

دور التمكين النفسي في الحد من الاغتراب الوظيفي: دراسة استطلاعية في شركة التأمين العراقية

أ.م.د. اميرة هاتف حداوي¹ ، علي مظهر عبد المهدي² ، حيدر جاسم محمد³

انتساب الباحثين

^{1,2,3} الكلية التقنية الإدارية / كوفة،
جامعة الفرات الاوسط التقنية، العراق،
النجف، 54001

¹ amira.hataf@atu.edu.iq

² amudher35@gmail.com

³ Hadyr28@gmail.com

المؤلف المراسل

معلومات البحث

تأريخ النشر : آب 2022

المستخلص

تهدف الدراسة الى استكشاف دور التمكين النفسي في الحد من الاغتراب الوظيفي باعتبار الاغتراب احد السلوكيات السلبية التي يجب تسليط الضوء عليها في المنظمات، وتم اختيار شركة التأمين العراقية مجتمعاً لاجراء البحث اذا تكونت عينة البحث من (70) من الافراد العاملين وتم استخدام مجموعة من الوسائل الاحصائية لبرنامج (SPSS V.28) والانحرافات المعيارية والمتوسطات الحسابية، الارتباطات وتحليل التباين، ومن اجل الوصول الى اهداف البحث تم تصميم مخطط فرضي للبحث الذي يقوم بتحديد العلاقة بين المتغير المستقل التمكين النفسي بأبعاده (المعنى، المقدرة، تقرير المصير، الاثر) والمتغير المعتمد الاغتراب الوظيفي بأبعاده (ضعف القدرة على التأثير، ضياع المعنى (اللاهدفية)، نقص المعايير اللامعيارية، غربة الذات، ضعف العلاقات مع الآخرين)، ولغرض بيان طبيعة العلاقة التي تجمع بين تلك المتغيرات تم صياغة مجموعة من الفرضيات الرئيسية والفرعية، وتم اختبار تلك الفرضيات بعد الحصول على البيانات اللازمة من الواقع الميداني من خلال الاعتماد على الاستبانة بوصفها الاداة الرئيسة لجمع البيانات، وذلك عن طريق توزيعها على عينة عشوائية من الافراد في شركة التأمين العراقية اذا تم توزيع (75) استبانة وكانت 70 منها صالحة للتحليل، وبعد اجراء التحليل الاحصائي للبيانات واختبار فرضيات البحث توصل البحث الى مجموعة من الاستنتاجات كان من اهمها علاقة الارتباط والتأثير بين التمكين النفسي والحد من الاغتراب الوظيفي، اما اهم التوصيات التي خرج بها البحث على ادارة المنظمة منح الافراد العاملين المزيد من الحرية والمشاركة في عملية اتخاذ القرارات وهذا من شأنه يساعد في تحسين دافعيتهم للعمل ولما له من دور مهم في اثارة روح المبادرة والابداع في المنظمات ويسهم في تقليل الشعور بالاغتراب والتهميش لديهم.

الكلمات المفتاحية: التمكين النفسي، الاغتراب الوظيفي، شركة التأمين العراقية

The Role of Psychological Empowerment in Reducing Job Alienation: An Exploratory Study in the Iraqi Insurance Company

Asst. Prof. Dr. Ameerh Hatif Haddawee¹, Ali Mudher Almahdi²,
Heyder Jasim Mohammed³

Abstract

The research aims to explore the role of psychological empowerment in reducing occupational alienation, considering alienation as one of the negative behaviors that must be highlighted in organizations, and the Iraqi Insurance Company was chosen as a community to conduct the research if the research sample consisted of (70) working individuals and a set of methods were used. Statistical program (Spss v.28) such as standard deviations, arithmetic averages, correlations and analysis of variance, and in order to reach the objectives of the research, a hypothetical scheme was designed for research that determines the relationship between the independent variable psychological empowerment with its dimensions (meaning, ability, self-management, impact) and the variable The approved functional alienation with its dimensions (weak ability to influence, loss of meaning (non-target), lack of non-normative standards, alienation of the self, weak relations with others), and for the purpose of clarifying the nature of the relationship that combines those variables, a set of main and subsidiary hypotheses were formulated, and those hypotheses were

Affiliation of Authors

^{1,2,3} College of Administrative
Technology / Kufa, Al-Furat
Al-Awsat Technical
University, Iraq, Najaf, 54001

¹ amira.hataf@atu.edu.iq

² amudher35@gmail.com

³ Hadyr28@gmail.com

¹ Corresponding Author

Paper Info.

Published: Aug. 2022

tested After obtaining the necessary data from the field reality by relying on the questionnaire as the main tool for data collection, by distributing it to a sample of After conducting a statistical analysis of the data and testing the research hypotheses, the research reached a set of conclusions, the most important of which was the relationship of correlation and influence between psychological empowerment and the reduction of job alienation The most important recommendations that came out of the research on the management of the organization to give working individuals more freedom and participation in the decision-making process, and this would help improve their motivation to work, and this has an important role in stimulating the spirit of initiative and creativity in organizations and contributes to reducing the feeling of alienation and marginalization for them.

Keywords: Psychological Empowerment, job Alienation, The Iraqi Insurance Company

المقدمة

ان هذا الموضوع يعدّ من الموضوعات الحيوية والهامة وذلك بسبب ما ادت اليه التغيرات المتزايدة في بيئة الاعمال المختصة بالمنظمة الى زيادة الاهتمام بالموارد البشري بغرض تجنب ظهور السلوكيات الناتجة عن سوء التنظيم من ضمنها ما يعرف بالاغتراب الوظيفي الذي سعى للدفع العامل بالشعور باللامعنى والاختلاف بين الاهداف والآليات المناسبة لتجنبها ، وفي هذا الاطار سعت العديد من المنظمات الى انتهاج توجهات ادارية حديثة تساعد في مواجهة مختلف التحديات والسلوكيات التي تؤثر في تحقيق اهدافها والتمكين يعدّ من ابرز هذه المفاهيم والممارسات الحديثة والذي يسهم بشكل او بآخر في اثراء معلومات العنصر البشري وتطوير مهارته وتعزيز ادائه ومن ثمّ حل المشاكل التي تواجهه وتقلص من حالة الاغتراب الذي تحدث لديه ومن ثمّ زيادة كفاءته وفعاليته من خلال الحصول على الاستقلالية اكثر وحرية في التصرف في العمل بغرض اطلاق طاقاته الابداعية، وبناءً على ذلك تم تقسيم البحث الى اربع مباحث اختص المبحث الأول بمنهجية البحث ، ولمبحث الثاني تناول الاطار النظري للبحث، اما المبحث الثالث فقد تناول الجانب العملي للبحث، واختتم المبحث الرابع بالاستنتاجات والتوصيات.

المبحث الاول: منهجية البحث:

اولاً: مشكلة البحث: Problem Research

تسعى شركة التأمين كغيرها من المؤسسات إلى البقاء والنمو في السوق، فالتأمين شأنه شأن باقي المهن يتأثر بمجموعة من المتغيرات قد يكون في مقدمتها العوامل النفسية والتي تشكل وتؤثر بشكل كبير في تمكين العاملين من الجانب الشخصي والمهني وتطور

ادائه، فمن حق العامل الموظف ان يشعر بالأمن الوظيفي للتفرغ لوظيفته، حتى لا يندفع لممارسات وسلوكيات بسبب شعوره بالاغتراب الوظيفي ما تخلق لديه حالة من الخوف والقلق والتوتر فأن التغيرات التي تحدث في هذا السياق الذي يعمل به العامل مثل التطورات التكنولوجية والتعقيدات البيئية التي تعمل بها المنظمة والممارسات الادارية البيروقراطية، وفي خضم تلك التغيرات التي تحدث ولمواكبة هذه المستجدات التي تحدث في بيئة العمل، تفرض على المنظمات بشكل عام وشركة التأمين بشكل خاص تمكين العاملين للتعامل مع تلك المتغيرات، وتأسيساً على ما سبق ذكره فأن هناك ضرورة بحثية لا جراء هذه الدراسة وخاصة اننا في حاجة ماسة الى ايجاد رؤى علمية مستقبلية لتعزيز رضا الافراد والذي ينعكس بدوره على تحسين مستويات ادائهم وبما يحد من شعورهم بالاغتراب وعدم الانتماء لمنظمتهم، ولهذا نتلخص مشكلة الدراسة الحالية في السؤال الرئيس الاتي " ما مستوى التمكين النفسي في الحد من الاغتراب الوظيفي داخل شركة التأمين العراقية : وينبثق عن هذا التساؤل الرئيس الاسئلة الفرعية الاتية :

- 1- إلى أي مدى يؤثر التمكين النفسي بمتغيراته على ضعف القدرة على التأثير؟
- 2- إلى أي مدى يؤثر التمكين النفسي على المعنى الالاهدية؟
- 3- إلى أي مدى يؤثر التمكين النفسي بمتغيراته على اللامعيارية؟
- 4- إلى أي مدى يؤثر التمكين النفسي بمتغيراته على غربة الذات؟
- 5- إلى أي مدى يؤثر التمكين النفسي على العلاقات مع الآخرين؟

ثانياً: اهداف البحث Research Objectives

يحاول البحث الحالي تحقيق الاهداف الاتية:

2- تطبيقي (عملي) والذي يتجلى بمحاولة الباحثين في تقديم الخدمة لشركة التأمين العراقية قيد الدراسة وذلك من خلال تحديد العلاقة والاثـر بين متغير التمكين النفسي والاعتـراب الوظيفي لغرض الاستفادة من التأثير الإيجابي في الواقع العملي لشركة التأمين العراقية.

