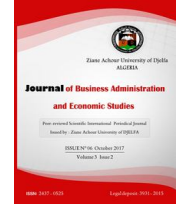




مجلة إدارة الأعمال والدراسات الاقتصادية



www.asjp.cerist.dz/en/PresentationRevue/313/

موقع المجلة:

التمكين النفسي وأثره على الاندماج الوظيفي دراسة ميدانية بمديرية أملاك الدولة بالجلفة-الجزائر

Psychological empowerment and its impact on job involvement
A field study at the Directorate of State Properties in Djelfa – Algeria

عادل بلخيري، adel belkheiri^{1*}، adel.belkheiri@mail.univ-djelfa.dz

فاطنة بلقرع، fatna belgraa²، fatna.belgraa@gmail.com

¹ طالب دكتوراه، مخبر مكيماد MQEMADD، جامعة زيان عاشور بالجلفة (الجزائر)

² أستاذ محاضر قسم أ، ، مخبر مكيماد MQEMADD، جامعة زيان عاشور بالجلفة (الجزائر)

تاريخ النشر: 2023/06/05

تاريخ القبول: 2023/05/29

تاريخ الإرسال: 2022/12/23

الكلمات المفتاحية

ملخص

تهدف هذه الدراسة الى التعرف على مدى تأثير التمكين النفسي على الاندماج الوظيفي على مستوى مديرية أملاك الدولة بالجلفة، ولتحقيق أهداف هذه الدراسة تم تصميم استبيان والتي سمحت لنا بجمع البيانات من عينة الدراسة والتي شملت (20) مفردة، ومن خلال الاستعانة ببرنامج الحزم الإحصائية SPSS 22 خلصت الدراسة الى تبيان وجود أثر ذو دلالة إحصائية بين التمكين النفسي والاندماج الوظيفي بمديرية أملاك الدولة بالجلفة.

تصنيف JEL: M1 ; M12 ; M14 ; M19

Abstract

This study aims to identify the impact of psychological empowerment on functional integration at the Directorate of State Property in Djelfa. To achieve the objectives of the study a questionnaire was designed to collect data from the study sample, which included (20) individuals. And through the program of statistical packages SPSS V22, the study concluded that there is a significant statistical impact between psychological empowerment and functional integration in the Directorate of State Properties in Djelfa.

Keywords

Psychological empowerment;
functional integration;
Directorate of State Properties in Djelfa.

JEL Classification Codes : M1 ; M12 ; M14 ; M19

* البريد الإلكتروني للباحث المرسل: adeldz1333@gmail.com

1. مقدمة:

تتميز البيئة التنظيمية المعاصرة بالديناميكية والتسارع والتقدم التكنولوجي والعولمة مما زاد من حدة المنافسة بين منظمات الأعمال، وزيادة طموحات العاملين والاهتمام بالموارد البشري الذي يمثل النواة الأساسية للمنظمة والمتسبب الأول في نجاحها وتطورها، فقد أصبحت المنظمات تتنافس أيضا على جذب الكفاءات وتطويرها والمحافظة عليها وتمييزها والأهم من ذلك تحقيق اندماجهم في العمل أو ما يعرف بالاندماج الوظيفي، حيث يعتبر هذا الأخير من المواضيع التي زاد الاهتمام بها في الإدارة المعاصر للمنظمات، فهو يتمثل في مدى ارتباط الفرد بوظيفته وتعلقه بها ومدى اهتمامه بها، ولتحقيق الاندماج الوظيفي تتخذ المنظمات عدة أساليب وإجراءات تزيد من مستوى هذا الأخير في المنظمة ومن هذه الأساليب ما يعرف بالتمكين النفسي، الذي يعتبر من الأساليب الحديثة حيث يقوم على منح الثقة للعاملين وتفويض الصلاحيات والاستقلالية في العمل واثارة شعورهم بصورة إيجابية بغرض تحفيزهم وزيادة ثقتهم بأنفسهم وتفجير طاقاتهم الكامنة والتي ينجر عنها كل من الابداع، والدافعية نحو العمل والإنتاجية والانجاز والفاعلية والتميز. وكل هذا مؤشر على المستوى المرتفع للاندماج الوظيفي.

1- إشكالية الدراسة وأسئلتها:

تتمثل هذه الدراسة في محاولة معرفة مستوى إدراك متغيري التمكين النفسي والاندماج الوظيفي بمديرية أملاك الدولة بالجلفة بالإضافة الى معرفة طبيعة علاقة الارتباط والتأثير بينهما، ومن هذا المنطلق فان إشكالية دراستنا يمكن صياغتها على النحو الآتي:

ما مدى تأثير التمكين النفسي على الاندماج الوظيفي بمديرية أملاك الدولة بالجلفة؟

واستنادا الى ذلك فان هذه الدراسة تسعى للإجابة على الأسئلة التالية:

- ما مستوى إدراك متغيرات الدراسة (التمكين النفسي، الاندماج الوظيفي) بمديرية أملاك الدولة بالجلفة؟

- هل توجد علاقة ارتباط دالة احصائيا بين التمكين النفسي كمتغير مستقل والاندماج الوظيفي كمتغير تابع بمديرية أملاك الدولة بالجلفة؟

- هل توجد علاقة تأثير دالة احصائيا بين التمكين النفسي كمتغير مستقل والاندماج الوظيفي كمتغير تابع بمديرية أملاك الدولة بالجلفة؟

أ- فرضيات الدراسة:

انطلاقا من المشكلة الرئيسة والأسئلة الفرعية تم صياغة ثلاث فرضيات رئيسية كالاتي:

- **الفرضية الأولى:** يوجد مستوى مرتفع لمتغيرات الدراسة (التمكين النفسي، الاندماج الوظيفي) من وجهة نظر الموظفين بمديرية أملاك الدولة بالجلفة.

- **الفرضية الثانية:** توجد علاقة ارتباط قوية وموجبة ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$)، بين التمكين النفسي والاندماج الوظيفي من وجهة نظر الموظفين بمديرية أملاك الدولة بالجلفة.

- **الفرضية الثالثة:** يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) للتمكين النفسي على الاندماج الوظيفي من وجهة نظر الموظفين بمديرية أملاك الدولة بالجلفة.

