

نمذجة أثر التمكين النفسي على الثقة التنظيمية لدى العاملين
-الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية بمدينة الأغواط (الجزائر)-

Modeling of the relationship between Empowerment and the organizational trust
- National Social Insurance Fund in the city of Laghouat (Algeria)-

اسامة بورزق^{1*}، عبد الحميد نعيجات²

Oussama Bourezgue^{1*}، abdlhamid naidjate²

¹ كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة محمد بن أحمد وهران 2، الجزائر. Laboratoire de Recherche Appliquée à la Firme, l'Industrie et le Territoire: (LARAFIT).

bourezgue.oussama@univ-oran2.dz

² كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة عمار تليجي الأغواط، الجزائر. مخبر دراسات التنمية الاقتصادية، a.naidjat@lagh-univ.dz

تاريخ الاستلام: 2020-12-09 تاريخ القبول: 2020-12-27 تاريخ النشر: 2020-12-27

ملخص: تهدف هذه الدراسة إلى التعرف على مدى تأثير التمكين النفسي على الثقة التنظيمية، تكونت عينة الدراسة من (165) مفردة بالصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية بمدينة الأغواط (الجزائر). وأشارت النتائج إلى وجود أثر ذي دلالة إحصائية للتمكين النفسي على الثقة التنظيمية، وخلصت الدراسة إلى العديد من التوصيات أهمها: الاهتمام بتنمية إدراك العاملين لأبعاد التمكين النفسي الأربعة، وبالأخص بعد الاستقلالية، وذلك بالتركيز على المستويات الإدارية الدنيا من خلال التكوين المتواصل والتشجيع على تحمل المسؤوليات، إضافة إلى التحفيز؛ تشجيع الثقة التنظيمية لدى العاملين من خلال تنمية التواصل خاصة بين الإدارة العليا والعاملين في المستويات الأدنى، بالإضافة إلى إشراك العاملين وتوفير مناخ ملائم.

الكلمات المفتاحية: تمكين نفسي، ثقة تنظيمية، صندوق وطني تأمينات اجتماعية.

تصنيف JEL: M54, L32

Abstract: This study aims at identifying the impact of Psychological Empowerment on the organizational trust, the study sample consisted of (165) Single from workers of National Social Insurance Fund in the city of Laghouat (Algeria). The results of the study assured that there's an impact for Psychological Empowerment on the organizational trust, The study concluded the following recommendations: Working interest in the development of the realization of the four dimensions of psychological empowerment, Especially Dimension of independence, By focusing on lower administrative levels Through ongoing training and Encouragement to take on responsibilities, In addition to the motivation; Encourage organizational trust For workers Through communication development Especially Between senior management and employees at lower levels, In addition to the involvement of employees and providing a favorable environment.

Keywords: Psychological Empowerment, organizational trust, National Social Insurance Fund.

JEL Classification Codes : M54, L32

1. مقدمة:

تعيش المنظمات المعاصرة ظروفًا متغيرة ومعقدة، الأمر الذي يتطلب توفير موارد بشرية مؤهلة على أداء المهام المختلفة في كافة الظروف واتخاذ القرارات وتحمل المسؤوليات، ومع زيادة المهام والأنشطة المطلوبة، أوصت العديد من الدراسات بتمكين العاملين، على غرار دراسة (Spreitzer) التي ركزت على تعزيز الشعور بالكفاءة والاستقلالية والمعنى والتأثير لدى العاملين، من خلال منح العاملين حرية أكبر في العمل وإشباعهم حاجاتهم وتعزيز دافعيتهم للعمل، بهدف مواجهة التحديات ومواكبة التطورات وتحقيق أهداف المنظمة بكفاءة وفعالية، ويرتبط مفهوم التمكين بعدة قضايا على رأسها الثقة التنظيمية التي تستدعي توفير بيئة تقتضي التحول من النمط الهرمي التقليدي إلى النمط الهرمي الديمقراطي بما يضمن تمكين العاملين وترسيخ الثقة التنظيمية لديهم، فالعامل الذي يتمتع بالثقة والتمكين يكون قادراً على اتخاذ القرارات المناسبة. وتظهر أهمية الثقة التنظيمية في كونها تعبر عن مجموعة التوقعات الإيجابية المتبادلة بين الأفراد والمنظمة وتعد دليل على نجاح قيادة المنظمة وتعكس حالة من الرضا والالتزام والولاء والروح المعنوية العالية لدى العاملين، وتهدف إلى توفير بيئة تتواءم مع متطلبات العصر، وقادرة على تحقيق الأهداف وتلبية الطموحات، للوصول إلى نتائج تساهم في بقاء واستمرارية المنظمة.

- إشكالية الدراسة:

على ضوء ما سبق تبلورت الإشكالية الرئيسية لبحثنا في السؤال الجوهرى التالي:

ما مدى أثر التمكين على بناء الثقة التنظيمية لدى المورد البشرى؛ وما هو واقع ذلك لدى العاملين بالصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية CNAS بمدينة الأغواط؟

وتنبثق من الإشكالية الرئيسية عدة إشكاليات فرعية:

- هل يوجد تأثير لبعد المعنى على الثقة التنظيمية لدى العاملين بالصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية CNAS بمدينة الأغواط؟

- هل يوجد تأثير لبعد الكفاءة على الثقة التنظيمية لدى العاملين بالصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية CNAS بمدينة الأغواط؟

- هل يوجد تأثير لبعد الاستقلالية على الثقة التنظيمية لدى العاملين بالصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية CNAS بمدينة الأغواط؟

- هل يوجد تأثير لبعد التأثير على الثقة التنظيمية لدى العاملين بالصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية CNAS بمدينة الأغواط؟

- فرضيات الدراسة:

بناءً على مشكلة الدراسة فقد تم صياغة الفرضية الرئيسية للدراسة كما يلي:

يوجد تأثير للتمكين في بناء الثقة التنظيمية لدى العاملين بالصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية CNAS بمدينة الأغواط

وتتبع من الفرضية الرئيسية الفرضيات الفرعية التالية:

- يوجد تأثير لبعده المعنى على الثقة التنظيمية لدى العاملين بالصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية CNAS بمدينة الأغواط عند مستوى دلالة $(\alpha \leq 0.05)$.
 - يوجد تأثير لبعده الكفاءة على الثقة التنظيمية لدى العاملين بالصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية CNAS بمدينة الأغواط عند مستوى دلالة $(\alpha \leq 0.05)$.
 - يوجد تأثير لبعده الاستقلالية على الثقة التنظيمية لدى العاملين بالصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية CNAS بمدينة الأغواط عند مستوى دلالة $(\alpha \leq 0.05)$.
 - يوجد تأثير لبعده التأثير على الثقة التنظيمية لدى العاملين بالصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية CNAS بمدينة الأغواط عند مستوى دلالة $(\alpha \leq 0.05)$.
- منهج الدراسة:

انطلاقاً من طبيعة الدراسة والمعلومات المراد الحصول عليها لدراسة التمكين وعلاقته بالثقة التنظيمية لدى العاملين بالصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية CNAS، تم استخدام المنهج الوصفي والمنهج التحليلي، حيث يعتمد الأول على دراسة الظاهرة كما هي في الواقع، ويهتم بوصفها وصفاً دقيقاً ويعبر عنها تعبيراً كيفياً وكمياً، فالتعبير الكيفي يصف لنا الظاهرة ويوضح خصائصها، أما التعبير الكمي فيعطينا وصفاً رقمياً يوضح مقدار هذه الظاهرة أو حجمها، كما لا يكفي هذا المنهج عند جمع المعلومات المتعلقة بالظاهرة، بل يتعداه إلى المنهج التحليلي من التحليل والربط والتفسير للوصول إلى استنتاجات.

