

أثر تطبيق التمكين النفسي في تحقيق الأداء الوظيفي

-دراسة تحليلية بالمؤسسة الصحية العامة جبيري بوزيان: ولاية البيض -

The effect of applying psychological empowerment in achieving job performance

-Analytical study conducted by the Public Health foundation of Jubairi Bozian el bayadhe State-

طالبى صلاح الدين

حديد عائشة*

مخبر التنمية المستدامة في مناطق الهضاب العليا والمناطق

الصحراوية، المركز الجامعي البيض - الجزائر

مخبر التنمية المستدامة في مناطق الهضاب العليا والمناطق

الصحراوية، المركز الجامعي البيض - الجزائر

s.talbi@cu-elbayadh.dz

a.hadid@cu-elbayadh.dz

تاريخ النشر: 2023/06/07

تاريخ القبول للنشر: 2023/05/05

تاريخ الاستلام: 2023/03/27

ملخص:

هدفت الدراسة إلى الكشف عن أثر التمكين النفسي في تحقيق الأداء الوظيفي لعينة من الممرضين والأطباء العاملين بالمؤسسة الصحية "جبيري بوزيان" بولاية البيض، ومن خلال أداة الإستبانة حددنا محورين الأول خاص بالتمكين النفسي والثاني للأداء الوظيفي، لقياس أثر المتغير المستقل (التمكين النفسي) وأبعاده (معنى العمل، الكفاءة الذاتية، الاستقلالية التأثير) على المتغير التابع (الأداء الوظيفي)، وخصلت الدراسة بوجود أثر للتمكين النفسي بأبعاده الأربعة على الأداء الوظيفي للعينة، ومن أهم التوصيات التي توصلت لها الدراسة توفير بيئة عمل صحية داعمة للعاملين وتحقيق دور معنى العمل للعينة والتأثير الايجابي في بيئة العمل .

الكلمات المفتاحية: التمكين النفسي، الأداء الوظيفي، المؤسسة الصحية، ولاية البيض، مؤسسة جبيري بوزيان.

تصنيف JEL: M12، j08.

Abstract :

the study aimed to reveal the impact of psychological empowerment in achieving the job performance of a sample of nurses and doctors working in the health establishment "Jibiri Bouziane" in EL-BAYADH State. for this, We identified two axes, the first is psychological empowerment, and the second is job performance. The study concluded that there is an effect of psychological empowerment on the job performance of The study sample.

Keywords: Psychological empowerment, Job performance, health establishment el bayadh State.Establishment " Jibiri Bouziane" .

Jel Classification Codes:M12,j08.

* المؤلف المراسل.

أثر تطبيق التمكين النفسي في تحقيق الأداء الوظيفي

-دراسة تحليلية للمؤسسة الصحية العامة جيبيري بوزيان: ولاية البيض-

1. مقدمة:

التمكين النفسي عامل مهم في أداء الموظف أين يعتبر التأهيل الذاتي الذي يساعد الشخص على الحد من الشعور بالضعف والخوف والتشعب ويزيد من الثقة والايجابية ويزيد من التحديات التي يستطيع الشخص التغلب عليها، إنه عملية تمكين الموظفين من التحكم في عملهم واتخاذ القرارات التي تؤثر بيئة عملهم كونه يعتبر عامل رئيسي في أداء الموظف ما يسمح لهم بالشعور بمزيد من المشاركة والتحفيز في عملهم، فعندما يشعر الموظفون بالتمكين من المرجح أن يأخذوا بالمبادرة وان يكونوا مبدعين في عملهم، حيث يساعدهم التمكين بصفة عامة والتمكين النفسي خاصة على خلق بيئة إيجابية ما يؤدي إلى زيادة الرضا الوظيفي وبالتالي تحسين أداء الموظف، وتعتبر الثقة في الذات عنصراً أساسياً في تحقيق مستوى الأداء الوظيفي فالموظف الذي يشعر بالثقة في قدراته على التغلب على الصعوبات سيكون قادر على التحدي الذي يشعر به إضافة للثقة اللازمة للإجراءات الجديدة والتحديات الصعبة ما يزيد من الاحتمالية لأن يحقق مستوى الأداء.

يشمل التمكين النفسي العديد من المكونات الرئيسية مثل الثقة الذاتية والشجاعة والايجابية والإدارة والإشراف الذاتي والتواصل الفعال، فهو يعد مفتاحين في تحسين مستوى الأداء أين يعطي الموظف الثقة اللازمة لأخذ القرارات الصحيحة والعمل بشكل فعال والحد من الإجهاد والاضطراب ويساعد على زيادة الإنتاجية.

1.1 مشكلة الدراسة: انطلاقاً مما سبق نطرح التساؤل الرئيسي التالي:

ما هو أثر التمكين النفسي في تحقيق الأداء الوظيفي للمؤسسة الصحية العمومية جيبيري بوزيان-ولاية البيض؟.

2.1. فرضيات الدراسة: بغرض الإجابة على التساؤل الرئيسي نطرح الفرضيات التالية:

❖ يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للتمكين النفسي في تحقيق الأداء الوظيفي للأطباء والمرضى بالمؤسسة الصحية محل الدراسة.

❖ يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لأبعاد التمكين النفسي (معنى العمل، الكفاءة الذاتية، الاستقلالية، التأثير) في تحقيق الأداء الوظيفي للأطباء والمرضى بالمؤسسة الصحية محل الدراسة.

3.1. منهجية الدراسة: لكل دراسة منهج معين تتبعه يحدد على أساس طبيعة الظاهرة المدروسة، لذلك تم استخدام المنهج التحليلي الوصفي الملائم لهذه الدراسة.

4.1. أهمية الدراسة: تأتي أهمية الدراسة في قياس أثر التمكين النفسي بأبعاده الأربعة على الأداء الوظيفي وذلك بابرز مختلف الجوانب النظرية للتمكين النفسي والأداء الوظيفي بمختلف أبعادهما، ودراسة العلاقة بينهما كمتغيرين من خلال دراسة استبائية التي مست عينة الأطباء والمرضى في مؤسسة الصحية "جيبيري بوزيان" بولاية البيض.

