

أثر التمكين النفسي على التميز المؤسسي

محمد صالح محمد الزهراني
الرقم الجامعي: 251002067



قضايا بحثية 1
Week 04

01

مقدمة



التمكين النفسي وأبعاده المتمثلة في (أهمية العمل، الاستقلالية، الكفاءة، التأثير) أحد أهم القضايا التي تتعلق برأس المال البشري وتنميته، وأخذ أهم الأساليب الإدارية الحديثة



"أثر التمكين النفسي على التميز المؤسسي"

دراسة ميدانية من وجهة نظر موظفي الهيئة العامة لتنظيم الإعلام بمنطقة مكة المكرمة

https://www.ajsp.net/research/%D8%A3%D8%AB%D8%B1%20%D8%A7%D9%84%D8%AA%D9%85%D9%83%D9%8A%D9%86%20%D8%A7%D9%84%D9%86%D9%81%D8%B3%D9%8A%20%D8%B9%D9%84%D9%89%20%D8%A7%D9%84%D8%AA%D9%85%D9%8A%D8%B2%20%D8%A7%D9%84%D9%85%D8%A4%D8%B3%D8%B3%D9%8A_2.pdf

عنوان الدراسة

يكتسب موضوع الدراسة أهمية كبيرة نظراً لأهمية موضوع التمكين النفسي الذي يركز على القدرة الكامنة في الإنسان والتي من خلالها يستطيع التوفيق بين مهام واحتياجات العمل وقناعاته وقيمه، إضافة إلى أهمية التميز المؤسسي في قطاع الأعمال والذي تسعى لتحقيقه المؤسسات، عنوان الدراسة مناسب لمحتوى البحث العلمي ومضمونه، احتوى العنوان على عبارات تتسم بالوضوح والإيجاز، تضمن المتغيرات الأساسية التي اعتمدها الدراسة وهي التمكين النفسي (كمتغير مستقل)، التميز المؤسسي (كمتغير تابع)، مجال التطبيق واضح في العنوان مما يجعل العنوان مناسب جداً لهذه الدراسة



ISSN: 2663-5798 || Arab Journal for Scientific Publishing



الإصدار الثامن – العدد السادس والسبعون
تاريخ الإصدار: 2 – شباط – 2025م

www.ajsp.net

"أثر التمكين النفسي على التميز المؤسسي"

(دراسة ميدانية من وجهة نظر موظفي الهيئة العامة لتنظيم الإعلام بمنطقة مكة المكرمة)

إعداد الباحثان:

علي بن عمر جفري

إبراهيم فيصل محمد الجدعاني

قسم الإدارة العامة

قسم الإدارة العامة

كلية الاقتصاد والإدارة-جامعة الملك عبدالعزيز-جدة-المملكة العربية السعودية

ملخص الدراسة

Chapter

احتوى ملخص الدراسة على الهدف منها، وهو التعرف على أثر التمكين النفسي بأبعاده (أهمية العمل، الاستقلالية، الكفاءة، التأثير) على التميز المؤسسي من وجهة نظر موظفي الهيئة العامة لتنظيم الإعلام بمنطقة مكة المكرمة.

ذكر الباحثان المنهج المستخدم وهو (الوصفي التحليلي)، وأداة الدراسة (الاستبانة)، ومجتمع وعينة الدراسة والأساليب الإحصائية المستخدمة لتحليل البيانات. كما تم عرض أهم النتائج والتوصيات.



ISSN: 2663-5798 | Arab Journal for Scientific Publishing



الإصدار الثامن - العدد السادس والسبعون
تاريخ الإصدار: 2 - شباط - 2025م

www.ajsp.net

الملخص:

هدفت الدراسة إلى التعرف على أثر التمكين النفسي بأبعاده (أهمية العمل، الاستقلالية، الكفاءة، التأثير) على التميز المؤسسي من وجهة نظر موظفي الهيئة العامة لتنظيم الإعلام بمنطقة مكة المكرمة، وقد اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، واستخدمت الاستبانة كأداة رئيسية لجمع البيانات من كافة أفراد مجتمع الدراسة، حيث تم توزيع الاستبانة على جميع أفراد المجتمع المعني بالدراسة وتمت الاستجابة من (38) موظفاً، وقد تم تحليل البيانات باستخدام برنامج SPSS. وقد توصلت الدراسة الحالية إلى نتائج مهمة عن التمكين النفسي في المنظمات السعودية؛ حيث وجدت أن مستوى التمكين النفسي لدى موظفي الهيئة العامة لتنظيم الإعلام بمنطقة مكة المكرمة كان مرتفعاً، وقد حاز بُعد الكفاءة بأعلى الاستجابات، وجاء بعد ذلك بُعد أهمية العمل، ثم بُعد التأثير، وأخيراً بُعد الاستقلالية، كما أظهرت النتائج أن مستوى التميز المؤسسي لدى موظفي الهيئة العامة لتنظيم الإعلام بمنطقة مكة المكرمة جاء بدرجة مرتفعة، كما توصلت الدراسة إلى قبول فرضيات الدراسة الأربعة وأبعادها المختلفة، حيث أظهرت النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية في متوسطات استجابات المبحوثين نحو (التمكين النفسي) وفقاً لمتغير المستوى التعليمي، كذلك وجود فروق ذات دلالة إحصائية في متوسطات استجابات المبحوثين نحو (التميز المؤسسي) وفقاً لمتغير العمر، وقد أوصت الدراسة بالحرص على تدعيم شعور العاملين بالهيئة بالتمكين النفسي مما ينعكس على تعزيز ثقتهم بأنفسهم واستقلاليتهم في أداء الأعمال، وزيادة دافعتهم، وشعورهم بأن المهام المطلوب منهم تنفيذها ذات معنى.

الكلمات المفتاحية: التمكين النفسي، التميز المؤسسي، الهيئة العامة لتنظيم الإعلام.