ب- أهداف البحث:

تسعى هذه الدراسة الى تحقيق الأهداف التالية:

-تسليط الضوء على الخلفية النظرية لمتغيرات الدراسة المتمثلة في التمكين النفسي والاندماج الوظيفي.
-التعرف على مستوى إدراك العاملين بمديرية أملاك الدولة بالجلفة لمفهوم التمكين النفسي والاندماج الوظيفي، ودعم النتائج بالتفسيرات المناسبة.

-اختبار طبيعة علاقة الارتباط والتأثير بين التمكين النفسي والاندماج الوظيفي، وبيان نتيجة الاختبار وتفسيرها.
-الخروج بعدد من النتائج والتوصيات التي يمكن أن تكون ذات قيمة للباحثين في هذا المجال وأيضاً للمديرين والمسؤولين عن إدارة مديرية أملاك الدولة بالجلفة.

ت- أهمية البحث:

تتمثل أهمية الدراسة فيما يلي:

-الأهمية العلمية: تتجلى الأهمية العلمية للدراسة فيما يلي:

-حدثاً الموضوع حيث يعتبر من الدراسات الجديدة والمحاكية لواقعنا التنظيمي.

-يمس الموضوع أهم وأصعب عنصر في المنظمة وهو العنصر البشري.

-يعتبر من الدراسات التكميلية في مجال الإدارة.

-يركز على تفعيل الاستراتيجيات والأساليب الخاصة بالتمكين النفسي والاندماج الوظيفي من أجل الوصول الى تحقيق الأهداف الاستراتيجية المشتركة لكل من المنظمة والعاملين.

-الأهمية العملية:

تستمد الدراسة أهميتها من خلال:

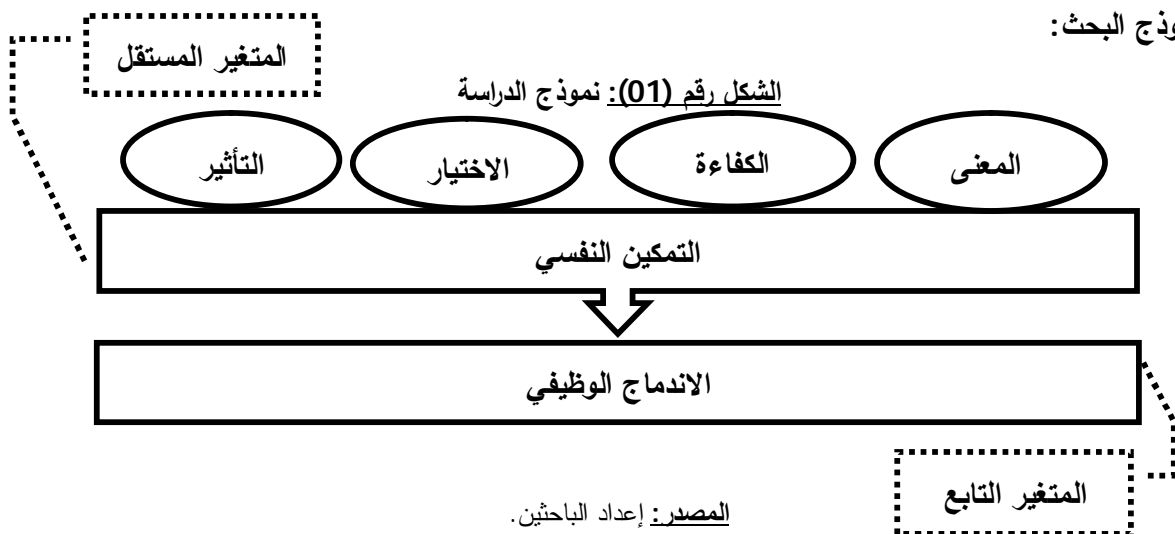
-بناء تصور لطبيعة التمكين النفسي والاندماج الوظيفي السائدين بمديرية أملاك الدولة بالجلفة.

-احاطة المدراء والرؤساء وصانعي القرار بمديرية أملاك الدولة بالجلفة بطبيعة تأثير التمكين النفسي على الاندماج الوظيفي.

ث- المنهج المتبع:

اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، حيث تم الاطلاع على الأدبيات والدراسات السابقة المتعلقة بمتغيراتها، وفي الجانب التطبيقي تم الاعتماد على أداة الاستبيان في جمع البيانات وتحليله احصائياً عن طريق برنامج SPSS22.

ج- نموذج البحث:



الإطار النظري والدراسات السابقة:

1- الإطار النظري للدراسة:

نتطرق في هذا الجزء من الدراسة الى تحليل الإطار النظري والفكري لمفاهيم كل من التمكين النفسي والاندماج الوظيفي.

أ- التمكين النفسي:

يعتبر التمكين مصطلح شائع في الإدارة وله استخدامان واسعان، يركز الأول على مجموعة الممارسات الإدارية التي تستلزم تفويض مسؤوليات صنع القرار أسفل التسلسل الهرمي. (Boudrias, Laschinger, & Gaudreau, 2004, p. 861) ،ويركز الثاني على الحالة النفسية للفرد وشعوره بإدراكه لعمله والسيطرة عليه. (خرموش و بحري، 2021، صفحة 76) يعرف التمكين النفسي حسب Tomas and Velthouse 1990 : أنه دافع جوهري يظهر في أربع ادراكات تتمثل في: المعنى، الكفاءة، الاختيار، التأثير، حيث يعكس توجه الأفراد لأدوار عملهم. هذا من منظور شخصي يهتم بكيفية شعور الموظفين المتمكنين. حيث وافق Spreitzer بشكل أساسي على تعريف التمكين النفسي الذي قدمه Tomas and Velthouse، حيث يرى أن المعنى ينطوي على التوافق بين احتياجات الفرد في العمل وقيم الفرد ومعتقداته وسلوكياته، وتشير الكفاءة الى شعور الأفراد بالقدرة على أداء مهام عملهم بفعالية، كما يشير الاختيار الى الحرية المتصورة لتحديد كيفية تنفيذ مهام العمل، أما التأثير فهو المدى الذي يرى منه الأفراد أن سلوكياتهم تنتج التأثيرات المرغوبة في أدوارهم في العمل. (Chiang & Jang, 2008) ، كما يرى Caeless 2004: أن التمكين النفسي أسلوب اداري بالإضافة الى شعور نفسي وهذا الشعور لا يمكن إعطائه للعامل وانما هو شيء متأصل بداخله يحتاج الى بيئة حاضنة ترعاه وتعززه. (لعور، 2014، صفحة 29) ، ويعرفه Melhem 2014: على أنه الاستفادة من معرفة ومهارات الموظفين وذلك من خلال تعزيز الثقة لديهم وتوجيههم من أجل تحقيق الأهداف المرجوة. (عبد القيوم علي ادريس، 2019، صفحة 23) من خلال التعريفات السابقة يتبين أن التمكين النفسي عبارة عن توجيه مشاعر وعواطف الأفراد نحو عملهم توجهها إيجابيا نحو عملهم حيث أنه يعتبر وسيلة وأسلوب وليس غاية وهدف نهائي بل الهدف منه الاستفادة القصوى من الموارد البشرية واطلاق طاقاتهم المكنونة من أجل الوصول للأهداف النهائية للمنظمة.

