دور التمكين النفسي للمرأة القيادية في تحقيق جودة حياتها الوظيفية (دراسة ميدانية على القيادات النسائية بجامعة الملك عبد العزيز بجدة فرع السليمانية)

Role of Psychological Empowerment of Leading Women in Achieving the Quality of Work Life (A Field Study on Women Leaders at King Abdul-Aziz University in Jeddah, Al-Sulaymaniyah Branch)

إعداد الباحثة/ أمل بنت هلال الطلحي

ماجستير في الإدارة العامة التنفيذي، قسم الإدارة العامة، كلية الاقتصاد والإدارة، جامعة الملك عبد العزيز، جدة، المملكة العربية السعودية

Email: aaltalhe@kau.edu.sa

إشراف الدكتورة/ أريج بنت عبد الرحمن الشماسي

أستاذ مشارك بقسم الإدارة العامة، كلية الاقتصاد والإدارة، جامعة الملك عبد العزيز، جدة، المملكة العربية السعودية

الملخص:

هدفت الدراسة الحالية للتعرف على دور التمكين النفسي بأبعاده (الكفاءة والتأثير والاستقلالية ومعنى العمل) للمرأة القيادية في تحقيق جودة حياتها الوظيفية من وجهة نظر القيادات النسائية بجامعة الملك عبد العزيز. واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، واستخدمت الاستبانة كأداة لجمع المعلومات من أجل تحقيق أهداف الدراسة، وتكون مجتمع الدراسة من القيادات النسائية الأكاديمية الإدارية بجامعة الملك عبد العزيز والبالغ عددهن (101) وبلغ عدد الاستجابات (93)، وعولجت البيانات إحصائيا باستخدام برنامج الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) لحساب التكرارات والنسب المئوية للمتغيرات الديموغرافية (العمر-سنوات الخبرة-المرتبة العلمية) بالإضافة إلى المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لقياس مستوى التمكين النفسي و درجة جودة الحياة الوظيفية، وللإجابة على تساؤلات الدراسة من خلال تحليل الانحدار الخطي المتعدد، واختبار التباين الأحادي " أنوفا ".

وتوصلت الدراسة إلى العديد من النتائج أهمها: أن مستوى التمكين النفسي لأفراد العينة مرتفع جداً بأبعاده (الكفاءة، التأثير، الاستقلالية، معنى العمل) ودرجة جودة الحياة الوظيفية بشكل عام مرتفعة، كما فسرت أبعاد التمكين النفسي متمثلة في بعد الاستقلالية 41.5 % من التغيرات بجودة الحياة الوظيفية أما النسبة المتبقية تفسرها متغيرات أخرى. المتغيرات الديموغرافية (العمر-سنوات الخبرة -المرتبة العلمية) ليس لها تأثير على التمكين النفسي، وبالنسبة لجودة الحياة الوظيفية فهناك تأثير لمتغير العمر والمرتبة العلمية باستثناء متغير سنوات الخبرة، وقدمت الدراسة التوصيات الأتية إعطاء القيادات النسائية حرية أكبر في اتخاذ القرارات، يتوجب على الجامعة توفير مناخ مساند ومحفز على الإبداع والابتكار إثراء الوظائف أكثر بالتحديات والتجارب، توفير بيئة عمل صحية وقليلة المخاطر.

الكلمات المفتاحية: التمكين النفسي، المرأة القيادية، جودة الحياة الوظيفية، القيادات النسائية

ISSN: 2706-6495

Role of Psychological Empowerment of Leading Women in Achieving the Quality of Work Life (A Field Study on Women Leaders at King Abdul-Aziz University in Jeddah, Al-Sulaymaniyah Branch)

Amal Helal ALtalhi

Executive Master of Public Administration, Department of Public Administration, Faculty of Economics and Administration, King Abdulaziz University, Jeddah, Saudi Arabia

Supervised by Dr. Areej Abdulrahman Al-Shamasi

Associate Professor, Department of Public Administration, Faculty of Economics and Administration, King Abdulaziz University, Jeddah, Kingdom of Saudi Arabia

Abstract:

The current study is designed to recognize to the psychological empowerment role in its dimensions (efficiency, influence, independence and significance of work) for leading women in achieving the quality of work life from the viewpoint of leading women at king abdulaziz university. The researcher adopted the descriptive analytical approach. The questionnaire was the study tool for data collection. The study community consisted of (101) of administrative academic leasing women at King Abdulaziz University and the responses reached (93). Data were processed statistically using (SPSS) program to calculate frequencies and percentages of demographic variables (age - years of experience - academic rank) in addition to the means and standard deviations to measure the level of psychological empowerment and the degree of quality of work life, multiple linear regression analysis, and one-way test of variance "Anova" were also used to answer the questions of the study. The study revealed that: the level of psychological empowerment of the sample members was standing at very high degree in its dimensions (efficiency, influence, independence, significance of work) and the degree of quality of work life in general was high. The psychological empowerment dimensions represented in the independence dimension was 41.5% out of changes in quality of work life, while the rest was attributed to other variables. The study also revealed that there was no effect of demographic variables (age-years of experience-academic rank) on psychological empowerment. The quality of work life demonstrated an effect of both of age and academic rank variables on which, except for the years of experience variable. The researcher recommended that leading women should be given greater freedom to make decisions. The university should provide a supportive and stimulating environment for creativity and innovation, enrich jobs more with challenges and experiences, and provide a healthy and low-risk work environment.

Keywords: Psychological empowerment, women leaders, quality of work life, female leadership

الإهداء

إلى روح والدي الطاهرة تغمده الله برحمته وأدخله فسيح جناته..

وإلى من تعجز الكلمات أن توفيها حقها وشجعتني على المضي قدماً والدتي الحبيبة أطال الله في عمرها..

وإلى إخوتي وأخواتي تقديراً لعونهم وتشجيعهم..

وإلى كل من لم يدخر جهداً في دعمي ...

1. المقدمة:

إن من أبرز ما أحدثته التوجهات العالمية الآن من تأثيرات جذرية في مفاهيم الإدارة الحديثة هو ذلك الانشغال التام والعناية الفائقة بالمورد البشري باعتباره المورد الأهم الذي تعتمد عليه المنظمة، وبالنظر إلى التطورات المتسارعة والتغيرات المتلاحقة التي تعرفها منظمات اليوم وباشتداد المنافسة بينها بات البقاء والنجاح هدف استراتيجي تسعى إلى تحقيقه، فلذلك هناك منظمات تسعى إلى جذب الموظفين المتميزين وأخرى تسعى إلى المحافظة عليهم والاستثمار الأمثل فيهم، غير أن الاحتفاظ بالموظفين المتميزين أضحى أكثر صعوبة للمنظمات، ذاك أن الموظفون المتميزين أصبحوا يبحثون عن المنظمات وفرص العمل التي توفر لهم أفضل مستوى توازن بين الحياة والعمل وفي هذا السياق برز مفهوم جودة الحياة الوظيفية باعتباره اتجاها ومنهجا حديثا ينظر إلى المورد البشري كأصل من أصول المنظمة، وللاستفادة من قدراته والمحافظة عليه كان لزاما عليها أن تعتمد على جودة الحياة الوظيفية كأسلوب (شنافي، 2021)

ويعد الاهتمام بجودة الحياة الوظيفية من قبل المنظمات من الأمور التي تحقق العديد من الأهداف والمزايا الإيجابية على مستوى الأفراد العاملين في المنظمة وتبعا على مستوى المنظمة ككل حيث يشكل العاملين قلب أي منظمة، لذلك برز الاهتمام الكبير بهم لضمان استمرارية ونجاح المنظمة، كما أن جودة الحياة الوظيفية وسيلة لتعزيز القدرات التنافسية للمنظمات المعاصرة التي تسعي إلى تحقيق مزايا تنافسية معتمدة على مواردها البشرية وأن تجرى التحسينات المستمرة على بيئاتها الداخلية معتمدة على المداخل الحديثة في تحسين الحياة الوظيفية(النجار،2020)

ومن التوجهات العالمية في مفاهيم الإدارة الحديثة أيضاً فقد شهد العقد الأخير من القرن العشرين جملة من التحولات التي أثرت في مختلف جوانب مسيرة المنظمات كموجات العولمة و تصاعد حدة المنافسات بين المنظمات و إزالة القيود و العوائق مما أجبر هذه المنظمات عن البحث في الأساليب الإدارية الجديدة تمكنهم من مواجهة هذه التحديات، فظهرت الكثير من الأساليب الإدارية الحديثة التي واكبت الثورة التكنولوجية و المعلوماتية وحاكت تطلعات تلك المنظمات كالإدارة بالأهداف و إعادة هندسة العمليات و التمكين و غير ذلك من الأساليب الحديثة، فقامت الكثير من المنظمات باللحق بالركب لمواجهة هذه التحديات من خلال ما يناسبها من هذه الأساليب للحفاظ على بقائها .

وسارعت العديد من هذه المنظمات إلى تبني ممارسات وأساليب إدارية حديثة وبناء ثقافة تنظيمية تتلاءم مع التطورات المعاصرة لاسيما تلك التي تركز بشكل أساسي على الموارد البشرية ذلك أن العنصر البشري هو حجر الأساس لكل منظمة لما له من أثر فعال في تحسين الأداء لهذه المنظمات ومن ثم تحقيق الأهداف.

إذ يعتبر أسلوب التمكين هو أحد أساليب الإدارية الحديثة الذي اهتم بالعنصر البشري بدرجة كبيرة حيث يقوم أسلوب التمكين بشكل رئيس على تعزيز الثقة بين الإدارة والعاملين، من خلال مشاركتهم في اتخاذ القرارات وكسر الحواجز بين العاملين والمسؤولين، والعمل على منحهم جزء الصلاحيات، والمشاركة الأوسع في تحمل المسؤولية ووعي أكبر بمعنى الدور الذي يقوم به، ومن هنا ظهر مصطلح التمكين النفسي ليواكب سياسات التغير والتطوير التنظيمي. (جدي وآخرون، 2021)

حيث يعد التمكين النفسي من بين المصطلحات الحديثة المستخدمة، إذ تهدف المنظمة من خلاله إلى تحقيق أهداف المنظمة برفع الأداء وزيادة فعاليتها، بل لم يعد التمكين النفسي مجرد حاجة بالنسبة للمنظمة بل أضحى مطلباً أساسيا في أي منظمة خاصة وأنه مجال خصب للتطوير و التحسين في مختلف أنشطة المنظمة، لذا تسعى المنظمة جاهدة لتفعيل التمكين النفسي و تحقيقه لأفرادها من اجل ضمان فعالية المنظمة و تحقيق أهدافها الأساسية ـ و لقد برز الاهتمام به لعدة اعتبارات تتعلق بالدرجة الأولى للأهمية التي يكتسبها الأفراد و المنظمة، و النتائج الإيجابية المحتمل تحقيقها على مستوى سلوكيات الأفراد داخل المنظمة خاصة وان تفعيل مدخل التمكين النفسي كاستراتيجية ضمن أنشطة المنظمة يسهم في تعزيز العديد من السلوكيات الإيجابية في المنظمة (خرموش، بحري، 2021) لذلك تناولت هذه الدراسة موضوع التمكين النفسي للمراءة القيادية في تحقيق جودة حياتها الوظيفية.

1.1. مشكلة الدراسة:

أغفلت بعض الدراسات التي أقيمت في البيئة السعودية موضوع التمكين النفسي بأبعاده (الكفاءة والتأثير والاستقلالية ومعنى العمل) و تأثيره على جودة الحياة الوظيفية فكان من المهم معرفة القيادات النسائية بجامعة الملك عبد العزيز عن التمكين النفسي وتأثيره في جودة الحياة الوظيفية، وتبني برامج التمكين النفسي في جامعة الملك عبد العزيز من خلال تطبيق السياسات والممارسات التي تعزز تبادل المعلومات، والمعرفة، والسلطة بين مختلف المستويات الإدارية، في إطار فعال للعمل يدفع القيادات النسائية بها للسعي والشعور بالقدرة على تشكيل أدوار وبيئة عمل جاذبة، ومن هنا نبعت الحاجة إلى ضرورة فهم التمكين النفسي وتأثيره على جودة الحياة الوظيفية للمرأة القيادية بجامعه الملك عبدالعزيز وتبلور مشكلة الدراسة في محاولة للإجابة على السؤال الرئيسي التالي:

(ما دور التمكين النفسي بأبعاده (الكفاءة والتأثير والاستقلالية ومعنى العمل) للمرأة القيادية في تحقيق جودة حياتها الوظيفية من وجهة نظر القيادات النسائية بجامعة الملك عبد العزيز فرع السليمانية؟)

2.1. تساؤلات الدراسة:

تمثل السؤال الرئيسي للدراسة في (ما دور التمكين النفسي بأبعاده (الكفاءة والتأثير والاستقلالية ومعنى العمل) للمرأة القيادية في تحقيق جودة حياتها الوظيفية من وجهة نظر القيادات النسائية بجامعة الملك عبد العزيز فرع السليمانية؟)

من السؤال الرئيسي السابق تفرع مجموعة من الأسئلة الفرعية التالية:

- ما مستوى التمكين النفسي بأبعاده (الكفاءة والتأثير والاستقلالية ومعنى العمل) من وجهة نظر المرأة القيادية في جامعة الملك عبد العزيز؟
- ما درجة جودة الحياة الوظيفية من وجهة نظر المرأة القيادية في جامعة الملك عبد العزيز؟
- أي من أبعاد التمكين النفسي (الكفاءة والتأثير والاستقلالية ومعنى العمل) له التأثير الأكبر في تحقيق جودة الحياة الوظيفية من وجهة نظر المرأة القيادية بجامعة الملك عبد العزيز؟
- هل هناك اختلاف في وجهات النظر بين أفراد العينة حول التمكين النفسي بأبعاده (الكفاءة والتأثير والاستقلالية ومعنى العمل) وتحقيق جودة الحياة الوظيفية من وجهة نظر المرأة القيادية بجامعة الملك عبد العزيز بحسب متغيراتهم الديموغرافية (العمر- سنوات الخبرة، المرتبة العلمية)؟

3.1. أهمية الدراسة:

1.3.1. الأهمية النظرية:

تأتي أهمية الدراسة إذ تعتبر من الدراسات القلاقل من حيث نوعها في حدود علم الباحثة في ساحة الأبحاث بالمملكة العربية السعودية، والتي ركزت على دراسة موضوع التمكين النفسي لدى المرأة القيادية في تحقيق جودة حياتها الوظيفية، ومن المتوقع أن تشكل هذه

الدراسة إضافة جديدة في مجال التمكين النفسي، وأن تكون مرجعاً عربياً للدراسات المستقبلية نظراً لقلة الدارسات والمراجع المنشورة التي تناولت هذا الموضوع.

2.3.1. الأهمية التطبيقية: (العملية)

تنبع أهمية هذه الدارسة كون أن تطبيقها على واحدة من أهم و أكبر و أعرق المؤسسات التعليمية بالمملكة العربية السعودية وهي جامعة الملك عبدالعزيز، وتظهر أهمية هذه الدراسة أيضاً من حيث التطرق لأحد المفاهيم الهامة و الحديثة في الإدارة العامة وهو التمكين النفسي،و تستمد هذه الدراسة أهميتها أيضاً كونها تتناول جزء من رؤية المملكة 2030 من خلال تنمية القدرات البشرية و برنامج جودة الحياة، كما و تبرز أهمية الدراسة بانها ستسلط الضوء على مفهوم التمكين النفسي و إمكانية ترجمته إلى تطبيق عملي وعكس نتائجه على مستوى جودة الحياة الوظيفية للمرأة القيادية بجامعة الملك عبدالعزيز، مما سيسهم في تطوير قدراتها القيادية والحصول على المزيد من الخبرة التي ستنعكس إيجاباً على بيئة العمل وتقديم التوصيات العملية والحلول الناجحة للقادة وصانعي القرار بجامعة الملك عبدالعزيز لرفع مستوى التمكين النفسي وجودة الحياة الوظيفية للمرأة القيادية بها على حد سواء.

4.1. أهداف الدراسة:

سعت هذه الدراسة إلى تحقيق الهدف الرئيسي التالي:

التعرف على دور التمكين النفسي بأبعاده (الكفاءة والتأثير والاستقلالية ومعنى العمل) للمرأة القيادية في تحقيق جودة حياتها الوظيفية من وجهة نظر القيادات النسائية بجامعة الملك عبد العزيز.