كما أنه تمت الاستعانة بالنمذجة بالمعدلات البنائية (Structural Equation Modelling) في الدراسة الميدانية بطريقة المربعات الجزئية الصغرى (PLS)، وهذا باستخدام برنامج (Smartpls) النسخة (3) كما تمت الاستعانة ببرنامج (spss النسخة 24) لتفريغ بيانات الاستبانة الخاصة بالعينة المدروسة وبرنامج (Excel) (2016) من أجل إدخال البيانات ورسم الأشكال البيانية وتحديد مجال مسار نموذج الدراسة بين المتغيرين، وهذا بغية تعرف على الأثر بين المتغيرات إحصائياً والإجابة عن الإشكاليات واختبار صحة الفرضيات إحصائياً من خلال تحليل إجابات العينة المدروسة.

- الدراسات السابقة:

- دراسة محمد جودت فارس، (2014): "العلاقة بين الثقة التنظيمية والالتزام التنظيمي - دراسة ميدانية على جامعة الأزهر بغزة، فلسطين".

هدفت هذه الدراسة إلى محاولة اختبار العلاقة بين الثقة التنظيمية والالتزام التنظيمي في جامعة الأزهر بغزة، واستخدمت هذه الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، وتكون مجتمع الدراسة من العاملين الإداريين في جامعة الأزهر بغزة والبالغ عددهم 170 موظفاً إدارياً، وتم استخدام المسح الشامل لمجتمع الدراسة حيث تم استرداد 125 استبانة أي ما نسبته 73.5%، وأظهرت الدراسات مجموعة من النتائج، أهمها: وجود علاقة

ارتباطية طردية متوسطة بين الثقة بالمشرفين والالتزام التنظيمي، كما أوضحت وجود علاقة ارتباطية طردية ضعيفة بين الثقة بزملاء العمل والالتزام التنظيمي، وكذلك أوضحت وجود علاقة ارتباطية طردية متوسطة بين الثقة بإدارة الجامعة والالتزام التنظيمي، وخلصت الدراسة إلى مجموعة توصيات منها ضرورة بناء ثقافة تنظيمية داخل الجامعة مبنية على العمل بروح الفريق، والرقابة الذاتية للعاملين من خلال زرع الثقة بينهم، وعقد دورات تدريبية في مجال العلاقات الإنسانية لتحسين العلاقات بين الرؤساء والمرووسين، لأن الدراسة أظهرت ضعف في الثقة بزملاء العمل، وضرورة تعزيز العلاقة بين إدارة الجامعة والعاملين وتطويرها من خلال تكثيف اللقاءات وفتح المجال للعاملين في إبداء أفكارهم ومناقشتها بموضوعية وشفافية.

- Mohammad Bagher Gorji & Mojtaba Ranjbar, (2013): "Relationship Between Psychological Empowerment of Employees and Organizational Citizenship Behavior".

هدفت هذه الدراسة إلى تحديد العلاقة بين التمكين النفسي للعاملين وسلوك المواطنة التنظيمية، وتمثل مجتمع الدراسة في شركة المياه ومياه الصرف الصحي في إيران من خلال عينة عشوائية بسيطة شملت 211 عامل، وذلك عن طريق توزيع استبنايين، الأول يتعلق بالتمكين النفسي بالاعتماد على نموذج Spreitzer لسنة 1995، والثاني يتعلق بسلوك المواطنة التنظيمية بالاعتماد على نموذج Organ لسنة 1993. وأظهرت نتائج الدراسة أن هناك علاقة مباشرة ومعنوية بين سلوك المواطنة التنظيمية والتمكين النفسي للعاملين، مما يحسن في جودة الخدمات لديهم، وأن العاملين الذين يساعدون الآخرين إضافة إلى المسؤوليات المنوطة بهم، وكذا الامتثال للسياسات المتبعة من قبل المنظمة من شأنهم تحسين وإثراء المحيط العام للمنظمة، وبناءً على ذلك يكون لديهم الأثر الإيجابي على المنظمة وعلى العاملين، كما أوصت الدراسة بأنه يتوجب على المديرين إعطاء أهمية خاصة لمفهوم التمكين وكذا سلوك المواطنة التنظيمية على أنهما استثمار مفيد، وعلى المديرين تشجيع العاملين على اتخاذ موقف ايجابي تجاه المنظمة والتعاون أكثر في قبول المسؤوليات.

- نتائج الدراسات السابقة: من خلال الدراسات السابقة يمكن أن نتوصل إلى النتائج التالية:

- وجود دراسات تتعلق بدراسة أثر التمكين على الثقة التنظيمية، ودراسات أخرى تتعلق بدراسة أثر الثقة التنظيمية على التمكين، بينما تناولت دراسات أخرى العلاقة بين التمكين والثقة التنظيمية كعلاقة تبادلية؛
- توصلت معظم الدراسات بأن هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين التمكين وعدة سلوكيات تنظيمية كالولاء التنظيمي، العدالة التنظيمية، التطوير والتحسين المستمر، السلوك الإبداعي والرضا الوظيفي؛
- توصلت معظم الدراسات التي تتعلق بالتمكين إلى أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية لمستوى إدراك العاملين للتمكين تعزى للمتغيرات الديمغرافية المتمثلة في الجنس، العمر، المؤهل العلمي، المستوى الوظيفي؛
- كما توصلت أيضا إلى أن للثقة التنظيمية آثاراً إيجابية على أداء المنظمة والفرد وجماعة العمل؛

- تعدد العوامل المؤثرة في ظهور أو اختفاء الثقة ومن أبرزها المناخ التنظيمي، العدالة التنظيمية، إدراك الفرد للدعم التنظيمي، الثقافة التنظيمية، القيادة الإدارية، الرضا الوظيفي، الالتزام التنظيمي والعدالة الإجرائية.
- ما يميز دراستنا عن الدراسات السابقة:

من خلال استعراض الدراسات السابقة اتضح لنا أن دراستنا التي تتعلق بدراسة دور التمكين في بناء الثقة التنظيمية لدى العاملين بالمراكز التابعة للصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية تختلف عن باقي الدراسات التي تناولت سواء التمكين أو الثقة التنظيمية بدراسة أبعاد التمكين المعنى، الكفاءة، الاستقلالية والتأثير، والتي جاءت مختلفة عن الأبعاد التي تناولتها بعض هذه الدراسات كتفويض السلطة، الاتصال الفعال، التدريب، مناخ الإبداع، توفر المعلومات، فرق العمل والثقافة الداعمة، وأثرها على الثقة التنظيمية بأبعادها الثقة بزلاء العمل، الثقة بالمشرفين والثقة بإدارة المنظمة، والتي اتفقت عليها معظم الدراسات السابقة، وإسقاط موضوع الدراسة على الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية بمدينة الأغواط قصد معرفة مدى إدراك العاملين للتمكين، وبالتالي تمتعهم بالثقة، ومن ثم الوصول إلى نتائج يعتمد عليها مستقبلاً لزيادة مستوى أداء المنظمات وتحقيق الأهداف.

2. أدبيات الدراسة:

لبناء نموذج هذه الورقة البحثية، تمت الاستعانة بكثير من الدراسات السابقة نظرياً وتطبيقياً والتي لها صلة مباشرة بموضوع البحث ومكوناته، بالإضافة إلى اعتبارها أرضية انطلاق نموذج المنطلق منه وتبني أشكالياته وصياغة فرضياته. ومن خلال الآتي نستعرض أهم التعاريف المسندة لمحاور البحث (التمكين والثقة التنظيمية) وكذا أهم نماذج القياس الخاصة بها الأكثر شيوعاً وتداولاً بين أوساط المختصين والباحثين في مثل هذه الدراسات.