المقدمة



المقدمة:

يعد الاهتمام بالعنصر البشري من بين العوامل الرئيسية التي تساهم في تقدم المنظمة ونجاحها، نتيجة للتحديات التي خلفتها الثورات المعرفية والتقنية، وما شهدته المجتمعات من تطور في المجال الاقتصادي والصناعي وكذلك الاجتماعي، كل ذلك شجع المنظمات إلى إيجاد وسائل وأساليب حديثة فعالة لها القدرة على التعامل مع هذه التحديات، وقد أخذت المنظمات العامة والإعلامية على وجه الخصوص التي تسعى إلى التميز والنمو إلى تطبيق مبدأ أهمية العمل، والاستقلالية والكفاءة والتأثير، وفي ظل الاهتمام بالموارد البشري ظهرت اتجاهات حديثة تنادي بتبني وتطبيق العديد من الأساليب الإدارية الحديثة مثل التمكين النفسي، والتي ساهمت العديد من المنظمات الساعية إلى التميز في تفعيله داخل أقسامها المختلفة كأحد الاتجاهات الحديثة لتحسين مخرجات العمل وتحقيق أهدافها (العززي، 2021).

ونظراً لأهمية التمكين النفسي كأحد الأساليب الحديثة، فقد قامت الدراسة الحالية على دراسة أهم الأبعاد المؤثرة في المنظمة لمفهوم التمكين النفسي وهي (أهمية العمل، الاستقلالية، الكفاءة، التأثير) وذلك للاستفادة من مزاياه، من خلال دراسة أثر التمكين النفسي على التميز المؤسسي من وجهة نظر موظفي الهيئة العامة لتنظيم الإعلام بمنطقة مكة المكرمة، حيث إن التمكين النفسي يُعنى بتحسين الحالة النفسية للعاملين من خلال إكسابهم الثقة بأنفسهم، وبأهمية الأعمال التي يمارسونها، ومنحهم الاستقلالية في إنجاز الأعمال والتأثير فيها.

أوضحت المقدمة أهمية الموضوع بشكل موجز وواضح وبسيط، حيث تناولت تمهيد مختصر عن أساليب الإدارة الحديثة التي اتجهت للاهتمام بالعنصر البشري، ثم تناولت أهمية موضوع التمكين النفسي وأبعاده باعتباره أحد أساليب الإدارة الحديثة، وأثره على تحقيق التميز المؤسسي، كما احتوت المقدمة على عرض موجز لأثر الحالة النفسية للعاملين على إنجاز الأعمال والتأثير فيها، من الملاحظ أن المقدمة أوجزت طبيعة الدراسة وموضوعها وارتبطت به بشكل مباشر، وتضمنت المتغيرات الأساسية (التمكين النفسي، التميز المؤسسي) وتم صياغة المقدمة بشكل علمي مختصر تضمن المفاهيم الرئيسية.

”أثر التمكين النفسي على التميز المؤسسي”

دراسة ميدانية من وجهة نظر موظفي الهيئة العامة لتنظيم الإعلام بمنطقة مكة المكرمة

مشكلة الدراسة وتساؤلاتها

مشكلة الدراسة:

في ظل التحديات المتزايدة التي تواجه المؤسسات الإعلامية لتحقيق التميز المؤسسي، يعتبر التمكين النفسي للموظفين أحد العوامل المهمة التي قد تساهم في تحسين الأداء الوظيفي ورفع مستوى الإبداع داخل المؤسسات وتعزيز الشعور بالقدرة، والتحكم في العمل. ومع ذلك، لا تزال العلاقة بين التمكين النفسي والتميز المؤسسي غير واضحة بشكل كافٍ لدى العديد من المؤسسات الإعلامية، بما في ذلك الهيئة العامة لتنظيم الإعلام بمنطقة مكة المكرمة.

وعلى الرغم من وجود العديد من الدراسات التي تناولت العلاقة بين التمكين النفسي والتميز المؤسسي في مختلف القطاعات، إلا أن هناك نقصاً واضحاً في الدراسات التي تستهدف المؤسسات الإعلامية، خصوصاً في السياق السعودي. وتحديدًا، لا تزال العلاقة بين التمكين النفسي والتميز المؤسسي في الهيئة العامة لتنظيم الإعلام بمنطقة مكة المكرمة غير مستكشفة بشكل كافٍ. هذه الفجوة تبرز الحاجة إلى دراسة جديدة تركز على الهيئة العامة لتنظيم الإعلام بمنطقة مكة المكرمة وتستكشف العلاقة بين التمكين النفسي والتميز المؤسسي من منظور العاملين فيها. وفي ضوء ذلك تكمن مشكلة الدراسة من خلال التساؤل الرئيسي التالي: ما أثر التمكين النفسي بأبعاده على التميز المؤسسي من وجهة نظر موظفي الهيئة العامة لتنظيم الإعلام بمنطقة مكة المكرمة؟ وينبثق من السؤال الرئيسي الأسئلة الفرعية التالية :

- 1- ما مدى إدراك موظفي الهيئة العامة لتنظيم الإعلام بمنطقة مكة المكرمة لأبعاد التمكين النفسي (أهمية العمل، الاستقلالية، الكفاءة، التأثير)؟
- 2- ما مستوى تحقيق التميز المؤسسي بالهيئة العامة لتنظيم الإعلام بمنطقة مكة المكرمة؟
- 3- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في آراء أفراد العينة نحو أثر التمكين النفسي على التميز المؤسسي بالنسبة للمتغيرات الشخصية والوظيفية (الجنس - المستوى التعليمي - سنوات الخبرة - العمر)؟

تم تحديد مشكلة الدراسة بالاعتماد على الفجوة البحثية التي تتمثل في نقص الدراسات التي تستهدف المؤسسات الإعلامية في السياق السعودي، تم صياغة المشكلة بشكل واضح مما ساهم في فهم القارئ لما تسعى الدراسة إلى تحقيقه، تعتبر من الدراسات الجديدة والحديثة في موضوعها وفي أهدافها، مشكلة الدراسة تقع ضمن تخصص الباحثين.

