أبعاد جودة الحياة الوظيفية وأثرها في تعزيز متطلبات التمكين النفسي

دراسة استطلاعية لآراء الملاكات التدريسية في كليات جامعة تكريت(*)

م. محمد علي عبدالله
جامعة تكريت
كلية الإدارة والاقتصاد
Muhammad82@St.tu.edu.iq

أ.د. احمد علي حسين
جامعة تكريت
كلية الإدارة والاقتصاد
ahmed44@tu.edu.iq

ISSN 2709-6475 DOI: https://dx.doi.org/10.37940/BEJAR.2022.3.5.8

تأريخ استلام البحث ٢٠٢٢/٦/١٥ تأريخ قبول النشر ٢٠٢٢/٦/٢٨ تأريخ النشر ٢٠٢٢/١١/٣٠

المستخلص

هدف البحث بشكل رئيس إلى معرفة العلاقة والتأثير بين جودة الحياة الوظيفية بأبعاده (بيئة العمل الآمنة، التعويضات، الموازنة بين العمل والحياة الشخصية، الاستقرار الوظيفي) ومتطلبات التمكين النفسي بأبعادها المتمثلة ب(الاستقلالية، أهمية العمل، المقدرة الوظيفية، التأثير) في جامعة تكريت، واعتمد البحث على المنهج الوصفي التحليلي في عرض البيانات ومناقشتها، إذ يعمل المنهج على اقتران وصف الحالة بتحليلها واستخلاص النتائج الخاصة بها، ولغرض جمع البيانات المطلوبة لحل مشكلة البحث استخدمت الاستبانة التي وزعت على عينة قدرها (422) تدريسياً من أعضاء هيئة التدريس في كليات جامعة تكريت، وعن طريق استخدام برنامج التحليل الإحصائي (SPSS V.25) تم تحليل بيانات الجانب العملي الذي تضمن تحليل اجابات اعضاء هيئة التدريس وآرائهم، وعند اختبار الفرضيات تم التوصل إلى مجموعة من الاستنتاجات من أهمها: هناك علاقة ارتباط (طردية) ايجابية ومعنوية بين متغير جودة الحياة الوظيفية بأبعاده الأربعة كافه ومتغير التمكين النفسي، وتُشير هذه العلاقة الطردية بين المتغيرين إلى أي ارتفاع في مستوى جودة الحياة الوظيفية يقابله ارتفاع في مستويات الشعور بالتمكين النفسي لدى الأفراد عينة البحث.

الكلمات المفتاحية: جودة الحياة الوظيفية، التمكين النفسي.

مجلة اقتصاديات الأعمال
المجلد (٣) العدد (٥) ٢٠٢٢
الصفحات: ١٤٧-١٧٠

(*) البحث مستل من أطروحة الدكتوراه للباحث الأول.

Dimensions of quality of work life and its impact on enhancing psychological empowerment requirements

An exploratory study of the opinions of teaching staff in the faculties of Tikrit University

Abstract

The main objective of the research is to know the relationship and impact between the quality of career life in its dimensions (safe work environment, compensation, balance between work and personal life, job stability) and the requirements of psychological empowerment in its dimensions represented by (independence, work importance, functional ability, influence) at the University of Tikrit, The research relied on the descriptive analytical method in presenting and discussing the data, as the method works on coupling the description of the case with its analysis and drawing conclusions related to it, For the purpose of collecting the required data to solve the research problem, a questionnaire was used, which was distributed to a sample of (422) teaching staff members in the faculties of Tikrit University, and by using the statistical analysis program (SPSS V.25) the data of the practical side was analyzed, which included the analysis of the answers of members of the staff of the University of Tikrit. Teaching and their opinions, and when testing the hypotheses, a set of conclusions was reached, the most important of which are: There is a positive and moral (direct) correlation between the job quality variable in all its seven dimensions and the psychological empowerment variable. An increase in the levels of psychological empowerment among the research sample individuals.

Key words: quality of work life, psychological empowerment.

المقدمة:

إن الأفراد العاملين في أي منظمة هم الركيزة الأساسية في نجاحها وتقدمها، وذلك لما يملكونه من قدرات فكرية ومهارات شخصية وما يتمتعون به من رغبة في العمل، لذا يجب على المنظمات التركيز في جهودها على الاستخدام الأمثل لأفرادها العاملين من خلال وضع سياسات وقوانين من شأنها أن تحقق الرضا الوظيفي، وتعد جودة الحياة الوظيفية من الموضوعات المهمة لنجاح أي منظمة وذلك من خلال توفير أجواء عمل تتسم بالوضوح والشفافية في مكان العمل وروح الفريق الواحد بين الأفراد، فضلاً عن التشاور في اتخاذ القرارات وتبادل المعلومات من أجل زيادة وتنمية القدرات المعرفية وكسب الثقة وتمكين الأفراد العالمين نفسياً عبر تثمين جهودهم عن طريق اهتمام الإدارة بأفكارهم واقتراحاتهم ومنحهم الحرية والصلاحية الكاملة في اتخاذ القرارات في مكان العمل التي تجعلهم متحمسين إلى تحقيق أهداف المنظمة فكلما كانت البيئة التي يعمل بها الأفراد العاملين تتميز بالاستقلالية فإن ولائهم وتفانيهم سوف يزيد ويحققون مستويات أداء أفضل.

وفي ضوء ذلك انطلق البحث ليتناول جودة الحياة الوظيفية وأثرها في تعزيز متطلبات التمكين النفسي، وتضمن البحث أربعة مباحث أساسية: تناول المحور الأول منهجية البحث في حين اشتمل المحور الثاني على الاطار النظري لمتغيرات البحث واختص المحور الثالث بالجانب العملي للبحث واختتم البحث بالمحور الرابع الذي تناول الاستنتاجات والتوصيات.

المحور الأول: منهجية البحث:

أولاً: مشكلة البحث:

يشهد قطاع التعليم العالي على المستوى المحلي تغييرات دراماتيكية وسريعة للغاية وغير مسبوقة في ظل عصر الثورة المعرفية في الألفية الثالثة والمتمثلة بتنامي المعدلات العالية للطلب على الخدمات التعليمية نتيجة للانفجار السكاني الذي يشهده البلد مقارنة بالألفية الماضية، فضلاً عن النمو والتوسع الذي شهدته التخصصات العلمية والإنسانية على المستويين الأفقي والعمودي، مما استلزم ذلك توفير البرامج والتقنيات التعليمية الحديثة والملاكات التدريسية المؤهلة أكاديمياً ومعرفياً لمقابلة هذا التزايد في الطلب نوعاً وكماً.

لذلك فإن على القيادات الإدارية لتلك الكليات أن تنتهج وتطبق أساليب إدارية تعزز وترسخ فلسفة جودة الحياة الوظيفية بأبعادها المختلفة لدى أعضاء هيئة التدريس وتقلص حواجز الجمود التنظيمي والإداري لديهم وتدفعهم نحو الاستقلالية في العمل واستثمار واستغلال قدراتهم وطاقاتهم الوظيفية والعلمية بالشكل الأمثل، وهذا بالطبع يستلزم تفعيل عامل التمكين النفسي لديهم الذي ينسجم ويتفاعل مع توجهات ورؤى أبعاد جودة الحياة الوظيفية.

وبناءً على ما تقدم، يمكن للباحث صياغة مشكلة الدراسة بالتساؤل الرئيس الآتي: "هل هناك علاقة تاثير لأبعاد جودة الحياة الوظيفية على التمكين النفسي لأعضاء هيئة التدريس في الجامعة عينة البحث؟ ويتفرع عنه عدد من التساؤلات الفرعية الآتية:

١. ما مستوى توفر كل متغير من متغيرات البحث (جودة الحياة الوظيفية، التمكين النفسي) من وجهة نظر الأفراد عينة البحث؟
٢. ما نوع علاقة الارتباط بين جودة الحياة الوظيفية ومتطلبات التمكين النفسي من وجهة نظر الأفراد عينة البحث، هل هي طردية أم عكسية، وهل إنها ذات دلالة إحصائية أم العكس من ذلك؟

٣. هل تؤثر أبعاد جودة الحياة الوظيفية على المستويين الكلي والجزئي معنوياً في متغير التمكين النفسي من وجهة نظر الأفراد عينة البحث أم لا؟

ثانياً: أهداف البحث:

يسعى البحث إلى تحقيق الأهداف الآتية:

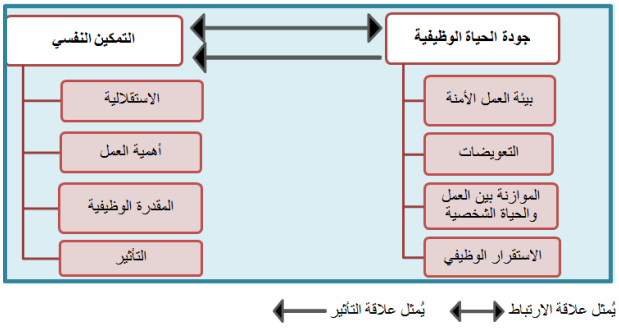
١. التعرف على مستويات تطبيق أبعاد جودة الحياة الوظيفية في جامعة تكريت عينة البحث.
٢. التعرف على مستوى التمكين النفسي لدى أعضاء هيئة التدريس العاملين في كليات جامعة تكريت.
٣. تحديد مدى تاثير جودة الحياة الوظيفية في متغير التمكين النفسي لدى اعضاء هيئة التدريس في جامعة تكريت.
٤. اقتراح مجموعة من التوصيات التي تدعم تطبيق أبعاد جودة الحياة الوظيفية وبرامج تحسين التمكين النفسي في المنظمة عينة البحث وتقديم عدد من الآليات لتنفيذها.

ثالثاً: أهمية البحث:

١. يُمكن عد البحث الحالية امتداداً للأبحاث والدراسات العربية والأجنبية التي تطرقت لموضوع أبعاد جودة الحياة الوظيفية وما يترتب على نشر وترسيخ أبعاد هذا الموضوع ميدانياً في تلبية حاجات ومتطلبات الملاكات التدريسية المتنوعة والتعامل الأخلاقي والإنساني معهم، وبالتالي ينعكس ذلك ايجاباً في تطوير وتحسين بيئة العمل نحو الأفضل.
٢. تقدم البحث للقيادات الإدارية وللملاكات التدريسية في ميدان البحث نتائج دقيقة وصورة واقعية عن مستوى توفر كل متغير من متغيرات البحث وعلى المستويين الكلي والجزئي، فضلاً عن تقديم مجموعة من المقترحات المستندة على تلك النتائج التي يمكن أن تسهم في تطوير وتحسين أدائها الاجتماعي، وبالتالي ديمومة عملها واستمراريتها وتحسين واقعها العلمي والاجتماعي تجاه أصحاب المصلحة.

رابعاً: مخطط البحث الفرضي:

يُعد تصميم المخطط الفرضي للبحث من ضمن متطلبات المعالجة المنهجية لمشكلته لأنه يُشير إلى العلاقة المنطقية بين متغيرات البحث، كما يعكس طبيعة العلاقة واتجاهها السائد بين هذه المتغيرات وابعادها، ويوضح الشكل (1) المخطط الفرضي للبحث الذي اختص بمعرفة العلاقة والأثر بين متغيرات وأبعاد البحث.



