بعملي					
7	أستطيع إتقان المهارات الضرورية لأداء عملي.					
8	لدي القدرة على التكيف مع التغيرات الجديدة في العمل.					
9	لدي القدرة على إنجاز عملي بأقل جهد.					
الاستقلالية						
10	أتمتع بحرية اتخاذ القرارات في كيفية تنفيذ عملي.					
11	لدي الحرية في التعامل مع المشكلات التي تواجهني في عملي.					
12	أمتلك صلاحيات كافية للتصرف في مهام عملي.					
13	أستطيع القيام بتغيير طرق تأدية عملي عندما أرغب في ذلك.					
التأثير						
14	لدي تأثير كبير في كل ما يحدث في القسم الذي أعمل فيه.					
15	لدي مقدار كبير من السيطرة على ما يحدث في القسم الذي أعمل فيه.					
16	لعملي تأثير واضح على مجريات العمل في القسم الذي أعمل فيه.					

المحور الثالث: الالتزام التنظيمي

رقم العبارة	العبارة	غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة
الالتزام العاطفي						
1	سأكون سعيدا لو قضيت بقية حياتي الوظيفية في هذه الشركة.					
2	أتحدث بحماس عن الشركة التي أعمل بها مع الآخرين.					
3	أشعر فعلا أن مشاكل هذه الشركة جزء من مشاكلي.					
4	أشعر بارتباط عاطفي تجاه الشركة.					
5	شعوري بالانتماء للشركة يصعب علي الانضمام لشركة أخرى.					
الالتزام المعياري						
6	سأشعر بالذنب إذا غادرت الشركة حاليا.					
7	تستحق هذه الشركة إخلاصي وولائي لها .					
8	يدفعني التزامي الأخلاقي اتجاه زملائي للبقاء في هذه الشركة.					
9	أشعر بأنني ملزم بالبقاء للعمل بالشركة.					
10	أرى أنه من الخطأ حاليا ترك الشركة حتى لو كان الأمر لمصلحتي.					
الالتزام الاستمراري						
11	أرغب حاليا بالاستمرار في هذه الشركة.					
12	مغادرة الشركة حاليا يسبب لي العديد من المشاكل.					
13	يعتبر بقائي في هذه الشركة ضرورة ورغبة في آن واحد.					
14	أشعر بأن لدي فرص قليلة جدا حتى أنظر في قرار ترك الشركة .					
15	الفوائد التي أحصل عليها في هذه الشركة هي أحد الأسباب الرئيسية لاستمراري للعمل بها.					

الملحق رقم (04): نتائج معاملات ارتباط العبارات بالدرجة الكلية للبعد والمحور الذي تنتمي إليه

1- معامل ارتباط عبارات بعد معنى العمل بالدرجة الكلية للبعد

Corrélations

	العمل الذي أقوم به ذو معنى بالنسبة لي	أشعر بأنني أستغل وقتي في تنفيذ عمل مهم	أمارس أثناء عملي نشاطات ذات قيمة عالية	يجعلني عملي أشعر بالمسؤولية اتجاه شركتي	معنى_العمل
Corrélation de Pearson العمل الذي أقوم به ذو معنى بالنسبة لي	1	,708**	,419**	,452**	,834**
Sig. (bilatérale)		,000	,000	,000	,000
N	71	71	71	71	71
Corrélation de Pearson أشعر بأنني أستغل وقتي في تنفيذ عمل مهم	,708**	1	,542**	,563**	,896**
Sig. (bilatérale)	,000		,000	,000	,000
N	71	71	71	71	71
Corrélation de Pearson أمارس أثناء عملي نشاطات ذات قيمة عالية	,419**	,542**	1	,170	,709**
Sig. (bilatérale)	,000	,000		,156	,000
N	71	71	71	71	71
Corrélation de Pearson يجعلني عملي أشعر بالمسؤولية اتجاه شركتي	,452**	,563**	,170	1	,674**
Sig. (bilatérale)	,000	,000	,156		,000
N	71	71	71	71	71
Corrélation de Pearson معنى_العمل	,834**	,896**	,709**	,674**	1
Sig. (bilatérale)	,000	,000	,000	,000	
N	71	71	71	71	71