تم إيجاز المشكلة في تساؤل رئيسي: ما أثر التمكين النفسي بأبعاده على التميز المؤسسي من وجهة نظر موظفي الهيئة العامة لتنظيم الإعلام بمنطقة مكة المكرمة؟ انبثق منه 3 أسئلة فرعية لمحاولة الإجابة عليها وتحقيق أهداف الدراسة.

أهمية الدراسة النظرية والتطبيقية

الأهمية النظرية:

- موضوع الدراسة من أهم المواضيع في ميدان الإدارة المعاصرة، وذلك لتناوله مفهوميين مهمين هما التمكين النفسي، والتميز المؤسسي.
- تسهم هذه الدراسة في محاولة الكشف عن أثر التمكين النفسي في تحقيق التميز المؤسسي في الهيئة العامة لتنظيم الإعلام بمنطقة مكة المكرمة.
- التعرف على نوع العلاقة بين أبعاد التمكين النفسي والتميز المؤسسي.
- تناول موضوع حديث لم تغطيه الدراسات السابقة بصورة كافية.
- إثراء الجانب العلمي والبحثي لدى الباحث، مما ينعكس ايجاباً على الجانب المهني والعلمي لديه على حد سواء.
- سد الفجوة في هذا الحقل بإثراء المكتبات العربية بالدراسات العلمية في هذا المجال.

الأهمية التطبيقية:

- تقديم توصيات ونتائج علمية يمكن ان تستفيد منها الهيئة بشكل خاص والهيئات العامة الأخرى فيما يتعلق بمساهمة التمكين النفسي في تحقيق التميز المؤسسي مما يساهم في تحقيق تفوق المؤسسة في مجالها.
- مساعدة ادارة الهيئة بهذه الدراسة من خلال نتائجها في اتخاذ استراتيجيات تساعد على تحقيق التميز المؤسسي من خلال علاقته ذات الأهمية بالتمكين النفسي.
- يمكن الانطلاق منها لإجراء بحوث أخرى تدعيمه لها سواء تعلق الأمر بموضوع التمكين النفسي أو التميز المؤسسي.

أهمية الدراسة النظرية والتطبيقية

- تم تحديد أهمية هذه الدراسة النظرية والتطبيقية، وتتمثل في أهمية موضوع التمكين النفسي والتميز المؤسسي كونه موضوعاً حديثاً في الإدارة المعاصرة.
- تعكس مشكلة الدراسة أهمية الموضوع على المستوى العلمي والعملي، حيث أنها تسعى لسد النقص في مثل هذه الدراسات.
- إثراء الجانب المعرفي لدى الباحث، مما ينعكس بدوره إيجاباً على الجانب العملي والمهني لديه
- استفادة الهيئة الإعلامية والهيئات الأخرى من نتائج هذه الدراسة فيما يتعلق بالتمكين النفسي لتحقيق التميز المؤسسي.

أهداف الدراسة

اتسمت الأهداف بموضوعيتها وإمكانية تحقيقها، تم صياغتها بأسلوب مباشر وواضح، اشتملت على متغيرات الدراسة وأبعادها، كما يلاحظ اتساقها مع أجزاء الدراسة وأهدافها، يمكن أن تفيد هذه الأهداف في نهاية الدراسة صانعي القرار والمسؤولين في الهيئة العامة لتنظيم الإعلام بمنطقة مكة المكرمة.

أهداف الدراسة:

- يكمن الهدف الرئيسي لهذه الدراسة في معرفة أثر التمكين النفسي على التميز المؤسسي وجهة نظر موظفي الهيئة العامة لتنظيم الإعلام بمنطقة مكة المكرمة.
- وينبثق من هذا الهدف عدة أهداف تتمثل في:
- دراسة أثر العلاقة ما بين أبعاد التمكين النفسي (أهمية العمل، الاستقلالية، الكفاءة، التأثير) والتميز المؤسسي من وجهة نظر موظفي الهيئة العامة لتنظيم الإعلام.
 - بيان مستوى تحقيق التميز المؤسسي بالهيئة العامة لتنظيم الإعلام بمنطقة مكة المكرمة.
 - توضيح الفروق في مستوى استجابات أفراد العينة نحو أثر التمكين النفسي على التميز المؤسسي وفقاً للمتغيرات الشخصية والوظيفية (الجنس - المستوى التعليمي - سنوات الخبرة - العمر).
 - وضع عدد من التوصيات والمقترحات التي تساهم في تحقيق التميز المؤسسي بالمؤسسات الإعلامية.

الإطار النظري والمفاهيمي

Chapter

أهمية التمكين النفسي:

تتمثل أهمية التمكين النفسي في أنه يعمل على:

- تهيئة الموظف وتقديم الدعم لتموه النفسي، وذلك مما ينتج عنه تنشيط لقدراته، وتنمية طموحاته، واستعداده المهني.
- تمكين الموظف من المهارات التي تساعد في التفكير الإيجابي، والادراك الإيجابي للذات، وزيادة معدلات مستوى الطموح والمبادرة.
- رفع قدرات الموظف على تحمل المسؤولية في الأعمال، وكيفية إدارة الأنشطة بكفاءة وفاعلية ضمن الوقت المحدد، والتعاون بين العاملين.
- تنمية مهارات وقدرات الموظف المهنية وتعزيزها للمشاركة في العمل الجماعي ضمن فرق العمل داخل المنظمة لتحقيق الأهداف المرغوبة (العنزي، 2021).

أبعاد التمكين النفسي:

(1) أهمية العمل: يمثل بعد أهمية العمل بمثابة الغرض من العمل والهدف الذي يتم إنجازه، ويتم تقديره من خلال الأفكار والمعايير الفردية التي لدى الموظف، ويؤكد على أن الأفراد المتمكنين لديهم شعور بأهمية العمل، ويشعرون أن عملهم مهم بالنسبة لهم (حديدي، 2023).

(2) التأثير:

بعد التأثير هو بمثابة إدراك الفرد بأنه يملك من المهارات والقدرات التي تساعده في التأثير في النتائج الاستراتيجية والتشغيلية والإدارية للعمل في المنظمة، وهذا البعد يفترض بأن الموظفين لديهم جزء من السلطة واتخاذ القرارات على أعمالهم الخاصة، والمهام التنظيمية والإدارية، ويؤكد على أن الموظفين المتمكنين لديهم شعوراً بالتأثير في نتائج المنظمة (صابر، 2023).