1.2 مفهوم التمكين:

يمكن القول إن التمكين بشكله المعروف حالياً في أدبيات الإدارة هو نتاج تراكمي وتطوري لما تمخضت عنه عدة نظريات عبر عقود مضت. ورغم اختلاف التعريفات حول المفهوم، إلا أنها تجمع في أغلبها أن التمكين يتمحور حول إعطاء الموظفين صلاحية وحرية أكبر في مجال الوظيفة المحددة التي يقوم بها الموظف، ومنحه مجال أكبر للمشاركة وإبداء الرأي خارج إطار الوظيفة. وفيما يلي يمكن أن نذكر أهم التعاريف التي أسندت للتمكين، وهي:

- تعريف Bowen & Lawler: "التمكين يتمثل في إطلاق حرية الموظف، وهو حالة ذهنية داخلية وسياق إدراكي لا يمكن تطويره بشكل إلزامي وسريع، بل تحتاج إلى تبني وتمثل لهذه الحالة من قبل الفرد، لكي تتوافر له الثقة بالنفس والقناعة بما يمتلك من قدرات معرفية تساعده في اتخاذ قراراته، واختيار النتائج التي يريد أن يصل إليها" (ملحم، 2006، صفحة 19). حيث ركز في هذا التعريف أكثر على الجانب الإدراكي والذهني للتمكين.

- تعريف Conger & Kanungo: "هو عملية تعزيز الشعور بالكفاءة الذاتية بين أعضاء المنظمة من خلال تحديد الظروف التي تؤدي إلى الضعف، والعمل على إزالة العوائق الرسمية وغير الرسمية، وذلك

بتوفير وتزويد الموظف بالمعلومات اللازمة والفعالة " (Conger & Kanungo, 07, 1988, p. 475). ويعتبر أحد أهم التعاريف المرجعية، حيث ركز على الكفاءة الذاتية وربطها بالتمكين.
- تعريف Thomson: "تنمية طريقة تفكير المدراء وتنمية قدراتهم الإبداعية، وإتاحة وقت أمامهم للتفكير في الشؤون الاستراتيجية وتوضيح الرؤى وصياغة الرسالة والغايات". (رزق الله، 2010، صفحة 26)
- تعريف Invancevichet إلى أنه: "العملية التي تساعد بها المدراء الآخرين لاكتساب واستخدام القوة التي يحتاجونها لاتخاذ القرار الذي له تأثير عليهم وعلى العمل". (الدوري و علي، 2009، صفحة 27)
وركز التعريفين السابقين على تمكين المدراء.

وأشار Menon إلى أن التمكين من المفاهيم الحديثة التي شهدت اتساعا كبيرا في أدبيات الإدارة وتتجه العديد من الأبحاث حاليا للتركيز على الجانب النفسي للتمكين، وأهم رواد التمكين النفسي Conger & Kanungo الذي ربط التمكين بالكفاءة الذاتية، ثم قام Thomas & velthouse بالتوسع من خلال ربط التمكين بالإدراك والتي تحدد حافزية الموظفين، ثم نموذج Spreitzer الذي يركز على نظرية Thomas & velthouse من خلال الاعتماد على أربعة أبعاد إدراكية للتمكين هي المعنى، الكفاءة، الاستقلالية والتأثير. (Menon، 2001، صفحة 153)

2.2 مفهوم الثقة التنظيمية:

يعد مصطلح الثقة من بين المصطلحات المتسمة بالتعقيد وصعوبة التركيب والفهم بالنظر إلى العوامل العديدة التي يجب أن تؤخذ بالاعتبار في الدراسة والتحليل، الأمر الذي أدى إلى تعدد زوايا النظر واختلاف الرؤى حول تعريف الثقة عموما وأيضا الثقة التنظيمية، فالباحثون يميلون في العادة إلى النظر للثقة ضمن سياق مجالات تخصصاتهم الأكاديمية ويقدمون على هذا الأساس التعاريف المختلفة والتي تساهم أحيانا في زيادة الغموض حول المصطلح أكثر.

ويمكن ان ندرج بعض تعاريف الثقة كأساس في تعريف الثقة التنظيمية، وهي كما يلي:

- تعبر عن: "سمة شخصية تؤثر على النتائج الإيجابية والسلبية المحتملة ما بين الأشخاص في الحياة الاجتماعية". (الدوري و علي، 2009، صفحة 27)

- أو هي: "قبول الضعف ووجود توقعات إيجابية من الآخر" (penica, 2011, p. 4).

نلاحظ من التعريفين السابقين أن الثقة تقوم على العلاقات الإيجابية بين الأشخاص.

أما بالنسبة إلى الثقة التنظيمية فهناك عدة تعاريف، نذكر منها:

- تعريف Mayer et al: "استعداد المروؤوس للقيام بما يطلبه الرئيس من أعمال ودون معرفة نتائج عواقب هذه الأعمال استنادا إلى توقعات المروؤوس الإيجابية"، (mayer, davis, & schoorman, 1995, p. 712) ونلاحظ أن الثقة بين الموظف والمدير تختلف عن الثقة بينه والمنظمة أو بين فردين.

- تعريف Gambetta: "التقييم الشامل لمدة كون المنظمة جديرة بالثقة من وجهة نظر وإدراك الموظف". (البدراني، 2010، صفحة 48)

- تعريف Chen: "الإيمان العام والثقة بنوعية وقابلية أشخاص معينين (مثل زملاء العمل والرئيس المباشر) أو مجموعات معينة (مثل الإدارة العليا) ضمن المنظمة، والرغبة في الاعتماد عليهم على أساس تصرفهم كما هو متوقع منهم فضلاً عن عدم الاهتمام بمراقبة ومتابعة سلوكهم بهذا الخصوص". (Chen & Dhillon, 2003, p. 304)

- تعريف Lee: "محافظة أعضاء المنظمة على الإيمان والثقة المتبادلة بين بعضهم البعض من ناحية النية والسلوك". (lee & Choi, 2003, p. 180)

- تعريف الطائي: "إيمان الفرد بأهداف وقرارات وسياسات المنظمة وبالقائد التنظيمي وبجميع الأفراد العاملين معه في المنظمة بما يعكس رضا والتزام الفرد اتجاه المنظمة". (فارس، 2014، الصفحات 168-169) وقد توصل Hottman إلى وجود علاقة بين المناخ التنظيمي الداعم والثقة التنظيمية والانفتاح في العلاقات، فحرية التصرف تبني وتعزز الثقة، كما تعد أيضاً أحد الدعائم الأساسية في علاقات العمل وأهم الأدوات الإدارية التي تدعم المنظمة وتحقق فاعليتها وأهدافها، ووصفها Gilbert & Thomas بأنها "جوهر جميع العلاقات". ويوجد نوعين من الثقة، الأولى: الثقة المعتمدة على الإدراك أي الاعتقاد أو التقدير؛ والثانية: الثقة المعتمدة على التأثير من خلال عملية تراكمية تنشأ نتيجة الاهتمام من المدير. (تمارا، 2004، الصفحات 60-62)

3.2 نماذج قياس التمكين:

تختلف نماذج التمكين باختلاف المختصين في ميدان التمكين، ومن أهم هذه النماذج نذكر:

- نموذج Conger & Kanungo: نظر كل من Conger & Kanungo إلى التمكين على أنه مفهوم تحفيزي للفاعلية الذاتية، باعتباره مماثل لمفهوم القوة، واقترحا إمكانية النظر إليه من زاويتين: كمركب اتصالي: ويدل ضمناً على تفويض القوة؛ وكمركب تحفيزي: ويدل ضمناً على أكثر من معنى المشاركة في القوة أو السلطة. ويرى الكاتبان التمكين بأنه العملية التي من خلالها يعتقد الفرد أن فاعليته الذاتية تتحسن من خلال السعي إلى تقوية اعتقاد الفرد بفاعليته الذاتية، أو العمل على إضعاف وتقليل اعتقاد الفرد بفقدان القوة. (Conger J. , 1998, p. 476)

- نموذج Thomas & velthouse: قدم كل من Thomas & Velthouse نموذجهما استناداً على العمل الذي أنجزه كل من Conger & Kanungo، وهو نموذج التمكين المعرفي (Cognitive). وأشار إلى أن التمكين يعتبر زيادة في تحفيز المهام الداخلية، ويجب أن يبدأ من نظام المتعقدات ومفهوم الذات الذي يشجع السلوكيات الهادفة وربطها مع أهداف وأساليب التمكين التي تطبقها المنظمات. (Thomas & Velthouse, 1990, p. 670)

ويختلف هذا النموذج عن نموذج Conger & Kanungo بتناوله لمفهوم التمكين كعملية إدراكية لدى الفرد تتعكس على تغيير سلوكه وتعديل المؤثرات الخارجية، وليس كمارسة إدارية تطبقها المنظمة.

- نموذج Spreitzer: ويعرف بالنموذج الإدراكي للتمكين نتيجة لمجموعة من العوامل التي تؤدي إلى التمكين بأبعاده المعنى، الكفاءة، الاستقلالية والتأثير، وتصنف إلى عوامل ترجع لخصائص الفرد كمركز

للتحكم ومدى تقديره لذاته، وعوامل ترجع لخصائص الوظيفة كالحصول على المعلومات ونظم المكافآت، مع وجود رغبة الجماعة واستقرار المنظمة، ليؤدي التمكين إلى الفعالية الإدارية والإبداع. (Spreitzer, 1995, p. 1445)

4.2 أبعاد التمكين:

اختلفت آراء الباحثين حول تحديد أبعاد التمكين نظرا لتعدد جوانب التمكين، حيث كان للكاتبين Conger & Kanungo سنة 1988 السابق في بناء أربعة أبعاد نفسية في إطار مفهوم تحفيزي للتمكين، ثم استخدم كل من Thomas & Velthouse سنة 1990 نفس الأبعاد مع تركيزهما على الجانب المعرفي للتمكين، لتستخدم بعد ذلك Spreitzer سنة 1995 نفس الأبعاد في دراستها لقياس مستويات التمكين وركزت على الجانب الإدراكي للتمكين. ويمكن توضيحها فيما يلي:

- المعنى (Meaning): استشعار الموظف قيمة العمل ومعناه، ويعكس إحساساً بوجود الغاية أو الارتباط الشخصي بالعمل، كما يتضمن توافق متطلبات العمل مع القيم. (Spreitzer, De Janas, & Quinn, 1999, p. 512)

- الكفاءة (Competence): يعبر عن مدى اعتقاد الفرد وثقته بقدرته على القيام بمهام عمله بمهارة عالية، ويتمثل هذا البعد مع الإتيان الشخصي أو الفاعلية الذاتية. (Gagne, Senecal, & Richard, 1997, p. 1223)

- التأثير (Impact): ويشير إلى الدرجة التي يمكن فيها للسلوك الفردي التأثير في نتائج العمل، كما يعبر عن إدراك الأفراد لدرجة تأثيرهم في نتائج المؤسسة الاستراتيجية والإدارية والتشغيلية، أي حقيقة إيمان الفرد بقدراته لأداء الواجبات بنجاح. (Spreitzer, 2007, p. 57)

- الاستقلالية (Self-determination): تتضمن المسؤولية المسببة لتصرفات الفرد، والاستقلالية توفر شعورا بالحرية والإحساس بالقدرة على التصرف من خلال تفهمه للمهمة التي يقوم بها. حيث تمنح العاملين صلاحيات واسعة لإيجاد البدائل بأنفسهم لممارسة الأدوار والمهام ومواجهة المواقف المتغيرة، وأخذ المبادرة واتخاذ قرارات العمل. (أبو غنيم و حسين، 2012، صفحة 142)

3. تحليل النتائج:

1.3 الاطار المنهجي للجانب التطبيقي:

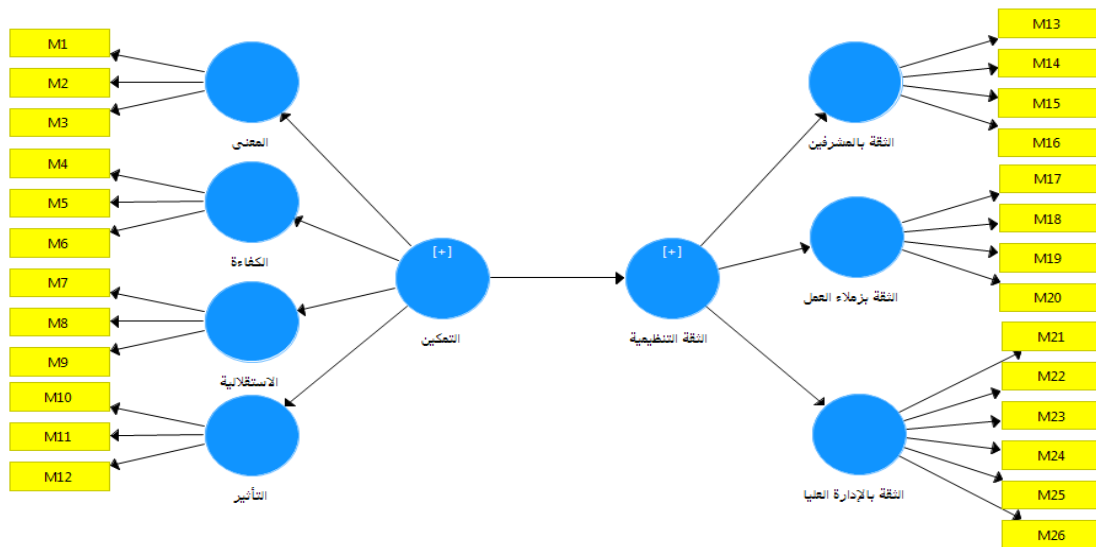
- مجتمع وعينة الدراسة:

تكوّن مجتمع الدراسة من جميع عمال الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية CNAS بمدينة الأغواط، والبالغ عددهم 329 عامل، موزعين بمدينة الأغواط على عدة مراكز، وقد تم توزيع (175) استمارة لضمان الحصول على العينة المطلوبة، في حين تم استرجاع (170) استمارة، وبعد الفرز والمعالجة تم قبول (165) استمارة صالحة للدراسة، إذ بلغ حجم العينة (165) مفردة والتي تقدر بنسبة (50%) من العدد الإجمالي (329).