تتمثل الحالات النفسية للتمكين النفسي حسب توماس وفيلثوس Tomas and Velthouse في: (Ergeneli, Sag`lam, Arı, & Metin, 2007, p. 43)

-**المعنى (Manning):** يتمثل في إحساس الفرد أن الأنشطة التي يقوم بها داخل المنظمة ذات أهمية وقيمة أي أن هناك توافق بين قيم ومعتقدات وسلوك الفرد ومتطلبات العمل. (جرادات، اسماعيل المعاني، و نائل هاشم، 2013، صفحة 67)

-**الكفاءة (Compétence):** هي الدرجة التي يؤدي بها الفرد الأنشطة داخل المنظمة بالمهارة والجودة المطلوبة، ايمانا منهم بمهاراتهم وقدراتهم على أدائها. (Siegall & Gardner, 2000, p. 706)

-**الاختيار (Choice):** يتمثل في الشعور بالاستقلالية في العمل حيث يعكس درجة تقرير المصير في العمليات والسلوكيات داخل العمل، فهو يعد مكونا رئيسيا للدافع الجوهري مما يؤدي الى التعلم والاهتمام والمرونة في مواجهة الشدائد. (Guangping & Peggy D, 2009)

-**التأثير (Impact):** هو الدرجة التي يمكن للفرد أن يؤثر بها على المستوى الاستراتيجي أو الإداري أو نتائج التشغيل في العمل. (Spreitzer, 2007, p. 7) أي إدراك الفرد بأن له القدرة على التغيير والتأثير في القرارات المهمة

للمنظمة، حيث غياب هذا البعد يشعر الفرد العامل بالضعف والعجز مما يؤدي الى الاغتراب الوظيفي وغيره من المظاهر التي تؤدي الى ضعف الإنتاجية وتدني جودة الحياة الوظيفية. (فرج حمادي، 2017، صفحة 434)
من خلال هذه الحالات الأربع يتضح أن التمكين النفسي عبارة عن بناء متكامل ومتناغم يتكون من عدة ركائز أو أبعاد تكمل بعضها البعض فلا يمكن أن يتحقق التمكين النفسي بغياب أحد هذه الحالات وان تحقق فلن يكون بالفعالية المطلوبة.

ب- الاندماج الوظيفي:

ظهر مصطلح اندماج العاملين في مقالة نشرت بمجلة أكاديمية الإدارة من قبل Khan1990 الذي يعتبر أب لحركة اندماج العاملين. (حسين الهيتي و درداء، 2021، صفحة 549)، وتطور حتى أصبح اليوم من المواضيع المهمة التي تجذب وتلفت نظر الباحثين والمختصين في مجال الموارد البشرية والسلوك التنظيمي. (جوال، راجي، و العقاب، 2020، صفحة 77)
ويعرف الاندماج الوظيفي أنه "الدرجة التي يرى بها الفرد أهمية الوظيفة في حياته". أي هو الارتباط النفسي الذي يمتلكه الفرد مع وظيفته، فالفرد المندمج أو الذي يتمتع بدرجة عالية من الاندماج سيضع الوظيفة في مركز اهتمامات حياته عكس الفرد الغير مندمج. (MARIE L, NANCY L, & ERIC G, 2010, p. 241). كما يعرف بأنه "الدرجة التي ينشغل بها الفرد بوظيفته وينخرط فيها ويهتم ويلتزم بها". (Aamir, 2008, p. 169) ، ويرى Dernovsek أن الاندماج الوظيفي ما هو الا "اتجاه إيجابي يحمله الافراد نحو وظائفهم ومنظماتهم وقيمها ". (محمد السعيد مرسي، 2013، صفحة 25)، أيضا يعرف أنه "حالة عقلية سيكولوجية تشجع الموظفين وتدفعهم للإسهام في انجاز الأهداف الفردية والتنظيمية وله دور مهم في تحسين أداء الموظفين وتطوير النتائج على المستويين الفردي والتنظيمي". (محمد صفوت مصطفى خريبه و سمير مجاهد أبو الحسن، 2021، صفحة 70)

من خلال التعريفات السابقة يمكننا القول أن الاندماج الوظيفي ما هو الا علاقة نفسية إيجابية بين الفرد ووظيفته ومنظمتها، تتجلى في شعور الفرد بالدافعية في الإنجاز خدمة لمنظمتها وولائه لها وانغماسه فيها والشعور بأهميتها وانتمائه لها.

ينعكس الاندماج الوظيفي على الأفراد من خلال توفر الرغبة في البقاء في منظماتهم وزيادة التزامهم بوظائفهم وأعمالهم وبذل الجهود والتضحية من أجل أهداف المنظمة والشعور بالفخر والانتماء تجاه المنظمة. (مرزوق و بوعشة، 2017، صفحة 174)

لا يقتصر الاندماج الوظيفي على النجاح التنظيمي فقط بل يشمل النجاح الفردي، فالحصيلة النهائية من الاندماج الوظيفي ترتكز على التنبؤ والتأثير في النتائج التي تعود بالفائدة على الفرد والمنظمة. (حسين الهيتي و درداء، 2021، صفحة 550)

يعتبر الاندماج الوظيفي غاية ووسيلة في نفس الوقت بالنسبة للمنظمات، وذلك من خلال أن المنظمات تعمل على جعل الموظفين مندمجين في أعمالهم عن طريق عدة إجراءات التحفيز وأشباع رغباتهم وتهيئة بيئة العمل والعمل على تحقيق الرضا... في هذه الحالة يعتبر غاية يجب الوصول اليها، ويعتبر وسيلة من حيث أنه يساهم في تحسين الأداء التنظيمي للعاملين وتعظيم النتائج للفرد وللمنظمة ككل، واكتساب ميزة تنافسية وكسب ولاء الافراد والعملاء.