(3) الكفاءة:

يمثل بعد الكفاءة المستوى الذي من خلاله يتمكن الفرد من تنفيذ الأعمال بجودة عالية، وثقة الفرد بقدراته على تنفيذ مهمته بإتقان، وتتعلق الكفاءة بإيمان الأفراد بأنهم يتحكمون في مستوى أدائهم وعلى العوامل المؤثرة في حياتهم الوظيفية، ويؤكد على أن الأفراد المتمكنين لديهم الإحساس والشعور بالكفاءة وأن يشعرون بالثقة في قدراتهم نحو إنجاز عملهم بصورة جيدة مقارنةً بالموظفين الغير متمكنين، والكفاءة هي إدراك الفرد لما يملكه من قدرات وخبرات يستطيع من خلالها التأثير في النتائج الاستراتيجية والإدارية والتنفيذية والتنظيمية للعمل مما ينتج عنه تحقيق الأهداف وكذلك تحقيق التميز المؤسسي (عبدالكريم، 2022).

(4) الاستقلالية:

يمثل بعد الاستقلالية شعور الفرد بالحرية من أجل إنجاز مهامه، والذي ينتج عنه الزيادة في المرونة والمبادرة والإبداع والابتكار والتنظيم، وهي كذلك فرصة للفرد لاختيار الأساليب والطرق المناسبة كما يراها، ويؤكد على أن الأفراد المتمكنين لديهم إحساس بالحرية والاستقلالية لاختيار طريقة أداء عملهم، واتخاذ قراراتهم (العنزي، 2021).

التميز المؤسسي:

يعرف التميز المؤسسي بأنه: "مجموعة من العمليات والأنشطة التي تقوم بها إدارة المنظمة والموظفين بها بهدف التكامل والترابط بين العناصر والتشغيلية والأجهزة الإدارية لتحقيق معدلات عالية من الفاعلية، والوصول إلى مستوى عالٍ في الأداء والمخرجات يصل إلى التميز والتفرد الذي يحقق المنافع ويلبي الرغبات، والتوقعات، وتطلعات المستفيدين من الخدمة، ويسهم في رفع قدرة المنظمة نحو التنافسية ورفع مكانتها مقارنة بغيرها من المنظمات الأخرى التي تعمل في نفس البيئة التي تعمل بها " (أبو سعدة، 2021: 42). كما يعرف التميز المؤسسي بأنه: تلك الإجراءات والقوانين المتبعة من قبل إدارة المنظمة بهدف تحسين الأداء والارتقاء به، وتكوين قدرة تنافسية عالية مقارنة بمثيلاتها من المنظمات التي تعمل في محيط عملها" (الرفاعي، 2022: 74).

أهمية التميز المؤسسي:

- تكمن أهمية التميز المؤسسي في رفع وتحسين الأداء العام سواءً للموظفين أو المنظمة من خلال تطبيق بعض المعايير اللازمة التي سيتم سردها في النقاط التالية:
- تحتاج المنظمات إلى أساليب ووسائل للتعرف على العقبات والتنبؤ بالمشكلات قبل حدوثها والقدرة على التعامل معها حال وقوعها.
- تحتاج المنظمات إلى وسائل فعالة لجمع البيانات والمعلومات اللازمة حتى تتمكن من تحسين الإجراءات التنظيمية وتحسين أداء مواردها البشرية.
- تعزيز الابتكار والإبداع ومبدأ المنافسة والتركيز على العمل الجماعي.
- تحتاج المنظمة إلى تطوير وتنمية قدرات منسوبيها على نهج مستمر سواءً المدراء أو الموظفين، لكي تتسنى لهم الفرصة لتقديم أداء متميز مما ينعكس على أداء المنظمة مقارنة مع المنظمات المنافسة.
- المنظمة بحاجة إلى تكوين فرق عمل لديهم المهارات والخبرات اللازمة لأداء المهام والأنشطة باستقلالية مما يحقق للمنظمة الإبداع والتميز في الأداء (الجوجو، 2019).

الإطار النظري والمفاهيمي

- تناول الباحثين مفاهيم الدراسة ومصطلحاتها بإيجاز ودقة ووضوح.
- تم تعريف كلا من متغيرات الدراسة ومكونات كل متغير وأبعاده.
- كما تضمن الإطار النظري موضوع التمكين النفسي، أبعاده وأهميته، والتميز المؤسسي، أبعاده وأهميته، إضافة إلى تناول المكونات والأبعاد ذات العلاقة بالموضوع.
- تم توثيق المعلومات من مصادر موثوقة

الدراسات السابقة

Chapter

أولاً: الدراسات السابقة المتعلقة بالتمكين النفسي:

دراسة: بلخيري (2023). بعنوان: التمكين النفسي وأثره على الاندماج الوظيفي: دراسة ميدانية بمديرية أملاك الدولة بالجلفة - الجزائر. وقد هدفت الدراسة إلى التعرف على أثر التمكين النفسي بأبعاده (المعني ، الكفاءة ، الاختيار ، التأثير) على الاندماج الوظيفي بمديرية أملاك الدولة بالجلفة ، وقد اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي لمناسبتها لطبيعة الدراسة، واستخدمت الاستبانة كأداة رئيسية لجمع البيانات من عينة عشوائية بلغت (20) مفردة من الموظفين بمديرية أملاك الدولة بولاية الجلفة، وتم تحليل البيانات باستخدام البرنامج الإحصائي SPSS ، وقد كشفت نتائج الدراسة أن مستوى التمكين النفسي كان متوسطاً ، كذلك أبعاده المتمثلة في (المعني ، الاختيار ، التأثير) كانت بمستوى متوسط، بخلاف بعد (الكفاءة) الذي كان بمستوى مرتفع ، كما أظهرت النتائج أن متغير الاندماج الوظيفي جاء بدرجة متوسطة ، كما أظهرت النتائج عن وجود علاقة ارتباط قوية وموجبة بين التمكين النفسي والاندماج الوظيفي، كذلك بين أبعاد التمكين النفسي المتمثلة في (المعني ، الاختيار ، التأثير) والاندماج الوظيفي فكانت علاقة قوية وموجبة بخلاف بعد (الكفاءة) والاندماج فلم يكن هناك أي ارتباط، وقد أوصت الدراسة بضرورة قيام مديرية أملاك الدولة بالجلفة بمنح المزيد من الاستقلالية للأفراد وذلك من خلال منح الأفراد الصلاحيات التي تسير العمل وتشعر العاملين بالراحة والطمأنينة في أداء مهامهم.

