

جامعة ميد او شن

مادة / قضايا بحثية د. السيد عيد
(التكليف الثالث)

إعداد الباحث: أحمد بن عبدالله الجنيدلي

الرقم الجامعي ٢٤٢٠٠٠٤٨٧

الحمد لله رب العالمين والصلاة والسلام على المبعوث رحمة للعالمين وبعد:
أضع بين يديكم دراسة بحثية وقضية معاصرة تعالج مشكلة إدارية وسأسعى
جاهداً لتلخيص الدراسة والخروج بأفضل النتائج مع سؤال الله الإعانة والسداد .

اسم الدراسة : دور التمكين النفسي في تحقيق شعور العاملين بالسعادة:

دراسة تطبيقية - 3 يونيو (حزيران 2024)

د .محمود الصاوي

أستاذ مساعد بقسم إدارة الموارد البشرية

كلية المدينة الجامعية بعجمان - الإمارات العربية المتحدة

مدرس - أكاديمية السادات للعلوم الإدارية - جمهورية مصر العربية

د .محمد أحمد البدوي علي - أستاذ مساعد بقسم إدارة الموارد البشرية

كلية المدينة الجامعية بعجمان - الإمارات العربية المتحدة

أستاذ مساعد بقسم العلوم الإدارية - كلية المدار - جمهورية السودان.

الملخص

هدفت الدراسة الحالية إلى التعرف على طبيعة العلاقة بين التمكين النفسي والسعادة لعينة قوامها 242 مفردة من العاملين في القطاع الصحي الحكومي بإمارة عجمان، بالإضافة إلى التعرف على الاختلافات في مستوى شعور العاملين

(للتمكين النفسي – السعادة) طبقاً للمتغيرات الديموغرافية لعينة الدراسة ولتحقيق ذلك تم الاعتماد على قائمة استقصاء لجمع البيانات الأولية لكل من متغيري الدراسة، بالإضافة إلى استخدام مجموعة من الأساليب الإحصائية التي

مكن الباحثان من التوصل إلى نتائج الدراسة، طبقت تلك الأساليب باستخدام برنامج SPSS v26 - وأظهرت النتائج وجود اختلافات معنوية بين العاملين في شعورهم بالتمكين النفسي وفقاً لاختلاف خصائصهم الديموغرافية (النوع، والسن،

ومدة الخدمة، والمسمى الوظيفي) وكذلك وجود اختلافات معنوية بين العاملين في شعورهم بالسعادة وفقاً لاختلاف خصائصهم الديموغرافية (النوع، السن، ومدة الخدمة، والمسمى الوظيفي). ووجود علاقة ارتباط طردية إيجابية معنوية

بين التمكين النفسي (المتغير المستقل) والسعادة (المتغير التابع)

اقترح الباحثان إلى مجموعة من التوصيات.

الكلمات المفتاحية : التمكين النفسي، السعادة

المقدمة:

السعادة ضرورية لبقاء الإنسان. وتعزيز نوعية حياته. تؤدي تجربة المشاعر الإيجابية إلى الشعور بالثقة بالنفس، والتواصل الاجتماعي، والمشاركة، والإبداع، مما يؤدي في النهاية إلى الوصول إلى السعادة. فالأفراد السعداء واثقون من

أنفسهم ومن المرجح أن يسعوا لتحقيق الأهداف بطريقة فعالة-Narayan Parker, 2006، تعتبر السعادة الآن المكون السري لعدد كبير من النتائج الإيجابية.

لا تقتصر السعادة على صحتنا وإدراكنا فحسب، بل إنها تلعب دورًا لا يمكن إنكاره في حياتنا التنظيمية تؤمن حكومة دولة الإمارات أن تحقيق السعادة هدف سامي لضمان تحقيق التنمية والازدهار كون السعادة سبيل أساسي نحو حياة أفضل، في العام 2016 أطلقت دولة الإمارات العربية المتحدة البرنامج الوطني للسعادة والإيجابية، إلى جانب مجموعة من المبادرات التي تهدف إلى أن تكون السعادة أسلوب حياة في مجتمع الإمارات، تلك المبادرات تشمل جميع المؤسسات العاملة داخل الدولة سواء حكومية أو خاصة.

