

اختبار صدق وثبات بنية مفهوم التمكين النفسي بناءً على نموذج سبرايتزر (Spreitzer) من منظور بنائي وتوكيدي.

### Validity and reliability assessment of the structure of the concept of psychological empowerment based on Spreitzer's model from a constructive and confirmatory perspective

ساخي بوبكر\*<sup>1</sup>، تيفزة أحمد<sup>2</sup>، سعيدات محمد<sup>3</sup>

<sup>1</sup>جامعة وهران 2 (الجزائر)، sakhiboubaker@gmail.com

<sup>2</sup>جامعة وهران 2 (الجزائر)

<sup>3</sup>جامعة وهران 2 (الجزائر)

تاريخ الاستلام: 2020/01/15 تاريخ القبول: 2020/09/04 تاريخ النشر: 2020/09/15

**الملخص:** استهدف البحث دراسة البنية العاملية لمفهوم التمكين بناءً على مقياس سبرايتزر (Spreitzer) في سياق ثقافي مختلف عن السياق الثقافي الأصلي للمقياس. نموذج سبرايتزر ينظر إلى التمكين كمفهوم دافعي يتألف من أربعة أبعاد وهي: المعنى والكفاءة الذاتية وحرية التصرف والتأثير. طبق المقياس على عمال مؤسسة الحماية المدنية بولاية وهران (586 فرداً)، واستعمل التحليل العاملي التوكيدي باستخدام حزمة AMOS-22. وبناءً على مخرجات التحليل العاملي التوكيدي تم تقدير الصدق التقاربي، والصدق التمايزي، وثبات المفهوم، وألفا كرونباخ. وأظهرت النتائج بأن بنية مفهوم التمكين النفسي – كما قيس بمقياس سبرايتزر – يتكون من أربعة عوامل (المعنى والكفاءة الذاتية وحرية التصرف والتأثير)، وأن هذه البنية الرباعية لمفهوم التمكين تتوفر على مطابقة جيدة للبيانات، وتتوفر على مستوى مناسب من الصدق والثبات.

**الكلمات المفتاحية:** التمكين النفسي، نموذج سبرايتزر للتمكين النفسي، التحليل العاملي التوكيدي، الصدق، الثبات.

**Abstract:** The aim of the present research is to examine the construct validity and reliability of the Spreitzer's psychological empowerment scale administered in a culturally diverse environment from the original cultural environment. Psychological empowerment – according to Spreitzer's theoretical model – is a motivational construct manifested in four dimensional or factorial cognitions: meaning, competence, self-determination and impact. Data were collected from 586 Civil Protection firefighters. To investigate the multidimensional nature of the empowerment construct and the validity of the scale, confirmatory factor analysis was conducted using AMOS-22. Validity was assessed through convergent and discriminant validity; whereas reliability was measured via Cronbach alpha and Construct Reliability. Results showed satisfactory fit between the data and the theoretical model (corroborate the four-factor structure of the empowerment construct), and adequate level of validity and reliability of the empowerment construct.

**Key words:** Psychological Empowerment, Spitzer's Model of Psychological Empowerment, confirmatory factor analysis, Validity, Reliability.

\* المؤلف المرسل.

في بداية التسعينيات الميلادية من القرن الواحد والعشرون بدأ الاهتمام المنظمات بتمكين العاملين يتزايد وبشكل كبير ومذهل في مختلف أنحاء العالم خاصة في الدول الصناعية الكبرى. فقد كان لكتابات، وأبحاث بيرك (Burke,1986)، وكونغر، وكانغو (Conger & kannugo,1988) وتوماس، وفلتهاوس (Thomas and Velthouse,1990) عن مفهوم التمكين نهاية الثمانينات وبداية التسعينات دور كبير في توجه الكثير من المنظمات إلى تبني مفهوم التمكين، والتحول إلى منظمات الممكنة هذا من جهة. ومن جهة أخرى كان للتغيرات المتزايدة والمتلاحقة بحلول القرن الواحد والعشرين دور مهم في بلورة مفهوم التمكين. يقصد بالتمكين منح العاملين قوة التصرف، واتخاذ القرارات، والمشاركة الفعلية من جانب هؤلاء العاملين في إدارة المنظمات التي يعملون فيها، وحل مشكلاتها، وتحمل المسؤولية والرقابة (أفندي، 2003، ص11). فيما ترى سبرايتزر (Spreitzer) أن التمكين ليس بالصفة الذاتية الثابتة التي يمكن تعميمها على كل المواقف لكنه يمثل مجموعة من الحالات الإدراكية التي تتبلور جميعاً من خلال بيئة العمل. لذلك يعكس التمكين الأخذ والرد الحاصل في اختلاف الطريقة التي يدرك بها الأفراد أنفسهم بناءً على العلاقة مع بيئة عملهم المختلفة. أي أن التمكين مرتبط بشكل مباشر بمحيط العمل والمناخ التنظيمي، والثقافة التنظيمية السائدة ( Spreitzer, 1995, p 1444). ويضيف كل من براتنيك، وسبرايتزر (Bratunek & Spreitzer) أن استخدام هذا المصطلح يهدف إلى تحسين العمل. ويصب في إطار التكافل الاجتماعي للعاملين، بحيث يكون وسيلة لتحسين معنويات الموظفين (Bratunek & Spreitzer, 2006). وساهمت سبرايتزر ( Spreitzer, 1997 ; et al.) بعمل بحث محكم عن التمكين استندت فيه على مادة علمية من علم النفس، وعلم الاجتماع، والعمل الاجتماعي والتربية، وخلصت فيه أن هناك دعماً كبيراً للأبعاد الأربعة للتمكين، ووجدت أن التمكين يستند إلى هذه الأبعاد الأربعة وهي: المعنى، حرية التصرف، الكفاءة، التأثير، من خلال المجالات الأربعة المبحوثة.