ثانياً: الدراسات السابقة المتعلقة بالتميز المؤسسي:

دراسة: العنزي (2022) . بعنوان: التميز التنظيمي لجامعة الكويت من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس فيها. وهدفت الدراسة إلى تحديد درجة توافر أبعاد التميز التنظيمي الأربعة (التميز القيادي، تميز أعضاء هيئة التدريس، التميز الخدماتي، التميز البحثي) لدى جامعة الكويت من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس فيها، وقد اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، واستخدمت الاستبانة كأداة رئيسية لجمع البيانات من عينة بلغت (122) عضو هيئة تدريس يعملون في جامعة الكويت، وقد أظهرت نتائج الدراسة أن درجة توافر التميز التنظيمي وأبعاده الأربعة جاءت بدرجة متوسطة ، كما جاء أبعاد التميز على النحو التالي : التميز البحثي، التميز القيادي، تميز أعضاء هيئة التدريس، التميز الخدماتي، كما أظهرت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات عينة الدراسة تُعزى لمتغير الجنس باستثناء بُعد التميز البحثي ، وكانت الفروق لصالح الذكور ، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تُعزى

الدراسات السابقة

Chapter

- تم عرض الدراسات السابقة، وتصنيفها حسب تناول كل متغير
- دراسات تناولت (التمكين النفسي) مثل دراسة (بلخيري، 2023) في الجزائر، (المعاني، 2022) في الأردن، (العنزي، 2021) السعودية وأخرى تناولت (التميز المؤسسي)، مثل دراسة (العنزي، 2022) الكويت، (آغا، 2022) الأردن، (نينادال، 2018) التشيك
 - تم فرز الدراسات زمنياً من الأحدث إلى الأقدم، أحدث دراسة كانت في 2023، وأقدم دراسة 2018.
 - تم التعقيب على الدراسات السابقة وتوضيح أوجه الشبه والاختلاف، اتفقت الدراسات السابقة مع الدراسة الحالية في أهمية تطبيق التمكين النفسي في المؤسسات، كما اتفقت في المنهج المستخدم دراسة (آغا، 2022)، (العنزي، 2022)، وأداة الدراسة دراسة (آغا، 2022)، (العنزي، 2022)، (بلخيري، 2023)
 - تم تحديد الفجوة البحثية والمتمثلة في نقص الدراسات التي استهدفت المؤسسات الإعلامية،
 - تميزت الدراسة الحالية بربط التمكين النفسي (كمتغير مستقل) بموضوع التميز المؤسسي (كمتغير تابع) حيث لم يتم تناول علاقة المتغيرين في دراسات سابقة.

الاستفادة من دراسات سابقة

Chapter

05

ثالثاً: أوجه الاستفادة:

- 1- استفاد الباحث من الدراسات السابقة في التعرف على مجالات الدراسة ومتغيراتها والأساليب الإحصائية في تحليل نتائجها.
- 2- تم الاستفادة من هذه الدراسات في تصميم الاستبانة وفقراتها الخاصة بالدراسة وكذلك في مجال منهجية الدراسة وأسلوبها.
- 3- تم الاستفادة من النتائج والتوصيات والمقترحات التي خرجت بها هذه الدراسات؛ لذا يمكن القول بأن الخبرات الواردة في هذه الدراسات قد أفادت في إثراء هذه الدراسة.
- 4- ستعمل الدراسة على توفير دعم إضافي لنتائج الدراسات السابقة والادبيات في مجالي التمكين النفسي والتميز المؤسسي. ومن خلال عقد هذه المقارنة اتضح أن الدراسات السابقة تناولت عدة جوانب منها تناول التمكين النفسي بأبعاده المختلفة، ومنها ما تناول التميز المؤسسي وكيفية تحقيقه، إلا أن هذه الدراسة تتناول موضوعاً لم يتم التركيز عليه بشكل مباشر في الدراسات السابقة وهو: أثر التمكين النفسي على التميز المؤسسي، من خلال بيان وإيضاح الأبعاد التي من خلالها يؤثر التمكين النفسي على التميز المؤسسي.

➤ تمت الاستفادة من الدراسات السابقة في التعرف على

مجالات الدراسة ومتغيراتها والأساليب الإحصائية في تحليل

النتائج

➤ أيضاً في تصميم الاستبيان والفقرات الخاصة بالدراسة

وكذلك في مجال المنهجية وأسلوبها.

➤ إضافة إلى الاستفادة من النتائج والتوصيات، والخبرات

الواردة في الدراسات السابقة مما أفاد في إثراء الدراسة

الحالية

فروض الدراسة

فروض الدراسة:

الفرضية الرئيسية:

توجد علاقة طردية ذات دلالة احصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha < 0.05$) بين التمكين النفسي بأبعاده (أهمية العمل، والاستقلالية، والكفاءة، والتأثير) والتميز المؤسسي لدى موظفي الهيئة العامة لتنظيم الإعلام بمنطقة مكة المكرمة. وينبثق من هذه الفرضية عدة فرضيات فرعية كالتالي:

1. توجد علاقة طردية ذات دلالة احصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha < 0.05$) بين أهمية العمل كأحد ابعاد التمكين النفسي والتميز المؤسسي لدى موظفي الهيئة العامة لتنظيم الإعلام بمنطقة مكة المكرمة.
2. توجد علاقة طردية ذات دلالة احصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha < 0.05$) بين الاستقلالية كأحد ابعاد التمكين النفسي والتميز المؤسسي لدى موظفي الهيئة العامة لتنظيم الإعلام بمنطقة مكة المكرمة.
3. توجد علاقة طردية ذات دلالة احصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha < 0.05$) بين الكفاءة كأحد ابعاد التمكين النفسي والتميز المؤسسي لدى موظفي الهيئة العامة لتنظيم الإعلام بمنطقة مكة المكرمة.
4. توجد علاقة طردية ذات دلالة احصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha < 0.05$) بين التأثير كأحد ابعاد التمكين النفسي والتميز المؤسسي لدى موظفي الهيئة العامة لتنظيم الإعلام بمنطقة مكة المكرمة.