الشكل (1) المخطط الفرضي للبحث

المصدر: الشكل من إعداد الباحثان.

خامساً: فرضيات البحث:

١. **الفرضية الأولى:** هناك علاقة ارتباط طردية ذات دلالة معنوية بين أبعاد جودة الحياة الوظيفية والتمكين النفسي، وينطلق من الفرضية الرئيسة الأولى الفرضيات الفرعية الآتية:
- توجد علاقة ارتباط معنوي ذات دلالة إحصائية بين بيئة العمل الآمنة والتمكين النفسي.
- توجد علاقة ارتباط معنوي ذات دلالة إحصائية بين التعويضات والتمكين النفسي.
- توجد علاقة ارتباط معنوي ذات دلالة إحصائية بين الموازنة بين العمل والحياة الشخصية والتمكين النفسي.
- توجد علاقة ارتباط معنوي ذات دلالة إحصائية بين الاستقرار الوظيفي والتمكين النفسي.

٢. **الفرضية الثانية:** هناك تأثير ذو دلالة معنوية لكل أبعاد جودة الحياة الوظيفية في التمكين النفسي، وينطلق من الفرضية الرئيسية الثانية الفرضيات الفرعية الآتية:
- يوجد تأثير معنوي ذو دلالة إحصائية بين بيئة العمل الامنة والتمكين النفسي.
- يوجد تأثير معنوي ذو دلالة إحصائية بين التعويضات والتمكين النفسي.
- يوجد تأثير معنوي ذو دلالة إحصائية بين بين العمل والحياة الشخصية والتمكين النفسي.
- يوجد تأثير معنوي ذو دلالة إحصائية بين الاستقرار الوظيفي والتمكين النفسي.

سادساً: منهج البحث:

اعتمد الباحثان على تطبيقات المنهج الوصفي التحليلي الذي يعتمد على جمع المعلومات، ومن ثم تحليلها وتفسيرها بُغية الوصول إلى الهدف الرئيس من البحث، لذا كانت الإجراءات التي تم الاعتماد عليها في ذلك وفقاً للآتي:

١. **أساليب جمع البيانات والمعلومات:**

وتمثلت على النحو الآتي:

أ. **الجانب النظري:** تم الاعتماد على إسهامات المختصين من الكتاب والباحثين التي تم جمعها على ما هو متوافر من المصادر العربية منها والأجنبية من مراجع (كتب) ودوريات وبحوث ورسائل واطاريح جامعية، فضلاً عن شبكة المعلومات الدولية (الانترنت).

ب. **الجانب الميداني:** تم الاعتماد على عدد من الوسائل الضرورية لتغطية الجانب الميداني للدراسة الحالية تمثلت بالآتي:

- المقابلات الشخصية: تُعد المقابلات الشخصية وسيلة مهمة للتعرف والاطلاع على طبيعة عمل المنظمات المبحوث والأفراد الذين سيقومون بملء اداة البحث، وقد تم جمع المعلومات المهمة التي تعطي التصور المتكامل عن عمل الكليات في جامعة تكريت المبحوثة وما متوافر لديها بُغية الوصول إلى الدقة بالنتائج وتعزيزها.
- استمارة الاستبانة: تمثل الاستبانة وسيلة قياس واقعية للحصول على البيانات والمعلومات الموجودة فعلياً حول متغيرات البحث الرئيسة منها والفرعية، إذ وجد الباحثان ومن متابعة الدراسات السابقة والاستشارة من بعض الخبراء المختصين في موضوع البحث انه يمكن الافادة من الاستبانة بوصفها وسيلة لجمع البيانات والمعلومات حول مشكلة البحث.

٢. **محاور ومتغيرات البحث:**

التي تضمنتها استمارة الاستبانة والموضحة في الجدول (1).

الجدول (1) محاور ومتغيرات استمارة الاستبانة

المحاور	الأبعاد	العدد	التسلسل	المصدر
المحور الأول: المتغيرات الديموغرافية	الجنس			من إعداد الباحثان
	العمر			
	المؤهل العلمي			
	اللقب العلمي			
	سنوات الخبرة			
المحور الثاني: جودة الحياة الوظيفية				اعتمد الباحثان بشكل أساسي على تقرير لجنة الخبراء التابع إلى الامم المتحدة والخاص بتحديد مقاييس جودة الحياة الوظيفية (Measuring Quality of Employment,2015:22) في إعداد محاور الاستبانة، فضلاً عن المصادر أدناه.
	أولاً: بيئة العمل الآمنة.	4	4-1	(Todorovic & zivkovic,2020:89)
	ثانياً: التعويضات.	4	8-5	(الوحشي، ٢٠٢٠: ٤٧)
	ثالثاً: الموازنة بين العمل والحياة الشخصية.	4	12-9	(مبارز وراضي، ٢٠١٩: ٥)
	رابعاً: الاستقرار الوظيفي.	4	16-13	(حمزة والازهر، ٢٠١٨: ٨١)
الإجمالي		16	16-1	
المحور الثالث: التمكين النفسي	أولاً: الاستقلالية.	5	21-17	(Abdulrab, *et al*,2017:101)
	ثانياً: أهمية العمل.	5	26-22	(Mohammedan,2021:36)
	ثالثاً: المقدرة الوظيفية.	5	31-27	(Avan, *et al*,2016,280)
	رابعاً: تأثير الفرد.	5	36-32	(حمادي، ٢٠١٧: ٤٣٤)
الإجمالي		20	36-17	

المصدر: الجدول من إعداد الباحثان بالاعتماد على نتائج التحليل العاملي واستمارة الاستبانة.

سابعاً: الأساليب الإحصائية المستخدمة:

تمثلت على النحو الآتي:

١. التكرارات والنسب المئوية: لاستعراض نسب الاجابات الخاصة بالأفراد المبحثين.
٢. الوسط الحسابي: لعرض متوسط الاجابات عن متغير معين.
٣. الانحراف المعياري: يظهر درجة تشتت الاجابات عن وسطها الحسابي.
٤. معامل الارتباط: لتحديد طبيعة العلاقة وقوتها بين المتغيرات التفسيرية والمتغير المستجيب.
٥. الانحدار الخطي البسيط: لقياس تاثير المتغيرات المستقلة في المتغير التابع.

ثامناً: حدود البحث:

تتضح حدود البحث الحالي في ضوء الحدود الزمانية والمكانية والبحثية، إذ عدت المدة ٢٠٢١/١١/١ ولغاية ٢٠٢٢/٥/١٥ الحدود الزمانية للبحث، أما الحدود المكانية فقد اختيرت جامعة تكريت الواقعة في محافظة صلاح الدين ميداناً للدراسة.

تاسعاً: مجتمع وعينة البحث:

يتكون مجتمع البحث من الملاكات التدريسية العاملين في كليات جامعة تكريت، إذ بلغ عدد أعضاء هيئة التدريس في جميع الكليات (1978) تدريسياً، إذ تم اختيار عينة عشوائية من مجتمع البحث وتم تحديد حجم العينة (322) تدريسياً باستخدام معادلة ستيفن ثامبسون:

$$n = \frac{N \times p(1-p)}{\left[\left[N-1 \times \left(d^2 \div z^2\right)\right] + p(1-p)\right]}$$

N: حجم المجتمع.

Z: الدرجة المعيارية المقابلة لمستوى الدلالة 0.95 وتساوي 1.96.

d: نسبة الخطأ وتساوي 0.05.

P: نسبة توفر الخاصية والمحايدة = 0.50.

وبناءً على ذلك فقد تم توزيع (500) استمارة استبانة وكانت عدد الاستمارات المستردة والصالحة للتحليل (422) ولزيادة دقت النتائج تم تحليل جميع الاستمارات الصالحة التي تبين بأن نسبة الاستجابة كانت (84%) من عدد الاستمارات الموزعة.

المحور الثاني: الجانب النظري:

أولاً: جودة الحياة الوظيفية:

١. مفهوم جودة الحياة الوظيفية:

حضي مفهوم جودة الحياة الوظيفية على اهتمام الباحثين والأكاديميين والإداريين والمخططين والمسؤولين الحكوميين، لأنه عنصر أساسي في التخطيط الاجتماعي الصادق، والهدف منه تعزيز وتحسين بيئة العاملين من خلال تقليل الظروف الضارة التي تقود إلى عدم المساواة الاجتماعية أو الظروف البيئية السيئة المؤثرة على حياة المجتمع، وسلطت الأدبيات الضوء على مفهوم جودة الحياة الوظيفية، إذ أوضحته منظمة الصحة العالمية (١٩٧٦) أنها حالة الحياة المتكونة من مزيج مجموعة متكاملة من العوامل نتنج عنها الصحة والسعادة ووسائل الراحة في البيئة المادية والتعليم الاجتماعي والفكري والابداع وحرية العمل والعدالة (Sinha,2019:10)، ويمكن تعريف جودة الحياة الوظيفية على أنها جميع الاستراتيجيات الخاصة بمكان العمل والعمليات والبيئة، مما يحفز الرضا الوظيفي لدى الموظف بالاعتماد على ظروف العمل وكفاءة المنظمة (Ruzevicius, 2016:323)، وأضاف (عيد) بأنها البناء الكلي المتكامل الذى يهدف إلى اشباع حاجات الفرد الأساسية من خلال مجموعة المتغيرات المتنوعة في نطاق حياته موضوعياً وذاتياً ودرجة قبوله والرضا عنها وامتلاكه الإرادة القوية لمواجهة الضغوط التي تواجهه في حياته (عيد، ٢٠١٨: ٦٤)، وقد عرفها أيضاً (McInerney,2015:1) هو الاختلاف أو الفجوة في نقطة زمنية معينة بين آمال وتوقعات الفرد وتجارب ذلك الفرد الحالية، وفي السياق ذاته سوف نتطرق إلى مجموعة من التعريفات الحديثة عن جودة الحياة الوظيفية وكما مبينة في الجدول (2).

الجدول (2) تعريفات جودة الحياة الوظيفية من وجهة نظر عدد من الباحثين

ت	الباحثين والسنوات	تعريفات جودة الحياة الوظيفية
١	Ramawickrama, *et.al.*,2017:169	مجموعة من الاستراتيجيات والإجراءات والأجواء المتعلقة بمكان العمل والتي تعزز وتحافظ وتزيد من رضا الأفراد العاملين بواسطة استهداف وتحسين ظروف العمل لكل العاملين في المنظمة.
٢	Abdullah,*et.al.*, 2017:339	هي السياسات التي تعمل على إنشاء ظروف عمل جيدة للعامل مما يعني شعوره بالرضا تجاه العمل عن طريق المكافآت والمزايا والأمن الوظيفي والعلاقات التنظيمية والشخصية.
٣	Qudah,*et.al.*, 2018:3	عبارة عن مزيج من التجارب والسياسات الإيجابية التي يتم تنفيذها والتي تؤدي إلى سعادة الموظف في مكان عمله وظروف عمله ، والتي يتم قياسها باستخدام عوامل مثل إدراك المكافآت المالية والأمن الوظيفي والاستقلالية الوظيفية والتقدم الوظيفي، التوازن بين العمل والحياة، الإجهاد وضغط الوقت.