ومن الهدف الرئيسي تفرعت الأهداف الفرعية التالية:

- الكشف عن مستوى التمكين النفسي بأبعاده (الكفاءة والتأثير والاستقلالية ومعنى العمل) من وجهة نظر المرأة القيادية في جامعة الملك عبد العزيز.
- الكشف عن درجة جودة الحياة الوظيفية من وجهة نظر المرأة القيادية في جامعة الملك عبد العزيز.
- التعرف على أي من أبعاد التمكين النفسي (الكفاءة والتأثير والاستقلالية ومعنى العمل) له التأثير الأكبر في تحقيق جودة الحياة الوظيفية من وجهة نظر المرأة القيادية في جامعة الملك عبد العزيز.
- التعرف على الاختلاف في وجهات النظر بين أفراد العينة حول التمكين النفسي وتحقيق جودة الحياة الوظيفية للمرأة القيادية بجامعة الملك عبد العزيز بحسب متغيراتهم الديموغرافية (العمر-سنوات الخبرة-المرتبة العلمية)

5.1. مصطلحات الدراسة:

- **التمكين النفسي:**

- ***اصطلاحاً:*** "إدراك الفرد أن لعمله أهمية ومعنى وأنه يمتلك الكفاءة والمقدرة اللازمة لإنجاز مهامه وأنه يمتلك الإيمان بذاته، وبقدرته على اختيار وتنظيم مهمته التي يقوم بها ويشعر بإن لعمله تأثيراً مباشرا في منظمته "(إدريس،2019)

- ***إجرائيا:*** شعور نفسي تحفيزي للفرد بأهمية ومعنى العمل الذي يؤديه وقدرته على تنفيذ المهام الموكلة إليه واتخاذ القرارات والتأثير على الآخرين.

- **الكفاءة:**

- ***اصطلاحاً:*** "إيمان الفرد بقدراته على أداء العمل بمهارة"(العتيبي،2018)

- ***إجرائياً:*** اعتقاد الفرد بإمكانياته على أداء مهام وأنشطة العمل باقتدار.

- **التأثير:**

- ***اصطلاحاً:"*** الدرجة التي يمكن للفرد أن يؤثر على المخرجات والنتائج الاستراتيجية والإدارية والإجرائية في العمل" (الكعبي، 2018)

- ***إجرائياً:*** درجة اعتقاد الفرد على أنه يمكنه التأثير في نتائج وقرارات عمل المنظمة.

- **الاستقلالية:**

- ***اصطلاحاً:*** "تكوين وتطوير موقف الفرد تجاه المهام الوظيفية وإبداء الراي في الأمور الخاصـــــــة بالعمل والثقة بالنفس التصميم على إنجاز" (الطيب، 2019)

- ***إجرائيا:*** إحساس الموظف بالحرية في أداء عمله مما يسهم إلى مزيد من المرونة والإبداع والمبادرة والتنظيم.

- **معنى العمل:**

- ***اصطلاحاً:"*** تطابق بين متطلبات دور العمل والمعتقدات والسلوكيات" (العتيبي،2018)

- **إجرائيا:** قيمة العمل أو الغرض من العمل الذي يؤديه الموظف.

- **جودة الحياة الوظيفية:**

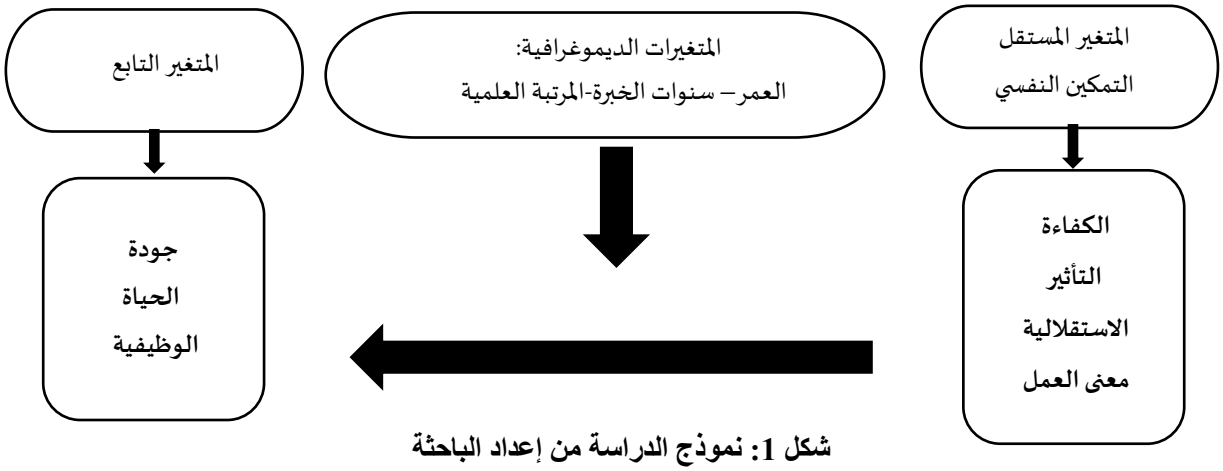
- ***اصطلاحاً:*** "هدف وعملية وفلسفة في آن واحد حيث يمثل الهدف التـزام أي منظمة بتحسيـن العمل، أما العملية فتتضمن الجهود المبذولة لتحقيق هذا الهدف من خلال إشراك الجميع والتـركيـز بشدة على التنمية الفردية والتنظيمية والطرق المعمول بها وفلسـفية والتـي تعني الكرامة الإنسانية لجميع الأفراد" (بن شميلان، 2019)

- ***اجرائياً:*** سلسلة عمليات مترابطة ومستمرة تهدف إلى توفير بيئة عمل مناسبة للعاملين بالمنظمة من خلال تهيئة الظروف المادية والمعنوية، للوصول لرضا العاملين ومن ثم تحقيق أهداف المنظمة.

6.1. نموذج الدراسة:

صممت الباحثة نموذج الدراسة لتوضيح دور التمكين النفسي للمرأة القيادية في تحقيق جودة حياتها الوظيفية من وجهة نظر القيادات النسائية بجامعة الملك عبد العزيز ويشتمل:

- **المتغير المستقل:** التمكين النفسي بإبعاده (الكفاءة – التأثير-الاستقلالية – معنى العمل)
- **المتغير التابع:** جودة الحياة الوظيفية.
- **المتغيرات الديموغرافية:** العمر – سنوات الخبرة – المرتبة العلمية.



شكل 1: نموذج الدراسة من إعداد الباحثة

2. الإطار النظري

1.2. التمكين النفسي:

تمهيد:

تواجه المنظمات في ظل العولمة والانفتاح الاقتصادي بمجموعة من المنافسات والتحديات، مما يتطلب الأمر تبني استراتيجية فعّالة تمكنها من تحقيق مزايا تنافسية وإرضاء للعملاء والحفاظ على بقائها واستمراريتها بالتالي فالتمكين له أثر فعّال وإيجابي على تحسين الأداء وعامل بإمكانه جعل المنظمة أكثر قدر على الاستجابة لبيئة المتغيرات وأكثر تقديراً لدم أفرادها وتشجيعهم على الابتكار ودفعهم للاحتراف في تأديتهم لعملهم. (محشوش، 2019)

1.1.2. مفهوم التمكين والتمكين النفسي:

هو مصدر مكَّن ويعني التقوية والتعزيز لقوله عز وجل **{إِنَّا مَكَّنَّا لَهُ فِي الْأَرْضِ}** سورة الكهف (84)، يعد مفهوم التمكين من الموضوعات الحديثة في الفكر الإداري والتي حظيت باهتمام المنظمات والمدراء وهو يعبر عن عملية إعطاء الأفراد سلطة أوسع في ممارسة الرقابة وتحمل المسؤولية وفي استخدام قدراتهم من خلال تشجيعهم لاتخاذ القار بمعناه الواسع. (محمدية، 2016)

برز مفهوم التمكين في مكان العمل أواخر الثمانينيات الميلادية، وفي الآونة الأخيرة نال اهتماماً متزايداً من قبل الأكاديميين والممارسين في قطاع الأعمال، ويعود مصدر هذا الاهتمام لما للتمكين من نتائج وآثار إيجابية على كل من المنظمات والموظفين على حدّ السواء.

وعلى مدى العقود الماضية سعى الباحثون للتمييز بين عدد من نماذج التمكين في مكان العمل أشهر نموذجين انتشرا في أدبيات التمكين هما: النموذج الاتصالي الهيكلي والنموذج النفسي، يركز النموذج الاتصالي الهيكلي على تفويض عملية اتخاذ القرارات من المستويات العليا إلى المستويات الأدنى في الهرم التنظيمي فضلًا عن توفير المعلومات والموارد للموظفين في المستويات الدُنيا، ومن ثم ينطوي التمكين الهيكلي على تفويض سلطة صنع القرار للموظفين مقترنة بسلطة تقديريَة كافية للتصرف بحرية، في حين ركز التمكين النفسي على التجربة النفسية للتمكين في مكان العمل وقد اكتسب مفهوم التمكين النفسي قبولًا واسعًا في كل من نظرية الإدارة و الممارسة . (العتيبي، 2018)

وقد عُرف التمكين النفسي بانه " مدى قدرة الفرد على توظيف وتنمية ما لديه من قدرات واستعدادات نفسية تجعله قادراً على التحكم اتخاذ القرارات المناسبة في مواقف الحياة المختلفة " (كفافي، سالم، 2008)

وعُرف أيضاً على إنه" بناء تحفيزي يعمل على إثارة الإبداع واستمرار العمل رغم المعوقات يجعل العاملون لديهم الدافع للوصول إلى أعلى مستوى " (البيومي، 2020)

2.1.2. أهمية التمكين النفسي:

من خلال التعريفات السابقة للتمكين النفسي والاطلاع وجدت الباحثة إلى أنه تكمن أهميته في التالي:

- مهم جداً للأفراد العاملين لإنه يعزز لديهم الشعور الإيجابي تجاه المنظمة ورضا وظيفي.
- وجود أثر إيجابي بين تمكين الشخص وأدائه.
- يعمل التمكين النفسي على التغلب لبعض من السلوكيات السلبية في العمل.
- يؤدي التمكين النفسي إلى إشباع الحاجات الإنسانية كالاحتياجات تحقيق الذات واحتياجات الاحترام والتقدير.
- يساعد التمكين النفسي على زيادة الإبداع والتطوير للأفراد العاملين بالمنظمات.

3.1.2. متطلبات التمكين النفسي:

من خلال الأدبيات والدارسات التي تناولت موضوع التمكين النفسي فإننا نلمس هناك جانبين ضروريين لهذه العملية هما إدارة المنظمة من جهة والعاملين من جهة أخرى، ولكي يتحقق التمكين النفسي الناجح والفعال في المنظمة لابد من توافر مستلزمات ومتطلبات لدى طرفي المعادلة كما أشار لها (لعور،2014)

أ. بالنسبة لإدارة المنظمة:

- القيادة الممكنة:

وهي القيادة التي تهيئ الفرص للموظفين لتمكينهم عن طريق توفير الموارد والمعلومات وأن تفوض الصلاحيات وتشرك العمال في اتخاذ القرارات وتحمل المسؤولية وتحفيز موظفيها على الإبداع في العمل.

- الثقافة التنظيمية:

تأتي أهمية الثقافة التنظيمية كمتطلب من متطلبات التمكين النفسي كونه تساعد على غرس وإدامة القيم والسلوك المطلوبين من قبل المنظمة، وتساعد الأفراد في أداء واجباتهم بشكل صحيح.

- التكنولوجيا:

إن توافر التكنولوجيا وتوافقها مع تطرو القدرات البشرية التي تشغل المعدات والبرمجيات دون الاستعانة بجهات خارجية يساعد في تحقيق تمكين العمال.

- إدارة المعرفة:

وتعني الحصول على المعلومات والبيانات واستخلاص الجيد منها ومعالجتها وتخزينها وتسهيل عملية الرجوع إليها من قبل كافة أفراد المنظمة، وعليه فإن إدارة المعرفة هي مشروع ليس له نهاية كون المعرفة المتجددة والإمساك بالمعرفة الحالية والحصول على معرفة جديدة تزيد من خبرة الموظف ومهاراته ومكتسباته المعرفية التي تزيد من قدرته القيام بمهام العمل بكفاءة واستقلالية ومشاركة أوسع في اتخاذ القرار.

- تصميم العمل:

لكي يتحقق التمكين النفسي الفعال لابد للمنظمة أن تعمل على إعادة تصميم العمل ليبح بشكل جماعي وإن استخدام فرق العمل يتفق كثيراً مع التمكين.

ب. بالنسبة للعامل:

- التدريب:

لا يمكن تمكين العمال دون توفير التدريب الملائم حيث تمكين العاملين يتطلب اكتساب المعرفة والمهارة والأدوات اللازمة للتصرف الفعال بصفة مستمرة، ويعد التدريب أحد المكونات الأساسية لتمكين العمال وهو ما يستوجب تضمين جهود المنظمة برامج ومواد تدريبية مناسبة.

- الاتصال:

يعد الاتصال الفعال مع كل المستويات الإدارية هو المفتاح الأساسي للتمكين النفسي للعمال، فالإدارة لا تستطيع حل أي مشكلة بمفردها لان المعلومات المتعلقة بالمشكلة ليست لديها وإنما لدى الأشخاص المنغمسين في المشكلة ولذلك يجب إشراك الأفراد في الحل لأنه بدون مشاركتهم لن تحل المشكلة ولن يكون هناك التزام وبدون التزام لن يتحقق التمكين.

- الثقة الإدارية:

أساس عملية التمكين النفسي هو الثقة، ثقة المديرين في اتباعهم فعندما يثق المدير بموظفيه يعاملونهم معاملة تفضيلية مثل إمدادهم بمزيد من المعلومات وحرية التصرف والاختيار، فالثقة من المدير تؤدي إلى تمكين سلطة الموظف.

- الدعم الاجتماعي:

لكي يشعر الموظفون بالتمكين النفسي فعلياً فلابد أن يشعروا بالدعم والتأييد من رؤسائهم وزملائهم، هذا من شانه يزيد من ثقة الموظف بالمنظمة وفيما بعد تحدث زيادة في مستوى انتمائه التنظيمي والتزامه.

4.1.2. أساليب التمكين النفسي:

تناولت العديد من الأبحاث والكتابات إلى عدة أساليب للتمكين النفسي منها ما ذكره (محشوش، 2019)

- أسلوب القيادة الذاتية:

يعد تمكين المرؤوسين من الأساليب القيادية الحديثة التي تساهم في زيادة فاعلية المؤسسة وأسلوب القيادة خذا يقوم على دور القائد أو المدير في تمكين الموظفين، وهذا الأسلوب يشير إلى لأن المؤسسة الممكنة هي تلك المؤسسة التي تتضمن نطاق إشراف واسع، وتتضمن أيضاً منح صلاحيات أكبر للمستويات الإدارية الدنيا في المؤسسة، وهذا الأسلوب يركز بشكل خاص على تفويض الصلاحيات أو السلطات من أعلى إلى أسفل.

- أسلوب تمكين الأفراد:

تتمحور هذا الأسلوب حول الفرد بما يسمى تمكين الذات ويبرز هذا التمكين عندما تبدأ العوامل الإدراكية للفرد بالتوجه نحو قبول المسؤولية والاستقلالية في اتخاذ هذا، وعلى الرغم من أن التمكين هنا ينظر له على انه تجربة فردية في التحكم والسيطرة وتحمل المسؤولية إلا أن أساليب أخرى تقوم على التمكين الجماعي وتمكين الفريق.

- أسلوب تمكين الفريق:

إن التركيز الفردي قد يؤدي على تجاهل عمل الفريق لذلك رأى بعض الباحثين أهمية كبرى لتمكين المجموعة أو الفريق، وقد بدأت فكرة التمكين الجماعي مع مبادرات دوائر الجودة في السبعينات والثمانيات من القرن الماضي والتمكين على هذا الأساس يقم على بناء القوة وتطويرها من خلال التعاون الجماعي والشراكة ويؤكد أن مل الفريق يعد أسلوباً يستخدم لتمكين العاملين ومتنوعاً لتطوير قدراتهم وتعزيز الأداء المؤسسي.

