

التمكين النفسي لدى الموظفين الإداريات في الجامعات السعودية وأثره على صحتهم النفسية

د. لطيفة الشعلان

أستاذ علم النفس المشارك بقسم علم النفس
كلية التربية، جامعة الأميرة نورة بنت عبد الرحمن
المملكة العربية السعودية

المستخلص:

هدف البحث إلى الكشف عن الفروق في التمكين النفسي لدى الموظفين الإداريات في الجامعات السعودية التي ترجع إلى اختلاف الفئة العمرية والمستوى التعليمي وسنوات الخبرة الوظيفية ومقدار الدخل الشهري من الوظيفة. وكذلك إلى الكشف عن طبيعة العلاقة بين الصحة النفسية وكل بُعد من الأبعاد الأربعة للتمكين النفسي، وإمكانية التنبؤ بالصحة النفسية من خلال التمكين النفسي، وتحديد أي من أبعاد التمكين النفسي أقوى من غيرها في تنبؤها بالصحة النفسية.

تكونت العينة من (٨١٠) موظفة إدارية بالجامعات السعودية الحكومية: امتدت أعمارهن من (٢٠) إلى (٥٦) عامًا، بمتوسط عمر (٣٦,٩٧ عامًا) وانحراف معياري قدره (٧,٥٣ عامًا)، وكان (٧٣,٣%) منهن من الحاصلات على الشهادة الجامعية، و(٤٣,٨%) من ذوات الخبرة الوظيفية (من ٥ إلى أقل من ١٠ سنوات)، و(٦٥,٩%) من ذوات الدخل الشخصي من الوظيفة (من ٥٠٠٠ إلى أقل من ١٠٠٠٠ ريال).

أظهرت النتائج أنه كلما ارتفع العمر، وكلما ارتفع عدد سنوات الخبرة الوظيفية، وكلما ارتفع مقدار الدخل الشهري من الوظيفة، ارتفع مستوى التمكين النفسي، بينما كلما ارتفع المستوى التعليمي انخفض التمكين النفسي. كما بينت النتائج وجود ارتباط موجب دالّ إحصائيًا (عند مستوى ٠,٠١) بين الصحة النفسية وكل بُعد من الأبعاد الأربعة والدرجة الكلية للتمكين النفسي، وأنه يمكن التنبؤ بالصحة النفسية من خلال التمكين النفسي، وأنه توجد أبعاد للتمكين النفسي أقوى من غيرها في التنبؤ بالصحة النفسية، حيث وُجدَ أن بُعد (التأثير) أقوى هذه الأبعاد في التنبؤ بالصحة النفسية، يليه في المرتبة الثانية بُعد (الكفاءة)، وأحتل بُعد (المعنى) المرتبة الثالثة، أما بُعد (الاختيار) فقد احتل المرتبة الرابعة والأخيرة من حيث قوة التنبؤ بالصحة النفسية لدى الموظفين الإداريات في الجامعات السعودية.

وتمت مناقشة النتائج وتفسيرها في ضوء نتائج الدراسات السابقة، والإطار الثقافي الاجتماعي لعينة البحث. واختتمت الباحثة بمجموعة من التوصيات والدراسات المقترحة.

الكلمات المفتاحية: التمكين النفسي، الموظفين الإداريات، الجامعات السعودية، الصحة النفسية.

Psychological Empowerment in Female Administrative Personnel at Saudi Universities and its Impact on their Mental Health

Latifah Ashaalan

Associate Professor of Psychology
Princess Nora Bint Abdulrahman University
Saudi Arabia

Abstract:

The aim of this research is to: (1) identify the differences in psychological empowerment attributed to age, education, work experience and monthly income, (2) identify the relationship between mental health and each of the four dimensions of psychological empowerment, and (3) determine the predictability of mental health from psychological empowerment and whether some dimensions of psychological empowerment are more effective than others in predicting mental health.

The sample consisted of (810) female administrative personnel at Saudi universities. Their ages ranged from (20) to (56) years, with an average age of (36.97 years) and a standard deviation of (7.53 years). Of these, (73.3%) held university degrees, (43.8%) had experience (from 5 to 10 years), and (65.9%) earned a personal income (from 5000 to SR 10,000).

It was found that the higher the age, experience, and monthly income, the higher the psychological empowerment is established. However, the higher the education, the lower the psychological empowerment is fulfilled. The results also showed that there was a positive, statistically significant relationship between mental health and each of the four dimensions and the overall degree of psychological empowerment. This led to the fact that mental health can be predicted based on psychological empowerment, and that some dimensions are more effective than others in predicting mental health. Specifically, it was found that the impact dimension was the most effective, followed by competence, meaning, and decision (in that order).

The results were discussed and interpreted in the light of previous research and the socio-cultural context of the research sample. The researcher concluded this research with a set of recommendations and proposed studies.

Key Words: Psychological Empowerment, Female Administrative Staff, Saudi Universities, Mental Health

مقدمة البحث:

Efficacy لدى الموظفين. بعد ذلك طُوّر توماس وفلتهاوس (Thomas & Velthouse, 1990) المفهوم، إذ اعتبرا التمكين النفسي في بيئة العمل بناءً معرفياً متعدد الأوجه، يعكس أبعاداً مختلفة، لا يمكن اختزالها في مكون واحد. وحدد توماس وفلتهاوس أربعة أبعاد معرفية للتمكين النفسي تمثل توجه الفرد ناحية دوره في العمل Work Role هي: المعنى، الكفاءة وتعادل فاعلية الذات لدى كونجر وكانينجو، والاختيار (تقرير المصير)، والتأثير.

وقد صُقل لاحقاً هذا المفهوم المعرفي من خلال سبرايتزر (Spreitzer, 1995) التي تبنت هذه الأبعاد الأربعة، وصممت لها مقياساً شهيراً للتمكين النفسي في بيئة العمل، مشيرة إلى أن هذه الأبعاد تتحد بفاعلية محققة البناء الكلي للتمكين النفسي، وأن الافتقار لأي بعد منها سيؤدي إلى تضاعف الدرجة الكلية للتمكين لا إلى إلغائها. وبالتالي فالأفراد إما أنهم يحوزون درجة عالية أو متوسطة أو متدنية في التمكين النفسي، لكن لا يمكن وصفهم بأنهم ممكنون تماماً أو غير ممكنين على الإطلاق. مع التأكيد على أن التمكين النفسي ليس بناءً شاملاً عابراً خلال مختلف أدوار ومواقف الفرد في الحياة، ولكنه يتحدد ببيئة عمل الفرد أو مجاله الوظيفي.

صفوة القول أن التمكين النفسي هو شعور وإدراك شخصي للموظف، يتشكل حول قيمة عمله، ومدى قدرته على أداء واجباته الوظيفية بمهارة واستقلال، وعلى التحكم في الأساليب والتأثير في النتائج.

مشكلة البحث:

مما تهدف إليه رؤية المملكة العربية السعودية (٢٠٣٠) تعزيز كفاءة الموارد البشرية في القطاع العام. وينص البعد الخامس في برنامج التحول الوطني (أحد البرامج التنفيذية لرؤية ٢٠٣٠) على:

استخدم مصطلح التمكين على نطاق واسع في مختلف التخصصات مثل علم النفس وعلم الاجتماع والتعليم والنظرية السياسية والإدارة والعمل الاجتماعي ودراسات المرأة، فظهرت مفاهيم كالتمكين السياسي والتمكين الاقتصادي والتمكين المؤسسي والتمكين القانوني والتمكين الصحي.

واليوم فإن من بين أهداف التنمية المستدامة SDGs السبعة عشر التي أعلنتها منظمة الأمم المتحدة، ودخلت حيز النفاذ في يناير (٢٠١٦)، التكافؤ وتمكين النساء، بما يحقق نمو المجتمعات والرخاء، ويدعم الاقتصادات المستدامة.

لكن مفهوم التمكين قد عُرف منذ ستينيات القرن الماضي، بسبب ظهور حركات الحقوق المدنية، وشاع استخدامه في النصف الثاني من السبعينيات، عندما بدأت الحركة النسوية بالحديث عن ضعف سياسات التنمية الخاصة بالمرأة، وخلال ذلك ارتبط التمكين بالعمليات التي تساعد النساء المهمشات من الحصول على الثقة بالنفس والاستقلال والسيطرة على الذات، في مسار أكثر شمولاً يضم تحكم النساء والرجال معاً في الظروف الاجتماعية والاقتصادية والحياة الخاصة والعامّة (حوالة والقطب، ٢٠٠٧).

مع ذلك فلم يتجذر المفهوم في الفكر الإنساني وينتشر استخدامه على نطاق العالم إلا من خلال صكوك ومواثيق الأمم المتحدة ذات العلاقة بحقوق الإنسان عامة، وحقوق المرأة خاصة (حُمد، ٢٠٠٨).

وبالنسبة إلى مفهوم التمكين النفسي تحديداً، الذي نال اهتماماً واسعاً في مجالي علم النفس والإدارة، فبعد كونجر وكانينجو (Conger & Kanungo, 1988) أول من طرحاه واعتبراه مساوياً للمكون الدافعي في مفهوم فاعلية الذات Self-

الاستمرار في: "تنمية مواهبها واستثمار طاقاتها وتمكينها من الحصول على الفرص المناسبة لبناء مستقبلها والإسهام في تنمية المجتمع والاقتصاد" (رؤية المملكة ٢٠٣٠، ص ٣٧)، فالرؤية تستهدف بذلك رفع نسبة مشاركة المرأة في سوق العمل من (٢٢%) إلى (٣٠%) (رؤية المملكة ٢٠٣٠، ص ٣٩).

وترى الباحثة أن تمكين المرأة الذي تنص عليه رؤية المملكة العربية السعودية (٢٠٣٠) يستلزم البحث في مكون التمكين النفسي الذي تقوم عليه كافة أشكال التمكين الأخرى. خاصة وأن تمكين العاملات في الوظائف الإدارية بالبيئات الأكاديمية سيدعم تمكين القياديات وسائر الأكاديميات في هذه الجامعات. فتمكين النساء على مختلف مواقعهن ومراتبهن يشكل دوائر متقاطعة يغذي بعضها بعضاً. والطواقم الإدارية الممكنة نفسياً ستسهم في الدعم الذي تحتاجه الصفوف الأولى من القيادات النسائية في كافة الأقسام التعليمية والكليات والعمادات المختلفة. وهذا سيصب في آخر المطاف في الاستثمار البشري، وعملية التحول الوطني، وتعزيز مشاركة المرأة السعودية في صناعة القرار.

وقد ذهب أولاديبو (Oladipo, 2009) إلى أن تحقيق التمكين في أي مجال، وفي أي مجتمع أو وسط أي مجموعة من الأفراد يعتمد بشكل أساسي على درجة التمكين النفسي. فحين تخفق برامج التمكين السياسي والاقتصادي والاجتماعي في تحقيق النتائج المرجوة منها، فإن ذلك على الأرجح بسبب إهمال التمكين النفسي. فالفرد كيان نفسي بالدرجة الأولى، ولا بد من أخذ ذلك في الاعتبار عند صياغة السياسات تجنباً لنشوء المواقف السلبية والسلوك غير الفعال.

وقد دفع ذلك بعض الدول النامية إلى تصميم برامج إرشادية تساعد النساء على اكتساب وتعزيز التمكين النفسي ضمن إطار كلي لمبادرات تمكين المرأة عموماً (Francina & Joseph, 2013, Salmanpour, Bayramnejad & Rajabi, 2016, Özbas& Tel, 2016).

وبذلك فإن التمكين النفسي والصحة النفسية يؤديان دوراً مهماً في حياة النساء العاملات (Shooshtari, Abedi, Bahrami, Samouei, 2018). والمعنى أن كلا المفهومين

"تحقيق التميز في الأداء الحكومي". ولهذا البعد ستة أهداف استراتيجية، أولها: "تحسين إنتاجية موظفي الحكومة" من خلال عدة مسارات من بينها: "توفير بيئة عمل مميزة قائمة على التحفيز والابتكار وتحسين الإنتاجية وحل المشكلات الإدارية"، وكذلك: "رفع كفاءة رأس المال البشري من خلال برامج التدريب والتمكين وإعداد القادة" (الخطة التنفيذية لبرنامج التحول الوطني، ٢٠١٦، ص ٧٢-٧٤).