تم صياغة فروض الدراسة بشكل واضح ومحدد بموضوعية واضحة، تضمنت فرضية رئيسية انبثق منها أربعة فروض فرعية لتحقيق أهداف الدراسة، ومن الملاحظ اتساق الفرضيات مع بعضها البعض، وتناسقها مع الأهداف وارتباطها بباقي أجزاء الدراسة.

منهج الدراسة: الوصفي التحليلي

مجتمع الدراسة: موظفي الهيئة العامة لتنظيم الإعلام بمكة المكرمة وعددهم (40)

عينة الدراسة: عينة بأسلوب الحصر الشامل نظراً لصغر حجم مجتمع الدراسة، تم استجابة (38) موظف

أدوات جمع وتحليل البيانات:

- الاستبانة كأداة لجمع البيانات الأولية بعد التحقق من صدق وثبات الأداة ،
- الإطلاع على الأدبيات والدراسات السابقة والاستفادة منها في الإطار النظري للدراسة.
- استخدام المعالجة الإحصائية بالأساليب المعروفة (المتوسطات الحسابية، ومعامل بيرسون، وألفا كرونباخ، ومعامل الإنحدار الخطي... وغيرها) لتحليل البيانات إحصائياً باستخدام برنامج SPSS

منهجية وإجراءات الدراسة

منهج الدراسة:

من أجل تحقيق أهداف الدراسة قام الباحث باستخدام المنهج الوصفي التحليلي في الدراسة الحالية وذلك لوصف الظاهرة وصف كميّاً أو كيفيّاً كما هي في الواقع للتوصل إلى الأهداف المرجوة والخروج بتوصيات ومقترحات تفيد في حل المشكلة التي قام عليها البحث. ويمكن تعريف المنهج الوصفي التحليلي بأنه "المنهج الذي يعني بالدراسات التي تهتم بجمع وتلخيص الحقائق المرتبطة بطبيعة جماعة من الناس أو وضعهم أو عدد من الأشياء أو قطاعات من الظروف أو سلسلة من الأحداث أو منظومة فكرية أو أي نوع آخر من الظواهر أو القضايا أو الموضوعات التي يرغب الباحث في دراستها" (داؤد، 2006).

مجتمع الدراسة:

يتكون مجتمع الدراسة من الأفراد ذوي العلاقة بمشكلة الدراسة التي يسعى الباحث إلى أن يعممها عليهم نتائج الدراسة، والمتمثل في الموظفين بالهيئة العامة لتنظيم الإعلام بمنطقة مكة المكرمة وعددهم (40) موظف وفق إفادة إدارة الموارد البشرية بالهيئة العامة لتنظيم الإعلام للعام الحالي 2024، وحيث أن عدد مجتمع الدراسة ليس كبيراً ولكي نتمكن من تطبيق الأساليب الإحصائية بشكل صحيح، فقد قام الباحث باستهداف كافة أفراد مجتمع الدراسة، حيث تم استخدام الاستبانة كأداة للدراسة وتم توزيع الاستبانة على جميع أفراد المجتمع المعني بالدراسة وتمت الاستجابة من (38) موظفاً بنسبة استجابة بلغت 95 % وتعتبر هذه النسبة كافية لتكون أسلوب الحصر الشامل ولتتلي أغراض الدراسة.

أداة الدراسة (الاستبانة)

تضمن الاستبيان خصائص أفراد مجتمع الدراسة، ومحاور الدراسة اشتملت على 35 فقرة

خصائص أفراد مجتمع الدراسة

فيما يلي وصف المبحوثين وفقاً للبيانات الأولية:

تم استخدام الجداول التكرارية لوصف المبحوثين وفقاً للبيانات الأولية، وذلك كما يلي:

الجدول رقم(2) وصف المبحوثين وفقاً لمتغير الجنس

الجنس	العدد	النسبة المئوية
ذكر	34	89.5%
أنثى	4	10.5%
المجموع	38	100.0%

يتبين من خلال الجدول أن غالبية المبحوثين من موظفي الهيئة العامة لتنظيم الإعلام بمنطقة مكة المكرمة بنسبة 89.5 % هم ذكور، في حين بلغت نسبة الإناث 10.5 %. ونستنتج مما سبق أن الهيئة العامة لتنظيم الإعلام في منطقة مكة المكرمة تعتمد بشكل رئيسي على توظيف الذكور في وظائفها، وخاصة في المناصب التي تتعلق باتخاذ القرارات الإدارية أو المجالات التقنية، كما أن بعض الوظائف في الإعلام قد تتطلب ساعات عمل طويلة أو مهام ميدانية، وهو ما قد يتناسب أكثر مع الذكور.

جدول رقم (3). وصف المبحوثين وفقاً لمتغير المستوى التعليمي

المستوى التعليمي	العدد	النسبة المئوية
دبلوم أو أقل	3	7.9%
بكالوريوس	26	68.4%
ماجستير	9	23.7%
المجموع	38	100.0%

يتبين من خلال الجدول أن غالبية المبحوثين من موظفي الهيئة العامة لتنظيم الإعلام بمنطقة مكة المكرمة بنسبة 68.4 % مستواهم التعليمي (بكالوريوس)، وأن نسبة 23.7 % مستواهم التعليمي (ماجستير)، وأن نسبة 7.9 % مستواهم التعليمي (دبلوم أو أقل). ونستنتج مما سبق أن غالبية الوظائف في الهيئة العامة لتنظيم الإعلام تتطلب درجة البكالوريوس كحد أدنى للتأهيل، خاصة في مجالات الإعلام، العلاقات العامة، الإدارة، أو التقنية. وبالتالي، سيكون معظم الموظفين الذين تم توظيفهم في هذه الهيئة يحملون هذا المؤهل.