- مخطط الدراسة:

يقوم نموذج الدراسة على دراسة تأثير التمكين بأبعاده المختلفة على الثقة التنظيمية بالصندوق الوطني للضمان الاجتماعي CNAS بمدينة الأغواط، وهذا انطلاقاً من الدراسات السابقة في هذا الميدان على أساس النماذج لمختصين والباحثين في مثل هذا الحالات، وكل ذلك مما يتوافق مع الفرضيات المنطلق منها وكذلك مع أهداف الدراسة والدراسات السابقة، وذلك بالاستعانة بأسلوب النمذجة بالمعادلات البنائية. ولتوضيح أكثر حول نموذج الدراسة وفق أسلوب النمذجة بالمعادلات البنائية من خلال طريقة المربعات الصغرى PLS وبالإستعانة ببرنامج (Smartpls نسخة 3.0) نستعين بالشكل الموالي:

الشكل رقم (01): النموذج البنائي العام للدراسة وفق أسلوب النمذجة بالمعادلات البنائية



المصدر: من إعداد الطالب اعتماداً على مخرجات (Smartpls نسخة3)

من خلال الشكل السابق، يركز النموذج البنائي للدراسة على ثلاثة حالات للمتغيرات الدراسة، بدأ بالمتغير المستقل والذي يمثل التمكين بأبعاده الأربعة: من خلال الاعتماد على الأبعاد التي بناها كل من Spreitzer. وهي (المعنى، الكفاءة، الاستقلالية، التأثير) والمتغير التابع الممثل في الثقة التنظيمية من خلال الإعتقاد على نموذج Scott إضافة الى العديد من الدراسات منها دراسة جودت فارس وتمارا.

- أداة الدراسة

نظراً لطبيعة الدراسة من حيث أهدافها ومنهجها ومجتمعها، تم استخدام الاستبيان كأداة لجمع المعلومات والبيانات المتعلقة بهذه الدراسة، ومن ثم القيام بالتحليل والتعليق وفق التقنيات الإحصائية المتبناة والمتمثلة في برنامج الإحصائي الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية (spss النسخة24)، وتم التحليل باستخدام نفس البرنامج وكذا برنامج النمذجة بالمعادلات البنائية (Smartpls النسخة3).

2.3 عرض نتائج الدراسة وتحليلها

سوف نعتمد على النمذجة بالمعادلات البنائية (SME) والتي تعتبر من أقوى المناهج الإحصائية التي تقوم بدراسة العديد من علاقات في نفس الوقت، حيث يقوم على تحليل نموذج القياس واختبار الفرضيات،

ومن كل هذا يتم توضيح النموذج النهائي لدراسة، وذلك بالاعتماد على المربعات الصغرى الجزئية لنماذج المعادلات الهيكلية (PLS)، من خلال الاستعانة بالبرنامج الإحصائي (Smartpls3) في دراسة تأثير الإثراء الوظيفي على الدافعية للعمل كمتغير وسيط بالصندوق الوطني للضمان الاجتماعي CNAS بمدينة الأغواط.

إن النمذجة بالمعادلات البنائية (SEM) هي منهجية إحصائية تقدم مجموعة من الإجراءات مثل باقي الطرق و الأساليب الإحصائية مثل تقنية الانحدار المتعدد، التحليل العاملي وتحليل التباين... الخ ، فهي تستخدم لاختبار نموذج نظري بتطبيق سلسلة من معادلات الانحدار واستخدامه يوفر امكانية جيدة لتحليل النماذج التفسيرية للظواهر الاجتماعية والاقتصادية وغيرها التي تنطوي على متغيرات متعددة ومعقدة.²¹

1.2.3 عرض نتائج الدراسة

سنعتمد في تحليل نتائج ونموذج الدراسة على أدلة ومؤشرات من خلال برنامج (smartpls)، حي ث تتمثل هذه الأدوات في أدلة صدق التقارب وأدلة صدق التمايز، كذلك مؤشرات جودة النموذج ($Q^2.F^2.R^2$)، (GOF) وتدعى أيضا مؤشرات ملائمة النموذج، حيث تعتبر ركيزة في تبني أسلوب النمذجة بالمعادلات البنائية من خلال اختبار النموذج بشكل عام وقبوله أو رفضه حسب الأطر والمجالات التي قدمها الباحثون والمتخصصين في هذا المجال، حيث تقدم صور أكثر وضوحا عن مدى ملائمة نموذج للمعلومات المتعلقة بالدراسة مع النموذج المقترح.

الجدول رقم (01): مجال قبول مؤشرات جودة نموذج القياس ونموذج الهيكلية

المؤشر	التعريف	مجال القبول
معامل التحميل Factor loading	مؤشر التوافق والانسجام العبارات مع بعضها البعض	أكبر من 0.70
الموثوقية المركبة Composite Reliability	يشير على الاتساق الداخلي بين العبارات والمحور وهو شبيه الفا كرونباخ بالإضافة انه مستحدث	اقل من 0.69 غير جيدة أكبر من 0.70 جيدة أكبر من 0.95 غير جيدة
متوسط التباين المستخرج Average Variance Extracted	مؤشر القيم المتوسطة الكبرى لحزم المربعات للمؤشرات المرتبطة بالنموذج	يكون مقبول إذا تجاوز 0.50
مؤشر التوافق Cross loading	مؤشر قياس مدي تباعد العبرات عن بعضها البعض	تكون العبارة أكثر ارتباطا بالمحور الذي تمثله
ارتباطات التغيرات نموذج القياس variable correlation	مؤشر قياس مدي تنافر المحاور عن بعضها البعض	أن يكون البعد أو المحور أكثر ارتباطا عن باقي الأبعاد

حسب شان 1998 : R اكبر من 0.67 عالي R اكبر 0.33 متوسط R اقل من 0.19 منخفضة	مؤشر قياس قدرة شرح المتغيرات المستقلة للمتغير التابع	R ² معامل التحديد Coefficient of determination	النموذج الهيكل
حسب (cohen) 1988 F أكبر من 0.3 عالي F أكبر من 0.15 متوسط F أقل من 0.15 ضعيف F اقل من 0.01 غير مقبول	مؤشر قياس تأثير المتغيرات المستقلة على المتغير التابع	معامل التسوية F ² Effectsize	
يجب أن يكون أكبر من 0	مؤشر قياس قدرة تنبؤ المتغيرات المستقلة للمتغير التابع	مؤشر القدرة التنبؤية Q ² redictive relevance	
اقل من 0.1 غير مقبول ما بين 0.1 و 0.25 ضعيف ما بين 0.25 و 0.36 متوسط أكبر من 0.36 عالي	مؤشر يعمل على قدرة قياس إمكانية الاعتماد على نموذج الدراسة	مؤشر مدي اعتماد على نموذج الدراسة Gof	

Source : (Hair, Hult, Ringle, & Sarstedt, 2017, pp. 65–83)

أ. أدلة صدق التقارب

صدق التقارب هو ما مدى تقارب وتوافق الأسئلة من بعضها البعض، واستنادا إلى M. Hult & et al, (2017) فمعايير تقييم الصدق التقارب هي: معامل التحميل (Factor Loading)، الموثوقية المركبة (CR)، متوسط التباين المستخرج (AVE)، وبعد المعالجة تم التوصل إلى النتائج التالية لجميع العبارات في الجدول التالي:

الجدول رقم (02): نتائج أدلة صدق التقارب

المؤشر	العبارات	Factor Loading	Composite Reliability	AVE
معدل القبول	-	أكبر من 70%	أكبر من 70%	أكبر من 50%
المعنى	س1	0.773	0,781	0,545
	س2	0.650		
	س3	0.784		
الكفاءة	س4	0.859	0,876	0,702
	س5	0.852		
	س6	0.801		
	س7	0.858	0,867	0,685

		0.766	س8	الاستقلالية
		0.855	س9	
0,669	0,857	0.865	س10	التأثير
		0.876	س11	
		0.703	س12	
0,690	0,897	0.881	س13	الثقة بالمشرفين
		0.880	س14	
		0.903	س15	
		0.629	س16	
0,778	0,933	0.862	س17	الثقة بزملاء العمل
		0.901	س18	
		0.903	س19	
		0.861	س20	
0,759	0,950	0.859	س21	الثقة بالإدارة العليا
		0.893	س22	
		0.882	س23	
		0.864	س24	
		0.874	س25	
		0.854	س26	

المصدر: من إعداد الطالب بناء على مخرجات (smartpls3)

- معامل التحميل (Factor Loading)

معامل التحميل الخارجي للمشر يجب أن يفوق قيمته 0.7، لان هذا الرقم التربيعي (0.7) يساوي 0.50، وهذا يعني أن التباين المشترك بين المتغير الكامن فيه كفاية الى 0.708 لتكون مقبولة M. Hult & et al (2017)، وعليه كحد أدني يجب أن تكون التحميلات الخارجة لجميع المؤشرات ذات دلالة إحصائية أكبر من 0.7. ونلاحظ من خلال نتائج الجدول أعلاه، أن مؤشرات (المقاييس) العبارات (س2، س16) معاملات تحميلهم الخارجي أقل من 0.7، لان تباين المشترك بين المتغير الكامن ومؤشره أصغر من تباين أخطاء القياس.