وهكذا فالاستثمار في الإنسان وتوفير بيئة العمل الإبداعية، يظهران كركيزتين أساسيتين في تخطي كثير من العقبات التي تواجه تحقيق التنمية المستدامة في المملكة العربية السعودية.

وقد شددت الاستراتيجية الوطنية للتحول إلى مجتمع المعرفة على: "الارتقاء بالقدرة الإدارية والتنظيمية للجهاز الإداري الحكومي"، مع الإشارة إلى أن هذه القدرات: "ما زالت دون المستوى المطلوب سواء كان ذلك بسبب مشكلات مؤسسية أو مشكلات فردية محضة تتعلق بالقدرة على أداء المهام". وهذا مادفع معدي الاستراتيجية إلى تحديد عدة سياسات للارتقاء بالقدرة الإدارية في القطاع الإداري الحكومي من بينها: "تحسين قدرة الإداريين الحكوميين على أداء مهامهم وخاصة لموظفي المستوى الإداري المتوسط" (الاستراتيجية الوطنية للتحول إلى مجتمع المعرفة، ١٤٣٥، ص ٣٦-٣٧).

وفي بيئة التعليم الجامعي تحديداً، أكدت (الخطة المستقبلية للتعليم الجامعي في المملكة العربية السعودية) (أفاق)، (١٤٣٢هـ، ص ١٨) على أن أحد الأهداف الاستراتيجية هو: "الارتقاء بأداء الموظفين وزيادة مؤهلاتهم وتطوير مهاراتهم".

ومع أنه لا تتوفر إحصائيات محددة عن أعداد الملتحقات بالوظائف الإدارية في الجامعات الحكومية السعودية، إلا أن وجود (٢٩) جامعة حكومية (وزارة التعليم، ٢٠١٩) يعطي دلالة واضحة على توسع الجهاز الإداري الحكومي في الجامعات، وزيادة في توظيف النساء في الأعمال الإدارية بهذه المؤسسات الأكاديمية.

وبينما تؤكد رؤية المملكة (٢٠٣٠) على أن: " المرأة السعودية تعد عنصرًا مهمًا من عناصر القوة، إذ تشكل ما يزيد على (٥٠%) من إجمالي عدد الخريجين الجامعيين"، مما يستدعي

أبعاد التمكين النفسي أقوى من غيرها في تنبؤها بالصحة النفسية

أهمية البحث:

يكتسب البحث الحالي أهميته من كونه يدرس متغير التمكين النفسي الذي يُعدّ من بين الأبعاد المهمة للتمكين بشكل عام، وتمكين المرأة على نحو خاص. وقد أصبح تمكين المرأة السعودية أحد الرؤى والمرتكزات الرئيسية في خطط وبرامج واستراتيجيات المملكة العربية السعودية.

كما يستمد البحث أهميته من أهمية مجتمع البحث المتمثلة في الموظفين الإداريات في الجامعات السعودية. وتعتقد الباحثة أن هذه العينة من بين العينات المجتمعية التي لم تجد اهتمامًا بحثيًا نوعيًا في البحوث المحلية على الرغم من أهميتها الكبيرة في تعزيز الجودة والارتقاء بالنواتج الجامعية بشتى مستوياتها.

إضافة إلى ذلك تستند أهمية البحث إلى كونه يدرس متغيرين هما: التمكين النفسي والصحة النفسية اللذان يقعان في نطاق علم النفس الإيجابي، الذي يبحث في جوانب الصلابة والتوافق والنمو والصحة وإرادة المعنى لدى الفرد، مقابل النزعة الكلاسيكية في كثير من البحوث العربية إلى دراسة جوانب الاعتلال وسوء التوافق.

مصطلحات البحث:

التمكين النفسي Psychological Empowerment

بناء دافعي يتشكل في بيئة العمل، ويعكس إدراك الفرد حيال ذاته في علاقته بدوره الوظيفي، ويتجلى في أربعة أبعاد إدراكية/ معرفية هي: المعنى، الكفاءة، الاختيار، التأثير، Spreitzer (1995).

وتُعرّف الباحثة التمكين النفسي إجرائياً بأنه الدرجة الكلية التي تحصل عليها المستجيب على مقياس سبرايتزر للتمكين النفسي المستخدم في هذا البحث.

أبعاد التمكين النفسي:

المعنى Meaning

قيمة العمل وأهدافه التي يتم الحكم عليها في ضوء مثل الفرد ومعاييرها الخاصة. والمعنى يتضمن التوفيق بين متطلبات الوظيفة والسلوك والمعتقدات والقيم الشخصية، (Thomas & Velthouse)

يعتمدان على التفكير والشعور والسلوك، ويعبران عن اتجاه إيجابي نحو الحياة، ومشاعر جيدة ناحية الذات والآخر، وقدرة على تحمل المسؤولية واتخاذ القرارات الصحيحة، والتعامل الفعّال مع ضغوط الحياة وإجهاد العمل والاحترق الوظيفي.

بناءً على ما تقدم، تتحدد مشكلة البحث في الأسئلة الآتية:

1. ما أبعاد التمكين النفسي الأعلى مستوى والأقل مستوى من بين الأبعاد الأربعة (المعنى، الكفاءة، الاختيار، التأثير) لدى الموظفين الإداريات في الجامعات السعودية؟
2. هل يختلف التمكين النفسي لدى الموظفين الإداريات في الجامعات السعودية باختلاف الفئة العمرية والمستوى التعليمي وسنوات الخبرة الوظيفية ومقدار الدخل الشهري من الوظيفة؟
3. ما العلاقة بين الصحة النفسية لدى الموظفين الإداريات في الجامعات السعودية وكل بُعد من الأبعاد الأربعة للتمكين النفسي: (المعنى، الكفاءة، الاختيار، التأثير)؟
4. هل يمكن التنبؤ بالصحة النفسية لدى الموظفين الإداريات في الجامعات السعودية من خلال التمكين النفسي، وأي أبعاد التمكين النفسي أقوى من غيرها في تنبؤها بالصحة النفسية؟

أهداف البحث:

يهدف البحث الحالي إلى:

1. الكشف عن الفروق في التمكين النفسي لدى الموظفين الإداريات في الجامعات السعودية التي ترجع إلى اختلاف الفئة العمرية والمستوى التعليمي وسنوات الخبرة الوظيفية ومقدار الدخل الشهري من الوظيفة.
2. الكشف عن طبيعة العلاقة بين الصحة النفسية لدى الموظفين الإداريات في الجامعات السعودية وكل بُعد من الأبعاد الأربعة للتمكين النفسي: (المعنى، الكفاءة، الاختيار، التأثير).
3. دراسة إمكانية التنبؤ بالصحة النفسية لدى الموظفين الإداريات في الجامعات السعودية من خلال التمكين النفسي، وتحديد أي من

وُعرّف الباحثة الصحة النفسية إجرائيًا بأنها الدرجة الكلية التي تحصل عليها المستجيبة على مقياس وورك أدنبرة للصحة النفسية المستخدم في هذا البحث.

حدود البحث:

تحدد البحث مكانيًا بالجامعات السعودية الحكومية البالغ عددها (٢٩) جامعة حكومية. وتحدد البحث زمنيًا بفترة التطبيق الواقعة بين شهر نوفمبر من عام (٢٠١٨) وشهر يناير من عام (٢٠١٩). كما تحدد البحث بشريًا بالعينة التي أُتيحَت للباحثة من الموظفين الإداريات في عدد من الجامعات السعودية الحكومية من غير أعضاء الهيئة التعليمية. وأخيرًا تحدد البحث بالأداتين المتمثلتين في مقياس سبرايتزر للتمكين النفسي، ومقياس وورك أدنبرة للصحة النفسية، وبالمغيرات موضع البحث.

الدراسات السابقة:

هدفت دراسة هوفخيدر وبروسيفورس (Hochwälder & Brucefors, 2005) إلى توسيع المعرفة التجريبية المتصلة بالعلاقة بين التمكين النفسي والصحة العقلية والاحترق النفسي والإجازات المرضية لدى نحو (٢٠٠٠) من العاملات في التمريض. وبينت النتائج أن أبعاد التمكين الأربعة تفسر ما قيمته (٢-١٨%) من التباين لدى العينة فيما يتعلق بمقاييس اعتلال الصحة. وكان بعدا (المعنى) و(الكفاءة) هما أكثر ما ارتبط سلبًا باعتلال الصحة. وخلص الباحثان إلى أنه كلما ارتفعت درجة التمكين النفسي في مكان العمل كلما انخفضت درجة اعتلال الصحة.

كما تناولت دراسة لاوتيزي ولاشجر ورافازولو (Lautizi, Laschinger & Ravazzolo, 2009) العلاقة بين التمكين النفسي والضغط النفسية والرضا الوظيفي لدى (٧٧) من العاملات في التمريض في قسمين للرعاية الصحية العقلية في إيطاليا. وكشفت النتائج ارتباط التمكين إيجابيًا بالرضا الوظيفي، في حين كان ارتباطه سلبًا بضغط وإجهاد العمل.

أما دراسة كاكير ويرن (Cakir & Yerin, 2011) فقد خضعت لها نحو (٢٤٨) من النساء التركيات المهاجرات إلى بريطانيا والمقيمتات في

(1990).

وُعرّف الباحثة المعنى إجرائيًا بأنه الدرجة الفرعية التي تحصل عليها المستجيبة على بُعد المعنى في مقياس سبرايتزر للتمكين النفسي المستخدم في هذا البحث.

الكفاءة Competence

اعتقاد الفرد بمقدرته على القيام بمهام ومتطلباتوظيفته بمهارة (Spreitzer, 1995).

وُعرّف الباحثة الكفاءة إجرائيًا بأنها الدرجة الفرعية التي تحصل عليها المستجيبة على بُعد الكفاءة في سبرايتزر للتمكين النفسي المستخدم في هذا البحث.

الاختيار Choice

شعور الفرد بالاستقلال والقدرة على أخذ زمام المبادرة في إعداد وتنظيم وبدء واستمرار إجراءات العمل، وأمثلة ذلك القدرة على اتخاذ القرارات حول أساليب العمل، ومدى السرعة والجهد المبذولين (Spreitzer, 1995).

وُعرّف الباحثة الاختيار إجرائيًا بأنه الدرجة الفرعية التي تحصل عليها المستجيبة على بُعد الاختيار في مقياس سبرايتزر للتمكين النفسي المستخدم في هذا البحث.

التأثير Impact

شعور الفرد بقدرته على التأثير في النتائج الاستراتيجية والإدارية والتشغيلية في العمل (Thomas & Velthouse, 1990).

وُعرّف الباحثة التأثير إجرائيًا بأنه الدرجة الفرعية التي تحصل عليها المستجيبة على بُعد التأثير في مقياس سبرايتزر للتمكين النفسي المستخدم في هذا البحث.

الصحة النفسية Mental Health

بناء مركب يرتبط ببعدي الوجدان Affect والأداء النفسي Psychological Functioning. ويعكس في التجربة الذاتية للسعادة، والرضا عن الحياة، والاستقلال، والنمو الشخصي، وقبول الذات وتقديرها، والمقدرة على تطوير العلاقات المرضية ذات النفع المتبادل والحفاظ عليها، مع تحقيق الذات (Tennant et al., 2007).

اختلافات دالة إحصائياً في التمكين النفسي والصحة النفسية عائدة إلى اختلاف مقدار الدخل. كما تبين أن هناك ارتباطاً إيجابياً دالاً بين التمكين النفسي والصحة النفسية، وتم تفسير ما يقارب من (١٧%) من التباين في التمكين النفسي من خلال الصحة النفسية.

في حين أن دراسة ريلوانو وريدزوان وأبوسماه (Rilwanu, Redzuan & Abu-Samah, 2014) التي شملت (٢٨٥) موظفاً في إحدى المؤسسات النيجيرية، لم تجد للمتغيرات الديمغرافية: (الجنس، العمر، الحالة الزوجية، مستوى التعليم، الدخل الشهري) أي تأثير دال على التمكين النفسي.

أما دراسة (الشجيري، ٢٠١٤) على المعلمين في محافظة بابل بالعراق أظهرت أن العلاقة الارتباطية بين التمكين النفسي والصحة النفسية ضعيفة وغير دالة.