5.1. أهداف الدراسة: بناء على مشكلة الموضوع وفرضياته تهدف هذه الدراسة إلى ما يلي:

- ❖ معرفة ماهية التمكين النفسي ومختلف أبعاده؛
- ❖ معرفة مفهوم الأداء الوظيفي بمختلف أبعاده؛
- ❖ معرفة العلاقة بين التمكين النفسي والأداء الوظيفي؛
- ❖ معرفة اثر التمكين النفسي بأبعاده على الأداء الوظيفي لعينة الأطباء والمرضى العاملين في المؤسسة الصحية جيبيري بوزيان-ولاية البيض؟.

2.2 الإطار النظري للبحث.

2.1. التمكين النفسي:

يعرف التمكين النفسي بأنه تحفيز داخلي وحالة نفسية داخلية مهمة أي حالة تحفيز داخلية، حسب إدراكات الإنسان وبما يشعر به من تقدير لذاته والشعور بالاستقلالية والكفاءة والحرية وشعوره بأنه متمكن والإحساس بالسيطرة المتصورة فعلى الرغم من وجود الكثير من الأدلة القصصية المتعلقة بنجاح أو فشل محاولات التمكين إلا أنه في الآونة الأخيرة بدأ الباحثون في دراسة ظاهرتهم بطريقة منهجية من أمثلتها دراسة سبري تزر 1996 وثور لكسون وموراي 1996. التمكين النفسي يعبر عن مواقف الموظفين وتصوراتهم عن بيئة العمل وفي هذا النهج ينصب التركيز على تصورات ومعتقدات القوة والكفاءة والسيطرة، فالأفراد العاملون ينخرطون في العمل ويتصرفون بثقة عندما يحكمون على أنفسهم بأنهم قادرين على التعامل مع المواقف وهذا ما يسمى بالتمكين النفسي (George & K.A., 2018, p. 27).

أظهرت الدراسات التي أجراها كلا من توماس وفلتهاوز 1990 عن ادراك التمكين الذي يحدد دافع الأفراد وتقييمه لمدى ارتفاع مشاعره، لذا التمكين النفسي له أربعة متغيرات فرعية (التأثير، المعنى، الكفاءة، وتقرير المصير) الذي حدده سبريتزر 1995 بالتركيز على نظرية توماس وفلتهاوز 1990. (BHATNAGAR, 2005, p. 423).

عرفت سبريتزر التمكين النفسي بأنه بناء تحفيزي يتجلى في أربعة إدراكات التي تقوم على توجه الفرد نحو العمل، واعتبر التمكين مفهوم هاماً لأنه يحتمل أن يؤثر على النتائج التي تفيدها الأفراد والمنظمات وقد كان هناك اهتمام متزايد بمفهوم التمكين بين المنظرين والممارسين على حد سواء 1988 conger and kanungo فتمنوه كوسيلة لتشجيع وزيادة صنع القرار على المستويات الأدنى في المنظمة وبالتالي اثراء خبرة الموظفين في المنظمة.

وصف توماس وفيلتهاوز 1990 التمكين على انه دافع مهمة جوهرية متزايدة يتجلى في مجموعة من أربعة ادراكات تعكس توجه الفرد إلى دوره في العمل المعنى والكفاءة وهو مرادف لما قدمه كونجر وكانونغو للكفاءة الذاتية وتقرير المصير والتأثير، ينطوي التمكين النفسي حول معتقدات العمال حول معنى عملهم وقدرتهم على أداءه بشكل جيد وشعورهم بتقرير المصير واستقلاليتهم في التأثير على نتائج العمل (Tetik, 2016, p. 223).

2.2. نماذج قياس التمكين النفسي:

يمكن قياس التمكين النفسي من خلال النماذج التالية (نعيجات وبورزق، 2020، صفحة 150):

❖ نموذج conger & kanungo 1998 نظرا إلى التمكين النفسي على انه تحفيز للفاعلية الذاتية كونه متماثل لمفهوم القوة واقترحا الة إمكانية النظر إليه من زاويتين، زاوية كمركب اتصالي الذي يدل ضمنا على تفويض القوة، وزاوية كمركب تحفيزي ويدل ضمنا على أكثر من معنى المشاركة في القوة أو السلطة:

❖ نموذج Thomas & velthouse 1990 قدما نموذجهما استنادا على العمل الذي أنجزه كل من conger & kanungo مشيرين في ذلك إلى أن التمكين النفسي زيادة في تحفيز المهام الداخلية ويجب ان يبدأ من نظام المعتقدات ومفهوم الذات الذي يشجع السلوكيات الهادفة وربطها مع أهداف وأساليب التمكين التي تطبقها المنظمات، اختلف هذا النموذج عن النموذج السابق كونه يتناول التمكين النفسي كعملية إدراكية للفرد تنعكس على تغيير سلوكه وليس كممارسة إدارية تطبقها المنظمة؛

❖ نموذج Spreitzer 1995 ويسمى بالنموذج الإدراكي للتمكين النفسي نتيجة للعوامل التي تؤدي إلى التمكين بأبعاده الأربعة المعنى الكفاءة تقرير المصير والتأثير، وتصنف إلى عوامل تعود لخصائص الفرد كمركز للتحكم ومدى تقديره لذاته

أثر تطبيق التمكين النفسي في تحقيق الأداء الوظيفي -دراسة تحليلية للمؤسسة الصحية العامة جبيري بوزيان: ولاية البيض-