تعمل المنظمات الإيجابية والسعيدة على تمكين الأفراد لتحقيق مفهوم السعادة من خلال توفير وعوامل التمكين اللازمة التي تتيح للعاملين الارتقاء بسعادتهم، وهو ما سوف ينعكس أثره لاحقاً على تعاملاتهم مع زملائهم وحتى المتعاملين مع منظماتهم.

يعتمد الشعور بالتمكين في العمل على مقدار المسؤولية التي يشعر الأفراد بأنهم قادرون على تحملها. وبينما تضطلع المؤسسة بدور محوري في إتاحة هذه الحرية للأفراد وإسناد المسؤوليات لهم، ينبغي على الأفراد أخذ زمام المبادرة من

*تم استلام البحث في أكتوبر 2021 ، وقبل للنشر في ديسمبر 2021 ، وتم نشره في يونيو. 2024

©المنظمة العربية للتنمية الإدارية - جامعة الدول العربية، 2024 ، ص 72 - 57 ، (معرف الوثائق الرقمي10.21608/aja.2021.99815.1166 DOI:)،

دور التمكين النفسي في تحقيق شعور العاملين بالسعادة...

خلال التعبير عن آراءهم واحتياجاتهم . وحصول الموظفين على أي قدر ولو ضئيل من الحرية في عملهم قد يكون له تأثير كبير على سعادتهم في بيئة العمل .

كما يمكن للموظفين اكتشاف أوجه القصور في العمل وتطوير أنظمة العمل من خلال التعاون الفعال وطرح الأفكار حول الحلول الممكنة .

ويعد بناء الثقة لدى الأفراد للتعبير عن آراءهم واحتياجاتهم وتفضيلاتهم هو الخطوة الأولى نحو تمكينهم وتوليهم زمام المسؤولية.

ونظراً للدور الهام الذي يقوم به القطاع الصحي بإمارة عجمان كأحد أهم القطاعات العاملة بالإمارة والمسئول الأول عن صحة المواطنين والمقيمين ضمن حدود الإمارة، فقد ارتئي الباحثين أن هناك حاجة ملحة لدراسة أثر التمكين النفسي للعاملين بالقطاع الصحي بإمارة عجمان على شعورهم بالسعادة.

مصطلحات الدراسة:

التمكين النفسي Psychological Empowerment ، السعادة Happiness

الإطار النظري وفرضيات الدراسة:

أولاً - التمكين النفسي Psychological Empowerment

يعد التمكين النفسي مدخلاً مهماً وفعالاً في تحقيق الكفاءة الذاتية، والتحفيز الذاتي، وبناء الثقة بين الرؤساء والمرووسين، كذلك هو وسيلة مهمة يمكن استغلالها واستثمارها في إطلاق المهارات المتميزة والقدرات الخلاقة للعاملين، وتوفير المزيد من الرضا، والتوجه الإيجابي لنظرة العامل نحو الحياة المستقبلية . فالإحساس بقيمة العمل وأهميته، إلى جانب الإحساس بحرية التصرف والاستقلالية والمشاركة تؤدي مجتمعه إلى الشعور بالرضا والتفاؤل والأمل والسعادة.

فالتمكين النفسي يشجع الموظفين على التفكير بشكل مستقل، ليكونوا قادرين على إنجاز مهامهم، واستخلاص المعنى منها، وإحداث تأثير في بيئة عملهم.

تعريف التمكين النفسي:

بأنه تلك الأداة التحفيزية التي تشتمل على مفاهيم المعنى، الجدارة، الاستقلالية، الشعور بالتأثير . وهو حافز داخلي ينشأ من خلال عدد من المتغيرات التي تعكس مواقف الأفراد نحو المهام التي يقومون بها في ممارستهم لوظائفهم .