- الموثوقية المركبة (composite reliability):

معيار ألفا كرونباخ حساسة لعدد من العناصر في المقياس، وعموما تميل إلى النقليل من موثوقية الاتساق الداخلي، ويمكن استخدامه كمقياس أكثر تحفظا لموثوقية الاتساق الداخلي، وعليه نطبق مقياس

ملاءم ومختلف عن الموثوقية الاتساق الداخلي، ويشار إليه بالموثوقية المركبة (CR)، ويأخذ هذا المقياس للاعتماد في الحسابان مختلف التحميلات الخارجية لمتغيرات المؤشر. وتتراوح الموثوقية المركبة بين 0 و 1، حيث تشير القيم الأعلى إلى مستويات أعلى من الموثوقية، ويفسر بشكل عام بنفس الطريقة التي يستخدمها ألفا كرونباخ، على وجه التحديد، قيم الموثوقية المركبة من 0.60 إلى 0.70 مقبولة في البحوث الاستكشافية، بينما في المراحل الأكثر تقدماً من البحث، يمكن اعتبار القيم بين 0.70 و 0.90 مقبولة، والقيم التي تزيد فوق 0.95 ليست مرغوبة لأنها تشير إلى أن جميع متغيرات المؤشرات تقيس نفس الظاهرة ومن ثم لا يحتمل أن تكون مقياساً صالحاً للبناء، ينصح الباحثون بتقليل عدد مؤشرات زائدة عن الحاجة (M. Hult & et al 2017).

ومن خلال الجدول أعلاه، نلاحظ أن جميع معاملات (CR) معنوية ومقبولة من الناحية الإحصائية لأنها أكبر من 0.7 حسب (M. Hult & et al 2017)، وهذا ما يدل على وجود ترابط فقرات الدراسة في قياس المتغيرات الكامنة، وبالتالي وجود موثوقية لنموذج القياس المستعمل.

- متوسط التباين المستخرج

متوسط التباين المستخرج (AVE) هو من المقاييس الشائعة لإثبات صحة التقارب على مستوى البناء، ويعرف هذا المعيار بأنه القيمة المتوسطة الكبرى للتحميلات المربعة لمؤشرات المرتبطة بالبناء أي مجموع التحميلات المربعة مقسوماً على عدد المؤشرات، وباستخدام المنطق نفسه المستخدم في المؤشرات الفردية تشير قيمة (AVE) البالغة 0.5 أو أكثر إلى أن البناء يفسر في المتوسط أكثر من نصف التباين في مؤشرات، وعلى النقيض من ذلك، تشير القيمة (AVE) التي تقل عن 0.5 إلى أنه في المتوسط لا يزال هناك تباين أكبر في خطأ العناصر بدل من التباين المفسر في البناء.

ومن خلال الجدول أعلاه، نلاحظ أن جميع قيم معاملات (AVE) المعنوية ومقبولة من الناحية الإحصائية لأن قيمتها تقريباً أكبر من 0.5 حسب (Hair, Hult, Ringle, & M. Hult & et al 2017) Sarstedt، مما يدل على أن كل متغير كامن يشرح أكثر من نصف تباينات مؤشرات، وبالتالي فصدق التقارب قد تحقق في هذا النموذج، أي هناك توافق الأسئلة من بعضه البعض.

ب. أدلة صدق التمايز (Discriminant validity)

هو المدى الذي يكون فيه البناء متميزاً حقاً عن البناءات الأخرى وفقاً لمعايير التجريبية، وهكذا فإن إثبات صحة التمييز يعني أن البناء هو فريد من نوعه، ويلتقط الظواهر التي لا تمثلها بناءات أخرى في النموذج، وحسب (M. Hult & et al 2017)، هناك معيارين لتقييم الصدق التمييزي هما:

- مؤشر التوافق (cross loading)

نتحقق بأن الأسئلة التي تقيس متغير كامن ما لا تقيس متغير كامن آخر، وذلك بأن تكون قيمة العلاقة بين السؤال ومتغيره الكامن أكبر من قيمة علاقته مع متغير كامن آخر، لكي نقول إن الأسئلة مستقلة، وهذا ما يتفق ونموذج دراستنا والجدول التالي يبين ذلك:

الجدول رقم (03): نتائج مؤشر التوافق (cross loading)

	الثقة بالإدارة العليا	الثقة بزملاء العمل	الثقة بالمشرفين	التأثير	الاستقلالية	الكفاءة	المعنى
س1	0,043	-0,037	0,056	0,145	0,291	0,378	0,773
س2	0,326	0,160	0,316	0,264	0,373	0,150	0,650
س3	0,031	-0,079	-0,031	0,131	0,398	0,523	0,784
س4	-0,026	-0,054	-0,064	0,144	0,199	0,859	0,474
س5	-0,015	0,039	-0,029	0,177	0,221	0,852	0,435
س6	-0,046	0,059	-0,011	0,191	0,293	0,801	0,323
س7	0,137	0,011	0,223	0,417	0,858	0,225	0,429
س8	-0,030	0,112	0,148	0,366	0,766	0,277	0,382
س9	0,236	0,142	0,307	0,576	0,855	0,206	0,384
س10	0,252	0,137	0,342	0,865	0,546	0,163	0,224
س11	0,096	0,112	0,228	0,876	0,459	0,179	0,242
س12	0,247	0,186	0,294	0,703	0,323	0,161	0,095
س13	0,450	0,349	0,881	0,319	0,275	-0,096	0,125
س14	0,439	0,327	0,880	0,266	0,160	-0,030	0,157
س15	0,487	0,358	0,903	0,241	0,140	-0,045	0,083
س16	0,286	0,383	0,629	0,361	0,395	0,053	0,094
س17	0,315	0,862	0,344	0,175	0,171	0,070	0,032
س18	0,288	0,901	0,342	0,109	0,011	0,005	-0,033
س19	0,272	0,903	0,322	0,159	0,122	0,048	0,068
س20	0,373	0,861	0,464	0,158	0,074	-0,053	-0,027
س21	0,859	0,384	0,501	0,191	0,152	-0,059	0,189
س22	0,893	0,267	0,407	0,252	0,201	-0,012	0,194
س23	0,882	0,364	0,495	0,212	0,198	0,000	0,181
س24	0,864	0,292	0,456	0,194	0,050	-0,085	0,065
س25	0,874	0,292	0,410	0,199	0,108	-0,027	0,149
س26	0,854	0,251	0,371	0,183	0,037	0,005	0,094

المصدر: من إعداد الطالب بناء على مخرجات (smartpls3)

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن مؤشرات التوافق للعبارات تتباعد مع عبارات التي ليست في نفس المحور، وهذا يعني أنه فعلا هذا السؤال ينتمي للمتغير أو البعد الذي من المفترض أن يتبعه أولا نأخذ مثال على ذلك في محور الكفاءة نأخذ العبارة رقم (س4) قيمتها 0.859 وإذا لاحظنا نجدها اعلى قيمة في نفس السطر إذ تمثل أن هذا السؤال فعلا ينتمي وله علاقة قوية مع محوره، وأيضا مثال آخر نأخذ العبارة رقم (س26) نجدها كذلك اعلى قيمة في ذلك السطر وهي 0.854 والتي تنتمي الى محور الثقة بالإدارة العليا ونقول إن هذه العبارة تنتمي للمحور وترتبط به، كل عبارة هي أقوى في محورها فنقول إن العبارات ترتبط بمحورها ارتباطا وثيقا ومتباعدة عن العبارات الأخرى.