** . La corrélation est significative au niveau 0.01 (bilatéral).

2- معامل ارتباط عبارات بعد الكفاءة العمل بالدرجة الكلية للبعد

Corrélations

	تقتي العالية بنفسني تمكنني من إنجاز عملي بكفاءة	أستطيع مواجهة التحديات التي تواجهني أثناء قيامي بعملي	أستطيع إتقان المهارات الضرورية لأداء عملي	لدي القدرة على التكيف مع التغيرات الجديدة في العمل	لدي القدرة على إنجاز عملي بأقل جهد	الكفاءة
Corrélation de Pearson تقتي العالية بنفسني تمكنني من إنجاز عملي بكفاءة	1	,484**	,302*	,271*	,256*	,626**
Sig. (bilatérale)		,000	,011	,022	,031	,000
N	71	71	71	71	71	71
Corrélation de Pearson أستطيع مواجهة التحديات التي تواجهني أثناء قيامي بعملي	,484**	1	,311**	,329**	,438**	,721**
Sig. (bilatérale)	,000		,008	,005	,000	,000
N	71	71	71	71	71	71
Corrélation de Pearson أستطيع إتقان المهارات الضرورية لأداء عملي	,302*	,311**	1	,518**	,331**	,655**
Sig. (bilatérale)	,011	,008		,000	,005	,000
N	71	71	71	71	71	71
Corrélation de Pearson لدي القدرة على التكيف مع التغيرات الجديدة في العمل	,271*	,329**	,518**	1	,526**	,748**
Sig. (bilatérale)	,022	,005	,000		,000	,000

N		71	71	71	71	71	71
Corrélation de Pearson	لدي القدرة على إنجاز عملي بأقل جهد	,256*	,438**	,331**	,526**	1	,775**
Sig. (bilatérale)		,031	,000	,005	,000		,000
N		71	71	71	71	71	71
Corrélation de Pearson	الكفاءة	,626**	,721**	,655**	,748**	,775**	1
Sig. (bilatérale)		,000	,000	,000	,000	,000	
N		71	71	71	71	71	71

** . La corrélation est significative au niveau 0.01 (bilatéral).

* . La corrélation est significative au niveau 0.05 (bilatéral).

3- معام ارتباط عبارات بعد الاستقلالية العمل بالدرجة الكلية للبعد

Corrélations

	أتمتع بحرية اتخاذ القرارات في كيفية تنفيذ عملي	لدي الحرية في التعامل مع المشكلات التي تواجهني في عملي	أمتلك صلاحيات كافية للتصرف في مهام عملي	أستطيع القيام بتغيير طرق تأدية عملي عندما أرغب في ذلك	الاستقلالية
Corrélation de Pearson	1	,853**	,590**	,323**	,873**
Sig. (bilatérale)		,000	,000	,006	,000
N	71	71	71	71	71
Corrélation de Pearson	,853**	1	,682**	,264*	,884**
Sig. (bilatérale)	,000		,000	,026	,000
N	71	71	71	71	71
Corrélation de Pearson	,590**	,682**	1	,280*	,807**
Sig. (bilatérale)	,000	,000		,018	,000
N	71	71	71	71	71
Corrélation de Pearson	,323**	,264*	,280*	1	,595**
Sig. (bilatérale)	,006	,026	,018		,000
N	71	71	71	71	71
Corrélation de Pearson	,873**	,884**	,807**	,595**	1
Sig. (bilatérale)	,000	,000	,000	,000	
N	71	71	71	71	71

** . La corrélation est significative au niveau 0.01 (bilatéral).

* . La corrélation est significative au niveau 0.05 (bilatéral).

4- معامل ارتباط عبارات بعد التأثير العمل بالدرجة الكلية للبعد

Corrélations

	لدي تأثير كبير في كل ما يحدث في القسم الذي أعمل فيه	لدي مقدار كبير من السيطرة على ما يحدث في القسم الذي أعمل فيه	لعملي تأثير واضح على مجريات العمل في القسم الذي أعمل فيه	التأثير
لدي تأثير كبير في كل ما يحدث في القسم الذي أعمل فيه	1	,661**	,539**	,869**
Corrélation de Pearson				
Sig. (bilatérale)		,000	,000	,000
N	71	71	71	71
لدي مقدار كبير من السيطرة على ما يحدث في القسم الذي أعمل فيه	,661**	1	,479**	,860**
Corrélation de Pearson				
Sig. (bilatérale)	,000		,000	,000
N	71	71	71	71
لعملي تأثير واضح على مجريات العمل في القسم الذي أعمل فيه	,539**	,479**	1	,792**
Corrélation de Pearson				
Sig. (bilatérale)	,000	,000		,000
N	71	71	71	71
التأثير	,869**	,860**	,792**	1
Corrélation de Pearson				
Sig. (bilatérale)	,000	,000	,000	
N	71	71	71	71