- وعوامل تعود لخصائص الوظيفة مثل الحصول على المعلومات ونظم المكافآت مع وجود رغبة الجماعة واستقرار المنظمة ليؤدي التمكين إلى الفعالية الإدارية والإبداع؛
- ❖ نموذج كليري وزيمرمان 2004 Cleary & Zimmerman يتضمن هذا النموذج ثلاث متغيرات (الإحساس بالإبداع للسيطرة صنع القرار، مهارات حل المشكلة والوعي الناقد بالبيئة الاجتماعية وسلوكيات المشاركة) ويتضمن هذا النموذج ثلاثي الأبعاد للتمكين النفسي ثلاث مكونات وهي مكونا شخصيا ومكونا اجتماعيا تفاعليا، ومكونا سلوكيا (علي حسن، 2020 صفحة 146)؛
- ❖ نموذج جوردون وتورنير. 2004 Gordon & Turner: يتضمن التمكين النفسي في هذا النموذج ثلاثة أبعاد وهي الشعور القوي والايجابي بالذات، بناء المعرفة والقدرة على الفهم النقدي للحقائق الاجتماعية وتوظيف الموارد والمهارات بشكل أكثر كفاءة لتحقيق الأهداف الاجتماعية والأهداف الشخصية ومن الممكن رفع مستوى التمكين النفسي من خلال تنمية الدوافع والراحة النفسية وحل المشكلات والتوجيه الذاتي وحل القرار (نفسه)، أما أبعاد التمكين النفسي والتي تمثلت في لأربعة أبعاد وهي (معنى العمل، الكفاؤة الذاتية، الاستقلالية، التأثير) والتي يمكن شرحها على النحو التالي:
- ❖ معنى العمل: Meaning of work الإحساس بالجدوى حسب Spreitzer أن معنى العمل يعني تقييم الفرد للهدف من العمل بناء على معايير وافكاره، ويشمل هذا البعد مقارنة بين متطلبات العمل ومعتقدات الفرد كاعتقاده مثلا أن المهام التي يقوم بها ذات قيمة ولها هدف نبيل، ويمكن تعزيز الشعور بمعنى العمل عن طريق توفير المعلومات التي تتعلق بالمهام وتقاسمها، ويتأثر المعنى المدرك لدى الفرد بثلاث خصائص جوهرية تنوع المهارات، اكمال العمل، أهمية الوظيفة فإذا ما عرف العامل دور وظيفتهم الجزئي في تحقيق الهدف الكلي للمؤسسة وشعروا ان لوظيفتهم معنى وقيمة للمؤسسة والمجتمع ينمو لديهم وعي وادراك بأن وظيفتهم ذات معنى وقيمة بالنسبة لهم(برني، 2014، صفحة 12)
- ❖ الكفاءة: Compétence ويقصد بها إلى أي درجة يمكن للفرد أداء تلك الأنشطة بمهارة عالية فالأفراد الذين يتمتعون بكفاءة يشعرون بأنهم يجيدون المهام التي يقومون بها ويعرفون جيدا بأنهم يمكن أن يؤديها بإتقان، فالكفاءة هي شعور الفرد بالانجاز عند أدائه للمهام التي إختارها بمهارة والشعور بالكفاءة يتضمن الإحساس بأداء المهام بشكل جيد والجودة في أداء المهام (الكساسبة، 2015، صفحة 46)؛
- ❖ الاستقلالية self determination درجة الحرية التي يتمتع بها الفرد في أدائه لعمله أي تتوافر لديه الحرية في صنع القرار وطرق أداء العمل وإجراءاته الأمر الذي يؤدي به إلى زيادة المرونة والابتكار والمبادرات ومقاومة ضغوط العمل وضبط النفس وتقييدها يؤدي إلى العكس (انساعد، النعاس، وقمري، 2021، صفحة 435)؛
- استقلال الأفراد والحرية المتصورة في الاضطلاع بادوار عملهم وكذا السلطة الممنوحة لهم لاتخاذ القرارات فيما يتعلق بنظم العمل وتقنياته وعملياته، أشار Spreitzer 1995 الى أن كل عنصر من عناصر المؤسسة ضروري في نهاية المطاف لتحقيق هيكل المؤسسة العامة (Kamel, 2020, p. 03)؛
- ❖ التأثير: impact معرفة الدرجة التي يمكن ان تؤثر سلوكيات الفرد في العمل، والى أي درجة يشعر الفرد أن سلوكه مؤثر في عمله وانه قادر على إحداث فرق فيما يقوم به من عمل داخل، يرى Spreitzer الدرجة التي يمكن فيها للفرد أن يؤثر في النتائج الإستراتيجية والإدارية والتشغيلية في العمل أي أن يعتقد الفرد أن بإمكانه التأثير على عمله وان الآخرين يستجيبون لأفكاره، والمفتاح الأساسي للتأثير هو توافر المعلومات المتعلقة بأداء مهمة ما بشكل كاف.

3. الأداء الوظيفي.

1.3. تعريف الأداء الوظيفي:

الأداء هو مدى تحقيق النتائج المطلوبة في مجال ما خاصة مجال العمل، ويعتبر الأداء الجيد مؤشر للإنجازات والإبداع والإخلاص والتحدي ويؤدي إلى تحقيق الأهداف والإنجازات الشخصية والحصول على تقدير والاعتبار من قبل الآخرين، والأداء الوظيفي هو مدى تلبية الموظف لمتطلباته الوظيفية وتحقيق الأهداف المؤهلة للمنظمة ويتضمن الأداء الوظيفي عدة مؤشرات مثل الإنجازات العملية والجودة العالية للعمل والتزام الموظف بالمتطلبات والمواعيد، وتعاون الموظف مع زملائه في العمل لذا يعتبر الأداء الوظيفي الأساس لتحقيق الأهداف والحفاظ على جودة الخدمة للعملاء. الأداء في اللغة أدى تأدية أوصله وقضاه، وتادبت له من حقه، بمعنى قضيته.

يعرف كود 1984 Good الأداء انه الجهد الذي يقوم به الموظف لإنجاز مهمة ما حسب قدرته واستطاعته، أما ولسن ووسترن 2001 wilson and western عرفاه انه المخرج الذي يحققه الموظف عند قيامه بأي نشاط من الأنشطة، وعليه فإن مفهوم الأداء الوظيفي عبارة عن هدف أو غاية يراد الوصول اليه فهناك من يتناوله من خلال أداء الفرد أو أداء فريق العمل (الجماعة)، والبعض يتناوله من خلال النظر على أداء المؤسسة ككل (الحراشة، 2011، صفحة 91).

يمكن القول أن حياة المؤسسة أو المنظمة أيا كانت طبيعة النشاط الذي تمارسه تتوقف على أداء العاملين فيها، فإذا ما قاموا بعملهم وأنجزوه على أكمل وجه وعلى النحو المخطط له من قبل الإدارة فان هذا سيقود نحو تحقيق أهدافها المنشودة كالبقاء والنمو والتوسع وأما إن كان الأداء دون المستوى المطلوب هذا سيشكل عائق كبيره أمامها في تحقيق أهدافها (الفروخ 2010، صفحة 44).