2- الدراسات السابقة:

-دراسة (سعد فرج حمادي: 2017): بعنوان "أثر أبعاد التمكين النفسي في الرضا الوظيفي والأداء الوظيفي للعاملين: دراسة استطلاعية لآراء عينة من العاملين في عدد من المنظمات الخدمية في مدينة بغداد". هدفت هذه الدراسة الى تحديد أبعاد التمكن النفسي (المعنى، الكفاءة، الاستقلالية، الأثر) وتأثيرها على الرضا الوظيفي و الأداء الوظيفي للعاملين

في المنظمات الخدمية في مدينة بغداد، وذلك بالاعتماد على مجتمع يتألف من ثلاث فنادق فئة خمس نجوم و ثلاث مصارف أهلية في بغداد، حيث توصلت الدراسة الى وجود ادراك لأفراد عينة كل من الفنادق والمصارف لأبعاد التمكين النفسي، كما أظهرت النتائج أن بعدي (الاستقلالية والأثر) كان لهم مساهمة فاعلة في التأثير على الرضا والأداء الوظيفي للعاملين بينما بعدي (الكفاءة ومعنى العمل) فلم يكن لهما تأثير، أما في عينة المصارف فأظهرت النتائج أن لبعدي (الأثر ومعنى العمل) تأثير واضح في الرضا الوظيفي، بينما بعدي (معنى العمل والكفاءة) لهما تأثير على الأداء الوظيفي، أما بعد (الاستقلالية) لم يكن لديه أي تأثير على الرضا والأداء الوظيفي من وجهة نظر العاملين في المنظمات المصرفية.

دراسة (محمد السعيد الجوال، واخرون:2020): بعنوان "مستوى العدالة التنظيمية المدركة وأثره على الاندماج الوظيفي: دراسة ميدانية بالمديرية المركزية لامتياز توزيع الكهرباء والغاز بولاية الجلفة (الجزائر)". هدفت هذه الدراسة الى قياس مستوى العدالة التنظيمية المدركة و أثره على الاندماج الوظيفي في المديرية المركزية لامتياز توزيع الكهرباء والغاز بولاية الجلفة، حيث توصلت الدراسة الى أن كل من العدالة التنظيمية والاندماج الوظيفي يتحققان بمستويات متوسطة في المؤسسة بالإضافة الى وجود أثر ذو دلالة إحصائية لمستوى العدالة التنظيمية المدركة على الاندماج الوظيفي بشكل ضعيف نسبيا، كما توصي الدراسة المديرية المركزية لامتياز توزيع الكهرباء والغاز بولاية الجلفة الى ضرورة تعزيز مستويات العدالة التنظيمية السائدة فيها بمختلف مداخلها (التوزيعية، الإجرائية، التفاعلية)، وذلك من أجل ضمان اندماج وظيفي فعال لمواردها البشرية.

دراسة (ايناس محمد صفوت مصطفى فريبه وأحمد سمير مجاهد أبو الحسن:2021): بعنوان "الدور الوسيط للتمكين النفسي في العلاقة بين القيادة التحويلية والاندماج الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم بكليات التربية جامعة الزقازيق". هدفت هذه الدراسة الى التحقق من وجود علاقة ارتباطية بين التمكين النفسي والقيادة التحويلية بأبعادهما المختلفة وأيضاً التحقق من وجود علاقة ارتباطية بين القيادة التحويلية والاندماج الوظيفي بأبعادهما المختلفة، كذلك التحقق من أثر وساطة التمكين النفسي في العلاقة بين القيادة التحويلية والاندماج الوظيفي، حيث توصلت الدراسة الى وجود علاقة ارتباطية بين التمكين النفسي والقيادة التحويلية بأبعادهما المختلفة ووجود أيضاً علاقة ارتباطية بين القيادة التحويلية والاندماج الوظيفي، كما أشارت نتائج هذه الدراسة الى أن التمكين النفسي والقيادة التحويلية يفسران حوالي 46% من التباين في الاندماج الوظيفي.

تتميز دراستنا عن الدراسات السابقة كونها ركزت على تشخيص واقع التمكين النفسي بمديرية أملاك الدولة بالجلفة وتأثيره على الاندماج الوظيفي وتحديد أهم المداخل التي تحيي وتنمي التمكين النفسي ومن التأثير على اندماج العاملين على مستوى مديرية أملاك الدولة بالجلفة.

II. الطريقة والإجراءات:

1- منهج البحث:

اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، حيث تم الاطلاع على الأدبيات والدراسات السابقة المتعلقة بمتغيراتها، وفي الجانب التطبيقي تم الاعتماد على أداة الاستبيان في جمع البيانات وتحليله احصائياً عن طريق برنامج SPSS22.

2- مجتمع وعينة الدراسة:

تم اجراء الدراسة الميدانية على مستوى مديرية أملاك الدولة بولاية الجلفة، حيث استهدفت عينة من الموظفين قدرة عددهم الإجمالي (60) موظف، تم اختيار عينة عشوائية منهم مكونة من (25) مبحوثاً، وتم توزيع الاستمارات التي أسترجع منها (23) استمارة، منها (3) استمارات ملغات و(20) استمارة صالحة للدراسة.

3- أداة الدراسة:

تم استخدام استمارة تضم أربعة أجزاء، الجزء الأول تم تخصيصه للرسالة التعريفية والتحفيزية حيث تم من خلالها تعريف المبحوثين بطبيعة الدراسة وأهدافها والتأكيد على سرية تداول المعلومات وارتباطها بمتطلبات البحث العلمي كما تم فيها الإشارة الى ضرورة الدقة في الإجابة وعدم اهمال أي فقرة، الجزء الثاني يتعلق بالبيانات والخصائص الشخصية للعينة، أما الجزء الثالث فيتعلق بالمتغير المستقل والمتمثل في التمكين النفسي وأبعاده المتمثلة في " المعنى، الكفاءة، الاختيار والتأثير "، أما الجزء الرابع فيتعلق بالمتغير التابع المتمثل في الاندماج الوظيفي، حيث تم الاعتماد على مقياس ليكرت الخماسي في المحورين الأخيرين الذي يتوزع على خمس درجات " (5) موافق بشدة، (4) موافق، (3) محايد، (2) غير موافق، (1) غير موافق بشدة.