- 1- **مجال أهمية العمل (المعنى):** وهو إحساس بجدوى وقيمة ومغزى العمل وأهميته من خلال توافق بين أهداف، وقيم ومعتقدات الفرد من جهة، ومتطلبات العمل من جهة أخرى. فإن كانت نظرة الفرد للعمل إيجابية فإن الوظيفة ذات قيمة ما يؤدي لخلق معنى للعمل، وبالتالي يصبح ذلك المعنى بمثابة محرك له.
- 2- **مجال حرية التصرف (الاستقلالية):** وهي إحساس بحرية التصرف، والإرادة. أي مدى امتلاك الفرد حرية الاختيار، والتصرف، والاستقلالية في وضع معايير السلوك، وفقاً لما يراه مناسباً في العمل.
- 3- **الفاعلية الذاتية (الكفاءة):** هي الإحساس بالكفاءة، أي أن الفرد يثق بقدرته الذاتية، وتعكس الكفاءة مدى شعور الفرد بامتلاك القدرة، والمهارة اللازمة لإنجاز عمله بالإضافة إلى ثقته بقدرته على إنجاز المهام الموكلة له بجدارة، وفاعلية مطلوبة.
- 4- **مجال التأثير:** ويقصد به الدرجة التي يرى فيها الفرد على أنه قادر أن يحدث فرقا فيما يتعلق بإنجاز المهام التي يؤديها، أو يحقق التأثير المقصود في بيئة الفرد، ما يعكس اعتقاد الفرد بأنه يستطيع التأثير على النظام الذي

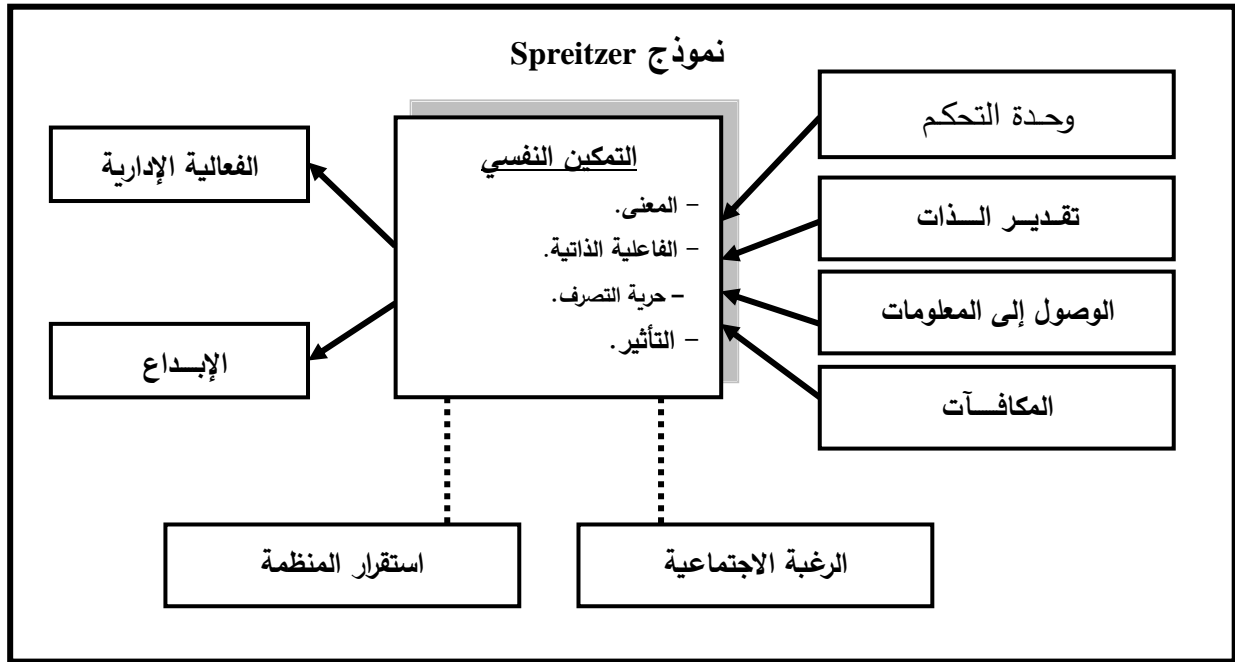
يعمل فيه، ويؤثر على النتائج الإستراتيجية، أو العملية في العمل، وكذلك في القرارات التي يمكن أن تتخذ على كل المستويات بما يجعل الآخرين يحترمون رأيه (Spreitzer, 1995).

### - نموذج سبرايتزر (Spreitzer) حول بنية مفهوم التمكين النفسي:

يعتمد النموذج الذي أعدته سبرايتزر (Spreitzer)، أو نموذج التمكين النفسي على تحديد أربعة أبعاد للتمكين (المعنى، الكفاءة، حرية الاختيار، التأثير)، التي إذا ما توفرت في المنظمة يكون لها تأثير إيجابي على تحفيز ودافعية العاملين. وترى الباحثة سبرايتزر (Spreitzer) أنه حتى يتحقق التمكين لا بد من أن تكون هناك خطوتين أساسيتين: التمكين النفسي، تم التمكين الإداري. أي أن الهدف من التمكين النفسي هو إقناع الإدارة والعاملين بضرورة وأهمية التمكين، وعندما يتحقق ذلك يتم تطبيق التمكين الإداري، من هذا التصور يحدد النموذج نوعين من العوامل التي تساهم بدرجات متفاوتة في تمكين العاملين وهي:

**1- عوامل شخصية:** وهي عوامل متعلقة بالفرد نفسه، بمعنى تحديد مركز التحكم في الفرد اعتماداً على مجموعة عوامل متداخلة.

**2- عوامل وظيفية:** تتمثل في مرونة التنظيم في تزويد العاملين بالمعلومات، ونظم الحوافز المطبقة داخل المنظمة (الحاجة، 2006، ص 112). الشكل رقم (01): يوضح نموذج سبرايتزر (Spreitzer, 1995).



## 1- مشكلة الدراسة:

أثبتت العديد من الدراسات النتائج الإيجابية التي يمكن أن تتولد عن التمكين، ويقصد بالتمكين بأنه حالة ذهنية، وسياق إدراكي لا يمكن تطويره بشكل يفرض على الفرد من الخارج بين عشية وضحاها. فهذه الحالة الذهنية تحتاج إلى تبني الفرد لها، لكي تتوافر له الثقة في النفس، والقناعة بما يمتلك من قدرات معرفية تساعده في اتخاذ قراراته، واختيار النتائج التي يريد الوصول إليها (Bowen & Lawler, 2002, p73). فالتمكين له أهمية كبيرة على مستوى الفرد والمنظمة. فهو استجابة لبيئات العمل التي لا يمكن التنبؤ بها في ظل التطورات والأحداث المتسارعة التي يشهدها العالم. ومن نتائج هذه الدراسات نماذج متعددة للتمكين تبعاً لاختلاف الباحثين وتخصصاتهم. نظراً لصعوبة هذا المفهوم وكيفية قياسه. فهو مرتبط ارتباطاً وثيقاً بالسلوك ويختلف من فرد إلى آخر، حسب السمات والمهارات والكفاءات التي يتمتع بها الأفراد، ومن بين الباحثين الذين سعوا إلى وضع نموذج للتمكين، الباحثة (Spreitzer) سبرايتزر سنة 1995 من خلال الدراسة التي قامت بها. حيث قدمت من خلالها أربعة أبعاد لتمكين العاملين. ونموذج سبرايتزر كما أسلفنا يفيد بأن مفهوم التمكين النفسي يحتوي على أربعة أبعاد أو عوامل وهي: 1- المعنى Meaning؛ 2- الفاعلية الذاتية Compétence؛ 3- حرية التصرف Self-Détermination؛ 4- التأثير Impact. وبذلك تبرز إشكالية هذه الدراسة وهي: التحقق من البنية العاملية لمقياس التمكين النفسي الذي أعدته الباحثة سبرايتزر (Spreitzer) والكشف عن دلالات الصدق والثبات عند تطبيقه على عينة متواجدة في الجزائر. ولتناول هذه الإشكالية تم طرح السؤالين التاليين؟

1- هل ينطوي مفهوم التمكين النفسي وفقاً لمقياس سبرايتزر (Spreitzer) على الأبعاد أو العوامل التالية:  
1- المعنى Meaning؛ 2- الفاعلية الذاتية Compétence؛ 3- حرية التصرف Self-Détermination؛ 4- التأثير Impact؟

2- ما الخصائص السيكومترية (الصدق والثبات) التي يتوفر عليها مقياس التمكين النفسي الذي أعدته الباحثة سبرايتزر (Spreitzer)، عند تطبيقه على سياق مهني جزائري مختلف ثقافياً عن السياق الثقافي الأصلي للمقياس؟

## 2- الفرضيات:

من خلال السؤالين، افترض الباحث ما يلي:

**الفرضية الأولى:** إن بنية مفهوم التمكين - كما قيس بمقياس سبرايتزر - يتكون من أربعة عوامل وهي: 1- المعنى Meaning؛ 2- الفاعلية الذاتية Compétence؛ 3- حرية التصرف Self-Détermination؛ 4- التأثير Impact، وأن هذه البنية الرباعية لمفهوم التمكين تتوفر على مطابقة جيدة للبيانات.

**الفرضية الثانية:** يتوفر مقياس التمكين النفسي لسبرايتزر على مستوى جيد من الصدق.

**الفرضية الثالثة:** يتمتع مقياس التمكين النفسي لسبرايتزر بمستوى جيد من الثبات.

### 3- أهداف الدراسة:

- التعرف على البنية العاملية لمقياس التمكين النفسي للباحثة سبرايتزر.
- التحقق من الخصائص السيكومترية (الصدق والثبات) لمقياس التمكين النفسي للباحثة سبرايتزر.

### 4- أهمية الدراسة:

تكمن أهمية الدراسة الحالية في ثلاثة جوانب رئيسية: الجانب النظري الدلالي، جانب القياس، وجانب منهجية التحليل. فأما الجانب النظري فمفاده أن نموذج سبرايتزر للتمكين النفسي نموذج متكامل لا يركز فقط على الجانب الإداري، بل يشمل أيضاً الجانب النفسي. أما جانب القياس فمفاده أن نموذج سبرايتزر لأبعاد التمكين النفسي يرسم الأرضية النظرية لأبعاد المفهوم التي ينبغي مراعاتها عند قياس التمكين النفسي. وأما منهجية التحليل فتتمثل في جدية وفعالية الطريقة التي إعتدناها في اختبار صحة نموذج سبرايتزر للتمكين النفسي، وهي نمذجة المعادلة البنائية، وبالتحديد التحليل العاملي التوكيدي، فهذا الإجراء المنهجي يقدم حجة قوية على صحة النموذج الذي أعدته الباحثة سبرايتزر.

### 5- الطريقة والإجراءات: سنتناول فيما يلي خصائص العينة، وأداة القياس، وطرق التحليل الإحصائي.

- **العينة:** يتمثل مجتمع الدراسة في أفراد الحماية لولاية وهران وعددهم (1475) فرداً. تم إختيار عينة عشوائية من مختلف الأقسام، والمصالح والمستويات، على أساس الصدفة دون تحيز وتمييز. تم من خلالها توزيع (739) استبانة فاسترجعت (686) استبانة، وتم استبعاد (100) استبانة لعدم صلاحيتها للتحليل ليصبح عدد الاستبانات الصالحة للتحليل (586) استبانة. وقد شكل حجم العينة نسبة (41.75%) من حجم مجتمع الدراسة والجدول رقم (01) يبين خصائص عينة الدراسة.

### الجدول رقم (01): التوزيع التكراري والنسب المئوية للعينة للدراسة.

النسبة المئوية	التكرار	الفئات	مواصفات عينة الدراسة
97.8%	573	ذكر	الجنس
2.2%	13	أنثى	
29.9%	175	25 وأقل	السن
28.0%	164	30 – 26	
21.2%	124	35 – 31	
6.7%	39	40 – 36	
7.2%	42	45 – 41	
5.3%	31	50 – 46	
1.9%	11	51 وأكثر	
43.3%	254	أقل من 5 سنوات	الخبرة

29.7 %	174	من 5- 10 سنوات
09.9 %	58	من 10 - 15 سنة
17.1 %	100	من 15 سنة فأكثر

يبين الجدول رقم (01)، أن عدد الذكور بلغ (573) بنسبة (97.8%)، وعدد الإناث (13) بنسبة (02.2%). حيث تعكس هذه النتيجة محدودية مساهمة المرأة في القوى العاملة. وهذا راجع إلى طبيعة المهام، أو نشاط أفراد الحماية المدنية. وفيما يتعلق بمتغير العمر، فنلاحظ أن أعمار أفراد العينة تركزت بين الفئات الثلاثة الأولى مما يدل على أن المؤسسة تعتمد على الطاقات الشبابية. كما يلاحظ من الجدول أن سنوات الخبرة تركزت بين الفئة الأولى (أقل من 5 سنوات)، والثانية (من 5 - 10 سنوات). وهذا راجع إلى عملية التوظيف الواسعة التي تشهدها المؤسسة لا سيما في السنوات الأخيرة.

- **المقياس:** تسمى أداة القياس المتبناة في الدراسة الحالية بمقياس التمكين النفسي Psychological Empowerment Scale الذي وضعته سبراتيز (1995)، والذي يحتوي على أربعة أبعاد للتمكين النفسي وهي: 1- المعنى Meaning (03 فقرات)؛ 2- الكفاءة Competence (03 فقرات)؛ 3- الفاعلية الذاتية Self-Determination (03 فقرات) 4- التأثير Impact (03 فقرات). يجاب عن الفقرات وفقا لسلم ليكرت الذي يحتوي على خمس فقرات: غير موافق تماما (درجة واحدة)، غير موافق (درجتان)، موافق إلى حد ما (ثلاثة درجات) موافق (أربعة درجات)، موافق تماما (خمسة درجات). تمت ترجمة نسخة المقياس من اللغة الإنجليزية إلى العربية بالاستئناس بالترجمات التي استعملت في بعض البحوث العربية، منها دراسة أبازيد (2010)، ودراسة جردات وآخرين (2013)، ودراسة كرين (2013).

#### - طرق التحليل الإحصائي:

اتبعت الدراسة الحالية المنهج الوصفي التحليلي، للتعرف على الأبعاد المكونة للتمكين النفسي، فإستراتيجية المناسبة المتبعة للإجابة عن الفرضيات والتساؤلات الدراسة، تتمثل في التحليل العاملي التوكيدي باستعمال حزمة أموس (Amos22). والسبب في اختيار التحليل العاملي التوكيدي يتلخص في أننا نريد أن نتثبت من صحة الإطار النظري الذي انطلقنا منه والمتمثل في نموذج سبيراتز لمفهوم التمكين النفسي. فعند استعمال التحليل العاملي التوكيدي، يتم الحكم على صحة النموذج العاملي المفترض عن طريق مؤشرات المطابقة التي تدل إلى أي حد يمثل النموذج البيانات التي انطلق منها. ومن أهم مؤشرات المطابقة التي سنستعملها للحكم على جودة مطابقة النموذج (صحة النموذج) ما يلي:

- **الأسلوب الإحصائي القائم على الدلالة الإحصائية:** مربع كاي وهو الأسلوب الإحصائي الوحيد الذي يستعمله التحليل العاملي التوكيدي مستخدما الدلالة الإحصائية كمحك على صحة النموذج. ولما كانت الدلالة الإحصائية غير كافية لإثبات صحة النموذج، فإن النمذجة البنائية عززتها بمحكات عملية على صحة النموذج والمتمثلة في مؤشرات المطابقة المطلقة **Absolute Fit Indices**؛ مؤشرات المطابقة التزايدية

## Parsimony Fit و مؤشرات المطابقة الاقتصادية Incremental Fit Indices؛ و مؤشرات المطابقة المطلقة Absolute Fit Indices

— مؤشرات المطابقة المطلقة **Absolute Fit Indices**: وتتمثل في مؤشر جذر متوسط مربع البواقي المعيارية (SRMR)، ومؤشر حسن المطابقة (GFI)، والجذر التربيعي لمتوسط خطأ الاقتراب (RMSEA). وتدل هذه المؤشرات على اختلافها على دقة النموذج ومدى تمثيله (اقترابه) للبيانات.

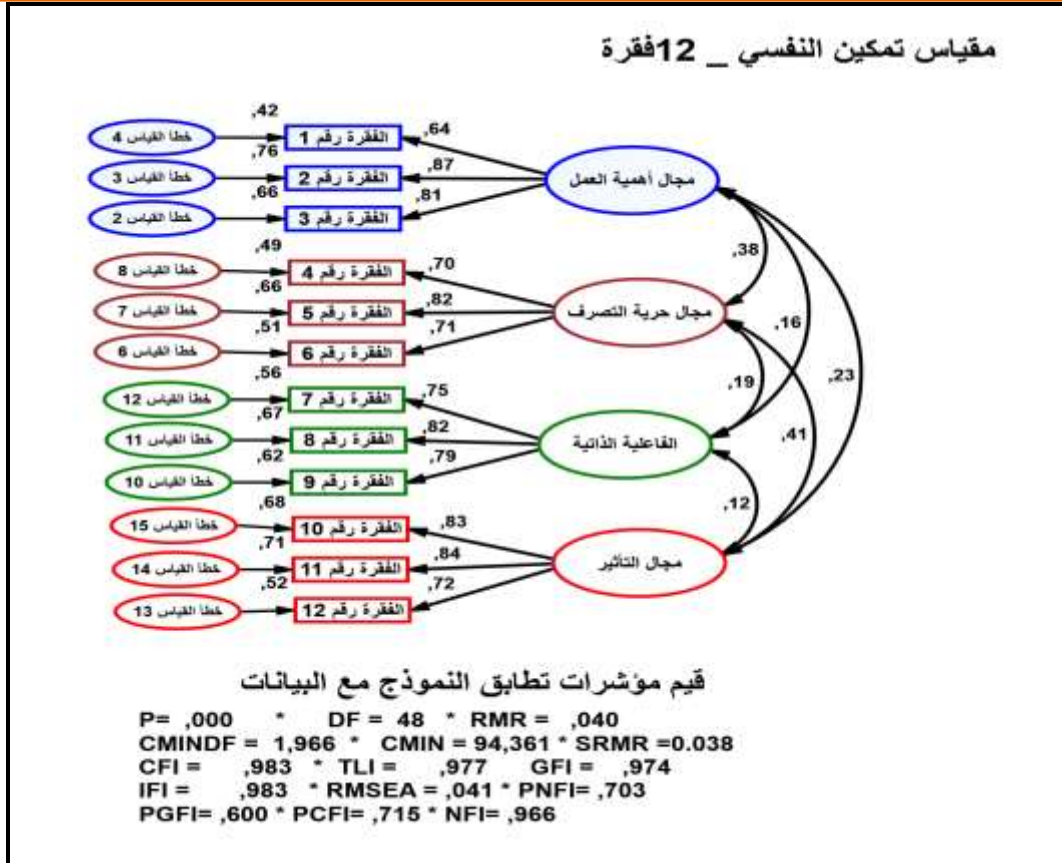
— مؤشرات المطابقة التزايدية **Incremental Fit Indices**: ومنها مؤشر المطابقة المعيارية (NFI) ومؤشر المطابقة التزايدية (IFI)، ومؤشر تاكر-لويس (TLI)، ومؤشر المطابقة المقارن (CFI). وتدل هذه المؤشرات على تعددها على مدى إسهام النموذج (هل يقدم إضافة؟).

— مؤشرات المطابقة الاقتصادية **Parsimony Fit Indices**: وأهمها مربع كاي المعيارية (NC)، ومؤشر حسن المطابقة الاقتصادي (PGFI)، ومؤشر المطابقة المعيارية الاقتصادي (PNFI)، ومؤشر المطابقة المقارن الاقتصادي (PCFI). وتدل هذه المؤشرات على تعددها على مدى اقتصاد النموذج في العلاقات (تحقيق المطابقة أو الفاعلية بأقل عدد ممكن من العلاقات المفترضة).

ولما كانت مؤشرات المطابقة متعددة ومتباينة، فقد تم إنتقاء أهمها (تلك المذكورة أعلاه) وفقاً لتوصيات العديد من المتخصصين في النمذجة بالمعادلات البنائية (Siguanaw & Diamantopolous, 2000; Brown, 2015; Byrne, 2016; Raykov & Marcoulides, 2006; Keith, 2015; Kline, 2016; Hair, black, Babin & Anderson, 2016).

### — التحليل العاملي التوكيدي لمقياس التمكين:

**الشكل (02)**: النموذج العاملي التوكيدي الرباعي لمفهوم التمكين النفسي (العوامل الأربعة هي: أهمية العمل، حرية التصرف، الفاعلية الذاتية، التأثير). الأشكال البيضاوية الكبرى تدل على العوامل أو الأبعاد، أما الأشكال البيضاوية الصغرى فتدل على أخطاء القياس. الأسهم المقوسة تدل على الارتباطات بين العوامل الأربعة؛ والأسهم الوحيدة الاتجاه الصادرة من العوامل الأربعة إلى المستطيلات (التي تمثل المؤشرات المقاسة أو الفقرات) تدل على المسارات أو مستوى تشبعات كل مجموعة معينة من الفقرات (المؤشرات المقاسة) على عاملها الذي تنتمي إليه.



## 6- النتائج:

سيتم عرض النتائج وفقاً لمنطق تسلسل أسئلة البحث التي تستهدف الإجابة عن الإشكالية الأساسية للدراسة التي تتمثل في التحقق من البنية العاملية لمقياس التمكين النفسي الذي أعدته الباحثة سبرايترز (Spreitzer)، والكشف عن دلالات الصدق والثبات عند تطبيقه على عينة متواجدة في الجزائر. ولما كان اختبار مشكلة الدراسة الأساسية يقتضي الإجابة على أسئلتها الفرعية، سنعرض النتائج التي تجيب عنها تباعاً.

**أولاً- النتائج المتعلقة بالسؤال الأول:** هل ينطوي مفهوم التمكين النفسي وفقاً لمقياس سبرايترز (Spreitzer) على الأبعاد أو العوامل التالية: 1- المعنى Meaning؛ 2- الفاعلية الذاتية Compétence؛ 3- حرية التصرف Self-Détermination؛ 4- التأثير Impact؟

الفرضية التي توازي هذا السؤال: ينطوي مفهوم التمكين النفسي وفقاً لمقياس سبرايترز (Spreitzer) على الأبعاد أو العوامل التالية (1- المعنى Meaning؛ 2- الفاعلية الذاتية Compétence؛ 3- حرية التصرف Self-Détermination؛ 4- التأثير Impact) عند تطبيقه على عينة الدراسة.

الإجابة عن السؤال والفرضية متوفرة في الجدول رقم (02) الذي يحتوي على مؤشرات المطابقة المختلفة. وعند فحص مؤشرات المطابقة لهذا الجدول يتبين أنه - باستثناء قيمة مربع كاي التي كانت دالة - فإن مؤشرات المطابقة المختلفة، سواء أكانت مؤشرات المطابقة المطلقة، أو مؤشرات المطابقة التزايدية، أو مؤشرات المطابقة الاقتصادية، تدل كلها على توفر نموذج التمكين النفسي على جودة المطابقة. معنى ذلك أن مفهوم التمكين



— اختبار صدق وثبات بنية مفهوم التمكين النفسي بناءً على نموذج سبرايترز (Spreitzer) من منظور بنائي وتوكيدي —

النفسي يتكون فعلا من أربعة أبعاد (1- المعنى Meaning؛ 2- الفاعلية الذاتية Competence؛ 3- حرية التصرف Self-Détermination؛ 4- التأثير Impact)، وأن هذه الأبعاد مرتبطة فيما بينها. وفيما يلي ذكر مفصل لنتائج مؤشرات المطابقة للنموذج.

الجدول رقم (02): مؤشرات المطابقة للنموذج التمكين النفسي.

الاسم المختصر لمؤشر المطابقة	التسمية	قيمة مؤشر المطابقة للنموذج العاملي الأحادي	محك توفر المطابقة
<b>الأسلوب الإحصائي الوحيد في النمذجة القائم على الدلالة الإحصائية</b>			
<b>CMIN</b>	مربع كاي	94.361 دال إحصائيا	أن يكون غير دال إحصائيا
<b>Absolute Fit Indices مؤشرات المطابقة المطلقة</b>			
<b>SRMR</b>	مؤشر جذر متوسط مربعات البواقي المعيارية	0.038	يساوي أو أصغر من 0.08
<b>GFI</b>	مؤشر حسن المطابقة	0.974	يساوي أو أكبر من 0.90
<b>RMSEA</b>	الجذر التربيعي لمتوسط خطأ الاقتراب	0.41	يساوي أو أصغر من 0.08
<b>Incremental Fit Indices مؤشرات المطابقة التزايدية</b>			
<b>NFI</b>	مؤشر المطابقة المعياري	0.966	يساوي أو أكبر من 0.90
<b>IFI</b>	مؤشر المطابقة التزايدية	0.983	يساوي أو أكبر من 0.90
<b>TLI</b>	مؤشر تاكر-لويس	0.977	يساوي أو أكبر من 0.90
<b>CFI</b>	مؤشر المطابقة المقارن	0.983	يساوي أو أكبر من 0.90
<b>Parsimony Fit Indices مؤشرات المطابقة الاقتصادية</b>			
<b>NC</b>	مربع كاي المعياري	1.966	القيم من 1 إلى 5
<b>PGFI</b>	مؤشر حسن المطابقة الاقتصادي	0.600	أكبر من 0.50
<b>PNFI</b>	مؤشر المطابقة المعياري الاقتصادي	0.703	أكبر من 0.50
<b>PCFI</b>	مؤشر المطابقة المقارن الاقتصادي	0.715	أكبر من 0.50

يعتبر مؤشر مربع كاي ( $\chi^2$ ) من المؤشرات الأساسية لتقدير مطابقة النموذج النظري من نموذج القياس قيمته (94.361)، بدرجة حرية (48)، وهي دالة عند  $p < 0.000$  أي تحت مستوى 0.001، وهي في غير صالح النموذج. لكن لا يعتد في النمذجة البنائية بنتائج مربع كاي لأنها تتأثر بحجم العينة بحيث كلما اتسع حجم عينة الدراسة كلما كان مربع كاي دالا، مما ينتج عنه رفض النموذج. ولذلك يستأنس بنتائج مربع كاي ولكن لا تستعمل نتائجه في اتخاذ قرار رفض أو قبول النتائج، وتستعمل عوضا عنه مؤشرات المطابقة العملية الأخرى التي سيأتي ذكرها.

إن مربع كاي المعياري، أو النسبي ( $Cmind/Df$ )، يساوي (1.966)، وتعتبر هذه النتيجة جيدة جداً، إذا أنها محصورة بين [2، 5]، أي احتمال توافق نموذج القياس مع النموذج النظري كبير. لكن آير، وآخرون (Hair, et al. ; 1998) يرون أن هذا المؤشر حساس لحجم العينة، ولذلك لا يكتفي به لوحده فيصح باستخدام مؤشرات أخرى للمطابقة بجانب مربع كاي ( $\chi^2$ ).

في الجدول رقم (02) نلاحظ أن قيمة مؤشر المطابقة المقارن (CFI) تساوي (0.983) حيث يقيس هذا المؤشر الانخفاض النسبي لانعدام التطابق، بحيث يتم تقديره تبعاً لتوزيع غير مركزي لـ مربع كاي ( $\chi^2$ ) للنموذج المختبر بالمقارنة مع النموذج القاعدي أو الصفري، وهي قيمة جيدة، ضمن مجال قبول المطابقة المقدر بـ 0.90 فما فوق، ما يسمح لنا بقبول النموذج. أما بالنسبة لمؤشر توكر لويس (TLI) فكانت قيمته (0.977)، حيث يعمل هذا المؤشر على مقارنة انعدام المطابقة للنموذج المختبر مع النموذج القاعدي، أو الصفري. وتكمن قيمته في تقدير التحسن النسبي الناتج عن درجة حرية النموذج المختبر مع النموذج القاعدي، أو الصفري. وهي قيمة جيدة مقارنة بدرجة القطع المقدر بـ 0.90 فما فوق، وهي تدل بأن المطابقة ممتازة للنموذج المختبر، أما بالنسبة لمؤشر المطابقة التزايدية (IFI) فكانت قيمته تساوي (0.983). ويبين هذا المؤشر مدى تفوق النموذج المدروس في مطابقته على النموذج القاعدي أو الصفري، وهي قيمة جيدة إذا ما قورنت بدرجة القطع المقدر بـ 0.90 فما فوق لقبول النموذج.

كما نجد أن قيمة كل من مؤشر جذر متوسط مربع الخطأ التقريبي (RMSEA) التي تساوي (0.041) ومؤشر متوسط مربع البواقي المعياري (SRMR) والتي تساوي (0.038)، يدلان على أن النموذج جيد المطابقة. ويعد مؤشر متوسط مربع البواقي المعياري (SRMR) مقياساً لمتوسط البواقي، واقترب قيمته من الصفر يدل على المطابقة الجيدة للنموذج، أما مؤشر جذر متوسط مربع الخطأ التقريبي (RMSEA) الذي يصحح ما يقوم به مؤشر مربع كاي ( $\chi^2$ ) من رفض النموذج مع كبر حجم العينة فهو يعد من أهم مؤشرات جودة المطابقة. ونتيجته في هذا النموذج تدل على أن النموذج يطابق البيانات بصورة جيدة لأن قيمته ضمن المدى المحدد لقبول المطابقة وهي [0.00 – 0.08].

كما نجد أن قيمة كل من مؤشر حسن المطابقة الاقتصادي (PGFI) تساوي (0.60)، ومؤشر المطابقة المعياري الاقتصادي (PNFI) تساوي (0.70)، ومؤشر المطابقة المقارن الاقتصادي (PCFI) تساوي (0.71). وهذه القيم كلها أعلى من الحد الأدنى المقبول للمطابقة وهو 0.50.

إن نتائج المطابقة السابقة أثبتت أن مفهوم التمكين كما قيس باستعمال مقياس سبرايترز (Spreitzer) باعتباره يتكون من العوامل الأربعة التالية: 1- المعنى Meaning؛ 2- الفاعلية الذاتية Competence؛ 3- حرية التصرف Self-Détermination؛ 4- التأثير Impact، يتوفر على مطابقة جيدة.

ثانياً- النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني: ما الخصائص السيكومترية (الصدق والثبات) التي يتوفر عليها مقياس التمكين النفسي الذي أعدته الباحثة سبرايترز (Spreitzer)، عند تطبيقه على سياق مهني جزائري مختلف ثقافياً عن السياق الثقافي الأصلي للمقياس؟ والذي انبثقت منه فرضيتين:

### 1- الفرضية الأولى: يتوفر مقياس التمكين النفسي لسبرايترز على مستوى جيد من الصدق.

للتعرف على دلالة مؤشرات صدق المقياس على عينة الدراسة، تم حساب صدق المقياس باستخدام أنواع مختلفة من الصدق هي:

أ- الصدق التقاربي (Convergent Validity): انطلاقاً من النتائج الموضحة في الشكل البياني رقم (02) لنموذج التمكين النفسي، الذي يبرز درجة تأثر، أو تشبع أبعاد التمكين على المؤشرات، أو الفقرات المعبرة عنها. يتضح لنا أن أكثر المتغيرات تشبعا على أبعاد التمكين هو المؤشر أو الفقرة رقم (02) الذي ينتمي إلى بعد مجال أهمية العمل، إذ بلغت قيمة تشبعه غير المعيارية (1.0.92) أما القيمة المعيارية لتشبعه فتساوي (0.871). كما يظهر أيضاً أن أقل المؤشرات، أو الفقرات تشبعا على عاملها هي الفقرة رقم (01) في مجال أهمية العمل إذ بلغت قيمته غير المعيارية (0.721)، والقيمة المعيارية لتشبعه بلغت (0.645)، أما باقي الفقرات أو المؤشرات فتتراوح قيمها المعيارية، وغير المعيارية لتشبعاتها بين هاتين القيمتين. فنسبة التشبع أو الصدق بين عوامل التمكين الأربعة، وفقراته، أو مؤشرات، تعتبر مشجعة وجيدة، فقد تجاوزت معظمها (0.40) مع مستويات دلالة إحصائية مرتفعة أو جيدة للغاية (Hair et al., 2010). ويتضح لنا أيضاً من جدول رقم (03) أن نموذج التمكين النفسي خال من الارتباط غير المنطقي (Illogically correlation)، والذي يتجاوز الرقم 1 صحيح.

### الجدول رقم (03): تقديرات نموذج التمكين.

التشبعات	الدرجة غير المعيارية	الدرجة المعيارية	الخطأ المعياري	القيمة الحرجة	مستوى الدلالة
الفقرة رقم 01- < البعد الأول	0.721	0.645	0.047	15.339	***
الفقرة رقم 02- < البعد الأول	1.092	0.871	0.060	18.078	***
الفقرة رقم 03- < البعد الأول	1.000	0.813			
الفقرة رقم 04- < البعد الثاني	0.957	0.698	0.067	14.203	***
الفقرة رقم 05- < البعد الثاني	1.093	0.815	0.073	14.935	***
الفقرة رقم 06- < البعد الثاني	1.000	0.713			

***	16.878	0.059	0.747	0.989	الفقرة رقم 07---- < البعد الثالث
***	17.468	0.060	0.821	1.053	الفقرة رقم 08---- < البعد الثالث
			0.790	1.000	الفقرة رقم 09---- < البعد الثالث
			0.826	1.000	الفقرة رقم 10---- < البعد الرابع
***	19.271	0.052	0.842	1.011	الفقرة رقم 11---- < البعد الرابع
***	17.487	0.050	0.722	0.878	الفقرة رقم 12---- < البعد الرابع

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

كما يلاحظ من الجدول رقم (04) الخاص بالتباين المشترك (sv)، والتباين المستخلص (AVE)، أن قيم التباين المستخلص لأبعاد التمكين فوق (0.40)، وهذه الأدلة كلها تثبت الصدق التقاربي للمقياس التمكين أنه فعلاً يتكون من أربعة عوامل واثنى عشرة فقرة، أو مؤشراً.

الجدول رقم (04): الخاص بالتباين المشترك، التباين المستخلص لمفهوم التمكين النفسي.

التأثير	الفاعلية الذاتية	حرية التصرف	أهمية العمل	
0.023	0.025	0.14	0.61	أهمية العمل.
0.18	0.036	0.55	0.14	حرية التصرف.
0.014	0.61	0.036	0.025	الفاعلية الذاتية.
0.63	0.014	0.18	0.023	التأثير.

ب- الصدق التمايزي (Discriminant Validity): نلاحظ من خلال الشكل البياني لنموذج التمكين (02) والجدول رقم (05) أن معامل الارتباط بين العوامل الأربعة لمتغير التمكين هي دون 0.90، أي تدل على ارتباط معتدل إلى حد ما بين العوامل الأربعة (مجال أهمية العمل، مجال حرية التصرف، الفاعلية الذاتية، التأثير) لمتغير التمكين. ما يعزز تمايز العوامل عن بعضها البعض، أي تمتعها بالصدق التمييزي، كذلك من أدلة الصدق التمييزي أن قيم التباين المستخلص أعلى من قيم التباين المشترك بين أبعاد التمكين كما هو مبين في الجدول رقم (04). وبناءً على ما ورد تشير كل الدلائل على أن المقياس الخاص بالتمكين النفسي الذي أعدته الباحثة سبرايتزر (Spreitzer) يتوفر على مستوى جيد من الصدق.

الجدول رقم (05): الارتباطات بين عوامل مقياس التمكين.

التأثير	الفاعلية الذاتية	حرية التصرف	أهمية العمل	
0.23	0.16	0.38		أهمية العمل.
0.41	0.19		0.38	حرية التصرف.
0.12		0.19	0.16	الفاعلية الذاتية.
	0.12	0.41	0.23	التأثير.

ج- التباين المستخلص (Average Variance Extracted : AVE): يظهر الجدول رقم (5)، أن قيم التباين المستخلص AVE مرتفعة فيما يتعلق بالأبعاد الأربعة لمفهوم التمكين النفسي حيث تتراوح بين (0.55 – 0.63) وهي أعلى من المستوى المطلوب الذي يساوي (0.50) (Fornell and Larcker, 1981).

إذن أثبتت النتائج قبول الفرضية التي تشير إلى توفر مقياس التمكين النفسي الذي أعدته الباحثة سبرايترز على مستوى جيد من الصدق عند تطبيقه على عينة الدراسة التي تتواجد في البيئة الجزائرية.

**2- الفرضية الثانية:** يتمتع مقياس التمكين النفسي لسبرايترز بمستوى جيد من الثبات.

للتعرف على دلالة مؤشرات ثبات المقياس على عينة الدراسة، تم حساب ثبات المقياس باستخدام معامل ألفا لكرونباخ وثبات المفهوم.

1- طريقة معامل ألفا لكرونباخ (Cronbach Alpha): وجدول (05) يعرض نتائج الثبات على العينة الجزائرية.

الجدول رقم (05): ثبات المفهوم.

ثبات المفهوم (CR) Construct Reliability	معامل ألفا لكرونباخ Cronbach Alpha	مفهوم التمكين النفسي
0.82	0.78	البعد الأول: أهمية العمل
0.78		البعد الثاني: حرية التصرف
0.83		البعد الثالث: الفاعلية الذاتية
0.84		البعد الرابع: التأثير

من خلال الجدول (05) يلاحظ أن معامل الثبات ألفا لكرونباخ كانت نتيجته (0.78) وهو ما يشير إلى تمتع المقياس بأبعاده الأربعة بثبات مرتفع لدى عينة الدراسة (Cohen, 2007, p506).