** . La corrélation est significative au niveau 0.01 (bilatéral).

5- معامل ارتباط بيرسون لدرجات أبعاد محور التمكين النفسي بالدرجة الكلية

Corrélations

	معنى العمل	الكفاءة	الاستقلالية	التأثير	التمكين النفسي
معنى العمل	1	,353**	-,125	-,016	,500**
Corrélation de Pearson					
Sig. (bilatérale)		,002	,300	,891	,000
N	71	71	71	71	71
الكفاءة	,353**	1	,010	-,023	,561**
Corrélation de Pearson					
Sig. (bilatérale)	,002		,932	,852	,000
N	71	71	71	71	71
الاستقلالية	-,125	,010	1	,475**	,646**
Corrélation de Pearson					
Sig. (bilatérale)	,300	,932		,000	,000
N	71	71	71	71	71
التأثير	-,016	-,023	,475**	1	,598**
Corrélation de Pearson					
Sig. (bilatérale)	,891	,852	,000		,000
N	71	71	71	71	71
التمكين النفسي	,500**	,561**	,646**	,598**	1
Corrélation de Pearson					
Sig. (bilatérale)	,000	,000	,000	,000	
N	71	71	71	71	71

** . La corrélation est significative au niveau 0.01 (bilatéral).

6- معامل ارتباط عبارات بعد الالتزام العاطفي بالدرجة الكلية للبعد

Corrélations

	سأكون سعيدا لو قضيت بقية حياتي في هذه الوظيفة في هذه الشركة	أحدث بحماس عن الشركة التي أعمل بها مع الآخرين	أشعر فعلا أن مشاكل هذه الشركة جزء من مشاكلي	أشعر بارتباط عاطفي تجاه الشركة	شعوري بالانتماء للشركة يصعب علي الانضمام لشركة أخرى	الالتزام_العاطفي
Corrélation de Pearson	1	,600**	,417**	,407**	,495**	,743**
Sig. (bilatérale)	,000	,000	,000	,000	,000	,000
N	71	71	71	71	71	71
Corrélation de Pearson	,600**	1	,413**	,481**	,506**	,753**
Sig. (bilatérale)	,000	,000	,000	,000	,000	,000
N	71	71	71	71	71	71
Corrélation de Pearson	,417**	,413**	1	,682**	,586**	,787**
Sig. (bilatérale)	,000	,000	,000	,000	,000	,000
N	71	71	71	71	71	71
Corrélation de Pearson	,407**	,481**	,682**	1	,731**	,829**
Sig. (bilatérale)	,000	,000	,000	,000	,000	,000
N	71	71	71	71	71	71
Corrélation de Pearson	,495**	,506**	,586**	,731**	1	,842**
Sig. (bilatérale)	,000	,000	,000	,000	,000	,000
N	71	71	71	71	71	71
Corrélation de Pearson	,743**	,753**	,787**	,829**	,842**	1
Sig. (bilatérale)	,000	,000	,000	,000	,000	,000
N	71	71	71	71	71	71

** . La corrélation est significative au niveau 0.01 (bilatéral).

7- معامل ارتباط عبارات بعد الالتزام المعياري بالدرجة الكلية للبعد

Corrélations

	سأشعر بالذنب إذا غادرت الشركة حاليا	تستحق هذه الشركة إخلاصي وولائي لها	يدفعني التزامي الأخلاقي اتجاه زملائي للبقاء في هذه الشركة	أشعر بأنني ملزم بالبقاء للعمل بالشركة	أرى أنه من الخطأ حاليا ترك الشركة حتى لو كان الأمر لمصلحتي	الالتزام_المعياري
Corrélation de Pearson	1	,616**	,523**	,715**	,656**	,888**
Sig. (bilatérale)	,000	,000	,000	,000	,000	,000
N	71	71	71	71	71	71
Corrélation de Pearson	,616**	1	,327**	,370**	,435**	,686**
Sig. (bilatérale)	,000	,000	,005	,001	,000	,000
N	71	71	71	71	71	71
Corrélation de Pearson	,523**	,327**	1	,531**	,455**	,715**
Sig. (bilatérale)	,000	,005	,000	,000	,000	,000
N	71	71	71	71	71	71