4- المفاهيم والطرق الاحصائية المستخدمة في الدراسة:

استخدما في تحليل بيانات الدراسة العديد من المفاهيم المرتبطة بالإحصاء الوصفي والاستدلالي التي يمكن أن نبرز أهمها فيما يلي:

أ- معامل كرونباخ - ألفا Cronbach's Alpha، وذلك من أجل تقدير ثبات الدراسة.

ب- اختبار كولموجروف -سبيرنوف، Kolmogorov-Smirnov -Test، وذلك للتأكد من أن البيانات المستخرجة تتبع التوزيع الطبيعي.

ت-مقاييس الإحصاء الوصفي، Descriptive Statistic Measures، وذلك لوصف خصائص مجتمع الدراسة.

ث-معامل الارتباط لبيرسون، Pearson Corrélation Coefficient، وذلك بغية التعرف على طبيعة الارتباطات بين المتغيرات وبيان دقة اختبارها وانتمائها.

ج-معامل الانحدار الخطي البسيط، Sample Linear Régression، وذلك لتحديد تأثير المتغير المستقل على المتغير التابع.

5-صدق الأداة وثباتها:

من أجل التأكد من ثبات الدراسة تم استخدام معامل كرونباخ-الفا (Cronbach's Alpha)، حيث يأخذ قيما تتراوح بين الصفر والواحد وكلما اقترب من الواحد زاد ثبات أداة الدراسة.

الجدول رقم (01): معاملات الثبات لمحاور الدراسة باستخدام معامل كرونباخ - ألفا.

المحور	عدد الفقرات	معامل الثبات α (Cronbach's Alpha)
التمكين النفسي	16	0.90
الاندماج الوظيفي	12	0.85
متغيرات الدراسة ككل	28	0.93

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات SPSS.

من خلال الجدول رقم (01) يمكن القول أن الثبات للمحور الأول والمتمثل في التمكين النفسي لدى عينة الدراسة بلغت قيمته (0.90) وهي تعتبر قيمة ممتازة، أما معامل الثبات للمحور الثاني والمتمثل في الاندماج الوظيفي لدى عينة الدراسة بلغت قيمته (0.85) وهي أيضا قيمة ممتازة، أما معامل الثبات للدراسة ككل بلغت قيمته (0.93) وهي قيمة ممتازة تدل على ثبات عال جدا تتمتع به الدراسة، وهذا ما يعني أننا متأكدون بنسبة 93% من الحصول على نفس النتائج في حالة إعادة توزيع أداة الدراسة، وبالتالي فإن الأداة صالحة للتحليل الاحصائي.

6- اختبار التوزيع الطبيعي:

من أجل التأكد أن البيانات المستخرجة تتبع التوزيع الطبيعي قمنا بإجراء اختبار كولموجوروف - سييرنوف (Kolmogorov-Smirnov -Test)، حيث حصلنا على النتائج التالية:

الجدول رقم (02): نتائج اختبار التوزيع الطبيعي لمتغيرات الدراسة.

المحور	القيمة الاحصائية	القيمة الاحتمالية (sig)
التمكين النفسي	0.13	0.20*
الاندماج الوظيفي	0.12	0.20*
متغيرات الدراسة ككل	0.15	0.20*

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات SPSS.

من خلال الجدول رقم (02) يتضح أن القيمة الاحتمالية (sig) متساوية لجميع متغيرات الدراسة، كما أنها أكبر من مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$)، وعليه يمكن القول أن بيانات الدراسة تخضع للتوزيع الطبيعي، وبناء على هذا سيعتمد تحليلنا لاحقا على الاختبارات المعلمية.

III. نتائج الدراسة (التحليل والمناقشة)

الهدف من هذا المحور هو إعطاء تصور عام حول التمكين النفسي والاندماج الوظيفي بمديرية أملاك الدولة بالجلفة.

1- خصائص عينة الدراسة:

يوضح الجدول رقم (03) خصائص عينة الدراسة والتي تم حصرها في أربع متغيرات رئيسية تمثلت في النوع الاجتماعي، العمر، المؤهل العلمي، وسنوات الخبرة المهنية، كما هو موضح في الجدول التالي:
الجدول رقم (03): توزيع عينة الدراسة حسب البيانات الشخصية.

النسبة المئوية	التكرار	البيان	البيانات الشخصية
75%	15	ذكر	النوع الاجتماعي
5%	5	أنثى	
100%	20	المجموع	
20%	4	أقل من 35 سنة	العمر
40%	8	من 35 إلى 45 سنة	
35%	7	من 46 إلى 55 سنة	
5%	1	أكثر من 55 سنة	
100%	20	المجموع	
5%	1	أقل من ثانوي	المؤهل العلمي
5%	1	ثانوي	
10%	2	تقني/تقني سامي	
45%	9	ليسانس	
30%	6	ماستر/ماجستير	
5%	1	دكتوراه	
100%	20	المجموع	
15%	3	أقل من 5 سنوات	سنوات الخبرة
20%	4	من 5 إلى 10 سنوات	
30%	6	من 11 سنة إلى 15 سنة	
35%	7	أكثر من 15 سنة	
100%	20	المجموع	

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات SPSS.

من خلال الجدول رقم (03) يتضح أن نسبة الذكور أكبر من نسبة الإناث، حيث بلغت نسبة الذكور وهذا ما يفسر التركيز والاعتماد الكبير على الصفة الرجالية من طرف مديرية أملاك الدولة بالجلفة وهذا راجع لطبيعة مهامها. أما بالنسبة لمتغير العمر فنلاحظ أن أعلى نسبة للذين تتراوح أعمارهم ما بين 46 إلى 55 سنة بنسبة 35% حيث يمكن القول أن غالبية الموظفين في هذه المؤسسة في منتصف عمرهم الوظيفي وبالتالي فهم يتمتعون بالخبرة والحكمة مما يساعدهم على التميز في وظائفهم.