2.3. محددات مستوى الأداء:

هناك ثلاث عوامل تجعل بعض الموظفين أكثر اداء مقارنة بنظائرهم وتتلخص في: (نعساني، 2020، صفحة 163):

- ❖ المعرفة التقديرية: تمثل ما يمتلكه الفرد من معلومات حول الحقائق والأشياء على سبيل المثال فهم متطلبات أداء عمل معين، والحقائق المرتبطة به، ومبادئه وأهدافه
- ❖ المعرفة الإجرائية: مزيج من معرفة ما يجب القيام به وكيفية القيام به وتنطوي على المهارات المعرفية، والمادية والحسية والحركية والتفاعلية
- ❖ الدافعية: تنطوي على ثلاث أنواع من الخيارات السلوكية (خيار بذل الجهد، خيار مستوى الجهد الذي سيتم بذله، خيار الاستمرار في بذل مستوى ذاته من الجهد، بمعنى الأداء يأخذ شكل المعادلة التالية (الأداء= المعرفة التقديرية * المعرفة الإجرائية * الدافعية)

2.3. أبعاد الأداء الوظيفي:

هناك العديد من الأبعاد محل الاتفاق والاختلاف بين الباحثين والتي يتكون منها الأداء الوظيفي منها: (الدمرداش 2018، صفحة 35):

- ❖ المعرفة بمتطلبات الوظيفة: وتشمل المعارف العامة والمهارات الفنية والمهنية والخلفية العامة عن الوظيفة والمجالات المرتبطة بها
- ❖ جودة العمل المنجز: مدى ما يدركه الفرد عن عمله الذي يقوم به وما يمتلكه من رغبات ومهارات وبراعة وقدرة على التنظيم وتنفيذ العمل دون الوقوع في الأخطاء

أثر تطبيق التمكين النفسي في تحقيق الأداء الوظيفي -دراسة تحليلية للمؤسسة الصحية العامة جبيري بوزيان: ولاية البيض-

- ❖ كمية العمل المنجز: مقدار العمل الذي يستطيع الموظف إنجازه في الظروف العادية للعمل، ومقدار سرعة هذا الإنجاز
- ❖ المثابرة والثوق: تشمل الجدية والتفاني وقدرة الموظف على تحمل المسؤولية في العمل وإنجاز الأعمال في أوقاتها المحددة، ومدى حاجة الموظف للإرشاد والتوجيه من قبل المشرفين
- ❖ التميز في الأداء: حالة الإبداع الإداري والتفوق التنظيمي التي تحقق مستويات غير عادية في الأداء، وتنفيذ العمليات الإنتاجية والتسويقية والمالية وغيرها.

ومن خلال دراستنا لبعض الدراسات التي أشارت إلى وجود علاقة إيجابية بين التمكين النفسي والأداء الوظيفي حيث تشير الدراسات إلى أن الأفراد الذين يشعرون بالتمكين النفسي يكونون أكثر رضا عن وظائفهم ويعملون بجدية أكبر ويكونون أكثر إنتاجية، والشعور بالمسؤولية والالتزام والانتماء ما يجعلهم يبذلون جهود إضافية لتحقيق الأهداف المنشودة. وعليه يرى الباحثان أن العلاقة بين التمكين النفسي والأداء الوظيفي حالة ذهنية يشعر فيها الفرد بإحساس السيطرة على بيئة عمله وإحساس بالهدف والمعنى في عملهم والشعور بالكفاءة الذاتية في قدرتهم على تحقيق الأهداف أو هي علاقة يشعر بها كل مدير عندما يحاول تحسين أداء الموظفين في مؤسسته فالتمكين النفسي هو تشجيع الموظفين على التحسن في أدائهم والتحقق في أهدافهم ويمكن أن يحدث ذلك بطرق مختلفة مثل توفير التدريب اللازم للموظفين والدعم النفسي والحوافز المادية.

4. الجانب التطبيقي.

1.4. تحديد عينة البحث وأداة الدراسة: تم استخدام الاستبانة كأداة بحث لمعرفة مدى توافر التمكين النفسي لعينة المرضين والأطباء ومدى مساهمته وأثره في تحقيق الأداء الوظيفي، وتم توزيع الاستبانة المكونة من 37 عبارة (19 عبارة تخص محور التمكين النفسي بأبعاده الأربعة (معنى العمل، الكفاءة الذاتية، الاستقلالية، التأثير))، و (17 عبارة تخص محور الأداء الوظيفي بأبعاده (المعرفة بمتطلبات الوظيفة، جودة العمل المنجز، كمية العمل المنجز، المثابرة والثوق، التميز في الأداء)، حيث وزعت (30) إستبانة على ممرضين وأطباء بالمؤسسة (جبيري بوزيان) بولاية البيض وهي مؤسسة عمومية للصحة الجوارية حديثة النشأة بالولاية، واسترجع منها 25 استبانة قابلة للتحليل.

جدول 1: العينة التي شملها الاستبيان

العينة	التكرار	النسبة المئوية	النسبة الصالحة	النسبة التراكمية
طبيب	6	24	24	24
ممرض	19	76	76	100
المجموع	25	100	100	

المصدر: من إعداد الباحثان بالاعتماد على مخرجات البرنامج الإحصائي (Spss.v23).

من خلال الجدول رقم (01) نلاحظ عدد العينة التي شملها التحليل والتي بلغت نسبتها (24%) طبيب(ة) و(76%) ممرض(ة) وهي بذلك نسبة صالحة للدراسة.

وقد تم التأكد من ثبات الأداة من خلال اختبار معامل ألفا كرونباخ والذي كانت نسبته (0.87%) بالنسبة للمحور ككل وهو بذلك يفوق نسبة (60%) ما يؤكد أن عينة الدراسة تتمتع بمصداقية وثبات الأداة وبالتالي الاعتماد على الاستبانة في قياس متغيرات المدروسة وهذا ما وضحه الجدول رقم (02) ادناه.

جدول 2: معامل الثبات ألفا كرونباخ

البيان	عدد العبارات	معامل ألفا كرونباخ
المحور الأول	19	0.831
المحور الثاني	17	0.755
الاستبيان الكلي	36	0.870

المصدر: من إعداد الباحثان بالاعتماد على مخرجات البرنامج الإحصائي (Spss.v23).

تضمنت أداة الاستبانة بيانات متعلقة بالعينة الديمغرافية وهو ما يوضحه الجدول رقم (03) أدناه.

جدول 3: بعض خصائص أفراد العينة.

