

البنية العاملية لمقياس تمكين العاملين لسبرايتزر بتوظيف التحليل العاملي التوكيدي بالمؤسسة البترولية الجزائرية
كريمة حبال^{1,*} امحمد تيغزة²
^{1,2} جامعة وهران 2 محمد بن احمد (الجزائر)

Factorial structure of Spreitzer's Psychological Empowerment Scale through confirmatory factor analysis in the Algerian Oil enterprise

Karima HEBALI^{1,*} M'hamed TIGHEZZA²

hblkrm@gmail.com

^{1,2}University of Oran 2 Mohamed Ben Ahmed (Algeria)

تاريخ الاستلام: 2020/05/06؛ تاريخ القبول: 2021/01/23؛ تاريخ النشر: 2024/02/29

Abstract. The study aimed at verifying the Factorial structure of Spreitzer's Employees Empowerment Scale through confirmatory factor analysis to test the validity of the Psychological empowerment construct.

The study Sample of (170) workers male and female from Algerian Petrole enterprise was used to collect data, and the results showed that the concept of the Employees Empowerment Scale has a four dimension structure: meaning, self-dermination, efficiency, and impact. This structure of empowerment is associated with a high level of goodness of fit which reflects its construct validity.

Keywords. Factorial structure; Confirmatory factor analysis ; Psychological Empowerment; Spreitzer Scale.

ملخص: استهدفت الدراسة التحقق من البنية العاملية لمقياس تمكين العاملين لسبرايتزر بتوظيف التحليل العاملي التوكيدي لاختبار صدق بنية مفهوم التمكين النفسي. احتوت عينة الدراسة على (170) عاملاً وعاملة بالمؤسسة البترولية الجزائرية. ولجمع البيانات تم تطبيق مقياس تمكين العاملين للباحثة "سبرايتزر"، أظهرت النتائج بأن مفهوم تمكين العاملين ينطوي على بنية رباعية الأبعاد وهي: المعنى، وتقرير المصير، والكفاءة، والتأثير. وهذه البنية الرباعية لمفهوم التمكين تتوفر على مطابقة جيدة مما يعكس صدق وصحة بنية مفهوم التمكين النفسي.

الكلمات المفتاحية: البنية العاملية، التحليل العاملي التوكيدي؛ التمكين النفسي؛ مقياس سبرايتزر.

1. مقدمة

يعدُّ تمكين العاملين أحد الممارسات الإدارية الحديثة التي استقطبت اهتمام كثير من الباحثين والرواد في الفكر الإداري والأكاديمي. ولعل التعريف الأكثر شيوعًا لمفهوم "التمكين" تعريف بوين ولولر (Bowen and Lawler, 1995) بأنه حالة ذهنية داخلية للفرد، بحيث يشعر بالثقة بالنفس، والقناعة بما يمتلك من قدرات معرفية تساعده في اتخاذ قراراته، واختيار النتائج التي يريد الوصول إليها.

ذكرت العديد من الدراسات النتائج الايجابية التي يمكن أن تتولد عن تمكين العاملين، لما له من أهمية كبيرة على مستوى العامل والمؤسسة. فالباحثان الحراشنة والهيبي (2006) يريان أن بعض المؤسسات المدارة لديها مفهوم جيد مشترك يتمثل في ضرورة بذل الجهود الدؤوبة لتمكين العاملين لديها، ويرى أفندي (2003) أن التمكين هو منح العاملين قوة التصرف، واتخاذ القرارات، والمشاركة الفعلية من جانبهم في إدارة مؤسستهم التي يعملون فيها، وحل مشكلاتها، وتحمل المسؤولية، والرقابة. وفي ذات الصدد، ساهمت سرايتزر (Spreitzer, Mishra: 1997) بعمل بحث محكم عن التمكين استندت فيه على مادة علمية من علم النفس، وعلم الاجتماع، والعمل الاجتماعي، والتربية. وخلصت فيه إلى أن مفهوم التمكين ينطوي على أربع مكونات أو عوامل وهي المعنى Meaning، وتقدير المصير Self-Determination، والكفاءة Competency، والتأثير Impact، ويتعزز ممارسة التمكين إذا تم الاهتمام وتطوير هذه الأبعاد الأربعة للتمكين. وعملية التمكين من العمليات المفصلية في سير المنظمة، لانعكاس التمكين على اتجاه العامل ومستوى رضاه وأدائه.

1.1. إشكالية الدراسة.

لعل من أبرز الأساليب المعاصرة لاستثمار الكفاءات البشرية أسلوب تمكين العاملين الذي يعدّ كأحدث التوجهات التي تساعد على الإصلاح التنموي الذي يبعث على رفع فاعلية الأنشطة، والعمليات التنظيمية والإنتاجية والإدارية، بما يعود بالفائدة على المؤسسة والعاملين معًا. ونظرا لأهمية مفهوم التمكين وانعكاسه على السلوك الفردي والتنظيمي، ركزت البحوث على دراسة بنية هذا المفهوم. ولعل من أهم النماذج التي درست المكونات المشكلة لمفهوم التمكين، والتي حظيت باهتمام كبير من طرف الباحثين، نموذج سرايتزر (Spreitzer, 1995) الذي يفيد - كما أسلفنا في مقدمة الدراسة - بأن مفهوم التمكين النفسي للعاملين يحتوي على أربعة أبعاد أساسية؛ وهي: 1- المعنى Meaning، 2- تقرير المصير Self-Determination، 3- الكفاءة Competence، 4- التأثير Impact. والسبب الرئيسي لانتقائنا لمقياس سرايتزر (Spreitzer, 1995) سهولة استخدامه في التطبيق؛ ووضوح بنوده بالنسبة للمفحوصين؛ وتناوله للجوانب السيكولوجية والجوانب التنظيمية لمقياس مفهوم التمكين، وقصره، وصبغته العملية، وتمتعه بمستويات عالية من الصدق والثبات.