ت	الباحثين والسنوات	تعريفات جودة الحياة الوظيفية
٤	de Farias,*et.al.*, 2020:641	مجموعة خيارات الرفاهية التي تهدف إلى التوازن الديناميكي والمتساوي لمتطلبات العاملين المتعددة في الجوانب البيولوجية والنفسية والاجتماعية والتنظيمية.
٥	Nurmaini,*et.al.*, 2021:27	هي الدرجة أو النطاق الذي يشعر به الأفراد العاملين أنهم قادرون على أداء عملهم بشكل مريح مدعومًا ببيئة عمل إدارية مثالية ومتجاوبة بحيث يكون العمل المنتج ذا جودة عالية.

المصدر: الجدول من إعداد الباحثان بالاعتماد على المصادر في متن الجدول.

ويمكن أن تعرف جودة الحياة الوظيفية على أنها الوسيلة التي تركز على رفاهية أعضاء هيئة التدريس في المنظمات التعليمية من خلال تلبية احتياجاتهم الانسانية وتوفير بيئة عمل آمنة وصحية لهم، وتحقيق ذاتهم عن طريق المشاركة في صنع القرار الذي يرتبط بالأداء والانتاجية مما يؤدي إلى تحقيق الولاء والالتزام والرضا الوظيفي.

٢. أهمية جودة الحياة الوظيفية:

ترتبط أهمية جودة الحياة الوظيفية بفهم المشاكل الموجودة في روتين العمل اليومي ومعالجتها، عن طريق التأثيرات الإيجابية البناءة لتوافر وتطبيق برامج جودة الحياة الوظيفية، وكما حددها كل من (Fernandes,*et.al.*,2017:3) (أبوحميد، ٢٠١٧: ١٣)، إذ اعتبروها من أهم مسببات الاهتمام بجودة الحياة الوظيفية وكما يأتي:

أ. تقليل صراعات العمل بين العاملين والإدارة وذلك بخلق بيئة عمل أكثر إنتاجية، وحل جميع المظالم وتهيئة مناخ جيد للعمل يساعد في حل المشكلات.
ب. مشاركة واسعة من القوة المؤثرة في اعضاء العمل بالعديد من الأفكار الجيدة والبناءة التي تساعد في عملية تحسين الأبعاد الخاصة بعمليات التصنيع وظروف العمل.
ت. زيادة الطمأنينة والولاء والانتماء لدى العاملين والموازنة بين أهدافهم الشخصية وأهداف المنظمة بشكل عام.
ث. الحد من التغيب وزيادة الالتزام العاطفي تجاه المنظمة التي يعملون بها.
ج. الإلمام بمتطلبات الأفراد العاملين في المنظمة وتلبيتها.
ح. المساهمة في تعزيز الشعور بالرفاهية وزيادة إنتاجية الأفراد العاملين.
خ. تحسين العلاقات الإنسانية في المنظمة ودعمها.
د. انخفاض معدل غياب العاملين في المنظمة.
ذ. زيادة الفعالية والكفاءة التنظيمية داخل المنظمة.
ر. استثمار أفضل وأمثل للموارد البشرية في المنظمة.

٣. أبعاد جودة الحياة الوظيفية:

اتفق العديد من الكتاب والباحثين ومنهم (Korner & Shani,2013) (Ilgan,*et.al.*, 2014) (Afroz,2017) (Sehnbruch,*et.al.*,2020) على أهم الأبعاد الرئيسة لجودة الحياة الوظيفية التي يرى الباحثان بأنها أكثر الابعاد ملائمة لبيئة المنظمات التعليمية، والتي يمكن تناولها على النحو الآتي:

أ. بيئة العمل الآمنة:

أصبح اهتمام أية منظمة في الوقت الحاضر منصباً على كيفية بناء بيئة عمل توفر السلامة للعاملين فيها وإدارتها كعنصر أساسي من أجل أن لا يتعرض الموظف لظروف عمل تؤثر عكسياً على صحته البدنية والذهنية (عبدالله، ٢٠١٥: ٣٩)، وكل هذا يقع على عاتق القيادات الإدارية في المنظمة التي تسهم في زيادة مستويات السلامة والصحة المهنية في مكان العمل من خلال تحفيز الأفراد العاملين على المشاركة في الاجتماعات الخاصة بالصحة والسلامة المهنية الذي يولد انطباعاً جيداً لديهم بان الإدارة مهتمة بالحفاظ على سلامة وصحة الأفراد العاملين، مما ينعكس ايجابياً على سعادتهم ورضاهم الوظيفي وزيادة إنتاجيتهم (Väyrynen & Hakkinen,2015:11)، ويمكن أن تعرف بيئة العمل الامنة على أنها الجهود التي يبذلها أصحاب العمل لتحسين الظروف الصحية، ورفاهية الأفراد العاملين وذلك من خلال إجراء مجموعة من التحسينات في مكان العمل ومنع المخاطر وتحفيز النشاط البدني وبالتالي تحسين جودة الحياة الوظيفية (Verra,*et.al.*,2018:2)، كما إنها إجراءات نظامية تضعها إدارة الموارد البشرية لحماية الأفراد العاملين من الإصابات والأمراض المهنية وتوفير ظروف عمل آمنة وصحية (العنزي، ٢٠١٨: ٢٣٣).

ب. التعويضات:

ويشمل التعويض المدفوعات النقدية المباشرة والمدفوعات غير المباشرة في شكل استحقاقات للأفراد العاملين، فضلاً عن ذلك فإن التعويض يُمثل الإجراءات التي يمكن عن طريقها للمنظمة أن ترضي الأفراد العاملين وتلبية احتياجاتهم ورغباتهم من خلال المكافآت المادية، بما في ذلك الرواتب التنافسية، ومكافآت الأداء، والأجور للمهارات النادرة، وكذلك المكافآت غير النقدية أو المزايا الهامشية مثل الإجازات، والترقيات، إذ تعد عاملاً حاسماً في جذب المواهب والاحتفاظ بها من خلالها يمكن تعزيز الميزة التنافسية وزيادة ولاء الأفراد العاملين، وقد أثبتت العديد من الدراسات وجود علاقة بين التعويضات وجودة الحياة الوظيفية (Nayak & Sahoo,2015:265).

وقد عرفتها الجمعية الأمريكية للتعويضات، سنة (١٩٩٥) بأنها: المكافأة النقدية وغير النقدية التي يقدمها صاحب العمل عوضا عن الخدمات المقدمة له من قبل العاملين ويمكن أن تشمل التعويضات أي شيء يمكن أن يكون ذو قيمة ومرغوب في الحصول عليه من قبل الموظف والتعويض يمكن أن يكون مباشراً كالأجور والمرتبات أو غير مباشراً مثل التأمين الصحي أو الضمان الاجتماعي (مقبل، ٢٠١٨: ٣٩).

ت. الموازنة بين العمل والحياة الشخصية:

نشأ مفهوم التوازن بين العمل والحياة الشخصية نتيجة الصراع الذي بدأ في الظهور بين واجبات العمل ومتطلبات الحياة بما يؤثر علي إنتاجية الفرد في العمل من ناحية، ويهدف التوازن بين العمل والحياة إلى خلق بيئة متماسكة من خلال علاقة متناغمة بين العمل (الذي يمثله العمل والطموح) و (نمط الحياة) الذي يمثله (الصحة والرفاهية). يساعد التوازن بين العمل والحياة في رفع معنويات الأفراد العاملين، والتركيز على العمل، وتحقيق الرضا الوظيفي والولاء للمؤسسة، وزيادة الإنتاجية، وتقليل النزاعات والغياب (Nayak & Sahoo,2015:265).

كما ويمكن وصف التوازن بين العمل والحياة الشخصية أيضاً على أنه القدرة على الانضمام إلى العمل مع جوانب أخرى من حياة الإنسان، مثل المنزل والأسرة والنشاط الاجتماعي والاهتمامات الأخرى، ويحدث عندما لا يتجاوز العمل الحياة الخاصة، والعكس صحيح عندما لا يتم

تطوير الحياة غير المهنية على حساب العمل، ويمكن ان نعرف التوازن بين العمل والحياة هو توزيع متساوٍ للوقت والطاقة والمشاركة في جميع مجالات الحياة بطريقة تحقق الرضا في كل منها (Robak & Slocinska,2015:140).

ث. الاستقرار الوظيفي:

يُعد الاستقرار الوظيفي من أهم ركائز النجاح في أية منظمة كانت فلا توجد منظمة ناجحة وذات إنتاجية مرتفعة إلا وكان الاستقرار الوظيفي متحققا فيها، ويتمتع به جميع موظفيها، إذ أن عدم تحقق الاستقرار وتدني درجته في المنظمة دائماً ينعكس على إنتاجية تلك المنظمة ونجاحها حتى وإن كانت تضم كفاءات عالية ومتخصصة في مكان عملها (براهيمي، ٢٠١٥: ٥٤)، لذلك يعد الاستقرار الوظيفي أحد أهم الخصائص الوظيفية وأكثرها تأثيراً التي على الرضا الوظيفي لأن الأفراد العاملين الذين يعدون وظائفهم مستقرة وآمنة هم أكثر ميلاً للوصول إلى أعلى درجات الرضا الوظيفي (Taduvana,2016:38)، ويقصد بالاستقرار الوظيفي "إشعار العامل على الدوام بالأمن والحماية في عمله وتحرره المعقول من الخوف، ويتبلور ذلك من خلال إشعار العامل بالأمن والراحة وضمان استقراره عن طريق تحفيزه وحريته النقابية وأمنه الصناعي وترقيته (حمزة والازهر، ٢٠١٨: ٨١).

ثانياً: التمكين النفسي:

١. مفهوم التمكين النفسي:

لقد لقي مصطلح التمكين النفسي قدراً كبيراً من الاهتمام في تخصص إدارة الموارد البشرية، إذ يقدم هذا المفهوم تفسيراً واضحاً لدعم الأفراد العاملين والعمل الدؤوب والانتماء والولاء من قبل العاملين للمنظمة التي يعملون فيها، إذ يتضمن التمكين النفسي للعاملين تصورات الأفراد حول عملهم وقدرتهم على القيام بمهام وأنشطه العمل بشكل جيد والإحساس بتقرير المصير والحكم الذاتي في التأثير على نتائج العمل، إذ يعد التمكين النفسي المكون الإداري الرئيس للتنظيم الفعال، إذ تلعب تقنيات التمكين دوراً حاسماً في تطوير العمل من خلال زيادة الحافز نحو المهام الجوهرية للعمل وإدراك معنى وقيمة العمل الخاصة بالفرد المكون من الكفاءة والقدرة الفردية في أداء مهام وأنشطة العمل بمهارة عالية من خلال الحكم الذاتي الذي يُمثل درجة ايمان الفرد في بدء وتنفيذ سلوكيات التي تكون ذات تأثير على نتائج العمل (الحسناوي، ٢٠١٧: ٣٨).