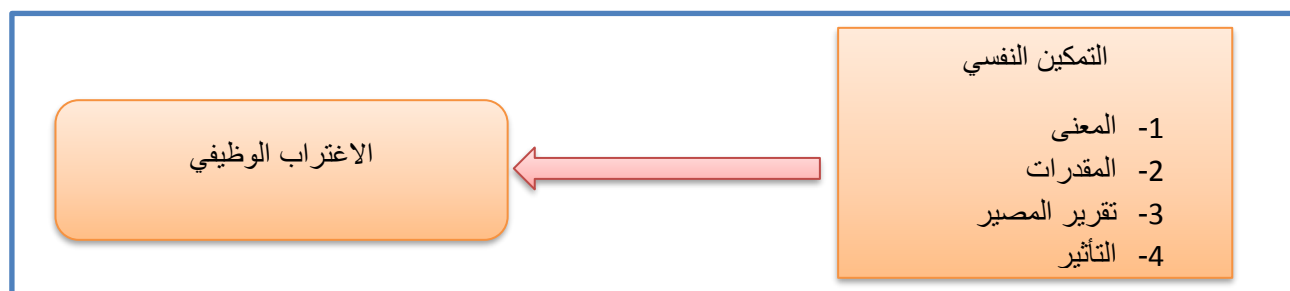
1- التعرف على مستوى كل من التمكين النفسي والاعتـراب الوظيفي لدى افراد عينة الدراسة.
2- التحقق من وجود علاقة ارتباط بين التمكين النفسي والاعتـراب الوظيفي لدى افراد عينة الدراسة.

ثالثاً: أهمية البحث Research Importance

يكتسب البحث أهميته في ضوء تناوله لأحد الموضوعات المهمة المتمثلة بالتمكين النفسي في قطاع حيوي متمثل بالأفراد العاملين لشركة التأمين العراقية حيث تناول الباحثون أهمية بحثهم في جانبين:
1- نظري (فكري) والذي يتضمن الدراسة النظرية أو الفكرية للتمكين النفسي والاعتـراب الوظيفي وطبيعة العلاقة بينهما.

رابعاً: أنموذج البحث الفرضي Hypothetical Research Model:

تم تصميم أنموذج افتراضي للبحث بناءً على الفقرات والمضامين المبينة في مشكلة وأهداف البحث، كما موضح في الشكل (1).



الشكل (1): يوضح الأنموذج الفرضي للبحث

المصدر: اعداد الباحثين

سادساً: مجتمع وعينة البحث Society and sample Research

تمثل مجتمع البـح لعينة العاملين في شركة التأمين الوطنية العراقية في بغداد وهي من الشركات الفاعلة في سوق الصناعة، إذ اعتمد الباحثون أسلوب العينة العشوائية في انتخاب العينة المستهدفة والبالغة (70) والتي تمثلت بالموظفين العاملين في شركة التأمين عينة البحث.

سابعاً: مقاييس البحث Search Metrics:

تم تطوير اداة القياس وفق المعطيات النظرية والإجرائية، وبما يتيح من بحوث واستخدمت اداة القياس وفق مقياس (Liker) اتفق تماماً= 5، اتفق = 4، محايد = 3، لا اتفق = 2، لا اتفق تماماً= 1، وكما موضح بالجدول (1).

خامساً: فرضيات البحث Research Hypotheses:

في إطار مشكلة ونموذج وحدود البحث تم تطوير الفرضيات الآتية:
الفرضية الرئيسية الأولى: توجد علاقة (أثر) ذات دلالة إحصائية بين التمكين النفسي ولحد من الاعتـراب الوظيفي ومن خلال هذه الفرضية تنبثق منها الفرضيات الفرعية الآتية
الفرضية الفرعية الأولى: توجد علاقة (أثر) ذات دلالة إحصائية بين المعنى / والحد من لاغتراب الوظيفي
الفرضية الفرعية الثانية: توجد علاقة (أثر) ذات دلالة إحصائية بين المـقدرات والحد من الاعتـراب الوظيفي
الفرضية الفرعية الثالثة: توجد علاقة (أثر) ذات دلالة إحصائية بين تقرير المصير والحد من الاعتـراب الوظيفي
الفرضية الفرعية الرابعة: توجد علاقة (أثر) ذات دلالة إحصائية بين التأثير والحد من الاعتـراب الوظيفي.

جدول (1) يبين مقاييس البحث

ت	المتغيرات	عدد الفقرات	الاساس المعتمد في صياغة الفقرات
1	التمكين النفسي	20	[1] [2]
2	الاعتـراب الوظيفي	28	[3] [4]

المصدر: اعداد الباحثين بالاعتماد على المصادر المشار إليها بالجدول

المبحث الثاني: الإطار النظري للبحث Research

Framework

المطلب الاول التمكين النفسي:

توطئة:

التمكين يعد الجانب الإنساني وإدارة الموارد البشرية موضوع هاماً لأن الإنسان هو المسؤول الأول والأخير عن الفشل والنجاح لأي منظمة، ومن ثم ليست مفاجأة أن تولي العديد من المنظمات اهتماماً ملحوظاً بالموارد البشري عن طريق تبني مفهوم التمكين لما له من أثر فعال على تحسين الأداء والرضا الوظيفي، وتحفيزهم ومشاركتهم في اتخاذ القرارات وكسر الحدود الإدارية والتنظيمية بينهم [1] وعليه سيتم في هذا المبحث تناول الفقرات الآتية:

اولاً: مفهوم التمكين النفسي psychological empowerment

التمكين يتعلق بالمنظمات التي تخلق الفرصة لتنمية مشاعر الكفاءة الذاتية وإزالة الظروف التي تسهم في العجز [2]، التمكين النفسي إلى مجموعة من الحالات النفسية الضرورية للأفراد ليشعروا بإحساس بالسيطرة فيما يتعلق بعملهم، بدلاً من التركيز على الممارسات الإدارية التي تشترك في القوة مع الموظفين على جميع المستويات، يركز المنظور النفسي على كيفية تجربة الموظفين لعملهم، ويشير هذا المنظور إلى التمكين باعتباره المعتقدات الشخصية التي لدى الموظفين حول دورهم فيما يتعلق بالمنظمة [3]. كما يشير مصطلح التمكين إلى مجموعة التدابير التي ترمي إلى زيادة درجة الاستقلال الذاتي وتقرير المصير لدى الناس والمجتمعات المحلية لتمكينهم من تمثيل مصالحهم بطريقة مسؤولة ومحددة ذاتياً، وذلك بناءً على صلاحياتهم الخاصة، أي إنها عملية لتصبح أقوى وأكثر ثقة، وخاصة في السيطرة على حياة الفرد والمطالبة بحقوقه، والتمكين كفعل يشير إلى عملية التمكين الذاتي والدعم المهني من الناس، والتي تمكنهم من التغلب على شعورهم بالعجز، وعدم وجود نفوذ، وأدراك واستخدام مواردهم. للقيام بالعمل بقوة وكفاءة [4].

ثانياً: تعريف التمكين النفسي Definition of psychological empowerment

يعد التمكين النفسي بيئة عمل ومشاركة الفرد في مهامهم، كما عرف التمكين النفسي على أنه حالة عاطفية تجعل الأفراد واثقين من أنهم سيقفون أهدافهم بنجاح [5]. ويشير [6] بأنه اعتقاد الموظف أن بإمكانه التأثير بشكل كبير على عمله الخاص والتأثير فيه، وبناءً على ما تقدم من تعريفات للتمكين النفسي يتضح أن التمكين النفسي هو حالة يمر بها الموظفون تجعلهم واثقين من إنجاز الأهداف، والمشاركة في

عملية صناعة القرارات الفاعلة التي تدعم صياغة استراتيجيات الموارد البشرية الناجحة والتي تتمكن من خلالها المنظمة التكيف والتميز.