- أسلوب الأبعاد المتعددة في التمكين:

يقوم هذا الأسلوب على الجمع بين الأساليب السابقة ويرفض اعتماد بعد أحادي الجانب لتفسير مبدا التكوين ـ فلابد من أن يقوم على جوانب وأسس متعددة هذه الأسس هي التعليم والقيادة الناجحة والمراقبة الفاعلة والدعم التشجيع المستمر والهيكلة المناسبة والتفاعل بين هذه جميعاً، ومن هنا فإن الجميع يعملون شركاء ويأخذون زمام المبادرة بشكل جماعي من خلال تفاعل الفريق المنظم.

- أسلوب إدارة الجودة الشاملة:

رأى دعاة الجودة الشاملة ضرورة تغيير العمليات والأنشطة التي تعمل على أساسها المؤسسة تماشياً مع تمكين الموظفين، ويعود هذا الأسلوب إلى آراء العالم إدوارد ويقوم مفهوم إدارة الجودة الشاملة على مبدأ أساسي وهو عملية التحسين المتواصل والتدريجي في كل أبعاد المنظمة ومجالاتها من خلال انخراط الجميع ومشاركتهم الفاعلة في عملية التطوير وتحسين الجودة. (محشوش، 2019)

5.1.2. مستويات التمكين النفسي:

تطبق كثير من المنظمات اليوم برامج التمكين النفسي لكن ذلك يتم بدرجات متفاوتة ففي بعض المنظمات يعني التمكين تشجيع العمال على طرح الأفكار، بينما يحتفظ المديرون بالسلطة الأخيرة لاتخاذ القرار، وفي منظمات أخرى يعني التمكين إعطاء العمال حرية وسلطة كاملة لاتخاذ القرار وحددت خمسة مستويات يمكن للإدارة والفريق تطبيقها وهي كما حددها (محمدية، 2016: 23-24):

- المستوى الأول:

يتخذ الإداري القرارات ويعلم الفريق بها إلا أن الشائع هو أن المدراء يضعون القرارات دون علم الفريق.

- المستوى الثاني:

بهذا المستوى يقوم المدير بسؤال الفريق حول أي اقتراحات وبموجب هذه الاقتراحات يضع القرارات ويعلم الفريق بها.

- المستوى الثالث:

يتم في هذا المستوى حلقة مناقشة بين المدير والفريق والفرية بشكل مفصل وتتشكل من مجموعة الاقتراحات ومداخلاتهم التي قد يأخذ بها المدير أو لا يأخذ بها ثم يقرر ويعلم الفريق بقراراته النهائية.

- المستوى الرابع:

بهذا المستوى يستمر باء العلاقات ويكون هناك تعاون بين المدير والفريق ثن تقر القرارات بشكل نهائي بين المدير والفريق.

- المستوى الخامس:

يمارس العاملون الإدارة الذاتية من خلال فرق العمل ذاتية الإدارة بصنع واتخاذ القرار، وبالتالي يمكن للتمكين النفسي الجاح والاستمرار بالمنظمة وتحقيق نتائج إيجابية للفرد والمنظمة من خلال التركيز على إقامة تكوين الثقة بين الإدارة والعاملين وتحفيزهم ومشاركتهم في اتخاذ القرار وكسر الحدود الإدارية والشخصية بين إداراتها ومواردها البشرية من خلال مجموعة المستويات السابقة.

6.1.2. معوقات التمكين النفسي:

من خلال الاطلاع والبحث وجدت الباحثة بإن التمكين النفسي يواجه العديد من العقبات والمعوقات التي تحول في بعض الأحيان من تطبيقه ومنها:

- زيادة العبء والمسؤولية على العاملين غير قادرين عليها.
- إساءة بعض العاملين في استخدام القوة الممنوحة لهم.
- تمسك بعض المنظمات بأسلوب المركزية.
- تخوف الإدارات العليا من فقدان السلطة عند تمكينها للعاملين في الإدارات الدنيا.
- الأنظمة والإجراءات الصارمة التي لا تدعم الابتكار والتطوير.
- رفض بعض من المنظمات لتقبل ثقافة التغيير.
- عدم توفر عاملين مؤهلين لتطبيق التمكين النفسي كطرق اتخاذ القرار أو العمل في فرق العمل.

من السابق أعلاه يتضح أن للتمكين النفسي أهمية كبيرة بالنسبة للفرد (العامل) وبالنسبة للمنظمة فهو يعمل على تحسين أداء الفرد ويعزز فيهم أهمية عملهم وقيمة المهام التي يؤدونها ويساعد المنظمة على تحقيق التطور وتحقيق الأهداف والمحافظة على مكانتها، وعليه فالمنظمات التي تتبنى التمكين النفسي تحصل على قوة ومورد بشري فعال وتحقق التميز والقدرة على المنافسة.

2.2. جودة الحياة الوظيفية:

1.2.2. مفهوم جودة الحياة الوظيفية:

الجودة هي مصدر لجاد وتعني الإتقان والطبيعة الجيدة، وتعرف الجودة بانها "جل السمات والخصائص لمنتج التي تجعله قادرا على تلبية الاحتياجات المذكورة الصريحة أو الضمنية ." (المعاني،2021)

وتعرف كلمة الجودة أيضاً "طبيعة الشيْ ودرجة صلاحه، وقد تغير مفهومها بعد تطور علم الإدارة وظهور الإنتاج الكبير والثورة الصناعية والشركات الكبيرة وازدياد حدة المنافسة حيث أصبح لمفهوم الجودة أبعاداً جديدة ومتشعبة متشابهة، وتشير الجودة إلى القدرة على مقابلة توقعات العميل وإشباع احتياجاته. (لويزة، 2021)

وتشير الأدبيات إلى أن مفهوم جودة الحياة الوظيفية ظهر لأول مرة في عام 1972 خلال المؤتمر الدولي لعلاقات العمل، ولقد تعددت آراء الباحثين حول مفهوم جودة الحياة الوظيفية حيث عبر عنها بانها مصطلح عام يتضمن المبادرات الإدارية المتعددة لتحسين كفاءة التنظيم وزيادة الرضا الوظيفي للعاملين (الهداب، 2020)

وعرفها أيضاً (خان، 2020) على أنها التغيرات التي تقوم بها المنظمة والتي من شأنها تحسين نوعية الحياة الوظيفية لمستخدميها، وهذه التغيرات تركز على البحث عن طرق لجعل بيئة العمل أكثر فائدة وبما يؤدي إلى تخفيض القلق والضغوط لدى الأفراد.

2.2.2. أهمية تطبيق جودة الحياة الوظيفية.

ترى الباحثة أنه تكمن أهمية جودة الحياة الوظيفية وتطبيقها نظراً للعائد من ذلك من العوائد والمنافع الإيجابية كانخفاض الدوران الوظيفي، كما يسهم تطبيق جودة الحياة الوظيفية إلى تحقيق الأهداف والمصالح الخاصة بالمنظمة، وتتمثل أهميتها أيضاً تسهم في جعل الموظفين أكثر أداء والتزام وأكثر إنتاجية والرغبة الكبيرة في البقاء بالمنظمة.

3.2.2. أبعاد جودة الحياة الوظيفية:

تتمثل أبعاد جودة الحياة الوظيفية بحسب ما حددها (بوطالب، 2020) فيما يلي:

- العدالة التنظيمية:

تعتبر العدالة مسألة مهمة لدى الأفراد ومن بين العوامل التي تؤثر على تصرفات الموظفين، وتعرف بانها مدى إداك الموظفين للعدالة والأنصاف في القرارات التنظيمية التي تصدرها المؤسسة في مختلف المجالات والتي تؤثر على مخرجاتهم وتصرفاتهم.

- التمكين:

هو واحدة من التقنيات الفعالة لزيادة الإنتاجية للموظف والاستخدام الأمثل للقدرات الفردية والجماعية لتحقيق الأهداف التنظيمية، وهو عملية يتم من خلالها توسيع النفوذ للأفراد وزيادة قدراتهم لتحسين الأداء المستمر.

- الأمن الوظيفي:

يعرف الأمن الوظيفي بانه حالة ذهنية يرى فيها الموظف استقرار وظيفته مع المؤسسة التي يعمل فيها في المستقبل القريب وهي نتيجة ممارسات وسياسات هذه المؤسسة معه لكي يشعر بالأمن والاستقرار والطمأنينة وتناقص الأمن الوظيفي يشعر الموظف بالإحباط والقلق والتوتر مما يؤثر على حياته في العمل.

- التوازن بين الحياة الشخصية والوظيفية:

يشير التوازن بين الحياة الشخصية والوظيفية لتلك الممارسة التي تهدف لمساعدة الموظفين على إدارة أعمالهم بشكل أفضل وهي سياسات تستجيب للأسرة والعائلة والعمل في نفس الوقت، وهي مستوى الرضا الذي يتحقق من خلال الأدوار المتعددة في الحياة.

4.2.2. طرق قياس جودة الحياة الوظيفية:

اهتمت مجموعة الدراسات والبحوث في قياس جودة الحياة الوظيفية وان كانت قد اختلفت كل دراسة عن الأخرى في معايير قياس جودة الحياة الوظيفة في منظمات الأعمال، وقد تبين أن هناك أربع مجموعات من مقاييس جودة الحياة الوظيفية تتمثل كما ذكرها (ابوالحسن، 2021) في:

- مقياس الإنتاجية:

يمثل هذا النوع من المقاييس الجانب المادي الملموس من مقاييس جودة الحياة الوظيفية حيث يعتمد على بيانات مشتقة من السجلات والقوائم المالية للمؤسسة، وتتميز هذه المقاييس في أنها تعتمد على قياس الإنتاجية بشكل كمي ولكنها تواجه مشكلة اختلاف المقاييس في تعريفها ومدخلاتها وطريقة قياسهما.

- مقياس درجة الرضا:

تعتمد مقاييس الرضا عن العمل على استقصاء آراء العاملين باستخدام قوائم استقصاء معدة بها أسئلة محددة يتم توزيعها على العاملين لجمع البيانات وقياس الرضا العام عن العمل أو عن مكونات جودة الحياة الوظيفية، يعاب عليها أن هذه المقاييس لا تعتمد على مقاييس موضوعية أو كمية.

- مقاييس حركة وتدفق العمالة:

تشير هذه المقاييس إلى الالتزام التنظيمي وارتباط الفرد بعمله ومعدلات دوران العمالة والاضطرابات وتوقف العمل.

- المراجعة الإدارية لجودة الحياة الوظيفية:

يتم من خلال هذه الطريقة مراجعة ممارسات إدارة الموارد البشرية في المؤسسة وقدرتها على إدارة برامج جودة الحياة الوظيفية ومدى مقابلة هذه البرامج لتوقعات العاملين.

5.2.2. برامج تحسين جودة الحياة الوظيفية:

من خلال الاطلاع والبحث ترى الباحثة أن الهدف الأساسي من محاولات تحسين جودة الحياة الوظيفية يتمثل في إعداد قوة عمل راضية ومحفزة وذات ولاء عالٍ لأعمالها وعلى درجة عالية وقدرة فائقة على الإبداع والابتكار، ومن هذه البرامج التالي:

- توفير بيئة مادية مناسبة من حيث الأمان والنظام والراحة.
- نظام رواتب وأجور وحوافز مرضي.
- نشر روح الثقة والتعاون بين الإدارة والعاملين.
- إعادة تصميم الوظائف.
- الاهتمام بمصلحة وحقوق العاملين.
- ظروف عمل نفسية واجتماعية جيدة.

6.2.2. عوائق تطبيق جودة الحياة الوظيفية:

على الرغم من الأثار الإيجابية التي تعود على المنظمة من خلال تطبيق برامج جود الحياة الوظيفية إلا أن العديد من الأطراف في المنظمة لا يزالون يقامون الخطط والإجراءات التي من شأنها تطوير جودة الحياة الوظيفية، ومن أهم المعوقات الرئيسية التي تواجه تطبيق برامج جودة الحياة الوظيفية كما ذكرها (أبو الحسن، 2021) هي ما يلي:

- موقف الإدارة:

يتطلب تطبيق برامج جودة الحياة الوظيفية إضفاء الديمقراطية في مكان العمل فيجب أن تكون لدى المديرين الرغبة في مشاركة

الصلاحيات ومنحهم فرصة التعبير عن آرائهم والمشاركة بفاعلية في جميع أنشطة المنظمة، إلا أن ذلك صعب التنفيذ لان كثيراً من المديرين لايزالون يعتبرون التخلي عن جزء من صلاحيتهم بمثابة تهديد لوجودهم.

ـ موقف الاتحاد والنقابات العمالية:

قد يتولد عن الاتحادات والنقابات العمالية شعور بأن برامج جودة الحياة الوظيفية تؤدي إلى تسريع أداء العمل وتحسين الإنتاجية دون دفع أي عوائد كافية للعاملين، أي أن برامج جودة الحياة الوظيفية ماهي إلا وسيلة فقط لاستخراج المزيد من الأداء والإنتاجية من العاملين، فيجب على المديرين القيام بعملية ترويج لبرامج جودة الحياة الوظيفية.

ـ التكلفة المالية:

ترى الإدارة بان التكلفة الرأسمالية والمصاريف اليومية التشغيلية لبرامج جودة الحياة الوظيفية ضخمة تفوق قدرة المنظمات علاوة على أنه لا يوجد ما يضمن فاعلية ونجاح تطبيق هذه البرامج، وللرد على هذه المخاوف يجب تطبيق هذه البرامج بعناية وحذر ضمن ميزانية محددة مسبقاً للوصول للنتائج المرجوة.

3.2. جامعة الملك عبد العزيز:

تحمل جامعة الملك عبد العزيز اسم مؤسس المملكة العربية السعودية الملك عبد العزيز، طيب الله ثراه، وكان تأسيس هذه الجامعة في عام 1387هـ / 1967م بصفتها جامعة أهلية، هدفها نشر التعليم العالي في المنطقة الغربية من المملكة العربية السعودية. وبجهود المخلصين من أبناء هذا الوطن تحول الحلم إلى حقيقة وخرجت الفكرة إلى حيز الوجود. (www.kau.edu.sa)

بدأت الجامعة عامها الدراسي الأول في عام (1388هـ - 1968م) بافتتاح برنامج الدراسة الإعدادية، بعدد قليل من الطلاب والطالبات (68 طلاب – 30 طالبات)، وفي العام التالي مباشرة افتتحت أول كلية في الجامعة (كلية الاقتصاد والإدارة) وفي العام الذي يليه أنشئت كلية الآداب والعلوم الإنسانية. (www.kau.edu.sa)

بعد أن صدر قرار مجلس الوزراء الموقر في عام (1391هـ) بضم الجامعة إلى الدولة، وتحولت بذلك من جامعة أهلية إلى حكومية، ولقد كان لتبني حكومة المملكة لهذه الجامعة الناشئة وما وفرته لها من دعم كبير، أثر واضح في تحولها إلى جامعة عصرية يبلغ عدد طلابها في الوقت الراهن (77095) طالب وطالبة وتحتل مكانة متميزة بين مؤسسات التعليم العالي في المملكة. (www.kau.edu.sa)

وتضم جامعة الملك عبد العزيز حرمين جامعيين منفصلين , طبقاً لما تقتضي به التعاليم الإسلامية , أحدهما للطلاب والآخر للطالبات , وكل منهما مزود بكافة المرافق الدراسية والثقافية والرياضية والترفيهية ومكتبة كبيرة مجهزة بأحدث التقنيات المكتبية لخدمة الطلاب والطالبات وأعضاء هيئة التدريس، وفي غضون أربعة عقود وهي كل عمر الجامعة أصبحت جامعة الملك العزيز من أبرز مؤسسات التعليم العالي على المستوى المحلي والإقليمي حيث تقدم برامج تعليمية لإعداد الخريجين لممارسة المهن المختلفة تتماشى مع المتطلبات التعليمية المتجددة للمجتمع. (www.kau.edu.sa)

وقد شهدت الجامعة منذ إنشائها تطوراً ونمواً مضطرداً كماً وكيفاً حتى أصبحت من أبرز جامعات المملكة من حيث عدد الطلاب والطالبات وتشعب وتعدد التخصصات النظرية والعلمية وتكاملها وانفرادها ببعض الكليات والتخصصات عن بقية جامعات المملكة مثل: علوم البحار، والأرصاد وعلوم الأرض والهندسة النووية والطيران والتعدين والهندسة الطبيـة. (www.kau.edu.sa)

وتعد جامعة الملك عبد العزيز رائدة في تعليم الفتاة السعودية تعليماً عالياً فقد تم افتتاح قسم الطالبات في نفس العام الذي افتتح فيه قسم الطلاب، يرأس معالي وزير التعليم العالي مجلس الجامعة والذي يضم في عضويته مدير الجامعة، ووكلاء الجامعة، وعمداء الكليات والعمادات المستقلة، وتقوم الجامعة بإدوار مهمه متمثلة في إعداد القوى البشرية المؤهلة تأهيلاً عالياً لخدمة المجتمع في مختلف

التخصصات ـ وقيام الجامعة بالبحث العلمي، والتشخيص العلمي لمشكلات المجتمع الاقتصادية والاجتماعية والمشاركة في تقديم المعرفة وغرس القيم والمبادئ الأخلاقية والنهوض بالطبقات الاجتماعية. (www.kau.edu.sa)

3. الدراسات السابقة:

1.3. دراسات متعلقة بالتمكين النفسي "المتغير المستقل":

1. دراسة هزرشي آخرون (2021) بعنوان: قياس مستوى التمكين وأثره على الثقة التنظيمية من وجهه نظر موظفي المديرية المركزية لتوزيع الكهرباء والغاز بولاية الجلفة:

هدفت هذه الدراسة إلى معرفة مستوى التمكين النفسي و تأثير أبعاده على الثقة التنظيمية من وجهه نظر موظفي المديرية المركزية لتوزيع الكهرباء و الغاز بولاية الجلفة، حيث تم الاعتماد على الاستبانة كأداة الدراسة و تكونت عينة الدراسة من (74) مفردة، من مختلف مستويات موظفي المديرية المركزية، وتم الاعتماد على تحليل الانحدار المتعدد و تحليل التباين الأحادي، و كانت أهم النتائج المتوصل إليها وجود أثر لكل من بعد (الاستقلالية و التأثير) على الثقة التنظيمية من وجهه نظر موظفي المديرية المركزية و وجود فروق في تصورات و اتجاهات موظفي المديرية المركزية نحو بعد التمكين النفسي و الثقة التنظيمية تعزى لمتغير المستوى التعليمي، وقد أوصت الدراسة بضروه الاهتمام بكل الجوانب المتعلقة بتعزيز التمكين النفسي و الثقة التنظيمية من خلال تكريس ثقافة التعلم و الاتصال، وإعطاء الموظفين حرية أكبر في اتخاذ القرارات و تحمل المسؤولية.