إذ يتضمن التمكين النفسي الشعور الشخصي، والذي يتعلق بكيفية تفكير الفرد حول ارتباطاته واتصالاته بالمحيطين به، كما يتضمن التعاملات بين الفرد والبيئات التي تمكنه من التعامل بنجاح مع الأنظمة الاجتماعية والسياسية، وما يتضمنه ذلك من مهارات نقدية ومهارات حل المشكلات ومهارات صنع القرار، هذا فضلاً عن قياس المكون السلوكي الذي يُعد على قدر كبير من الأهمية في التمكين النفسي والذي يختص بالأعمال التي يقوم بها الفرد ليمارس التأثير على بيئته الاجتماعية والسياسية من خلال الأنشطة الاجتماعية (Hasan,2018:23)، هذا وقد تناول العديد من الكتاب والباحثين مفهوم "التمكين النفسي" كما موضح في الجدول (3).

الجدول (3) تعريفات التمكين النفسي

ت	الباحثين والسنوات	تعريفات جودة الحياة الوظيفية
١	Hasan,2018:20	بأنه إدراك الفرد وامتلاكه للمعرفة والقدرة والكفاءة ليكون عضواً فعالاً في حياته والمجتمع والمنظمة التي يعمل فيها.
٢	رحيم، ٢٠١٨: ٥٦	مجموعة من المعتقدات الذهنية والشخصية التي تحدد التوجه الاستباقي للفرد نحو دورة كشريك في المنظمة.
٣	Khan,*et.al.*,2020:1313	دافع جوهري للمهمة يعكس إحساسًا بضبط النفس فيما يتعلق بعمل الفرد والمشاركة النشطة في دور العمل.
٤	العايدي، ٢٠٢١: ٩٧١	فالتمكين النفسي هو حالة غير ملموسة وعاطفية تتكون من مجموعة متنوعة من المشاعر المتصورة وينطوي على خبرة الأفراد العاملين في أن يكونوا موثوقين ويمكن الاعتماد عليهم في حياتهم العملية.
٥	Yosefi,*et.al.*,2022	مجموعة من الأنشطة الإدارية التي تمنح الأفراد العاملين القوة والسيطرة والسلطة.

المصدر: الجدول من إعداد الباحثان بالاعتماد على المصادر في متن الجدول.

ويُمكن للباحث أن يُعرّف التمكين النفسي على أنه: عملية تحفيزية ذاتية للأفراد العاملين في المنظمات التي تجعلهم يشعرون بالمقدرة والكفاءة والمهارة والأداء العالي في انجاز مهام العمل الموكلة إليهم.

١. أهمية التمكين النفسي:

وتكمُن أهمية التمكين النفسي في كونه عامل مهم ومفتاح أساسي لتنمية عامل الإبداع داخل المنظمة، كما إنه يعمل على توفير فرصة تطوير مهارات العاملين، فهو يُعد طريقة حديثة لتغيير المنظمات تجاه مستقبل أكثر منافسة وأكثر تعقيداً، فضلاً عن إنه يجعل المنظمة غاية في المرونة والقدرة على التعلم والتكيف مع متغيرات بيئة العمل، كما إنه يمنح العاملين سلطة واسعة في تنفيذ المهام ويزيد من علاقاتهم في ميدان عملهم (باقبص، ٢٠١٨: ١٧)، وعليه فإن مهمة التمكين النفسي في المنظمات كبيرة تقتضي بجعل الأفراد العاملين يشعرون بالتقدير والاحترام من خلال إشراكهم في القرارات، ومطالبتهم بالمشاركة في عملية التخطيط، والإشادة بهم وتقديم التدريب والدعم المناسبين باستمرار ويمنح الأفراد العاملين الفرصة للمساهمة في نجاح المنظمة بشكل عام (Saymah,2018:11)، ويمكن أن يكون التمكين النفسي للموظف أداة موثوقة بيد المنظمات، إذ تمكن تقنية الإدارة الجديدة هذه من زيادة الكفاءة والفائدة داخل المنظمة وتزيد من إنتاجية الأفراد العاملين، فضلاً عن ذلك فإنه يسهم في تعزيز شعور المدراء بالاستقلالية وتفرغهم للأمور الأكثر أهمية، ويوسع من معارف الأفراد العاملين ويمنحهم الشعور بالثقة في أنفسهم وفي منظماتهم، وقد بيَّن كل من (محشوش، ٢٠١٩: ٢٦) (Nwachukwu,2019:14) (زروخي وآخرون، ٢٠٢٠: ٧١) أهمية التمكين النفسي في المنظمات وهي كما يأتي:

أ. تحسين كفاءة وجودة العمل.
ب. توليد وتعزيز ثقافة العمل الإيجابية.
ت. حث الأفراد العاملين على استخدام مواهبهم الكامنة.
ث. الحفاظ على الثقة بين الأفراد العاملين.
ج. تسهيل تبادل المعرفة.
ح. زيادة الرضا الوظيفي.

٢. أبعاد التمكين النفسي:

واستناداً لما تقدم وانسجاماً مع توجهات الدراسة الحالية قام الباحثان بتحديد أبعاد التمكين النفسي وفقاً لآراء كل من (Fong & Snape,2015) (رحيم، ٢٠١٨) (Kivuva,2019) (Wardani & Amaliah,2020) وفي ما يأتي شرحاً مفصلاً لكل بُعد من هذه الأبعاد:

أ. الاستقلالية:

تُشير الاستقلالية إلى تكوين وتطوير موقف الفرد تجاه المهام الوظيفية وإبداء الرأي في الأمور الخاصة بالعمل والثقة بالنفس والتصميم على إنجاز الأعمال بكفاءة عالية لتوضح المدى الوظيفي الذي يوفر حرية كبيرة في التصرف واستقلال الفرد في جدولة الأعمال وتحديد الإجراءات يتم اتباع الحكم الذاتي في تنفيذ وتصميم الوظائف وقدرة الفرد على اجتياز المشاكل في جميع المستويات والوظائف ذات الصلة بالعمل والفرص الوظيفية، فالاستقلالية في مكان العمل تُشير إلى إدراك الفرد بقدرته على انجاز المهام والأدوار الوظيفة (Gozukara & Simsek,2016:74).

لذلك عندما يمنح الأفراد العاملين مستويات عالية من الاستقلالية في العمل، فمن المرجح أن يكون لديهم دافع أكبر للتحكم في بيئة مكان العمل، فإذا كان لدى الأفراد ثقة في أنهم بالكاد يأخذون تلك الاوامر من مديريهم أو المشرفين عليهم فما هو أكثر من افتراض أنهم يشعرون بقدر ضئيل من الحرية وسوف يحتاجون إلى بعض الشعور بالتمكين، علاوة على ذلك من المرجح أن يشعر الأفراد الذين يتمتعون بمستوى عالٍ من الاستقلالية في العمل بمستويات عالية من الرضا الوظيفي، ويشعر الأفراد العاملين بالتمكين عندما يعتقدون أنهم لا يتبعون ببساطة تعليمات التسلسل الهرمي في المستوى الأعلى (Abdulrab,*et.al.*,2017:101).

ب. أهمية العمل:

تعني أهمية العمل الإحساس بجدوى وقيمة العمل بواسطة توافق أهداف ومعتقدات أفراد الحماية المدنية من جهة، مع متطلبات وأدوار العمل من جهة أخرى، فإذا كانت النضرة منسجمة وإيجابية فإن الوظيفة ذات قيمة تؤدي إلى خلق معنى، وبالتالي يصبح عمل الفرد محركاً يكن له الولاء والالتزام (لعو، ٢٠١٤: ٤٧)، وتُشير أهمية العمل إلى قيمة الهدف أو المهمة، ويتم الحكم عليه فيما يتعلق بالمثل العليا أو المعايير الخاصة بالأفراد، وتنطوي على الاهتمام الجوهري للفرد بمهمة معينة ويوجد في هذا التقييم توافق بين متطلبات دور العمل والمعتقدات والقيم والسلوكيات وفي هذا البُعد يشعر الأفراد العاملين أن عملهم مهم بالنسبة لهم (Avan,*et.al.*,2016:280)

وتعكس أهمية العمل تصورات الأفراد العاملين تجاه عملهم وما يفكرون فيه بشأن قدراتهم، عندما يشعر الأفراد العاملين بأنهم متمكنون ستزداد كفاءتهم وسيتم تحسين الأداء الوظيفي، وهذا لأنهم يدركون معنى عملهم ويشعرون أنه يمكنهم إنهاء عملهم من خلال اتخاذ قرارات العمل الخاصة بهم، وبالتالي فإنهم يرون تأثير عملهم على المنظمة بشكل كبير من خلال اهتمام الأفراد العاملين بأعمالهم، وأن موضوع متطلبات الطاقة يتم استيفائه عندما يشعر الأفراد أن لديهم القوة الكافية للتعامل مع الأشخاص والمواقف (Abdulrab,*et.al.*,2017:100).

ت. المقدرة الوظيفية:

تُشير المقدرة بشكل أساسي إلى الدرجة التي يمكن أن يؤدي بها الشخص أنشطة مهمة بمهارة عندما يحاول انجاز العمل، وبعبارة أخرى فإن الأفراد العاملين الأكفاء واثقون من قدرتهم على أداء عملهم بشكل جيد والشعور بالثقة في قدراتهم (Avan,*et.al.*,2016:280).

وتعد المقدرة الوظيفية بعدّها عنصراً أساسياً في النظرية الاجتماعية المعرفية، إذ تُشير إلى تحفيز الموارد البشرية وهي تصور لردود الفعل والاحترام الذاتي الناتجة عن الثقة بالنفس والاستمرار بإنجاز الأداء المطلوب وتلعب دوراً في التحفيز والاستمرار بشكل ايجابي لإنجاز الأداء عن طريق بذل الجهد العقلي أثناء العمل، وتعبر المقدرة الوظيفية عن إدراك الأفراد العاملين لقدراتهم على تنظيم وتنفيذ المهام الوظيفية وتحقيق الأهداف بكفاءة عالية، فالمقدرة الوظيفية هي الإبداع والابتكار في العمل والحرص على مشاركة الأفراد العاملين في الإدارة واتخاذ القرارات في أداء الأعمال داخل المنظمات وتشجعهم على ضمان تنفيذ القرارات وتشعرهم بالمسؤولية تجاه تنفيذها (الحسناوي، ٢٠١٧: ٤٤).

ث. التأثير:

يُشير التأثير إلى درجة إدراك الفرد بأنه له تأثيراً على عمله وإنه يؤثر ويسهم في سياسات وقرارات المنظمة التي تتعلق بعمله، فالأفراد العاملين الذين لهم تاثير كبير على العمل والأدوار والمسؤوليات اللازمة لتحقيق متطلبات العمل يجعلهم على استعداد لبذل الجهد واستثمار طاقاتهم لأداء الادوار الوظيفية بكل كفاءة، ويُعد التأثير على انه الدرجة التي ينظر بها إلى سلوك الفرد فيما يتعلق بإنجاز الهدف أو المهمة التي بدورها تحدث التأثير في بيئة الفرد وأن تقييم التأثير يتم من خلال الاعتقاد بأن الفرد يمكن أن يؤثر على عمل الآخرين، وكذلك القرارات التي يمكن أن تتخذ على كل المستويات التنظيمية (Bedarkar & Pandita,2014:109).