الخصائص	التكرار	النسبة المئوية	النسبة الصالحة	النسبة التراكمية
الجنس: ذكر أنثى	3	12	12	12
	22	88	88	88
الخبرة: أقل من 5 سنوات. من 5 إلى أقل من 10 سنوات. من 10 إلى أقل من 15 سنة. أكثر من 15 سنة	12	48	48	48
	07	28	28	76
	03	12	12	88
	03	12	12	100
العمر: من 20 إلى أقل من 30 سنة. من 30 إلى أقل من 40 سنة. من 40 إلى أقل من 50 سنة	14	56	56	56
	07	28	28	84
	04	16	16	100
المجموع	25	100		

المصدر: من إعداد الباحثان بالاعتماد على مخرجات البرنامج الإحصائي (Spss.v23).

من خلال الجدول السابق رقم (03) نلاحظ بعض خصائص الديمغرافية المتعلقة بعينة الدراسة فبلغت نسبة الإناث (88%) وهي بذلك تفوق نسبة الذكور بفارق قدره (12%)، أما نسبة سنوات الخبرة نجد فئة الأقدمية أقل من 5 سنوات اعلي نسبة (48%) مقارنة بفئة الأقدمية الأقل من 10 سنوات (28%) ليبقى فارق فئة الأقدمية الأقل من 15 سنة أقل نسبة قدرت بـ (12%) وقد يعود ذلك إلى سبب رئيسي ألا وهو حداثة المؤسسة، أما بالنسبة لمتغير السن فنجد أن الفئة العمرية ما بين (20 إلى أقل من 30 سنة) أكثر نسبة (56%) تليها فئة (30 إلى أقل من 40 سنة) بنسبة (28%) والفئة الأقل من (50 سنة) بـ (16%).

جدول 4: اختبار التوزيع الطبيعي لعينة الدراسة.

Shapiro-Wilk			Kolmogorov-Smirnov ^a			البيانات
قيمة (sig)	ddl	الاحصائيات	قيمة (sig)	ddl	الاحصائيات	اختبار العينة
0.148	25	0.940	*0.200	25	0.117	العينة حسب متغير الجنس

المصدر: من إعداد الباحثان بالاعتماد على مخرجات البرنامج الإحصائي (Spss.v23).

أثر تطبيق التمكين النفسي في تحقيق الأداء الوظيفي -دراسة تحليلية للمؤسسة الصحية العامة جيري بوزيان: ولاية البيض-

من خلال الجدول السابق رقم (04) نلاحظ قيمة الاختبار الطبيعي لعينة الدراسة حسب متغير الجنس (ذكر، أنثى) من خلال الاختبار (كلمجروف سميرنوف) حيث نلاحظ قيمة المعنوية بلغت (0.200) وبالتالي ($\text{sig} > 0.05$) وعليه التوزيع يتبع التوزيع الطبيعي لعينة حسب متغير الجنس وهذا ما وفره لنا أيضا (شايبرو-ويليك) والذي بلغت فيه قيمة المعنوية (0.148) وهي أكبر من قيمة ($\text{Sig} > 0.05$).

جدول 5: اختبار التوزيع الطبيعي لمتغيرات الدراسة.

Shapiro-Wilk			Kolmogorov-Smirnov ^a			البيانات
قيمة (Sig)	ddl	الاحصائيات	قيمة (Sig)	ddl	الاحصائيات	
0.106	25	0.934	0.071	25	0.167	المتغير المستقل (X)
0.576	25	0.967	0.200*	25	0.113	المتغير التابع (Y)
0.070	25	0.926	0.200	25	0.142	بعد معنى العمل (xa)
0.004	25	0.870	0.001	25	0.236	بعد الكفاءة الذاتية (xb)
0.042	25	0.916	0.200	25	0.133	بعد الاستقلالية (xc)
0.151	25	0.940	0.018	25	0.192	بعد التأثير (xd)

المصدر: من إعداد الباحثان بالاعتماد على مخرجات البرنامج الإحصائي (Spss.v23).

من خلال الجدول السابق (5) نلاحظ اختبار التوزيع الطبيعي لمتغيرات الدراسة حيث بلغت قيمة المعنوية للمتغير المستقل (التمكين النفسي (X)) (0.071) في اختبار (كلمجروف سميرنوف) وبالتالي ($\text{Sig} > 0.05$) ومنه يتبع المتغير التوزيع الطبيعي وهو ما يؤكد اختبار (شايبرو-ويليك) الذي بلغت فيه قيمة المعنوية نسبة (0.10) أي ($\text{Sig} > 0.05$). أما بالنسبة للمتغير التابع الأداء الوظيفي (y) فنلاحظ قيمة المعنوية في (اختبار كلمجروف سميرنوف) نسبة (0.200) وهي بذلك ($\text{Sig} > 0.05$) وعليه المتغير يتبع التوزيع الطبيعي وهو ما أكده أيضا اختبار (شايبرو ويليك) حيث بلغت قيمة المعنوية (0.070) وهي ($\text{Sig} > 0.05$).

أما بالنسبة لأبعاد المتغير المستقل فنلاحظ أن بعد معنى العمل يتبع التوزيع الطبيعي في اختبائي (كلمجروف سميرنوف، واختبار شايبرو- ويليك) بقيم معنوية على التوالي (0.200) أي ($\text{Sig} > 0.05$) وقيمة (0.070) أي ($\text{Sig} > 0.05$)، أما بعد الكفاءة الذاتية فنلاحظ قيمة المعنوية (0.001) في اختبار (كلمنجراف سميرنوف) وقيمة (0.004) في (اختبار شايبرو- ويليك) وهي بذلك ($\text{Sig} \leq 0.05$) وعليه لا يتبع البعد التوزيع الطبيعي، بعد الاستقلالية يتبع التوزيع الطبيعي في اختبار (كلمنجراف سميرنوف) بقيمة ($\text{Sig} = 0.200$) ولا يتبعه في اختبار (شايبرو- ويليك) حيث كانت ($\text{Sig} = 0.042$) أي ($\text{Sig} \leq 0.05$)، وبعد التأثير الذي اتبع التوزيع الطبيعي في اختبار (شايبرو- ويليك) بقيمة (0.151) وكانت قيمة المعنوية في اختبار (كلمنجراف سميرنوف) أقل من ($\text{Sig} \leq 0.05$).