أما بالنسبة لمتغير المؤهل العلمي فنلاحظ أن الغالبية من الموظفين حاملون لشهادة ليسانس بنسبة 45% يليها من يحملون شهادة الماستر والماجستير بنسبة 30% وهذا ما يدل على أن نسبة كبيرة من الموظفين مؤهلين وذوي كفاءة عالية، أيضا ما يفسر أن مديرية أملاك الدولة بالجلفة تحرص على توظيف ذوي الكفاءات والمستويات العالية. وبالنسبة للخبرة المهنية فنلاحظ أن غالبية الموظفين بالمؤسسة ذوي خبرة أكثر من 15 سنة بنسبة 35% يليها ذوي الخبرة من 11 إلى 15 سنة بنسبة 30% وهذا يدل على أن المؤسسة تمتلك خبرة وأقدمية في مجال عملها كما تعتمد على الخبرة في تسيير شؤونها.

2- اختبار مستوى إدراك متغيرات الدراسة:

يسعى هذا المحور لاختبار الفرضية الأولى، وذلك من خلال حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية.

الجدول رقم (04): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ومستويات الموافقة لمتغيرات الدراسة.

النسبة المئوية	الاتجاه العام	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الفقرات
73%	متوسط	0.72	3.65	المستوى العام لبعد المعنى.
79.4%	مرتفع	0.69	3.97	المستوى العام لبعد الكفاءة.
67.6%	متوسط	0.85	3.38	المستوى العام لبعد الاختيار.
69%	متوسط	0.78	3.45	المستوى العام لبعد التأثير.
72.2%	متوسط	0.63	3.61	المستوى العام لمتغير التمكين النفسي
70.6%	متوسط	0.65	3.53	المستوى العام لمتغير الاندماج الوظيفي

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات SPSS.

من خلال الجدول رقم (04) يتضح أن مستوى التمكين النفسي كان متوسطا من وجهة نظر عينة الدراسة، وهذا ما يعكسه المتوسط الحسابي العام المرجح لهذا المتغير حيث بلغ 3.61 بنسبة مئوية 72.2% وانحراف معياري قدره 0.63، مما يشير الى عدم وجود تباين كبير في إجابات أفراد عينة الدراسة حول ما جاء في هذا المتغير.

كذلك أبعاد التمكين النفسي المتمثلة في (المعنى، الاختيار، التأثير) كانت بمستوى متوسط من وجهة نظر عينة الدراسة وهذا ما تعكسه المتوسطات الحسابية المرجحة الخاصة بها والتي بلغت على التوالي (3.38، 3.45، 3.65)، بنسب مئوية (73%، 67.6%، 69%)، وانحرافات معيارية قدرها (0.72، 0.85، 0.78)، بخلاف بعد (الكفاءة)

الذي كان بمستوى مرتفع من وجهة نظر عينة الدراسة، وهذا ما يعكسه المتوسط الحسابي العام المرجح لهذا المتغير حيث بلغ **3.97** بنسبة مئوية **79.4%** وانحراف معياري قدره **0.69**.

أما مستوى التمكين النفسي ككل فقد كان متوسطا لدى أفراد عينة الدراسة حيث بلغ المتوسط الحسابي العام المرجح له **3.61** بنسبة مئوية **72.2%** وانحراف قدر **0.63**، في حين أن الاندماج الوظيفي أيضا كان متوسطا لدى أفراد عينة الدراسة حسب المتوسط الحسابي العام المرجح إذ بلغ **3.53** بنسبة مئوية **70.6%** وانحراف معياري قدره **0.65**. ومن خلال ما سبق ننفي الفرضية الأولى التي تنص على مستوى مرتفع لمتغيرات الدراسة المتمثلة في (التمكين النفسي، الاندماج الوظيفي) من وجهة نظر الموظفين بمديرية أملاك الدولة بالجلفة.

يمكن القول أن مستوى تحقق كل من التمكين النفسي والاندماج الوظيفي كان بمستوى متوسط أي أنه ليس بالمستوى المطلوب بمديرية أملاك الدولة بالجلفة، فعلى المؤسسة إعادة النظر في بيئتها التنظيمية والسعي إلى تحقيق مستويات مرتفعة من التمكين والاندماج.

3- اختبار علاقات الارتباط بين متغيرات الدراسة:

يسعى هذا المحور لاختبار الفرضية الثانية، ولتحديد علاقات الارتباط هذه لا بد من حساب معامل الارتباط (Pearson)، وذلك لتحديد طبيعة الارتباطات فيما بين المتغيرات الفرعية وبيان دقة اختبارها والجدول التالي يمثل ذلك:

الجدول رقم (05): قيم الارتباط لمعامل Pearson بين أبعاد التمكين النفسي والاندماج الوظيفي.

أبعاد التمكين النفسي	الاندماج الوظيفي	sig
المعنى	0.830**	0.000
الكفاءة	0.345	0.068
الاختيار	0.695**	0.000
التأثير	0.671**	0.001
التمكين النفسي	0.773**	0.000
درجة الحرية	df=n-2=20-2=18	//
(**) الارتباط ذات دلالة معنوية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.01$)		

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات SPSS.

من خلال الجدول رقم (05) يتضح أن هناك علاقة ارتباط قوية وموجبة بين بعد المعنى، الاختيار، التأثير، والاندماج الوظيفي، حيث بلغت معاملات الخاصة بها على التوالي **0.830**، **0.695**، **0.671**، ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.01$)، ودرجة حرية (18)، في حين لا توجد علاقة ارتباط بين بعد الكفاءة والاندماج الوظيفي، حيث بلغ معامل الارتباط **0.345** عند مستوى معنوية **0.068**.

أما بالنسبة للعلاقة بين متغير التمكين النفسي بصفة عامة والاندماج الوظيفي فهي علاقة ارتباط موجبة وقوية، إذ بلغ معامل الارتباط **0.773** ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.01$)، ودرجة حرية (18)، مما يشير إلى أن بعد الكفاءة لم يؤثر في بشكل كبير في مستوى الارتباط بين التمكين النفسي والاندماج الوظيفي، لكن يجب على مديرية أملاك الدولة بالجلفة الاهتمام بالكفاءات الموجودة بها من أجل زيادة وتحسين مستوى التمكين النفسي والاندماج الوظيفي. ومما سبق نجد أن هناك مبرر قوي لقبول الفرضية الثانية، التي تنص على وجود علاقة ارتباط قوية وموجبة بين التمكين النفسي والاندماج الوظيفي بمديرية أملاك الدولة بالجلفة.

4- اختبار علاقة التأثير بين متغيرات الدراسة:

يسعى هذا المحور الى اختبار الفرضية الثالثة، ومن أجل اختبار هذه الفرضية التي تعتبر جوهر البحث لا بد أولاً التأكد من صلاحية النموذج لاختبار هذه الفرضية، وذلك بالاعتماد على نتائج تحليل التباين للانحدار (**Analysés of Variance**)، بالإضافة الى معامل تحليل الانحدار الخطي البسيط (**Sample Linear Régression**)، وذلك لتحديد تأثير المتغير المستقل (التمكين النفسي) على المتغير التابع (الاندماج الوظيفي).

الجدول رقم (06): نتائج تحليل الانحدار للتأكد من صلاحية نموذج لاختبار أثر التمكين النفسي على الاندماج الوظيفي.

مصدر التباين	درجة الحرية	مجموع المربعات	متوسط المربعات	قيمة (F)	معامل التحديد (R^2)	مستوى الدلالة (F)
الانحدار	1	4.872	4.872	26.670	0.597	0.000
الخطأ	18	3.288	0.183			
المجموع	19	8.159				

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات SPSS.

من خلال الجدول رقم (06) يتضح أن قيمة مستوى الدلالة (F) البالغة **0.000** وهو أقل من مستوى الدلالة المفروض ($\alpha \leq 0.05$)، وبناء عليه نستنتج أن النموذج صالح لاختبار هذه الفرضية. ويتضح أيضا من خلال الجدول نفسه أن متغير التمكين النفسي يفسر على نحو عام ما مقداره **59.7%** من التباين في المتغير التابع (الاندماج الوظيفي). وهي قوة تفسيرية جيدة مما يدل على أن هناك أثرا مهما بدلالة إحصائية في المتغير التابع.

الجدول رقم (07): نتائج تحليل الانحدار الخطي البسيط لاختبار أثر التمكين النفسي على الاندماج الوظيفي.

معامل التحديد (R^2)	معامل الارتباط (R)	اختبار (T)		المعامل (F)		معادلة الانحدار		
		مستوى الدلالة	المعامل (T)	مستوى الدلالة	المعامل (F)	الخطأ المعياري	المعامل (B)	
0.597	0.773	0.269	1.141	0.000	26.670	0.568	0.648	الثابت (باقي العوامل الأخرى)
		0.000	5.164			0.155	0.799	التمكين النفسي

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات SPSS.

من خلال الجدول رقم (07) يتبين أن معامل الانحدار (B) قدرت قيمته ب **0.799** عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0.05$ ، وهذا يعني وجود تأثير إيجابي للتمكين النفسي على الاندماج الوظيفي، وذلك عند قيمة (T) التي بلغت **5.164** بمستوى معنوية **0.000** أقل من مستوى الدلالة **0.05**، كما أن معامل الارتباط (R) موجب بقيمة **0.773**، وهو دال احصائياً على وجود علاقة ارتباط مقبولة تقدر بنسبة **77.3%** بين التمكين النفسي والاندماج الوظيفي، حيث أن قيمة معامل التحديد (R^2) قد بلغت قيمة **0.597** وهذا يعني أن نسبة **59.7%** من الاندماج الوظيفي راجع الى تأثير التمكين النفسي، أما النسبة المتبقية فتفسرها يعود لعوامل أخرى.

وطبقاً لهذه النتائج نجد أن هناك مبرر قوي لقبول الفرضية الثالثة، التي تنص على وجود علاقة تأثير موجبة ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية $\alpha \leq 0.05$ بين التمكين النفسي والاندماج الوظيفي بمديرية أملاك الدولة بالجلفة.

ومنه نستنتج المعادلة التالية:

$$Y = a + Bx1$$

$$Y = 0.648 + 0.799x1$$

IV. الخلاصة:

يعد الاندماج الوظيفي من المواضيع التي زاد الاهتمام بها في الآونة الأخيرة من قبل الباحثين والمتخصصين في مجال الموارد البشرية، وكذا منظمات الأعمال التي أصبحت تركز على كل ما يتعلق ويخص مواردها البشرية وذلك لأهمية هاته الأخيرة في صنع النجاح والتميز والاستمرارية، ومن أهم الأساليب التي تعتمدها منظمات الأعمال في زيادة اندماج عاملها هو التمكين النفسي. ومن خلال هذه الدراسة حاولنا اختبار ذلك في مديرية أملاك الدولة بالجلفة.

1- النتائج:

من خلال دراستنا توصلنا الى مجموعة من النتائج أهمها:

- التمكين النفسي بناء متكامل ومتناغم يتكون من عدة ركائز وأبعاد مكملة لبعضها البعض، وهو عبارة عن أسلوب اداري الغرض منه إطلاق الطاقات الكامنة للأفراد وكسب ولأهم وتحقيق اندماجهم وبذلك الوصول الى أهداف المنظمة وتحقيق النجاح.

- يعد الاندماج الوظيفي غاية ووسيلة في نفس الوقت، يعد غاية لأن المنظمات تسعى للوصول الى مستويات عالية من اندماج العاملين، ويعد وسيلة لأنه يساهم في تحقيق نجاح المنظمة بصفة عامة.

- أظهرت نتائج الدراسة أن مستوى التمكين النفسي كان متوسطاً، كذلك أبعاده المتمثلة في (المعنى، الاختيار، التأثير) كانت بمستوى متوسط، بخلاف بعد (الكفاءة) الذي كان بمستوى مرتفع.

- أظهرت نتائج الدراسة توفر متغير التمكين النفسي ككل بمستوى متوسط.

- أظهرت نتائج الدراسة توفر متغير الاندماج الوظيفي بمستوى متوسط.

- أظهرت نتائج الدراسة وجود علاقة ارتباط قوية وموجبة بين التمكين النفسي والاندماج الوظيفي. كذلك بين أبعاد التمكين النفسي المتمثلة في (المعنى، الاختيار، التأثير) والاندماج الوظيفي فكانت علاقة قوية وموجبة، بخلاف بعد (الكفاءة) والاندماج الوظيفي فلم يكن هناك أي ارتباط.

- أظهرت نتائج الدراسة وجود علاقة تأثير بين التمكين النفسي والاندماج الوظيفي.

