

التمكين النفسي لدى الأساتذة الباحثين في مؤسسات

التعليم العالي

Psychological empowerment of teaching-researchers in higher education institutions

مزنياني فتيحة بابا راضية
Meziani Fatiha Baba Radia
مخبر الوقاية والأرغونوميا بجامعة الجزائر 2

تاريخ الإرسال: 2025 / 08 / 07. تاريخ القبول: 2025 / 10 / 22. تاريخ النشر: 2025 / 12 / 30.

الملخص:

تستهدف هذه الدراسة تشخيص واقع التمكين النفسي لدى الأساتذة الباحثين في مؤسسات التعليم العالي بالجزائر العاصمة. ولجمع البيانات تم اعتماد على عينة تطوعية مكونة من مئة وأربعين (140) أستاذا باحثا بمختلف مؤسسات التعليم العالي، طبق عليهم مقياس التمكين النفسي بعد التحقق من خصائصه السيكمومترية بالإضافة إلى استبيان المعلومات العامة. أظهرت نتائج التحليل الإحصائي أن الأساتذة الباحثين يدركون مستويات مرتفعة من التمكين النفسي لاسيما في بعدي الكفاءة والمعنى، في المقابل جاء بعد التأثير في المرتبة الأخيرة، مما يعكس ضعف مشاركة الأساتذة الباحثين في عمليات اتخاذ القرارات داخل مؤسساتهم.

الكلمات المفتاحية: تمكين نفسي؛ أستاذ جامعي؛ باحث؛ مؤسسات جامعية؛ تعليم عالي.

Abstract

This study aims to examine the state of psychological empowerment among teaching-researchers in higher education institutions in Algiers. Data were collected using a convenience sample of (140) teaching-researchers from various institutions. Participants completed a general survey that included the Psychological Empowerment Scale, whose psychometric properties were first assessed. The results revealed that academic researchers perceive high levels of psychological empowerment, particularly in the dimensions of competence and meaning. However, the impact dimension scored the lowest, indicating limited participation by academic researchers in decision-making processes within their institutions.

Keywords: Psychological empowerment; Teaching-researchers; Researcher; University institutions; Higher education

1. مقدمة:

شهدت السنوات الأخيرة اهتماما متزايدا بدراسة الشخصية من قبل السيكلوجيين، نظرا لما تضفيه من أهمية متزايدة في فهم سلوك الفرد في الحياة عامة وفي بيئة العمل خاصة. وقد عرف كوبر وكوكس (Cooper and Cox) الشخصية بأنها: "مميزات وأنواع السلوك التي تحدّد تكيف الفرد الخاصّة في محيطه". وعزّفها فراسس وموجيني (Frances and Mogenet) بأنها "مجموعة من المميّزات الخاصّة بفرد معيّن" (كما مكتوب في مزياني، 1999).

تتضمن الشخصية إذن جملة من السمات والخصائص السلوكية التي تتّصف بقدر من الثبات، وتجعل الفرد يتبنى سلوكيات متناسقة في مواجهة مختلف المواقف، فنجدّه يشترك مع الآخرين في بعض الجوانب وينفرد عنهم في جوانب أخرى.

وتعد الشخصية الفعالة، بكل ما تحمله من سمات وقدرات ومهارات، غاية يسعى كل فرد إلى تحقيقها وكل منظمة للوصول إليها، نظرا لما لها من دور هام في الأداء الفردي والجماعي على حد سواء، وفي تعزيز الكفاءة في العملية الإنتاجية والخدماتية. ويعد قطاع التعليم العالي من أبرز القطاعات التي تتطلب مستويات مرتفعة من الفعالية والتمكين النفسي لدى العاملين فيه، ولا سيما الأساتذة الباحثين باعتبارهم المحرك الأساسي والركيزة الجوهرية للنهوض بالمجتمع علميا وتنمويا، من خلال إنتاج المعرفة، وتطوير البرامج الأكاديمية، وتعزيز الابتكار العلمي، والارتقاء بجودة الأداء التعليمي والبحثي، بما يسهم في تحقيق أهداف التنمية المستدامة.

سنتطرق في هذه المداخلة إلى موضوع التمكين النفسي لدى الأساتذة الباحثين. على أساس أن الفعالية الذاتية في العمل تشكل بعد من أبعاده.

2. إشكالية البحث:

يعد مفهوم التمكين النفسي من المفاهيم الحديثة التناول في الدراسات والأبحاث الإدارية والتربوية والنفسية، وتتجلى مظاهره في الكفاءة والفعالية الذاتية والقدرة على أداء المهام والتأثير في العمل والتحفيز الذاتي

ويعد التمكين النفسي من ركائز الأساسية التي تعزز الإحساس بالكفاءة الذاتية والقدرة على مواجهة تحديات وتحقيق مستويات أعلى من الإنتاجية، والتأثير على دخل المؤسسة (Thomas & Velthouse, 1990 ; Spreitzer, 1995 ; Laschinger & Finegan, 2001).

وتؤكد "سبرايتزر" (Spreitzer) أن التمكين ليس بسمة ذاتية ثابتة يمكن تعميمها على جميع المواقف، بل هو مجموعة من الحالات الإدراكية التي تتشكل من خلال بيئة العمل، ويعكس التمكين التفاعل المستمر بين الأفراد وبيئة العمل؛ حيث يختلف إدراك الأفراد لأنفسهم تبعاً لطبيعة علاقتهم مع محيطهم الوظيفي، وبذلك؛ يرتبط التمكين بشكل مباشر بمحيط العام السائد فيها. ويضيف كل من "براتينك وسبرايتزر" (Bratunek & Spreitzer) أن استخدام مفهوم التمكين يهدف أساساً لتحسين بيئة العمل، وتعزيز التكافل الاجتماعي بين العاملين، كما يعد وسيلة فعالة لتحسين معنويات الموظفين (كما مكتوب في ساخي، تيغزة وسعيدات، 2020).

بشكل التمكين النفسي يعكس شعور الموظف بالقدرة على التحكم في عمله، والشعور بالمعنى والكفاءة والتأثير، مما يزيد من ارتباطه بأهداف المؤسسة، ويحفزه على الابتكار وتحسين الأداء (Spreitzer, 1995 ; Schaufeli & Bakker, 2004).

ونظراً لخصوصية القطاع الأكاديمي الذي يختلف عن غيره من القطاعات من حيث طبيعة المهام المتنوعة التي يتولاها الأستاذ الباحث، مثل: كالأعباء التدريسية والالتزامات البحثية والمسؤوليات الإدارية ومتطلبات التقييم والجودة، بالإضافة إلى التحديات المرتبطة بالتوفيق بين كل هذه الأدوار المتعددة وخدمة المجتمع.

ونظراً للمكانة التي يحتلها الأساتذة الباحثون في المجتمع، كونهم المحرك الرئيسي والركيزة الأساسية للنهوض بالمجتمع معرفياً وتنموياً من خلال إنتاج المعرفة، وتطوير البرامج الأكاديمية، وتحفيز الابتكار العلمي، ورفع جودة التعليمية والبحثية، مما يساهم في تحقيق التنمية المستدامة والتقدم العلمي (Altbach et al, 2009)، فإننا من خلال هذه الدراسة نتساءل عما إذا كان الأساتذة الباحثون يدركون تمكيناً نفسياً عالياً في درجته الكلية وفي كل بعد من أبعاده الأربعة: المعنى والكفاءة وتقدير المصير والتأثير؟ نفترض في هذه الدراسة أن الأساتذة الباحثون يدركون تمكيناً نفسياً عالياً في درجته الكلية وفي كل بعد من أبعاده الأربعة: المعنى والكفاءة وتقدير المصير والتأثير؟

3. فرضية الدراسة:

يدرك الأساتذة الباحثون تمكيناً نفسياً عالياً في درجته الكلية وفي كل بعد من أبعاده الأربعة: المعنى، والكفاءة، وتقرير المصير، والتأثير

4. الإطار النظري:

ظهر مفهوم التمكين النفسي في كتابات سبرايتزر Spreitzer (1995) في التسعينيات القرن الماضي، حيث أكدت أن التمكين النفسي لا يتحقق إلا بشعور الفرد بالكفاءة، وأن كل ما يقوم به ويبدله ذو قيمة، يمنحه حرية تقرير المصير، أي الاستقلال والسيطرة والسلطة وصنع القرار بحرية دون قيود (المعاني والتخاينه، 2022). وقدمت سبرايتزر تعريفاً موسعاً وعميقاً للتمكين النفسي حيث عرفته بأنه: "حالة تحفيزية داخلية تتجلى في أربعة أبعاد إدراكية: المعنى، الكفاءة، تقرير المصير (الاستقلالية الذاتية)، والتأثير".

- المعنى (Meaning): يعكس مدى توافق الدور الوظيفي مع القيم والمعتقدات الشخصية للفرد، وشعوره بأهمية وجدوى العمل الذي يؤديه.
- الكفاءة (Competence): تشير إلى ثقة الفرد بقدرته على أداء مهامه بنجاح وبمهارة عالية، وهو ما يرتبط بمفهوم الفعالية الذاتية (Self-Efficacy).
- تقرير المصير (Self-Determination): يعبر عن حرية الفرد في اتخاذ القرارات المتعلقة بكيفية أداء العمل، والشعور بالاستقلالية في تنظيم المهام.
- التأثير (Impact): هو إدراك الفرد لقدرته على التأثير في نتائج العمل أو المنظمة، أي الشعور بأن لقراراته ومساهمته أثراً ملموساً في بيئة العمل. (Spreitzer, 1995)
- في نفس السياق عرفه زهانغ وآخرون (Zhang and Al) بأنه: "تعزيز القوى الداخلية للفرد من خلال إدراكه للمكونات الأربعة الرئيسية للتمكين النفسي وهي تقرير المصير والتأثير والكفاءة والمعنى" (كما مكتوب في الكشكي، 2023)
- في حين عرفه كونجر وكانونغو (Conger and Kanungo 1988) بأنه: "عملية تعزيز الشعور بالفاعلية الذاتية من خلال إزالة العوامل التنظيمية التي تخلق الشعور بالعجز، وتوفير بيئة تدعم الثقة والاستقلالية".

بينما عرفه موريسون Morrison بأنه: "إدراك الفرد بأنه يمتلك المعرفة والقدرة على العمل والتأثير على البيئة" (كما مكتوب في الكشكي، 2023).

هكذا يمكننا القول، أن التمكين النفسي هو شعور داخلي لدى الموظف ينبع من إدراكه لأهمية عمله وتوافقه مع قيمه الشخصية، وثقته بقدرته على أداء مهامه بكفاءة، وامتلاكه الحرية في اتخاذ القرارات المتعلقة بعمله، بالإضافة إلى إحساسه بأن له تأثيرا حقيقيا في نتائج المنظمة؛ ويتحقق هذا التمكين عندما تهئ المنظمة بيئة عمل داعمة تزيل العقبات وتمنح الموظفين الثقة والاستقلالية.

يساهم التمكين النفسي حسب مونج أمور (Monje-Amor 2021) في: تعزيز الصحة النفسية والنشاط المهني ورفع الدافعية وتحمل المسؤولية يمنح التمكين النفسي الأفراد شعورا بالثقة والقدرة على اتخاذ القرار، ما يعزز الدافعية الذاتية ويزيد من تحملهم للمسؤولية، وتحقيق الأداء المتميز، وكذا تعزيز الاتجاهات والسلوكيات الإيجابية في بيئة العمل.

ويعد التمكين النفسي أهم محددات الدافعية لدى الأفراد التي تعكس الدور الفعال للعاملين داخل المنظمة، حيث يعمل التمكين النفسي على تحسين مدركات واتجاهات العاملين نحو أدوارهم في المنظمة، وذلك من حيث الشعور بالاستقلال الوظيفي وأهمية العمل أو الوظيفة التي يقومون بها، والكفاءة الذاتية والثقة في قدراتهم على أداء المهام المنوطة بهم، بالإضافة إلى شعور الفرد بالتأثير على عمل الآخرين (المعاني والتخاينه، 2022).

تنوع الأبعاد النظرية والنماذج التفسيرية للتمكين، حيث يعد نموذج سبرايتزر من أكثر النماذج استخداما في الدراسات التطبيقية ويقوم على أربعة أبعاد رئيسية وهي: المعنى، الكفاءة، حرية الاختيار، والتأثير، ويؤكد هذا النموذج أن توافر هذه الأبعاد في بيئة العمل يساهم بشكل إيجابي في تعزيز تحفيز العاملين. وتشير سبرايتزر إلى أن تحقيق التمكين داخل المنظمة يتطلب المرور بخطوتين أساسيتين:

- الأولى: هي التمكين النفسي الذي يهدف إلى إقناع الإدارة والعاملين بأهمية التمكين،

- والثانية هي التمكين الإداري الذي يتمثل في تطبيق السياسات والإجراءات المتعلقة بالتمكين بعد ترسيخ القناعة بأهميته، كما يميز النموذج نوعين بين من العوامل المؤثرة في تمكين العاملين:

- العوامل الشخصية المرتبطة بالفرد ذاته مثل مركز التحكم الذاتي
- والعوامل الوظيفية التي تتعلق بمرونة التنظيم في توفير المعلومات ونظم الحوافز المطبقة داخله كما تعتبر نظرية وكونجرز وكانونغو أن التمكين النفسي هو عملية تحفيزية تعزز الفاعلية الذاتية عبر إزالة مصادر العجز التنظيمي وتوفير الدعم والثقة (Conger ; Spreitzer, 1995 ; Thomas & Velthouse, 1990. & kanungo, 1988)

يركز نموذج فيلتهوس وتوماس على البعد الإدراكي للتمكين وربطه بالرضا والتحفيز المستمدين من طبيعة العمل ذاته. ويتكون من أربعة أبعاد هي:

- إعطاء معنى للعمل: أي اعتقاد الفرد أن لعمله قيمة وهو يؤدي رسالة ذات قيمة
- الكفاءة: وتعني الدرجة التي يمكن للفرد أداء مهامهم بمهارة عالية.
- التأثير الحسي أو الإدراكي: أي الدرجة التي ينظر للسلوك "على أنه يمكن أن تعمل اختلافا" فيما يتعلق بإنجاز الهدف أو المهمة التي بدورها تحدث التأثير المقصود في بيئة الفرد".

- الاختيار: أن يشعر الفرد بالفرصة في اختيار المهمات ذات المعنى له وأدائها بطريقة تبدو ملائمة. وهذا الشعور بالاختيار يوفر شعورا أن الفرد حر في اختياره، والإحساس بأنه قادر على استخدام حكمه الشخصي والتصرف من خلال تفهمه للمهمة التي يقوم بها (النواجحة، 2015)

ويمكن تحديد مفهوم التمكين النفسي إجرائيا بالدرجة التي يتحصل عليها الأستاذ الباحث على مقياس سبرايتزر للتمكين النفسي، من خلال أبعاده الأربعة: المعنى، والكفاءة، وتقدير المصير، والتأثير.

5. الإجراءات المنهجية للدراسة:

1.5. منهج الدراسة: تم الاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي في هذه الدراسة.

2.5. عينة الدراسة: تكونت عينة الدراسة من مئة وأربعين (140) أستاذا باحثا بمختلف مؤسسات التعليم العالي، (38.6%) منهم ذكور، و (61.4%) إناث، يبلغ متوسط سنهم

(2.99) بانحراف معياري قدره (1.344)؛ (30%) منهم أستاذ باحث، و(22.1%) أستاذ، محاضر، و(18.6%) أستاذ مساعد، (16.4%) أستاذ التعليم العالي، (9.3%) ملحق بالبحث و(3.6%) مدير بحث؛ بمتوسط الخبرة (2.70%) بانحراف معياري قدره (1.382).

3.5. مكان الدراسة: أجريت الدراسة بمؤسسات التعليم العالي والبحث العلمي التالية:

جدول رقم 01: توزيع العينة حسب مؤسسات التعليم العالي

المؤسسة	العدد	النسبة
مركز البحث CRSTDLA	50	35.7%
جامعة الجزائر 02	29	20.7%
جامعة الجزائر 03	20	14.3%
جامعة هواري بومدين باب زوار	10	7.1%
جامعة الجزائر 01	08	5.7%
مركز البحث CERIST	7	5%
المدرسة العليا للأساتذة ENSK	6	4.3%
المدرسة العليا للأساتذة ENSB	5	3.6%
مركز البحث CREAD	3	2.1%
المدرسة الوطنية CSRICTED	2	1.4%

من خلال الجدول رقم (01) نلاحظ أن مركز البحث العلمي والتقني لتطوير اللغة العربية قد احتل المرتبة الأولى بنسبة (35.7%)، تليها جامعة الجزائر 2 بنسبة (20.7%)، ثم جامعة الجزائر 3 بنسبة (14.3%)، بعدها جامعة هواري بومدين للعلوم والتكنولوجيا (باب الزوار) بنسبة (7.1%)، ثم جامعة الجزائر 1 بنسبة (5.7%)، يليها مركز البحث في الإعلام العلمي والتقني بنسبة (5%)، ثم المدرسة العليا للأساتذة بالقبة بنسبة (4.3%)،

ثم المدرسة العليا للأساتذة بوزريعة بنسبة (3.6%)، بعدها مركز البحث في الاقتصاد التطبيقي من أجل التنمية بنسبة (2.1%)، وأخيراً المدرسة الوطنية المتعددة التقنيات بنسبة 1.4%.

6. أداة جمع البيانات:

تم الاعتماد في جمع البيانات والمعلومات على المقاييس التالية:

1.6. استمارة المعلومات العامة:

تحتوي استمارة المعلومات على المعلومات الخاصة بأفراد العينة والتي تتمثل في: نوع الإعاقة، والسن، والجنس.

2.6. مقياس التمكين النفسي:

تم تصميمه من طرف سبرايتزر (spreitzer) سنة (1995)، ويتكون هذا المقياس من 12 فقرة، موزعة على أربعة أبعاد:

- المعنى: وله ثلاث فقرات هي: (1، 2، 3)
- الكفاءة: ولها ثلاث فقرات هي: (4، 5، 6)
- تقرير المصير: وله ثلاث فقرات هي: (7، 8، 9)
- التأثير: وله ثلاث فقرات هي: (10، 11، 12)

يجيب الأساتذة الباحثون على العبارات باستخدام مقياس ليكرت الخماسي (غير موافق تماماً (1)، غير موافق (2)، نوعاً ما (3)، موافق (4)، موافق تماماً (5)) بحسب درجة الاتفاق أو الرفض مع العبارات المطروحة.

*الخصائص السيكومترية للمقاييس على عينة جزائرية :

بغرض قياس الخصائص السيكومترية لمقياس التمكين النفسي، تم توزيعه على مئة (100) أستاذ باحث من مختلف الجامعات ومراكز البحث، (33%) منهم ذكور و (67%) منهم إناث، متوسط سنهم (43.69) وانحراف معياري (7.774).

وكانت النتائج كالتالي:

- **الثبتات:** تم حساب معامل الثبات ألفا كرونباخ، وكانت النتائج كما هي موضحة في الجداول التالية:

جدول رقم (02): معامل ثبات مقياس التمكين النفسي

أبعاد مقياس التمكين النفسي	معامل ألفا كرونباخ	عدد العبارات
معنى العمل	0.773	03
الكفاءة	0.845	03
الاختيار وحسن التصرف	0.816	03
التأثير	0.783	03
المقياس ككل	0.836	12

يتبين من الجدول رقم (02) أن معامل الثبات العام للمقياس مرتفع، حيث قدر ب (0.836) لإجمالي عبارات المقياس (12) عبارة، وهو ما يتجاوز القيمة المقبولة (0.70)، كما تراوح معامل ثبات الأبعاد بين (0.773) كحد أدنى و(0.845) كحد أعلى، مما يدل على أن المقياس يتمتع بدرجة عالية من الثبات ويمكن الاعتماد عليه في التطبيقات الميدانية.

-**الصدق:** تم التأكد من صدق مقياس التمكين النفسي بحساب معامل الارتباط بيرسون بين درجات كل بند مع الدرجة الكلية للبعد الذي ينتمي إليه من جهة، ومع الدرجة الكلية للمقياس من جهة أخرى.

جدول رقم (03): معاملات الارتباط بين درجة كل بند بالبعد الذي ينتمي إليه وبالدرجة الكلية للمقياس

أبعاد المقياس	رقم البند	الدرجة الكلية للبعد	الدرجة الكلية للمقياس
معنى العمل	01	0.811**	0.604**
	02	0.804**	0.538**
	03	0.854**	0.595**
الكفاءة	04	0.915**	0.638**
	05	0.920**	0.629**
	06	0.842**	0.544**

0.715**	0.863**	07	الاختيار وحسن التصرف
0.693**	0.906**	08	
0.667**	0.892**	09	
0.642**	0.748**	10	التأثير
0.551**	0.872**	11	
0.565**	0.836**	12	

** دالة عند $\alpha = (0.01)$

يتضح أن كل معاملات الارتباط بين درجة كل بند بالبعد الذي ينتمي إليه وبالدرجة الكلية للمقياس دالة إحصائيا عند مستوى الدلالة (0.01)، حيث تراوحت هذه القيم بين (0.748) و (0.920)، مما يشير إلى توافق العبارات مع الأبعاد التي تنتمي إليها؛ كما تراوحت بين (0.538) و (0.715)، مما يدل على توافق العبارات مع الدرجة الكلية للمقياس، وهذا يدل على صدق المقياس.

7. عرض وتحليل النتائج:

لقياس الفرضية التي مفادها: يدرك الأساتذة الباحثون تمكيننا نفسيا عاليا، تم الاعتماد على الإحصاء الوصفي كما هو واضح في الجدول التالي:

جدول رقم (04): الإحصاء الوصفي لمدى إدراك الأساتذة الباحثين لتمكينهم النفسي

أبعاد التمكين النفسي	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	أعلى درجة	أدنى درجة	الوزن النسبي	الترتيب	المتوسط النظري
المعنى	13.38	1.333	15	09	28.62%	2	9
الكفاءة	13.53	1.437	15	12	28.94%	1	9
تقرير المصير / الاختيار	13.19	1.709	15	07	28.21%	3	9
التأثير	11.97	1.945	15	06	25.60%	4	9
الدرجة الكلية	52.07	4.878	60	40			36

من خلال الجدول رقم (04) نلاحظ وجود تفاوت ملحوظ في إدراك أبعاد التمكين النفسي لدى الأساتذة الباحثين، حيث جاء بعد الكفاءة في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (13.53) وانحراف معياري (1.437)، مما يعكس مستوى مرتفعا من إدراك الكفاءة الذاتية وتجانسا نسبيا في استجابات الأفراد العينة. يليه بعد المعنى في المرتبة الثانية بمتوسط (13.38) وانحراف معياري (1.333)، وهو ما يشير إلى وضوح الشعور بالقيمة والمعنى في العمل لدى غالبية الأساتذة الباحثين. أما بعد التقرير المصير فقد احتل المرتبة الثالثة بمتوسط حسابي (13.19) وانحراف معياري (1.709)، دلا على وجود تباين نسبي في إدراك حرية اتخاذ القرار والاستقلالية في أداء المهام. في المقابل، جاء بعد التأثير في المرتبة الأخيرة مسجلا أدنى متوسط حسابي قدره (11.97) وانحراف معياري قدره (1.945)، وهو ما يعكس ضعفا نسبيا في الشعور بالقدرة على التأثير داخل المؤسسة، إلى جانب تفوت واضح في تصورات الأساتذة حول هذا البعد. وفيما يتعلق بالدرجة الكلية للتمكين النفسي، أظهرت النتائج أن المتوسط الحسابي بلغ (52.07)، وهو ما يضعه ضمن المجال المرتفع (48 فما فوق)، مما يشير إلى تمتع الأساتذة الباحثين بمستوى عالي من التمكين النفسي، وإدراك إيجابي وواعي لدى أفراد العينة لمفهوم التمكين النفسي، بما يشمل من معاني الشعور بالكفاءة والمعنى والاستقلالية والتأثير داخل المؤسسة الجامعية أو داخل مركز بحث، ومنه يمكن القول إن الفرضية القائلة بأن الأساتذة الباحثين يدركون تمكيناً نفسياً عالياً قد تحققت.

8. مناقشة النتائج:

كشفت هذه النتائج على مستوى مرتفع من التمكين النفسي لدى الأساتذة الباحثين، مع تصدر بعدي الكفاءة والمعنى، وتأخر بعد التأثير بشكل واضح، تتفق هذه النتيجة مع الاتجاهات المؤيدة في الدراسات السابقة. حيث أكدت الدراسة التأسيسية للمرجعية لسبرايتزر (1995) spreitzer أن بروز أبعاد التمكين النفسي اختلفت وفقا للبيئة المؤسسية والثقافية. وقد أشارت الدراسات الحديثة مثل دراسة أوليفيرا (2023) Oliveira إلى الأهمية البالغة للبيئة الداعمة في تعزيز الكفاءة والمعنى كمصدر أساسي للقوة النفسية لدى الأفراد، وتتوافق نتائجنا بدرجة عالية مع الدراسات العربية والمحلية المتخصصة (ساخي

وآخرون، 2020؛ البلوشية والسعيدية، 2024؛ هاد، قدور وزربي، 2024) التي أظهر الترتيب ذاته للأبعاد، مما يؤكد وجود نمط وأسلوب ثقافي واجتماعي مشترك في إدراك التمكين النفسي في المناطق العربية.

من جهة أخرى، يمكن تفسير تراجع بعد التأثير بصورة منطقية من خلال فهم الطابع المركزي الواضح للنظام الجامعي الجزائري، والبنية البيروقراطية الراسخة التي تحد بشكل فعلي من مشاركة الأساتذة في صنع القرار الاستراتيجي رغم كفاءتهم العالية المؤكدة، وهو ما يتفق تماما مع توصية دراسة وهابية (2022) الصريحة بضرورة تعزيز المشاركة الفعلية في اتخاذ القرار المؤسسي. في المقابل يعكس تصدر بعد الكفاءة بوضوح طبيعة المهنة الأكاديمية المتخصصة التي تتطلب معرفة عميقة وتخصصا دقيقا، مما يعزز بشكل طبيعي ثقة الأساتذة بقدراتهم المهنية والعلمية، كما أوضحت الدراسة النظرية المتخصصة (خرموش ويحري، 2021).

9. خاتمة:

توصلت هذه الدراسة إلى أن الأساتذة الباحثين يدركون مستويات مرتفعة من التمكين النفسي خاصة في بعدي الكفاءة والمعنى، إلا أن بعد التأثير جاء في المرتبة الأخيرة، مما يدل على ضعف مشاركة الأساتذة الباحثين في اتخاذ القرارات داخل مؤسساتهم.

10. الاقتراحات:

في الأخير يمكننا أن نقترح تعزيز التمكين النفسي من خلال إشراك الأساتذة الباحثين في عملية اتخاذ القرار على مختلف المستويات المؤسسية، وتفعيل نظم إدارية تتسم بالشفافية والإنصاف لبناء ثقة مستدامة، مع تبسيط الإجراءات الإدارية للحد من التعقيد والروتين، كما ينبغي منح الأساتذة المزايا من الاستقلالية في أداء مهامهم الأكاديمية والبحثية، وتفعيل اللجان الاستشارية بمشاركة فاعلة من الهيئة التدريسية أو الهيئة البحثية كجهات تمثيلية حقيقية تعبر عن تطلعات الأساتذة واحتياجاتهم.

11. المراجع:

- البلوشية، ب. والسعدية، ف. (2024). التنبؤ بالتمكين النفسي في ضوء بعض المتغيرات لدى عينة من موظفي القطاعين الحكومي والخاص في سلطنة عمان. *مجلة دراسات نفسية وتربوية*، 7(2)، 121-137.
- خرموش، م. وبحري، ص. (2021). تفعيل مدخل التمكين النفسي كاستراتيجية في تعزيز السلوك الإيجابي في المنظمة. *مجلة العلوم الاجتماعية*، 15(2)، 74-82.
- ساخي، ب.، تيغزة، أ. وسعيدات، م. (2020). اختبار صدق وثبات بنية مفهوم التمكين النفسي بناء على نموذج سبرايتزر (spreitzer) من منظور بنائي وتوكيدي. *المجلة الجزائرية للأبحاث والدراسات*، 3(4)، 134-149.
- ساخي بوبكر وآخرون. (2020). المفاضلة بين البنيات المتنافسة الهرمية وغير الهرمية لمفهوم التمكين النفسي، *مجلة سلوك*، 6(1)، 9-32.
- الكشكي، م. ع. س. (2023). الذكاء الثقافي كمتغير معدل للعلاقة بين التمكين النفسي وسلوك المواطنة التنظيمية لدى القيادات النسائية بالجامعات السعودية بمنطقة مكة. *المجلة العلمية للعلوم التربوية والصحة النفسية*، المجلد 05 / ع 02 (يونيو). 19-76.
- مزياني، ف. (1999). *أثر الضغط المهني والمميزات النفسية على الصحة والرضا المهني عند المديرين*. رسالة ماجستير غير منشورة. جامعة الجزائر 2.
- المعاني، ف. ك. ع. و التخينة، ص. خ. أ. (2022). مستوى قوة الأنا وعلاقتها بالتمكين النفسي لدى عينة من طلبة الدراسات العليا في جامعة مؤتة. *المجلة العربية للنشر العلمي*، ع. 45، 398-420. <https://search.emarefa.net/detail/BIM-1581582>
- النواجحة، ز. ع. ح. (2016). التمكين النفسي والتوجه الحياتي لدى عينة من معلمي المرحلة الأساسية. *مجلة جامعة القدس المفتوحة للأبحاث والدراسات التربوية والنفسية*، المجلد الرابع، ع. 15، تشرين الأول
- هاد، ش.، قدور، ب. ع. ه. وزريبي، أ. (2024). مستوى التمكين النفسي لدى عمال شركة الاسمنت بني صاف وعين تموشنت. *مجلة دراسات إنسانية واجتماعية*، 13(2)، 189-206.

وهايية، ع. (2022). التمكين النفسي عند مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي. مجلة البحوث التربوية والتعليمية، 11(3)، 171-190.

- Altbach, P. G., Reisberg, L., & Rumbley, L. E. (2009). Trends in global higher education: Tracking an academic revolution. *A Report Prepared for the UNESCO 2009 World Conference on Higher Education*, 287.
- Conger, J. A., & Kanungo, R. N. (1988). The empowerment process: Integrating theory and practice. *Academy of Management Review*, 13(3), 471-482.
- Laschinger, H. K. S., & Finegan, J. (2001). Impact of structural and psychological empowerment on job strain in nursing work settings: Expanding Kanter's model. *Journal of Nursing Administration*, 31(5), 260-272.
- Monje-Amor, A. (2021). Structural empowerment, psychological empowerment and work engagement: A cross-country study. *European Management Journal*, 39(6), 779-789.
- Oliveira, M. (2023). Psychological empowerment for the future of work: Evidence from Portugal. *Global Business and Organizational Excellence*, 42(5), 65-78.
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior*, 25(3), 293-315.
- Spreitzer, G. M. (1995). Psychological empowerment in the workplace: Dimensions, measurement, and validation. *Academy of Management Journal*, 38(5), 1442-1465.
- Thomas, K. W., & Velthouse, B. A. (1990). Cognitive elements of empowerment: An interpretive model of intrinsic task motivation. *Academy of Management Review*, 15(4), 666-681.