وسنحاول - في الدراسة الحالية - التحقق من صدق مقياس مفهوم التمكين النفسي المعتمد في هذه الدراسة، وذلك بإخضاعه للتحليل العاملي التوكيدي Confirmatory factor analysis لأن هذا الأسلوب الإحصائي الذي يستهدف التثبت من البنية المفترضة للمفهوم يقوم على نموذج نظري، ويوظفه أي يختبر صحته وصدقه، بخلاف التحليل العاملي الاستكشافي الذي لا يقوم على إطار نظري، وإنما يكشف استعماله على بنية شديدة التغير والاختلاف باختلاف طرق الاستخراج المستعملة فيه، واختلاف معايير تحديد عدد العوامل، واختلاف طرق التدوير: طرق التدوير المتعامدة وطرق التدوير المائلة. فنتائج بخلاف نتائج التحليل العاملي التوكيدي متذبذبة ولا تستقر على حال (Diamantopolous & Siguaw, 2000; Brown, 2015; Byrne, 2016).

(Kline, 2016; Hair, black, Babin & Raykov & Marcoulides, 2006; Keith, 2015).

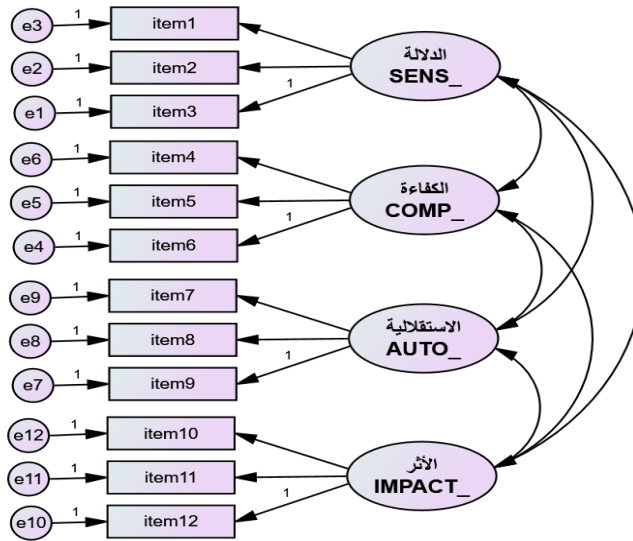
وبناءً على ذلك، سيتم التحقق من البنية العاملية لمفهوم تمكين العاملين حسب نموذج سبرايترز لاختبار صحته أو صدقه ، باستعمال التحليل العامل التوكيدي. وإذا أظهرت النتائج أنّ هذه البنية الرباعية تتطابق جيداً مع البيانات (أي تمثل جل المعلومات المحتواة في البيانات) فإن ذلك يقدم دليلاً قوياً على صدق الأداة المستعملة في قياس التمكين النفسي. وعلى هذا الأساس، فإنّ التحقق من صحة بنية مفهوم التمكين النفسي وفقاً لنموذج سبرايترز يتم بالإجابة عن السؤال الرئيسي التالي:

- هل مفهوم تمكين العاملين وفقاً لنموذج سبرايترز Spreitzer الذي يتكون من بنية عاملية رباعية تتمثل في: المعنى Meaning، الكفاءة Competence، تقرير المصير Self-Determination، والتأثير Impact، يتوفر على مستوى جيد من الصحة أو الصدق باعتباره ينطوي على مطابقة جيدة للبيانات؟

2.1. فرضية الدراسة.

من خلال التساؤل السابق، افترضنا ما يلي:

- "إنّ مفهوم تمكين العاملين يتكون من بنية عاملية رباعية تتمثل في: المعنى Meaning، الكفاءة Competence، تقرير المصير Self-Determination، التأثير Impact اعتماداً على نموذج سبرايترز Spreitzer. وأنّ هذه البنية الرباعية تتوفر على مطابقة جيدة للبيانات" (الشكل رقم 1 أدناه).



شكل (1): النموذج العامل الرباعي لمفهوم التمكين النفسي للعاملين

يشير الشكل الموضح أعلاه إلى النموذج العامل التوكيدي الرباعي غير الهرمي لمفهوم تمكين العاملين (العوامل الرباعية هي: المعنى Meaning، الكفاءة Competence، تقرير المصير Self-Determination، التأثير Impact). الأشكال البيضاوية الكبرى تدل على العوامل أو الأبعاد، أما الأشكال البيضاوية الصغرى فتدل على أخطاء القياس. الأسهم المقوسة تدل على الارتباطات بين العوامل الأربعة؛ والأسهم الوحيدة الاتجاه الصادرة من العوامل الأربعة إلى المستطيلات (التي تمثل المؤشرات المقاسة أو الفقرات) تدل على المسارات أو مستوى تشبعات كلّ مجموعة معينة من الفقرات (المؤشرات المقاسة) على عاملها الذي تنتهي إليه.