فالتأثير هو الدرجة التي يُنظر فيها إلى السلوك على أنه "يحدث فرقاً من حيث إنجاز الغرض من المهمة (Avan,*et.al.*,2016:280)، وهو أيضاً إدراك الفرد بأن له تأثير في القرارات الجوهرية داخل المنظمة، كما أن إحساس الفرد بانعدام دوره في التأثير على مجريات أمور وظيفته يؤدي إلى الاغتراب الوظيفي، وهذا الاغتراب له آثار سلبية على الإنتاجية وعلى جودة الحياة الوظيفية، وشعور الفرد بعدم قدرته على التأثير في القرارات يؤدي إلى شعوره بتضاؤل دوره في تحقيق أهداف المنظمة، الذي يؤدي بالفرد في النهاية إلى عدم إحساسه بالمسؤولية الوظيفية وانخفاض تقديره لذاته وعدم تحمسه لأخذ المبادرة وتحمل المخاطر، ويجب أن يشعر العاملين ليس فقط أن عملهم له تأثير ولكن هم أنفسهم قادرين على خلق مثل هذا التأثير (حمادي، ٢٠١٧: ٤٣٤).

المحور الثاني: الجانب العملي:

تم اعتماد مقياس لكرت الخماسي في التعبير عن توجهات أفراد العينة في المنظمات التعليمية، لقياس استجابة العينة لفقرات الاستبانة، إذ يطلب فيه من المستجوب أن يحدد درجة الموافقة أو عدم الموافقة على خيارات محددة، وهذا المقياس مكون من خمسة خيارات تتراوح درجاته ما بين (5 = اتفق بشدة، إلى 1 =لا اتفق بشدة)، يشر فيه المبحوث إلى الخيار الأكثر صدقاً.

أولاً: اختبار صدق الاستبانة وثباتها:

ولتحديد ثبات الاستبانة، أي درجة دقتها في قياس متغيراتها الرئيسة وأبعادها الفرعية فقد خضعت إلى اختبارات قبل وبعد توزيعها تمثلت بالآتي:

١. اختبارات (قبل توزيع الاستبانة): وتضمنت:

أ. اختبار الصدق الظاهري للاستبانة:

تم اجراء اختبار الصدق الظاهري لفقرات الاستبانة بعد الانتهاء من إعدادها، إذ عرض الباحثان استمارة الاستبانة في صورتها المبدئية على مجموعة من السادة المحكمين تألفت من عدد (١٥٩)

من الأساتذة المتخصصين بكلية الإدارة والاقتصاد في الجامعات العراقية، وقد قام الباحثان بتعديل الاستمارة وفقاً لما أشار إليه السادة المحكمين وبأخذ جميع الملاحظات التي طلبت بعين الاعتبار.

ب. اختبار قياس الشمولية للاستبانة:

تم إجراء الاختبار بالاعتماد على الأسئلة المطروحة للسادة المحكمين عن شمولية أبعاد ومتغيرات الاستبانة، وفي ضوء الملاحظات المقدمة من قبلهم اضيفت فقرات، وحذفت فقرات أخرى غير مهمة، وصححت عبارات واستبدلت بأخرى أكثر ملائمة ودقة للوصل إلى الهدف المنشود من الاستبانة ومتغيرات البحث الرئيسة وأبعادها الفرعية.

٢. اختبارات (بعد توزيع الاستبانة): تضمنت:

أ. الحيادية:

يقصد بالحيادية عدم التدخل في الإجابات أو التأثير فيها، إذ تم الحرص على الحصول على القوائم مؤشرة من الأفراد المستجيبين بعد أن وزعت ومن ثم استعادتها دون أي تدخل إلا في حالة إزالة سوء الفهم في بعض التساؤلات المطروحة وتوضيح فقراتها الخاصة بالأبعاد.

ب. صدق المقياس:

وتم قياس صدق المقياس باعتماد الصدق الذاتي تم حسابه عن طريق إيجاد الجذر التربيعي لمعامل الثبات ألفا كرونباخ (Cronbach's Alpha)، إذ يظهر الجدول (5) إن القيمة تراوحت ما بين (0.828-0.988)، وهي قيمة عالية التي تعكس التمثيل المقبول لمفردات الاستبانة.

ت. الثبات الذاتي:

وقد تحقق الباحثان من ثبات استمارة الاستبانة عن طريق معامل ألفا كرونباخ كما هو موضح في الجدول (4).

الجدول (4) معاملات الصدق والثبات

المتغير	معامل ألفا كرونباخ (الثبات)	معامل الصدق
أولاً: بيئة العمل الأمنة.	0.725	0.852
ثانياً: التعويضات.	0.686	0.828
ثالثاً: الموازنة بين العمل والحياة الشخصية.	0.842	0.917
رابعاً: الاستقرار الوظيفي.	0.742	0.861
جودة الحياة الوظيفية	0.943	0.971
أولاً: الاستقلالية.	0.882	0.939
ثانياً: أهمية العمل.	0.905	0.951
ثالثاً: المقدرة الوظيفية.	0.877	0.936
رابعاً: التأثير.	0.892	0.945
التمكين النفسي	0.960	0.980
الإجمالي	0.976	0.988

المصدر: الجدول من إعداد الباحثان بالاعتماد على مخرجات البرنامج الإحصائي (SPSS).

ويتبين من الجدول (4) أن قيمة ألفا كرونباخ تراوحت ما بين (0.686-0.976)، وتُعد هذه القيم مقبولة بالشكل الذي يعكس توافر الاعتمادية والثقة بمتغيرات البحث وتؤكد صلاحيتها لمراحل التحليل التالية.

ثانياً: وصف وتشخيص متغيرات البحث وأبعادها:

قام الباحثان بإجراء تحليل وصفي للبيانات باستخدام البرنامج الإحصائي (SPSS Ver.22)، وذلك بهدف التعرف على قيم المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية وأعلى وأدنى قيمة التي توضح خصائص متغيرات البحث وفقاً لآراء المستقصي منهم، وكانت النتائج كما هو موضح بالجدول (5).

الجدول (5) نتائج التحليل الوصفي لآراء المستقصى منهم

المتغيرات	الأبعاد	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	أدنى قيمة	أعلى قيمة	معامل الاختلاف	الأهمية النسبية%	شدة الموافقة
جودة الحياة الوظيفية	أولاً: بيئة العمل الآمنة.	3.748	0.669	1.5	5	0.178	75.0	عالي
	ثانياً: التعويضات.	3.603	0.750	1.5	5	0.208	72.1	عالي
	ثالثاً: الموازنة بين العمل والحياة الشخصية	3.814	0.737	1	5	1.93	76.3	عالي
	رابعاً: الاستقرار الوظيفي.	3.890	0.735	1	5	1.89	77.8	عالي
	الإجمالي	3.779	0.580	1.25	5	0.153	75.6	عالي
التمكين النفسي	الأول: الاستقلالية.	3.774	0.712	1	5	0.189	75.5	عالي
	ثانيا: أهمية العمل.	3.896	0.721	1	5	0.185	77.9	عالي
	ثالثا: المقدرة الوظيفية.	3.833	0.706	1	5	0.184	76.7	عالي
	رابعا: تأثير الفرد.	3.704	0.690	1	5	0.186	74.1	عالي
	الإجمالي	3.802	0.640	1	5	0.168	76.0	عالي

(*) تم احتساب معامل الاختلاف من خلال تقسيم الانحراف المعياري على الوسط الحسابي علماً بأنه كلما كان أقل من (50%) دل ذلك على عدم وجود تشتت أو اختلاف.

المصدر: الجدول من إعداد الباحثان بالاعتماد على مخرجات البرنامج الإحصائي (SPSS).

١. وصف متغير جودة الحياة الوظيفية وتشخيص أبعادها:

ومن الجدول (5) يتضح ما يأتي:

أ. **بيئة العمل الآمنة:** يُعد مستوى إدراك المستقصي منهم لبيئة العمل الامنة مرتفعاً وفقاً لقيمة الأهمية النسبية البالغة (75.0%) ولقيمة الوسط الحسابي البالغ (3.748) بانحراف معياري (0.669)، في حين كان معامل الاختلاف منخفض نسبياً (17.8%)، مما يدل على عدم تشتت آراء أفراد العينة.

ب. **التعويضات:** يُعد مستوى إدراك المستقصي منهم لبُعد التعويضات مرتفعاً وفقاً لقيمة الأهمية النسبية البالغة (72.1%) ولقيمة الوسط الحسابي البالغ (3.603) بانحراف معياري (0.750)، في حين كان معامل الاختلاف منخفض نسبياً (20.8%)، مما يدل على عدم تشتت آراء أفراد العينة.

ت. **الموازنة بين العمل والحياة الشخصية:** يُعد مستوى إدراك المستقصي منهم لبُعد الموازنة بين العمل والحياة الشخصية مرتفعاً وفقاً لقيمة الأهمية النسبية البالغة (76.3%) ولقيمة الوسط الحسابي البالغ (3.814) بانحراف معياري (0.737)، في حين كان معامل الاختلاف منخفض نسبياً (19.3%)، مما يدل على عدم تشتت آراء أفراد العينة.

ث. **الاستقرار الوظيفي:** يُعد مستوى إدراك المستقصي منهم لبُعد الاستقرار الوظيفي مرتفعاً وفقاً لقيمة الأهمية النسبية البالغة (77.8%) ولقيمة الوسط الحسابي البالغ (3.890) بانحراف

معياري (0.735)، في حين كان معامل الاختلاف منخفض نسبياً (18.9%)، مما يدل على عدم تشتت آراء أفراد العينة.

٢. وصف متغير التمكين النفسي وتشخيص أبعاده:

ومن الجدول (5) يتضح ما يأتي:

أ. **الاستقلالية:** يُعد مستوى إدراك المستقصي منهم لبعد الاستقلالية مرتفعاً وفقاً لقيمة الأهمية النسبية البالغة (75.5%) ولقيمة الوسط الحسابي البالغ (3.774) بانحراف معياري (0.712)، في حين كان معامل الاختلاف منخفض نسبياً (18.9%)، مما يدل على عدم تشتت آراء أفراد العينة.

ب. **أهمية العمل:** يُعد مستوى إدراك المستقصي منهم لبُعد أهمية العمل مرتفعاً وفقاً لقيمة الأهمية النسبية البالغة (77.9%) ولقيمة الوسط الحسابي البالغ (3.896) بانحراف معياري (0.721)، في حين كان معامل الاختلاف منخفض نسبياً (18.5%)، مما يدل على عدم تشتت آراء أفراد العينة.