جدول 6: الارتباط بين متغيري الدراسة

y	x	
0.601**	1	X: المتغير المستقل (التمكين النفسي)
0.001		قيمة
25	25	عدد العبارات
1	0.601**	Y
	0.001	
25	25	

المصدر: من إعداد الباحثان بالاعتماد على مخرجات البرنامج الإحصائي (Spss.v23).

يوضح الجدول السابق رقم (04) معامل الارتباط بين المتغير المستقل الذي يرمز له ب (X) وهو متغير التمكين النفسي والذي بلغ نسبته (0.60%) وبين المتغير التابع الأداء الوظيفي والذي يرمز له ب (y) وهو ما يدل على وجود علاقة طردية موجبة قوية بين المتغيرين.

جدول 5: المتوسطات الحسابية والانحراف المعياري لمتغيري الدراسة.

المصدر	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	اتجاه العينة
التمكين النفسي	4.17	0.98	موافق بشدة
بعد معنى العمل	4.43	0.39	موافق
بعد الكفاءة الذاتية	4.35	0.42	موافق
بعد الاستقلالية	3.81	0.91	موافق
بعد التأثير	4.10	0.58	موافق
الأداء الوظيفي	3.94	0.38	موافق

المصدر: من إعداد الباحثان بالاعتماد على مخرجات البرنامج الإحصائي (Spss.v23).

نلاحظ من خلال الجدول السابق رقم (05) الإحصاءات الوصفية، حيث عدد العينة (25) والمتوسطات الحسابية لكل من المتغير المستقل التمكين النفسي ولكل بعد من أبعاد التمكين النفسي وهي بنسبة (4.43) لبعد معنى العمل و(4.35) لبعد الكفاءة الذاتية و(3.81) لبعد الاستقلالية و(4.10) لبعد التأثير، وهي لم تتجاوز (5) لأنها تتبع درجة ليكرت الخماسي، إضافة إلى الانحرافات المعيارية لكل بعد حيث كان بأعلى نسبة لبعد الاستقلالية (0.91%)، يليه بعد التأثير بنسبة (0.58%) ثم بعدي الكفاءة الذاتية ومعنى العمل على التوالي (0.42%، 0.39%) للمتغيرات التي أدخلت في نموذج الانحدار التابعة والمستقلة، وهذا يدل على شعور مقبول بأن هناك أداء وظيفي من خلال تحقيق التمكين النفسي لدى أفراد العينة.

جدول 6: العلاقة بين كل بعد من أبعاد التمكين النفسي والأداء الوظيفي.

البيان	y	معنى العمل	الكفاءة الذاتية	الاستقلالية	التأثير
ارتباط بيرسون: y	1.000	0.378	0.391	0.444	0.355
معنى العمل	0.378	1.000	0.324	0.373	0.137
الكفاءة الذاتية	0.391	0.324	1.000	-0.19	0.429
الاستقلالية	0.444	0.373	-0.19	1.000	0.238
التأثير	0.355	0.137	0.429	0.238	1.000
قيمة الدلالة sig: y	.	0.031	0.027	0.013	0.041
معنى العمل	0.031	.	0.057	0.033	0.041
الكفاءة الذاتية	0.027	0.057	.	0.463	0.256
الاستقلالية	0.013	0.033	0.463	.	0.126
التأثير	0.041	0.256	0.016	0.126	.
عدد العينة	25	25	25	25	25

المصدر: من إعداد الباحثان بالاعتماد على مخرجات البرنامج الإحصائي (Spss.v23).

أثر تطبيق التمكين النفسي في تحقيق الأداء الوظيفي -دراسة تحليلية للمؤسسة الصحية العامة جبيري بوزيان: ولاية البيض-

من خلال الجدول السابق رقم (06) نلاحظ في الخانة الأولى العلاقة بين كل متغير مستقل (أبعاد التمكين النفسي) والمتغير التابع (الأداء الوظيفي) فنلاحظ أن بعد الاستقلالية أعلى نسبة مقارنة بالأبعاد الأخرى بقيمة (0.44%) وهي علاقة طردية موجبة، يليه بعد الكفاءة الذاتية بقيمة (0.39%) ثم بعد معنى العمل بقيمة (0.37%) وبعد التأثير بقيمة (0.35%) وهي تدل على وجود علاقة طردية موجبة بين أبعاد التمكين النفسي الأربعة بنسب متفاوتة وبين المتغير التابع (الأداء الوظيفي) لكن علاقة متوسطة، أما في الخانة الثانية الدلالة الإحصائية قيمة sig أي قيمة الدلالة لكل متغير مستقل لأبعاد التمكين النفسي (معنى العمل، الكفاءة الذاتية، الاستقلالية، التأثير) على التوالي (0.03%، 0.02%، 0.01%، 0.04%) وهي دلالة إحصائية أقل من (5%)، وعدد العينة والذي بلغ 25 طبيب(ة) وممرض بالمستشفى محل الدراسة.

2.4. اختبار الفرضيات.

جدول 7: متغيرات معادلة الانحدار.

النموذج	المتغيرات الداخلة	المتغيرات المستبعدة	الطريقة المستخدمة
1	معنى العمل، الكفاءة الذاتية، الاستقلالية والتأثير	0	القياسي

المصدر: من إعداد الباحثان بالاعتماد على مخرجات البرنامج الإحصائي (Spss.v23).

من خلال الجدول السابق رقم (07) نلاحظ أسماء المتغيرات التي أدخلت في معادلة الانحدار (الأداء الوظيفي) كمتغير تابع وأبعاد التمكين النفسي كمتغيرات مستقلة والتحليل لم يستبعد أي متغير أما الطريقة المستخدمة هي طريقة الانحدار القياسي.

جدول 8: ملخص النماذج لخط الانحدار المتعدد

نموذج	معامل الارتباط R	معامل التحديد R-deux	معامل التحديد المعدل R-deux ajusté	الخطأ المعياري للتقدير
1	0.613	0.376	0.251	0.33504

المصدر: من إعداد الباحثان بالاعتماد على مخرجات البرنامج الإحصائي (Spss.v23).

من خلال الجدول رقم (08) نلاحظ معامل الارتباط ($R=0.61$) بين المتغير التابع وأبعاد التمكين النفسي وهو دلالة على وجود ارتباط طردي قوي وهو ما تم التطرق اليه في الجدول رقم (06)، أما قيمة معامل التحديد التي بلغت (0.37) ومعامل التحديد المعدل (0.25) وهو ما يعني أن أبعاد التمكين النفسي (معنى العمل، الكفاءة الذاتية، الاستقلالية، التأثير) تفسر ما نسبته (0.25%) من التباين الحاصل في الأداء الوظيفي.

ولإختبار الفرضية الرئيسية تم وضع فرضيتين صفرية وفرضية البديلة بهدف معرفة وجود أثر للتمكين النفسي على الأداء الوظيفي لعينة الممرضين والأطباء الذين شملهم التحليل:

- ❖ H_0 : لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للتمكين النفسي في تحقيق مستوى أداء الأطباء والممرضين بمستشفى الشهيد جبيري بوزيان بولاية البيض.
- ❖ H_1 : يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للتمكين النفسي في تحقيق مستوى أداء الأطباء والممرضين بمستشفى الشهيد جبيري بوزيان بولاية البيض.

الجدول رقم (09): نتائج اختبار أنوفا

المصدر	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربع	قيمة فيشر F	قيمة الدلالة sig
1 الانحدار	1.300	1	1.300	13.027	0.001 ^b
الباقي	2.295	23	0.100		
المجموع	3.595	24			

المصدر: من إعداد الباحثان بالاعتماد على مخرجات البرنامج الإحصائي (Spss.v23).

يوضح الجدول السابق رقم (10) نتائج تحليل أنوفا لاختبار معنوية الانحدار وأهم ما نلاحظه هو قيمة الدلالة بين متغير التابع (الأداء الوظيفي) وبين التمكين النفسي وهي قيمة (0.001%) أي أقل من (0.05%) وعليه نرفض الفرض الصفري (H₀) ونقبل الفرض البديل (يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للتمكين النفسي في تحقيق مستوى أداء الأطباء والممرضين بمستشفى الشهيد جيبيري بوزيان بولاية البيض) وهو أن الانحدار معنوي وعليه نستطيع التنبؤ بالأداء الوظيفي من خلال التمكين النفسي

ولإختبار الفرضية الفرعية تم وضع فرضيتين صفرية وفرضية البديلة بهدف معرفة أثر أبعاد التمكين النفسي على الأداء الوظيفي لعينة الممرضين والأطباء الذين شملهم التحليل.

❖ H₀: لا يوجد اثر لأبعاد التمكين النفسي (معنى العمل، الكفاءة الذاتية، الاستقلالية، التأثير) على الأداء الوظيفي لعينة الدراسة.

❖ H₁: يوجد اثر لأبعاد التمكين النفسي (معنى العمل، الكفاءة الذاتية، الاستقلالية، التأثير) على الأداء الوظيفي لعينة الدراسة.

جدول 10: نتائج اختبار أنوفا

المصدر	مجموع المربعات	متوسط المربع	درجة الحرية	قيمة فيشر F	قيمة الدلالة sig
1 الانحدار	1.350	0.337	4	3.007	0.043 ^b
الباقي	2.245	0.112	20		
المجموع	3.595		24		

المصدر: من إعداد الباحثان بالاعتماد على مخرجات البرنامج الإحصائي (Spss.v23).

يوضح الجدول السابق رقم (09) نتائج تحليل أنوفا لاختبار معنوية الانحدار وأهم ما نلاحظه هو قيمة الدلالة بين متغير التابع (الأداء الوظيفي) وبين أبعاد التمكين النفسي (معنى العمل، الكفاءة الذاتية، الاستقلالية، التأثير) وهي قيمة (0.04%) أي أقل من (0.05%).

وعليه نرفض الفرض الصفري (H₀) ونقبل الفرض البديل (يوجد اثر لأبعاد التمكين النفسي (معنى العمل، الكفاءة الذاتية، الاستقلالية، التأثير) على الأداء الوظيفي لعينة الدراسة) وهو أن الانحدار معنوي وعليه نستطيع التنبؤ بالمتغير التابع من خلال هذه المتغيرات المستقلة (أبعاد التمكين النفسي).

أثر تطبيق التمكين النفسي في تحقيق الأداء الوظيفي
-دراسة تحليلية للمؤسسة الصحية العامة جبيري بوزيان: ولاية البيض-

جدول 11: معاملات الانحدار الخطي المتعدد

معامل التضخم (VIF)	معامل التسامح	دلالة الإحصائية (Sig)	قيمة (t)	بيتا (Beta) المعيارية	الخطأ المعياري	(B) الغير المعيارية	نموذج
		0.182	1.383		0.923	1.277	1 معنى العمل
0.103	0.130	0.565	0.585	0.120	0.200	0.117	الكفاءة
0.257	0.309	0.162	1.452	0.309	0.194	0.281	الذاتية
0.330	0.368	0.076	1.869	0.378	0.086	0.160	الاستقلالية
0.100	0.126	0.577	0.567	0.116	0.135	0.077	التأثير

المصدر: من إعداد الباحثان بالاعتماد على مخرجات البرنامج الإحصائي (Spss.v23).

يوضح الجدول السابق رقم (11) جدول المعاملات حيث العمود الأول يوضح بيتا (B) والخطأ المعياري، أما العمود الثالث يوضح بيتا المعنوية، العمود الذي يليه يوضح قيمة (t) وقيمة الدلالة الإحصائية (sig) وهي قيمة الاحتمالية للاختبارات ثم نلاحظ قيمة كل من قيمة معاملات التضخم ومعاملات التسامح كما يساعد الجدول على الحصول على معادلة خط الانحدار والتي تمت كتابتها من قيمة بيتا المعيارية والتي تعني الوسط معياري للمتغير وانحرافه مساوي للواحد الصحيح وهي على الشكل التالي:

$$(e) + (التأثير) 0.116 + (الاستقلالية) 0.378 + (الكفاءة الذاتية) 0.309^* + (معنى العمل) 0.120 = (Predicted (J))$$

5. خاتمة.

إن تطبيق التمكين النفسي يمكن له أن يساعد في تحسين وظيفة الأداء للأطباء والمرضى وغيرهم من المهنيين في المجال الصحي فهو يتضمن تزويد العاملين بالأدوات والمهارات اللازمة لتحقيق الأهداف المطلوبة وزيادة الثقة في القدرات الذاتية وتوفير دعم الفريق والتواصل الفعال وتشجيع الإبداع، والتمكين النفسي عملية مستمرة لا تنتهي بتطبيقها مرة واحدة بل يجب تطبيقها بشكل منتظم ومستمر.