جدول رقم (4). وصف المبحوثين وفقاً لمتغير سنوات الخبرة

سنوات الخبرة	العدد	النسبة المئوية
أقل من (5) سنوات	5	13.2%
من (5) إلى (9)	10	26.3%
من (10) إلى (14)	11	28.9%
من (15) إلى (19)	8	21.1%
من (20) إلى (24)	4	10.5%
المجموع	38	100.0%

جدول رقم (8). معاملات الثبات للاستبانة بطريقة كرونباخ-ألpha

المحاور	عدد العبارات	كرونباخ-ألpha
المحور الأول: التمكين النفسي	20	0.808
المحور الثاني: التميز المؤسسي	15	0.920
الاستبيان كاملاً	35	0.910

الجدول السابق يوضح نتائج الثبات لأداة الدراسة بطريقة كرونباخ-ألpha. نجد أن قيمة ألفا كرونباخ للمحور الأول الذي يتكون من (20 عبارة) بلغت (0.808)، والمحور الثاني الذي يتكون من (15 عبارة) بلغت (0.920)، وللاستبيان كاملاً فقد بلغت قيمة ألفا كرونباخ (0.910)، ونلاحظ أن جميع معاملات الثبات جاءت مرتفعة، مما سبق من نتائج الثبات فإنه يمكن التوصل إلى أن الأداة تمتاز بالثبات.

وصف محاور أداة الدراسة:

مستوى التمكين النفسي لدى موظفي الهيئة العامة لتنظيم الإعلام بمنطقة مكة المكرمة.

قام الباحث بتحليل عبارات المحور الأول من الاستبانة حسب الأبعاد، وذلك بحساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والنسبة المئوية لإجابات المبحوثين على عبارات كل بُعد من أبعاد المحور الأول، وكما يلي:

جدول رقم (9). المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والوزن النسبي للاستجابات نحو مستوى التمكين النفسي لدى موظفي الهيئة العامة لتنظيم الإعلام بمنطقة مكة المكرمة.

م	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	النسبة المئوية	المستوى	الترتيب
1	يُعد أهمية العمل	3.89	1.06	77.8%	موافق	5
2	القيام بعملتي يمنحني الشعور بالراحة النفسية.	4.55	0.55	91.0%	موافق بشدة	1
3	اعتبر عملي من الأعمال الهامة في الهيئة.	4.29	0.87	85.8%	موافق بشدة	3
4	أشعر بأنني القضي وقتي في تنفيذ عمل مهم.	4.53	0.69	90.6%	موافق بشدة	2
5	وظيفتي في الهيئة تساهم في خدمة المجتمع.	4.03	0.97	80.6%	موافق	4
	افتخر بكوني أحد منسوبي الهيئة.					
	المتوسط الحسابي المرجح لبُعد أهمية العمل	4.26	0.83	85.2%	موافق بشدة	الثاني
6	يُعد الاستقلالية	3.63	0.88	72.6%	موافق	5
7	امتلك حرية في القيام بمهام وظيفتي.	3.66	0.85	73.2%	موافق	4
8	أشارك في صياغة محتوى مهام وظيفتي.	4.61	0.59	92.2%	موافق بشدة	1
	تحمل المسؤولية المباشرة على نتائج العمل					

إلى 19 سنة)، وأن نسبة 13.2 % تبلغ خبرتهم (أقل من 5 سنوات)، وأن نسبة 10.5 % تبلغ خبرتهم (من 20 إلى 24 سنة). ونستنتج مما سبق أن المؤسسات غالباً ما تستثمر في تطوير موظفيها الذين لديهم سنوات من الخبرة تتراوح بين 10 و 14 سنة، حيث يكونون في منتصف مساره المهني، ولديهم القدرة على الارتقاء إلى مناصب قيادية. هذا يجعلهم جمهوراً مثالياً لدراسة مدى تأثير التمكين النفسي على أدائهم وقررتهم على المساهمة في التميز المؤسسي.

جدول رقم(5). وصف المبحوثين وفقاً لمتغير العمر

العمر	العدد	النسبة المئوية
أقل من 25 سنة	7	18.4%
من 25 – 29 سنة	3	7.9%
من 30 – 34 سنة	18	47.4%
من 35 – 39 سنة	10	26.3%
المجموع	38	100.0%

يتبين من خلال الجدول أن نسبة 47.4 % من المبحوثين من موظفي الهيئة العامة لتنظيم الإعلام بمنطقة مكة المكرمة في الفئة العمرية (من 30 إلى 34 سنة)، وأن نسبة 26.3 % في الفئة العمرية (من 35 إلى 39 سنة)، وأن نسبة 18.4 % في الفئة العمرية (أقل من 25 سنة)، وأن نسبة 7.9 % في الفئة العمرية (من 25 إلى 29 سنة)، ونستنتج مما سبق أن الأفراد في هذا العمر غالباً ما يكونون أكثر انفتاحاً على التغيير والتطوير المهني، مما يجعلهم جمهوراً مناسباً لدراسة أثر التمكين النفسي. هذه الفئة قد تكون الأكثر تفاعلاً مع المبادرات التي تركز على تعزيز المشاركة والابتكار، مما يساهم في تحقيق التميز المؤسسي.