ثالثاً: أهمية التمكين النفسي The importance of psychological empowerment

حدد كل من [7] أهمية التمكين النفسي تتجسد بالآتي:

- 1- الموظفين الممكّنين يكونون أكثر إيجابية ونشاط، وذوي رضا وظيفي والتزام تنظيمي عالي.
- 2- زيادة استقلالية الموظفين في توفير الخدمة الممتازة للعملاء.
- 3- عندما يدرك الموظفون أن عملهم ذو معنى فإن ذلك له تأثير إيجابي على مهاراتهم (مقدراتهم).
- 4- التمكين النفسي يرتبط بشكل إيجابي مع مختلف النتائج الوظيفية الإيجابية مثل سلوك المواطنة التنظيمية والالتزام التنظيمي والسلوك الإبداعي والرضا الوظيفي.
- 5- يؤدي التمكين النفسي دوراً بارزاً في تعزيز المشاعر الإيجابية.
- 6- يشير التمكين إلى خلق إحساس داخلي لدى الأشخاص الذين يمكنهم من اتخاذ قرارات بشكل مستقل في عملهم وسيؤدي إلى تطوير الأداء وتحسين ظروف العمل في كل من الموظفين والمؤسسات [8].
- 7- يشير ارتباط الموظف إلى الحالة النفسية الإيجابية التي يكون فيها الموظف حاضراً بشكل كامل في عمله ويصبح مركزاً ومنغمساً في مهامه [9].

رابعاً: عواقب التمكين النفسي Consequences of psychological empowerment

- 1- حفزت المنافسة العالمية والتغيرات التنظيمية الحاجة إلى الموظفين الذين يمكنهم اتخاذ المبادرات، ومعرفة كيفية التعامل مع المخاطر وتحفيز الابتكار والتعامل مع اللاتأكد أي تعزيز الفاعلة الإدارية.
- 2- الأفراد المتمكّنين يعتقدون أنهم مستقلون ولديهم تأثير، من المرجح أن يكونوا مبدعين، ويشعرون بأنهم أقل تقييداً من الآخرين بسبب جوانب العمل الفنية أو المرتبطة بالقواعد، علاوة على ذلك لأن الأفراد المتمكّنين يشعرون بالكفاءة الذاتية، فمن المحتمل أن يكونوا مبتكرين في عملهم ويتوقعون النجاح
- 3- يكون لنقص التمكين النفسي في أماكن العمل تأثير متنوع، فلن يشعر الموظفون بالثقة الكافية والتمكين للتفكير بشكل خلاق للاستجابة لبيئة العمل الكاملة والمتغيرة بسرعة، ومن ثم، فإن

عندما يكونون واثقين من قدراتهم على إكمال جميع مهامهم الوظيفية بنجاح، ويشير إلى تصور الفرد للقدرات المطلوبة للتعامل مع مواقف العمل المختلفة [13]، وتعرف المقدرات على أن قدرة الفرد العامل على انجاز مهام عمله بنجاح استنادا إلى خبراته، ومهاراته ومعرفة [14].

3-تقرير المصير self-determination: يمثل تقرير المصير استقلالية الفرد في أداء مهام العمل والعمل والقدرة على اختيار سلوكه في المواقف المختلفة دون الشعور بأنه تحت السيطرة المستمرة [12]، تعبر عن شعور الفرد بحريته بالاختيار عندما يرتبط الأمر بالإنجاز والعمل فيصبح له الحق في اختيار البديل لتنفيذ العمل، بما يتناسب مع وجهة نظره، وتقديره الخاص [1].

4-التأثير impact: يشير للدرجة التي يمكن من خلالها الفرد التأثير في الاستراتيجية الإدارية والتشغيلية ونتائج العمل ويشير أيضا الى درجة التقييم التي ينظر بها الى السلوك الذي قد يحدث فرقا في تحقيق الغرض من المهمة والنتائج المرجوة في بيئة العمل [15]. إن وجود هذا البعد سيجعل الأفراد مجتهدين في أداء مهامهم، ومن ثمّ ينعكس بشكل إيجابي في المنظمة [13]

المطلب الثاني: الاغتراب الوظيفي

توطئة:

بعد الاغتراب عن العمل ظاهرة شائعة نسبياً في المجتمعات الصناعية وفي المجتمعات النامية الموجودة بين العمال وأيضاً بين موظفي المنظمات الإدارية الكبيرة والمعقدة، اليوم وبسبب ظهور ظاهرة الاغتراب عن العمل تعطلت عملية العمل وهذا يجعل العمل غير قادر على تحقيق وظيفته الفعلية في مختلف الأبعاد الفردية والاقتصادية والاجتماعية وله حالة غير طبيعية وغير مرغوب فيها، والاغتراب يوقف النمو والديناميات الثقافية ويسبب تفكك البنية الاجتماعية والتضامن الاجتماعي غير المرغوب فيه وما إلى ذلك وكلها تعرض للخطر استمرار حياة المجتمع ، في مجتمع معزول يكون فيه نظام العمل الاجتماعي مختلفاً أصبح الناس عاجزين ودوائر الالتزام الاجتماعي والتضامن تتضاءل ولا يفكر الناس بأي شيء سوى المصلحة الذاتية لا يهتمون بحياتهم وأفعالهم ويعانون من الكراهية الثقافية ، كما أنهم لا يحققون اي تطور [16].

أولاً: تعريف الاغتراب الوظيفي The concept of job

alienation

الاغتراب الوظيفي هو حالة نفسية يعاني منها الفرد ويشعر معها بعدم الصلة بالواقع الذي يحيط به نتيجة تعرضه لمثيرات أو عوامل

الجودة العامة للأداء التنظيمي ستكون شديدة وبالنظر إلى وتيرة العمل التنافسية العالية، فإن وجود مثل هذه المنظمة سيكون مهدداً بشكل كبير.

4- يبدو أن التمكين النفسي فعال في توليد سلوكيات أداء إيجابية عبر الثقافات وعلى الرغم من أن التمكين بشكل عام له تأثير أقوى على الرضا الوظيفي في الثقافات، ويبدو أن التمكين النفسي هو أحد هذه الممارسات الواعدة ذات الآثار الإيجابية عبر الثقافات.

5- يساعد التمكين النفسي الأفراد على الشعور بأنهم يمتلكون الكفاءة المتعلقة بالعمل والتحكم في قرارات العمل واشتقاق المعنى والشعور بالتأثير من وظائفهم، ويصبحون أكثر عرضة لإظهار سلوكيات أداء المهام والسياق [10] يعزز التمكين النفسي السلوكيات السياقية مثل التعاون والعمل الجماعي وهو أمر ضروري في أداء إدارة المشروع، ويمكن تقديم ذلك إلى مستوى الإدارة كدليل عملي للدفاع عن الدليل الهام على أن الإيمان بالقدرة أو الكفاءة المتصورة / الكفاءة الذاتية يتم تعزيزها عندما يكون الأفراد نفسياً [11].

6- يشير التمكين إلى تدابير ترمي إلى زيادة درجة الاستقلال الذاتي وتقرير المصير لدى الناس والمجتمعات المحلية لتمكينهم من تمثيل مصالحهم بطريقة مسؤولة ومحددة ذاتياً [4].

خامساً: أبعاد التمكين النفسي Dimensions of

psychological empowerment

أسهم العديد من الباحثين في تناول وتحديد أبعاد التمكين النفسي ومع وجود اتفاق في تشخيص مشترك لبعض هذه الأبعاد، وفي هذه الحالة سوف نركز على ما جاء به كل من [12]، [5] وهي:

1-المعنى Meaning: يشير معنى أو معنى العمل الى الآلية التي يتم من خلالها تنشيط الأفراد للعمل، بمعنى أنه من المهم أن تكون مسؤوليات العمل متوافقة مع معتقدات ومواقف وقيم الفرد والذين يرون أن عملهم مهم ولديهم شعور أكبر بالالتزام تجاه المنظمة وسيبدلون المزيد من الجهد لحل المشكلات [12]، يُعرّف المعنى على أنه القيمة التي يعينها الموظفون لوظائفهم وفقاً لمعتقداتهم ومعاييرهم، جنباً إلى جنب مع التوافق بين متطلبات المنظمة لمهمة أو هدف عمل والقيم أو الأفكار الشخصية [13].

2-المقدرات competence: تُعرّف بأنها معتقدات الموظف في قدرته على إنجاز مهامه بنجاح ويعدّ الموظفون أنفسهم مؤهلين،

للامعنى "عندما يشعر العمال أنهم لا يساهمون كثيراً في عملية الإنتاج الكلية ومن ثم لا يرون أهمية دورهم فيها [22].

3- نقص المعايير (اللامعيارية): يعني شعور الفرد بأن الوسائل غير المشروعة مطلوبة وأنه بحاجة لها لإنجاز الاهداف التي يسعى الى تحقيقها في محيط عمله [23] شعور الفرد بأن الوسائل غير مشروعة وغير موافق عليها اجتماعيا لإنجاز الأهداف، وهذه الحالة تنشأ عندما تتفكك القيم والمعايير الاجتماعية تفشل في السيطرة على السلوك الفردي وضبطه.

4- غربة الذات (الاغتراب الذاتي): تعني شعور العامل أنه فاقده لهويته، ولذاته وأنه لا يشعر بأنه يقوم بأي عمل نافع أو ذات قيمة [24]، أي عندما يصبح العمل مساراً لتلبية الاحتياجات الخارجية فقط بدلاً من أن يكون وسيلة للتعبير عن إمكانيات الفرد [22].

5- ضعف العلاقات مع الآخرين: أن العلاقة مع الآخرين تقتصر في التفاعل بين العاملين أنفسهم وكذلك مع أصحاب العمل وهذا التفاعل يمكن أن يكون رسمياً أو غير رسمي، ويشمل جميع مجالات الإدارة بما فيها علاقات العمل، ومشاركة العاملين، وتعزيز تواصل العاملين، والعلاقات الصناعية [23]، تعرف بأنها انسحاب الفرد وانفصاله عن تيار الثقافة السائدة في مجتمعه، وشعوره بالوحدة والفراغ النفسي حتى ولو كان مع الآخرين، مع سعيه للبعد عن الناس [25].

رابعاً: العلاقة بين التمكين النفسي والاغتراب الوظيفي

الاغتراب الوظيفي موضوع يستحق مزيداً من الاهتمام من إدارة أي مؤسسة نظراً للدور المهم الذي يؤديه في تحديد سلوك الموظفين وقد نال اهتمام العديد من العلماء المتخصصين في دراسة السلوك. فضلاً عن ذلك فإن الاغتراب الوظيفي هو أحد الموضوعات التي يحيط بها بعض الغموض في العلوم الإدارية لأنها حالة عاطفية للموظف يصعب فهمها، فيما يتعلق بالموظفين المكلفين بوظيفة، فهم على استعداد للقيام بهذه الوظيفة فقط عندما يكون هناك دافع للقيام بذلك وهذا ممكن فقط من خلال الرضا الوظيفي أي من خلال الفوائد والمزايا التي يحصلون عليها من العمل، ومما يحفزهم على بذل قصارى جهدهم لإنجاز العمل المنوط بهم. التمكين النفسي للعاملين والاغتراب الوظيفي على أساس كونهما من الظواهر التنظيمية التي تتمحور حول المورد البشري وتؤثر في أداء هذا المورد الهام للمنظمة ومن ثم على الأداء المنظمي [19].

ذاتية أو بينية لا يكون قادراً على التكيف معها بحيث يؤدي هذا الانفصال إلى ركون الفرد للعزلة والانطواء وتحقير الذات وذلك لعدم الشعور بأهمية ما يقوم به من أعمال داخل محيط العمل [17]. كما عرفه [18] إلى ضعف العلاقة بين الفرد والوظيفة ومستوى الاندماج، وهذا الاندماج قد يكون نفسياً أو فكرياً أو مهنيّاً، وأشار [19] الى الاغتراب الوظيفي حالة من القلق أو الخوف من التناقض بين ميول ورغبات الأفراد وبين ما يفرضه الواقع. يصف كل من [20] الاغتراب الوظيفي حالة معقدة لا يهتم فيها الشخص بعمله، ولا يحبها، ويعدها قابلة للاستبدال، وذلك لأن الأنشطة المهنية الملموسة والمنظمة والعلاقات مع الموظفين الآخرين لا تلبي احتياجاتهم الجوهرية.

ثانياً: عوامل الاغتراب الوظيفي: Factors of job alienation

تتنوع العوامل التي تؤدي إلى الاغتراب الوظيفي بين العاملين في المنظمة ويمكن تقسيمها إلى نوعين رئيسيين [21].

- 1- العوامل المتعلقة بالمنظمة: المكننة والأتمتة، الاختلالات في تقارير الأداء، ضعف الكفاءة الإدارية، ضعف نظام الحوافز، الاحتفاظ بالمعلومات، حجم المنظمة، قلة الحوافز، العمل في مواقع منفصلة، قلة دور الفرد، ضعف ديني قيم ودور المنظمات الحكومية، منافسة شديدة، تدريب ضعيف.
- 2- العوامل المتعلقة بالموظفين: الخوف وانعدام الأمن الوظيفي، وقلة الكفاءة، ووقت الفراغ، وسوء التنسيق والتكيف، وقيم الموظفين ومواقفهم، وسوء إدارة الوقت، وسوء النية، وضعف الصفات القيادية، وقلة التخصص، واليأس والاستسلام. الفشل والقمع وفقدان الوعي والانطوائية والانعزالية.

ثالثاً: ابعاد الاغتراب الوظيفي

ويمكن ان يتم قياس مستوى الاغتراب الوظيفي من خلال الابعاد التي أشار اليها [22] وهي خمسة ابعاد للاغتراب الوظيفي وتتجسد هذا الابعاد:

- 1- ضعف القدرة على التأثير: يشير هذا البعد الى شعور الفرد بان سلوكه وتصرفاته التي تؤدي الى تحقيق ما يسعى اليه من نتائج مما يعني شعوره بالضعف وعدم تمكنه من السيطرة على مجريات الاحداث وعلى قدرته على اتخاذ قراراته [23].
- 2- ضياع المعنى (اللاهدفية): - يشير هذا البعد الى فقدان الوضوح حول ما يتعين على الفرد أن يؤمن أو يعتقد به. حيث يشير هذا المفهوم إلى تساؤل الفرد في البحث عن معنى لذاته [23].

المبحث الثالث: الجانب العملي

المطلب الأول: اختبارات الثبات والصدق والتوزيع الطبيعي لمتغيرات البحث

أولاً: ثبات وصدق أداة قياس البحث:

ان ثبات المقياس يعني استقراره وعدم تناقضه مع نفسه، ومن ثمّ فإنه يعطي النتائج نفسها إذا أعيد تطبيقه على نفس العينة، بمعنى ان الثبات يعني استقرار (Stability) واتساق (Consistency) المقياس [26]. ومن أشهر المقاييس المستخدمة في قياس ثبات أسئلة الاستبانة هو مقياس (Cronbach's Alpha)، ويشير [26] انه إذا بلغت قيمة الاختبار المذكور اقل من (0.60) فان ذلك يعد مؤشراً على ضعف ثبات المقياس المستخدم، في حين يعد ثبات المقياس مقبولاً في حال

تعديه نسبة (0.70)، فيما تعد نسبة ثباته جيدة إذا بلغت (0.80) فأكثر. ويعني الصدق (Validity) ان المقياس يقيس فعلاً ما وضع لقياسه، بمعنى اخر هل ان المقياس الموضوع يقيس الظاهرة تحت البحث وليس شيء اخر [26]. والصدق أنواع استخدم الباحث منها صدق المحتوى (Content Validity) وهو مقياس حكمي (Judgmental) يعتمد على التحديد الدقيق للباحث لمتغيرات موضوع البحث وهذا بالتأكيد يعتمد على حجم المعلومات التي درسها بخصوص الموضوع [27]. ولقياس الصدق رياضياً فإنه يساوي الجذر التربيعي لمعامل الثبات [28]، قيم معامل الثبات والصدق لمتغيرات البحث، كما موضح في الجدول (2).

جدول (2): يبين قيم معامل الثبات والصدق لأبعاد متغيرات البحث

ت	الأبعاد	ثبات المقياس	صدق المقياس
1	المعنى	0.86	0.92
2	المقدرات	0.93	0.96
3	الاستقلالية	0.76	0.87
4	التأثير	0.87	0.93
التمكين النفسي (المتغير المستقل)			
1	ضيق المعنى	0.88	0.94
2	ضعف القدرة على التأثير	0.75	0.86
3	نقص المعايير	0.81	0.90
3	الاغتراب الذاتي	0.86	0.92
4	ضعف العلاقة مع الآخرين	0.78	0.88
الاغتراب الوظيفي (المتغير المعتمد)			
		0.81	0.90

المصدر: الباحثون من تحليل البيانات

المعلمية لبيانات لا تخضع للتوزيع الطبيعي عندها لا يمكن الوثوق بالنتائج المتحصلة عن تلك الاختبارات [29]. وعلى الرغم من إشارة الاحصائيين على انه في حالة استخدام الباحث لعينة كبيرة قياساً بمجتمع البحث فإنه لا داعي للقلق بخصوص التوزيع الطبيعي للبيانات [29] الا ان الباحث وحرصاً منه على دقة نتائج البحث قام بإخضاع البيانات التي تم الحصول عليها من استمارة الاستبانة الى واحد من اهم الاختبارات الخاصة بالتوزيع الطبيعي للبيانات الا وهو اختبار (Kolmogorov- Smirnov) الذي يشير الى انه إذا كان حجم العينة أكبر من (35) مفردة فإنه يمكن حساب قيمة الاختبار وحسب المعادلة التالية [27]:

$$D = \frac{1.22}{\sqrt{n}} \dots (1)$$

يتضح من الجدول (2) ان كافة قيم معاملات الثبات والصدق ضمن الحدود المقبولة احصائياً مما يعني ان المقياس المستخدم لقياس فقرات البحث تتمتع بثبات عالي ما يمكن الباحث من التعويل على النتائج التي سيتم الحصول عليها لاتخاذ قرار سليم.

ثانياً: اختبار التوزيع الطبيعي للبيانات:

بعد ان تأكد الباحث من أداة جمع البيانات بعد اخضاعها الى الاختبارات المذكورة سابقاً، ولان اختبار الفرضيات في البحث الحالية يعتمد على الإحصاء المعلمي (Parametric statistics) الذي يقوم على افتراض أساسي مفاده ان البيانات الخاضعة للتحليل يجب ان تتوزع طبيعياً (Normally distribution)، وإذا تم اعتماد الأساليب

1- اختبار التوزيع الطبيعي لبيانات التمكين النفسي.

البيانات الخاصة بالمتغير المستقل (التمكين النفسي) سواء على المستوى الفرعي أم الكلي فإنها تخضع للتوزيع الطبيعي وذلك لأن قيمة اختبار (K-S) كانت لجميع ابعاد متغير المهارات السياسية أكبر من قيمة (D) المعيارية ما يجعلها مؤهلة للخضوع لأدوات التحليل المعلمي. وكما موضح في الجدول (3).

حيث ان n تمثل حجم العينة هنا، وبما ان حجم عينة البحث هو (70) مستجيباً، عليه فان قيمة (D) المعيارية ستبلغ (0.14)، فاذا كانت قيمة إحصاءه (Kolmogorov-Smirnov) أكبر او قريبة من قيمة (D) المعيارية بمستوى معنوية (1%) عندها فان البيانات تتوزع توزيعاً طبيعياً عند المستوى المذكور، ويمكن من ثم استخدام أدوات التحليل الاحصائي المعلمي ويمكن الاطمئنان للنتائج، وفي حال عدم خضوع البيانات للتوزيع الطبيعي ستستخدم الباحث أدوات التحليل اللامعلمي (Non-Parametric).

جدول (3): يبين اختبار التوزيع الطبيعي لبيانات المتغير المستقل التمكين النفسي

ت	البعد	Kolmogorov-Smirnov	قيمة D المعيارية	المقارنة	القرار
1	المعنى	0.199	0.14	المحسوبة أكبر من المعيارية	تتوزع طبيعياً
2	المقدرات	0.225	0.14	المحسوبة أكبر من المعيارية	تتوزع طبيعياً
3	الاستقلالية	0.195	0.14	المحسوبة أكبر من المعيارية	تتوزع طبيعياً
4	التأثير	0.196	0.14	المحسوبة أكبر من المعيارية	تتوزع طبيعياً
	التمكين النفسي	0.201	0.14	المحسوبة أكبر من المعيارية	تتوزع طبيعياً

المصدر: الباحثون حسب مخرجات برنامج (SPSS V.28)

2- اختبار التوزيع الطبيعي لبيانات الاغتراب الوظيفي.

(D) المعيارية مما يجعلها مؤهلة للخضوع لأدوات التحليل المعلمي، وكما موضح في الجدول (4).

ان البيانات الخاصة بالمتغير التابع (الاغتراب الوظيفي) تخضع للتوزيع الطبيعي وذلك لأن قيمة اختبار (K-S) كانت أكبر من قيمة

جدول (4): يبين اختبار التوزيع الطبيعي لبيانات المتغير التابع الاغتراب الوظيفي

ت	البعد	Kolmogorov-Smirnov	قيمة D المعيارية	المقارنة	القرار
1	ضياح المعنى	0.200	0.14	المحسوبة أكبر من المعيارية	تتوزع طبيعياً
2	ضعف القدرة على التأثير	0.159	0.14	المحسوبة أكبر من المعيارية	تتوزع طبيعياً
3	نقص المعايير	0.271	0.14	المحسوبة أكبر من المعيارية	تتوزع طبيعياً
4	الاغتراب الذاتي	0.189	0.14	المحسوبة أكبر من المعيارية	تتوزع طبيعياً
5	ضعف العلاقة مع الآخرين	0.123	0.14	المحسوبة أكبر من المعيارية	تتوزع طبيعياً
	الاغتراب الوظيفي	0.302	0.14	المحسوبة أكبر من المعيارية	تتوزع طبيعياً

المصدر: الباحثون من تحليل البيانات

المطلب الثاني: توصيف متغيرات البحث وتشخيصها

الخماسي في إجابات العينة للاستبانة، فسيكون مستوى كل متغير ما بين (5-1) بأربعة مستويات [28]، ويشتمل مستويين في حالة الزيادة عن الوسط الفرضي البالغ (2.60 الى 3.39) فيكون جيد إذا ما تراوح بين (3.40 الى 4.19) وجيد جداً إذا زاد من (4.20 الى 5) كذلك يتضمن مستويين إذا انخفض عن الوسط الفرضي (2.60 الى 3.39) فيكون ضعيف إذا تراوح بين (1.80 الى 2.59) وضعيف جداً إذا ما انخفض عن (من 1 الى 1.79)، كما موضح في الجدول (5).

تهدف هذه الفقرة الى عرض وتحليل وتفسير نتائج إجابات افراد عينة البحث بخصوص الفقرات الواردة في استمارة الاستبانة من خلال استعراض قيم الأوساط الحسابية الموزونة والاهمية النسبية والانحرافات المعيارية ومعاملات الاختلاف لكل فقرة من فقرات متغيرات البحث. وسوف يتم الاعتماد على الوسط الحسابي والانحراف المعياري ومعامل الاختلاف وشدة الإجابة واتجاهها لآراء العينة المبحوثة حسب إجاباتهم. وقد اعتمد البحث على مقياس (Likert)

الجدول (5) يبين المتوسط المرجح واتجاه الاجابة

المتوسط المرجح	مقياس الاجابة	مستوى الاجابة
من 1 الى 1.79	لا اتفق تماما	ضعيف جدا
من 1.80 الى 2.59	لا اتفق	ضعيف
من 2.60 الى 3.39	محايد	متوسط
من 3.40 الى 4.19	اتفق	جيد
من 4.20 الى 5	اتفق تماما	جيد جدا

المصدر: الباحثون من تحليل البيانات

3. في حين حقق بُعد الاستقلالية وسطا حسابيا موزونا بلغ (4.04) بمعنى انه يقع بمستوى إجابة (جيد)، فيما بلغت شدة الاجابة (80%)، اما قيمة الانحراف المعياري فكانت (0.84)، في حين بلغت نسبة معامل الاختلاف (20.84%) نستنتج ان سيادة مبدأ استقلالية الفرد في أداء مهام اعماله والقدرة على اختيار سلوكه يكون تحت السيطرة المستمرة.

4. واما بُعد التأثير فقد حقق وسطا حسابيا موزونا بلغ (3.90) بمعنى انه يتمتع بمستوى إجابة (جيد)، فيما بلغت شدة الاجابة (78%)، اما قيمة الانحراف المعياري فكانت (1.01)، في حين بلغت نسبة معامل الاختلاف (25.97%). يتضح لنا ان الافراد العاملين لهم تأثير في الاستراتيجية الإدارية والتشغيلية ونتائج العمل.

وبشكل عام حقق المتغير الأول (التمكين النفسي) وسطا حسابيا موزونا بلغ (3.88) بانحراف معياري عام بلغ (0.88) فيما بلغت شدة الاجابة لأفراد العينة حول هذا المتغير (77%)، وكانت نسبة معامل الاختلاف (22.74%). ان النتائج المذكورة تدعم النتائج التي تم التوصل لها على مستوى الابعاد الفرعية من إدراك عينة البحث لتوافر ابعاد متغير التمكين النفسي في المنظمة المبحوثة، كما موضح في الجدول (6).

وسيتم تناول هذا الجانب وفق الفقرات الآتية:

أولاً: عرض وتحليل وتفسير استجابات افراد عينة البحث

بخصوص التمكين النفسي

سيتم تناول فقرات هذا المتغير من خلال تحليل وشرح الأسئلة المتعلقة بأبعاد المتغير الأول وهو التمكين النفسي وعلى النحو الآتي:

1. حقق بُعد المعنى وسطا حسابيا موزونا بلغ (4.06) أي بمستوى جيد، فيما بلغت قيمة شدة الاجابة (81%)، اما قيمة الانحراف المعياري فكانت (0.79)، في حين بلغت نسبة معامل الاختلاف نحو (19.66%). يتضح ان الموظفين يجعلون قيمة لوظائفهم وفقاً لمعتقداتهم ومعاييرهم جنباً الى جنب مع التوافق بين متطلبات المنظمة والقيم الشخصية.
2. اما بُعد المقدرات حقق وسطا حسابيا موزونا بلغ (4.14) بمعنى انه يتمتع بمستوى إجابة (جيد)، فيما بلغت شدة الاجابة (82%)، اما قيمة الانحراف المعياري فكانت (0.84)، في حين بلغت نسبة معامل الاختلاف (20.30%) يتضح لنا جلياً ان العاملين في المنظمة يمتلكون الخبرة والمهارة والمعرفة والتي تؤدي الى انجاز مهام عملهم بنجاح.

جدول (6) يبين الأوساط الحسابية الموزونة والانحرافات المعيارية ونسب معاملات الاختلاف وشدة الإجابة ومستوياتها لأبعاد التمكين النفسي

ت	البعد	الوسط الحسابي الموزون	الانحراف المعياري	معامل الاختلاف %	شدة الإجابة %	مستوى الإجابة
1	المعنى	4.06	0.79	19.66	81	جيد
2	المقدرات	4.14	0.84	20.30	82	جيد
3	الاستقلالية	4.04	0.84	20.84	80	جيد
4	التأثير	3.90	1.01	25.97	78	جيد
	التمكين النفسي	3.88	0.88	22.74	77	جيد

n=70

المصدر: الباحثون من تحليل البيانات

ثانياً: عرض وتحليل وتفسير استجابات أفراد عينة البحث بخصوص الاغتراب الوظيفي

سيتم تناول فقرات هذا المتغير من خلال تحليل وشرح الأسئلة المتعلقة بأبعاد المتغير الثاني وهو **الاغتراب الوظيفي** وعلى النحو الآتي:

1. حقق بُعد ضياع المعنى وسطاً حسابياً موزوناً بلغ (2.36) أي بمستوى (ضعيف)، فيما بلغت قيمة شدة الإجابة (47%)، أما قيمة الانحراف المعياري فكانت (0.97)، في حين بلغت نسبة معامل الاختلاف نحو (41.11%). يتضح لنا جلياً الأفراد يشعرون برتابة العمل وضعف وضوح الأهداف المحيطة بالعمل.
2. أما بُعد ضعف القدرة على التأثير حقق وسطاً حسابياً موزوناً بلغ (2.45) بمعنى انه يتمتع بمستوى إجابة (ضعيف)، فيما بلغت شدة الإجابة (47%)، أما قيمة الانحراف المعياري فكانت (1.01)، في حين بلغت نسبة معامل الاختلاف (41.22%)، يتضح لنا ان الأفراد يشعرون بأن سلوكهم وتصرفاتهم لا تؤدي الى تحقيق ما يسعون اليه من تحقيق نتائج مما يعني شعورهم بالضعف وعدم تمكنهم من السيطرة على مجريات الاحداث وعلى قدرتهم على اتخاذ القرارات.
3. في حين حقق بُعد نقص المعايير وسطاً حسابياً موزوناً بلغ (2.66) بمعنى انه يقع بمستوى إجابة (متوسط)، فيما بلغت شدة الإجابة (53%)، أما قيمة الانحراف المعياري فكانت (0.91)، في حين بلغت نسبة معامل الاختلاف (34.21%)

- مما تقدم نستنتج ان الافراد العاملين يشعرون بأن الوسائل غير المشروعة مطلوبة وانه بحاجة لها لإنجاز الأهداف التي يسعون لتحقيقها في محيط عملهم.
4. أما بُعد الاغتراب الذاتي حقق وسطاً حسابياً موزوناً بلغ (2.65) بمعنى انه يتمتع بمستوى إجابة (متوسط)، فيما بلغت شدة الإجابة (53%)، أما قيمة الانحراف المعياري فكانت (1.09)، في حين بلغت نسبة معامل الاختلاف (41.13%) ج يتضح لنا ان الافراد يشعرون بانهم فاقدهم لهويته وذاته وانه لا يشعر بأنه يقوم بأي عمل نافع او ذات قيمة.
 5. في حين حقق بُعد ضعف العلاقة مع الآخرين وسطاً حسابياً موزوناً بلغ (2.39) بمعنى انه يقع بمستوى إجابة (ضعيف)، فيما بلغت شدة الإجابة (48%)، أما قيمة الانحراف المعياري فكانت (1.11)، في حين بلغت نسبة معامل الاختلاف (46.44%)، نستنتج ان بعض الافراد العاملين يقومون بالانسحاب والانفصال عن تيار الثقافة السائدة في مجتمعهم وشعورهم بالوحدة والفراغ النفسي حتى لو كانوا مع الآخرين.
- وبشكل عام حقق المتغير الثاني (**الاغتراب الوظيفي**) وسطاً حسابياً موزوناً بلغ (2.55) بانحراف معياري عام بلغ (0.97) فيما بلغت شدة الإجابة لأفراد العينة حول هذا المتغير (51%)، وكانت نسبة معامل الاختلاف (38.03%). ان النتائج المذكورة تدعم النتائج التي تم التوصل لها على مستوى الأبعاد الفرعية من إدراك عينة البحث لتوافر ابعاد متغير الاغتراب الوظيفي في المنظمة المبحوثة، كما موضح في الجدول (7).

جدول (7) يبين الأوساط الحسابية الموزونة والانحرافات المعيارية ونسب معاملات الاختلاف وشدة الإجابة ومستوياتها لأبعاد الاغتراب الوظيفي

ت	البُعد	الوسط الحسابي الموزون	الانحراف المعياري	معامل الاختلاف %	شدة الإجابة %	مستوى الإجابة
1	ضياع المعنى	2.36	0.97	41.11	47	ضعيف
2	ضعف القدرة على التأثير	2.45	1.01	41.22	49	ضعيف
3	نقص المعايير	2.66	0.91	34.21	53	متوسط
4	الاغتراب الذاتي	2.65	1.09	41.13	53	متوسط
5	ضعف العلاقة مع الآخرين	2.39	1.11	46.44	48	ضعيف
	الاغتراب الوظيفي	2.55	0.97	38.03	51	متوسط

n=70

المصدر: الباحثون من تحليل البيانات

4. توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين التأثير والاعتراب الوظيفي بأبعاده.

ان مصفوفة معاملات الارتباط البسيط (Pearson) بين هذه المتغيرات وابعادها. وقبل الدخول في اختبار هذه الفرضية فإن الجدول (8) يشير أيضاً إلى حجم العينة (70) ونوع الاختبار (2-tailed). ومختصر (Sig.) في الجدول يشير إلى اختبار معنوية معامل الارتباط. فإذا ظهر وجود علامة (*) على معامل الارتباط فإن هذا يعني بأن الارتباط معنوي عند مستوى (5%)، أما في حال وجود علامة (**) على معامل الارتباط فإن ذلك يعني بأن الارتباط معنوي عند مستوى (1%). ويتم الحكم على مقدار قوة معامل الارتباط في ضوء قاعدة [30]، وكالاتي:

- ✓ علاقة الارتباط منخفضة: إذا كانت قيمة معامل الارتباط يتراوح بين (0.10 الى 0.29).
- ✓ علاقة الارتباط متوسطة: إذا كانت قيمة معامل الارتباط يتراوح بين (0.30 الى 0.49).
- ✓ علاقة الارتباط قوية: إذا كانت قيمة معامل الارتباط يتراوح بين (0.5 الى 1). كما موضح غي الجدول (8):

الجدول (8) يبين اختبار الفرضية الرئيسية الأولى (فرضية الارتباط)

		المعنى	المقدرات	الاستقلالية	التأثير	التمكين النفسي
الاغتراب الوظيفي	Pearson Correlation	**0.539	**0.537	**0.606	**0.642	**0.633
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
	N	70	70	70	70	70

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed)

المصدر: الباحثون من تحليل البيانات

0.642) عند مستوى دلالة (1%) وتعد علاقة عكسية قوية بضوء قاعدة (Cohen). فيما كانت أضعف علاقة ارتباط بين المقدرات والاعتراب الوظيفي، إذ بلغت قيمة علاقة الارتباط بينهما (-0.537) وتعد علاقة ارتباط عكسية قوية بضوء قاعدة (Cohen).

ويوضح الجدول (8) قبول الفرضية الرئيسية الأولى وفرضياتها الفرعية، والتي تنص على انه ((توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين التمكين النفسي والاعتراب الوظيفي)).

المطلب الثالث: اختبار فرضيات الارتباط والتأثير بين متغيرات البحث
يهدف الى اختبار علاقات الارتباط والتأثير بين متغيرات البحث، حيث سيتم اختبار علاقات الارتباط والتأثير على مستوى الفرضيات الفرعية التي انبثقت عن الفرضيات الرئيسية وكذلك اختبار علاقات الارتباط والتأثير على المستوى الكلي من خلال استخدام معامل الارتباط البسيط (Pearson) ومعامل الانحدار الخطي البسيط.

أولاً: اختبار الفرضية الرئيسية الأولى المتعلقة بالارتباط بين التمكين النفسي والاعتراب الوظيفي

(توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين التمكين النفسي

والاعتراب الوظيفي)

تتفرع عنها أربع فرضيات فرعية وكما هو مبين ادناه:

1. توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين المعنى والاعتراب الوظيفي بأبعاده.
2. توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين المقدرات والاعتراب الوظيفي بأبعاده.
3. توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين الاستقلالية والاعتراب الوظيفي بأبعاده.

يبين جدول (8) مصفوفة الارتباط الذي اختبر الفرضية الرئيسية الأولى وما تفرع عنها من فرضيات بأن هناك علاقات ارتباط سالبة قوية (لأن قيمتها أكبر 0.50) وذات دلالة معنوية عند مستوى (1%) بين الاعتراب الوظيفي ومتغير التمكين النفسي، إذ بلغت قيم معامل الارتباط بين التمكين النفسي والاعتراب الوظيفي بلغت قيمته (-0.633) عند مستوى دلالة (1%) وتعد علاقة قوية بضوء قاعدة (Cohen).

وعلى مستوى الابعاد كانت اقوى علاقة ارتباط بين كل من التأثير والاعتراب الوظيفي، إذ بلغت قيمة علاقة الارتباط بينهما (-

- ثانياً: اختبار الفرضية الرئيسية الثانية المتعلقة بعلاقة التأثير بين التمكين النفسي والاعتراب الوظيفي (يوجد تأثير ذي دلالة معنوية للتمكين النفسي في الاعتراب الوظيفي).
- تتفرع عنها أربع فرضيات فرعية وكما هو مبين ادناه:
- يوجد تأثير ذي دلالة معنوية للمعنى في الاعتراب الوظيفي بأبعاده.
 - يوجد تأثير ذي دلالة معنوية للمقدرات في الاعتراب الوظيفي بأبعاده.
 - يوجد تأثير ذي دلالة معنوية للاستقلالية في الاعتراب الوظيفي بأبعاده.
 - يوجد تأثير ذي دلالة معنوية للتأثير في الاعتراب الوظيفي بأبعاده. كما موضح في الجدول (9):

الجدول (9): يبين تقدير علاقة الانحدار الخطي البسيط بين التمكين النفسي والاعتراب الوظيفي

الاعتراب الوظيفي						المتغير التابع
P-Value	F	P-Value	T	R ²	β	المتغير المستقل
0.000	86.21	0.000	9.28	0.40	0.63-	التمكين النفسي
0.000	52.82	0.000	7.26	0.29	0.53-	المعنى
0.000	52.13	0.000	7.22	0.28	0.54-	المقدرات
0.000	74.73	0.000	8.64	0.36	0.61-	الاستقلالية
0.000	60.61	0.000	9.51	0.41	0.64-	التأثير

المصدر: الباحثون من تحليل البيانات

- المحتسبة والبالغة (7.26) وهي قيمة معنوية عند مستوى (0.000).
- ب. بلغت قيمة معامل تحديد (R^2) حوالي (0.29) وهذا يعني ان البُعد يفسر ما نسبته (29%) من التغيرات التي تطرأ على الاعتراب الوظيفي، اما النسبة المتبقية والبالغة (71%) فتعود لعوامل أخرى غير داخله في النموذج الحالي.
- ج. نجد ان قيمة (F) المحتسبة والبالغة (52.82) وهي قيمة معنوية عند مستوى (0.000) وعليه نلاحظ ان النموذج المقدر معنوي اجمالاً.
- عليه يستدل الباحث من تحليل نتائج الجدول (10) قبول الفرضية البديلة التي تنص ((يوجد تأثير ذي دلالة معنوية للتمكين النفسي في الاعتراب الوظيفي بأبعاده))

الفرضية الفرعية الثانية: يوجد تأثير ذي دلالة معنوية للمقدرات

في الاعتراب الوظيفي بأبعاده

يتبين من الجدول (9) ما يأتي:

- أ. بلغ معامل الانحدار (-0.54) وهذا يعني إذا تغير البُعد بمقدار وحدة واحدة فان متغير الاعتراب الوظيفي سيقبل بمقدار (54%)، علماً ان التأثير كان معنوي وذلك لان قيمة (t) المحتسبة والبالغة (7.22) وهي قيمة معنوية عند مستوى (0.000).
- ب. بلغت قيمة معامل تحديد (R^2) حوالي (0.28) وهذا يعني ان البُعد يفسر ما نسبته (28%) من التغيرات التي تطرأ على

ويلاحظ من نتائج الجدول (9) بلغ معامل انحدار متغير التمكين النفسي على الاعتراب الوظيفي (-0.63) وهذا يعني انه إذا تغير التمكين النفسي بمقدار وحدة واحدة فان الاعتراب الوظيفي سيقبل بمقدار (63%)، علماً ان التأثير معنوياً وذلك لان قيمة (t) المحتسبة والبالغة (9.28) معنوية عند مستوى (0.000).

كما يلاحظ ان التمكين النفسي يفسر ما نسبته (40%) من التغيرات الحاصلة في الاعتراب الوظيفي واما النسبة المتبقية والبالغة (60%) تعود الى متغيرات أخرى خارج نموذج البحث الحالي. علماً ان الانموذج المقدر معنوي اجمالاً وذلك لان قيمة (f) المحتسبة والبالغة (86.21) وهي قيمة معنوية عند مستوى (0.000).

وعليه وبناءً على ما تقدم يتم قبول الفرضية الرئيسية الثانية والتي تنص على (يوجد تأثير ذي دلالة معنوية للتمكين النفسي في الاعتراب الوظيفي).

وعند الرجوع الى الجدول (9) ولغرض اثبات صحة الفرضيات الفرعية المنبثقة عن الفرضية الرئيسية الثانية يتضح الاتي:

الفرضية الفرعية الاولى: يوجد تأثير ذي دلالة معنوية للمعنى في الاعتراب الوظيفي بأبعاده

يتبين من الجدول (9) ما يأتي:

- أ. بلغ معامل الانحدار (-0.53) وهذا يعني إذا تغير البُعد بمقدار وحدة واحدة فان متغير الاعتراب الوظيفي سيقبل بمقدار (53%)، علماً ان التأثير كان معنوي وذلك لان قيمة (t)

الاغتراب الوظيفي، اما النسبة المتبقية والبالغة (72%) فتعود لعوامل أخرى غير داخله في الانموذج الحالي.

ج. نجد ان قيمة (F) المحتسبة والبالغة (52.13) وهي قيمة معنوية عند مستوى (0.000) وعليه نلاحظ ان الانموذج المقدر معنوي اجمالاً.

عليه يستدل الباحث من تحليل نتائج الجدول (9) قبول الفرضية البديلة التي تنص ((يوجد تأثير ذو دلالة معنوية للمقدرات في الاغتراب الوظيفي بأبعاده)).

الفرضية الفرعية الثالثة: يوجد تأثير ذو دلالة معنوية للاستقلالية في الاغتراب الوظيفي بأبعاده

وكما يوضح الجدول (9) ما يأتي:

أ. بلغ معامل الانحدار (-0.61) وهذا يعني إذا تغير البعد بمقدار وحدة واحدة فان متغير الاغتراب الوظيفي سيقف بمقدار (61%)، علما ان التأثير كان معنوي وذلك لان قيمة (t) المحتسبة والبالغة (8.64) وهي قيمة معنوية عند مستوى (0.000).

ب. بلغت قيمة معامل تحديد (R^2) حوالي (0.36) وهذا يعني ان البعد يفسر ما نسبته (91%) من التغيرات التي تطرأ على الاغتراب الوظيفي، اما النسبة المتبقية والبالغة (64%) فتعود لعوامل أخرى غير داخله في الانموذج الحالي.

ج. نجد ان قيمة (F) المحتسبة والبالغة (74.73) وهي قيمة معنوية عند مستوى (0.000) وعليه نلاحظ ان الانموذج المقدر معنوي اجمالاً.

عليه يستدل الباحثين من تحليل نتائج الجدول (9) قبول الفرضية البديلة التي تنص ((يوجد تأثير ذو دلالة معنوية للاستقلالية في الاغتراب الوظيفي بأبعاده)).

الفرضية الفرعية الرابعة: يوجد تأثير ذي دلالة معنوية للتأثير في الاغتراب الوظيفي بأبعاده

يوضح الجدول (9) ما يأتي:

أ. بلغ معامل الانحدار (-0.64) وهذا يعني إذا تغير البعد بمقدار وحدة واحدة فان متغير الاغتراب الوظيفي سيقف بمقدار (64%)، علما ان التأثير كان معنوي وذلك لان قيمة (t) المحتسبة والبالغة (9.51) وهي قيمة معنوية عند مستوى (0.000).

ب. بلغت قيمة معامل تحديد (R^2) حوالي (0.41) وهذا يعني ان البعد يفسر ما نسبته (41%) من التغيرات التي تطرأ على

الاغتراب الوظيفي، اما النسبة المتبقية والبالغة (59%) فتعود لعوامل أخرى غير داخله في الانموذج الحالي.

ج. نجد ان قيمة (F) المحتسبة والبالغة (60.61) وهي قيمة معنوية عند مستوى (0.000) وعليه نلاحظ ان الانموذج المقدر معنوي اجمالاً.

عليه يستدل الباحثون من تحليل نتائج الجدول (9) قبول الفرضية البديلة التي تنص ((يوجد تأثير ذي دلالة معنوية للتأثير في الاغتراب الوظيفي)).