من جهة ثانية بحثت دراسة ماتشينجا وسولا وسيريكسو وفيشمان ودوميترو (Macsinga, Sulea, Sârbescu, Fischmann & Dumitru, 2015) تأثير التمكين النفسي وعاملين من عوامل الشخصية هما: الانبساطية وبقطة الضمير، على نتائج العمل الإيجابية مثل المشاركة والفعالية والالتزام التنظيمي. وخضع للدراسة عينة قوامها (٢٥٨) موظفاً من ثلاث مؤسسات بمتوسط عمري (٣٨,٥٥) سنة، وبلغت نسبة النساء من العينة (٥٢%). وقد أثبتت النتائج أن الشخصية والتمكين النفسي يفسران قدرًا كبيراً من التباين في النتائج التنظيمية الإيجابية.

كذلك قامت دراسة بيرشاك وكاديفي (Parshak & Khadivi, 2015) ببحث العلاقة بين التمكين النفسي والصحة النفسية لدى عينة قوامها (١٧٠) من موظفي إحدى الجامعات الإيرانية، نصفها تقريباً من النساء. وأظهرت النتائج وجود علاقة إيجابية دالة بين ثلاثة أبعاد للتمكين النفسي (الكفاءة، الاعتماد على الذات، حق الاختيار) والصحة النفسية، وأن التمكين النفسي منبئ إيجابي بالصحة النفسية.

أما دراسة ريد ولاشجر (Read & Laschinger, 2015) فقد هدفت لاختبار تأثير التمكين النفسي على الصحة النفسية والرضا الوظيفي لدى (١٩٠) من العاملين في التمريض

لندن، وكان متوسط أعمارهن (٣٤-٣٨). وأظهرت النتائج أن المستويات المنخفضة من الضيق النفسي والتميز العنصري المدرك، والمستويات الأعلى من التعليم والدعم الاجتماعي، تتنبأ بقدر أكبر من التمكين. وكان الضيق النفسي هو أكثر العوامل قيمة في التنبؤ السلبي بالتمكين.

من جهتها بحثت دراسة بوديرس ومورن وبرودور (Boudrias, Morin & Brodeur, 2012) دور التمكين النفسي كعامل وقائي ضد الإجهاد والاحتراق النفسي بين (٤٠٠) من الموظفين المعرضين لضغوط العمل كالمناصب اليومية والعبء الزائد والتغيرات الوظيفية. وكشفت النتائج عن الآثار الإيجابية للتمكين النفسي، وكان لبعدها (المعنى) تأثير إيجابي دال على جميع أعراض الإجهاد النفسي.

وقامت دراسة شروفاستفا وسن (Srivastava & Singh, 2013) ببحث الدور التوسطي للتمكين النفسي من خلال دراسة عينة من المدراء في مستويات الإدارة الوسطى من منظمات صناعيتين بشمال الهند. ودلت النتائج على أن التمكين النفسي حتى مع تحييد كافة المتغيرات الديموغرافية يتنبأ بشكل إيجابي دال بالصحة النفسية، وأن التمكين النفسي يتوسط بشكل دال العلاقة بين الخصائص الوظيفية العامة، والصحة النفسية.

وهدفت دراسة راشكوفست وليفين (Rashkovits & Livne, 2013) على (١٩١) معلماً في المرحلتين المتوسطة والثانوية في عدد من المدارس الدينية وغير الدينية إلى فحص تأثير مستوى التعليم على التمكين النفسي، وأظهرت النتائج الارتباط الإيجابي الدال بين المستوى العلمي للمعلمين ودرجة التمكين النفسي.

بالمقابل شارك في دراسة بيرماناندوم (PParamanandam, 2014) عينة من موظفي إحدى الشركات المختصة في تصنيع مكونات السيارات. وأشارت النتائج إلى وجود اختلافات دالة إحصائياً في التمكين النفسي والصحة النفسية عائدة إلى الفئة العمرية والحالة الزوجية وسنوات الخبرة. فكانت المستويات الأعلى في التمكين النفسي والصحة لدى المستجيبين من الفئة العمرية الأدنى من (٣٠) سنة، ولدى غير المتزوجين، ولدى ذوي الخبرة الأقل من (٥) سنوات. وبالمقابل لم يكن هناك

وضابطة. وأظهرت نتائج القياس البعدي أن التدريب على التمكين النفسي قد رفع مستوى الصحة النفسية العامة للأمهات المعيلات.

وقد أثبتت دراسة (أبو أسعد، ٢٠١٧) فاعلية برنامج إرشادي يستند إلى التمكين النفسي في رفع مستويات الرضا الحياتي والأمل لدى طلاب المدارس من ذوي الأسر المفككة في محافظة الكرك بالأردن.

أما دراسة ملافي وأحمدي وبي (Malafe, Ahmad & Baei, 2017) فقد شملت (١٥٢) موظفًا في إحدى البلديات المحلية، ولم تظهر نتائجها اختلافات دالة إحصائية في التمكين عائدة إلى الجنس أو العمر أو مستوى التعليم أو الخبرة الوظيفية.

وذهبت دراسة جانيون وشكيري وحيدري (Ghaniyoun, Shakeri & Heidari, 2017) إلى التحقق من العلاقة بين التمكين النفسي والاحترق النفسي لدى (١١٠٠) فرد في الطاقم التشغيلي لأحد مراكز الطوارئ. وأظهرت النتائج أن (٤٦٪) من المشاركين كانوا على درجة متوسطة من التمكين النفسي. كما تبين وجود علاقة عكسية ذات دلالة إحصائية بين جميع أبعاد التمكين النفسي الأربعة (المعنى، الكفاءة، الاختيار، التأثير) والاحترق النفسي. وخلص الباحثون إلى أنه يمكن لصانعي السياسات والمخططين الصحيين اتخاذ بعض التدابير لتعزيز التمكين النفسي مما يحد من المشكلات المرتبطة بالاحترق النفسي.

وشملت دراسة جريلش وآخرون (Grealish et al., 2017) (٤٢٣) طالبًا في الجامعات الإنجليزية والإيرلندية، وكشفت نتائجها أن التمكين النفسي يتوسط العلاقة بين العمليات النفسية: (فعالية الذات، أساليب التفكير، استراتيجيات التعايش) والصحة النفسية والصحة العامة والشفاء والتعاقدية فئة الشباب.

ووجدت دراسة (حليم، ٢٠١٧) على (١٥٧) من أعضاء هيئة التدريس الذكور والإناث بإحدى الجامعات المصرية أن ثلاثة أبعاد للتمكين النفسي هي الكفاءة والاختيار والتأثير تكون أعلى بشكل دال لدى الفئات الأكبر عمراً، والأطول في سنوات الخبرة الوظيفية.

بكدنا في وحدات الجراحة والرعاية الحرجة. أغلب العينة كن من النساء وممن تقل خبرتهن الوظيفية عن السنتين. وأظهرت النتائج أن التمكين النفسي له تأثير إيجابي على الصحة النفسية والرضا الوظيفي.

في حين خضعت لدراسة وين وريجن وسبنس لاشنجر (Wing, Regan & Spence, Laschinger, 2015) (٣٩٤) ممرضة من الخريجات الجدد العاملات في مستشفيات أونتاريو. وقد دللت النتائج على أن المستويات العالية من التمكين النفسي ترتبط بشكل دال مع مستويات أقل من الأعراض السلبية للصحة النفسية. وخلص الباحثون إلى أن التمكين يسهم في انخفاض أعراض الاعتلال النفسي لدى هؤلاء الممرضات.

من ناحية ثانية كشفت دراسة (النواجحة، ٢٠١٦) على عينة من معلمي المرحلة الأساسية في محافظة خان يونس، عن علاقة ارتباطية دالة بين جميع أبعاد التمكين النفسي والتوجه الحياتي القائم على التفكير الإيجابي والتفاؤل والإقبال على الحياة. كما أشارت النتائج إلى وجود فروق في التمكين النفسي تبعًا لمتغير سنوات الخبرة، لصالح ذوي الخبرة (١١ سنة فما فوق) مقارنة بذوي الخبرة (أقل من ٥ سنوات) وذوي الخبرة (من ٦-١٠ سنوات).

وقد تمت دراسة أوزباز وتيل (Özbas & Tel, 2016) لتحديد تأثير برنامج في التمكين النفسي لمدة (١٠) أسابيع، قائم على الدراما النفسية، على درجة الإدراك والشعور بالتمكين النفسي وعلى مستويات الإجهاد، لدى ممرضات أقسام الأورام. وتكونت العينة من (٨٢) ممرضة قسموا إلى مجموعتين تجريبية وضابطة. وكشفت النتائج أن درجة الإدراك والشعور بالتمكين النفسي في بيئة العمل ارتفعت بدلالة إحصائية لدى المجموعة التجريبية في القياس البعدي، كما انخفضت لديها درجات الإجهاد والاحترق النفسي.

وهدفت دراسة سلمانپور وآخرون (Salmanpouret al., 2016) لفحص أثر برنامج تدريبي في التمكين النفسي في تعزيز الصحة النفسية العامة لدى الأمهات المعيلات في محافظة شيراز بإيران. وتكونت عينة الدراسة من (٦٠) امرأة قُسمن إلى مجموعتين تجريبية

الجامعات السعودية وكل بعد من الأبعاد الأربعة للتمكين النفسي: (المعنى، الكفاءة، الاختيار، التأثير)، والدرجة الكلية للتمكين. ٧. يمكن التنبؤ بالصحة النفسية لدى الموظفين الإداريات في الجامعات السعودية من خلال التمكين النفسي، وتوجد أبعاد للتمكين النفسي أقوى من غيرها في التنبؤ بالصحة النفسية لديهم.

منهج البحث:

أخذت الباحثة بالمنهج الوصفي الارتباطي الذي يُعدُّ أكثر المناهج اتساقاً مع مشكلة البحث وأهدافه.

مجتمع البحث:

تشكل المجتمع الأصلي للبحث من جميع الموظفين اللواتي على رأس العمل في الوظائف الإدارية بالجامعات السعودية الحكومية الـ (٢٩)، من غير أعضاء الهيئة التعليمية. واقتصر مجتمع البحث على الجامعات الحكومية دون الأهلية، كونها تشكل مجتمعاً متجانساً من ناحية طبيعة بيئة العمل، وطرق التوظيف والتعيين، والأساليب الإدارية المتبعة، فضلاً عن التنوع الذي يزر به مجتمع الموظفين الإداريات بالجامعات الحكومية من حيث الفئات العمرية والمراتب الوظيفية وسنوات الخبرة.

عينة البحث:

تكونت عينة البحث من (٨١٠) موظفة إدارية من غير أعضاء الهيئة التعليمية، يعملن في (١٠) جامعات حكومية في مناطق مختلفة من المملكة، وهي الجامعات التي قبلت التعاون مع الباحثة، من خلال الموافقة على إرسال الرابط الإلكتروني للاستجابة على أداتي البحث بنظام التراسل الداخلي إلى موظفاتهم الإداريات، مع حثهن على التعاون.

امتدت أعمار العينة من (٢٠) إلى (٥٦) عاماً، بمتوسط عمر (٣٦,٩٧) عاماً، وانحراف معياري قدره (٧,٥٣) عاماً. معظم العينة أو (٧٣,٣%) منهن من الحاصلات على الشهادة الجامعية، و(١٣,٣%) منهن من الحاصلات على شهادة الثانوية العامة، و(١٣,٣%) منهن أيضاً من الحاصلات على

وأثبتت دراسة بابا وكيرنز وماكينتوش وتانهل ولوزي (Baba, Kearns, McIntosh,) (Tannahill & Lewsey, 2017) دور التمكين النفسي في رفع مستوى الصحة النفسية لدى عينة تربو على (٤٣٠٠) من أرباب المنازل البالغين في مدينة غلاسكو.

وتوصلت دراسة (السميري، ٢٠١٧) على (١٤٠) من معلمي ذوي الاحتياجات الخاصة في محافظات قطاع غزة، إلى وجود علاقة ارتباطية سالبة بين التمكين النفسي والإجهاد والاحترق النفسي، وأن التمكين النفسي منبئ بالاحترق.