1.5. النتائج:

❖ للتمكين النفسي علاقة موجبة قوية مع الأداء الوظيفي للأطباء والمرضى بالمؤسسة الصحية جبيري بوزيان محل الدراسة لولاية البيض وهو ما يشير إلى أن تطبيق التمكين النفسي أداة قوية تحسن من أداء الأطباء والمرضى والعاملين في المجال الصحي بشكل عام ويحسن من نتائج العلاج وبالتالي تحسن جودة الرعاية الصحية المقدمة للمرضى؛

❖ التمكين النفسي له تأثير إيجابي على الأداء الوظيفي للأطباء والمرضى العاملين بالمؤسسة محل الدراسة (الشهيد جبيري بوزيان بولاية البيض)؛

❖ بعد الاستقلالية أكثر الأبعاد له تأثير على الأداء الوظيفي للأطباء والمرضى وهو ما يفسر أنه كلما شعر الطبيب أو الممرض بالاستقلالية في العمل كلما أدى ذلك إلى أداء وظيفي أفضل؛

❖ بعد الكفاءة له تأثير إيجابي على الأداء الوظيفي للأطباء والمرضى وهو ما يفسر أنه كلما كان الوعي الذاتي للقيام بالمهام الموكلة عاليا كلما كان الأداء الوظيفي أفضل؛

❖ بعد معنى العمل والتأثير أقل الأبعاد تأثيرا على الأداء الوظيفي.

2.5. الاقتراحات:

- ❖ ضرور التزام إدارة المؤسسة محل الدراسة بتشجيع تطبيق التمكين النفسي والعمل على دعمه بشكل مستمر في مجال العمل؛
- ❖ العمل على توفير الأدوات والمهارات اللازمة للعاملين بالمؤسسة محل الدراسة بهدف تحقيق الأداء الوظيفي بالمؤسسة محل الدراسة؛
- ❖ العمل على توفير بيئة داعمة صحية تشجع على الشعور بالتمكين النفسي وبالتالي رفع من الشعور بمعنى العمل والذي بدوره يقود إلى التأثير في مجال العمل بالمؤسسة محل الدراسة؛
- ❖ تحقيق دور معنى العمل للطبيب(ة) والممرض(ة) والعمل على التأثير الايجابي في بيئة العمل في المؤسسة محل الدراسة؛
- ❖ لا بد من العينة التي شملتهم الدراسة زيادة رفع الثقة الذاتية في كفاءتهم في العمل.

6. قائمة المراجع.

1.6. المؤلفات:

1. احمد محمد الدمرداش، جودة الحياة الوظيفية والاداء الوظيفي، دار الحكمة للنشر والتوزيع، (القاهرة: دار الحكمة، 2018) ص35.
2. فايز عبدالرحمان الفروخ، التعلم التنظيمي واثره في تحسين الاداء الوظيفي، دار جليس الزمان للنشر، (عمان: جليس الزمان 2010)، ص44.
3. حسين محمد الحراشنة، ادارة الجودة الشاملة والاداء الوظيفي، دار جليس الزمان للنشر، (عمان: جليس الزمان، 2011) ص91.
4. عبد المحسن نعساني، إدارة الأداء الوظيفي، دار جامعة الملك سعود للنشر، (الرياض، جامعة الملك سعود، 2020)، ص163.

2.6. المقالات:

5. جهاد جمال علي حسين، العوامل المسهمة في بناء التمكين النفسي في مرحلة المراهقة، مجلة دراسات تربوية واجتماعية المجلد 26، العدد 02، 2020، ص146.
6. رضوان انساعد، صديقي النعاس، اثر الذكاء الانفعالي على التمكين النفسي للموظفين الإداريين بالجامعات الجزائرية، مجلة اقتصاديات شمال افريقيا، المجلد17، العدد25، 2021، ص435.
7. عبد الحميد نعيمات، اسامة بورزق، نمذجة أثر التمكين النفسي على الثقة التنظيمية لدى العاملين (الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية الاغواط). مجلة الامتياز لبحوث الاقتصاد والادارة، المجلد 04، العدد 02، 2020، ص150.
8. لطيفة برني، التمكين الاداري واثره في تعزيز التمكين النفسي لدى العاملين في القطاع الصحي الخاص في ولاية بسكرة، مجلة أبحاث اقتصادية وادارية، العدد 05، 2014، ص12.
9. يوسف عبد عطية بحر، ومياسة سعيد محمد ابو سلطان، الاغتراب الوظيفي وعلاقته بالاداء الوظيفي للعاملين في وزارة التربية والتعليم العالي في قطاع غزة، مجلة جامعة فلسطين للابحاث والدراسات، العدد 05، 2013، ص180.
10. حمد عبد المهدي الكساسبة، أثر فاعلية نظام تخطيط موارد المنظمة في التمكين النفسي والالتزام التنظيمي للعاملين (دراسة شركة بوتاس العربية)، رسالة ماجستير. الأردن، 2015، ص46.

أثر تطبيق التمكين النفسي في تحقيق الأداء الوظيفي -دراسة تحليلية للمؤسسة الصحية العامة جيري بوزيان: ولاية البيض-

11. نجوى محمد امان، الدور الوسيط للملكية النفسية تجاه الوظيفة على العلاقة بين التمكين النفسي والقيادي للعاملين وأدائهم في المؤسسات الاكاديمية الفلسطينية. رسالة ماجستير. فلسطين، 2017، ص39.
12. BHATNAGAR, JYOTSNA, The Power of Psychological Empowerment as an Antecedent to Organizational Commitment in Indian Managers. Human Resource Development International, vol 08, n 04 , 2005 ,p 423.
13. George, Elizabeth; K.A., Zakkariya, PSYCHOLOGICAL EMPOWERMENT AND JOB SATISFACTION IN THE BANKING SECTOR. Kochi, Kerala, India, 2018, p27.
14. Kamel, Noha Ahmed, The effect of psychological empowerment on employees commitment in travel agencies: The moderating role of perceived job security, African Journal of Hospitality Volume 9 (1), 2020, p03.
15. Tetik, Nuray, The Effects of Psychological Empowerment on Job Satisfaction and Job Performance of Tourist Guides. International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences, vol 06, n02, 2016, p223.