أشعر بأنني ملزم بالبقاء للعمل بالشركة	Corrélation de Pearson	,715**	,370**	,531**	1	,714**	,847**
	Sig. (bilatérale)	,000	,001	,000		,000	,000
	N	71	71	71	71	71	71
أرى أنه من الخطأ حالياً ترك الشركة حتى لو كان الأمر لمصلحتي	Corrélation de Pearson	,656**	,435**	,455**	,714**	1	,824**
	Sig. (bilatérale)	,000	,000	,000	,000		,000
	N	71	71	71	71	71	71
الالتزام المعياري	Corrélation de Pearson	,888**	,686**	,715**	,847**	,824**	1
	Sig. (bilatérale)	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	71	71	71	71	71	71

** . La corrélation est significative au niveau 0.01 (bilatéral).

8- معامل ارتباط عبارات بعد الالتزام الاستمراري بالدرجة الكلية للبعد

Corrélations

	أرغب حالياً بالاستمرار في هذه الشركة	مغادرة الشركة حالياً بسبب لي العديد من المشاكل	يعتبر بقائي في هذه الشركة ضرورة ورغبة في آن واحد	أشعر بأن لدي فرص قليلة جداً أنظر في قرار ترك الشركة	الفوائد التي أحصل عليها في هذه الشركة هي أحد الأسباب الرئيسية لاستمراري للعمل بها	الالتزام الاستمراري
أرغب حالياً بالاستمرار في هذه الشركة	1	,413**	,637**	,448**	,231	,751**
		,000	,000	,000	,053	,000
	71	71	71	71	71	71
مغادرة الشركة حالياً بسبب لي العديد من المشاكل	,413**	1	,432**	,325**	,226	,666**
	,000	,000	,000	,006	,058	,000
	71	71	71	71	71	71
يعتبر بقائي في هذه الشركة ضرورة ورغبة في آن واحد	,637**	,432**	1	,411**	,348**	,785**
	,000	,000	,000	,000	,003	,000
	71	71	71	71	71	71
أشعر بأن لدي فرص قليلة جداً حتى أنظر في قرار ترك الشركة	,448**	,325**	,411**	1	,490**	,737**
	,000	,006	,000	,000	,000	,000
	71	71	71	71	71	71
الفوائد التي أحصل عليها في هذه الشركة هي أحد الأسباب الرئيسية لاستمراري للعمل بها	,231	,226	,348**	,490**	1	,655**
	,053	,058	,003	,000	,000	,000
	71	71	71	71	71	71
الالتزام الاستمراري	,751**	,666**	,785**	,737**	,655**	1
	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	71	71	71	71	71	71

** . La corrélation est significative au niveau 0.01 (bilatéral).

9- معامل ارتباط بيرسون لدرجات أبعاد محور الالتزام التنظيمي بالدرجة الكلية

Corrélations				
	الالتزام_العاطفي	الالتزام_المعياري	الالتزام_الاستمراري	الالتزام_التنظيمي
Corrélation de Pearson	1	,746**	,483**	,879**
الالتزام_العاطفي Sig. (bilatérale)		,000	,000	,000
N	71	71	71	71
Corrélation de Pearson	,746**	1	,564**	,906**
الالتزام_المعياري Sig. (bilatérale)	,000		,000	,000
N	71	71	71	71
Corrélation de Pearson	,483**	,564**	1	,782**
الالتزام_الاستمراري Sig. (bilatérale)	,000	,000		,000
N	71	71	71	71
Corrélation de Pearson	,879**	,906**	,782**	1
الالتزام_التنظيمي Sig. (bilatérale)	,000	,000	,000	
N	71	71	71	71