2-التوصيات:

- انطلاقا من النتائج التي توصلت اليها دراستنا يمكن تقديم التوصيات التالية:
- ضرورة اهتمام مديرية أملاك الدولة بالجلفة بأساليب تنمية معنى وأهمية العمل بالنسبة للأفراد. وذلك من خلال ادراكهم بتكامل أهدافهم الخاصة مع أهداف العمل مما يزيد من حماسهم واندماجهم فيه.
 - على مديرية أملاك الدولة بالجلفة محاولة منح المزيد من الاستقلالية للأفراد. وذلك من خلال منح الأفراد الصلاحيات التي تسير العمل وتشعر الأفراد بالراحة والطمأنينة في أداء مهامهم وبذلك زيادة اندماجهم.
 - على مديرية أملاك الدولة بالجلفة ترك مساحة كافية للأفراد في المساهمة في صنع القرار من أجل زيادة الشعور بالتأثير لديهم تجاه العمل، واحساسهم بأن لديهم بصمة في المنظمة، وبالتالي زيادة اندماجهم في وظائفهم.
 - على مديرية أملاك الدولة بالجلفة عدم الاعتماد الكلي على التمكين النفسي في زيادة اندماج العاملين، بل الاهتمام بكل الأساليب والمواضيع التي تساهم في رفع مستوى الاندماج الوظيفي بجانب التمكين النفسي.
 - على مديرية أملاك الدولة بالجلفة الاهتمام بالكفاءات الموجودة بالمنظمة واحتوائها وتطويرها وتحسيسها بالاهتمام ودعمها وتحفيزها ودعمها، من أجل زيادة مستويات الاندماج الوظيفي بالمنظمة.

V.الهوامش والإحالات:

01. الوليد عبد القيوم علي ادريس. (2019). أثر التمكين النفسي والمخرجات التنظيمية في علاقة القيادة التحويلية ونية ترك العمل دراسة على قطاع المصارف التجارية بولاية الخرطوم - . أطروحة دكتوراه في الفلسفة في ادارة الاعمال. السودان: كلية الدراسات العليا،كلية الدراسات التجارية،جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا.
02. عاشور لعور. (2014). التمكين النفسي وتأثيره على المواطنة التنظيمية لدى أفراد الحماية المدنية-دراسة ميدانية بالمديرية الولائية لسكيكدة-. مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في علم النفس وعلوم التربية والارطوفونيا. سطيف، الجزائر: كلية العلوم الانسانية والاجتماعية،جامعة سطيف2
03. ايناس محمد صفوت مصطفى خريبه، أحمد سمير مجاهد أبو الحسن. (2022). الدور الوسيط للتمكين النفسي في العلاقة بين القيادة التحويلية والاندماج الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم بكليات التربية جامعة الزقازيق. المجلة التربوية، الصفحات 49-141.
04. سارة مرزوق، مبارك بوعشة. (2017). دراسة اثر التمكين في تحقيق الاندماج الوظيفي للعاملين -دراسة حالة مجمع عموري-بسكرة-. مجلة دراسات اقتصادية، الصفحات 162-187.

05. سعد فرج حمادي. (جوان، 2017). أثر أبعاد التمكين النفسي في الرضا الوظيفي والأداء الوظيفي للعاملين (دراسة استطلاعية لآراء عينة من العاملين في عدد من المنظمات الخدمية في مدينة بغداد). مجلة العلوم الانسانية لجامعة زاخو، الصفحات 429-445.
06. صلاح الدين حسين الهيتي، عبد الملك محمود درداء. (2021). تأثير اندماج العاملين في ريادة الأعمال (دراسة تطبيقية لعينة من الشركات العائلية في بغداد). مجلة الدنانير، الصفحات 538-569.
07. محمد السعيد جوال، مختار رابحي، محمد العقاب. (2020). مستوى العدالة التنظيمية المدركة واثره على الاندماج الوظيفي:دراسة ميدانية بالمديرية المركزية لامتياز توزيع الكهرباء والغاز بولاية الجلفة (الجزائر). مجلة دراسات العدد الاقتصادي، الصفحات 73-90.
08. مرفت محمد السعيد مرسي. (2013). اثر ادارة المواهب في اندماج العاملين من خلال التوازن بين العمل والاسرة كمتغير وسيط -دراسة ميدانية على مستشفيات جامعة الزقازيق-. المجلة الاردنية في ادارة الاعمال، الصفحات 22-40.
09. منى خرموش، صابر بحري. (سبتمبر، 2021). تفعيل مدخل التمكين النفسي كاستراتيجية في تعزيز السلوك الايجابي في المنظمة. مجلة العلوم الاجتماعية، الصفحات 74-82.
10. ناصر محمد سعود جرادات، أحمد اسماعيل المعاني، طارق نائل هاشم. (2013). أثر التمكين الهيكلي في تحقيق التمكين النفسي للعاملين في المنظمات الأردنية العامة. مجلة جامعة الخليل للبحوث-ب، الصفحات 63-89.

11. Boudrias, J.-S., Laschinger, H., & Gaudreau, P. (2004, October 06). **Testing the Structure of Psychological Empowerment : Does Gender Make a Difference ?** University of Montreal. Educational and Psychological Measurement, pp. 861-877.
12. Aamir, A. (2008). **Impact of Job Involvement on In-Role Job Performance and Organizational Citizenship Behaviour.** Institute of Behavioral and Applied Management, pp. 169-183.
13. Chiang, C.-F., & Jang, S. (2008). **The Antecedents and Consequences of Psychological Empowerment: The Case of Taiwan's Hotel Companies.** Journal of Hospitality and Tourism Research, pp. 40-61.
14. Ergeneli, A., Sag˘lam Ari, G., & Metin, S. (2007, September). **Psychological empowerment and its relationship to trust in immediate managers.** Journal of Business Research, pp. 41-49.
15. Guangping, W., & Peggy D, L. (2009, February). **Psychological empowerment and job satisfaction: An analysis of interactive effects.** Group and Organization Management, pp. 271-296.

16. MARIE L, G., NANCY L, H., & ERIC G, L. (2010). **Job involvement, job stress, job satisfaction, and organizational commitment and the burnout of correctional staff.** Criminal Justice and Behavior, pp. 239-255.
17. Siegall , M., & Gardner, S. (2000). **Contextual factors of psychological empowerment.** Personnel Review, pp. 703-722.
18. Spreitzer, G. (2007, January). **Toward the integration of two perspectives : A review of social-structural and psychological empowerment at work .** The Handbook of Organisational Behaviour, pp. 1-41.