وينشأ التمكين النفسي من خلال إدراك العاملين، حيث يروونه كشيء محسوس من خلال بعدهم النفسي، وفي هذا الشأن يعرفه (Carole, 2006) بأنه « توجيه نشاط العاملين نحو مختلف التحديات من خلال شعورهم الداخلي بالقدرة على السيطرة وإحساسهم بوجود معنى لارتباط أهدافهم بأهداف المنظمة. » فالتمكين النفسي ليس مجرد شعور فردي يشعر به العامل بشكل فردي وإنما يحتاج إلى مقومات وعوامل تنظيمية وهيكلية ملائمة، فضلاً عن ملائمة العلاقات بين المديرين والعاملين على أسس من الدعم، الثقة والتواصل وإمداد العاملين بالمعلومات الضرورية لكي يشعر العاملين بالمسؤولية تجاه نتائج الأداء المرغوب بتحقيقها (ثامدي، 338 : 2013)

وقد أوضح كل من Thomas & Velthouse, 1990 أن للتمكين النفسي أربعة أبعاد أساسية هي (الشعور بمعنى العمل، الشعور بالتأثير، الشعور بالجدارة، الشعور بالاستقلالية)، فالشعور بمعنى العمل، يركز هذا البعد على فكرة إحساس الفرد بمعنى العمل الذي يقوم به وأن هذا العمل فعلاً يستحق المجهود الذي يبذل لتحقيقه وأنه يؤدي عمل ذو رسالة نبيلة،

ويأتي البعد الثاني من أبعاد التمكين النفسي وهو الشعور بالتأثير ويعكس مدى شعور وإحساس الفرد بأنه ذو تأثير محسوس في بيئة العمل وعلى عمل الآخرين وأنه مؤثر في مخرجات العمل سواء على المستوى الإداري أو الاستراتيجي بالمنظمة، كما إن له تأثير في عمل الآخرين.

ويأتي ثالثاً الشعور بالجدارة ويعكس هذا البعد درجة أداء الفرد للمهام والأنشطة المسندة إليه بجداره،

أما البعد الرابع والأخير طبقاً لكل من Thomas & Velthouse, 1990 ، هو الشعور بالاستقلالية ذلك البعد الذي يعكس إحساس وشعور الفرد بقدرته على السيطرة على الأعمال التي يقوم بتنفيذها.

مما تقدم تمت صياغة الفرض الأول:

لا توجد اختلافات ذات دلالة إحصائية بين شعور العاملين بالتمكين النفسي بالقطاع محل الدراسة وفقاً لاختلاف خصائصهم الديموغرافية (النوع، السن، مدة الخدمة، المستوى الوظيفي).

ثانياً :السعادة

تقوم اغلب المؤسسات بتوفير الدعم وتهيئة البيئة المناسبة للعاملين وتوفير لهم الأسباب المغرية للبقاء داخل المنظمة . فتقوم فكرة التوازن التنظيمي على الحفاظ على كفاءة الأفراد والمنظمة معا من خلال قدرة المؤسسة في تحقيق الأهداف الشخصية للأفراد في سبيل تحقيق الأهداف الكلية للمنظمة وأيضاً الأهداف الغير مباشرة مثل تقديم المكافآت النقدية والمعنوية مقابل الإبداع والجهود المتميزة فغالبا ما تقاس الكفاءة التنظيمية بحالة التوازن شبه المستمر في تحقيق السعادة لأعضائها وأعبائها التنظيمية فقد شهدت السنوات الأخيرة مجموعة من الأبحاث المرتبطة بتنمية المشاعر الإيجابية في مكان العمل في مقدمتها الشعور بالسعادة أثناء القيام بالعمل، ذلك لأن الموظفين السعداء هم الأكثر إبداعا واهتماماً بنوعية العمل .وبالتالي ينعكس ذلك على المنظمات بأن تصبح أكثر إنتاجية وكفاءة فالسعادة شعور داخلي بالرفاهية ويعتبر العمل من أهم الأشياء في حياة الشخص الذي يسبب لهم الشعور بالسعادة حيث يوفر لهم مواردهم المادية والنفسية والاجتماعية والعاطفية فتحقق السعادة في العمل الأهداف الشخصية والتنظيمية معا

وتشير الدراسات والأدلة التجريبية إلى أن العلاقة بين السعادة والسلوكيات الإيجابية في مكان العمل علاقة سببية وأن الأفراد السعداء هم الأكثر قدرة على المثابرة والقيام بالمهام الصعبة وإنتاج العمل بأكثر كفاءة وكذلك يكونون مبدعين في أداء أعمالهم .وترتبط السعادة أيضاً بتحسين الصحة البدنية والمهارات