2. دراسة جدي وآخرون (2021) بعنوان: أثر التمكين النفسي على الاستغراق الوظيفي لدى العاملين في مؤسسة النقل الحضري وشبه الحضري بولاية تبسة:

هدفت هذه الدراسة إلى معرفة أثر التمكين النفسي بأبعاده (المعنى، الكفاءة، الاستقلالية والأثر) على مستوى الاستغراق الوظيفي لدى عمال مؤسسة النقل الحضري وشبه الحضري بولاية تبسة، وقد تم الاعتماد على استبيان وزع على عينة متكونة من (75) عامل، وتم استخدام البرنامج الإحصائي (SPSS) وبرنامج (AMOS) في تحليل بياناته، وقد توصلت الدراسة إلى عدة نتائج أهمها: وجود أثر معنوي موجب ذو دلالة إحصائية للتمكين النفسي العام الذي فسر ما نسبته 75.9%من التباين في مستوى الاستغراق الوظيفي العام لدى العاملين بالمؤسسة محل الدراسة، في حين توصلت النتائج إلى وجود أثر ذي دلالة إحصائية لأبعاد التمكين النفسي المتمثلة في: الاستقلالية والأثر، ووجود أثر غير دال لبعدي: المعنى والكفاءة. وعليه تم اقتراح جملة من التوصيات المهمة التي تهدف إلى تحسين مستوى التمكين النفسي في المؤسسة محل الدراسة لتعزيز الشعور بالاستغراق الوظيفي.

3. دراسة زروخي وآخرون (2020) بعنوان: أثر المناخ التنظيمي في تفعيل التمكين النفسي للموظفين-دراسة استطلاعية في مديرية التجهيزات العمومية لولاية الشلف:

هدفت هذه الدراسة إلى إبراز دور المناخ التنظيمي في تفعيل التمكين النفسي لدى موظفي مديرية التجهيزات العمومية بولاية الشلف، حيث توزيع 49 استمارة استبيان وكانت 54 منها قابلة للمعالجة الإحصائية، و توصلت الدراسة إلى أن مستوى تقييم المبحوثين للمناخ التنظيمي السائد ولمستوى التمكين النفسي الذي يشعرون به جاء متوسطا، وخلصت إلى وجود علاقة تأثير معنوية وإيجابية بين متغيري الدراسة، حيث أن 4.4 %من التغير الحاصل في مستوى التمكين النفسي راجع إلى المناخ السائد، وبعد الدراسة والتحليل تم التواصل إلى النتائج التالية: مستوى توافر أبعاد المناخ التنظيمي السائد بالمديرية محل الدراسة متوسط من وجهة نظر أفراد العينة المدروسة، مستوى التمكين النفسي الذي يشعر به موظفو مديرية التجهيزات العمومية بولاية الشلف متوسط، راجع إلى التغير في المناخ التنظيمي السائد بما وبناء ا على النتائج المحصل عليها اقترحت التوصيات : منح الدعم و التحفيز الكافي للموظفين بالشكل الذي يساهم في الرفع من روحهم المعنوية وانتمائهم التنظيمي للمديرية، إعطاء الموظفين درجة عالية من الاختيار ومنحهم المزيد من الصلاحيات مما يزيد من ثقتهم بالمديرية التي يعملون بها، وتوفير مناخ تنظيمي مساند ومحفز على الإبداع والابتكار.

4. دراسة حمدي (2019) بعنوان "أثر التمكين النفسي على سلوك المواطنة التنظيمية، دراسة حالة في مؤسسة الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية بالأغواط، الجزائر":

هدفت هذه الدراسة إلى معرفة أثر التمكين النفسي على سلوك المواطنة التنظيمية لدى العاملين بمؤسسة الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية بالأغواط، وقد اشتملت العينة على 137عاملا، حيث اعتمد الباحث من خلالها على التحليل الإحصائي الوصفي وتحليل الانحدار المتعدد، إضافة إلى معاملات الارتباط وتحليل التباين الأحادي واختبار اعتدالية التوزيع وقد توصل الباحث إلى جملة من النتائج أهمها: ارتفاع مستوى الشعور بالتمكين النفسي لدى العاملين مع تسجيل معدلات مرتفعة جدا فيما يتعلق ببعدي المعنى و الكفاءة و مرتفعة في بعد الاستقلالية ومعدلات متوسطة في تقرير التأثير أما معدلات السلوك المواطنة التنظيمية فقد توصل الباحث إلى مستوى مرتفع في المحور عموما ومستوى مرتفع جداً في أبعاد: الإيثار، الكياسة، الروح الرياضية، ومعدلات مرتفعة في السلوك الحضاري والضمير الحي، أما بخصوص النتيجة الرئيسية فقد توصل الباحث إلى وجود أثر ذي دلالة إحصائية لكل أبعاد التمكين النفسي ما عدا بُعد الاستقلالية حيث سجل بعد الكفاءة أكبر أثر يليه التأثير فالمعنى في حين توصلت النتائج فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات التمكين النفسي تعزى لمتغير الأقدمية فقط، بينما لا توجد أي فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات التمكين النفسي وحتى سلوك المواطنة التنظيمية تعزى لباقي المتغيرات الأخرى: الجنس والعمر والمستوى التعليمي والرتبة، وفي الأخير قدم الباحث جملة من التوصيات كان أبرزها التركيز على التدريب والتعليم المستمر للرفع من كفاءة العاملين، تثمين سلوك المواطنة التنظيمية من خلال إدخاله في معايير الترقية والتحفيزات، تصميم الوظائف بالتركيز على المقاربة التحفيزية وإثراء الوظائف أكثر بالتحديات والتجارب.

5. دراسة أحمد وآخرون (2019) بعنوان: أثر التمكين النفسي على السلوك الإبداعي -دراسة ميدانية على مؤسسة مطاحن الجلفة:

الهدف من هذه الدارسة هو التطرق إلى التمكين النفسي ومعرفة مدى ممارسته في المؤسسات الاقتصادية بولاية الجلفة وقياس مستوى السلوك الإبداعي، ومحاولة معرفة أثر التمكين النفسي على السلوك الإبداعي، و للإجابة على الإشكالية الرئيسة واختبار الفرضيات تم تطوير استبانة بالاعتماد على الدراسات السابقة التي تطرقت للمتغيرين، كما تم اختيار عينة عشوائية مقدرة ب 50 عامل من مؤسسة مطاحن الجلفة وقد تمت المعالجة بالاعتماد على البرنامج الإحصائي الإصدار -19 وكانت نتائج الدراسة توفر مستوى توفر التمكين النفسي بأبعاده والسلوك الإبداعي بالمؤسسة مطاحن الجلفة بدرجة متوسطة، ووجود أثر إيجابي لأبعاد التمكين النفسي (المعنى، المقدرة، التأثير، الحرية) على السلوك الإبداعي، ووجود أثر للتمكين النفسي على السلوك الإبداعي بمؤسسة مطاحن الجلفة و أوصى الباحثون باعتماد التمكين أسلوبا و فلسفة للمؤسسة و لما له من اثر في تنمية السلوك الإبداعي لدى الموظفين، الاهتمام بالأفراد عن طريق تنظيم دورات تدريبية لتطوير واكتساب القدرات الإبداعية وأيضا لتنمية التمكين النفسي لدى الموظفين.

6. دراسة Daghriri (2021) بعنوان: An Analysis of the Relationship Between Self Leadership Strategies and Psychological Empowerment among Faculty Members at Najran University

هدفت هذه الدراسة إلى فهم العلاقة بين استراتيجيات القيادة الذاتية والتمكين النفسي بين أعضاء هيئة التدريس في الجامعة السعودية الناشئة. تكونت عينة الدراسة من (340) عضو هيئة تدريس تم اختيارهم عشوائيا للعام الدراسي 2017/ 2018. تم إنشاء استبيان يتكون من استراتيجيات القيادة الذاتية والتمكين النفسي لغرض الدراسة، واستخدم الارتباط الكمي وطرق الانحدار التدريجي لتحليل البيانات التي تم جمعها. أظهرت النتائج أن استراتيجيات المكافآت الطبيعية وأنماط التفكير البناء وجود علاقة واضحة مع التمكين النفسي لدي أعضاء هيئة التدريس بجامعة نجران. في المقابل، لم تظهر الاستراتيجيات التي تركز على السلوك أي ارتباط بالتمكين

النفسي بين أعضاء هيئة التدريس بالجامعة. تنصح هذه الدراسة بتعزيز القيادة الذاتية والتمكين النفسي لدي أعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية، ومزيد من مساعدتهم على زيادة كفاءتهم خلال حياتهم المهنية اللاحقة.

2.3. دراسات متعلقة بجودة الحياة الوظيفية "المتغير التابع ":

1. دراسة أوبخيتي وأخرى (2021) بعنوان: جودة الحياة الوظيفية وأثرها على أداء الموارد البشرية في الجزائر – دراسة حالة مؤسسة CERTAF بمغنية:

تهدف هذه الدراسة إلى معرفة أثر جودة الحياة الوظيفية على أداء الموارد البشرية في مؤسسة CERTAF، و لتحقيق أهداف الدراسة تم تصميم استبانة وزعت بطريقة عشوائية على (115) عامل في المؤسسة، حيث اعتمد الباحثين على المنهج الوصفي التحليلي وقد تمثلت أهم نتائج الدراسة في وجود علاقة ذات دلاله إحصائية بين أبعاد جودة الحياة الوظيفية مجتمعة و أداء الموارد البشرية في المؤسسة محل الدراسة، وتشير الدراسة أيضاً إلى التمكين أكثر متغيرات جودة الحياة الوظيفية تأثيراً في أداء الموارد البشري ثم تليها العلاقات الاجتماعية، ثم الأمن و الصحة المهنية ثم نظام التعويضات ثم نظام الترقيات ثم الأمان و الاستقرار الوظيفي، كما ,ضحت الدارسة أن المؤسسة لا تدرك أهمية جودة الحياة الوظيفية في تحسين أداء الموارد البشرية على الرغم من إدراك العمال لذلك، وأوصت الدراسة توفير بيئة عمل صحية وقليلة المخاطر و ضرورة استيعاب أدارة المؤسسة لأهمية جودة الحياة الوظيفية و إمكانيتها في تحسين أداء الموارد البشرية، و القيام بعملية تقييم الأداء بصفة دورية .

2. دراسة مصلح (2020) بعنوان: الإدارة بالتجوال وأثرها على تحسين جودة الحياة الوظيفية من وجهة نظر العاملين في بلدية غزة:

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على أثر الإدارة بالتجوال على تحسين الجودة الوظيفية من وجهة نظر العاملين في بلدية غزة، وقد تكون مجتمع الدراسة من العاملين في بلدية غزة من الوظائف الإشرافية من وظيفة مدير دائرة و ما يندرج تحته من والإشرافية إلى الوظائف الإدارية التخصصية و البالغ عددهم (600) موظفاً، ولتحقيق أهداف الدراسة استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي و كانت أداة الدراسة الأساسية لجمع البيانات عبارة عن الاستبانة حيث تم توزيعها على عينة عشوائية، وتوصلت الدراسة بإن ممارسة الإدارة بالتجوال كانت بدرجة كبيرة و أبعاد الإدارة بالتجوال حسب الأكثر ممارسة هي بعد الاتصال و العمل الجماعي حصل المرتبة الأولى، تلى ذلك اكتشاف الحقائق على المرتبة الثانية، ثم التطوير و الأبداع حصل المرتبة الثالثة، تلى ذلك التحفيز على المرتبة الرابعة، كما توصلت الدراسة إلى وجود علاقة بين الإدارة بالتجوال و تحسين جودة الحياة الوظيفية من وجهة نظر العاملين في بلدية غزة، كما تبين أن أبعاد الإدارة بالتجوال تؤثر جميعها عل جودة الحياة الوظيفية للعاملين في بلدية غزة، وقد أوصت الدراسة بضرورة اهتمام البلدية بتوفير كافة متطلبات الأمن و الاستقرار الوظيفي للعاملين فيها و تعزيز واقع العمل الجماعي بعيداً عن الفردية، و العمل على تسحي نظم الأجور و تعزيز مبدأ المكافأة و التفكير المستمر في تغير أنماط القيادة و أنماط الإشراف المتبعة في البلدية و الدفع باتجاه تفعيل العاملين و مشاركتهم بالقرارات الصادرة في البلدية كي يكونوا جزءاً من تحمل مسؤولية نتائجها، و العمل على إعداد برامج تدريبية لتطوير و تعزيز و تنمية مهارات و خبرات و قدرات المدراء في بلدية غزة في ممارسة الإدارة بالتجوال و تفعيل دور العلاقة بين الإدارة بالتجوال و جودة الحياة الوظيفية مما يساعد في تحقيق الأهداف الاستراتيجية للبلدية .

3. دراسة القحطاني (2020) بعنوان: جودة الحياة الوظيفية ودورها في تحقيق الأمان الوظيفي من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بكلية الملك فهد الأمنية:

هدفت هذه الدراسة الإجابة على السؤال ما دور جودة الحياة الوظيفية في تحقيق الأمان الوظيفي من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بكلية الملك فهد الأمنية، وتكون مجتمع وعينة الدراسة من جميع أعضاء هيئة التدريس بكلية الملك فهد الأمنية الذين كانوا متواجدين

خلال فترة إجراء الدراسة الميدانية والبالغ عددهم (50) عضو هيئة تدريس، ونسبة لمحدودية مجتمع الدراسة فقد أتبع الباحث أسلوب الحصر الشامل، واستخدم لهذه الدراسة المنهج الوصفي كما استخدم الاستبانة كأداة لجمع البيانات، ومن أهم نتائج الدراسة أن أفراد الدراسة موافقون على واقع توافر جودة الحياة ومن أبرز ملامح واقع تحقيق جودة الحياة الوظيفية هو شعور العضو بمسؤولية تجاه العمل الذي يقوم به ويرغب في إكمال مشواره الوظيفي في الكلية ومن النتائج أن أفراد الدراسة موافقون على واقع تحقيق الأمان الوظيفي ومن أبرز ملامح واقع تحقيق الأمان الوظيفي هو الشعور بالاستقرار والأمان الوظيفي داخل الكلية و عدم المعاناة من مشاكل صحية بسب عملهم، و أن أفراد الدراسة يرون أن جودة الحياة الوظيفية تسهم في تحقيق الأمان الوظيفي بدرجة كبيرة ومن أبزر هذه الإسهامات هي الرغبة في الإسهام بكل ما يرفع من المستوى العلمي في الكلية، ومن أهم التوصيات لهذه الدراسة أهمية استخدام الكلية لنتائج تقييم البرامج التدريبية في تطويرها في المستقبل، و أهمية إتاحة الفرصة لطرح الأفكار والمقترحات من خلال عقد لقاءات ومؤتمرات للمناقشة وطرح الأفكار، الاهتمام بجودة الحياة الوظيفية بالكلية من خلال جعل بيئة العمل جاذبة للكوادر المتميزة.