- ارتباط المتغير (variable correlation)

نقيس اختلاف الأبعاد، ويجب أن تكون قيمة العلاقة بين البعد ونفسه أكبر من قيمة العلاقة مع بعد آخر، لكي نقول إن الأبعاد مستقلة حسب معايير Fornell- Larcker، أما النتائج فهي موضحة في:

الجدول رقم (04): نتائج مؤشر ارتباط المتغير (VC)

المعنى	الكفاءة	الثقة بزملاء العمل	الثقة بالمشرفين	الثقة بالإدارة العليا	التأثير	الاستقلالية
الاستقلالية						0,827
التأثير					0,818	0,552
الثقة بالإدارة العليا				0,871	0,236	0,145
الثقة بالمشرفين			0,831	0,508	0,349	0,277
الثقة بزملاء العمل		0,882	0,421	0,357	0,171	0,107
الكفاءة	0,838	0,017	-0,042	-0,034	0,204	0,283
المعنى	0,491	0,009	0,138	0,168	0,238	0,481

المصدر: من إعداد الطالب بناء على مخرجات (smartpls3)

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن المتغيرات أو المحاور ترتبط مع بعضها البعض وهي بذلك تمثل نفسها بأعلى قيمة مقارنة مع المحاور الأخرى، وهذا يعني انه لا يوجد تداخل بين المحاور الدراسة وان المتغيرات مستقلة بذاتها. وعليه نقول إن هذه المتغيرات الكامنة مستقلة. وبعد التأكد من جودة مطابقة نموذج القياس، يمكن الاعتماد على النموذج.

2.2.3 تقييم النموذج البنائي مؤشرات جودة النموذج البنائي

قبل التطرق الى اختبار فرضيات الدراسة الميدانية، وجب التطرق أولاً الى تقييم النموذج البنائي من خلال مؤشرات جودة النموذج البنائي، وتتمثل هذه المؤشرات في: (R^2 ، F^2 ، Q^2 ، GOF)، وهذا من أجل الوقوف على مؤشرات النموذج البنائي، وبعدها ننتقل الى اختبار صحة الفرضيات.

أ. مؤشر معامل التحديد R^2

المقياس الأكثر شيوعاً لتقييم النموذج الهيكلي هو معامل التحديد (R^2)، ويمثل هذا المعامل مقياساً للقوة التنبؤية للنموذج ويحسب على أنه الترابط التربيعي بين القيم الفعلية والتنبؤية الخاصة بالبناء الداخلي. ويمثل المعامل التأثيرات المتراكمة الكامنة المتغيرات الخارجية على المتغير الكامن الداخلي. وهذا يعني أن المعامل يمثل مقدار التباين في التراكيب الذاتية التي أوضحتها جميع التراكيب الخارجية المرتبطة به. ولأن R^2 هو الترابط المربعة للقيم الفعلية والمتوقعة، وعلى هذا النحو، فإنه يشمل جميع البيانات التي استخدمت لتقدير النموذج، وهو يمثل مقياساً للتنبؤ في العينة.

الجدول رقم (05): نتائج مؤشر معامل التحديد (R^2)

المحور	النتيجة	الملاحظة
الثقة التنظيمية	0.054	منخفضة

المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على مخرجات (smartpls3)

من خلال الجدول نلاحظ أن نسبة معامل التحديد بالنسبة للثقة التنظيمية منخفضة، وتقع في مجالات القبول الخاص بها التي تم الإشارة لها مسبقاً، وهذا يدل أن المتغيرات المستقلة لها أثر في المتغير التابع ولها القدرة على شرحه.

ب. مؤشر حجم التأثير F^2

بالإضافة إلى تقييم R^2 قيم لجميع البنى الذاتية، يمكن استخدام التغير في قيمة R^2 ، عند حذف بناء خارجي محدد من النموذج لتقييم ما إذا كان للبنية المحذوفة تأثير جوهري على البنى الذاتية. ويشار إلى هذا الإجراء على أنه حجم تأثير F^2 ، وهو مؤشر خاص لقياس أثر المتغيرات المستقلة على التابع.

الجدول رقم (06): نتائج مؤشر حجم التأثير (F^2)

المحور	النتيجة	الملاحظة
التمكين	0.057	متوسطة

المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على مخرجات (smartpls3)

نلاحظ من الجدول أن المتغير المستقل التمكين له أثر منخفض 0.450 على التابع الثقة التنظيمية.

ج. نتائج مؤشر القدرة التنبؤية Q^2

يجب أن نستخدم قيمة Q^2 ، ويمثل هذا المقياس مؤشر على القدرة التنبؤية خارج نموذج العينة أو أهميتها التنبؤية. عندما يظهر نموذج المسار PLS علاقة تنبؤية، فإنه يتنبأ بدقة البيانات الغير المستخدمة في تقدير النموذج، في النموذج الهيكلي تشير قيم Q^2 أكبر من الصفر لمتغير كامن داخلي معين إلى الصلة التنبؤية لنموذج المسار لبناء تابع.

الجدول رقم (07): نتائج مؤشر القدرة التنبؤية (Q^2)

المحور	النتيجة	الملاحظة
الثقة التنظيمية	0.022	جيدة

المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على مخرجات (smartpls3)

نلاحظ من الجدول أن قيمة Q^2 أكبر من 0 لكل المتغيرين، وهذا يعني أن قدرة هذا النموذج على التنبؤ وقياس المتغيرات المستقلة على التنبؤ بالمتغير التابع جيدة جدا مما يدل على هناك أثر واضح للمتغيرات المستقلة على التابع.

د. مؤشر المطابقة جودة (GOF)

وهذا المؤشر يقيس إمكانية الوقوف على نموذج الدراسة للوقوف على مدى جودة النموذج، حيث يتم دمج الأسئلة وجميع المحاور للحصول على نتيجة اعتمادية النموذج وذلك حسب المعادلة التالية:

$$GOF = \sqrt{(R^2 \times AVE)}$$

الجدول رقم (08): نتائج مؤشر المطابقة جودة (GOF)

المحور	R^2	AVE
الثقة التنظيمية	0.054	0.469

المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على مخرجات (smartpls3)

وبعد إجراء الحسابات تحصلنا على 0.16 وهي منخفضة ونقول إن جودة نموذج الدراسة ضعيفة.