ت. **المقدرة الوظيفية:** يُعد مستوى إدراك المستقصي منهم لبُعد المقدرة الوظيفية مرتفعاً وفقاً لقيمة الأهمية النسبية البالغة (76.7%) ولقيمة الوسط الحسابي البالغ (3.833) بانحراف معياري (0.706)، في حين كان معامل الاختلاف منخفض نسبياً (18.4%)، مما يدل على عدم تشتت آراء أفراد العينة.

ث. **تأثير الفرد:** يُعد مستوى إدراك المستقصي منهم لبُعد تأثير الفرد مرتفعاً وفقاً لقيمة الأهمية النسبية البالغة (74.1%) ولقيمة الوسط الحسابي البالغ (3.704) بانحراف معياري (0.690)، في حين كان معامل الاختلاف منخفض نسبياً (18.6%)، مما يدل على عدم تشتت آراء أفراد العينة.

٣. وصف متغيرات البحث الرئيسة وتشخيصها:

ومن الجدول (5) يتضح ما يأتي:

يُعد مستوى إدراك المستقصي منهم لجودة الحياة الوظيفية ككل مرتفعاً وفقاً لنسبة الأهمية النسبية البالغة (75.6%) ولقيمة الوسط الحسابي البالغة (3.779) بانحراف معياري (0.580)، في حين كان معامل الاختلاف منخفض نسبياً (15.3%)، مما يدل على عدم تشتت آراء أفراد العينة، أما فيما يتعلق بالتمكين النفسي يتضح أن مستوى الإدراك له مرتفع وفقاً لنسبة الأهمية النسبية البالغة (76%) ولقيمة الوسط الحسابي البالغة (3.802) بانحراف معياري (0.640)، في حين كان معامل الاختلاف منخفض نسبياً (16.8%)، مما يدل على عدم تشتت آراء أفراد العينة.

ثالثاً: اختبار الفرضيات:

١. الفرضية الرئيسة الأولى:

هناك علاقة ارتباط موجبة ذات دلالة معنوية بين متغير جودة الحياة الوظيفية بأبعاده كافة مع التمكين النفسي، ولاختبار صحة أو خطأ هذه الفرضية استخدم الباحثان معامل ارتباط بيرسون، ويوضح الجدول (6) قيم هذه المعاملات لمتغير جودة الحياة الوظيفية بأبعاده الاربعة إلى جانب التمكين النفسي.

الجدول (6) مصفوفة العلاقات بين متغير جودة الحياة الوظيفية بأبعاده كافة مع متغير التمكين النفسي

المتغيرات		جودة الحياة الوظيفية	بيئة العمل الآمنة	التعويضات	الموازنة بين العمل والحياة الشخصية	الاستقرار الوظيفي
التمكين النفسي	بيرسون	0.817**	0.539**	0.554**	0.619**	0.660**
	(Sig)	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000

** تعني أن الارتباط دال معنوياً عند (1%)، * تعني أن الارتباط دال معنوياً عند (5%).
المصدر: الجدول من إعداد الباحثان بالاعتماد على مخرجات البرنامج الإحصائي (SPSS).

ويتضح من الجدول (6) ما يأتي:

أ. توجد علاقة ارتباط بين متغير جودة الحياة الوظيفية والتمكين النفسي:

إن هناك علاقة ارتباط ايجابية ومعنوية بين متغير جودة الحياة الوظيفية بأبعادها الأربعة كافة ومتغير التمكين النفسي، إذ بلغت قيمته (0.817) عند مستوى دلالة (0.000) وهي أقل من مستوى الدلالة (0.05) القياسية، وتدل على معنوية العلاقة بينهما، وهي علاقة ارتباط طردية بين التمكين النفسي وجودة الحياة الوظيفية، وتُشير هذه العلاقة الطردية بين المتغيرين، أي أنه كلما ارتفعت جودة الحياة الوظيفية من قبل المنظمة المبحوث تؤدي إلى ارتفاع مستوى التمكين النفسي، ومن خلال ما تقدم أظهرت النتائج وجود علاقة ارتباط (طردية) معنوية بين جودة الحياة الوظيفية والتمكين النفسي، وبهذا يتم قبول الفرضية الرئيسة الأولى.

ب. توجد علاقة ارتباط بين ابعاد جودة الحياة الوظيفية والتمكين النفسي:

وبالنظر إلى نتائج الجدول (6) إن معامل الارتباط بين جميع أبعاد جودة الحياة الوظيفية والتمكين النفسي كانت معنوية وطردية، إذ جاء بالمرتبة الأولى بعد الاستقرار الوظيفي وبمعامل ارتباط بلغ (0.660) ويليه بالمرتبة الثانية بُعد الموازنة بين العمل والحياة الشخصية وبمعامل ارتباط بلغ (0.619)، ويليه بالمرتبة الثالثة بُعد التعويضات وبمعامل ارتباط بلغ (0.554)، ومن ثم في المرتبة الاخيرة بُعد بيئة العمل الآمنة وبمعامل ارتباط بلغ (0.539)، وكانت جميعها عند مستوى دلالة (0.000)، وهي أقل من مستوى الدلالة (0.05) القياسية، مما تُشير تلك النتائج إلى وجود علاقة ارتباط طردية معنوية بين المتغيرات، أي إنه كلما ارتفع مستوى تطبيق المنظمة المبحوثة لأبعاد جودة الحياة الوظيفية واهتمت بملاكاتها التدريسية ومكنتهم ومنحتهم الصلاحيات التي تخص نظام عملهم كلما زاد مستوى الشعور بالتمكين النفسي لديهم، ومن خلال ما أظهرت النتائج فإن هناك علاقة ارتباط (طردية) معنوية بين أبعاد جودة الحياة الوظيفية والتمكين النفسي، وبهذا يتم قبول الفرضيات الفرعية.

٢. الفرضية الرئيسة الثانية:

هناك تأثير ذو دلالة معنوية لأبعاد جودة الحياة الوظيفية في التمكين النفسي، ويتفرع عنها الفرضيات الفرعية الآتية:

أ. الفرضية الفرعية الأولى:

هناك تأثير ذو دلالة معنوية لبُعد بيئة العمل الآمنة في التمكين النفسي، ولاختبار هذه الفرضية تم صياغة معادلة انحدار خطي بسيط لتقدير التمكين النفسي ككل بدلالة بُعد بيئة العمل الآمنة، والجدول (7) يظهر نتائج اختبار تأثير بُعد بيئة العمل الآمنة في التمكين النفسي.

الجدول (7) نتائج تحليل الانحدار لتأثير بُعد بيئة العمل الآمنة في التمكين النفسي

الأبعاد	معامل الانحدار (β)	قيمة (T) (Sig.)	قيمة (F) (Sig.)	(R^2)	(R^2) المعدل
بيئة العمل الآمنة	0.659	17.942 (0.000)	321.914 (0.000)	0.434	0.433

المصدر: الجدول من إعداد الباحثان بالاعتماد على مخرجات البرنامج الإحصائي (SPSS).

يتبين من الجدول (7) ما يأتي:

١. ثبات نموذج معادلة الانحدار، إذ أن قيمة (F) بلغت (321.914) وهي معنوية عند مستوى دلالة (5%)، مما يدل على إمكانية تقدير التمكين النفسي بدلالة بيئة العمل الآمنة، ويؤكد صحة نموذج معادلة الانحدار.

٢. ثبات معنوية معاملات انحدار بُعد بيئة العمل الامنة والحد الثابت، إذ بلغت قيمة (T) للحد الثابت (17.942)، عند مستوى معنوية (5%)، مما يؤكد ثبوت معنوية تأثير بُعد بيئة العمل الآمنة في التمكين النفسي.

٣. بلغت قيمة معامل الانحدار (0.659) =β، إذ تُشير قيمة معامل الانحدار (β) على إيجابية التأثير.

٤. بلغت قيمة معامل التحديد (0.434) =(R^2)، مما يدل على أن بُعد بيئة العمل الآمنة يفسر ما نسبته (43.4%) من التغيرات التي تحدث في التمكين النفسي. وبناءً على ما سبق تقبل الفرضية الفرعية الأولى.

ب. الفرضية الفرعية الثانية:

هناك تأثير ذو دلالة معنوية لبُعد التعويضات في التمكين النفسي، ولاختبار هذه الفرضية تم صياغة معادلة انحدار خطي بسيط لتقدير التمكين النفسي ككل بدلالة بُعد التعويضات، والجدول (8) يظهر نتائج اختبار تأثير بُعد التعويضات في التمكين النفسي.

الجدول (8) نتائج تحليل الانحدار لتأثير بعد التعويضات في التمكين النفسي

الأبعاد	معامل الانحدار (β)	قيمة (T) (Sig.)	قيمة (F) (Sig.)	(R^2)	(R^2) المعدل
التعويضات	0.751	23.313 (0.000)	543.489 (0.000)	0.564	0.563

المصدر: الجدول من إعداد الباحثان بالاعتماد على مخرجات البرنامج الإحصائي (SPSS).

يتبين من الجدول (8) ما يأتي:

١. ثبات نموذج معادلة الانحدار إذ أن قيمة (F) بلغت (543.489) وهي معنوية عند مستوى دلالة (5%)، مما يدل على إمكانية تقدير التمكين النفسي بدلالة بُعد التعويضات، ويؤكد صحة نموذج معادلة الانحدار.

٢. ثبات معنوية معاملات انحدار بُعد التعويضات والحد الثابت، إذ بلغت قيمة (T) للحد الثابت (23.313)، عند مستوى معنوية (5%)، مما يؤكد ثبوت معنوية تأثير بُعد التعويضات في التمكين النفسي.

٣. بلغت قيمة معامل الانحدار (0.751) =β، إذ تُشير قيمة معامل الانحدار (β) على إيجابية التأثير.

٤. بلغت قيمة معامل التحديد (0.564) =(R^2)، مما يدل على أن بُعد التعويضات يفسر ما نسبته (56.4%) من التغيرات التي تحدث في التمكين النفسي. وبناءً على ما سبق تقبل الفرضية الفرعية الثانية.

ت. الفرضية الفرعية الثالثة:

هناك تأثير ذو دلالة معنوية لبُعد الموازنة بين العمل والحياة الشخصية في التمكين النفسي، ولاختبار هذه الفرضية تم صياغة معادلة انحدار خطي بسيط لتقدير التمكين النفسي ككل بدلالة بُعد الموازنة بين العمل والحياة الشخصية، والجدول (9) يظهر نتائج اختبار تأثير بُعد الموازنة بين العمل والحياة الشخصية في التمكين النفسي.

الجدول (9) نتائج تحليل الانحدار لتأثير بُعد الموازنة بين العمل في التمكين النفسي

الأبعاد	معامل الانحدار (β)	قيمة (T) (Sig.)	قيمة (F) (Sig.)	(R^2)	(R^2) المعدل
الموازنة بين العمل والحياة الشخصية	0.589	14.951 (0.000)	223.541 (0.000)	0.347	0.346

المصدر: الجدول من إعداد الباحثان بالاعتماد على مخرجات البرنامج الإحصائي (SPSS).

يتبين من الجدول (9) ما يأتي:

١. ثبات نموذج معادلة الانحدار إذ أن قيمة (F) بلغت (223.541) وهي معنوية عند مستوى دلالة (5%)، مما يدل على إمكانية تقدير التمكين النفسي بدلالة بُعد الموازنة بين العمل، ويؤكد صحة نموذج معادلة الانحدار.

٢. ثبات معنوية معاملات انحدار بُعد الموازنة بين العمل والحد الثابت، إذ بلغت قيمة (T) للحد الثابت (14.951)، عند مستوى معنوية (5%)، مما يؤكد ثبوت معنوية تأثير بُعد الموازنة بين العمل والحياة الشخصية في التمكين النفسي.

٣. بلغت قيمة معامل الانحدار (0.589) =(β)، إذ تُشير قيمة معامل الانحدار (β) على إيجابية التأثير.

٤. بلغت قيمة معامل التحديد (0.347) =(R^2)، مما يدل على أن بُعد الموازنة بين العمل والحياة الشخصية يفسر ما نسبته (34.7%) من التغيرات التي تحدث في التمكين النفسي. وبناءً على ما سبق تقبل الفرضية الفرعية الثالثة.

ث. الفرضية الفرعية الرابعة:

هناك تأثير ذو دلالة معنوية لبُعد الاستقرار الوظيفي في التمكين النفسي، لاختبار هذه الفرضية تم صياغة معادلة انحدار خطي بسيط لتقدير التمكين النفسي ككل بدلالة بُعد الاستقرار الوظيفي، والجدول (10) يظهر نتائج اختبار تأثير بُعد الاستقرار الوظيفي في التمكين النفسي.

الجدول (10) نتائج تحليل الانحدار لتأثير بُعد الاستقرار الوظيفي في التمكين النفسي

الأبعاد	معامل الانحدار (β)	قيمة (T) (Sig.)	قيمة (F) (Sig.)	(R^2)	(R^2) المعدل
الاستقرار الوظيفي	0.659	17.942 (0.000)	321.914 (0.000)	0.434	0.433

المصدر: الجدول من إعداد الباحثان بالاعتماد على مخرجات البرنامج الإحصائي (SPSS).

يتبين من الجدول (10) ما يأتي:

١. ثبات نموذج معادلة الانحدار إذ أن قيمة (F) بلغت (321.914) وهي معنوية عند مستوى دلالة (5%)، مما يدل على إمكانية تقدير التمكين النفسي بدلالة الاستقرار الوظيفي، ويؤكد صحة نموذج معادلة الانحدار.

٢. ثبات معنوية معاملات انحدار بُعد الاستقرار الوظيفي والحد الثابت، إذ بلغت قيمة (T) للحد الثابت (17.942)، عند مستوى معنوية (5%)، مما يؤكد ثبوت معنوية تأثير بُعد الاستقرار الوظيفي في التمكين النفسي.

٣. بلغت قيمة معامل الانحدار (0.659) =β، إذ تُشير قيمة معامل الانحدار (β) على إيجابية التأثير.

٤. بلغت قيمة معامل التحديد (0.434) =(R^2)، مما يدل على أن بُعد الاستقرار الوظيفي يفسر ما نسبته (43.4%) من التغيرات التي تحدث في التمكين النفسي. وبناءً على ما سبق تقبل الفرضية الفرعية الرابعة.

المحور الرابع: الاستنتاجات والتوصيات:

أولاً: الاستنتاجات:

١. إن تطبيق برامج جودة الحياة الوظيفية تعمل على تحسين وتطوير رأس المال البشري في المنظمات، فضلاً عن مشاركة أكبر عدد من أعضاء قوة العمل بالأفكار البناءة التي يمكن أن تؤدي إلى تحسينات في العمل الوظيفي وانخفاض معدلات الغياب في المنظمة.

٢. عن طريق وصف وتشخيص متغيرات البحث وفقراتها نلاحظ تركيز الاجابات بالاتجاه الايجابي، وهذا يعكس فهم وقدرة أعضاء هيئة التدريس في الجامعة عينة البحث على تشخيص مضامين متغيرات البحث في الجانب الميداني، وهذا ما أكدته قيمة الأهمية النسبية وقيمة الوسط الحسابي وقيمة الانحراف المعياري.

٣. هناك علاقة ارتباط (طردية) ايجابية ومعنوية بين متغير جودة الحياة الوظيفية بأبعاده الاربعة كافه ومتغير التمكين النفسي، وتُشير هذه العلاقة الطردية بين المتغيرين إلى أي ارتفاع في مستوى جودة الحياة الوظيفية يقابله ارتفاع في مستويات الشعور بالتمكين النفسي لدى الأفراد عينة البحث.

٤. هناك تأثير ذو دلالة معنوية لكل أبعاد جودة الحياة الوظيفية في التمكين النفسي، وهذا يعني بأن زيادة الاهتمام في أي بُعد من أبعاد جودة الحياة الوظيفية في المنظمة عينة البحث سينعكس على أعضاء هيئة التدريس في الجامعة.

٥. يُسهم التمكين النفسي بشكل كبير في تعزيز مشاعر الكفاءة الذاتية ما بين أعضاء المنظمة من خلال تحديد العوامل التي تعزز حالة الشعور بالضعف والعجز وإزالتها من خلال الممارسات التنظيمية الرسمية وغير الرسمية.

٦. يعطي التمكين النفسي اهتماماً كبيراً لدور الموارد البشرية في المنظمات ويمنحهم الثقة والسلطة وحرية التصرف في مجال اعمالهم وهذا ما يخلق لديهم شعوراً ودافعاً إدراكياً ايجابياً نحو العمل.

٧. إن التمكين النفسي يلغي مبدأ التسلط والاستبداد الوظيفي ويزيد من الولاء المنظمي للأفراد العاملين والتزامهم وتفانيهم ويجعل المدراء يميلون إلى التعلم بدلا من الهيمنة والسيطرة.

ثانياً: التوصيات:

١. ضرورة إعداد برامج لتحسين جودة الحياة الوظيفية لأعضاء هيئة التدريس في الجامعة تتضمن جميع أبعاد جودة الحياة الوظيفية، فضلاً عن الفترة الزمنية المقترحة لتطبيق هذه البرامج، والمشاركين في إعداد هذه البرامج والمتمثلين في قيادات النقابات وقيادات الإدارة العليا، والموارد والإمكانيات المطلوبة للتنفيذ الناجح لهذه البرامج، مع تتبع أثرها بعد تنفيذها.

آلية التنفيذ: الاتفاق على رؤية مشتركة من خلال جلسات العصف الذهني مع المهتمين في مجال جودة الحياة الوظيفية.

٢. ضرورة تبني الجامعة عينة البحث وجهات النظر الخاصة بجودة الحياة الوظيفية المتمثلة بوجهة نظر الموارد البشرية التي تسعى إلى تحسين بيئة العمل، ووجهة النظر الفلسفية التي تزودهم الإحساس بالهدف وإعطاء معنى للعمل، ووجهة نظر أعضاء هيئة التدريس التي تجعلهم يشعرون بالانتماء والولاء للمنظمة.

آلية التنفيذ: تطوير ودعم كافة اليات المشاركة في صنع القرارات، فضلاً عن دعم نظم الاجور والمكافآت المالية والمعنوية.

٣. العمل على توجيه أنظار القيادات العليا في الجامعة عينة الدراسة نحو مفهوم التمكين النفسي من خلال تنمية إدراك أعضاء هيئة التدريس بأبعاد وأساليب التمكين النفسي.

آلية التنفيذ: توسيع صلاحيات أعضاء الهيئة التدريسية ومنحهم المزيد من الحرية لأداء المهام المنوطة لهم بالأسلوب الذي يرونه الأنسب في أداء العمل.

٤. ترسيخ الجامعة لثقافة تنظيمية تسهم في تحقيق عملية مشاركة أعضاء هيئة التدريس وتمكينهم، وتعكس الأنماط الديموقراطية في الإدارة، وتدعم الرضا الوظيفي، وتؤيد الشفافية بقوة واستمرارية في جميع الممارسات التنظيمية، وكذلك اللوائح والسياسات، وتساعد على تحقيق أهداف الجامعة.

آلية التنفيذ: تبسيط الإجراءات الإدارية المتبعة في الجامعة عينة الدراسة ما أمكن، وإعطاء أعضاء هيئة التدريس مساحة أكبر للتعبير عن آرائهم، سيما وأن خبراتهم الوظيفية قد أكسبتهم المهارات اللازمة للتعامل مع ظروف العمل بمرونة أكبر، والتخلص من البيروقراطية الزائدة التي تعمل على عرقلة إنجاز الأعمال.

المصادر والمراجع:

أولاً: المصادر العربية:

١. أبو حميد، هاشم عيسى عبد الرحمن (٢٠١٧) أثر أبعاد جودة حياة العمل على فاعليه اتخاذ القرارات الإدارية في جامعة الأقصى، رسالة ماجستير في إدارة الأعمال، غزة، كلية التجارة بالجامعة الإسلامية بغزة، فلسطين.

٢. الازهر، العقبي وحمزة، عزاوي، (٢٠١٨)، تحفيز الاستقرار الوظيفي (أساليب، نماذج ناجحة)، جامعة بسكرة، الجزائر، مجلة آفاق علمية، المجلد (١٠)، العدد (٢) .

٣. باقيص، هدى عمر عبدالله، (٢٠١٨)، الية التمكين الاداري، رسالة ماجستير، كلية الاقتصاد والإدارة، جامعة الملك عبدالعزيز، السعودية.

٤. براهيمي، سهام (٢٠١٥)، ظروف العمل وتأثيرها على الاستقرار الوظيفي للعاملين دراسة ميدانية بمصنع سويح لصناعة الآجر- بالمسيلة، رسالة ماجستير، جامعة محمد بوضياف، الجزائر.

٥. الحسناوي، رسل كريم كاظم، (٢٠١٧)، العلاقة السببية بين جودة حياة العمل والاستغراق الوظيفي من خلال التمكين النفسي للعاملين دراسة استطلاعية في العتبة العلوية المقدسة/ النجف الاشرف، رسالة ماجستير، إدارة أعمال، جامعة الكوفة، العراق.

٦. حمادي، سعد فرج (٢٠١٧)، أثر أبعاد التمكين النفسي في الرضا الوظيفي والأداء الوظيفي للعاملين: دراسة استطلاعية لآراء عينة من العاملين في عدد من المنظمات الخدمية في مدينة بغداد، مجلة العلوم الانسانية، جامعة زاخو، المجلد (٥)، العدد (٢) .
٧. رحيم، محمد محي، (٢٠١٨)، العلاقة التأثيرية بين القيادة الخادمة والأداء الإبداعي للعاملين من خلال الدور الوسيط للتمكين النفسي: بحث تحليلي لآراء عينت من منتسبي قناة كربلاء الفضائية، رسالة ماجستير، كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة كربلاء.
٨. زروخي، فيروز وعابد، مختار وكربوش، محمد، (٢٠٢٠)، التمكين النفسي كمدخل لتعزيز سلوكيات المواطنة التنظيمية: دراسة استطلاعية، جامعة محمد بوضياف، المسيلة، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، الجزائر، مجلة العلوم الاقتصادية والتسيير والعلوم التجارية، المجلد (١٢)، العدد (٣) .
٩. العايدي، علي عناد زامل، (٢٠٢١)، الكفاءة الوالدية وعلاقتها بالتمكين النفسي لدى طلبة الجامعة، جامعة واسط / كلية التربية للعلوم الصرفة، مجلة لارك للفلسفة واللسانيات والعلوم الاجتماعية، المجلد (٢)، العدد (٤١).
١٠. عبدالله، دارا رؤوف، (٢٠١٥)، العلاقة بين جودة حياة العمل والاحتراق الوظيفي: دراسة استطلاعية على مستشفى رزجاري التعليمي التابع لوزارة الصحة حكومة إقليم كوردستان/ العراق ، رسالة ماجستير، جامعة المنصورة، كلية التجارة، مصر.
١١. العنزي، سعد علي حمود، (٢٠١٨)، أساسيات إدارة الموارد البشرية، ط١، دار ومكتبة عدنان للطباعة والنشر والتوزيع، بغداد، العراق.
١٢. عيد، نانسى كمال صالح، (٢٠١٨)، مقياس جودة الحياة للمراهقين ضعاف السمع، مجلة البحث العلمي في التربية، العدد ١٩، جامعة عين شمس، مصر.
١٣. لعور، عاشور، (٢٠١٤)، التمكين النفسي وتأثيره على المواطنة التنظيمية لدى أفراد الحماية المدنية: دراسة ميدانية بالمديرية الولائية لسكسيدة، رسالة ماجستير في السلوك التنظيمي، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة سطيف، الجزائر.
١٤. محشوش، فاطمة الزهرة، (٢٠١٩)، التمكين النفسي وعلاقته بسلوك المواطنة التنظيمية لدى العمال الاداريين: دراسة ميدانية في كلية العلوم الانسانية والاجتماعية بجامعة محمد بوضياف ، المسيلة، رسالة ماجستير، كلية العلوم الانسانية والاجتماعية، جامعة محمد بوضياف، الجزائر.
١٥. مقبل، صبيحة عبدالعزيز احمد، (٢٠١٨)، سياسات التعويض المالي وأثرها في الرضاء الوظيفي لدى العاملين في الجامعة الأردنية، جامعة العلوم الاسلامية، الأردن، مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية والقانونية، العدد (١٣)، المجلد (٢).
١٦. الوحشي، عفاف حميد، (٢٠٢٠)، أثر ممارسات إدارة الموارد البشرية في رضا العاملين في الجامعات الحكومية: دراسة حالة جامعة الإمارات العربية المتحدة، رسالة ماجستير، كلية العلوم الانسانية، جامعة الامارات العربية المتحدة.

ثانياً: المصادر الأجنبية:

17. Abdullah, Nurmuslimah Kamilah, Rashid .Ruzaidah Sulong A, Lukman. Najah, Yusof .Yau'mee Hayati Mohamed, Annuar. Masthura (2017), Quality Of Working Life Among Nurses At A General Hospital In Malaysia, Advances In Economics, Business And Management Research, 1st Economics And Business International Conference, Volume 46.
18. Abdulrab, Mohammed. Zumrah, Abdul Rahim. Almaamari, Qais. Al-Tahitah, Ali. (2017), Transformational Leadership and Psychological Empowerment in Malaysian Public Universities: A Review Paper, Research on Humanities and Social Sciences, Vol.7 No.24.
19. Afroz, Saman (2017), Quality Of Work Life: A Conceptual Model, Advances In Economics And Business Management, Aligarh Muslim University, Aligarh, India, Volume 4, Issue 8.
20. Avan, Ali. Zorlu, Özcan. Baytok, Ahmet. (2016), The Effect Of Psychological Empowerment On Organizational Silence In Hotels, Journal Of Business Research-Türk, 4/8, PP 277-295.
21. Bedarkar, M. & Pandita, D. (2014). A study on the drivers of employee engagement impacting employee performance. Procedia-Social and Behavioral Sciences, 133, 106-115.

22. De Farias .Daysi Lucidi Gomes, Júnior. Paulo Lourenço Domingues, Castro. Maria Cristina Drumond, Saldanha. Jorge Alberto Veloso, Oliveira. Victor Miranda, (2020), Satisfaction Level Of The Quality Of Working Life: A Research With Professors Of The Administration Course Of A Private Higher Education Institution In Juiz De Fora (Brazil), Brazilian Journal Of Development, Volume. 6, Issue. 1
23. Fernandes. Renato Borges, Martins. Bruna Suelen, Caixeta. Ronaldo Pereira, Genésio. Custódio, Filho. Costa, Braga. Guilherme André, Antonialli. Luiz Marcelo (2017), Quality of Work Life: An Evaluation of Walton Model with Analysis of Structural Equations, Revista Espacios, Vol. 38, Issue. 3.
24. Fong, Kai Hung. Snape, Ed. (2015), Empowering Leadership, Psychological Empowerment and Employee Outcomes: Testing a Multi-level Mediating Model, British Journal of Management, Vol. 26, 126–138.
25. Gozukara, I., & Simsek, O.F. (2016). Role of Leadership in Employees' Work Engagement: Organizational Identification and Job Autonomy. International Journal of Business and Management; Vol. 11, No. 1.
26. Hasan. Amany Abd Altawab Salh, (2018), The Effectiveness of Program Based on Psychological Empowerment Skills to Improve Adaptive Perfectionism and Life Orientation Among University Students, Journal of The College of Education, Al-Azhar University, Issue (180), Volume (1).
27. Ilgan, A., Ata, A., Zepeda, S. J. & Ozu-Cengiz, O. (2014), Validity and Reliability Study Of Quality Of School Work Life (Qswl) Scale, International Journal Of Human Sciences, 11(2).
28. Khan, Jabran. Malik, Mehwish. Saleem, Sharjeel, (2020). The Impact of Psychological Empowerment of Project-Oriented Employees on Project Success: A Moderated Mediation Model, Economic Research-Ekonomska Istraživanja, Vol. 33, No. 1, 1311–1329.
29. Kivuva, Alex Kyalo. (2019), Psychological Empowerment and Its Influence on Job Satisfaction of Guest House Supervisors in Mombasa County, Kenya, Doctor of Philosophy In Hospitality Management In The School of Hospitality, Tourism and Leisure Studies of Kenyatta University.
30. Kumar. Surya, Shani. N (2013), A Study on Quality of Work Life Among The Employees at Metro Engineering Private Limited, International Journal of Management, Volume 4, Issue 1.
31. Mcinerney, Veronica, (2015), Using Quality of Life Information in The Clinical Setting: A Randomised Controlled Trial of Using Subjective Quality of Life and Symptom Outcome Measures As A Clinical Tool in Patients with Advanced Cancer, Thesis Doctor of Philosophy Presented to The National University of Ireland Galway.
32. Mohammedan, Hosamalden Abdalziz Moustafa.(2021), The Effect of Psychological Empowerment in Achieving Organizational Citizenship Behaviour-A Field Study on Azal Pharmaceutical Company, Journal of Economic Administrative and Legal Sciences, Volume (5), Issue (2), P: 32-50 .
33. Nayak, T., & Sahoo, C. K. (2015). Quality of work life and organizational performance: The mediating role of employee commitment. Journal of Health management, 17(3), 263-273.
34. Nurmaini. Kemala Rita, Rian .Wahidi , Pamungkas .Adi (2021), Work Life Quality Role As A Variables Of Knowledge Mediation, Spiritual Intelligence, And Attitudes Towards Nurse Performance In Applying Patient Safety (Skp), Journal Of Multidisciplinary Academic, Indonesia, Vol. 5, No. 1 .
35. Nwachukwu, Ogogwa Peter. (2019), Empowering Employees And Job Performance In The Banking Sector (Case Study Of Diamond Bank Plc, Nigeria), Master's In Business

Administration International Program, Graduate School Of Business, Siam University Bangkok, Thailand.
36. Qudah .Sumayyah, Davies .Julie, Deakin. Ria, (2018), Can We Get More Satisfaction? Improving Quality of Working Life Survey Results in Uk Universities, Perspectives: Policy And Practice In Higher Education, Journal Homepage, pp.1-9.
37. Ramawickrama.J, Opatha.N.P, Pushpakumari.M.D (2017), Quality of work life, job satisfaction and the facets of the relationship between the tow constructs, International Business Research, Canadian Center Of Science, Vol. 10, No. Issn 4.
38. Robak E. Słocińska A (2015), Work – Life Balance And The Management Of Social Work Environment, Polish Journal Of Management Studies, Vol.11, No.2.
39. Ruzevicius, Juozas (2016), Quality Of Life And Of Working Life: Conceptions And Research, Toulon-Verona International Conference Liverpool John Moores University Excellence In Services Liverpool (England).
40. Saymah, Mahmoud M. A. (2018). The Impact Of Psychological Empowerment On Individual Creativity Among Al Aqsa University's Employees, Master Of Business Administration, The Islamic University–Gaza.
41. Sehnbruch, K., González, P., Apablaza, M., Méndez, R., & Arriagada, V. (2020). The Quality of Employment (QoE) in nine Latin American countries: A multidimensional perspective. World Development, 127, 104738.
42. Sinha, Braj Raj Kumar (2019), Multidimensional Approach To Quality Of Life Issues, Institute Of Science Banaras Hindu University Varanasi, Uttar Pradesh, India.
43. Taduvana, Stephen, (2016), The Impact Of Job Insecurity On Job Satisfaction And Organisational Commitment At Femina Garments In Zimbabwe A Case Study, Masters In Management Sciences Specialising In Human Resources Management Department Of Human Resources Management Faculty Of Management Sciences, Durban University Of Technology.
44. The Expert Group On Measuring Quality Of Employment. (2015), United Nations Economic Commission For Europe, Handbook Measuring Quality Of Employment. https://unece.org/DAM/stats/publications/2015/ECE_CES_40.pdf.
45. Todorović, M., & Živković, S. (2020). Economic implications of the role of insurance in creating a safe work environment. Ekonomika, Vol (66), No (4), 85-94.
46. Väyrynen, S., Häkkinen, K., & Niskanen, T. (2015). Integrated Occupational Safety and Heath Management. Springer, Geneva.
47. Verra, S. E., Benzerga, A., Jiao, B., & Ruggeri, K. (2018). Health promotion at work: A comparison of policy and practice across Europe. Safety and Health at Work, 10(1) .
48. Wardani, Laila Meiliyandrie Indah. Amaliah, Aam. (2020), The Role Of Psychological Empowerment As Mediator Between Psychological Capital And Employee Well-Being, Journal Of Critical Reviews, Issn- 2394-5125 Vol 7, Issue 13.
49. Yosefi, Esmail. Zafarghandi, Morteza Samiee. Taleb, Zahra. (2022), Predicting The Psychological Empowerment Of Faculty Members Based On The Spiritual Leadership Model, International Journal Of Ethics & Society (Ijes), Vol. 3, No. 4 .