3.1. تعريف المفاهيم:

3.1.1. 1. تعريف تمكين العاملين. تشير سبرايترز (Spreitzer, 1993) إلى أنّ التمكين هو تعزيز السلوك والدافع الذاتي من خلال ممارسات مبتكرة للعاملين، مثل فرق العمل، الرقابة الذاتية، وتعزيز الاستقلال الفردي. أي القدرة على اتخاذ القرارات التي تؤثر على اتجاه المؤسسة؛ والتوفر على المعلومات حول إستراتيجية المؤسسة والأداء؛ والتكوين الذي يوفر المهارات والمعرفة المطلوبة؛ والمكافآت بناءً على الأداء (Lawler, 1998). وبتعبير أكثر إجرائية ووضوحاً، فإن التمكين يتمثل في منح العاملين قوة التصرف، واتخاذ القرارات، والمشاركة الفعلية من جانب هؤلاء العاملين في إدارة المنظمات التي يعملون فيها، وحل مشكلاتها، وتحمل المسؤولية والرقابة (أفندي، 2003: 11).

3.1.2. نموذج سبرايترز حول بنية مفهوم التمكين النفسي للعاملين.

ينطوي نموذج الذي أعدته سبرايترز (Spreitzer, 1993) لمفهوم التمكين النفسي على أربعة أبعاد أساسية. وفيما يلي تعريف مقتضب لكلّ بعد.

- 1- الشعور بالمعنى **Sense Of Meaning**. يدل هذا البعد على المستوى الذي يهتم به العاملون ويعتنون بقيمة عملهم ويشعرون بالجهد المبذول المهم ذي المغزى والدلالة. وبناءً على ما سبق، إنّ بعد معنى العمل يتمثل في شعور الفرد بأنّ عمله ثمين وذو قيمة وله تأثير في إنجاز الآخرين لأعمالهم وفي تحقيق أهداف المؤسسة.
- 2- الكفاءة **Competence**. انبثق هذا البعد من مفهوم الفاعلية الذاتية **Self-efficacy** الذي قدمه Bandura (1994). يقصد بالكفاءة حسب ثوماس وفيلهاوس (Thomas & Velthouse, 1990) بأنّها قدرة الفرد على أداء المهام بمهارة وجدارة لتحقيق الهدف المرجو. من خلال ما تمت الإشارة إليه سابقاً، نقصد ببعد الكفاءة امتلاك الفرد للمهارات والقدرات اللازمة لأداء وظيفته.
- 3- تقرير المصير **Self-Determination**. إنّ بعد تقرير المصير أو حرية الاختيار - حسب تعريف سبرايترز (Spreitzer, 1995) هو مدى شعور العامل بالحرية في اتخاذ القرارات حول كيفية أداء المهام، وبالاستقلالية في العمل. كما يضيف كلّ من كين وسبرايترز (Quinn and Spreitzer, 1999) أنّ الشعور بتقرير المصير يعني أنّ العاملين أحرار في اختيار كيفية القيام بعملهم. ويقصد به أيضاً إحساس حرية التصرف الذي يشعر به الفرد في اتخاذ المبادرة وتنظيم الأفعال والأنشطة الذاتية في العمل. إن بعد تقرير المصير/ حرية الاختيار يتمثل في مدى شعور الفرد بامتلاك الحرية للاختيار وفق ما يراه ملائماً مع طبيعة عمله.
- 4- التأثير **Impact**. يقصد به أنّ الأفراد يعتقدون أنّهم يستطيعون التأثير في البيئة التنظيمية التي يعمل بها.

2. الطريقة والأدوات.

- 1- منهج الدراسة. نظراً لطبيعة الموضوع وأهدافه؛ تمّ الاعتماد على المنهج المسحي الكمي للتحقق من صحة وصلاحيّة مفهوم التمكين النفسي.
- 2- حدود الدراسة.
 1. الحدود المكانية. تمّ إجراء الدراسة الميدانية بالمؤسسة الوطنية البترولية الجزائرية اريزو/وهران.
 2. الحدود الزمانية. دامت مدّة التطبيق 03 أشهر، انطلاقاً من تاريخ 02 أكتوبر إلى غاية 31 ديسمبر 2019.

2. 3. الحدود البشرية. لغرض الدّراسة تمّ اختيار العينة من جميع الفئات السوسيو مهنية (الإطارات، والمتحكّمين، والمنفّذين) بالمؤسسة الوطنية البترولية الجزائرية. قمنا باختيار العينة المبحوثة قوامها 170 عاملاً (99 ذكراً، 71 أنثى) لتمثيل المجتمع الأصلي (1400 عاملاً)، وتمّ اختيارهم بطريقة العينة العشوائية الطبقية. كما هو مبين في الجدول 1 أدناه.

الجدول (1): توزيع أفراد عينة الدّراسة على جنس العامل والفئة السوسيو مهنية

الفئة السوسيو مهنية	ذكر	أنثى	المجموع
الإطارات	6	8	14
المتحكّمين	65	37	102
المنفّذين	28	26	54
المجموع	99	71	170

يوضح الجدول 1 أنّ عدد الذكور يفوق عدد الإناث في الفئة السوسيو مهنية حسب طبيعة المؤسسة الاقتصادية/الصناعية.