4. دراسة النجار (2020) بعنوان: أثر أبعاد جودة الحياة الوظيفية على مستوي الرضا الوظيفي "دراسة ميدانية على المرأة العاملة بقطاع ريادة الأعمال بمنطقة الحدود الشمالية:

أجريت هذه الدراسة بهدف تحليل دراسة أثر جودة الحياة الوظيفية على مستوى الرضا الوظيفي للمرأة العاملة بقطاع ريادة الأعمال بوصفه أحد روافد القطاع الخاص، من خلال إجراء دراسة ميدانية على العاملات بقطاع ريادة الأعمال بمدينة عرعر بمنطقة الحدود الشمالية بالمملكة العربية السعودية، وتم استخدام أسلوب المنهج الوصفي التحليلي، كما تم جمع البيانات من خلال استبانة وزعت على (191) مبحوثة و قد تم استخدام الرزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية SPSS V.20 تحليل البيانات و اختبار فرضيات الدراسة، ومن اهن النتائج التي توصلت لها الدراسة أن مستوى اتجاهات العاملات نحو جودة الحياة الوظيفية كان متوسطاً في حين كان مستوى اتجاهاتهم بالنسبة لباقي الأبعاد (خصائص و ظروف العمل و الأجور و المكافآت و المزايا الوظيفية و الاستقرار و الأمان الوظيفي و تطوير القدرات البشرية) متوسطاً، وقد أوصى الباحث بضروه الاهتمام ببيئة العمل و العمل و الاهتمام نحو زيادة درجات الاستقرار الوظيفي و تقديم برامج تدريبية تطويرية تساعدهم على تطوير ذاتهن و رفع مستواهم العلمي .

5. دراسة عبد الستار (2020) بعنوان: القيادة الخادمة مدخل لتحسين جودة الحياة الوظيفية للعاملين بالمدارس الحكومية في محافظة الفيوم:

هدف البحث إلى رصد واقع جودة الحياة الوظيفية للعاملين بالمدراس الحكومية في محافظة الفيوم و علاقتها بتطبيق ممارسات القيادة الخادمة من وجهة نظر عينة الدراسة الميدانية، وذلك لوضع آليات مقترحة لتحسين جودة الحياة الوظيفية للعاملين بالمدراس الحكومية في محافظة الفيوم في ضوء مدخل القيادة الخادمة، ولتحقيق هدف الدراسة تم إعداد استبانة مكونة من (63) عبارة لقياس واقع ممارسات القيادة الخادمة للمديرين و علاقتها بجودة الحياة للعاملين بالمدارس الحكومية بمحافظة الفيوم وزعت على عينة عشوائية قوامها (600) من الإداريين و المعلمين بالمدراس الحكومية بمحافظة الفيوم، وتوصلن الدراسة إلى وجود علاقة ارتباطية بين القيادة الخادمة وجودة الحياة الوظيفية للعاملين، وأوصى البحث بضرورة زيادة القدرات المعرفية و المهارات لدى مديري المدراس الحكومية و المشرفين و العاملين بخصائص و أبعاد القيادة الخادمة، وتطوير بيئة العمل المادية و الاجتماعية بم يحقق رضا العاملين عن عملهم و تحقيق جودة الحياة الوظيفية لديهم .

6. دراسة Shirazi (2019) بعنوان: A Study on the Relationship between Quality of Work Life and Job Enrichment among Electricity Operators:

هدفت هذه الدراسة إلى معرفة العلاقة بين جودة الحياة العملية (الوظيفية) والإثراء الوظيفي لدى مشغلي الكهرباء في المحافظة المركزية

بإيران، وتشملت عينة الدراسة على (80) عامل لنقل الطاقة الكهربائية في المحافظة المركزية، وقد تم اختيارهم بطريقة عشوائية من الوظائف المتاحة، ولغرض قياس جودة الحياة العملية (الوظيفية) تم استخدام استبانات وأظهرت النتائج بعد إجراء تحليل SPSS للبيانات واختبار مربع كاي و اختبار فيشر الدقيق انه يتمتع مشغلي الكهرباء بالمحطة المركزية بمعدل متوسط من الإثراء الوظيفي و كذلك معدل متوسط من جودة الحياة العملية (الوظيفية)، وكشفت الدراسة أيضا عن وجود علاقة مباشرة و معنوية بين الإثراء الوظيفي و نوعية الحياة العملية (الوظيفية)، وأوصى الباحث إلى ضرورة تسليط الضوء على دور الإدارة في تنفيذ سياسات لتحسين الإثراء الوظيفي و جودة الحياة العملية (الوظيفية) نظراً لانخفاضهما لدى مشغلي الكهرباء بالمحطة المركزية .

3.3. التعقيب على الدراسات السابقة:

من خلال الاطلاع على الدراسات السابقة وجد أن كثيرا من هذه الدراسات حديثة ما يشير إلى أن موضوع التمكين النفسي وجودة الحياة الوظيفية من الموضوعات الحديثة والمهمة، واعتمدت معظم الدراسات من حيث المنهج على المنهج الوصفي التحليلي، ومن حيث الأداة استخدام الاستبانة كأداة أساسية في الدراسة وتم الإجماع على أهمية تفعيل دور التمكين النفسي ورفع مستوى جودة الحياة الوظيفية في المنظمات، وتمثلت أوجه الاستفادة من الدراسات السابقة في بلورة الإطار النظري واختيار الأداة المناسبة واختيار المنهج المناسب.

وتميزت الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة في تناولها لموضوع دور التمكين النفسي بأبعاد مختلفة عن الدراسات السابقة وهي الكفاءة والتأثير والاستقلالية ومعنى العمل، وتميزت أيضا بتناول موضوع دور التمكين النفسي في تحقيق جودة الحياة الوظيفة للمرأة القيادية.

4. الفجوة البحثية

جدول 1: الدارسات السابقة والفجوة البحثية وما يميز الدراسة الحالية

	الدراسات السابقة	الفجوة البحثية	الدراسة الحالية
متغيرات الدراسة	ركزت اغلب الدراسات السابقة التي تناولت عن التمكين النفسي من الجانب التنظيمي أو عام	لم يتم ربط التمكين النفسي بجودة الحياة الوظيفية	ربطت الدراسة الحالية بين دور التمكين النفسي في تحقيق جودة الحياة الوظيفية من جانب بيئة العمل
أبعاد الدراسة (المتغير المستقل)	اتفقت اغلب الدارسات على الأبعاد: الكفاءة والتأثير	قلة الدراسات التي تناولت بعد معنى العمل	تناولت الدراسة الحالية أربعة أبعاد للتمكين النفسي: الكفاءة والتأثير والاستقلالية ومعنى العمل
مجتمع الدراسة	طبقت الدراسات السابقة في عدد من الدول العربية على أجهزة حكومية ومحدود جداً في ساحة الأبحاث السعودية.	لم تطبق على القيادات النسائية الأكاديمية بالجامعات	طبقت الدراسة على جامعة حكومية سعودية وهي جامعة الملك عبد العزيز.

جدول 2: أبعاد التمكين النفسي

- تقصت الباحثة المبادئ والأبعاد المتعلقة بالتمكين النفسي في العديد من الدراسات منها:

م	الباحث/ السنة	الأبعاد							
		الكفاءة	معنى العمل	الاستقلالية	الأثر	التأثير	تقرير المصير	الأهمية	الاختيار	الجدارة
1	سعد فرج حمادي 2017	✓	✓	✓		✓				
2	مريم وعمران 2019	✓	✓		✓		✓			
3	عاشور لعور 2014	✓		✓		✓		✓		
4	روميصاء و رفيقه 2020			✓		✓		✓		
5	سعد العتيبي 2018	✓	✓			✓			✓	
6	2018Aghazadeh	✓	✓			✓			✓	
7	عبد المحسن نعساني 2013		✓	✓		✓				✓
8	أبو القاسم حمدي 2019	✓	✓	✓		✓				

وبناء على ما سبق نجد أن الدراسات لم تتفق على أبعاد محددة لكن معظمها اجتمعت على الأبعاد التالية (الكفاءة – التأثير – الاستقلالية- معنى العمل) وعليه اعتمدت الباحثة هذه الأبعاد في هذه الدراسة لمعرفة دور التمكين النفسي للمرأة القيادية في تحقيق جودة حياتها الوظيفية من وجهة نظر القيادات النسائية في جامعة الملك عبد العزيز.

5. الدراسة الميدانية

1.5. منهج الدراسة:

بناء على طبيعة الدراسة والأهداف المرجو تحقيقيها اعتمدت الباحثة استخدام المنهج الوصفي التحليلي لهذه الدراسة لأن هذا المنهج يقدم وصفاً دقيقاً وكافياً لتحديد دور التمكين النفسي للمرأة القيادية في تحقيق جودة حياتها الوظيفية بجامعة الملك عبد العزيز بمدينة جدة، وبعد جمع البيانات وتحليلها وتفسير العلاقة بين متغيرات الدراسة القيام بعمل تحليل إحصائي مناسب لها بهدف تقديم النتائج والتوصيات.

2.5. المجتمع والعينة:

1.2.5. مجتمع الدراسة: تكون مجتمع الدراسة من القيادات النسائية الإدارية الأكاديمية بجامعة الملك عبد العزيز بمحافظة جدة فرع السليمانية حيث بلغ عددهم (101) من عميدات الكليات، وكيلات الكليات، ورئيسات ومشرفات الأقسام بالكليات.

2.2.5. عينة الدراسة: اعتمدت عينة عشوائية ونظراً لصغر حجم المجتمع تمت دراسته بالكامل تحقيقاً لأهداف الدراسة (المسح الشامل) حيث بلغت الاستجابات (93) من أصل (101).

3.5. أداة الدراسة:

اعتمدت الدراسة على الاستبانة كأداة لجمع البيانات من مجتمع الدراسة، للتعرف على دور التمكين النفسي للمرأة القيادية في تحقيق جودة الحياة الوظيفية على القيادات النسائية بجامعة الملك عبد العزيز بمحافظة جدة فرع السليمانية.

وقامت الباحثة بتصميم الاستبانة بعد الاطلاع على الدراسات السابقة المرتبطة بموضوع الدراسة، كدراسة (أحمد، 2019) لمتغير التمكين النفسي، ودراسة (اوبختي، بوجنان،2021)، ودراسة (أبو قورة، 2019) لمتغير جودة الحياة الوظيفية، وستشمل الاستبانة ثلاثة أجزاء رئيسية هي:

- الجزء الأول: البيانات الأولية لعينة الدراسة والمتغيرات الديموغرافية للعينة (العمر – سنوات الخبرة – المرتبة العلمية)
- الجزء الثاني: عبارات المتغير المستقل التمكين النفسي بأبعاده (الكفاءة – التأثير – الاستقلالية – معنى العمل)
- الجزء الثالث: عبارات المتغير التابع جودة الحياة الوظيفية.

ولقياس اتجاهات مفردات الدراسة نحو عبارات المتغير المستقل والتابع تم استخدام مقياس ليكرت الخماسي بالاختيارات الموضحة بالجدول أدناه وقد تم ربط كل اختيار بأوزان محددة:

جدول 3: الأوزان المعطاة لخيارات الإجابة

الاختيارات	موافق جداً	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق جداً
الأوزان	5	4	3	2	1
المتوسطات المرجحة للفقرات	(5 – 4.2)	(4.19 – 3.4)	(3.39 – 2.6)	(2.59 – 1.8)	(1.79 – 1)
المستويات	مرتفع جداً	مرتفع	متوسط	منخفض	منخفض جداً

4.5. حدود الدراسة:

1. **الحدود الموضوعية:** اقتصرت الدراسة على معرفة دور التمكين النفسي بأبعاده (الكفاءة-التأثير -الاستقلالية –معنى العمل) للمرأة القيادية في تحقيق جودة حياتها الوظيفية من وجهة نظر القيادات النسائية بجامعة الملك عبد العزيز فرع السليمانية.
2. **الحدود المكانية:** المملكة العربية السعودية -محافظة جدة، جامعة الملك عبد العزيز، فرع السليمانية.
3. **الحدود الزمنية:** تمت هذه الدراسة خلال العام الجامعي 1443هـ-1444هـ /2022م.

5.5. الأساليب الإحصائية:

أجريت المعالجة الإحصائية وتحليلها للإجابة على تساؤلات الدراسة باستخدام برنامج الرزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) وقد تم استعمال المعاملات التالية في تحليل بيانات البحث وهي:

- معامل ثبات ألفا كرونباخ، لمعرفة مدى ثبات أداة الدراسة ولتتمكن الباحثة من مواصلة الدراسة.
- مقاييس الإحصاء الوصفي: لوصف خصائص عينة الدراسة باستخدام التكرارات والنسب المئوية، إضافة إلى المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمعرفة اتجاهات مقاييس الدراسة.
- معاملات الارتباط بين المتغيرات للتعرف على مدى قوة العلاقة التي تربط المتغيرات ببعضها البعض.
- تحليل الانحدار المتعدد (Enter) لاختبار تأثير أبعاد المتغير المستقل على المتغير التابع.
- اختبار تحليل التباين الأحادي (ANOVA) : لمعرفة مدى وجود فروقات في آراء مفردات الدراسة في ضوء المتغيرات الديموغرافية.

6.5. صدق وثبات أداة الدراسة

للتحقق من صدق أداة الدراسة تم عرض أداة الدراسة على عدد من المتخصصين لتحكيمه وتصويبه ملحق (1)، لقياس ثبات أداة الدراسة والتأكد من حسن صياغة عباراتها وفهم المستجيبين لها ودقة الإجابة عليها تم حساب معامل ألفاكرونباخ للعبارات الفرعية المكونة لكل مقياس، والجدول التالي يوضح قيم معاملات ألفاكرونباخ.