2- ثبات المفهوم (Construct Reliability): وهذا النوع من الثبات يقيس مدى ثبات الأداة المستخدمة في الدراسة كما تفترضه النظرية. وتشير نتائج ثبات المفهوم بأبعاده الأربعة الموضحة في الجدول (05) إلى تمتع المقياس بثبات مقبول.

وبهذا أثبتت النتائج قبول الفرضية التي تشير إلى تمتع مقياس التمكين النفسي الذي أعدته الباحثة سيرايتزر بمستوى جيد من الثبات.

## 7- المناقشة:

استهدفت الدراسة تحليل بنية مفهوم التمكين النفسي والتحقق من الخصائص السيكومترية باعتماد نموذج سيرايتزر (1995)، ولما كان نموذج سيرايتزر يتميز عن النماذج الأخرى التي استهدفت تحليل بنية تمكين العاملين بعدم تركيزه فقط على التمكين الإداري، بل شمل أيضا التمكين النفسي، أي الجانب النفسي بتركيزه على التحفيز كوسيلة للتمكين، فكان لزاما التحقق أمبيريقيا من صحة نموذجها الذي انطوى على أربعة أبعاد أو عوامل وهي: 1- المعنى Meaning؛ 2- الفاعلية الذاتية Compétence؛ 3- حرية التصرف Self-Détermination؛ 4- التأثير Impact. هذه العوامل أو الأبعاد الأربعة تشكل مفهوم التمكين النفسي.

إن نتائج الدراسة الحالية أظهرت أن مفهوم التمكين النفسي وفقا لنموذج سيرايتزر يتمتع بخصائص سيكومترية (الصدق والثبات) جيدة، وعلى جودة المطابقة للبيانات ممتازة. ما ينسجم مع دراسة اينر وتران (Uner and Turan, 2017)، ودراسة كاندن وسانديب (Kundan and Sundeep, 2019)، ودراسة سيده ازار وسيدة شاهيدة (Seyda azra & Seyda shahida, 2017) ودراسة بودرياس وقديورو (Boudrias & Gaudreau, 2004) ودراسة كارمر وآخرون (Kraimer, et al, 1999) ودراسة هاوشولدر وبريسفورس (Hochwalder & Brucefors, 2005) فالعوامل أو الأبعاد التالية: - المعنى Meaning؛ 2- الفاعلية الذاتية Compétence؛ 3- حرية التصرف Self-Détermination؛ 4- التأثير Impact وفقا لنتائج المتحصل عليها تشكل فعلا مفهوم التمكين النفسي عند تطبيقه على عينة البحث.

نوصي بأن تلجأ الدراسات التي ترغب في اعتماد نموذج سيرايتزر إلى سد نقص في منهجية الدراسة الحالية يتمثل في عدم استعمال منهجية المقارنة بين النماذج المتنافسة (المفاضلة بين النموذج الأحادي غير المتعدد الأبعاد، والنموذج الرباعي غير الهرمي ، والنموذج الرباعي الهرمي الذي يعكس نموذج سيرايتزر لبنية التمكين النفسي) وهذا ما نسعى إليه في الدراسات القادمة، كما نوصي أيضا بإجراء المزيد من الدراسات حول مفهوم التمكين

النفسي وفقاً لنموذج سبرايتزر على عينات تنتمي إلى مهن أخرى مختلفة من المجتمع الجزائري، والتحقق من الخصائص السيكمومترية والبنية العاملية لهذا النموذج.

#### المراجع:

#### المراجع العربية:

1. أفندي، عطية حسين (2003). تمكين العاملين مدخل للتحسين والتطوير، المنظمة العربية للتنمية الإدارية، القاهرة، مصر.
2. الحاجة، فاطمة عبد الحميد (2006). أثر المناخ التنظيمي على تمكين العاملين، رسالة دكتوراه غير منشورة، كلية الاقتصاد، والعلوم السياسية جامعة القاهرة، مصر.

#### المراجع الأجنبية:

3. Bartunek, J.M., Spreitzer, G.M.(2006). The interdisciplinary career of a popular construct used in the management: Empowerment in the late 20 century. Journal of Management Inquiry, vol. (15), No. (3), pp. 255-273.
4. Bowen , D.E. & Lawler, E. (2002). Empowering service employees, Sloan management review.
5. Brown, T. A. (2015) CoNFirmatory Factor Analysis for Applied Research. New York: The Guilford Press.
6. Byrne, B. M. (2016). Structural equation modeling with AMOS: Basic concepts, applications, and programming. Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates, Publishers.
7. Cohen, L., Manion, L., & Morrison, K. (2007), "Research Methods in Education", 6th ed., Routledge, USA and Canada.
8. Diamantopoulos, A. & Siguaaw, J. (2000). Introducing Lisrel. Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
9. Fornell C and Larcker D. (1981) Evaluating Structural Equation Models with Unobservable Variables and Measurement Error. Journal Of Marketing Research Vol. 18, No. 1 PP. 39 -50.
10. Hair J, Black W, Babin B, et al. (2010) Multivariate data analysis: A Global perspective, 7th edition, USA: Person Prentic Hall.
11. Hair, J. F., Black, W. C.; Babin, B. J.; Jr., Anderson, R. E. (2016). Multivariate Data Analysis (Seventh Edition). Pearson New International Edition.

12. Keith, T. Z. (2015). Multiple Regression and Beyond: An introduction to multiple regression and structural equation modeling. 2<sup>nd</sup> Edition. New York: Routledge.
13. Kline, R. B. (2016). Principles and practice of structural equation modeling (Fourth Edition). New York: Guilford Press.
14. Raykov, T. and Marcoulides, G. (2006). A first course in structural equation modeling. (2<sup>nd</sup> Edition) Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates Publishers.
15. Spreitzer, Gretchen M. (1995). Psychological Empowerment in the Workplace: Dimensions Measurement and Validation", Academy of Management Journal, Vol.(38), No.(5), PP: 1442-1465.
16. Gretchen M. Spreitzer, Mark A. Kizilos, Stephen W. Nason, (1997). A dimensional Analysis of the relationship between Psychological Empowerment and effectiveness Satisfaction, and strain, Journal of Management, Vol. 23, No.5, pp. 679-70.