** . La corrélation est significative au niveau 0.01 (bilatéral).

الملحق رقم (05): نتائج معامل الثبات ألفا كرونباخ

معامل الثبات لبعد معنى العمل

Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
,778	4

معامل الثبات لبعد الكفاءة

Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
,744	5

معامل الثبات لبعد الاستقلالية

Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
,797	4

معامل الثبات لبعد التأثير

Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
,792	3

معامل الثبات لمحور التمكين النفسي

Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
,729	16

معامل الثبات لبعد الالتزام العاطفي

Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
,849	5

معامل الثبات لبعء الالتزام المعيارى

Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
,853	5

معامل الثبات لبعء الالتزام الاستمرارى

Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
,763	5

معامل الثبات لمحور الالتزام التنظيمى

Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
,906	15

معامل الثبات الكلى

Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
,868	31

الملحق رقم(06): نتائج توزيع أفراد عينة الدراسة حسب المتغيرات الشخصية والوظيفية

الجنس

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
ذكر	63	88,7	88,7	88,7
أنثى	8	11,3	11,3	100,0
Valide				
Total	71	100,0	100,0	

السن

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
أقل من 30 سنة	2	2,8	2,8	2,8
من 30 سنة إلى أقل من 40 سنة	40	56,3	56,3	59,2
من 40 سنة إلى أقل من 50 سنة	21	29,6	29,6	88,7
50 سنة فما فوق	8	11,3	11,3	100,0
Valide				
Total	71	100,0	100,0	

الحالة_الاجتماعية

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
أعزب	8	11,3	11,3	11,3
متزوج(ة)	63	88,7	88,7	100,0
Total	71	100,0	100,0	

المؤهل_العلمي

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
ثانوي أو أقل	17	23,9	23,9	23,9
تكوين مهني	19	26,8	26,8	50,7
جامعي	35	49,3	49,3	100,0
Total	71	100,0	100,0	

عدد_سنوات_العمل

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
أقل من 5 سنوات	4	5,6	5,6	5,6
من 5 سنوات إلى أقل من 10 سنوات	35	49,3	49,3	54,9
من 10 سنوات إلى أقل من 15 سنة	9	12,7	12,7	67,6
15 سنة فأكثر	23	32,4	32,4	100,0
Total	71	100,0	100,0	

الصف_المهني

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
إطار	16	22,5	22,5	22,5
عون تحكم	31	43,7	43,7	66,2
عون تنفيذ	24	33,8	33,8	100,0
Total	71	100,0	100,0	

الملحق رقم(07): نتائج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمحوري التمكين النفسي والالتزام التنظيمي

1- المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمحور التمكين النفسي وأبعاده

Statistiques descriptives			
	N	Moyenne	Ecart type
العمل الذي أقوم به ذو معنى بالنسبة لي	71	3,96	,963
أشعر بأنني أستغل وقتي في تنفيذ عمل مهم	71	3,93	,834
أمارس أثناء عملي نشاطات ذات قيمة عالية	71	3,69	,994
يجعلني عملي أشعر بالمسؤولية اتجاه شركتي	71	3,99	,819
ثقتي العالية بنفسي تمكنني من إنجاز عملي بكفاءة	71	4,17	,697
أستطيع مواجهة التحديات التي تواجهني أثناء قيامي بعمل عملي	71	4,11	,747
أستطيع إتقان المهارات الضرورية لأداء عملي	71	4,24	,620
لدي القدرة على التكيف مع التغيرات الجديدة في العمل	71	4,00	,756
لدي القدرة على إنجاز عملي بأقل جهد	71	3,62	1,005
أتمتع بحرية اتخاذ القرارات في كيفية تنفيذ عملي	71	2,93	1,073
لدي الحرية في التعامل مع المشكلات التي تواجهني في عملي	71	2,90	1,084
أمتلك صلاحيات كافية للتصرف في مهام عملي	71	3,04	1,088
أستطيع القيام بتغيير طرق تأدية عملي عندما أرغب في ذلك	71	3,15	1,104
لدي تأثير كبير في كل ما يحدث في القسم الذي أعمل فيه	71	3,18	,931
لدي مقدار كبير من السيطرة على ما يحدث في القسم الذي أعمل فيه	71	2,92	1,025
لعملي تأثير واضح على مجريات العمل في القسم الذي أعمل فيه	71	3,65	,927
معنى_العمل	71	3,89	,702
الكفاءة	71	4,03	,545
الاستقلالية	71	3,01	,858
التأثير	71	3,25	,808
التمكين_النفسي	71	3,59	,412
N valide (listwise)	71		

2- المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمحور الالتزام التنظيمي وأبعاده

Statistiques descriptives			
	N	Moyenne	Ecart type
سأكون سعيدا لو قضيت بقية حياتي الوظيفية في هذه الشركة	71	2,52	1,094
أتحدث بحماس عن الشركة التي أعمل بها مع الآخرين	71	2,73	,999
أشعر فعلا أن مشاكل هذه الشركة جزء من مشاكلي	71	2,89	1,103
أشعر بارتباط عاطفي تجاه الشركة	71	2,70	,962
شعوري بالانتماء للشركة يصعب علي الانضمام لشركة أخرى	71	2,65	1,110
سأشعر بالذنب إذا غادرت الشركة حاليا	71	2,66	1,055
تستحق هذه الشركة إخلاصي وولائي لها	71	3,39	,978
يدفعني التزامي الأخلاقي اتجاه زملائي للبقاء في هذه الشركة	71	3,08	1,011
أشعر بأنني ملزم بالبقاء للعمل بالشركة	71	2,92	1,079

أرى أنه من الخطأ حالياً ترك الشركة حتى لو كان الأمر لمصلحتي	71	2,75	1,010
أرغب حالياً بالاستمرار في هذه الشركة	71	3,39	,993
مغادرة الشركة حالياً يسبب لي العديد من المشاكل	71	3,27	1,028
يعتبر بقاءني في هذه الشركة ضرورة ورغبة في أن واحد	71	3,06	1,027
أشعر بأن لدي فرص قليلة جداً حتى أنظر في قرار ترك الشركة	71	3,39	,963
الفوائد التي أحصل عليها في هذه الشركة هي أحد الأسباب الرئيسية لاستمراري للعمل بها	71	3,25	1,118
الالتزام_العاطفي	71	2,70	,833
الالتزام_المعياري	71	2,96	,815
الالتزام_الاستمراري	71	3,27	,735
الالتزام_التنظيمي	71	2,98	,682
N valide (listwise)	71		

الملحق رقم (08): نتائج اختبار التوزيع الطبيعي

Statistiques descriptives					
	N	Asymétrie		Kurtosis	
		Statistique	Erreur std	Statistique	Erreur std
معنى_العمل	71	-1,240	,285	3,036	,563
الكفاءة	71	-,318	,285	,369	,563
الاستقلالية	71	,181	,285	-,429	,563
التأثير	71	-,221	,285	-,006	,563
الالتزام_التنظيمي	71	-,484	,285	,410	,563
N valide (listwise)	71				

الملحق رقم (09): نتائج معامل تضخم التباين والتباين المسموح

Coefficients ^a								
Modèle	Coefficients non standardisés		Coefficients standardisés	T	Sig.	Statistiques de colinéarité		
	A	Erreur standard	Bêta			Tolérance	VIF	
(Constante)	1,626	,682		2,385	,020			
1	معنى_العمل	,469	,112	,482	4,177	,000	,855	1,170
	الكفاءة	-,259	,143	-,208	-1,813	,074	,870	1,150
	الاستقلالية	,244	,098	,307	2,501	,015	,756	1,322
	التأثير	-,049	,103	-,058	-,480	,632	,770	1,298

a. Variable dépendante : التنظيمي_الالتزام

الملحق رقم (10): نتائج اختبار الفرضية الرئيسية وفرضياتها الفرعية

Récapitulatif des modèles

Modèle	R	R-deux	R-deux ajusté	Erreur standard de l'estimation
1	,498 ^a	,248	,202	,609

a. Valeurs prédites : (constantes), الاستقلالية, الكفاءة, العمل_معنى, التأثير

ANOVA^a

Modèle	Somme des carrés	ddl	Moyenne des carrés	D	Sig.
1 Régression	8,056	4	2,014	5,432	,001 ^b
1 Résidu	24,468	66	,371		
Total	32,524	70			

a. Variable dépendante : التنظيمي_الالتزام

b. Valeurs prédites : (constantes), الاستقلالية, الكفاءة, العمل_معنى, التأثير