3- أداة الدّراسة. في الدّراسة الحالية تم استعمال مقياس التمكّين النفسي للعاملين التي قامت بتصميمه سبرايتزر (1995) Spreitzer. يتكون المقياس الأصلي من (12) فقرة موزعة على أربعة أبعاد بالتساوي كما هو موضح أدناه:

1- بعد المعنى Meaning. احتوى على ثلاثة (03) فقرات؛ 2- بعد تقرير المصير Self-Détermination. تتكوّن من ثلاثة (03) فقرات؛ 3- بعد الكفاءة Compétence. تمثل في ثلاثة (03) فقرات؛ 4- بعد التأثير Impact. تشكل من ثلاثة (03) فقرات. ويقابل كلّ فقرة من الأبعاد الأربعة خمسة (5) بدائل ذات أوزان متدرجة بطريقة سلم ليكرت (likert scale) على النحو التالي:

تعطى درجة (5) "موافق بشدة"، والإجابة التي تعبر عن "موافق" درجة (4)، بينما تعطى درجة (3) للإجابة التي تعبر عن استجابة "محايد"، في حين تعطى "غير موافق" درجة (2)، ودرجة (1) للإجابة "غير موافق بشدة".

تمت ترجمة المقياس الأصلي لتمكّين العاملين من اللّغة الانجليزية إلى اللّغة العربية، فقد تمّ عرض فقرات المقياس على السادة المحكّمين بلغ عددهم (05) من أساتذة التعليم العالي والبحث العلمي (04)، وأستاذ محاضر (1)، تخصص علم النفس والارطوفونيا من جامعات الجزائر (جامعة جيلالي ليايس سيدي بلعباس (1)، جامعة مصطفى اسطنمبولي معسكر (1)، جامعة وهران 2 محمد بن أحمد (3)). قصد إبداء آرائهم في مراجعة تصحيح ترجمة المقياس. فلقد تمّ الاستعانة بترجمة بعض الدّراسات التي تمت في السياق العربي نذكر على سبيل المثال: العتيبي (2018)؛ ابا زيد (2010) لأنهم اعتمدوا على نفس المقياس المعتمد في دراستنا الحالية، ولأنّ الترجمة توافقت إلى حد كبير مع فقرات المقياس المحكم باللّغة العربية.

4- طرق التحليل الإحصائي.

إنّ إستراتيجية التحليل المناسبة للإجابة عن الفرضية والتساؤل تتمثل في التحليل العاملي التوكيدي باستعمال الحزمة الإحصائية أموس (AMOS24). والسبب في إختيار التحليل العاملي التوكيدي بدلاً من التحليل العاملي الاستكشافي يتلخص في أننا نريد أن نثبت من صحة الإطار التنظيري الذي انطلقنا منه وبوجود مقياس مصمم من قبل سبرايتزر والمتمثل في للبنية الهرمية (4 أبعاد أو عوامل) لمفهوم تمكّين العاملين، في حين أنّ التحليل العاملي الاستكشافي لا يقوم على تنظير سابق، ولا يراعيه عند وجوده، وهو شديد التغير وعدم استقرار مخرجاته (تيغزة، 2012).

عند استعمال التحليل العاملي التوكيدي، يتم الحكم على صحة النموذج العاملي المفترض عن طريق مؤشرات المطابقة التي تدل إلى أي حد يمثل النموذج البيانات التي انطلق منها. وتتمثل أهم مؤشرات المطابقة فيمايلي:

1 مربع كاي. وهو الأسلوب الإحصائي الوحيد الذي يستعمله التحليل العاملي التوكيدي، مستخدماً الدلالة الإحصائية كمحك على صحة النموذج. ولما كانت الدلالة الإحصائية غير كافية لإثبات صحة النموذج، فإن النمذجة البنائية عززتها بمحكات عملية على صحة النموذج والمتمثلة في مؤشرات المطابقة المطلقة Absolute Fit Indices؛ مؤشرات المطابقة التزايدية Incremental Fit Indices؛ و مؤشرات المطابقة الاقتصادية Parsimony Fit Indices. وستتناول فيما يلي هذه الأصناف من مؤشرات المطابقة:

- مؤشرات المطابقة المطلقة Absolute Fit Indices.

وأهمها مؤشر جذر متوسط مربع البواقي (RMR)، ومؤشر جذر متوسط مربع البواقي المعيارية (SRMR)، ومؤشر حسن المطابقة (GFI)، والجذر التربيعي لمتوسط خطأ الاقتراب (RMSEA).

- مؤشرات المطابقة التزايدية Incremental Fit Indices.

وتشمل مؤشر المطابقة المعيارية (NFI) ومؤشر المطابقة التزايدية (IFI)، ومؤشر تاكر-لويس (TLI)، ومؤشر المطابقة المقارن (CFI).

- مؤشرات المطابقة الاقتصادية Parsimony Fit Indices.

أهمها مربع كاي المعيارية (NC)، ومؤشر حسن المطابقة الاقتصادي (PGFI)، ومؤشر المطابقة المعيارية الاقتصادي (PNFI)، ومؤشر المطابقة المقارن الاقتصادي (PCFI).

ورغم تعدد وتباين مؤشرات المطابقة، إلا أن بعضها أظهر فعالية وتوقفاً في تقدير صحة النموذج اعتماداً على درجة المطابقة. ولذلك قمنا بانتقاء أهمها (تلك المذكورة أعلاه) وفقاً لتوصيات العديد من المتخصصين في النمذجة بالمعادلات البنائية (Diamantopolous & Siguaw, 2000; Brown, 2015; Byrne, 2016; Raykov & Marcoulides, 2006; Keith, 2015; Kline, 2016; Hair, black, Babin & Anderson, 2016).

3. النتائج ومناقشتها.

3.1. عرض النتائج.

سيتم عرض نتائج الدراسة الحالية للإجابة عن الفرضية التي سبق طرحها سابقاً. وهذا نصها: "إن مفهوم تمكين العاملين يتكون من بنية عاملية رباعية تتمثل في: المعنى Meaning، الكفاءة Compétence، تقرير المصير Self-Determination، التأثير Impact اعتماداً على نموذج سبرايترز Spreitzer، وأن هذه - البنية الرباعية تتوفر على مطابقة جيدة للبيانات" إن عناصر الإجابة عن الفرضية متوفرة في الجدول رقم (02) الذي يحتوي على مؤشرات المطابقة المختلفة. وعند فحص مؤشرات المطابقة لهذا الجدول يتبين أنه: باستثناء قيمة مربع كاي التي كانت غير دالة إحصائياً. فإن مؤشرات المطابقة المتفاوتة، سواء أكانت مؤشرات المطابقة المطلقة، أو مؤشرات المطابقة التزايدية، أو مؤشرات المطابقة الاقتصادية، تدل كلها على توفر النموذج العاملي الرباعي غير الهرمي على حسن أو جودة المطابقة. معنى ذلك أن مفهوم تمكين العاملين متعدد رباعي الأبعاد (المعنى Meaning، الكفاءة Compétence، تقرير المصير Self-Determination، التأثير Impact).

الجدول رقم (02): مؤشرات المطابقة للنموذج الرباعي لبنية مفهوم تمكين العاملين

المؤشر الذي يعرف به	الترجمة العربية	قيمة مؤشر المطابقة للنموذج الرباعي غير الهرمي	قيم المؤشر الدالة على وجود مطابقة (قيم المؤشر النموذجية)
الأسلوب الإحصائي الوحيد في النمذجة القائم على الدلالة الإحصائية			
CMIN	مربع كاي	67.547 دال إحصائيا عند ألفا دون 0.02	يجب أن يكون غير دال إحصائيا
مؤشرات المطابقة المطلقة Absolute Fit Indices			
RMR	مؤشر جذر متوسط مربعات البواقي	0.07	أن تكون القيمة أقل من (0.08)
SRMR	مؤشر جذر متوسط مربعات البواقي المعيارية	0.06	أن تكون القيمة أقل من (0.08)
GFI	مؤشر حسن أو جودة المطابقة	0.941	تساوي أو تتجاوز القيمة (0.90)
AGFI	مؤشر حسن أو جودة المطابقة المصحح	0.09	تساوي أو تتجاوز القيمة (0.90)

الجدول رقم (02): مؤشرات المطابقة للنموذج الرباعي لبنية مفهوم تمكين العاملين (تابع)

مؤشرات المطابقة التزايدية Incremental Fit Indices			
IFI	مؤشر المطابقة التزايدية	0.945	يساوي أو أكبر من (0.90)
TLI	مؤشر المطابقة الغير معياري أو مؤشر تاكر-لويس	0.919	القيمة أعلى من (0.90) تدل على مطابقة مقبولة
CFI	مؤشر المطابقة المقارن	0.942	القيمة أعلى من (0.90) تدل على مطابقة مقبولة
مؤشرات المطابقة الاقتصادية			
RMSEA	الجذر التربيعي لمتوسط خطأ الاقتراب	0.051	القيمة أقل من (0.08) تدل على توفر مطابقة
CMIN/DF	مربع كاي المعيارية	1.44	القيم من 1 إلى 5

والقراءة التفصيلية لنتائج مؤشرات المطابقة في الجدول رقم (2) تبرز بأنه باستثناء مربع كاي الذي كان دالا إحصائيا، ويتطلب منطق النمذجة البنائية أن يكون غير دال، إلا أن الباحثين لا يعولون عليه لأن دلالته تتأثر بحجم العينة أكثر مما تتأثر بطبيعة النموذج المختبر، أي بالبنية العاملية التوكيدية لمفهوم التمكين العاملين. ولذلك يلجأ تلقائيا إلى مؤشرات المطابقة الأخرى للحكم على مطابقة النموذج النظري المختبر.

إن بعض مؤشرات المطابقة كانت قيمها مقبولة ومعظمها جيدة. ففيما يتعلق بمؤشرات المطابقة المطلقة، وبالنسبة لمؤشر جذر متوسط مربعات البواقي المعيارية (SRMR) فقيمته بلغت (0.06)، وقيمة مؤشر المطابقة لجذر متوسط مربعات البواقي تساوي (RMR)، وهاتان القيمتان أصغر من القيمة المحددة (0.08). أما قيمة مؤشر جودة المطابقة (GFI) التي تساوي (0.94) فتجاوزت الحد الأدنى (0.90).

كما نلاحظ أن قيم مؤشرات المطابقة المقارنة أو التزايدية الممثلة في مؤشر (CFI) فقد ارتفعت قيمته حيث بلغت (0.94)، وبذلك فقد تجاوزت القيمة المحكية (0.90)، ونفس الشيء بالنسبة لمؤشر (TLI) ومؤشر (IFI) فقد تجاوزت قيمتهما المستوى الأدنى المسموح به أي القيمة (0.90).

ونلاحظ أيضا أن قيم مؤشرات المطابقة الاقتصادية تدل كلها على توفر نموذج البنية العاملية لتمكين العاملين على مطابقة جيدة للبيانات. إذ نجد أن قيمة الجذر التربيعي لمتوسط الخطأ الاقتراب (RMSEA) التي تساوي (0.05) هي دون القيمة

(0.08)؛ وأن قيمة مربع كاي المعيارية التي تساوي(1.44)توجد في المدى الذي يدل على توفر جودة المطابقة والذي يتراوح مداه من القيمة (1) إلى القيمة(5).

وعند معاينة التشبعات المعيارية للفقرات على عواملها في الجدول رقم (3) نجد أن قيمها تراوحت من(0.31 إلى 0.67)، وكلها دالة عند مستوى دلالة تتعدى(0.001)(أي مستوى دلالة واحد من الألف)، أما قيم التشبعات المعيارية في حد ذاتها فبعضها متواضع، لكن جلها مرتفع نسبياً.

الجدول رقم (3): التشبعات غير المعيارية والتشبعات المعيارية لمستوى علاقة كلّ فقرة ببعدها

التشبعات	التشبعات غير المعيارية	التشبعات المعيارية	مستوى الدلالة
الفقرة رقم 01---< عامل المعنى	1.38	0.43	***
الفقرة رقم 02---< عامل المعنى	1.28	0.57	***
الفقرة رقم 03---< عامل المعنى	1.00	0.67	
الفقرة رقم 04---< عامل الكفاءة	0.97	0.54	***
الفقرة رقم 05---< عامل الكفاءة	1.33	0.61	***
الفقرة رقم 06---< عامل الكفاءة	1.00	0.52	
الفقرة رقم 07---< عامل تقرير المصير	1.08	0.49	***
الفقرة رقم 08---< عامل تقرير المصير	0.66	0.31	***
الفقرة رقم 09---< عامل تقرير المصير	1.00	0.44	
الفقرة رقم 10---< عامل الأثر	1.27	0.62	
الفقرة رقم 11---< عامل الأثر	1.25	0.63	***
الفقرة رقم 12---< عامل الأثر	1.00	0.47	***

*** تشير إلى مستوى الدلالة الإحصائية عند (0.001)

وخلاصة النتائج المذكورة آنفا في الجدول رقم(3)، أنّ بنية مفهوم التمكين النفسي ينطوي على أربعة أبعاد هي: عامل المعنى Meaning، وعامل الكفاءة Compétence، وعامل تقرير المصير Self-Determination، وعامل التأثير Impact، وأنّ هذه البنية الرباعية لمفهوم التمكين والمستوحاة من نموذج سبرايترز، أبدت مؤشرات مطابقة جيدة عمومًا، وأنّ تشبعات الفقرات على عواملها أو أبعادها كانت مرتفعة نسبياً، مع وجود مستوى متواضع لبعضها.

3. 2. مناقشة نتائج الدّراسة. استهدفت الدّراسة تحليل بنية مفهوم التمكين النفسي باعتماد نموذج سبرايترز (1995) والتثبت من صحته أو صدقه، ولما كان نموذج سبرايترز يتميز عن النماذج الأخرى التي استهدفت تحليل بنية تمكين العاملين بعدم تركيزه فقط على التمكين الإداري، بل شمل أيضا التمكين النفسي، أي الجانب النفسي بتركيزه على التحفيز كوسيلة للتمكين، فكان لزاما التحقق أمبيريقيا من صحة نموذجها الذي انطوى على أربعة أبعاد أو عوامل وهي: المعنى Meaning؛ الكفاءة Compétence؛ تقرير المصير Self-Détermination؛ التأثير Impact. هذه العوامل أو الأبعاد الأربعة تشكل مفهوم التمكين النفسي.

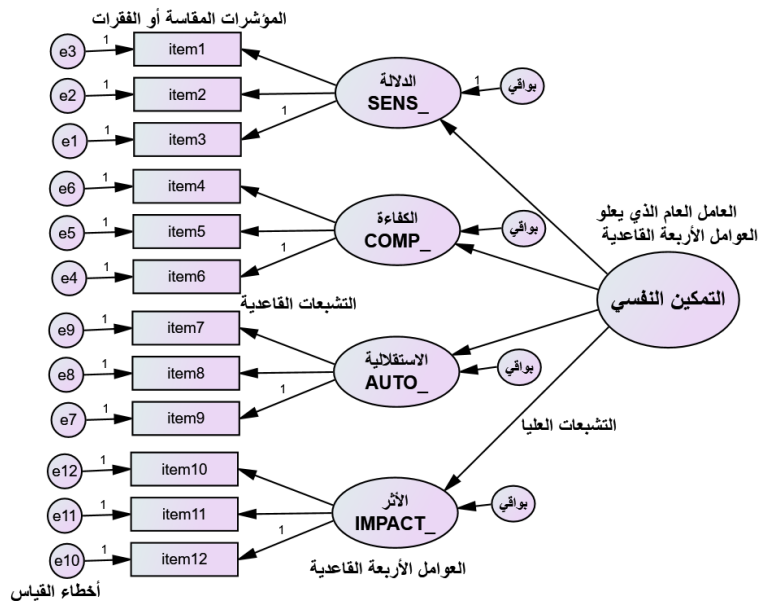
ودلت النتائج على أنّ هذه البنية الرباعية تتمتع بجودة المطابقة بناء على الأنواع المختلفة لمؤشرات المطابقة: مؤشرات المطابقة المطلقة، ومؤشرات المطابقة التزايدية، ومؤشرات المطابقة الاقتصادية. وتتسق جودة المطابقة مع العديد من الدراسات في الأدب النظري كدراسة ساهي وتيغزة (2020)، ودراسة كاندن وسانديب (Kundan and Sundeep, 2019)، ودراسة

العتيبي(2018)؛ ودراسة سيدى أزي وسيدى شاهيدة (Seyda azra & Seyda shahida, 2017)، وبحث اينر وتوران (Uner & Turan, 2017)، ودراسة ساخي (2016)، ودراسة هاوشولدر وبريسفورس (Hochwalder & Brucefors, 2005)، ودراسة بودرياس وقودرو (Boudrias & Gaudreau, 2004)، وبحث أبا زيد (2010)، ودراسة كريم وآخرون (Kraimer, et al, 1999)، ودراسة سبرايتزر (Spreitzer, 1995).

إنّ جودة المطابقة التي أظهرتها البنية الرباعية لمفهوم التمكين النفسي تعتبر دليلاً قوياً على صحة وصدق هذه البنية كما قيست بالمقياس الذي اعتمدها والمستمدة من مقياس سبرايتزر لتمكين العاملين. والسبب في أن جودة المطابقة تقدم الدليل على صدق بنية المفهوم راجع إلى المنهجية المستعملة والقائمة على استعمال التحليل العملي التوكيدي الذي لا يقوم على فراغ بل على إطار أو نموذج نظري واضح ومتبلور، بخلاف التحليل العملي الاستكشافي الذي لا يوظف الإطار النظري المتعلق ببنية المفهوم على الإطلاق.

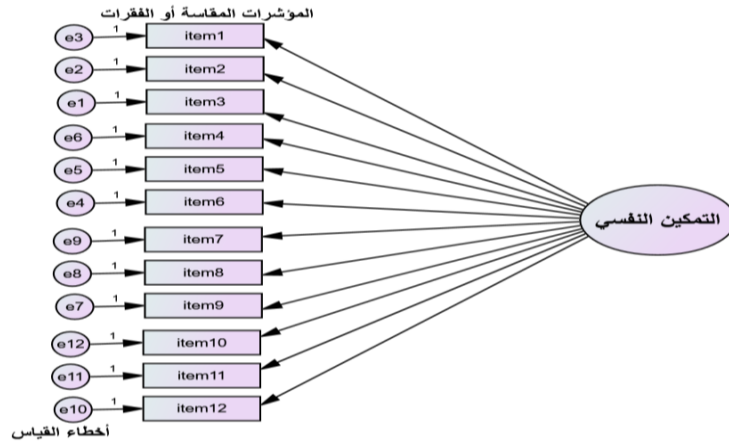
ومع ذلك، فإنّ الدّراسة الحالية اقتصرت على اختبار بنية واحدة لمفهوم التمكين النفسي. وكان ينبغي اختبار عدة بنيات متنافسة لذات المفهوم ولذات المقياس. فمثلاً من الدلائل القوية على صدق بنية المفهوم أن تقارن البنيات البديلة للمفهوم، والبنية التي أبدت تفوقاً على البنيات البديلة أو التنافسية الأخرى تعتبر البنية الأكثر صحة وصدقاً من البنيات الأخرى لذات المفهوم.

فمثلاً يمكن مقارنة بين البنية الرباعية لمفهوم التمكين كما هو الشأن في الدّراسة الحالية، وبين البنية الهرمية لنفس المفهوم، بحيث أن البنية الهرمية تحتوي في مستواها القاعدي أو الأول على العوامل الأربعة التي درسناها: المعنى، تقرير المصير، الكفاءة، والتأثير؛ وهذه العوامل الأربعة يعلوها في قمة الهرم عامل عام يدعى التمكين (شكل 2).



شكل (2): نموذج عامل هرمي لبنية مفهوم التمكين النفسي، وهو أحد النماذج المنافسة لنموذج البنية الرباعية غير الهرمية لمفهوم التمكين النفسي.

كما يمكن مقارنة البنية الرباعية للمفهوم بالبنية المتجانسة له باعتبارها تتكون من بعد أو عامل واحد بحيث أن جميع الفقرات تشيع على هذا العامل ولا يتكون من عدة أبعاد (شكل 3). وبالتالي تتم المقارنة باستعمال مؤشرات المطابقة بين البنية الرباعية لمفهوم التمكين، والبنية الهرمية، والبنية الأحادية البعد لنفس المفهوم بهدف المفاضلة بينها للكشف عن بنية المفهوم الأكثر قدرة على جودة المطابقة مع البيانات من غيره، مما يدل على أن هذه البنية هي الأكثر صحة وصدقا. وهذه المنهجية القائمة على المقارنة بين البنيات المتنافسة هي المنهجية الأكثر دلالة على صدق بنية المفهوم.



شكل (3): نموذج عاملي أحادي البعد لبنية مفهوم التمكين النفسي. وهو نوع من أنواع البنيات المتنافسة للبنية الرباعية غير الهرمية، والبنية الهرمية لمفهوم التمكين النفسي.

4. الخلاصة.

نستنتج من خلال نتائج الدراسة الحالية أنها استطاعت أن تثبت صحة وصدق البنية الرباعية لمفهوم تمكين العاملين وفقا لنموذج سبرايترز بتوظيف التحليل العامل التوكيدي، وأن هذه البنية الرباعية تتمتع بجودة مطابقة جيدة للبيانات، والتي تنطوي على العوامل/ الأبعاد التالية: المعنى Meaning؛ الكفاءة Compétence؛ تقرير المصير Self-Détermination؛ التأثير Impact. وفي ضوء نتائج الدراسة، نوصي بإجراء المزيد من الدراسات التطبيقية حول مفهوم تمكين العاملين اعتمادا على نموذج سبرايترز التي تهدف لفحص البنية العاملية على عينات مختلفة من البيئة الجزائرية.

- المراجع.

أولا: المراجع العربية.

أبا زيد، رياض (2010). أثر التمكين النفسي على سلوك المواطنة للعاملين في مؤسسة الضمان الاجتماعي في الأردن، مجلة جامعة النجاح للأبحاث (العلوم الإنسانية)، مجلد 2010، (2)24، ص ص 507.

أفندي، عطية حسين (2003). تمكين العاملين مدخل لتحسين والتطوير المستمر. مصر. المؤسسة العربية للتنمية الإدارية. الحراحشة محمد، الهبتي صلاح الدين (2006). أثر التمكين والدعم التنظيمي في السلوك الإبداعي كما يراه العاملون في شركة الاتصالات الأردنية: دراسة ميدانية. دراسات العلوم الإدارية، المجلد 33، العدد 2، ص ص 247-248 مسترجع سنة 2019 من

[file:///C:/Users/oran/Downloads/647-42163-1-PB%20\(2\).pdf](file:///C:/Users/oran/Downloads/647-42163-1-PB%20(2).pdf)

العتيبي، سعد بن مرزوق (2018). التمكين النفسي وعلاقته بكل من الالتزام التنظيمي والانتماء في العمل لدى العاملين. في شركات التأمين الخاصة بمدينة الرياض. المجلة العربية للإدارة، مجلد 38 العدد 4 ديسمبر (كانون الأول). ص ص 141.

تيغزة، أمحمد (2012) التحليل العامل الاستكشافي والتوكيدي، دار المسيرة للطبع والتوزيع. الأردن.

ساخي، بوبكر (2016). التمكين وعلاقته بجودة الحياة الوظيفية في ضوء الثقة التنظيمية كمتغير وسيطي لدى أفراد الحماية المدنية لولاية وهران. رسالة ماجستير. جامعة وهران 2. الجزائر.

ساخي، بوبكر؛ تيغزة، امحمد (2020). اختبار صدق وثبات بنية مفهوم التمكين النفسي بناءً على نموذج سبرايتزر (Spreitzer) من منظور بنائي وتوكيدي. المجلة الجزائرية للأبحاث والدراسات، جامعة عبد الحق بن حمودة جيجل. المجلد 03. العدد 12. ص 149-134.

ثانياً. المراجع الأجنبية.

- Bandura, A. (1994). *Self-efficacy*. In V. S. Ramachaudran (Ed.), *Encyclopedia of human behavior* (Vol. 4, pp. 71-81). New York: Academic Press. <https://www.uky.edu/~eushe2/Bandura/Bandura1994EHB.pdf>
- Bowen, D.E. & Lawler, E. (1995). *Empowering Service Employees*, Sloan Management Review, summer, 73-83.
- Brown, T. A. (2015) *Confirmatory Factor Analysis for Applied Research*. New York: The Guilford Press.
- Byrne, B. M. (2016). *Structural equation modeling with AMOS: Basic concepts, applications, and programming*. Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates, Publishers.
- Diamantopoulos, A. & Siguaw, J. (2000). *Introducing Lisrel*, Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Hair J, Black W, Babin B, et al. (2010) *Multivariate data analysis: A Global perspective*, 7th edition, USA: Person Prentic Hall.
- Hair, J. F., Black, W. C.; Babin, B. J.; Jr., Anderson, R. E. (2016). *Multivariate Data Analysis (Seventh Edition)*. Pearson New International Edition.
- Keith, T. Z. (2015). *Multiple Regression and Beyond: An introduction to multiple regression and structural equation modeling*. 2nd Edition. New York: Routledge.
- Kline, R. B. (2016). *Principles and practice of structural equation modeling (Fourth Edition)*. New York: Guilford Press.
- Lawler, E. E. (1998). *Strategies for involvement*. Academy of management executive, 2.
- Quinn, R.E., and Spreitzer, G.M. (1997). *The road to empowerment: Seven questions every leader should consider*. Organizational Dynamics, Autumn, 26(2): 37-51.
- Raykov, T. and Marcoulides, G. (2006). *A first course in structural equation modeling*. (2nd Edition) Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates Publishers.
- Spreitzer, G. M. (1993). *Psychological empowerment the workplace: construct definition, measurement, and validation*. CEO Publication.
- Spreitzer, G. M. (1995). *Psychological empowerment in the workplace: Dimensions, measurement, and validation*. Academy of Management Journal, 38
- Spreitzer, G.M., & Mishra, A.K. 1997. *Giving up control without losing control: Trust and its substitutes' effects on managers' involving employees in decision making*. Group and Organization Management, 24(2): 155-187.
- Thomas, K. W, & Velthouse, B. A. (1990). *Cognitive elements of empowerment*. Academy of Management Review, 15: 666-681.