جدول 4: يوضح قيم معامل ألفاكرونباخ لقياس ثبات أداة الدراسة

رقم	المقياس	عدد العبارات	قيم معامل ألفاكرونباخ	تقدير الثبات
1	التمكين النفسي	17	0.911	ممتاز
2	جودة الحياة الوظيفية	10	0.864	جيد
	العام	**26**	**0.923**	**ممتاز**

نلاحظ في الجدول السابق الخاص بقيم معامل ألفاكرونباخ لقياس ثبات أداة الدراسة أن قيم المعامل تدل على أن 92% تمتع بثبات عال وبقدرتها على تحقيق أغراض الدراسة، ولبحث الاتساق الداخلي بين العبارات تم حساب معامل الارتباط بين العبارات الفرعية المكونة للمقياس والمتوسطات العامة كما هو موضح بالجدول التالي:

جدول 5: لقياس ارتباط العبارات المكونة للمقياس وأبعاده

المقياس/ أبعاده		العبارات	معامل الارتباط
التمكين النفسي	الكفاءة	1. لدي الثقة بالنفس والتصميم لإنجاز عملي بكفاءة.	.742**
		2. لدي الخبرة والمهارة لأداء العمل على الوجه المطلوب.	.848**
		3. أستطيع مواجهة التحديات أثناء قيامي بعملي.	.847**
		4. لدي الاستعداد لتحمل مسؤوليات أكبر.	.758**
	التأثير	5. أشارك في اتخاذ القرارات في محيط عملي.	.585**
		6. لدي دور فعال في عملية سير العمل.	.823**
		7. لدي تأثير في التطورات التي تحدث في بيئة عملي.	.884**
		8. أشارك في وضع الحلول لمعظم العقبات التي تحدث في عملي.	.916**
	الاستقلالية	9. تتوفر لدي صلاحيات للتصرف في مهام عملي.	.671**
		10. أستطيع أن أضع الآليات المناسبة لتنفيذ عملي.	.662**
		11. أشارك في صياغة أهدافي الوظيفية بشفافية .	.778**
		12. اتحمل في وظيفتي المسئولية المباشرة عن النتائج المحققة.	.843**
	معنى العمل	13. أنفذ مهامي في الوقت المحدد.	.360**
		14. ألم بالمهام المطلوب مني إنجازها.	.385**
		15. يجعلني عملي اشعر بالمسؤولية نحو جامعتي.	.478**
		16. أحرص على جودة الأداء في العمل.	.753**

جودة الحياة الوظيفية	1. لدي فهم عميق لرؤية ورسالة وأهداف العمل.	.536**
	2. لدي الخبرة والمهارة لأداء العمل على الوجه المطلوب.	.623**
	3. يؤخذ برأيي في العمل عند وضع الخطط المستقبلية.	.730**
	4. لدي الاستعداد لتحمل مسؤوليات أكبر.	.602**
	5. تتوفر لدي فرص للإبداع والتطوير في العمل.	.693**
	6. لدي دور فعال في عملية سير العمل.	.642**
	7. يتوفر لدي فرص التدريب لتلبية الاحتياجات المستقبلية في العمل.	.699**
	8. أشارك في وضع الحلول لمعظم العقبات التي تحدث في عملي.	.813**
	9. أعمل في بيئة تعزز العمل الجماعي وتتيح فرص الاتصال.	.766**
	10. أستطيع أن أضع الآليات المناسبة لتنفيذ عملي.	.604**

** يوجد ارتباط ذو دلالة إحصائية

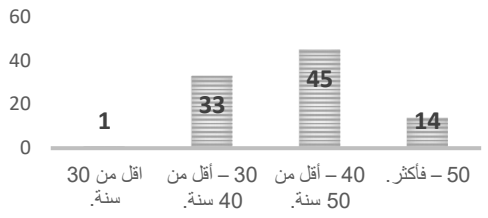
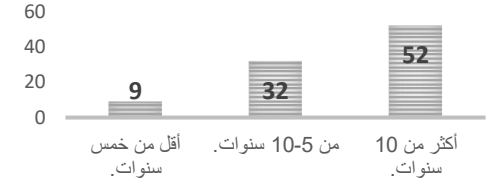
نستنتج من الجدول السابق أن كل معاملات الارتباط موجبة ودالة إحصائياً عند مستوى دلالة 01.0 بين العبارات والمتغير الذي تتبعه، مما يشير إلى أن الأداة ملائمة وقادرة على قياس ما وضعت له.

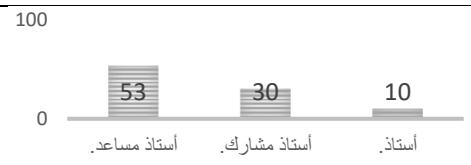
6. النتائج العامة للدراسة ومناقشتها:

1.6. استعراض النتائج وتفسيرها:

يتناول هذا الفصل عرض للنتائج التي توصلت إليها الدراسة والمعالجة الإحصائية للبيانات وتفسير النتائج ومناقشتها والتي ستعرض بالاعتماد على تساؤلات الدراسة

جدول 6: التوزيع التكراري للمتغيرات الديموغرافية

المتغير الديموغرافي	العبارات	التكرارات	النسب	الرسم البياني
1. العمر	اقل من 30 سنة	1	1%	 **شكل 2: الرسم البياني لمتغير العمر**
	30 إلى أقل من 40 سنة	33	35%	
	40 إلى أقل من 50 سنة	45	48%	
	50 فأكثر	14	15%	
2. سنوات الخبرة	أقل من خمس سنوات.	9	10%	 **شكل 3: الرسم البياني لمتغير سنوات الخبرة**
	من 5-10 سنوات.	32	34%	
	أكثر من 10 سنوات.	52	56%	

3. المرتبة العلمية	أستاذ مساعد.	53	57%	
	أستاذ مشارك.	30	32%	
	أستاذ.	10	11%	

شكل 4: الرسم البياني لمتغير المرتبة العلمية

يتضح من الجدول السابق والخاص بتوزيع المفردات وفقاً المتغيرات الديموغرافية أن:

أعمار القياديات متفاوتة ألا أن الفئة العمرية "من 40 إلى أقل من 50 سنة " يقع بها أكبر عدد من مفردات العينة بنسبة 48%، يليها على التوالي الفئة العمرية "من 30 إلى أقل من 40 سنة " بنسبة 35%، ويليها الفئة العمرية "50 سنة فأكثر" بنسبة بلغت 15%، ثم بالمرتبة الأخيرة الفئة العمرية "أقل من 30 سنة" بنسبة 1%.

وبتوزيع المفردات وفقاً لسنوات الخبرة لوحظ أن الفئة " أكثر من 10 سنوات " يقع بها أكبر عدد من مفردات العينة بنسبة 56% يليها على التوالي الفئة "من 5 إلى أقل من 10 سنوات " بنسبة 34%، وبالمرتبة الأخيرة لفئة "أقل من 5 سنوات" بنسبة 10%.

أما بتوزيع المفردات وفق المرتبة العلمية فلوحظ أن فئة " أستاذ مساعد " يقع بها أكبر عدد من مفردات العينة بنسبة 57% يليها على التوالي فئة " أستاذ مشارك " بنسبة 32%، وبالمرتبة الأخيرة لفئة " أستاذ " بنسبة 11%.

- مستوى التمكين النفسي من وجهة نظر المرأة القيادية بجامعة الملك عبد العزيز:

تهدف هذه الفقرة إلى التعرف على مستوى التمكين النفسي لدى المرأة القيادية في جامعة الملك عبد العزيز من خلال تحليل استجابات أفراد الدراسة على عبارات المقياس باستخدام المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية، لتحديد درجة التمكين وأبرز أبعاده.

وللتعرف على مستوى التمكين النفسي من وجهة نظر المرأة القيادية بجامعة الملك عبد العزيز، تم حساب التكرارات، والنسب المئوية، والمتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، والرتب لاستجابات مفردات الدارسة حول عبارات المقياس، وجاءت النتائج كما يلي:

جدول 7: الاستجابات حول التمكين النفسي بأبعاده (الكفاءة والتأثير والاستقلالية ومعنى العمل) من وجهة نظر المرأة القيادية بجامعة الملك عبد العزيز

العبارات		موافق جداً	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق جداً	الإجمالي	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	المستوى
أ. الكفاءة:								**4.56**	**0.13**		مرتفع جداً
1. لدي الثقة بالنفس والتصميم لإنجاز عملي بكفاءة.	ت	66	27	0	0	0	93	4.71	0.46	2	مرتفع جداً
	%	71%	29%	0%	0%	0%	100%				
2. لدي الخبرة والمهارة لأداء العمل على الوجه المطلوب.	ت	50	41	2	0	0	93	4.54	0.52	8	مرتفع جداً
	%	54%	44%	2%	0%	0%	100%				

3. أستطيع مواجهة التحديات أثناء قيامي بعملي.	ت	56	33	4	0	0	93	4.58	0.56	6	مرتفع جداً
	%	60%	35%	4%	0%	0%	100%				
4. لدي الاستعداد لتحمل مسؤوليات أكبر.	ت	53	31	6	3	0	93	4.44	0.76	13	مرتفع جداً
	%	57%	33%	6%	3%	0%	100%				
ب. التأثير:								**4.52**	**0.08**		مرتفع جداً
5. أشارك في اتخاذ القرارات في محيط عملي.	ت	57	29	4	2	1	93	4.49	0.77	11	مرتفع جداً
	%	61%	31%	4%	2%	1%	100%				
6. لدي دور فعال في عملية سير العمل.	ت	61	29	2	1	0	93	4.59	0.61	5	مرتفع جداً
	%	66%	31%	2%	1%	0%	100%				
7. لدي تأثير في التطورات التي تحدث في بيئة عملي.	ت	53	33	3	4	0	93	4.45	0.76	12	مرتفع جداً
	%	57%	35%	3%	4%	0%	100%				
8. أشارك في وضع الحلول لمعظم العقبات التي تحدث في عملي.	ت	57	29	4	3	0	93	4.51	0.73	10	مرتفع جداً
	%	61%	31%	4%	3%	0%	100%				
ج. الاستقلالية:								**4.31**	**0.13**		مرتفع جداً
9. تتوفر لدي صلاحيات للتصرف في مهام عملي.	ت	30	43	15	5	0	93	4.05	0.84	16	مرتفع
	%	32%	46%	16 %	5%	0%	100%				
10. أستطيع أن أضع الآليات المناسبة لتنفيذ عملي.	ت	42	42	7	2	0	93	4.33	0.71	14	مرتفع جداً
	%	45%	45%	8%	2%	0%	100%				
11. أشارك في صياغة أهدافي الوظيفية بشفافية .	ت	43	38	6	5	1	93	4.26	0.88	15	مرتفع جداً
	%	46%	41%	6%	5%	1%	100%				
12. اتحمل في وظيفتي المسئولية المباشرة عن النتائج المحققة.	ت	61	29	2	1	0	93	4.61	0.59	4	مرتفع جداً
	%	66%	31%	2%	1%	0%	100%				
د. معنى العمل:								**4.65**	**0.14**		مرتفع جداً
13. أنفذ مهامي في الوقت المحدد.	ت	46	44	2	1	0	93	4.45	0.60	9	مرتفع جداً
	%	49%	47%	2%	1%	0%	100%				
14. ألم بالمهام المطلوب مني إنجازها.	ت	59	34	0	0	0	93	4.63	0.48	3	مرتفع جداً
	%	63%	37%	0%	0%	0%	100%				
	ت	66	24	1	1	1	93	4.65	0.67	7	مرتفع جداً

15. يجعلني عملي اشعر بالمسؤولية نحو جامعتي.	%	71%	26%	1%	1%	1%	100%				
16. أحرص على جودة الأداء في العمل.	ت	80	13	0	0	0	93	4.86	0.35	1	مرتفع جداً
	%	86%	14%	0%	0%	0%	100%				
التمكين النفسي								**4.51**	**0.15**		**مرتفع جداً**

يتضح من الجدول السابق والخاص بالتوزيع التكراري لعبارات مقياس التمكين النفسي أن كافة العبارات مستوى التمكين بها مرتفع جداً و العبارة التي حصدت على أعلى متوسط هي(أحرص على جودة الأداء في العمل) حيث بلغ متوسطها 4.86 وانحرافها المعياري 0.35 ثم عبارة (لدي الثقة بالنفس والتصميم لإنجاز عملي بكفاءة) بمتوسط 4.71 و انحراف 0.46، يليها عبارة (ألم بالمهام المطلوب مني إنجازها) بمتوسط 4.63 و انحراف 0.48، ثم تأتي بعدها عبارة (أتحمل في وظيفتي المسئولية المباشرة عن النتائج المحققة) بمتوسط 4.61 و انحراف 0.59، ثم جاءت عبارة (لدي دور فعال في عملية سير العمل) بمتوسط 4.59 و انحراف 0.61، تلتها عبارة (أستطيع مواجهة التحديات أثناء قيامي بعملي) بمتوسط 4.58 و انحراف 0.56، ثم عبارة (يجعلني عملي اشعر بالمسؤولية نحو جامعتي) بمتوسط 4.65 وانحراف0.67.

ثم جاءت عبارة (لدي الخبرة والمهارة لأداء العمل على الوجه المطلوب) بمتوسط 4.54 وانحراف 0.52، تليها عبارة (أنفذ مهامي في الوقت المحدد) بمتوسط 4.45 و انحراف 0.6، ثم جاءت عبارة (أشارك في وضع الحلول لمعظم العقبات التي تحدث في عملي) بمتوسط 4.51 و انحراف معياري 0.73، ثم عبارة (أشارك في اتخاذ القرارات في محيط عملي) بمتوسط 4.49 و انحراف معياري 0.77، يليها عبارة (لدي تأثير في التطورات التي تحدث في بيئة عملي) بمتوسط 4.45 و انحراف معياري 0.76، ثم جاءت عبارة (لدي الاستعداد لتحمل مسؤوليات أكبر) بمتوسط 4.44 و انحراف معياري 0.76، وتليها عبارة (أستطيع أن أضع الآليات المناسبة لتنفيذ عملي) بمتوسط 4.33 و انحراف معياري 0.71، ثم جاءت عبارة (أشارك في صياغة أهدافي الوظيفية بشفافية) بمتوسط 4.26 وانحراف معياري 0.88، وأخيراً عبارة (تتوفر لدي صلاحيات للتصرف في مهام عملي) بمتوسط 4.05 و انحراف معياري 0.84.

مستوى التمكين النفسي بشكل عام مرتفع جداً حيث بلغ المتوسط 4.51 من أصل 5 والانحراف المعياري 0.15، وكانت كافة محاوره الأربعة بمستوى مرتفع جداً بينما المحور الذي كان له أكبر متوسط هو (معنى العمل) حيث بلغ متوسطة 4.65 وانحرافه المعياري 0.14 يليه في الترتيب محور (الكفاءة) بمتوسط 4.56 وانحراف معياري 0.13 ثم محور (التأثير) بمتوسط 4.52 وانحراف معياري 0.08 وأخيراً محور (الاستقلالية) بمتوسط 4.31 وانحراف معياري 0.13.

- درجة جودة الحياة الوظيفية من وجهة نظر المرأة القيادية بجامعة الملك عبد العزيز:

تهدف هذه الفقرة إلى التعرف على مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى المرأة القيادية في جامعة الملك عبد العزيز من خلال تحليل استجابات أفراد الدراسة على عبارات المقياس باستخدام المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية.

وللتعرف على درجة جودة الحياة الوظيفية من وجهة نظر المرأة القيادية بجامعة الملك عبد العزيز، تم حساب التكرارات، والنسب المئوية، والمتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، والرتب لاستجابات مفردات الدارسة حول عبارات المقياس، وجاءت النتائج كما يلي:

جدول 8: الاستجابات حول جودة الحياة الوظيفية من وجهة نظر المرأة القيادية بجامعة الملك عبد العزيز

العبارات		موافق جداً	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق جداً	الإجمالي	المتوسط المرجح	الانحراف المعياري	الرتبة	المستوى
1. لدي فهم عميق لرؤية ورسالة وأهداف العمل.	ت	48	40	3	1	1	93	4.43	0.71	1	مرتفع جداً
	%	52%	43%	3%	1%	1%	100%				
2. يؤخذ برأيي في العمل عند وضع الخطط المستقبلية.	ت	35	41	8	8	1	93	4.09	0.95	3	مرتفع
	%	38%	44%	9%	9%	1%	100%				
3. تتوفر لدي فرص للإبداع والتطوير في العمل.	ت	22	51	14	5	1	93	3.95	0.84	7	مرتفع
	%	24%	55%	15%	5%	1%	100%				
4.يتوفر لدي فرص التدريب لتلبية الاحتياجات المستقبلية في العمل.	ت	22	45	20	5	1	93	3.88	0.87	8	مرتفع
	%	24%	48%	22%	5%	1%	100%				
5. أعمل في بيئة تعزز العمل الجماعي وتتيح فرص الاتصال.	ت	29	38	19	7	0	93	3.96	0.91	5	مرتفع
	%	31%	41%	20%	8%	0%	100%				
6. لدي معرفة بحقوقي وواجباتي.	ت	30	46	13	4	0	93	4.10	0.79	2	مرتفع
	%	32%	49%	14%	4%	0%	100%				
7. أنعم في بيئة عملي بالثقة المتبادلة بين جميع الأطراف.	ت	34	31	21	7	0	93	3.99	0.95	4	مرتفع
	%	37%	33%	23%	8%	0%	100%				
8. أعمل في بيئة صحية ومريحة ومناسبة لطبيعة عملي.	ت	28	31	17	11	6	93	3.69	1.21	10	مرتفع
	%	30%	33%	18%	12%	6%	100%				
9. أشعر بالأمن والسلامة من الأخطار في مكان العمل.	ت	32	33	11	15	2	93	3.84	1.14	9	مرتفع
	%	34%	35%	12%	16%	2%	100%				
10. متاح لي فرص الترقية والتقدم الوظيفي في العمل.	ت	35	40	6	6	6	93	3.99	1.14	6	مرتفع
	%	38%	43%	6%	6%	6%	100%				
جودة الحياة الوظيفية								**3.99**	**0.16**		**مرتفع**

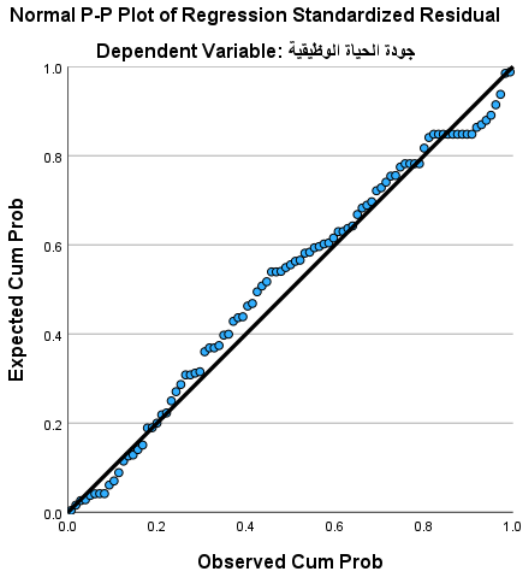
يتضح من الجدول السابق والخاص بالتوزيع التكراري لعبارات مقياس جودة الحياة الوظيفية أن جودة الحياة الوظيفية بشكل عام مرتفعة حيث بلغ المتوسط 3.99 من أصل 5 والانحراف المعياري 0.16، وكانت أغلبية عباراته بمستوى مرتفع باستثناء العبارة التي حصدت أعلى متوسط (لدي فهم عميق لرؤية ورسالة وأهداف العمل) فقد كان مستواها مرتفع جداً حيث بلغ متوسطها 4.43 و انحرافها المعياري0.71، يليها عبارة (لدي معرفة بحقوقي وواجباتي) بمتوسط 4.1 و انحراف معياري 0.79، ثم جاءت عبارة (يؤخذ برأيي في العمل عند وضع الخطط المستقبلية) بمتوسط 4.09 و انحراف معياري 0.95، تلتها عبارة (أنعم في بيئة عملي بالثقة المتبادلة بين جميع الأطراف) بمتوسط 3.99 و انحراف معياري 0.95، بعدها عبارة (أعمل في بيئة تعزز العمل الجماعي وتتيح فرص الاتصال) بمتوسط 3.96 و انحراف معياري 0.91، ثم عبارة (متاح لي فرص الترقية والتقدم الوظيفي في العمل) بمتوسط 3.99 وانحراف معياري 1.14.