أما دراسة عزيز وقرشي (Aziz & Quraishi, 2017) على عينة من أعضاء هيئة التدريس في جامعة عامة وخاصة في باكستان، فقد دلت على وجود ارتباط إيجابي دال بين التمكين النفسي والصحة النفسية، وأن انخفاض درجة التمكين النفسي يعزز مشاعر الاكتئاب والقلق وانخفاض الثقة في الذات.

وأخيراً قام زانج وبي ولي (Zhang, Yi, Li,) (2018) بمراجعة شاملة لجميع الدراسات ذات العلاقة التي أجريت منذ عام (١٩٩٠) وحتى عام (٢٠١٨) على المرمرضات. وأظهرت المراجعة لما مجموعة (٢٤) دراسة وجود علاقة ضعيفة وغير دالة بين التمكين النفسي والإجهاد الانفعالي.

فروض البحث:

١. توجد أبعاد للتمكين النفسي من بين الأبعاد الأربعة (المعنى، الكفاءة، الاختيار، التأثير) أعلى مستوى وأخرى أقل مستوى، لدى الموظفين الإداريات في الجامعات السعودية.
٢. لا يختلف التمكين النفسي لدى الموظفين الإداريات في الجامعات السعودية باختلاف الفئة العمرية.
٣. لا يختلف التمكين النفسي لدى الموظفين الإداريات في الجامعات السعودية باختلاف المستوى التعليمي.
٤. لا يختلف التمكين النفسي لدى الموظفين الإداريات في الجامعات السعودية باختلاف سنوات الخبرة الوظيفية.
٥. لا يختلف التمكين النفسي لدى الموظفين الإداريات في الجامعات السعودية باختلاف مقدار الدخل الشهري من الوظيفة.
٦. توجد علاقة موجبة دالة إحصائياً بين الصحة النفسية لدى الموظفين الإداريات في

قوامها (٣٩٣) مديرًا ومديرة، تم اختيارهم بشكل عشوائي من وحدات عمل متنوعة تمثل جميع الوظائف والأقسام والمواقع بإحدى الشركات الصناعية، بمتوسط أعمار (٤٦) عامًا، (٩٣%) من هذه العينة ذكور، و (٧٠%) من حملة الشهادة الجامعية. والعينة الثانية قوامها (١٢٨) موظفًا وموظفة تم اختيارهم بشكل عشوائي طبقًا بمتوسط أعمار (٤٠) عامًا، (٨٣%) من هذه العينة من غير المدراء، (٨٤%) إناث، (٥٤%) من حملة الشهادة الثانوية.

وقد بلغ معامل الثبات للمقياس ككل في نسخته الأصلية بطريقة معامل ألفا ل كرونباخ (٠,٧٢)، وتم التحقق من الصدق البنائي للمقياس عن طريق استخدام أسلوب التحليل العاملي التوكيدي من الدرجة الثانية second-order confirmatory factor analysis الذي أسفر عن تمتع أبعاد المقياس بمعاملات صدق مرتفع امتدت من (٠,٥٨) إلى (٠,٩٢).

وقامت الباحثة الحالية بترجمة المقياس، وعرضه على (٧) من المحكمين الذين أجمعوا على صلاحيته، ثم قامت بحساب معاملات ثباته وصدقه، بعد تطبيقه على عينة استطلاعية قوامها (١٥٠) موظفة إدارية في الجامعات الحكومية السعودية، بالطرق التالية:

(١) حساب ثبات عبارات مقياس سبرايترز للتمكين النفسي بطريقتين هما:

معامل Alpha-Cronbach (بعدد عبارات المقياس)، وفي كل مرة يتم حذف درجات إحدى العبارات من الدرجة الكلية للمقياس. كما تم حساب الثبات الكلي للمقياس بطريقة التجزئة النصفية Spearman-Brown-

- حساب معاملات الارتباط بين درجات العبارة والدرجات الكلية للمقياس.

(٢) حساب صدق عبارات مقياس سبرايترز للتمكين النفسي عن طريق حساب معامل الارتباط بين درجة العبارة والدرجة الكلية للمقياس. فكانت النتائج كما بالجدول رقم (١):

درجتي (الماجستير أو الدكتوراه).

وأعلى نسبة من العينة أو (٤٣,٨%) جاءت من ذوات الخبرة الوظيفية (من ٥ إلى أقل من ١٠ سنة)، بينما (١٨,٣%) منهم من ذوات الخبرة الوظيفية (أقل من ٥ سنوات)، و(١٤,٧%) منهم من ذوات الخبرة الوظيفية (من ١٠ سنوات إلى أقل من ١٥ سنة)، و(١٠,٦%) منهم من ذوات الخبرة الوظيفية (من ١٥ إلى أقل من ٢٠ سنة)، و(١٢,٦%) منهم من ذوات الخبرة الوظيفية (من ٢٠ سنة فأكثر).

وجاءت معظم عينة البحث أو (٦٥,٩%) منهم من ذوات الدخل الشخصي من الوظيفة (من ٥٠٠٠ إلى أقل من ١٠٠٠٠ ريال)، و(٨,٨%) منهم من ذوات الدخل الشخصي من الوظيفة (أقل من ٥٠٠٠ ريال)، و(١٧,٣%) منهم من ذوات الدخل الشخصي من الوظيفة (من ١٠٠٠٠ إلى أقل من ١٥٠٠٠ ريال)، و(٤,٤%) منهم من ذوات الدخل الشخصي من الوظيفة (من ١٥٠٠٠ إلى أقل من ٢٠٠٠٠ ريال)، و(٣,٦%) منهم من ذوات الدخل الشخصي من الوظيفة (من ٢٠٠٠٠ ريال فأكثر).

أدوات البحث:

أولاً: مقياس سبرايترز للتمكين النفسي Psychological Empowerment Spreitzer's Scale

أعدته سبرايترز (Spreitzer, 1995) ويتألف من (١٢) عبارة تتوزع على أربعة أبعاد هي: المعنى، الكفاءة، الاختيار، التأثير، بواقع (٣) عبارات لكل بعد. وجميع العبارات ذات اتجاه إيجابي، ويجب عنها باختيار من بين (٥) بدائل هي: لا أتفق بشدة، لا أتفق، محايدة، أتفق، أتفق بشدة. وللمقياس درجة كلية واحدة، ودرجات فرعية لكل محور. وكلما ارتفعت الدرجة على المقياس أشار ذلك إلى ارتفاع مستوى التمكين النفسي لدى المستجيب.

وفي النسخة الأصلية لهذا المقياس تم التحقق من ثباته وصدقه بعد تطبيقه على عينتين: الأولى

جدول (١): معاملات ثبات وصدق عبارات مقياس سبرايترز للتمكين النفسي (ن = ١٥٠)

العبارات	معامل ألفا ل كرونباخ	معامل ارتباط درجة	معامل ارتباط درجة العبارة بالدرجة
----------	----------------------	-------------------	-----------------------------------

الكلية للمقياس عند حذف درجة العبارة (صدق)	العبارة بالدرجة الكلية للمقياس (ثبات)	Alpha-Cronbach	
**٠,٥٠	**٠,٦١	٠,٨٢٩	١
**٠,٦٣	**٠,٧٣	٠,٨١٨	٢
**٠,٥٠	**٠,٦٢	٠,٨٢٩	٣
**٠,٣٣	**٠,٣٩	٠,٨٣٩	٤
**٠,٢٨	**٠,٣٦	٠,٨٤٠	٥
**٠,٣٧	**٠,٤٤	٠,٨٣٨	٦
**٠,٥٠	**٠,٦٠	٠,٨٢٩	٧
**٠,٥٢	**٠,٦٢	٠,٨٢٧	٨
**٠,٥٧	**٠,٦٧	٠,٨٢٣	٩
**٠,٦١	**٠,٦٩	٠,٨٢١	١٠
**٠,٦٠	**٠,٧٠	٠,٨٢٠	١١
**٠,٦٠	**٠,٦٩	٠,٨٢١	١٢
معامل Alpha-Cronbach العام الكلي للمقياس = ٠,٨٤٠			
معامل الثبات بطريقة التجزئة النصفية لـ Spearman-Brown = ٠,٨٧٧			

** دال إحصائياً عند مستوى (٠,٠١)

Warwick-Edinburgh Mental Well-being Scale(WEMWBS)

تم تصميم المقياس واختباره من قبل مجموعة من الباحثين (Tennant *et al.*, 2007) من جامعتي وُرك وإدنبرة بالمملكة المتحدة.

يتكون المقياس الذي يختبر تأثير العمل على الصحة النفسية من (١٤) عبارة تشمل بعض المشاعر والأفكار التي اختبرها المستجيب على مدار الأسبوعين السابقين على الاستجابة، جميعها ذات اتجاه إيجابي، ويُجاب عنها باختيار من بين (٥) بدائل، على النحو التالي: أبداً، نادرًا، أحيانًا، غالبًا، دائمًا. وللمقياس درجة مجمعة واحدة، وأدنى درجة يمكن الحصول عليها (١٤) بينما (٧٠) هي الدرجة القصوى، وكلما ارتفعت الدرجة على المقياس أشار ذلك إلى ارتفاع مستوى الصحة النفسية لدى المستجيب.

وفي النسخة الأصلية للمقياس تم التحقق من ثباته وصدقه بعد تطبيقه على عينتين: الأولى قوامها (٣٥٤) من الطلاب الجامعيين وطلاب الدراسات العليا بسبعة تخصصات في جامعتي وُرك وإدنبرة. والثانية عينة مجتمعية قوامها (٢٠٧٥) فرداً من قاطني المملكة المتحدة.

وقد بلغ معامل الثبات للمقياس ككل في نسخته الأصلية بطريقة معامل ألفا لـ كرونباخ (٠,٨٩) وبطريقة إعادة الاختبار بلغ (٠,٨٣)، أما الصدق

يتضح من جدول (١) ما يأتي:

- أن جميع معاملات Alpha-Cronbach في حالة غياب العبارة أقل من أو يساوي معامل Alpha-Cronbach العام للمقياس في حالة وجود جميع عباراته، أي أن تدخل أي عبارة من عباراته لا يؤدي إلى انخفاض معامل الثبات الكلي للمقياس، وهذا يشير إلى أن كل عبارة تسهم بدرجة معقولة في الثبات الكلي للمقياس.
- أن جميع معاملات ارتباط درجة العبارة بالدرجة الكلية للمقياس دالة إحصائياً عند مستوى (٠,٠١)، مما يدل على الاتساق الداخلي وثبات جميع عبارات مقياس سبرايترز للتمكين النفسي.
- أن معاملات الثبات الكلي بطريقتي Alpha-Cronbach، والتجزئة النصفية لـ Spearman-Brown مرتفعان مما يدل على الثبات الكلي للمقياس.
- أن جميع معاملات ارتباط درجة العبارة بالدرجة الكلية لمقياس سبرايترز للتمكين النفسي (في حالة حذف درجة العبارة من الدرجة الكلية للمقياس) دالة إحصائياً عند مستوى (٠,٠١)، مما يشير إلى صدق جميع عبارات مقياس سبرايترز للتمكين النفسي.

ثانياً: مقياس وُرك وإدنبرة للصحة النفسية

وقامت الباحثة الحالية بترجمة المقياس، وعرضه على (٧) من المحكمين الذين أجمعوا على صلاحيته، وقد تم حساب ثبات وصدق مقياس ورك- إندبرة للصحة النفسية عن طريق اتباع الخطوات نفسها عند حساب الخصائص السيكومترية للمقياس السابق، فكانت النتائج كما يلي:

البنائي للمقياس باستخدام أسلوب التحليل العاملي التوكيدي الذي أسفر عن تشبع جميع عبارات المقياس بعامل واحد بنسبعت بلغت (٠,٥٠) فأكثر. وتم حساب صدق المحك للمقياس عن طريق حساب معامل ارتباطه بسبعة مقاييس تقيس الرضا عن الحياة والسعادة والصحة النفسية، إذ امتد معامل ارتباطه بتلك المقاييس من (٠,٤٣) إلى (٠,٧٧).

جدول (٢): معاملات ثبات وصدق عبارات مقياس ورك - إندبرة للصحة النفسية (ن = ١٥٠)

العبرة	معامل ألفا لـ كرونباخ Alpha-Cronbach	معامل ارتباط درجة العبرة بالدرجة الكلية للمقياس عند حذف درجة العبرة (صدق)	معامل ارتباط درجة العبرة بالدرجة الكلية للمقياس (ثبات)
١	٠,٨٨٤	**٠,٥٠	**٠,٦١
٢	٠,٨٨٢	**٠,٤٧	**٠,٥٦
٣	٠,٨٨١	**٠,٥٢	**٠,٦١
٤	٠,٨٨٤	**٠,٤٧	**٠,٥٦
٥	٠,٨٨١	**٠,٥٠	**٠,٥٧
٦	٠,٨٨١	**٠,٥٢	**٠,٥٨
٧	٠,٨٨٠	**٠,٥٢	**٠,٥٩
٨	٠,٨٧٦	**٠,٦١	**٠,٦٩
٩	٠,٨٧٢	**٠,٧١	**٠,٧٦
١٠	٠,٨٧٥	**٠,٦٦	**٠,٧١
١١	٠,٨٧٩	**٠,٥٥	**٠,٦١
١٢	٠,٨٨٠	**٠,٥٤	**٠,٦١
١٣	٠,٨٧٣	**٠,٦٧	**٠,٧٣
١٤	٠,٨٦٩	**٠,٧٥	**٠,٨٠
معامل Alpha-Cronbach العام الكلي للمقياس = ٠,٨٨٦			
معامل الثبات بطريقة التجزئة النصفية لـ Spearman-Brown = ٠,٩١٧			

** دال إحصائيًا عند مستوى (٠,٠١)

يتضح من جدول (٢) ما يأتي:

الداخلي وثبات جميع عبارات مقياس ورك - إندبرة للصحة النفسية.

أن معاملات الثبات الكلي بطريقتي Alpha-Cronbach، التجزئة النصفية لـ Spearman-Brown مرتفعة مما يدل على الثبات الكلي للمقياس.

أن جميع معاملات ارتباط درجة العبرة بالدرجة الكلية لمقياس ورك - إندبرة (في حالة حذف درجة العبرة من الدرجة الكلية للمقياس) دالة إحصائيًا عند مستوى (٠,٠١)، مما يشير إلى صدق جميع عبارات مقياس ورك - إندبرة للصحة النفسية.

- أن جميع معاملات Alpha-Cronbach في حالة غياب العبرة أقل من أو يساوي معامل Alpha-Cronbach العام للمقياس في حالة وجود جميع عباراته، أي أن تدخل أي عبارة من عباراته لا يؤدي إلى انخفاض معامل الثبات الكلي للمقياس، وهذا يشير إلى أن كل عبارة تسهم بدرجة معقولة في الثبات الكلي للمقياس.
- أن جميع معاملات ارتباط درجة العبرة بالدرجة الكلية للمقياس دالة إحصائيًا عند مستوى (٠,٠١)، مما يدل على الاتساق

الأساليب الإحصائية:

تم استخدام الأساليب الإحصائية التالية للتحقق من صحة فروض البحث:

نتائج البحث:

الفرض الأول:

للتحقق من صحة الفرض الأول الذي ينص على: توجد أبعاد للتمكين النفسي من بين الأبعاد الأربعة (المعنى، الكفاءة، الاختيار، التأثير) أعلى مستوى وأخرى أقل مستوى لدى الموظفين الإداريات في الجامعات السعودية. تم استخدام المتوسط الحسابي والنسبة المئوية، فكانت النتائج كما يأتي:

- المتوسط الحسابي والنسبة المئوية.
- تحليل التباين في اتجاه واحد One-Way ANOVA، متبوعاً باختبار أقل فرق دال LSD Least significant difference.
- معامل الارتباط لبيرسون.
- تحليل الانحدار المتعدد المتدرج Multiple Stepwise Regression Analysis.

جدول (٣): متوسطات أبعاد مقياس سبرايترز للتمكين النفسي (ن = ٨١٠)

م	البُعد	متوسط العينة	الدرجة العظمى للبُعد	النسبة المئوية للمتوسط	الترتيب
١	المعنى	١٠,٧٠	١٥	٧١,٣٧	٣
٢	الكفاءة	١٣,٦١	١٥	٩٠,٧٢	١
٣	الاختيار	١٠,٩٢	١٥	٧٢,٧٨	٢
٤	التأثير	١٠,٤٨	١٥	٦٩,٨٨	٤
-	الدرجة الكلية للتمكين النفسي	٤٥,٧١	٦٠	٧٦,١٩	-

يتضح من جدول (٣) ما يأتي:

ونسبة هذا المتوسط (٧١,٣٧%) من الدرجة العظمى للبُعد.

- أن بُعد (الكفاءة) حظي على أعلى متوسط حسابي بين أبعاد مقياس سبرايترز للتمكين النفسي، إذ بلغ متوسط عينة البحث على هذا البُعد (١٣,٦١) ونسبة هذا المتوسط (٩٠,٧٢%) من الدرجة العظمى للبُعد. إن بُعد (الاختيار) احتل المرتبة الثانية بين أبعاد مقياس سبرايترز للتمكين النفسي، إذ بلغ متوسط عينة البحث على هذا البُعد (١٠,٩٢) ونسبة هذا المتوسط (٧٢,٧٨%) من الدرجة العظمى للبُعد.

الفرض الثاني:

للتحقق من صحة الفرض الثاني الذي ينص على: لا يختلف التمكين النفسي لدى الموظفين الإداريات في الجامعات السعودية باختلاف الفئة العمرية، تم استخدام:

- تحليل التباين في اتجاه واحد One-Way ANOVA، متبوعاً باختبار أقل فرق دال LSD، كما بالجدول التالي:

- أن بُعد (المعنى) احتل المرتبة الثالثة بين أبعاد مقياس سبرايترز للتمكين النفسي، إذ بلغ متوسط عينة البحث على هذا البُعد (١٠,٧٠) ونسبة هذا المتوسط (٧٦,١٩%) من الدرجة العظمى للبُعد.
- أن بُعد (الاختيار) احتل المرتبة الثانية بين أبعاد مقياس سبرايترز للتمكين النفسي، إذ بلغ متوسط عينة البحث على هذا البُعد (١٠,٩٢) ونسبة هذا المتوسط (٧٢,٧٨%) من الدرجة العظمى للبُعد.

جدول (٤): نتائج تحليل التباين في اتجاه واحد عند دراسة اختلاف التمكين النفسي لدى الموظفين الإداريات في الجامعات السعودية باختلاف العمر، ونتائج اختبار أقل فرق دال LSD لتحديد اتجاه الفروق الدالة إحصائياً (ن = ٨١٠)

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة (ف)	مستوى الدلالة			
بين المجموعات	١٧٣٠,٦٥	٦	٢٨٨,٤٤	٤,٩٨	٠,٠١			
داخل المجموعات	٤٦٥١٣,٣٣	٨٠٣	٥٧,٩٢					
الفئة العمرية								
م	العدد	المتوسط	١	٢	٣	٤	٥	٦
١	٢٢	٤٥,٧٣	-					
٢	٩٨	٤٤,١٥	١,٥٧	-				
٣	١٩٨	٤٤,٢٨	١,٤٤	٠,١٣	-			
٤	٢٢٦	٤٥,٥٤	١,٢٥	١,٣٩	١,٢٦	-		
٥	١٣٥	٤٦,٩٨	١,٢٥	**٢,٨٢	**٢,٧٠	١,٤٣	-	
٦	٧٦	٤٧,٠٧	١,٣٤	**٢,٩١	**٢,٧٨	١,٥٢	٠,٠٩	-
٧	٥٥	٤٩,٣٥	*٣,٦٢	**٥,١٩	**٥,٠٦	٣,٨٠	٢,٣٧	٢,٢٨

* دال عند مستوى ٠,٠٥ ** دال عند مستوى ٠,٠١

يتضح من جدول (٤) ما يأتي:

إحصائية (عند مستوى ٠,٠١ أو ٠,٠٥) من متوسط درجات ذوات الأعمار الصغيرة (من ٢٠ إلى أقل من ٢٥ عامًا، ومن ٢٥ إلى أقل من ٣٠ عامًا، ومن ٣٠ إلى أقل من ٣٥ عامًا).
 • أن نتائج هذا الفرض تشير بوجه عام إلى أنه كلما ارتفع العمر ارتفع التمكين النفسيلدى الموظفين الإداريات في الجامعات السعودية.

الفرض الثالث:

للتحقق من صحة الفرض الثالث الذي ينص على: لا يختلف التمكين النفسي لدى الموظفين الإداريات في الجامعات السعودية باختلاف المستوى التعليمي، تم استخدام:

• تحليل التباين في اتجاه واحد One-Way ANOVA، متبوعًا باختبار أقل فرق دال LSD، كما بالجدول التالي:

- وجود اختلاف دال إحصائيًا (عند مستوى ٠,٠١) في التمكين النفسي وفقًا لاختلاف الفئة العمرية.
- أن متوسط درجات ذوات العمر (من ٤٠ إلى أقل من ٤٥ عامًا) في التمكين النفسي أعلى بدلالة إحصائية (عند مستوى ٠,٠١) من متوسط درجات ذوات الأعمار (من ٢٥ إلى أقل من ٣٠ عامًا، ومن ٣٠ إلى أقل من ٣٥ عامًا).
- أن متوسط درجات ذوات العمر (من ٤٥ إلى أقل من ٥٠ عامًا) في التمكين النفسي أعلى بدلالة إحصائية (عند مستوى ٠,٠١) من متوسط درجات ذوات الأعمار (من ٢٥ إلى أقل من ٣٠ عامًا، ومن ٣٠ إلى أقل من ٣٥ عامًا).
- أن متوسط درجات ذوات العمر (من ٥٠ عامًا فأكثر) في التمكين النفسي أعلى بدلالة

جدول (٥): نتائج تحليل التباين في اتجاه واحد عند دراسة اختلاف التمكين النفسي لدى الموظفين

الإداريات في الجامعات السعودية باختلاف المستوى التعليمي، ونتائج اختبار أقل فرق دال LSD لتحديد اتجاه الفروق الدالة إحصائياً (ن=٨١٠)

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة (ف)	مستوى الدلالة
بين المجموعات	٧١٨,٦٥	٢	٣٥٩,٣٢	٦,١٠	٠,٠١
داخل المجموعات	٤٧٥٢٥,٣٣	٨٠٧	٥٨,٨٩		
المستوى التعليمي					
م	المستوى التعليمي	العدد	المتوسط	المستوى التعليمي	
				١	٢
١	شهادة الثانوية العامة	١٠٨	٤٧,٣٧	-	٣
٢	الشهادة الجامعية	٥٩٤	٤٥,٧٧	*١,٦٠	-
٣	دراسات عليا (ماجستير/ دكتوراه)	١٠٨	٤٣,٧٤	**٣,٦٣	*٢,٠٣

* دال عند مستوى ٠,٠٥ ** دال عند مستوى ٠,٠١

متوسط درجات ذوات المستوى التعليمي (دراسات عليا (ماجستير/ دكتوراه).

• أن نتائج هذا الفرض تشير بوجه عام إلى أنه كلما ارتفع المستوى التعليمي انخفض التمكين النفسي لدى الموظفين الإداريات في الجامعات السعودية.

الفرض الرابع:

للتحقق من صحة الفرض الرابع الذي ينص على: لا يختلف التمكين النفسي لدى الموظفين الإداريات في الجامعات السعودية باختلاف سنوات الخبرة الوظيفية، تم استخدام:

• تحليل التباين في اتجاه واحد One-Way ANOVA، متبوعاً باختبار أقل فرق دال LSD، كما بالجدول الآتي:

يتضح من جدول (٥) ما يأتي:

- وجود اختلاف دال إحصائياً (عند مستوى ٠,٠١) في التمكين النفسي وفقاً لاختلاف المستوى التعليمي.
- أن متوسط درجات ذوات المستوى التعليمي (شهادة الثانوية العامة) في التمكين النفسي أعلى بدلالة إحصائية (عند مستوى ٠,٠١ أو ٠,٠٥) من متوسط درجات ذوات المستوى التعليمي (الشهادة الجامعية، ودراسات عليا (ماجستير/ دكتوراه).
- أن متوسط درجات ذوات المستوى التعليمي (الشهادة الجامعية) في التمكين النفسي أعلى بدلالة إحصائية (عند مستوى ٠,٠٥) من

جدول (٦): نتائج تحليل التباين في اتجاه واحد عند دراسة اختلاف التمكين النفسي لدى الموظفين الإداريات في الجامعات السعودية باختلاف سنوات الخبرة الوظيفية، ونتائج اختبار أقل فرق دال LSD لتحديد اتجاه الفروق الدالة إحصائياً (ن=٨١٠)

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة (ف)	مستوى الدلالة
بين المجموعات	١٨٤٩,١٩	٤	٤٦٢,٣٠	٨,٠٢	٠,٠١
داخل المجموعات	٤٦٣٩٤,٧٩	٨٠٥	٥٧,٦٣		
سنوات الخبرة الوظيفية					
م	سنوات الخبرة الوظيفية	العدد	المتوسط	سنوات الخبرة الوظيفية	
				١	٢
١	أقل من ٥ سنوات	١٤٨	٤٤,٩٣	-	٤
٢	من ٥ إلى أقل من ١٠ سنوات	٣٥٥	٤٤,٥١	٠,٤٣	-
٣	من ١٠ سنوات إلى أقل من ١٥	١١٩	٤٦,٣٥	١,٤٢	*١,٨٥

						سنة	
٤	من ١٥ إلى أقل من ٢٠ سنة	٨٦	٤٧,٧٣	**٢,٨٠	**٣,٢٣	**٣,٢٣	
٥	من ٢٠ سنة فأكثر	١٠٢	٤٨,٥٩	**٣,٦٦	**٤,٠٨	*٢,٢٤	٠,٨٦

* دال عند مستوى ٠,٠٥ ** دال عند مستوى ٠,٠١

يتضح من جدول (٦) ما يأتي:

النفسي أعلى بدلالة إحصائية (عند مستوى ٠,٠١ أو ٠,٠٥) من متوسط درجات ذواتسنوات الخبرة الوظيفية (أقل من ٥ سنوات، من ٥ إلى أقل من ١٠ سنوات، من ١٠ سنوات إلى أقل من ١٥ سنة).

• أن نتائج هذا الفرض تشير بوجه عام إلى أنه كلما ارتفع عدد سنوات الخبرة الوظيفية ارتفع التمكين النفسي لدى الموظفين الإداريات في الجامعات السعودية.

الفرض الخامس:

للتحقق من صحة الفرض الخامس الذي ينص على: لا يختلف التمكين النفسي لدى الموظفين الإداريات في الجامعات السعودية باختلاف مقدار الدخل الشهري من الوظيفة، تم استخدام:

• تحليل التباين في اتجاه واحد One-Way ANOVA، متبوعاً باختبار أقل فرق دال LSD، كما بالجدول التالي:

• وجود اختلاف دال إحصائياً (عند مستوى ٠,٠١) في التمكين النفسي وفقاً لاختلاف عدديسنوات الخبرة الوظيفية.

• أن متوسط درجات ذواتسنوات الخبرة الوظيفية (من ١٠ سنوات إلى أقل من ١٥ سنة) في التمكين النفسي أعلى بدلالة إحصائية (عند مستوى ٠,٠٥) من متوسط درجات ذواتسنوات الخبرة الوظيفية (من ٥ إلى أقل من ١٠ سنوات).

• أن متوسط درجات ذواتسنوات الخبرة الوظيفية (من ١٥ إلى أقل من ٢٠ سنة) في التمكين النفسي أعلى بدلالة إحصائية (عند مستوى ٠,٠١) من متوسط درجات ذواتسنوات الخبرة الوظيفية (أقل من ٥ سنوات، من ٥ إلى أقل من ١٠ سنوات، من ١٠ سنوات إلى أقل من ١٥ سنة).

• أن متوسط درجات ذواتسنوات الخبرة الوظيفية (من ٢٠ سنة فأكثر) في التمكين

جدول (٧): نتائج تحليل التباين في اتجاه واحد عند دراسة اختلاف التمكين النفسي لدى الموظفين الإداريات في الجامعات السعودية باختلاف مقدار الدخل الشهري من الوظيفة، ونتائج اختبار أقل فرق دال LSD لتحديد اتجاه الفروق الدالة إحصائياً (ن=٨١٠)

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة (ف)	مستوى الدلالة
بين المجموعات	١٣٥٥,٠٦	٤	٣٣٨,٧٦	٥,٨٢	٠,٠١
داخل المجموعات	٤٦٨٨٨,٩٢	٨٠٥	٥٨,٢٥		

م	مقدار الدخل الشهري من الوظيفة	العدد	المتوسط	مقدار الدخل الشهري من الوظيفة			
				١	٢	٣	٤
١	أقل من ٥٠٠٠ ريال	٧١	٤٥,٢٣				
٢	من ٥٠٠٠ إلى أقل من ١٠٠٠٠ ريال	٥٣٤	٤٥,٠٨	٠,١٥			
٣	من ١٠٠٠٠ إلى أقل من ١٥٠٠٠ ريال	١٤٠	٤٧,٠٠	١,٧٧	١,٩٢		
٤	من ١٥٠٠٠ إلى أقل من ٢٠٠٠٠ ريال	٣٦	٤٦,٧٢	١,٥٠	١,٦٥	١,٦٥	

٥	من ٢٠٠٠٠ ريال فأكثر	٢٩	٥١,١٤	**٥,٩١	**٦,٠٦	**٤,١٤	**٤,٤٢
---	---------------------	----	-------	--------	--------	--------	--------

** دال عند مستوى ٠,٠١

- إن نتائج هذا الفرض تشير بوجه عام إلى أنه كلما ارتفع مقدار الدخل الشهري من الوظيفة ارتفع التمكين النفسي لدى الموظفين الإداريات في الجامعات السعودية.

الفرض السادس:

للتحقق من صحة الفرض السادس الذي ينص على: توجد علاقة موجبة دالة إحصائيًا بين الصحة النفسية لدى الموظفين الإداريات في الجامعات السعودية وكل بُعد من الأبعاد الأربعة للتمكين النفسي: (المعنى، الكفاءة، الاختيار، التأثير) والدرجة الكلية للتمكين، تم استخدام: معامل الارتباط لبيرسون، كما بالجدول التالي:

- يتضح من جدول (٧) ما يأتي:
- وجود اختلاف دالٍ إحصائيًا (عند مستوى ٠,٠١) في التمكين النفسي وفقًا لاختلاف مقدار الدخل الشهري من الوظيفة.
- أن متوسط درجات ذوات الدخل الشهري من الوظيفة (من ٢٠٠٠٠ ريال فأكثر) في التمكين النفسي أعلى بدلالة إحصائية (عند مستوى ٠,٠١) من متوسط درجات جميع ذوات الدخل الشهري من الوظيفة الأقل من ٢٠٠٠٠ ريال (أقل من ٥٠٠٠ ريال، ومن ٥٠٠٠ إلى أقل من ١٠٠٠٠ ريال، ومن ١٠٠٠٠ إلى أقل من ١٥٠٠٠ ريال، ومن ١٥٠٠٠ إلى أقل من ٢٠٠٠٠ ريال).

جدول (٨): معامل الارتباط بين الصحة النفسية لدى الموظفين الإداريات في الجامعات السعودية وكل بُعد من الأبعاد الأربعة للتمكين النفسي (ن=٨١٠)

المتغيرات		المعنى	الكفاءة	اتخاذ القرار	التأثير	الدرجة الكلية للتمكين النفسي
الصحة النفسية	معامل الارتباط	٠,٤١	٠,٤٠	٠,٤٧	٠,٥٢	٠,٦١
	مستوى الدلالة	٠,٠١	٠,٠١	٠,٠١	٠,٠١	٠,٠١

استخدام:

يتضح من جدول (٨) ما يأتي:

- تحليل الانحدار المتعدد المتدرج Multiple Stepwise Regression Analysis.

حيث تبدأ طريقة تحليل الانحدار المتعدد المتدرج بإدراج المتغيرات المستقلة في معادلة الانحدار المتعدد "خطوة خطوة"، حيث يتم في الخطوة الأولى إدراج أقوى المتغيرات المستقلة تأثيرًا على المتغير التابع في معادلة الانحدار المتعدد، ثم في الخطوة الثانية يتم إدراج ثاني أقوى المتغيرات المستقلة تأثيرًا على المتغير التابع في معادلة الانحدار المتعدد بالإضافة إلى المتغير المستقل الذي تم إدراجه في الخطوة الأولى، وهكذا حتى تنتهي من جميع المتغيرات المستقلة التي لها تأثير دالٍ إحصائيًا على المتغير التابع، أما المتغيرات

- وجود ارتباط موجب دالٍ إحصائيًا (عند مستوى ٠,٠١) بين الصحة النفسية لدى الموظفين الإداريات في الجامعات السعودية وكل بُعد من الأبعاد الأربعة (المعنى، الكفاءة، الاختيار، التأثير) والدرجة الكلية للتمكين النفسي.

الفرض السابع:

للتحقق من صحة الفرض السابع الذي ينص على: يمكن التنبؤ بالصحة النفسية لدى الموظفين الإداريات في الجامعات السعودية من خلال التمكين النفسي، وتوجد أبعاد للتمكين النفسي أقوى من غيرها في التنبؤ بالصحة النفسية لديهن، تم

في معادلة الانحدار المتعدد باعتباره ثاني أقوى المتغيرات المستقلة تأثيراً على المتغير التابع (الصحة النفسية)، وفي الخطوة الثالثة تم إدراج في معادلة الانحدار المتعدد بُعد (المعنى) كبُعد للتمكين النفسي باعتباره ثالث أقوى المتغيرات المستقلة تأثيراً على المتغير التابع (الصحة النفسية)، وفي الخطوة الرابعة تم إدراج في معادلة الانحدار المتعدد بُعد (الاختيار) كبُعد للتمكين النفسي باعتباره رابع وأخر المتغيرات المستقلة تأثيراً على المتغير التابع (الصحة النفسية). ونتائج هذا الفرض كما يلي:

المستقلة التي ليس لها تأثير دال إحصائياً على المتغير التابع أو التي تفسر كمية ضئيلة جداً من التباين في درجات المتغير التابع فيتم حذفها ولا يتم إدراجها في معادلة الانحدار المتعدد.

وقد أسفرت نتائج تحليل الانحدار المتعدد المتدرج عن إدراج بُعد (التأثير) كبُعد للتمكين النفسي في معادلة الانحدار المتعدد وذلك في الخطوة الأولى باعتباره أقوى المتغيرات المستقلة تأثيراً على المتغير التابع (الصحة النفسية)، وفي الخطوة الثانية تم إدراج بُعد (الكفاءة) كبُعد للتمكين النفسي

جدول (٩): نتائج تحليل الانحدار المتعدد المتدرج عند التنبؤ بالصحة النفسية من الأبعاد الأربعة للتمكين النفسي لدى الموظفين الإداريات في الجامعات السعودية

المتغير التابع	المتغيرات المستقلة	المعامل البائي B	الخطأ المعياري للمعامل البائي	بيتا	قيمة (ت)	قيمة (ف)	معامل التحديد R ²
الصحة النفسية	الثابت	١٧,٧٣	٢,١١		**٨,٣٩	**١٢٨,٨٧	٠,٣٩٠
	التأثير	٠,٨٢	٠,١١	٠,٢٧	**٧,٤٣		
	الكفاءة	١,٣٤	٠,١٦	٠,٢٥	**٨,٣٦		
	المعنى	٠,٤٨	٠,٠٨	٠,١٨	**٥,٦٨		
	الاختيار	٠,٥٢	٠,١١	٠,١٧	**٤,٧٢		

** دال عند مستوى ٠,٠١

يتضح من جدول (٩) ما يأتي:

• وجود تأثير موجب دال إحصائياً للأبعاد الأربعة للتمكين النفسي على الصحة النفسية لدى الموظفين الإداريات في الجامعات السعودية. وتشير قيمة معامل التحديد R² إلى أن الأبعاد الأربعة للتمكين النفسي تفسر مجتمعة ما نسبته (٣٩%) من التباين في درجات الصحة النفسية لدى الموظفين الإداريات في الجامعات السعودية، وهي كمية كبيرة من التباين المُفسر بواسطة الأبعاد الأربعة للتمكين النفسي. ومن الجدول السابق يمكن صياغة المعادلة التي تعين على التنبؤ بالصحة النفسية من خلال الأبعاد الأربعة للتمكين النفسي، وذلك في الصورة الآتية:

أي أنه كلما ارتفعت درجات الأبعاد الأربعة (المعنى، الكفاءة، الاختيار، التأثير) للتمكين النفسي ارتفعت درجات الصحة النفسية لدى الموظفين الإداريات في الجامعات السعودية. وبهذا تشير نتائج هذا الفرض إلى أنه يمكن التنبؤ بالصحة النفسية لدى الموظفين الإداريات في الجامعات السعودية من خلال التمكن النفسي، وأنه توجد أبعاد للتمكين النفسي أقوى من غيرها في التنبؤ بالصحة النفسية لديهم، إذ وُجد أن بُعد (التأثير) أقوى هذه الأبعاد في التنبؤ بالصحة النفسية يليه في المرتبة الثانية بُعد (الكفاءة)، واحتل بُعد (المعنى) المرتبة الثالثة من حيث قوة التنبؤ بالصحة النفسية، أما بُعد (الاختيار) فقد احتل المرتبة الرابعة والأخيرة من حيث قوة التنبؤ بالصحة النفسية.

$$\text{الصحة النفسية} = ٠,٨٢ (\text{التأثير}) + ١,٣٤ (\text{الكفاءة}) + ٠,٤٨ (\text{المعنى}) + ٠,٥٢ (\text{الاختيار}) + ١٧,٧٣$$

مناقشة النتائج وتفسيرها:

لم يتضح من نتائج الفرض الأول وجود أبعاد للتمكين النفسي أعلى من غيرها بدرجة واضحة

الإداريات في البيئات الأكاديمية أن يكن مصدر عون وثقة لأعضاء الهيئة التعليمية، سواء من يقمن بالتدريس ومزاولة بعض أعمال اللجان وحسب، أو من يُدرن دفة المناصب الإدارية الأعلى كالعديدات ورئيسات الأقسام. هذا الشعور والإدراك الذي يتكون لدى الموظفين الإداريات بأهمية أدوارهن الوظيفية، يُعزز لديهن الأفكار والمعتقدات الإيجابية المرتبطة بالقيمة (والمعنى) الذي تكتسبه الوظيفة، سواء على صعيد النمو الشخصي، أو على صعيد منظومة العمل الإداري ككل.

من جهة أخرى، فإن تقدم العمر وارتفاع سنوات الخبرة الوظيفية قد يعينان زيادة في شعور وإدراك الموظفة لُبعد آخر من أبعاد التمكين النفسي، وهو (الكفاءة) التي تعادل اليقين بالمقدرة على إنجاز المهام الإدارية المطلوبة بمهارة وجدارة، وفي أوقاتها المجدولة سلفاً.

إضافة إلى ذلك فإن ارتفاع الدخل الشهري من الوظيفة يشير حتمًا إلى ارتفاع المرتبة الوظيفية، وبالتالي يكن هؤلاء الموظفات أكثر إدراكًا لقيمة ومعنى ما يضطلعن به من مهام، وأكثر فتاعة داخلية بمدى جدارتهن الشخصية. فمؤدج الموظفة الإدارية التي صقلها العمر وطول سنوات الخبرة، والتي تحتل رتبة وظيفية متوسطة أو أعلى من ذلك، وتمارس الأدوار المنوطة بها في البيئة الأكاديمية، معززة بالكفاءة وروح المبادرة وحس التنظيم، من ضمن النماذج التي يعرفها العاملون في البيئة الأكاديمية بالجامعات السعودية الحكومية. فالارتفاع في المرتبة الوظيفية يبدو أنه يعزز أبعاد التمكين النفسي الأخرى، وهي (الاختيار) أو شعور الموظفة بالقدرة على أخذ زمام المبادرة في تنظيم وتنسيق بعض المهام والواجبات الإدارية التي تقع في نطاق مسؤوليتها، و(التأثير) وهو إدراك الموظفة بقدرتها على إحداث فارق نوعي في النتائج والمخرجات الإدارية في القسم أو الكلية أو العمادة المنضوية تحت لوأها.

وقد كشفت نتائج البحث الحالي عن نتيجة ملفتة للانتباه، وهي أنه كلما ارتفع المستوى التعليمي انخفض التمكين النفسي. وهذه النتيجة تختلف عن نتيجة راشكوفست وليفين (Rashkovits & Livne, 2013) التي أظهرت ارتباط ارتفاع المستوى التعليمي بارتفاع التمكين النفسي. وتختلف أيضًا عن نتيجة كاكير ويرن (Cakir & Yerin, 2011). كما تختلف كذلك عن نتيجة

لدى عينة البحث، إذ كانت متوسطات الأبعاد الأربعة متقاربة، وتتراوح بين (١٣,٦١) وهو أعلاها لُبعد (الكفاءة)، و(١٠,٤٨) وهو أدناها لُبعد (التأثير). ويمكن فهم هذه النتيجة في إطار تداخل وترابط أبعاد التمكين النفسي التي تجتمع حول بناء واحد، أو مفهوم كلي واحد للدافعية المشكلة في بيئة العمل لتعكس شعور وإدراك الفرد تجاه أدواره الوظيفية. مع ذلك فإن حصول بُعد (التأثير) على المتوسط الأدنى مقارنة بالأبعاد الثلاثة الأخرى (الكفاءة، الاختيار، المعنى) يمكن أن يُفهم في ضوء التعقيد النسبي في إدراك هذا المفهوم، لارتباطه بشعور الموظفة في إحداث الفارق في النتائج الاستراتيجية والإدارية والتشغيلية. فكأنما يفترض هذا البُعد وجود مؤشرات محددة مصدرها البيئة التنظيمية نفسها، يمكن للموظفة من خلالها أن تستنتج مدى وقيمة الفارق النوعي الذي تُحدثه في المخرجات.

من ناحية أخرى، كشفت نتائج البحث أنه كلما ارتفع العمر وعدد سنوات الخبرة الوظيفية ومقدار الدخل الشهري ارتفع التمكين النفسي. وهذه النتيجة لا تتفق مع نتيجة ريلوانو وآخرون (Rilwanu et al., 2014)، كما لا تتفق مع نتيجة ملافي وآخرون (Malafeet al., 2017) التي لم تجد أنللجنس، أو الحالة الزوجية، أو العمر، أو عدد سنوات الخبرة الوظيفية، أو مقدار الدخل الشهري، أي تأثير دال على التمكين النفسي. وكذلك لا تتفق هذه النتائج مع نتيجة دراسة بيرمانندوم (PParamanandam, 2014) التي دلت على أن المستوى الأعلى في التمكين النفسي كان من نصيب ذوي الأعمار الأقل من (٣٠) عامًا، وذوي الخبرة الأدنى، في حين لم يكن هناك تأثير دال في التمكين يمكن عزوه إلى اختلاف مقدار الدخل.

بالمقابل فهذه النتائج التي أفضى إليها البحث تتفق مع نتيجة (النواحة، ٢٠١٦) التي أظهرت أن الفارق في درجة التمكين النفسي يكون لصالح ذوي الخبرة الأعلى. كما تتفق النتائج الحالية مع نتيجة دراسة (حليم، ٢٠١٧) التي أثبتت أن التمكين النفسي يرتفع بارتفاع العمر وسنوات الخبرة الوظيفية.

ويمكن تفسير هذه النتائج في ضوء ما يمنحه تقدم العمر وارتفاع سنوات الخبرة الوظيفية من فهم ومعرفة وطول ألفة بالأنظمة والإجراءات الإدارية النافذة في بيئة العمل. هذه المعرفة تتيح للموظفات

اليوم، ولم تتوصل إلى علاقة دالة في هذا السياق. ويمكن فهم هذه النتيجة في ضوء ما يحققه التمكين النفسي للموظفات من شعور بقيمة العمل المضافة، وبالجدارة المستحقة، وبالقدرة على السيطرة والتنظيم في مجال الاختصاص والعمل، فضلاً عن امتلاك درجة ما من التأثير في مخرجات الأعمال الإدارية التي تقع في دائرة مسؤولياتهن.

إن التمكين النفسي بهذه المعاني الإيجابية الشاملة سيرتبط بمستوى الصحة النفسية لديهم، وسيكون منبئاً بها، خاصة والصحة النفسية هي انعكاس لجملة من العوامل والظروف الموضوعية والذاتية في مجال العمل الوظيفي ومجالات الحياة العامة والخاصة.

والنتيجة الحالية تدعم إحدى الحقائق المستقرة التي نطّر لها المعرفيون أمثال إليس Ellis وبيك Beck ودعمتها الأبحاث شبه التجريبية عن التأثير المتبادل بين مكونات البنية المعرفية كالمخططات Schemas والثالوث المعرفي Cognitive Triad وبين التوافق والصحة النفسية، فالتمكين النفسي كما سلف القول هو بناء معرفي إدراكي بالدرجة الأولى.

ويُلاحظ من نتائج البحث الحالي أن أبعاد التمكين النفسي الأربعة اختلفت في مدى قدرتها على التنبؤ بالصحة النفسية، فكان بُعد (التأثير) أقوى هذه الأبعاد، بينما بُعد (الاختيار) أقلها قوة من حيث التنبؤ بالصحة النفسية. ويمكن تفسير هذه النتيجة في سياق أن بُعد (التأثير) يبدو وكأنه مستوى الذروة في التمكين النفسي. وقد سبقت الإشارة إلى التعقيد النسبي في هذا البعد مقارنةً بغيره. فالموظفة التي تدرك إيجابياً مدى وطبيعة تأثيرها في المخرجات الإدارية والتشغيلية فضلاً عن الاستراتيجية، ستكون حققت مستويات جيدة في الأبعاد الأخرى للتمكين، التي يبدو وكأنها مستويات من الإدراك المترتبة على الإدراك الكلي لـ (التأثير). وكون بُعد (الاختيار) كان الأقل قوة في التنبؤ بالصحة النفسية، ذلك عائد ربما إلى ارتباطه بمجالات قد لا تعيرها الموظفة في البيئة الحكومية اهتماماً كبيراً، فالاستقلالية على سبيل المثال في بدء واستمرار إجراءات العمل ومدى السرعة والجهد المبذولين، قد تُرى من قبل الموظفين الإداريات كعناصر ذات أهمية قليلة، وأنها شأن خاضع للأنظمة الإدارية. كما أن عمل هؤلاء

ملافي وآخرون (Malafeet al., 2017) التي كشفت عن عدم وجود تأثير دال لمستوى التعليم في التمكين النفسي.

ويمكن تفسير هذه النتيجة في ضوء أن التمكين النفسي هو إدراك معرفي خاص يتكون لدى الفرد في علاقته بدوره الوظيفي، أكثر مما هو أسلوب إداري تتبعه المؤسسة التي عليها فقط إتاحة المناخ التنظيمي الملائم للعاملين ليصلوا بذواتهم إلى إدراك التمكين النفسي. ومن ثم فكلما ارتفع المستوى التعليمي للموظف ارتفعت تبعاً لذلك شروطه الذاتية في إدراك التمكين النفسي. فالتقييم المعرفي للتمكين النفسي لدى مرتفعي التعليم سيكون ضمن سقف أو شروط أعلى من الشروط التي يدرك من خلالها الأقل تعليماً مقدار تمكينه النفسي في بيئة عمله يبدو ذلك وكأنه يندرج في خانة المعايير الشخصية بشكل عام، التي تسمى أو تنخفض متأثرة ببعض العوامل وأهمها المستوى التعليمي والثقافي لأصحابها.

من ناحية أخرى، أظهر البحث الحالي وجود ارتباط موجب دال إحصائياً (عند مستوى ٠,٠١) بين الصحة وكل بُعد من الأبعاد الأربعة والدرجة الكلية للتمكين النفسي، وأنه يمكن التنبؤ بالصحة النفسية من خلال التمكين النفسي، وأنه توجد أبعاد للتمكين النفسي أقوى من غيرها في التنبؤ بالصحة النفسية.

وهذه النتائج إجمالاً تتفق مع نتيجة عدد من الدراسات السابقة كتلك التي توصل إليها هوفيدر وبروسيفورس، و (Hochwälder & Brucefors, 2005) وشروفاستفا وسن (Srivastava & Singh, 2013) وبيرشاك وكاديفي (Parshak & Khadivi, 2015) وريد و لاشنجر (Read & Laschinger, 2015) ووين وآخرون (Wing et al., 2015) وجريلش وآخرون (Grealish et al., 2017) وبابا وآخرون (Baba et al., 2017) وعزيز وقرشي (Aziz & Quraishi, 2017).

بينما تختلف هذه النتائج مع نتيجة (الشجيري، ٢٠١٤) التي لم تتوصل إلى علاقة دالة بين التمكين النفسي والصحة النفسية. وتختلف أيضاً مع نتيجة المراجعة الشاملة التي أنجزها زانج وآخرون (Zhanget al., 2018) وشملت الدراسات منذ مطلع تسعينيات القرن الماضي إلى

الاستراتيجية الوطنية للتحوّل إلى مجتمع المعرفة.
(٥١٤٣٥). وزارة الاقتصاد والتخطيط،
المملكة العربية السعودية، ص ٣٦-٣٧.

الخطة التنفيذية لبرنامج التحوّل الوطني. (٢٠١٦).
ص ٧٢، ٧٣، ٧٤، على الرابط
https://vision2030.gov.sa/sites/default/files/NTP_ar.pdf

الخطة المستقبلية للتعليم الجامعي في المملكة
العربية السعودية (أفاق). (١٤٣٢هـ). وزارة
التعليم، وكالة الوزارة للشؤون التعليمية،
المملكة العربية السعودية، ص ١٨.

السميري، نجاح. (٢٠١٧). الثقة بالنفس كمتغير
وسيط في العلاقة بين التمكين النفسي
والاحترق الوظيفي المهني لدى معلمي التربية
الخاصة في محافظات غزة. *مجلة الجامع في
الدراسات النفسية والعلوم التربوية*، ٥ (١)،
١٧٨-٢٠٤.

الشجيري، داود حمزة حسن. (٢٠١٤). التمكين
النفسي وعلاقته بالصحة النفسية لدى مدرسي
محافظة بابل. *رسالة ماجستير غير منشورة*،
كلية التربية للعلوم الإنسانية، جامعة بابل،
الجمهورية العراقية.

النواجحة، زهير عبدالحميد. (٢٠١٦). التمكين
النفسي والتوجه الحيّاتي لدى عينة من معلمي
المرحلة الأساسية. *مجلة جامعة القدس
المفتوحة للأبحاث والدراسات التربوية*، ٤
(١٥)، ٢٨٣-٣١٦.

حليم، شيري مسعد. (٢٠١٧). التمكين النفسي لدى
أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة لهم
بجامعة الزقازيق وعلاقته بالرضا الوظيفي
لديهم. *دراسات تربوية ونفسية (مجلة كلية
التربية بالزقازيق)*، ٩٥ (١)، ٥٧-١١٨.

حُمد، نورية علي. (٢٠٠٨). تمكين المرأة وسبل
تدعيم مشاركتها في التنمية بدول مجلس
التعاون. *المكتب التنفيذي لمجلس وزراء
الشؤون الاجتماعية ووزراء العمل بدول
مجلس التعاون لدول الخليج العربية*.

حوالة، سهير والقطب، سمير. (٢٠٠٧). تمكين
المرأة المصرية لتفعيل مشاركتها التنموية في
سياق الألفية الإنمائية: استراتيجية تربوية

الموظفات في بيئات أكاديمية تحت رئاسة وإشراف
أعضاء الهيئة التعليمية من قيادات وحملة
مؤهلات عليا (ماجستير ودكتوراه)، قد يكون
غرس في نفوس هؤلاء الإداريات الرضا والتعود
على الحدود المتاحة من (الاختيار) وعدم إعطائها
قيمة مبالغاً بها، خاصة وهن يرين رئيساتهن كذلك
يخضعن لأشكال أخرى من حدود وإمكانيات
(الاختيار) الخاص بهن.

وأخيراً، فإن التمكين النفسي في بيئة العمل يبدو كأحد
الشروط والمواضع المؤثرة في الصحة النفسية
لهؤلاء الموظفات الإداريات في الجامعات
السعودية. فهو يؤثر وجدانياً على نحو إيجابي في
مشاعرهن الداخلية مشكلاً حالة من الرضا
والتوافق، كما يؤثر معرفياً في احترام وتقدير
الذات، مما ينعكس على التجربة الشعورية والنمو
الذاتي والعلاقات البين شخصية والأداء النفسي
عامة.

التوصيات المقترحة:

توصي الباحثة الجامعات السعودية بتوفير المناخ
التنظيمي المناسب الذي يساعد الموظفات
الإداريات على تحقيق التمكين النفسي. وتوصي
كذلك بالتوعية بأهمية التمكين النفسي، وطرق
اكتسابه وتعزيزه، من خلال البرامج والورش
التدريبية المتخصصة التي تتاح للموظفات على
رأس العمل.

كما توصي الباحثة مراكز البحوث في الجامعات
السعودية بتمويل دراسات موسعة تبحث في أشكال
التمكين عامة لدى النساء السعوديات، العاملات
وغير العاملات، وتقاطعاتها وتأثيراتها في نطاقات
متعددة.

المراجع

أولاً: المراجع العربية:

أبو أسعد، أحمد عبداللطيف. (٢٠١٧). فعالية
برنامج إرشادي يستند إلى التمكين النفسي في
تحسين الرضا الحيّاتي والأمل لدى طلبة
المرحلة المتوسطة من ذوي الأسر المفككة في
محافظة الكرك. *مجلة دراسات الجامعة
الأردنية*، ٤٤ (٤)، ٣١٩-٣٣٤.

- process: Integrating theory and practice. *Academy of Management Review*, 13, 471-482.
- Francina, P, X & Joseph, M, V. (2013). Women Empowerment: The Psychological Dimension. *Rajagiri Journal of Social Development*, 5 (2), 163-176.
- Ghaniyoun, A, Shakeri, K, Heidari, M. (2017). The association of psychological empowerment and job burnout in operational staff of Tehran emergency center. *Indian Journal of Critical Care Medicine*, 21 (9), 563-567.
- Grealish, A, Tai, S, Hunter, A, Emsley, R, Murrells, T, Morrison, A, P. (2017). Does empowerment mediate the effects of psychological factors on mental health, well-being, and recovery in young people? *Psychology and Psychotherapy*, 90 (3), 314-335.
- Hochwälder, J, Brucefors, A, B. (2005). Psychological empowerment at the workplace as a predictor of ill health. *Personality and Individual Differences*, 39 (7), 1237- 1248.
- Lautizi, M, Laschinger, H, K, S, Ravazzolo, S. (2009). Workplace empowerment, job satisfaction and job stress among Italian mental health nurses: an exploratory study. *Journal of nursing management*, 17 (4), 446-452.
- Macsinga, I, Sulea, C, Sârbescu, P, Fischmann, G, Dumitru, C. (2015). Engaged, committed and helpful employees: The role of
- مقترحة. مجلة كلية التربية بجامعة المنصورة، ٦٥، (٢): ٢٣-١٠٦.
- رؤية المملكة العربية السعودية ٢٠٣٠. (٢٠١٦). ص ٣٧، ٣٩، على الرابط
- https://www.vision2030.gov.sa/sites/default/files/report/Saudi_Vision2030_AR_2017.pdf
- وزارة التعليم. (٢٠١٩). قائمة الجامعات الحكومية. على الرابط
- https://www.moe.gov.sa/AR/HIGHE_DUCATION/GOVERNMENT-UNIVERSITIES/LISTOFUNIVERSITIES/Pages/default.aspx
- ثانياً: المراجع الإنجليزية:
- Aziz, F & Quraishi, U. (2017). Empowerment and mental health of university teachers: A case from Pakistan. *Pakistan Journal of Social and Clinical Psychology*, 15 (2), 23-28.
- Baba, C, Kearns, A, McIntosh, E, Tannahill, C, Lewsey, J. (2017). Is empowerment a route to improving mental health and wellbeing in an urban regeneration (UR) context? *Urban Studies*, 54 (7), 1619-1637.
- Boudrias, J,S, Morin, A J, S, Brodeur, M,M. (2012). Role of psychological empowerment in the reduction of burnout in Canadian healthcare workers. *Nursing and Health Sciences*, 14 (1), 8-17.
- Cakir, S., Yerin, G., O. (2011). Exploring the factors contributing to empowerment of Turkish migrant women in the UK. *International Journal of Psychology*, 46 (3), 223-233.
- Conger, J, A & Kanungo, R, N. (1988). The empowerment

- Rashkovits, S & Livne, Y. (2013). The effect of educationl on psychological empowerment and burnout: The Mediating role of workplace learning behaviors. *International Journal of Psychological and Behavioral Sciences*, 7 (6), 1896-1901.
- Read, E, A & Laschinger, H, K, S. (2015). The influence of authentic leadership and empowerment on nurses' relational social capital, mental health and job satisfaction over the first year of practice. *Journal of Advanced Nursing*, 71 (7), 1611-1623.
- Rilwanu, A, Redzuan, M, Abu-Samah, A. (2014). Relationships between socio-demographic variables and psychological empowerment among members of Fadama User Groups (FUGs) in Kankara local Community, Katsina State, Nigeria. *IOSR Journal Of Humanities And Social Science*, 19, (1), 32-38.
- Salmanpour, S, Bayramnejad, H, Rajabi, F. (2016). Effectiveness of psychological empowerment in promotion of general health in women-headed households. *Journal of Asian Scientific Research*, 6 (7), 120-127.
- Shooshtari, S, Abedi, M, R, Bahrami, M, Samouei, R. (2018). Empowerment of women and mental health improvement with a Preventive approach. *Journal of education and health promotion*, 7 (1), 31-34.
- Spreitzer, G, M. (1995). Psychological empowerment in the psychological empowerment. *The Journal of Psychology*, 149 (3), 263-276.
- Malafe, N, S, A, Ahmadi, M, Baei, F. (2017). The relationship between demographic characteristics with information and communication technology and empowerment in general organizations (case study: Sari municipality). *International Review of Management and Marketing*, 7 (2), 71-75.
- Oladipo, S. E. (2009). Psychological empowerment and development. *Edo Journal of Counselling*, 2 (1), 118-126.
- Özbaş, A, A & Tel, H. (2016). The effect of a psychological empowerment program based on psychodrama on empowerment perception and burnout levels in oncology nurses: Psychological empowerment in oncology nurses. *Palliative and supportive care*, 14 (4), 393-401.
- Parshak, G & Khadivi, A. (2015). Investigating the relationship between employees' psychological empowerment with their mental health in headquarters staff of Tabriz university of medical sciences. *Taşvîr-i salâmat*, 6 (2), 16-25.
- PParamanandam, K, A. (2014). Subjective well-being and psychological empowerment among the employees of an auto component manufacturing company. *Global Journal of Research in Management*, 4 (2), 20-34.

- Thomas, K. W & Velthouse, B, A. (1990). Cognitive elements of empowerment. *Academy of Management Review*, 15, 666-681.
- Wing, T, Regan, S, Spence Laschinger, H, K. (2015). The influence of empowerment and incivility on the mental health of new graduate nurses. *Journal of Nursing Management*, 23 (5), 632-643.
- Zhang, X, Yi, H, Li, Y. (2018). Correlates of structural empowerment, Psychological empowerment and emotional exhaustion among registered nurses: A meta-analysis. *Applied Nursing Research*, 42, 9-16.
- workplace: Dimensions, measurement, and validation. *The Academy of Management Journal*, 38 (5), 1442-1465.
- Srivastava, U, R, Singh, M. (2013). Linking job characteristics and mental health among middle level Indian managers: Testing the mediating role of psychological empowerment. *Psychological Studies*, 58 (2), 188-200.
- Tennant, R, Hiller, L, Fishwick, R, Platt, S, Joseph, S, Weich, S, Parkinson, J, Secker, J, Stewart-Brown, S. (2007). The Warwick-Edinburgh mental well-being scale (WEMWBS): development and UK validation. *Health and Quality of Life Outcomes*, 5(1), 63-75.