المبحث الرابع / الاستنتاجات والتوصيات اولاً: الاستنتاجات:

- 1- تبين وجود اثر ذي دلالة احصائية عند مستوى الدلالة 0.05 للأبعاد التمكين النفسي مجتمعة في الاغتراب الوظيفي لدى العاملين في شركة التأمين العراقية.
- 2- جاء مستوى التمكين النفسي للعاملين في شركة التأمين العراقية بدرجة مرتفعة، وفقا لمقياس الدراسة حيث بلغت قيمة المتوسط الحساب الكلي لمحور التمكين (3.88).
- 3- جاء مستوى الاغتراب للعاملين في شركة التأمين بدرجة ضعيفة وفقا لمقياس الدراسة، حيث بلغت قيمة المتوسط الحسابي الكلي لمحور الاغتراب الوظيفي إذا بلغت (2.55).
- 4- جاء بعد "المقدرات" في المرتبة الاولى من حيث درجة توافره في شركة التأمين يليه بعد المعنى في المرتبة الثانية، ثم يأتي بعده بعد الاستقلالية، ويليه بعد التأثير بمتوسطات حسابية على التوالي (4.14، 4.6، 4.04، 3.90).
- 5- الاغتراب الوظيفي هو حالة نفسية يعاني منها الفرد ويشعر معها بعدم الصلة بالواقع الذي يحيط به نتيجة تعرضه لمثيرات أو عوامل ذاتية أو بيئية لا يكون قادرا على التكيف معها بحيث يؤدي هذا الانفصال إلى ركون الفرد للعزلة والانطواء وتحقير الذات.

ثانياً التوصيات:

- 1- ان على إدارة شركة التأمين عينة البحث الاهتمام بهذا الارتباط الجدلي بين التمكين النفسي والاغتراب الوظيفي، بعدما ثبتت التحليلات الإحصائية السابقة وجود علاقة ذات دلالة معنوية.
- 2- العمل على زيادة الرضا والامان الوظيفي لدى العاملين في شركة التأمين العراقية، حيث عدم انتظام دفع المكافآت الشهرية وعدم تمكينهم ومشاركتهم في عملية اتخاذ القرارات

A Mixed Methods Study, Louisiana State University LSU Digital Commons.

- [7] Lana Xue & Chong Wei (2015) "The Mediating Role Of Psychological Empowerment Between Transformational Leadership And Employee Work Attitudes", Procedia, Social And Behavioral Sciences, 172, 184 – 191.

- [8] Emad Masoomi VERKI, Mahdi NASROLLAHI, Investigating Factors Affecting Psychological Empowerment Of Employees (Case Study: Qazvin Province water And Wastewater Company), Bulletin De La Société Royale Des Sciences De Liège, Vol.85, 2016, P. 697 – 705.

- [9] McAllister, Ian, 2016, The Mediating Role of Psychological Empowerment on the Relationship Between Job and Personal Resources and Employee Engagement, San Jose State University, Master's Theses Master's Theses and Graduate Research

- [10] Dongyan Ma, Ying Ma, 2020, Correlation Between Psychological Empowerment And Acceptance Behaviour Of Audience In Legal Education, Revista Argentina de Clínica Psicológica, 2020, Vol. XXIX, N°2, 166-172, REVISTA ARGENTINA

- [11] Mahmoud M. A. Saymah, 2018, The Impact of Psychological Empowerment on Individual Creativity among Al Aqsa University's Employees.

- [12] Jabran Khan, Mehwish Malik & Sharjeel Saleem, (2020), The Impact Of Psychological Empowerment Of Project-Oriented Employees On Project Success: A Moderated Mediation Mode 'Mediation Model, Economic Research-Ekonomska Istraživanja, 33:1, 1311-1329, DOI.

يشعرهم بالاعتراب وعدم الاستقرار الوظيفي وهذا يؤثر في مستوى ادائهم.

- 3- اجراء المزيد من البحوث للوقوف على العوامل التي تسهم في زيادة التمكين النفسي والاجتماعي والاداري للعاملين باعتبار ان متغير التمكين من المتغيرات المهمة في زيادة شعور العامل بالسعادة والاقبال على الحياة.

المصادر: -

- [1] راضية، بوشمال، تمكين القيادات الإدارية وعلاقته باتخاذ القرارات (دراسة ميدانية بكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية)، 2014، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في علم النفس العمل والتنظيم، ص 41.

- [2] Elize Kotze, Sanjay T Menon, Barry Vo, 2007, "PSYCHOLOGICAL EMPOWERMENT IN THE SOUTH AFRICAN MILITARY: THE GENERALISABILITY OF MENON'S SCALE", SA Journal Of Industrial Psychology, 2007, 33 (2).

- [3] Sylviz Nabila Azwa Ambad, Arsiah Bahron, 2012, Psychological Empowerment: The Influence on Organizational Commitment among Employees In The Construction Sector, The Journal Of Global Business Management Volume 8 * Number 2 * August 2012.

- [4] Myths Empowering Employees". Harvard Business Review. 2015-05.

- [5] Tina VRHOVNIK, Miha MARIČ, Jasmina ŽNIDARŠIČ, Gašper JORDAN3, (2018) The Influence Of Teachers' Perceptions Of School Leaders' Empowering Behaviors On The Dimensions of Psychological Empowerment, Organizacija, Volume 51 Research Papers Number 2, May 2018.

- [6] Karimiha, Susan Lale, 2020, Understanding the Impact of Psychological Empowerment, Workplace Motivation, and Social Capital on the Job Performance of Farmers in Honduras:

- Features To The Determination Of The Phenomenon Of Work Alienation, Eceived: 20 November 2019; Accepted: 13 January 2020; Published: 15 January 2020.
- [21] Kurdi, Fuad, 2018, The Impact Of Job Alienation On The Performance Among Palestine Medical Complex Employees, Vol. 5(3), September 2018 ISSN 2311-7796 Online.
- [22] J. C. Sarros, G. A. Tanewski, R. P. Winter, J. C. Santora and I. L. Densten, (2002), Work Alienation And Organizational Leadership., B
- [23] محمد، محين علوان، بلجات، باقر علي، 2018، دور ممارسات الموارد البشرية الدولية في معالجة مشكلة الاغتراب الوظيفي - دراسة تطبيقية في جامعة القادسية.
- [24] البز، بسام، أثر أبعاد المناخ التنظيمي في الغتراب الوظيفي (دراسة ميدانية على العاملين في مستشفى المواساة في دمشق)، مجلة جامعة دمشق للعلوم الاقتصادية والقانونية - المجلد 34 - العدد الاول-2018.
- [25] بوذينة، بن سعيد، الاغتراب الوظيفي وعلاقته بالادافعية للإنجاز (دراسة ميدانية لدى العاملين بالمؤسسة الاستشفائية رزيق البشير ببوسعادة)، 2014.
- [26] Sekrana, Uma (2003). "Research Methods for Business, a Skill Building Approach", 4th Ed. John Wiley & Sons, Inc
- [27] Cooper, D.R. & Schindler, P.S. (2014). Business Research Methods (12th Edn). Boston: Mcgraw-Hill.
- [28] عبد الفتاح، عز حسن (2008)، "مقدمة في الإحصاء الوصفي والإحصاء الاستدلالي"، دار خوارزم العلمية للنشر، جدة، المملكة العربية السعودية.
- [29] Field, A., (2009). "Discovering Statistics Using SPSS", 3rd Edition. London: Sage.
- [30] Cohen, J., (1977), "Statistical Power Analysis For The Behavioral sciences", New York: Academic Pr>.
- [13] Issam Mohammad Al-Makhadmah, bashar m. al najdawi, imad mohmad al-muala, 2020 , impact of psychological empowerment on the performance of employees in the four- and five-star hotel sector in the dead sea-jordan tourist area. geojournal of tourism and geosites year xiii, vol. 30, no. 2 supplement, 2020, p.896-904.
- [14] الابرو، هادي عبد الوهاب، النور، الحمزة مالك، أثر موضع السيطرة وجودة العلاقة في سلوك العمل المنحرف من خلال الثقة في القائد والتمكين النفسي: دراسة تطبيقية على العاملين في مستشفيات البصرة الحكومية، 2017، 2 العدد، 13 المجلة الاردنية في ادارة الاعمال.
- [15] ليث شاكر أبو طيبخ، أمير نعمة الكلابي، عدي عباس عبد الأمير، (2018) تأثير التمكين النفسي في انعدام الأمن الوظيفي دراسة تطبيقية في كلية الإدارة والاقتصاد/ جامعة الكوفة
- [16] Amin Farahbakhsh, Sanjar Salajeghe, Mohammad Ziaaddini, 2020, educational method to investigarte the relationship between organizational climate and deviant behaviors with the mediation of job alienation variable (case study: national iranian copper industries company, rev. tempos espaços educ. v.13, n. 32, e-13179, jan. /Dez.2020.
- [17] صبر، رنا ناصر، 2013، أثر مصادر ضغوط العمل في مستوى الشعور بالاغتراب الوظيفي، دراسة تحليلية لآراء عينة من المرضى والممرضات في مستشفى اليرموك التعليمي، مجلة كلية بغداد للعلوم الاقتصادية الجامعة العدد السابع والثلاثون 2013.
- [18] Johin (2015) Empowering Your Employees To Empower Themselves". Harvard Business
- [19] خالد، گرین مصطفي، 2018، أثر التمكين النفسي في الاغتراب الوظيفي، دراسة استطلاعية لآراء رؤساء الاقسام العلمية في جامعة دهوك.
- [20] Leonid V. Vinokurov, Anastasiia A. Kozhina, The Contribution Of Individual Psychological