وجاءت بعدها عبارة (تتوفر لدي فرص للإبداع والتطوير في العمل) بمتوسط 3.95 وانحراف معياري 0.84، ثم عبارة (يتوفر لدي فرص التدريب لتلبية الاحتياجات المستقبلية في العمل) بمتوسط 3.88 وانحراف معياري 0.87، تلتها عبارة (أشعر بالأمن والسلامة من الأخطار في مكان العمل) بمتوسط 3.84 وانحراف معياري 1.14، وأخيراً عبارة (أعمل في بيئة صحية ومريحة ومناسبة لطبيعة عملي) بمتوسط 3.69 وانحراف معياري 1.12.

- أبعاد التمكين النفسي (الكفاءة والتأثير والاستقلالية ومعنى العمل) له التأثير الأكبر في تحقيق جودة الحياة الوظيفية من وجهة نظر المرأة القيادية بجامعة الملك عبد العزيز:

تهدف هذه الفقرة إلى تحديد البعد الأكثر تأثيراً من أبعاد التمكين النفسي على جودة الحياة الوظيفية لدى المرأة القيادية في جامعة الملك عبد العزيز باستخدام تحليل الانحدار الخطي المتعدد.

ولتحديد أي بعد من أبعاد التمكين النفسي له التأثير الأكبر على جودة الحياة الوظيفية تم استخدام اختبار تحليل الانحدار الخطي المتعدد ونلاحظ بالشكل التالي أن النقاط تقترب من الخط وهذا يدل على أن البيانات تتوزع بشكل طبيعي، وهو أحد شروط دراسة الانحدار الخطي.



شكل 5: توزيع البواقي

جدول 9: نتائج تحليل الانحدار الخطي المتعدد

معامل الارتباط R	معامل التحديد R^2	قيمة F	مستوى الدلالة لقيمة F	Beta	قيمة t	مستوى الدلالة لقيمة t
.644ᵃ	0.415	15.584	.001	-0.046	-0.373	0.710
				0.133	1.144	0.256
				0.477	3.950	0.000
				0.168	1.568	0.120

من خلال الجدول السابق يمكن القول إن أبعاد التمكين النفسي تفسر 41.5 % من جودة الحياة الوظيفية، أما النسبة المتبقية تفسرها متغيرات أخرى. ومستوى الدلالة لاختبار F 0.001 أقل من مستوى المعنوية 0.05 هذا يشير إلى قابلية النموذج للاختبار، وقيمة دلالة اختبار t التي بلغت 0.00 أقل من مستوى المعنوية 0.05 لبعد الاستقلالية وذلك يعتبر دال إحصائياً. في حين نجد أن باقي الأبعاد غير دالة إحصائيا عند مستوى معنوية 0.05. وهو يشيرنا إلى أنه يوجد أثر متباين لأبعاد التمكين النفسي عند مستوى معنوية 0.05 على جودة الحياة الوظيفية.

- اختلاف وجهات النظر بين أفراد العينة حول التمكين النفسي بأبعاده (الكفاءة والتأثير والاستقلالية ومعنى العمل) وتحقيق جودة الحياة الوظيفية من وجهة نظر المرأة القيادية بجامعة الملك عبد العزيز بحسب متغيراتهم الديموغرافية (العمر-الخبرة-المرتبة العلمية):

تهدف هذه الفقرة إلى الكشف عن وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى التمكين النفسي وجودة الحياة الوظيفية لدى المرأة القيادية في جامعة الملك عبد العزيز تبعاً لمتغيراتها الديموغرافية (العمر، سنوات الخبرة، المرتبة العلمية)، وذلك باستخدام تحليل التباين الأحادي (ANOVA) واختبار المقارنات البعدية (LSD) لتحديد اتجاه الفروق عند وجودها.

وللتعرف على ما إذا كانت هنالك فروق دالة إحصائياً في استجابات مفردات الدراسة حول التمكين النفسي وتحقيق جودة الحياة الوظيفية للمرأة القيادية بجامعة الملك عبد العزيز بحسب متغيراتهم الديموغرافية (العمر-سنوات الخبرة-المرتبة العلمية) استخدمت الباحثة تحليل التباين الأحادي (ANOVA) إلى أنه لوحظ على متغير العمر أن فئة (أقل من 30 سنة) عدد تكراراتها أقل من 2 ولنتمكن من تطبيق اختبار تحليل التباين تطلب دمج فئات الفئة المذكورة مع الفئة الأكبر منها لتصبح فئات العمر كالاتي (أقل من 40 سنة – من 40 إلى أقل من 50 سنة – 50 سنة فأكثر)، وجاءت النتائج كما يوضحها بالجدول التالي:

جدول 10: نتائج تحليل التباين الأحادي ANOVA

المتغيرات الديموغرافية	فئات المتغير	مستوى التمكين النفسي			مستوى جودة الحياة الوظيفية		
		المتوسط	قيمة الاختبار	دلالة الاختبار	المتوسط	قيمة الاختبار	دلالة الاختبار
العمر	اقل من 40 سنة	4.4	0.893	0.413	*3. 8	4.017	**0.021**
	40 – أقل من 50 سنة	4.6			4.0		
	50 سنة فأكثر	4.5			*4.3		
سنوات الخبرة	أقل من خمس سنوات.	4.5	0.042	0.959	3.8	0.733	0.483
	من 5-10 سنوات.	4.5			3.9		

	أكثر من 10 سنوات.	4.5			4.0		
المرتبة العلمية	أستاذ مساعد.	4.4	2.963	0.057	*3.8	3.764	**0.027**
	أستاذ مشارك.	4.7			* 4.2		
	أستاذ.	4.6			*4.2		

نستنتج من الجدول السابق الخاص بتحليل التباين الأحادي أن المتغيرات الديموغرافية ليس لها تأثير على التمكين النفسي حيث أن دلالة الاختبار للمتغيرات الديموغرافية الثلاث أكبر من مستوى معنوية 0.05 وهذا يعني أن الفروق البسيطة في متوسطات استجابة كل فئة من فئات المتغيرات الديموغرافية حول التمكين النفسي ليست دالة إحصائياً، أما في مستوى جودة الحياة الوظيفية فهناك فروق دالة إحصائياً في متغير العمر و المرتبة العلمية فقط وللكشف عن الفروق تم حساب معامل (LSD) البعدي ولوحظ أن هناك فروق دالة إحصائياً بمتغير العمر بين الفئتين العمرية (أقل من 40 سنة) و (50 سنة فأكثر) حيث كان مستوى جودة الحياة الوظيفة للأولى مرتفع بمتوسط 3.78 وهو أقل من الفئة الأخيرة حيث كان مرتفع جداً بمتوسط 4.31، أما بمتغير المرتبة العلمية فكان هناك فروق بين المرتبة العلمية (أستاذ مساعد) و المرتبتين العلمية (أستاذ مشارك) و(أستاذ) حيث كان مستوى جودة الحياة الوظيفة للأولى مرتفع بمتوسط 3.84 وهو أقل من الفئة الثانية و الثالثة والتي كان مستواها مرتفع جداً بمتوسط 4.2.

2.6. مناقشة أسئلة الدراسة في ضوء النتائج:

1. **ما مستوى التمكين النفسي بأبعاده (الكفاءة، التأثير، الاستقلالية ومعنى العمل) من وجهة نظر المرأة القيادية بجامعة الملك عبد العزيز؟**

مستوى التمكين النفسي بشكل عام مرتفع جداً حيث بلغ المتوسط 4.51 من أصل 5 والانحراف المعياري 0.15، وكانت كافة محاوره الأربعة بمستوى مرتفع جداً بينما المحور الذي كان له أكبر متوسط هو (معنى العمل) حيث بلغ متوسطة 4.65 وانحرافه المعياري 0.14 يليه في الترتيب محور (الكفاءة) بمتوسط 4.56 وانحراف معياري 0.13 ثم محور (التأثير) بمتوسط 4.52 وانحراف معياري 0.08 وأخيراً محور (الاستقلالية) بمتوسط 4.31 وانحراف معياري 0.13.

2. **ما درجة جودة الحياة الوظيفية من وجهة نظر المرأة القيادية في جامعة الملك عبد العزيز؟**

جودة الحياة الوظيفية بشكل عام مرتفعة حيث بلغ المتوسط 3.99 من أصل 5 والانحراف المعياري 0.16

3. **أي من أبعاد التمكين النفسي (الكفاءة والتأثير والاستقلالية ومعنى العمل) له التأثير الأكبر في تحقيق جودة الحياة الوظيفية من وجهة نظر المرأة القيادية بجامعة الملك عبد العزيز؟**

أبعاد التمكين النفسي تفسر 41.5 % من جودة الحياة الوظيفية، أما النسبة المتبقية تفسرها متغيرات أخرى. بعد الاستقلالية يعتبر دال إحصائياً عند مستوى معنوية 0.05 في حين نجد أن باقي الأبعاد غير دالة إحصائياً، وهو يشيرنا إلى أنه يوجد أثر متباين لأبعاد التمكين النفسي عند مستوى معنوية 0.05 على جودة الحياة الوظيفية.

4. **ما الاختلاف في وجهات النظر بين أفراد العينة حول التمكين النفسي وتحقيق جودة الحياة الوظيفية للمرأة القيادية بجامعة الملك عبد العزيز بحسب متغيراتهم الديموغرافية (العمر-سنوات الخبرة-المرتبة العلمية)؟**

لا يوجد اختلافات معنوية في التمكين النفسي بحسب المتغيرات الديموغرافية حيث أنه لا يوجد فروق دالة إحصائياً عند مستوى معنوية 0.05 بمتوسطات استجابة كل فئة من فئات المتغيرات الديموغرافية (العمر-سنوات الخبرة-المرتبة العلمية) حول التمكين النفسي.

أما بمستوى جودة الحياة الوظيفية فهناك اختلافات معنوية بحسب متغيرين (العمر و المرتبة العلمية) فقط أما سنوات الخبرة فلا يوجد بها اختلافات معنوية حيث أن بمتوسطات استجابة كل فئة من فئات العمر و المرتبة العلمية هناك فروق دالة إحصائياً فبمتغير العمر لوحظ اختلاف بين الفئتين العمرية (أقل من 40 سنة) و (50 سنة فأكثر) حيث كان مستوى جودة الحياة الوظيفة للأولى مرتفع بمتوسط 3.78 وهو أقل من الفئة الأخيرة حيث كان مرتفع جداً بمتوسط 4.31، أما بمتغير المرتبة العلمية فكان هناك فروق بين المرتبة العلمية (أستاذ مساعد) و المرتبتين العلمية (أستاذ مشارك) و(أستاذ) حيث كان مستوى جودة الحياة الوظيفة للأولى مرتفع بمتوسط 3.84 وهو أقل من الفئة الثانية و الثالثة والتي كان مستواها مرتفع جداً بمتوسط 4.2.

7. خلاصة الدراسة والاستنتاجات والتوصيات:

1.7. خلاصة الدراسة:

هدفت الباحثة من هذه الدراسة إلى التعرف على دور التمكين النفسي للمرأة القيادية في تحقيق جودة حياتها الوظيفية بالتطبيق على القيادات النسائية بجامعة الملك عبد العزيز، وتمثلت مشكلة الدراسة في التساؤل الرئيسي التالي: (ما دور التمكين النفسي بأبعاده للمرأة القيادية في تحقيق جودة حياتها الوظيفية) وضعت التساؤلات الفرعية للكشف عن مستوى التمكين النفسي بأبعاده (الكفاءة والتأثير والاستقلالية ومعنى العمل) من وجهة نظر المرأة القيادية في جامعة الملك عبد العزيز، و الكشف عن درجة جودة الحياة الوظيفية من وجهة نظرهن، و التعرف على أي من أبعاد التمكين النفسي (الكفاءة والتأثير والاستقلالية ومعنى العمل) له التأثير الأكبر في تحقيق جودة الحياة الوظيفية، و ايضاً التعرف على اختلاف في وجهات النظر بين أفراد العينة حول العلاقة بين التمكين النفسي وتحقيق جودة الحياة الوظيفية للمرأة القيادية بجامعة الملك عبد العزيز بحسب متغيراتهم الديموغرافية (العمر-سنوات الخبرة-المرتبة العلمية).

وقد استخدمت الباحثة المنهج الوصفي التحليلي لأنه يقدم وصفاً لمتغيرات الدراسة، ثم يدرس ويحلل العلاقات بينها، كما استخدمت الباحثة الاستبانة كأداة رئيسية لجمع البيانات من أفراد العينة المكونة من القيادات الاكاديمية الإدارية القيادية في جامعة الملك عبد العزيز، والبالغ عددهن (101)، وكان الاستجابات (93) مفردة، وقسمت الدراسة إلى خمسة فصول كالتالي:

الفصل الأول: وضح الإطار العام للدراسة الذي اشتمل على مشكلة الدراسة، وتساؤلاتها، وأهميتها، وأهدافها، ونموذجها الخاص، وشرح لمصطلحاتها.

الفصل الثاني: اشتمل على أدبيات الدراسة وتطرق لعرض الإطار النظري للتمكين النفسي، وجودة الحياة الوظيفة، ونبذة عن جامعة الملك عبد العزيز، تلى ذلك عرض للدراسات السابقة ذات الصلة بمتغيرات الدراسة والتعقيب عليها، ومن ثم الفجوة البحثية.

الفصل الثالث: قدم هذا الفصل منهجية الدراسة وإجراءاتها، وموضحاً مجتمع الدراسة والعينة، وإجراءات تصميم الأداة لجمع البيانات من عينة الدراسة، ومن ثم الحدود الموضوعية والزمنية والمكانية لها، والتحقق من صدق الأداة وثباتها.

الفصل الرابع: عرض هذا الفصل تحليل نتائج الدراسة ومناقشتها، الذي اشتمل على تحليل الإحصاءات الوصفية للمتغيرات الديموغرافية لأفراد العينة باستخدام التكرارات والنسب المئوية، وتحليل دور التمكين النفسي في تحقيق جودة الحياة الوظيفية من خلال المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية، وأجاب عن تساؤلات الدراسة للتوصل للنتائج من خلال تحليل الانحدار الخطي المتعدد، واختيار التباين الأحادي " أنوفا ".

الفصل الخامس: قدم الفصل الأخير عرضاً خلاصة واستنتاجات الدراسة، والتوصيات ومقترحات الدراسات المستقبلية.

2.7. استنتاجات الدراسة:

استندت النتائج التي توصلت إليها الباحثة للإجابة على تساؤلات البحث من خلال جمع البيانات باستخدام استبيان موجه للقيادات بجامعة الملك عبد العزيز حيث اتبع أسلوب المسح الشامل وبعد التحليل توصلنا للاستنتاجات التالية:

1. أن نسبة 48% من مفردات الدراسة هن من الفئة العمرية من 40 سنة إلى 50 سنة، وربما يعود ذلك إلى أن بهذا العمر يكون عضو هيئة التدريس قد أجتاز جزء كبير من مهامه للترقية وتفرغ للمهام القيادية، ونسبة 35%من الفئة العمرية "من 30 إلى أقل من 40 سنة "، والفئة العمرية "50 سنة فأكثر" بنسبة 15%، وأخيرة الفئة العمرية "أقل من 30 سنة" بنسبة 1%.
2. بتوزيع المفردات وفقاً لسنوات الخبرة لوحظ أن الفئة " أكثر من 10 سنوات " يقع بها أكبر عدد من مفردات العينة بنسبة 56% وفئة "من 5 إلى أقل من 10 سنوات " بنسبة 34%، وبالمرتبة الأخيرة فئة "أقل من 5 سنوات" بنسبة 10%، وهذا يدل إلى أن جامعة الملك عبد العزيز تعتمد على القيادات الأكثر خبرة.
3. بتوزيع المفردات وفق المرتبة العلمية لوحظ أن فئة " أستاذ مساعد " يقع بها أكبر عدد من مفردات العينة بنسبة 57% يليها على التوالي فئة " أستاذ مشارك " بنسبة 32%، وبالمرتبة الأخيرة لفئة " أستاذ " بنسبة 11%. وهذا يشير إلى أن جامعة الملك عبد العزيز تهتم بتوفر الخبرة للمنصب القيادي بغض النظر عن المرتبة العلمية.
4. مستوى التمكين النفسي لمفردات الدراسة مرتفع جداً حيث بلغ المتوسط 4.51 من أصل 5 والانحراف المعياري 0.15، وكانت كافة محاوره الأربعة بمستوى مرتفع جداً والمحور الذي كان له أكبر متوسط هو (معنى العمل) حيث بلغ متوسطة 4.65 وانحرافه المعياري 0.14 يليه في الترتيب محور (الكفاءة) بمتوسط 4.56 و انحراف معياري 0.13 ثم محور (التأثير) بمتوسط 4.52 و انحراف معياري 0.08 و أخيراً محور (الاستقلالية) بمتوسط 4.31 و انحراف معياري 0.13، وذلك ما يتفق مع نتائج دراسة (حمدي 2019) والتي توصلت إلى أن مستوى الشعور بالتمكين النفسي سجل معدلات مرتفعة جداً لدى العاملين بمؤسسة الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية بالأغواط الجزائر، وتفسر الباحثة هذه النتيجة إلى وجود الوعي الكافي من أفراد عينة الدراسة بجامعة الملك عبد العزيز بأهمية التمكين النفسي و دوره في العمل.
5. درجة جودة الحياة الوظيفية بشكل عام مرتفعة حيث بلغ متوسطها 3.99 من أصل 5 والانحراف المعياري 0.16، وكانت أغلبية عباراتها بمستوى مرتفع باستثناء العبارة التي حصدت أعلى متوسط (لدي فهم عميق لرؤية ورسالة وأهداف العمل) فقد كان مستواها مرتفع جداً حيث بلغ متوسطها 4.43 وانحرافها المعياري 0.71، وهذا ما يتفق نوعاً مع دراسة (القحطاني 2020) والتي توصلت إلى أن أفراد الدراسة موافقون على واقع توافر جودة الحياة من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بكلية الملك فهد الأمنية، وتعزي الباحثة ذلك إلى أن جامعة الملك عبد العزيز تهم بالمورد البشري وتحرص على تحسين جودة الحياة الوظيفة لهم من خلال تثقيفهم وتدريبهم وتوفير بيئة عمل مناسبة.
6. أبعاد التمكين النفسي تفسر 41.5 % من التغيرات بجودة الحياة الوظيفية، أما النسبة المتبقية تفسرها متغيرات أخرى، وقيمة دلالة اختبار t تبلغ 0.00 وهي أقل من مستوى المعنوية 0.05 أي أن بعد الاستقلالية دال إحصائياً. في حين نجد أن باقي الأبعاد (الكفاءة – التأثير – معنى العمل) غير دالة إحصائيا عند مستوى معنوية 0.05. وهو يشيرنا إلى أنه يوجد أثر متباين لأبعاد التمكين النفسي عند مستوى معنوية 0.05 على جودة الحياة الوظيفية. وهذا ما يتفق نوعاً ما مع دراسة (جدي وآخرون، 2021) حيث توصلت النتائج إلى وجود أثر ذي دلالة إحصائية لأبعاد التمكين النفسي المتمثلة في الاستقلالية والأثر ووجود أثر غير دال لبعدي: المعنى والكفاءة لدى العاملين في مؤسسة النقل الحضري وشبه الحضري بولاية تبسة.
7. المتغيرات الديموغرافية (العمر-سنوات الخبرة -المرتبة العلمية) ليس لها تأثير على التمكين النفسي حيث أن الدلالة الإحصائية للمتغيرات الديموغرافية الثلاث أكبر من مستوى معنوية 0.05 أي أن الفروق البسيطة في متوسطات استجابة كل فئة من فئات المتغيرات الديموغرافية حول التمكين النفسي ليست دالة إحصائياً وهذا يتفق مع دراسة (حمدي 2019) والتي توصلت إلى أنه لا توجد أي فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات التمكين النفسي تعزى لمتغير الجنس والعمر والمستوى التعليمي والرتبة لدى العاملين بمؤسسة الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية بالأغواط الجزائر.

8. المتغير الديموغرافي سنوات الخبرة ليس له تأثير على جودة الحياة الوظيفية إلا أن هناك تأثير لمتغير العمر والمرتبة العلمية، وبالكشف عن الفروق لوحظ أن هناك فروق دالة إحصائياً بمتغير العمر بين الفئتين العمرية (أقل من 40 سنة) و (50 سنة فأكثر) حيث كان مستوى جودة الحياة الوظيفة للأولى أقل من الفئة الأخيرة أما بمتغير المرتبة العلمية فكان هناك فروق بين العلمية (أستاذ مساعد) والمرتبتين (أستاذ مشارك) و (أستاذ) حيث كان مستوى جودة الحياة الوظيفة للأولى أقل من الفئتين الأخرى.

3.7. التوصيات:

على ضوء النتائج التي تم التوصل إليها، توصي الدراسة بما يلي:

- إعطاء القيادات النسائية حرية أكبر في اتخاذ القرارات.
- يتوجب على الجامعة توفير مناخ مساند ومحفز على الإبداع والابتكار.
- إثراء الوظائف أكثر بالتحديات والتجارب.
- توفير بيئة عمل صحية وقليلة المخاطر.
- على الجامعة الاهتمام بجودة الحياة الوظيفة من خلال بيئة عمل جاذبة للكوادر القيادية المتميزة.
- تطوير بيئة العمل الاجتماعية بما يحقق رضا العاملين.

4.7. مقترحات لتوصيات مستقبلية:

بناء على النتائج توصي الباحثة إجراء عدد من الدراسات منها:

- دراسة للبحث عن عوامل أخرى لها تأثير على جودة الحياة الوظيفية حيث نتج من الدراسة أن التمكين النفسي يفسر 41% من التغيرات على جودة الحياة الوظيفية والنسبة المتبقية لمتغيرات أخرى.
- دراسة حول بيئة العمل والرضا الوظيفي للعاملين بالجامعة.
- إعادة الدراسة وتطبيقها على أعضاء هيئة التدريس بأحد الجامعات السعودية.

8. المراجع:

1.8. المراجع العربية:

أبو الحسن، محمد عبد النظير وآخرون (2021). أثر جودة الحياة الوظيفية على تحقيق أهداف المنظمة: دراسة تطبيقية، كلية التجارة، جامعة الأزهر.

أحمد، دروم وآخرون (2019). أثر التمكين النفسي على السلوك الإبداعي دراسة ميدانية على مؤسسة مطاحن الجلفة بولاية الجلفة، مجلة اقتصاد المال والأعمال، مج (3)، ع (3)، ص (477-500).

البيومي، أحمد البيومي علي (2020). التمكين النفسي وعلاقته بالطموح لدى معلم التربية الرياضية، جامعة أسيوط، مجلة أسيوط لعلوم وفنون التربية الرياضية، مج (2)، ع (54)، ص (321)

الطيب، عبد الله عبد الخالق. (2019) أثر التمكين النفسي في الترقية الوظيفية بالجامعات السودانية دراسة حالة جامعة إفريقيا العالمية، جامعة إفريقيا العالية (الخرطوم – السودان)، مجلة الأندلس، مج (5)، ع (19) ص (263-297)

العتيبي، سعد بن مرزوق، (2018). التمكين النفسي وعلاقته بكل من الالتزام التنظيمي والاندماج في العمل لدى العاملين في شركات التأمين الخاصة بمدينة الرياض، المجلة العربية للإدارة، مج (38)، ع (4). ص (115- 143).

العمراوي، زكية، تمرابط، نورة، (2021). تحليل سوسيولوجي لعلاقة جودة الحياة الوظيفية بالالتزام التنظيمي، جامعة أم البواقي، مجلة التميز الفكري للعلوم الاجتماعية والإنسانية، ع (6)، ص (128).

القحطاني، عبد الله، (2020). جودة الحياة الوظيفية ودورها في تحقيق الأمان الوظيفي، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية. ص (7).

الكعبي، سهام مطشر، (2018). برنامج التمكين النفس للمرأة القيادية في الدولة العراقية، مجلة الدنانير، ع (13)، ص (389).

النجار، سامر. (2020). أثر أبعاد جودة الحياة الوظيفية على مستوي الرضا الوظيفي "دراسة ميدانية على المرأة العاملة بقطاع ريادة الأعمال بمنطقة الحدود الشمالية"، المجلة العلمية للدراسات التجارية، مج (11)، ع (1)، ص (103-154).

الهداب، تغريد حمد، (2020). أثر جودة الحياة الوظيفية على الاحتراق الوظيفي: دراسة ميدانية على عينة من الموظفات الإداريات في الإدارة العامة للتعليم بمنطقة الرياض، المجلة العربية للإدارة، مج (40)، ع (3) ص (237-238)

أبو قورة، شيرين محمود، (2019) مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى أعضاء هيئة التدريس بالجامعات الفلسطينية بغزة وعلاقتها باتجاهاتهم نحو الهجرة الخارجية، جامعة الأقصى – غزة، ص (125-150).

اوبخيتي، نصيرة، بوجنان، التوفيق. (2021) جودة الحياة الوظيفية وأثرها على أداء الموارد البشرية في الجزائر -دراسة حالة مؤسسة CERTAF بمغنية، مجلة الإنسانية والاجتماعية، مجلد (7)، العدد (2)، ص (23-42).

بن شميلان، عبد الوهاب بن شباب، (2019) كيفية تحسين جودة الحياة الوظيفية بالقطاع الحكومي السعودي وقياس أثرها على أداء العاملين، المجلة العربية للإدارة، مج (39) العدد (2)، ص (215-235).

بوطالب، جهيد، (2020). أثر جودة الحياة الوظيفية في التشارك المعرفي: دراسة تطبيقية على عينة من أساتذة كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة جيجل، مجلة الاستراتيجية والتنمية، مج (10)، ع (1)، ص (187)

جدي، شوقي وآخرون (2021). أثر التمكين النفسي على الاستغراق الوظيفي لدى العاملين في مؤسسة النقل الحضري وشبه الحضري بولاية تبسة، مجلة الدراسات العدد الاقتصادي، مج (12)، ع (2)، ص (179-198).

حمدي، أبوالقاسم الأخضر. (2019)، أثر التمكين النفسي على سلوك المواطنة التنظيمية دراسة حالة في مؤسسة الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية بالأغواط الجزائر، المجلة الأردنية في إدارة الأعمال، مجلد (15)، ع (1) ص (51 – 80).

خان، أحلام، (2020). جودة الحياة الوظيفية كمدخل لتحسين جودة الخدمات الصحية: دراسة ميدانية بالمؤسسة العمومية للصحة الجوارية، أبحاث اقتصادية وإدارية، مج (14)، ع (3)، ص (425)

خرموش، منى، بحري، صابر. (2021). تفعيل مدخل التمكين النفسي كاستراتيجية في تعزيز السلوك الإيجابي في المنظمة، مجلة العلوم الاجتماعية، مج (15)، العدد (2)، ص (74-82).

زروخي، فيروز وآخرون. (2020). أثر المناخ التنظيمي في تفعيل التمكين النفسي للموظفين-دراسة استطلاعية في مديرية التجهيزات العمومية لولاية الشلف. مجلة العلوم الإنسانية، مج (20)، ع (1)، ص (435-454).

شنافي، نوال. (2021). مساهمة جودة الحياة الوظيفية في تحقيق الالتزام التنظيمي، مجلة البحوث والدراسات التجارية، مج (5)، ع (1)، ص (196-206).

عبد الستار، محروس. (2020). القيادة الخادمة مدخل لتحسين جودة الحياة الوظيفية للعاملين بالمدارس الحكومية في محافظة الفيوم، مجلة دراسات تربوية، مج (26)، ع (1)، ص (125-209).

لعور، عاشور. (2014). التمكين النفسي وتأثيره على المواطنة التنظيمية لدى أفراد الحماية المدنية، جامعة سطيف 2، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، الجزائر.

لويزة، جراد، (2021). إسهامات جودة الحياة الوظيفية في تنمية رأس المال الفكري، جامعة محمد بوضياف بالمسيلة، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية، الجزائر.

مصلح، بلال عبد الله أحمد. (2020). الإدارة بالتجوال وأثرها على تحسين جودة الحياة الوظيفية من وجهة نظر العاملين في بلدية غزة، جامعة الأقصى. كلية الإدارة والتمويل، ص (7).

محشوش، فاطمة الزهراء. (2019). التمكين النفسي وعلاقته بسلوك المواطنة التنظيمية لدى العمال الإداريين دراسة ميدانية في كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة بوضياف، المسيلة، ص (11)

محمدية، عمر جهاد. (2016). أثر التمكين الوظيفي في السلوك الإبداعي لدى العاملين، جامعة الشرق الأوسط، الأردن.

كفافي، علاء، سالم، سهير. (2008). اتجاهات حديثة في التمكين النفسي، مؤتمر تأهيل ذوي الحاجات الخاصة، جامعة القاهرة، ص (425).

هزرشي، طارق وآخرون. (2021). قياس مستوى التمكين النفسي وأثره على الثقة التنظيمية من وجهة نظر موظفي المديرية المركزية لتوزيع الكهرباء والغاز بولاية الجفلة، مجلة الإصلاحات الاقتصادية والاندماج في الاقتصاد العالمي، مج (15)، ع (1)، ص (61-80).

جامعة الملك عبدالعزيز (1443)، الخطة الاستراتيجية للعام الجامعي 1442-1443هـ، جدة، جامعة الملك عبد العزيز.

المعاني، (2022)، /جودة /ar/dict/ar-ar/ https://www.almaany.com

2.8. المراجع الأجنبية:

Pathak, D. and Srivastava, S. (2018). Investigating the mediating effect of psychological empowerment on quality of work life-organizational commitment relationship: a study on Indian IT sector managers. https://www.researchgate.net/publication/301887055

Shirazi, A. (2019). A Study on the Relationship between Quality of Work Life and Job Enrichment among Electricity Operators, Journal of Health Research in Community, No (2), pp.46-54.

جميع الحقوق محفوظة © 2026، الباحثة/ أمل بنت هلال الطلحي، المجلة الأكاديمية للأبحاث والنشر العلمي (CC BY NC)

Doi: http://doi.org/10.52132/Ajrsp/v7.83.6