الشخصية مما قد يؤدي إلى تخفيض التكاليف في الرعاية الصحية للموظفين وقد تشعرهم بالتمكين النفسي وبالتالي لا بد للمؤسسات أن تعطي أولية لسعادة العاملين لأن العاملين السعداء أحسن أداء من العاملين الأقل سعادة وتعتبر المنظمة المسئول الأول عن تعزيز سعادة العاملين في بيئة العمل وتميل بعض الأبحاث إلى التقليل من أهمية السعادة والمرح في مكان العمل ولكن اتجهت أبحاث علم النفس الإيجابي

إلى دراسة السعادة والمتغيرات الإيجابية الأخرى داخل البيئة التنظيمية وأثبتت العديد من الأبحاث أن السعادة ذات قيمة للمجتمعات والمنظمات على حد سواء وتلعب بيئة العمل دورا هاما في تنفيذ السعادة في العمل فالمنظمات التي تعمل في بيئات التنافسية وهدفها الأول تحقيق مكانة متقدمة بين المنافسين يمكنها تحقيق ذلك من خلال خلق بيئة عمل عالية الجودة وعلاقات عمل صحية تخلو من الصراعات والمشاحنات الهدامة للمنظمة وعلى الرغم من تأثير السعادة في نجاح المنظمات وميزتها التنافسية إلا أن الكثير من المنظمات تتجاهل تبعات غياب تحقيق السعادة في بيئة العمل بالإضافة إلى ميل البحوث السابقة إلى التقليل من أهمية السعادة في العمل وأن قياس السعادة داخل بيئة العمل عملية صعبة لأنها تخضع

مما تقدم تمت صياغة الفرض الثاني:

لا توجد اختلافات ذات دلالة إحصائية بين شعور العاملين بالسعادة بالقطاع محل الدراسة وفقاً لاختلاف خصائصهم الديموغرافية (النوع، السن، مدة الخدمة، المستوى الوظيفي).

ثالثاً : التمكين النفسي والسعادة.

في إطار سعي الموظف أثناء ممارسته للعمل إلى الوصول إلى الاستقلالية والإحساس بالفعالية التي تساعده في تحقيق التمكين النفسي له، نجد أن الموظف تتأصل لديه بعض الصفات التي تكون له صورته الذاتية عن نفسه، وهذه الصورة الذاتية إذا ما كانت تتمتع بالإيجابية فإنها تحقق له الشعور بالسعادة والأمل والنجاح

تشير الدراسات إلى أن الموظفين المتحمسين للغاية والسعداء بوظائفهم يمكنهم تعزيز تمكين الموظفين وزيادة التركيز على الجودة الشاملة ورضا العملاء . بالإضافة إلى ذلك، فإنه يعزز أيضاً القدرة على إظهار سلوك أفضل للموظفين

وقد أكد كل من Vazife & Sadatyar, 2018 أن سعادة الموظفين هي قضية مهمة وأكدوا على أن إنتاجية الموظفين السعداء أعلى من إنتاجية الموظفين غير السعداء . معتمدين في ذلك على دراسة العلاقة بين التمكين النفسي وسعادة

الموظفين حيث توصلت دراستهم إلى وجود علاقة ارتباط موجبه بين كل المتغيرات السابقة ذكرها .

مما سبق تمت صياغة الفرض الثالث:

لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين التمكين النفسي وشعور العاملين بالسعادة بالقطاع محل الدراسة.

الدراسة الاستطلاعية ومشكلة الدراسة:

قام الباحثان بعمل دراسة استطلاعية، استهدفت الحصول على بيانات أولية عن مستويات التمكين النفسي وشعور العاملين بالقطاع الصحي بإمارة عجمان بالسعادة، وذلك لمساعدة الباحثان في تحديد مشكلة وتساؤلات الدراسة،

والتوصل إلى صياغة دقيقة لفروضة، وقد اشتملت الدراسة الاستطلاعية على دراسة مكتبية، تم فيها جمع البيانات الثانوية المتعلقة بكل من التمكين النفسي، والسعادة، بالإضافة إلى عدد من المقابلات المتعمقة مع عينة تضمنت 50 من

العاملين في القطاع الصحي بإمارة عجمان.

أوضحت نتائج الدراسة الاستطلاعية مستويات جيدة من التمكين النفسي للعاملين في القطاع الصحي بإمارة عجمان، إلى جانب توافر شعور بعض مفردات العينة الاستطلاعية بالسعادة، وبناء على تلك النتائج الأولية التي تم التوصل إليها من الدراسة الاستطلاعية والتي تشير إلى أن بعض مفردات العينة الاستطلاعية التي بلغت نسبتها % 32 يشعرون بأن جهات عملهم تدعمهم لتحقيق التمكين النفسي، فيما أكد % 43 من العينة أنهم يستطيعون الشعور

بدرجة ضئيلة من التمكين النفسي في ممارستهم مهام عملهم، فيما اختلف معهم في الرأي % 25 والذين أكدوا بأن جهات عملهم لا توفر لهم التمكين النفسي اللازم لمباشرة مهام عملهم، أما بالنسبة للنتائج الأولية لشعور العاملين بالسعادة فقد أكد % 45 من العينة الاستطلاعية بشعورهم بدرجة جيدة من السعادة أثناء مباشرتهم لمهام عملهم فيما أكد % 36 أنهم يشعرون بدرجة سعادة متوسطة، أما ما نسبته % 19 لا يشعرون بالسعادة.

مم تقدم يمكن صياغة مشكلة الدراسة في السؤال التالي « ما هو أثر التمكين النفسي على شعور العاملين بالقطاع الصحي بإمارة عجمان بالسعادة. » وينبثق من مشكلة الدراسة مجموعة من التساؤلات والتي يمكن طرحها على النحو التالي:

- _ ما مستوى التمكين النفسي للعاملين بالقطاع الصحي بإمارة عجمان؟
- _ ما مستوى شعور العاملين بالسعادة للعاملين بالقطاع الصحي بإمارة عجمان؟
- _ ما هو دور التمكين النفسي في تحقيق السعادة للعاملين بالقطاع الصحي بإمارة عجمان؟

أهداف الدراسة:

تحديد مستوى التمكين النفسي في القطاع الصحي بإمارة عجمان، وتحديد مدى اختلاف هذه الممارسات باختلاف الخصائص الديموغرافية للعاملين بالقطاع محل الدراسة.

تحديد مستوى شعور العاملين بالسعادة في القطاع الصحي بإمارة عجمان، وتحديد مدى اختلاف هذه المستويات باختلاف الخصائص الديموغرافية للعاملين بالقطاع محل الدراسة.

تحديد طبيعة ونوع العلاقة بين أبعاد التمكين النفسي وشعور العاملين بالسعادة في القطاع محل الدراسة.

منهجية الدراسة:

للحصول على البيانات اللازمة لتحقيق أهداف هذه الدراسة، اعتمد الباحثان على دراسة مكتبية ودراسة ميدانية كما هو مبين:

دور التمكين النفسي في تحقيق شعور العاملين بالسعادة.

- 1- الدراسة المكتبية: استكمالاً للدراسة المكتبية الاستكشافية التي قام بها الباحثان ضمن الدراسة الاستطلاعية، وبعد أن اتضحت معالم الدراسة (من حيث تحديد كل من: مشكلة وتساؤلات الدراسة، وأهدافه، وفروضه)، ومن أجل الحصول على البيانات الثانوية الضرورية لتحقيق أهداف هذا الدراسة، قام الباحثان بدراسة مكتبية أكثر عمقاً، استهدفت جمع المزيد من البيانات الثانوية المتعلقة بموضوعات الدراسة. وللحصول على هذه البيانات، اعتمد الباحثان على عدة مصادر، كان من أهمها: المؤلفات العلمية، والمقالات، والدوريات، والبحوث.
- 2- الدراسة الميدانية: استهدفت الدراسة الميدانية جمع وتحليل البيانات الأولية للإجابة عن تساؤلات الدراسة، إضافة إلى اختبار فروض الدراسة، ومن ثم تحقيق أهدافه.

حدود الدراسة:

- 1- حدود زمنية: وتتمثل في الفترة التي تم فيها تجميع البيانات الأولية اللازمة للدراسة من مصادرها المختلفة، وهي من يوليو 2021 حتى سبتمبر 2021
- 2- حدود مكانية: جميع العاملين في القطاع الصحي الحكومي في عجمان، وعددها 5 جهات هي (مستشفى خليفة العام-مستشفى خليفة للنساء والولادة-مستشفى مصفوت -مركز راشد لعلاج السكر -مستشفى تخصصي عجمان).
- 3- حدود بشرية: العاملين بالقطاع الصحي الحكومي بإمارة عجمان ويشمل (الأطباء البشريين -أطباء الأسنان- الصيدالة - الممرضين - الفنيين) فني الأسنان وفني الصيدلة والفنيين الآخرين).

مجتمع الدراسة:

يشير مجتمع الدراسة من وجهة النظر الإحصائية على أنه «جميع المفردات التي تمثل الظاهرة موضوع الدراسة، وتتشرك في صفة معينة أو أكثر، ومطلوب جمع البيانات حولها ، وفي ضوء ذلك تم تحديد مجتمع الدراسة ليشمل جميع العاملين في القطاع الصحي الحكومي بإمارة عجمان.

عينة الدراسة:

تم الاعتماد على جدول حجم العينة

ل Saunders ، 2010؛ Sekaran & Bougie,

2015 ، et al. ، في تحديد حجم العينة

المستخدم في الدراسة الحالية والذي بلغ

287 عند هامش خطأ 5% ، تم زيادتها إلى

300 لأغراض إحصائية تم توزيعها بين

الجهات محل الدراسة بالتساوي كما يلي:

وقد بلغت قوائم الاستقصاء الصالحة للتحليل الإحصائي 242 قائمة، حيث بلغت نسبة الاستجابة الكلية 81 %.

متغيرات الدراسة والمقاييس المستخدمة:

اعتمدت الدراسة الميدانية على بيانات أولية تم جمعها حول متغيرات الدراسة، التي أمكن قياس خصائصها منها ، وذلك على النحو الموضح أدناه:
خلال مجموعة من المقاييس المنتقاة .

متغيرات الدراسة:

يُمكن تصنيف متغيرات الدراسة إلى:

__متغير مستقل :التمكين النفسي ويشمل المتغيرات الفرعية التالية (الشعور بمعنى العمل، الشعور بالتأثير، الشعور بالجدارة، الشعور بالاستقلالية).

متغير تابع: السعادة وتم الاكتفاء بالمتغيرين الفرعيين (التأثير العاطفي الإيجابي - القبول المرضي)، كون التأثير العاطفي السلبي لا يخدم أهداف الدراسة الحالية.

المقاييس المستخدمة

1 -التمكين النفسي: تم الاعتماد على مقياس (Spreitzer, 1995) ، يشتمل على أربعة محاور يخصص كل محور من المحاور 3 عبارات بإجمالي 12 عبارة. تم استخدام مقياس « ليكرت » الخماسي (حيث أشار الرقم 1 إلى عدم الموافقة التامة، بينما أشار الرقم 5 إلى الموافقة التامة، مع وجود درجة محايدة في المنتصف).

2 -السعادة: تم الاعتماد على مقياس

Demo & Paschoal, يخصص المتغير الفرعي التأثير العاطفي الإيجابي 9 عبارات والمتغير الفرعي القبول المرضي 8 عبارات بإجمالي 17 عبارة. تم استخدام مقياس « ليكرت » الخماسي (حيث أشار رقم 1 إلى عدم الموافقة التامة، بينما أشار الرقم 5 إلى الموافقة التامة، مع وجود درجة محايدة في المنتصف).

أساليب تحليل البيانات واختبار فروض الدراسة:

قام الباحثان باستخدام عدة اختبارات إحصائية لاختبار فروض الدراسة؛ تتناسب وتتوافق مع أساليب التحليل

المستخدمة، وذلك من خلال استخدام برنامج SPSS-v26. ()

أساليب تحليل البيانات:

1 -أسلوب معامل الارتباط ألفا Alpha Correlation Coefficient بهدف التحقق من درجة الاعتمادية والثبات في المقاييس المتعددة المحتوى، تم اختيار هذا الأسلوب الإحصائي لتركيزه على درجة التناسق الداخلي بين المتغيرات التي يتكون منها المقياس الخاضع للقياس.

2 -أسلوب تحليل الانحدار والارتباط المتعدد / Multiple Regression / Correlation Analysis للتنبؤ بالمتغير التابع

على أساس قيم المتغيرات المستقلة، واستخدم أسلوب تحليل الانحدار والارتباط المتعدد في الدراسة من خلال حزمة

برامج إحصائية جاهزة (SPSS-v26) ، وكان الهدف من استخدامه هو تحديد نوع وقوة العلاقة بين متغيرات الدراسة.

3- أسلوب تحليل التباين أحادي الاتجاه One Way ANOVA ويستخدم في تحديد الاختلافات بين إدراك المبحوثين

لمتغيرات الدراسة وذلك باختلاف خصائصهم ديموغرافية (النوع، السن، مدة الخدمة، التعليم)

أساليب اختبار فروض الدراسة:

استخدم الباحثان عدداً من الاختبارات الإحصائية؛ التي تُناسب أساليب التحليل المستخدمة وتتوافق معها؛ وذلك

من أجل اختبار فروض هذا الدراسة. وتتمثل الاختبارات الإحصائية لفروض الدراسة في:

_اختبار ف F-Test واختبار ت T-Test المقترنان لأسلوب تحليل الانحدار وتحليل الارتباط u1608 وذلك بهدف اختبار

نموذج الدراسة:

دور التمكين النفسي في تحقيق شعور العاملين بالسعادة...

الفرضية الثالثة.

_اختبار ف F-test المصاحب لأسلوب تحليل التباين أحادي الاتجاه، وتم استخدامه بغرض اختبار الفرضيتين الأولى والثانية.

_اختبار ت T-Test وتم استخدامه بغرض اختبار الفرضيين الأول والثاني للكشف عن مدى وجود اختلافات معنوية بين إدراك المستقضي منهم في القطاع محل الدراسة باختلاف خصائصهم ديموغرافية.

تم تطبيق أسلوب معامل الارتباط ألفا، وذلك للتحقق من درجة

الاتساق الداخلي، ومن ثم من مستوي الثبات أو الاعتمادية في كل مقياس

فرعي من مقاييس الدراسة والمستخدم لقياس أبعاد التمكين النفسي، وأبعاد السعادة .

النتائج والتوصيات:

أولاً - النتائج

1- جاءت نتائج واقع التمكين النفسي للعاملين بالقطاع الصحي بعجمان في مجملها تعكس موافقتهم على أن جهات تمنحهم قدر من التمكين النفسي ويرجع ذلك لاهتمام الدولة بصفه عامة ووزارة الصحة بصفه خاصة بمنح العاملين قدر من التمكين النفسي لتحقيق نموذج السعادة الذي تتبناه الدولة في جميع قطاعاتها

2- جاءت نتائج واقع السعادة للعاملين بالقطاع الصحي بعجمان في مجملها أيضاً تعكس موافقتهم على أن العمل بالجهات محل الدراسة يحقق لهم الشعور بالسعادة ويرجع ذلك لتطبيق إطار عمل السعادة الذي يضمن لترسيخ ثقافة إيجابية والتي ستؤدي بدورها إلى نشر السعادة بين العاملين ويشمل الإطار مجموعة من الممارسات والسياسات والبرامج التي تضمن ترسيخ الغاية وتحقيق الإمكانيات وتعزيز الصحة.

3- تم رفض الفرض الأول والذي ينص على «لا توجد اختلافات ذات دلالة إحصائية بين شعور العاملين بالتمكين النفسي بالقطاع محل الدراسة وفقاً لاختلاف خصائصهم الديموغرافية (النوع، السن، مدة الخدمة، المستوى الوظيفي)، كون نتائج التحليل أظهرت وجود اختلافات بين مفردات العينة بناء على خصائصهم الديموغرافية.

4- كما أظهرت النتائج وجود اختلافات بين شعور العاملين بالسعادة، وبناء عليه تم رفض الفرض الثاني الذي ينص على «لا توجد اختلافات ذات دلالة إحصائية بين شعور العاملين بالسعادة بالقطاع محل الدراسة

وفقاً لاختلاف خصائصهم الديموغرافية (النوع، السن، مدة الخدمة، المستوى الوظيفي)».

5- أظهرت نتائج تحليل الارتباط وجود علاقة ارتباط طردية دالة إحصائياً بين كل من أبعاد التمكين النفسي وأبعاد السعادة وعليه تم رفض الفرض الثالث.

تتميز تلك الدراسة كونها تناولت متغيري التمكين النفسي والسعادة، في حين أن الدراسات المشابهة على حد علم الباحثان تناولت متغير التمكين النفسي ومتغيرات مشابهة مثل رضا العاملين.

ثانياً - التوصيات

بناءً على نتائج الدراسة يمكن صياغة مجموعة توصيات عملية من شأنها تعزيز التمكين النفسي للعاملين والسعادة في المؤسسة محل الدراسة وفي ضوء ما توصلت إليه نتائج الدراسة من في مستويات التمكين النفسي في المؤسسة محل الدراسة مع وجود أثر إيجابي للتمكين النفسي بجميع أبعاده على السعادة في العمل.

توصيات الدراسة بالآتي:

__من الضروري التقليل من مستوى الإشراف المباشر داخل المؤسسة من خال منح استقلالية مقبولة للموظفين في أداء أعمالهم وتدريب العمال على اتخاذ بعض القرارات الروتينية في أعمالهم.

__اعتماد نماذج للسعادة على غرار نموذج السعادة الإماراتي يتم تقديمه كمرجع للمؤسسات، لضمان تحقيق السعادة.

__العمل على إعادة النظر في تصميم الوظيفة في الاعتماد على أساليب موضوعية حتى يتم فهم معنى العمل ومحتوى العمل بشكل سهل لكل الموظفين في محل الدراسة.

__التركيز على التغذية الراجعة من المعلومات وعلاقتها بالتأثير من خلال تكوين جلسات وحلقات عمل من أجل زيادة فرص

التأثير والاهتمام بتزويد العمال بتغذية مرتدة عن أدائهم ومدى نجاحهم وأساليب التحسين والتطوير في المستقبل.

__ضرورة وضع خطط تنظيمية وهيكلية تضمن تحقيق التمكين النفسي من خلال تعزيز إحساس العاملين بمعنى العمل الذي يقومون به.

__ضرورة استدامة سعادة العاملين كون تحقيق السعادة للمتعاملين أمر قد يتحقق بالممارسات التنظيمية المحمودة،

إلا أنه لابد من تحقيق استدامه تلك السعادة لتحقيق المفهوم الأشمل وهو الصحة النفسية.

__ضرورة الاستفادة من المقاييس التي تعتمد عليها الدراسات لتشخيص مستويات التمكين النفسي والسعادة في العمل

والعمل على تحسينها قدر الإمكان، كما نوصي باختبار فرضيات الدراسة الحالية ونموذجها في قطاع الأعمال الأخرى مثل الاتصالات والفنادق والصناعة والخدمات العامة

المراجع:

-مراجع باللغة العربية:

_الباحسين، سامي؛ والتوني، محمود (. 2018) .منهج البحث العلمي في العلوم الإدارية .مكتبة المتنبي، الدمام، المملكة العربية السعودية.

_الكرداوي، مصطفى 2011). « (.التمكين النفسي للعاملين كمتغير وسيط في العلاقة بين القيادة التحويلية والانحرافات السلوكية داخل بيئة العمل الحكومي في مصر» ، المجلة العربية للعلوم الإدارية -جامعة الكويت، مجلس النشر العلمي، مجلد 18 ، العدد 2.

_ناميدى، كرين مصطفى خالد 2013). « (.أثر التمكين النفسي في الاغتراب الوظيفي :دراسة استطلاعية لآراء رؤساء الأقسام العلمية في جامعة دهوك» ، تنمية الرافدين، جامعة الموصل، كلية الإدارة والاقتصاد، مج 35 ، ع. 113

مراجع باللغة الإنجليزية:

- Bhattacharyya, P.; Jena, L. & Pradhan, S. (2019). "Resilience as a Mediator between Workplace Humour and Well-being at Work: An Enquiry on the Healthcare Professionals", Journal of Health Management , 21 (1), 160-176. doi: 10.1177/0972063418821815
- Cameron, K.; Mora, C.; Leutscher, T. & Calarco, M. (2011). "Effects of Positive Practices on Organizational Effectiveness", The Journal of Applied Behavioural Science , 47 (3), 266-308. doi: 10.1177/0021886310395514

- Chancellor, J.; Layous, K. & Lyubomirsky, S. (2014). "Recalling Positive Events at Work Makes Employees Feel Happier, Move More, but Interact Less: A 6-Week Randomized Controlled Intervention at a Japanese Workplace", *Journal of Happiness Studies* , 16 (4), 871-887.
doi: 10.1007/s10902-014-9538-z

تم بحمد الله