3.3 اختبار الفرضيات

سنقوم باختبار فرضيات الدراسة وذلك عند مستوى المعنوية ($\alpha \leq 0.05$)، بالاعتماد على مخرجات برنامج (smartpls)، وكانت النتائج كالتالي:

الجدول رقم (09): نتائج اختبار الفرضية الرئيسية والفرضيات الفرعية لها

البيان	معدل الانحدار	الانحراف المعياري	قيمة (T)	القيمة الاحتمالية (P)	القرار
التمكين النفسي ← الثقة التنظيمية	0.233	0.093	2.515	0.012	قبول الفرضية
المعنى ← الثقة التنظيمية	0.295	0.114	2.597	0.009	قبول الفرضية

الكفاءة ← الثقة التنظيمية	0.159	1.407	0.108	-0.151	رفض الفرضية
الاستقلالية ← الثقة التنظيمية	0.751	0.317	0.105	0.033	رفض الفرضية
التأثير ← الثقة التنظيمية	0.002	3.029	0.096	0.292	قبول الفرضية

المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على مخرجات (smartpls3)

من خلال الجدول نلاحظ، أن القيمة الاحتمالية لمتغير المعنى والتأثير كانت 0.009، 0.002 على التوالي وهي أقل من المستوى المعنوية 0.05، وبالتالي نقبل الفرضية الفرعية الأولى والرابعة، ما يدل على انه يوجد أثر دال إحصائيا للمعنى والتأثير على الثقة التنظيمية بالصندوق الوطني للضمان الاجتماعي CNAS بمدينة الأغواط عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$). أما المتغيرات الكفاءة والاستقلالية فقيمهم الاحتمالية 0.159، 0.751 على التوالي وهي أكثر من 0.05 مستوى المعنوية، وبالتالي نرفض الفرضيات الفرعية الثانية والثالثة أي لا يوجد أثر دال إحصائيا للكفاءة والاستقلالية على الثقة التنظيمية بالصندوق الوطني للضمان الاجتماعي CNAS بمدينة الأغواط عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$). وبالنسبة للفرضية الرئيسية نلاحظ أن القيمة الاحتمالية (0.012) وهي أقل من المستوى المعنوية 0.05، ومنه نقبل الفرضية الرئيسية، ما يعني يوجد أثر دال إحصائيا للتمكين النفسي على الثقة التنظيمية بالصندوق الوطني للضمان الاجتماعي CNAS بمدينة الأغواط عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$).

4. خاتمة:

إن الهدف أساسي من الجانب التطبيقي هو دراسة ميدانية لمؤسسة اقتصادية تسير نحو التطور في مجال الخدمات والرقمنة سعياً لمواكبة هذه التطورات السريعة خاصة في مجال نشاطها، تم أخذ عينة من العمال بالصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية CNAS بمدينة الأغواط، ودراسة آراءهم إحصائيا بالاعتماد على النمذجة بالمعادلات البنائية. حيث بعد الدراسة تم قبول الفرضية الرئيسية وإثبات أن هناك أثر دال إحصائيا بين التمكين على الثقة التنظيمية بالصندوق الوطني للضمان الاجتماعي بمدينة الأغواط عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$). وقبول الفرضية الفرعية الأولى والرابعة ورفض باقي الفرضيات.

وبالرغم من عدم وجود أثر لبعده الكفاءة والاستقلالية، إلا أن هناك إدراك للتمكين من قبل العاملين من خلال تأثير أبعاد المعنى والتأثير، حيث يولد هذا الإدراك شعوراً للعاملين بالتحفيز فيبادلون هذا الشعور بإظهار ثقة اتجاه التنظيم، من خلال إيجابية العلاقات ما بين الأفراد، وكذا الامتثال للسياسات المتبعة من قبل المنظمة والحرص على تطوير فاعليتها، دون توقع الحصول على أي مردود مقابل ذلك، نتيجة للدوافع الذاتية والإحساس بأهمية وظائفهم، وثقتهم في قدراتهم.

5. قائمة المراجع:

- Hair, J., Hult, T., Ringle, C., & Sarstedt, M. (2017). A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM). (02, Ed.) Sage Publications, Inc.
- Chen, S., & Dhillon, G. (2003). Interpreting Dimensions of Consumer Trust in E-Commerce. *Information Technology and Management*, 4(2-3), 303-318.
- Conger, J. (1998). Leadership: The Art Of Empowerment. *The Academy Of Management Executive*, 3(1), 17-24.
- Conger, J. A., & Kanungo, R. N. (07, 1988). The Empowerment Process: Integrating Theory and Practice. *the Academy of Management Review*, 13(3), 471-482.
- Gagne, M., Senecal, C. B., & Richard, K. (1997). Proximal Job Characteristics, Feelings of Empowerment, and Intrinsic Motivation: a Multidimensional Model. *Journal of Applied Social Psychology*, 27(14), 1222-1240.
- lee, H., & Choi, B. (2003). Knowledge Management Enablers, Processes, and Organizational Performance: An Integrative View and Empirical Examination. *Journal of Management Information Systems*, 20(1), 179-228.
- mayer, R., davis, J., & schoorman, F. (1995). An integrative model of organizational trust. *Academy of Management Review*, 20, 709-734.
- Menon, S. (2001). Employee Empowerment: An Integrative Psychological Approach. *Applied Psychology: An International Review*, 50(1), 153-180.
- penica, m. (2011). *Organizational Change and Employee Trust: The Mediating Roles of Perceived Organizational Support and Organizational Justice*. ottawa-canada: carleton university.
- Spreitzer, G. (1995). Psychological Empowerment in the Workplace: Dimensions, Measurement and Validation. *Academy of Management Journal*, 38(5), 1442-1465.
- Spreitzer, G. (2007). *Taking Stock: a Review of More Than Twenty Years of Research on Empowerment at Work* (Vol. 1). usa: the Sage Handbook of Organizational Behavior.
- Spreitzer, G., De Janas, S. C., & Quinn, R. E. (1999). Empowered to Lead: The Role of Psychological Empowerment in Leadership. *Journal of Organizational Behavior*, 20, 511-526.
- Thomas, Velthouse, B. (1990). Cognitive Elements of Empowerment: An Inetrpretive Model of Instrinsic Task Motivation. *Academy of Management Review*, 15(4), 666-681.

- أزهار نعمة أبو غنيم، و جواد رحاب حسين. (2012). تمكين العاملين وأثره في إدارة الأزمة التسويقية -دراسة تطبيقية في معمل السجاد اليدوي في الحلة-. مجلة الغري للعلوم الاقتصادية والإدارية، 8(22)، 135-160.
- البدراي، ح. ب. (2010). إدراك العدالة التنظيمية وعلاقته بالثقة لدى العاملين في المنظمات الأمنية -دراسة ميدانية للعاملين بالتفتيش الأمني بالمطارات السعودية الدولية -. الرياض-السعودية :جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية.
- تمارا، ع. ا. (2004). ثقة الموظف بالمدير ودورها في إدراكه للتمكين في القطاع الحكومي -دراسة ميدانية من وجهة نظر الموظفين في وزارة الصناعة والتجارة والمؤسسات التابعة لها -. اريد، الاردن :جامعة اليرموك.
- رزق الله، ح. (2010). اثر التمكين على تحسين جودة الخدمة التعليمية بالجامعة -دراسة ميدانية لعينة من كليات جامعة منتوري -. قسنطينة، الجزائر :جامعة منتوري.
- سليم ملحم. (2006). التمكين كمفهوم إداري معاصر. مصر: المنظمة العربية للتنمية الادارية.
- فارس م. ج. (2014). العلاقة بين الثقة التنظيمية والالتزام التنظيمي -دراسة ميدانية في جامعة الأزهر بغزة .مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات الاقتصادية والإدارية. 165-195، 22(2) ،
- مصطك زكرياء الدوري، و احمد صالح علي. (2009). إدارة التمكين واقتصاديات الثقة - في منظمات أعمال الألفية الثالثة-. الأردن: دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع.