

التمكين النفسي وأثره على الأداء الوظيفي (دراسة حالة المركز الجامعي بأفلو) *Psychological empowerment and its impact on job performance (Case Study of Aflou University Center)*

– يوسف ديدوني / جامعة مصطفى اسطيمبولي معسكر، طالب دكتوراه، grh.dr.didouni@gmail.com
– بـرحو ملياني زوييدة / جامعة مصطفى اسطيمبولي معسكر، أستاذة محاضرة، z.berraho@univ-mascara.dz

تاريخ النشر: 2020/01/23

تاريخ القبول: 2020/01/02

تاريخ الإرسال: 2019/10/05

الملخص:

هدفت هذه الدراسة إلى معرفة أثر التمكين النفسي بأبعاده الأربعة على الأداء الوظيفي للموظفين الإداريين بالمركز الجامعي بأفلو، خلصت هذه الدراسة إلى النتائج التالية:

- التمكين النفسي يؤثر على الأداء الوظيفي لدى الموظفين الإداريين؛
- الأبعاد الثلاثة (الكفاءة، الاستقلالية، معنى وأهمية العمل) هي الأكثر تأثيراً على الأداء الوظيفي للموظفين الإداريين بالمركز الجامعي بأفلو؛
- بعد التأثير الحسي لا يؤثر على الأداء الوظيفي للموظفين الإداريين بالمركز الجامعي بأفلو.

الكلمات المفتاحية: (التمكين، أبعاد التمكين النفسي، الأداء الوظيفي، المركز الجامعي بأفلو).

تصنيف JEL: M54

Abstract

This study aimed to know the impact of psychological empowerment with its four dimensions on employee's job performance in Aflou University Centre.

This study reached the following results:

- Psychological empowerment affects job performance of administrative employees;
- The three dimensions (Self-Determination, Employees Competences, Meaning fullness) are most effect on the job performance of administrative employees;
- Sense impact dimension does not effect on employees job performance.

Key words: (empowerment, psychological empowerment dimensions, job performance, Aflou university center)

Jel Classification Codes: M54

المؤلف المرسل: يوسف ديدوني، الإيميل * grh.dr.didouni@gmail.com

- مقدمة:

تعتبر الموارد البشرية ذات أهمية بالغة في حياة المنظمات، حيث شهدت مؤخرا ارتفاعا في حدة التنافس من أجل ضمان البقاء والاستمرارية، الأمر الذي بات صعب المنال بالنسبة لتلك المنظمات، نظرا للصعوبات التي يتلقاها العاملون سواء بسبب الظروف المحيطة بهم أو القيود المفروضة عليهم داخل مؤسساتهم، مما يجعل أداءهم ينخفض إلى أدنى المستويات، وموازية مع ذلك ينخفض الأداء التنظيمي بشكل عام.

إن التطورات الحاصلة في وقتنا الحاضر تفرض على المنظمات انتهاج أساليب وممارسات حديثة، كونها تعطي صلاحيات أكبر ودرجة حرية أعلى للعاملين بحيث تجعلهم يدركون أهمية وجودهم وقدرتهم على التأثير في جوانب عديدة للمنظمة، الأمر الذي من شأنه يعمل على تحسين أدائهم الوظيفي، وبالتالي تتمكن المنظمات من تحقيق أهدافها بشكل فعال، ولعل من بين أهم هذه الممارسات الحديثة هو ما يعرف بالتمكين النفسي للعاملين، من خلال ما سبق يمكن صياغة إشكالية البحث كما يلي:

ما أثر التمكين النفسي بأبعاده الأربعة (معنى وأهمية العمل، الكفاءة، الحرية والاستقلالية، التأثير الحسي) على الأداء الوظيفي من وجهة نظر الموظفين الإداريين بالمركز الجامعي بآفلو؟

- فرضيات الدراسة:

للإجابة على الإشكالية الرئيسية، تم اقتراح الفرضية التالية:

- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين أبعاد التمكين النفسي ومستوى الأداء الوظيفي للموظفين عند مستوى الدلالة $(\alpha = 0,5)$.

- الفرضيات الفرعية:

- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين بعد التأثير والأداء الوظيفي عند مستوى معنوية $(\alpha = 0,5)$.
- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الاستقلالية والأداء الوظيفي عند مستوى معنوية $(\alpha = 0,5)$.
- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الكفاءة والأداء الوظيفي عند مستوى معنوية $(\alpha = 0,5)$.
- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين معنى وأهمية العمل والأداء الوظيفي عند مستوى معنوية $(\alpha = 0,5)$.

- أهمية الدراسة:

تنبع أهمية الدراسة من خلال:

- التعرف على التمكين النفسي كمفهوم حديث في مجال إدارة الموارد البشرية؛
- معرفة أثر التمكين النفسي بأبعاده الأربعة على الأداء الوظيفي للموظفين الإداريين بالمركز الجامعي بآفلو.

1- المحور الأول: التعريف بمتغيرات الدراسة

في هذا المحور سيتم التطرق إلى توضيح مفهوم التمكين النفسي من خلال التعريف به وإبراز أهم الأبعاد التي يركز عليها، بالإضافة إلى توضيح مفهوم الأداء الوظيفي.

1-1- تعريف التمكين النفسي:

لقد عرف الباحثان (THOMAS A. VELTHOUSE 1990) التمكين على أنه "الحافز الداخلي الجوهرية الذي يبرز من خلال عدد من المدركات (المعنى، الكفاءة، الاختيار، التأثير) التي تعكس مواقف الأفراد اتجاه المهام التي يقومون بأدائها في وظائفهم" (ملحم، 2006، صفحة 30).

في هذا التعريف لم يركز الباحثان على توافر العناصر الأربعة مجتمعة، بقدر ما اهتموا بالشعور الإدراكي بصفة عامة. يشير (اليقوي، 2004) إلى أن مفهوم التمكين النفسي توسع من خلال دراسة (Spreitzer, 1995) حيث عرفت التمكين على أنه بناء متكامل يتمثل في الأبعاد الإدراكية الأربعة (المعنى، المقدرة، الاستقلالية والتأثير) مجتمعة مع بعضها البعض (الحيان ف.، 2017، صفحة 65).

1-2- أبعاد التمكين النفسي:

1-2-1- معنى وأهمية العمل (Meaning fullness): إدراك الفرد لأهمية وقيمة العمل أو المهام التي يقوم بها.

1-2-2- كفاءة العاملين (Employees Competences): يقصد بها الإدراك الشخصي بالقدرة على أداء المهام الموكلة للعاملين وتستند إلى كفاءة الدور (جلاب و الحسي، 2014، صفحة 42).

1-2-3- الاستقلالية (Self- Determination): يشير (Deci & Ryan, 1985) إلى أن الاستقلالية تعني إيمان الأفراد بالاستقلالية الذاتية في صنع القرار والقدرة على التحكم في تنفيذ أعمالهم (Maria & All, 2012).

1-2-4- التأثير الحسي (sense impact): يقصد بالتأثير الحسي الدرجة التي ينظر للسلوك فيها على أنه يمكن أن تعمل اختلافا فيما يتعلق بإنجاز الهدف أو المهمة التي بدورها تحدث التأثير المقصود في بيئة الفرد (أندراوس و معاينة، 2008، صفحة 157).

II- الأداء الوظيفي:

تجدر الإشارة إلى أهم التعاريف والمفاهيم المتعلقة بأداء العاملين، بالإضافة إلى الوقوف على أهم معايير التقييم الخاصة به.

II-1- تعريف الأداء الوظيفي:

هناك مفهومين رئيسيين للأداء الوظيفي، أحدهما يركز على الأبعاد السلوكية (الإجراءات العملية)، والثاني يركز على مخرجات ونتائج الأداء حيث يفرق بينهما كما يلي (CAMPBELL, 1990) :

II-1-1- الأداء الوظيفي ذو البعد السلوكي:

الأداء ذو البعد السلوكي هو تلك الإجراءات والتصرفات التي يقوم بها الأفراد أثناء العمل، فعلى سبيل المثال يمكن ملاحظة ذلك عند أداء المدرسين أثناء التدريس أو إعداد برامج الحاسوب بالنسبة لمهندسي الإعلام الآلي أو إجراء محادثات مع الزبائن، وبالتالي فمفهوم الأداء هنا يصف بشكل واضح السلوك الذي يتجه نحو هدف معين ولا يصف النتائج المترتبة عن السلوك.

II-1-2- الأداء الوظيفي المتعلق بالنتائج:

هنا يحدد الأداء بالمرجات والنتائج بغض النظر إلى السلوكيات والإجراءات المذكورة آنفا.

يمكن التفرقة بين المفهومين حسب قابلية القياس والتقييم فالأول لا يخضع لمعايير ثابتة كونه متعلق بالسلوك البشري، أما الثاني فله علاقة مباشرة بالنتائج مثل الكمية المنتجة أو عدد الوحدات المباعة... الخ (CAMPBELL, 1990).

II-2-أقسام الأداء الوظيفي:

تجدر الإشارة إلى قسمين رئيسيين للأداء الوظيفي هما:

II-2-1- الأداء الوظيفي المتعلق بالمهام:

أداء المهمة يقصد به الوفاء بمتطلبات العمل والتي هي جزء من العقد بين رب العمل والموظف.

هناك خمسة عوامل محددة لأداء المهمة (إتقان العمل في الوظيفة المحددة، إتقان العمل في وظائف أخرى، امتلاك مهارات الاتصال الكتابية والشفوية، المسؤولية والإشراف في حالة منصب قيادي، الإدارة والتسيير)، كما قد يشتمل كل عامل من هذه العوامل الخمسة على عوامل فرعية مهمة لمختلف الوظائف، فعلى سبيل المثال المسؤولية والإشراف تتضمن ما يلي (BARMAN & BRUSH, 1993) :

- إدارة وتوجيه وتحفيز الموظفين بالإضافة إلى تقديم الملاحظات؛
- الحفاظ على علاقات عمل جيدة؛
- التنسيق بين الرؤوسين ومختلف الموارد لإنجاز المهمة.

II-2-2- الأداء الوظيفي ذو البعد السياقي:

في كثير من الأحيان لا يكفي الامتثال لمتطلبات الوظيفة الرسمية، يحتاج الموظف إلى تجاوز ما هو مطلوب منه بصفة رسمية (Parker & all, 2006).

يختلف الأداء السياقي عن أداء المهمة في أنه يتضمن أنشطة لا تشكل جزءا رسميا بالنسبة للوصف الوظيفي إلا أنها تساهم بشكل غير مباشر في تسهيل أداء المهمة.

II-3- تقييم الأداء البشري:

إن تقييم أداء العاملين هو عبارة عن تقدير لكفاءتهم ومسلكتهم فيه، وهو نظام رسمي مصمم من أجل قياس وتقييم أداء الأفراد أثناء العمل من خلال المراقبة المستمرة والمنظمة لهذا الأداء والسلوك، ونتائجها خلال فترة زمنية معينة. (نصر الله، 2001، صفحة 169).

في حين يرى محمد فالصالح أن تقييم الأداء هو عبارة عن تقرير دوري يبين مستوى أداء الفرد ونوع سلوكه مقارنة مع مهمات وواجبات الوظيفة المنوط بها، فهو يساعد المسؤولين على معرفة جوانب الضعف إن وجدت وتدعيم جوانب القوة أيضا. (صالح، 2004، صفحة 137).

إن المفهومين السابقين لتقييم الأداء يوضحان أهمية مقارنة الأداء الفعلي بالأداء المتوقع مع ضرورة تقليل الفجوة بينهما سواء تعلق الأمر بالسلوك أو النتائج.

III - الطريقة والأدوات :

III - 1 - اختيار العينة

تم اختيار مجموعة من الموظفين الإداريين بالمركز الجامعي بآفلو، حيث بلغ عددهم 62 موظفا إداريا.

III - 2 - الأداة المستخدمة

لتحقيق أهداف الدراسة صمم الباحث استبانة شملت 36 عبارة موزعة على محورين، المحور الأول يتضمن 16 عبارة تخص الأبعاد الأربعة للتمكين النفسي، أما المحور الثاني فيتضمن 10 عبارات تتعلق بالأداء الوظيفي (أنظر الجدول رقم 15)، تم توزيع 62 استبانة كلها كانت كلها صالحة للدراسة.

اعتمد الباحث على أسلوب تحليل الانحدار الخطي البسيط بالاستعانة ببرنامج SPSS. V.22.

IV - النتائج ومناقشتها :

تم تحليل ومناقشة نتائج الدراسة كما يلي:

IV - 1 - اختبار ثبات وصدق الأداة

لقياس معامل الصدق والثبات استعان الباحث ببرنامج spss.v.22 وكانت النتائج كما هو مبين في الجدول التالي:

جدول رقم (01) يبين صدق وثبات متغيرات الدراسة

معامل الثبات	عدد العبارات	محاور الاستبيان
0,769	04	التأثير
0,716	04	الاستقلالية
0,838	04	الكفاءة
0,615	04	معنى العمل
0,682	10	الأداء الوظيفي
0,850	26	الكلي

المصدر: من إعداد الطالب على ضوء مخرجات برنامج spss.v.22

التحليل: نلاحظ من خلال الجدول أعلاه أن معامل الثبات Alpha Chronbach بلغ معدلات مرتفعة في جميع المحاور حيث تراوحت بين (0,615 و 0,838) أي أكبر من 60 % وهذا ما يدل على أن عين الدراسة تتمتع بمصدقية عالية وتجانس داخلي (ثبات الأداة) مما يعني إمكانية الاعتماد على الاستبانة في قياس المتغيرات المدروسة.

IV - 2 - عرض خصائص أفراد العينة

تضمنت الاستبانة بيانات متعلقة بالجنس والمؤهل العلمي وسنوات الخبرة كما هو موضح في الجدول التالي:

الجدول رقم (02) يوضح خصائص أفراد العينة

المتغير	طبيعة المتغير	التكرارات	النسبة المئوية
الجنس	ذكر	38	61,29%
	أنثى	24	38,71%
المؤهل العلمي	تقني سامي	37	59,677%
	ليسانس	20	32,258%
	ماستر	05	08,064%
الخبرة	أقل من 05 سنوات	07	11,29%
	من 05 إلى 10 سنوات	38	61,29%
	من 11 إلى 15 سنة	15	24,193%
	أكثر من 15 سنة	02	3,225%

المصدر: من إعداد الباحث على ضوء مخرجات برنامج spss.v.22

التحليل:

IV - 2 - 1 - بالنسبة لمتغير الجنس :

من خلال الجدول أعلاه أن العينة المدروسة من حيث الجنس، نلاحظ أن عدد الموظفين الذكور يفوق عدد الإناث، حيث بلغ عدد الذكور 38 موظفاً أي ما يعادل نسبة 61,29%، في حين بلغ عدد الإناث 24 موظفات أي ما يعادل 38,71%، وهو ما يفسر توجهات المؤسسة في التوظيف لفئة الذكور أكثر من فئة الإناث.

IV - 2 - 2 - بالنسبة للمؤهل العلمي :

نلاحظ من خلال الجدول أن أكبر فئة من الموظفين هم من الحائزين على مؤهل التقني سامي حيث بلغ عددهم 37 موظفاً أي ما يعادل 59,677%، وتليها فئة الموظفين الحائزين على مؤهل الليسانس والبالغ عددهم 20 موظف أي بنسبة 32,258% في حين بلغ عدد الموظفين الحاملين لشهادة الماستر 05 موظفين أي ما يعادل 08,064%، يعود هذا إلى أن المؤسسة تعتمد على الموظفين الحاملين لمؤهل التقني سامي بشكل كبير نظراً لمتطلبات العمل.

IV - 2-3 - بالنسبة للخبرة :

نلاحظ أن أكبر فئة من الموظفين بالمؤسسة تتراوح سنوات الخبرة لديهم بين 05 سنوات و 10 سنوات، وتليها فئة الموظفين الذين تتراوح سنوات الخبرة لديهم ما بين 11 سنة و 15 سنة، بينما بلغ عدد الموظفين الذين يمتلكون الخبرة أقل من 05 سنوات 07 موظفين، في حين بلغ عدد الموظفين الذين تفوق سنوات الخبرة لديهم 15 سنة 02 من الموظفين، كما نلاحظ أن ما يقارب 96 % من الموظفين لا تتجاوز سنوات الخبرة لديهم 15 سنة حيث تعود هذه النتائج إلى سبب رئيسي ألا وهو حداثة المؤسسة.

IV - 3-3 - اتجاهات إجابات أفراد العينة لخصور التمكين النفسي.

IV - 3-3-1 - اتجاه إجابات أفراد عينة الدراسة ومدى موافقتهم على عبارات بعد معنى العمل

الجدول رقم (03) يوضح اتجاه إجابات أفراد عينة الدراسة ومدى موافقتهم على عبارات بعد معنى العمل

رقم العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	اتجاه العينة
01	4,19	0,474	موافق
02	4,47	0,671	موافق بشدة
03	4,29	0,524	موافق بشدة
04	4,32	,5360	موافق بشدة
بعد معنى العمل	4,318	,4270	موافق بشدة

المصدر: من إعداد الطالب على ضوء مخرجات برنامج spss.v.22

من خلال الجدول يتضح لنا بأن جميع المتوسطات المتعلقة بعبارات المحور متقاربة جدا، في حين نجد أن المتوسط العام لبعد معنى وأهمية العمل يقدر بـ 4,318 وانحراف معياري يقدر بـ 0,427 وهو ما يدل على أن الموظفين بالمؤسسة محل الدراسة يقدرون الشعور بمعنى وأهمية العمل.

IV - 3-3-2 - اتجاه إجابات أفراد عينة الدراسة ومدى موافقتهم على عبارات بعد الكفاءة.

الجدول رقم (04) يوضح اتجاه إجابات أفراد عينة الدراسة ومدى موافقتهم على عبارات بعد الكفاءة.

رقم العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	اتجاه العينة
05	4,52	0,620	موافق بشدة
06	4,5	0,565	موافق بشدة
07	4,27	0,813	موافق بشدة
08	4,19	0,474	موافق
بعد الكفاءة	4,371	0,463	موافق بشدة

المصدر: من إعداد الطالب على ضوء مخرجات برنامج spss.v.22

من خلال الجدول أن متوسطات إجابات أفراد العينة تراوحت بين 4,19 و4,52 أي بين الموافق والموافق بشدة، أما بالنسبة للبعد ككل فكان المتوسط العام يقدر بـ 4,371 وبانحراف معياري 0,463، هذا يفسر بأن الموظفين يشعرون بأنهم يتمتعون بالكفاءة المطلوبة.

IV - 3-3- اتجاه إجابات أفراد عينة الدراسة ومدى موافقتهم على عبارات بعد الاستقلالية.

الجدول رقم (05) يوضح اتجاه إجابات أفراد عينة الدراسة ومدى موافقتهم على عبارات بعد الاستقلالية.

رقم العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	اتجاه العينة
09	3,79	1,103	موافق
10	3,74	0,922	موافق
11	3,68	1,037	موافق
12	3,60	,6890	موافق
بعد الاستقلالية	3,701	0,780	موافق

المصدر: من إعداد الطالب على ضوء مخرجات برنامج spss.v.22

من خلال الجدول نلاحظ أن متوسط العام لإجابات أفراد العينة على عبارات بعد الحرية والاستقلالية قدر بـ 3,606 وانحراف معياري قدر بـ 0,780، وهو ما يفسر أن الموظفين يشعرون بأنهم يقدرون الشعور بالحرية والاستقلالية في تأدية المهام لدى الموظفين بالمؤسسة محل الدراسة.

IV - 3-4- اتجاه إجابات أفراد عينة الدراسة ومدى موافقتهم على عبارات بعد التأثير.

الجدول رقم (06) يوضح اتجاه إجابات أفراد عينة الدراسة ومدى موافقتهم على عبارات بعد التأثير.

رقم العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	اتجاه العينة
13	4,03	0,572	موافق
14	4,08	0,489	موافق
15	3,95	0,638	موافق
16	4,32	0,536	موافق
بعد التأثير الحسي	4,097	0,503	موافق

المصدر: من إعداد الطالب على ضوء مخرجات برنامج spss.v.22

نلاحظ أن اتجاه إجابات أفراد العينة كلها كانت موافقة، حيث قدر المتوسط الحسابي لبعد التأثير الحسي بـ 4,097 وانحراف معياري 0,503، فمن خلال إجابات أفراد العينة نستنتج أن الموظفين يقدرون الشعور بالتأثير الحسي بالمؤسسة محل الدراسة.

IV - 4- اتجاه إجابات أفراد عينة الدراسة ومدى موافقتهم على عبارات محور الأداء الوظيفي.

الجدول رقم (07) يوضح اتجاه إجابات أفراد عينة الدراسة ومدى موافقتهم على عبارات محور الأداء الوظيفي.

رقم العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	اتجاه العينة
01	4,32	0,594	موافق بشدة
02	3,54	1,111	موافق
03	4,06	0,827	موافق
04	3,82	0,840	موافق
05	4,08	0,795	موافق
06	4,19	0,474	موافق
07	4,34	0,542	موافق بشدة
08	3,79	0,977	موافق
09	4,26	0,615	موافق بشدة
10	4,18	0,463	موافق
الأداء الوظيفي	4,004	0,459	موافق

المصدر: من إعداد الطالب على ضوء مخرجات برنامج spss.v.22

من خلال الجدول نلاحظ أن متوسط إجابات أفراد العينة لعبارات محور الأداء الوظيفي قدر بـ 4,004 وانحراف معياري بمقدار 0,459 وهي تدل على شعور مقبول بأن هناك أداء وظيفي جيد لدى الموظفين بالمؤسسة محل الدراسة.

IV – 5- اختبار فرضيات الدراسة

IV – 5-1- الفرضية الفرعية الأولى :

لاختبار هذه الفرضية، تم اختيار مستوى الدلالة، للتحقق من وجود تأثير بين بعد التأثير والأداء الوظيفي لدى الموظفين بالمركز الجامعي بآفلو، كما هو موضح في الجدول التالي:

الجدول رقم (08): نتائج اختبار مستوى الدلالة للفرضية الأولى

المصدر	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	مستوى Sig الدلالة	معامل الارتباط R	معامل التحديد R2
الانحدار	0,015	1	0,015	0,751	0,041	0,002
الخطأ	9,020	60	0,150			
المجموع	9,035	61				

المصدر: من إعداد الطالب على ضوء مخرجات SPSS.22

يوضح الجدول السابق نتائج التحليل الإحصائي على أن قيمة $\text{Sig} = 0.751 \geq 0.05$ ومنه نرفض الفرضية القائلة أنه توجد علاقة بين بعد التأثير و الأداء الوظيفي، وهذا ما يؤكد معامل الارتباط حيث بلغ (0,041)، أما بالنسبة للقوة التفسيرية للمتغير بلغت (0,002) وهذا يعني أن 0,2% من المتغيرات التي تحدث في الأداء الوظيفي تعود إلى بعد التأثير الحسي.

الجدول رقم (09) : نتائج الانحدار الخطي البسيط للفرضية الفرعية الأولى

المحور	Sig	مستوى الدلالة
A	3,890	0,000
B	0,037	0,751

المصدر: من إعداد الطالب على ضوء مخرجات SPSS.22

من خلال النتائج المتحصل عليها نستنتج أن مقطع خط الانحدار 3,89 الذي يمثل حرف a من معادلة خط المستقيم $Y = a + bx$ ، أما ميل خط الانحدار b في الجدول هو 0,037 بالنسبة للمتغير المستقل (التأثير)، وبذلك تصبح معادلة خط الانحدار: $Y1 = 3,89 + 0,037x1$

IV - 5-2- الفرضية الفرعية الثانية :

لاختبار هذه الفرضية تم اختيار مستوى الدلالة، للتحقق من وجود تأثير بين بعد الاستقلالية والأداء الوظيفي، في المركز الجامعي بأفلو، كما هو موضح في الجدول التالي:

الجدول رقم (09): نتائج اختبار مستوى الدلالة للفرضية الثانية

المصدر	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	مستوى الدلالة Sig	معامل الارتباط R	معامل التحديد R2
الانحدار	1.987	1	1.987	0,000	0,469	0,220
الخطأ	7.048	60	0,117			
المجموع	9.035	61				

المصدر: من إعداد الطالب على ضوء مخرجات SPSS.22

يوضح الجدول السابق نتائج التحليل الإحصائي على أن $\text{Sig} = 0,000 \leq 0.05$ ومنه نقبل الفرضية القائلة أنه توجد علاقة بين بعد الاستقلالية و الأداء الوظيفي، وهذا ما يؤكد معامل الارتباط حيث بلغ (0,469)، أما بالنسبة للقوة التفسيرية للمتغير بلغت (0,220) وهذا يعني أن 22% من المتغيرات التي تحدث في الأداء الوظيفي تعود لدرجة الاستقلالية في العمل.

الجدول رقم (10): نتائج الانحدار الخطي البسيط للفرضية الثانية

المحور	sig مستوى الدلالة	
A	2,347	0,000
B	0,390	0,000

المصدر: من إعداد الطالب على ضوء مخرجات SPSS.V.22

من خلال النتائج المتحصل عليها نستنتج أن مقطع خط الانحدار 2,347 الذي يمثل حرف a من معادلة خط المستقيم $Y = a + bx$ ، أما ميل خط الانحدار b في الجدول هو 0,390 بالنسبة المتغير المستقل (بعد الاستقلالية)، وبذلك تصبح معادلة خط الانحدار:

$$Y = 2,347 + 0,390x$$

IV - 5-3- الفرضية الفرعية الثالثة :

لاختبار هذه الفرضية، تم اختيار مستوى الدلالة، للتحقق من وجود تأثير بين بعد الكفاءة والأداء الوظيفي، في المركز الجامعي بافلو، كما هو موضح في الجدول التالي:

الجدول رقم (11): نتائج اختبار مستوى الدلالة للفرضية الفرعية الثالثة

المصدر	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	مستوى الدلالة Sig	معامل الارتباط R	معامل التحديد R2
الانحدار	4,061	1	4.061	0,000	0.670	0.449
الخطأ	4,974	60	0.083			
المجموع	9.035	61				

المصدر: من إعداد الطالب على ضوء مخرجات SPSS.22

يوضح الجدول السابق نتائج التحليل الإحصائي على أن قيمة (Sig=0,000) أي $Sig=0,000 \leq 0.05$

ومنه نقبل الفرضية القائلة أنه توجد علاقة بين بعد الكفاءة والأداء الوظيفي، وهذا ما يؤكد معامل الارتباط حيث بلغ (0.670)، أما بالنسبة للقوة التفسيرية للمتغير بلغت (0.449) وهذا يعني أن 44,9% من المتغيرات التي تحدث في الأداء الوظيفي تعود إلى كفاءة الموظفين.

الجدول رقم (12): نتائج الانحدار الخطي البسيط للفرضية الفرعية الثالثة

المحور	Sig	مستوى الدلالة
A	,8252	0,000
B	,331 0	0,000

المصدر: من إعداد الطالب على ضوء مخرجات SPSS. V.22.

من خلال النتائج المتحصل عليها نستنتج مقطع خط الانحدار 2,825 الذي يمثل حرف a من معادلة خط المستقيم $Y = a + bx$ ، أما ميل خط الانحدار b في الجدول هو 0,331 بالنسبة المتغير المستقل (بعد الكفاءة)، وبذلك تصبح معادلة خط الانحدار: $Y_3 = 2,825 + 0,331x_3$

IV - 4-5 - الفرضية الفرعية الرابعة :

تم اختيار مستوى الدلالة للتحقق من وجود تأثير بين بعد معنى وأهمية العمل والأداء الوظيفي في المركز الجامعي بـ آفلو كما هو موضح في الجدول التالي:

الجدول رقم (13): نتائج اختبار مستوى الدلالة للفرضية الرابعة

المصدر	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	مستوى الدلالة Sig	معامل الارتباط R	معامل التحديد R2
الانحدار	0.817	1	0.817	0,018	0.301	0.090
الخطأ	8.218	60	0.137			
المجموع	9.035	61				

المصدر: من إعداد الطالب على ضوء مخرجات SPSS.22

يوضح الجدول السابق نتائج التحليل الإحصائي على أن قيمة (Sig=0,018) أي $Sig=0,018 \leq 0.05$ نقبل الفرضية القائلة أنه يوجد علاقة بين معنى وأهمية العمل، وهذا ما يؤكد معامل الارتباط حيث بلغ (0,301)، أما بالنسبة للقوة التفسيرية للمتغير بلغت (0,090) وهذا يعني أن 9 % من المتغيرات التي تحدث في الأداء الوظيفي لبعده معنى وأهمية العمل.

الجدول رقم (14): نتائج الانحدار الخطي البسيط للفرضية الرابعة

المحور	sig	مستوى الدلالة
A	2,810	0,000
B	0,303	0,018

المصدر: من إعداد الطالب على ضوء مخرجات SPSS.22

من خلال النتائج المتحصل عليها نستنتج مقطع خط الانحدار 2,810 الذي يمثل حرف a من معادلة خط المستقيم $Y = a + bx$ ، أما ميل خط الانحدار b في الجدول هو 0,303 بالنسبة للمتغير المستقل (معنى وأهمية العمل)، وبذلك تصبح معادلة خط الانحدار: $Y = 2,810 + 0,303x$

V- الخلاصة :

من خلال ما سبق يمكن تلخيص أهم النتائج بالإضافة بعض الاقتراحات كما يلي:

النتائج:

- بعد المعنى وأهمية العمل (Meaning fullness) يؤثر إيجابيا على الأداء الوظيفي، وهذا يعني أنه كلما كان الموظفون مدركين لأهمية الأعمال والمهام الموكلة إليهم كلما كان مستوى أدائهم مرتفعاً.
- بعد الكفاءة (Employee Competences) له تأثير إيجابي كبير على الأداء الوظيفي للموظفين، وهذا ما يفسر أنه كلما كان الإدراك الشخصي بالقدرة على القيام بالمهام الموكلة إليهم عالياً كلما كان الأداء الوظيفي أفضل؛
- بعد الاستقلالية (Self-Determination) له تأثير إيجابي على الأداء الوظيفي للموظفين بالمركز الجامعي، بحيث كلما شعر الموظفون بالاستقلالية في العمل كلما كان مستوى أدائهم أفضل؛
- بعد التأثير الحسي (sense impact) لا يؤثر على الأداء الوظيفي لدى الموظفين بالمركز الجامعي بآفلو؛

الاقتراحات:

من خلال النتائج المتوصل إليها تم اقتراح ما يلي:

- ضرورة اهتمام إدارة المركز الجامعي بآفلو بالتمكين النفسي كتوجه حديث لتحسين أداء الموظفين؛
- ضرورة تنمية الشعور بالتأثير الحسي لدى الموظفين الإداريين بالمركز الجامعي بآفلو؛
- ضرورة توسيع نطاق البحث فيما يتعلق بمتغيرات الدراسة وخاصة التمكين على مستوى مجموعة من المؤسسات الجامعية الجزائرية.

قائمة المراجع:

1. إحسان دهش جلاب، و كمال الحسيني. (2014). *إدارة التمكن والاندماج* (ط 2). عمان، الأردن: دار صفاء.
2. حنا نصر الله. (2001). *إدارة الموارد البشرية*. عمان، الأردن: دار زهران.
3. رامي جمال أندراوس، و عادل سالم معاينة. (2008). *الإدارة بالثقة والتمكن* (ط 1). اربد، الأردن: عالم الكتب الحديث.
4. صالح م. ف. (2004). *إدارة الموارد البشرية: عرض وتحليل*. الأردن: دار حامد.
5. فهد مانع الحيان. (2017). *دور التمكن في تحسين الأداء في مؤسسات التعليم العامة والخاصة* (ط 1). عمان، الأردن: دار الأيام.
6. ملحم ي. س. (2006). *التمكن كمفهوم إداري معاصر*. مصر الجديدة، القاهرة، مصر: المنظمة العربية للتنمية الإدارية.

Sources:

7. BARMAN, W. C., & BRUSH. (1993). More progress toward a taxonomy of managerial performance requirements. *Human performance*, 6, pp. 1-21.
8. CAMPBELL, J. P. (1990). Modeling the Performance Prediction Problem in Industrial and Organizational Psychology. In *Handbook of industrial and organizational psychology* . 1, pp. 687-732.
9. Maria, J. A., & All. (2012, July). Spanish adaptation of the scale of psychological empowerment. *The spanish journal of psychology*, 15(2), pp. 793- 800. doi: 10.5209/rev_SJOP.2012.v15.n2.38891
10. Parker, S. K., & all. (2006). Modelling the antecedents of proactive behavior at work. *Journal of Applied Psychology*, 91(03), pp. 636- 652.