أ- صدق الاتساق الداخلي للاستبانة:

صدق الاتساق الداخلي هو مدى مقدرة الاستبانة على قياس ما مضمّن من أجله، وقد تم حساب صدق الاتساق الداخلي لأداة الدراسة من خلال حساب معامل الارتباط لبيرون بين كل عبارة والدرجة الكلية للمحور الذي تتبع له، وجاءت النتائج كما يلي:

جدول رقم (6). صدق الاتساق الداخلي لمحور الأول: التمكين النفسي حسب الأبعاد

رقم العبارة	معامل الارتباط بالبُعد	الدالة الإحصائية	رقم العبارة	معامل الارتباط بالبُعد	الدالة الإحصائية
1/ أهمية العمل	2/ الاستقلالية				
1	.723**	0.000	6	.786**	0.000
2	.321*	0.050	7	.728**	0.000
3	.800**	0.000	8	.436**	0.006
4	.523**	0.001	9	.616**	0.000
5	.743**	0.000	10	.735**	0.000

مجالات التطبيق (حدود الدراسة)

المجال الموضوعي: تمثلت الحدود الموضوعية في معرفة أثر التمكين النفسي على التميز المؤسسي

المجال المكاني: طبقت الدراسة في الهيئة العامة لتنظيم الإعلام بمنطقة مكة المكرمة

المجال الزمني: تم تطبيق الدراسة في عام 2025

المجال البشري: اقتصرت الدراسة موظفي الهيئة العامة لتنظيم الإعلام بمنطقة مكة المكرمة

نتائج الدراسة ومناقشتها

ناقشت الدراسة النتائج التي توصلت إليها بعد التحليل الإحصائي وعرضها في جداول، مع تفسير وتوضيح ما توصلت إليه من نتائج، حيث تم عرض وتحليل الاحصاءات لخصائص العينة، وتم تحليل البيانات المتعلقة بالمحاور الرئيسية التي تضمنتها الاستبانة حيث حققت الدراسة من خلال مناقشة وتحليل النتائج أهداف الدراسة بوضوح وبشكل دقيق

2.4 نتائج اختبار فرضيات الدراسة:

الفرضية الرئيسية:

توجد علاقة طردية ذات دلالة احصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha < 0.05$) بين التمكين النفسي بأبعاده (أ) والكفاءة، والتأثير) والتميز المؤسسي لدى موظفي الهيئة العامة لتنظيم الإعلام بمنطقة مكة المكرمة، وينبذ فرضيات فرعية.

للتحقق من فرضيات الدراسة، وحيث أنها تبحث في وجود علاقة بين متغيرات الدراسة، فقد تم استخدام معامل كما يلي:

1/ توجد علاقة طردية ذات دلالة احصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha < 0.05$) بين أهمية العمل كأحد ابعاد المؤسسي لدى موظفي الهيئة العامة لتنظيم الإعلام بمنطقة مكة المكرمة.

تم استخدام معامل بيرسون للارتباط لدراسة العلاقة بين درجة بُعد (أهمية العمل) ودرجة محور (التميز المؤسسي) في الجدول التالي:

جدول رقم (11)، العلاقة بين أهمية العمل كأحد أبعاد التمكين النفسي والتميز المؤسسي بطريقة بيرسون للارتباط

القرار	التميز المؤسسي	
	معامل الارتباط R	الدلالة الإحصائية
أهمية العمل	0.555*	0.000

يوضح الجدول (11) معامل الارتباط لبيرسون لدراسة العلاقة بين أهمية العمل كأحد أبعاد التمكين

نجد أن معامل الارتباط بين المتغيرين بلغ (0.555) بدلالة إحصائية (0.000)، ونلاحظ أن هذه القيمة هي موجبة ولذا نلزمه وإشيراً إلى العلاقة الإيجابية بين المتغيرين، وبالتالي يمكن التوصل إلى إثبات الفرضية الأولى والتي تنص على أنه توجد علاقة طردية ذات دلالة احصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha < 0.05$) بين أهمية العمل كأحد أبعاد التمكين النفسي والتميز المؤسسي لدى موظفي الهيئة العامة لتنظيم الإعلام بمنطقة مكة المكرمة.

2/ توجد علاقة طردية ذات دلالة احصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha < 0.05$) بين الاستقلالية كأحد ابعاد التمكين النفسي والتميز المؤسسي لدى موظفي الهيئة العامة لتنظيم الإعلام بمنطقة مكة المكرمة.

تم استخدام معامل بيرسون للارتباط لدراسة العلاقة بين درجة بُعد (الاستقلالية) ودرجة محور (التميز المؤسسي)، وجاءت النتائج كما في الجدول التالي:

جدول رقم (12)، العلاقة بين الاستقلالية كأحد أبعاد التمكين النفسي والتميز المؤسسي بطريقة بيرسون للارتباط

القرار	التميز المؤسسي	
	معامل الارتباط R	الدلالة الإحصائية
الاستقلالية	0.396*	0.014

يوضح الجدول (12) معامل الارتباط لبيرسون لدراسة العلاقة بين الاستقلالية كأحد أبعاد التمكين النفسي والتميز المؤسسي.

نجد أن معامل الارتباط بين المتغيرين بلغ (0.396) بدلالة إحصائية (0.014)، ونلاحظ أن هذه القيمة هي موجبة ومتوسطة وتشير إلى طردية العلاقة بين المتغيرين، وهي دالة إحصائياً عند مستوى (0.05)، وبالتالي يمكن التوصل إلى إثبات الفرضية الثانية والتي تنص على أنه توجد علاقة طردية ذات دلالة احصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha < 0.05$) بين الاستقلالية كأحد أبعاد التمكين النفسي والتميز المؤسسي لدى موظفي الهيئة العامة لتنظيم الإعلام بمنطقة مكة المكرمة.

3/ توجد علاقة طردية ذات دلالة احصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha < 0.05$) بين الكفاءة كأحد ابعاد التمكين النفسي والتميز المؤسسي لدى موظفي الهيئة العامة لتنظيم الإعلام بمنطقة مكة المكرمة.

تم استخدام معامل بيرسون للارتباط لدراسة العلاقة بين درجة بُعد (الكفاءة) ودرجة محور (التميز المؤسسي)، وجاءت النتائج كما في الجدول التالي:

جدول رقم (13)، العلاقة بين الكفاءة كأحد أبعاد التمكين النفسي والتميز المؤسسي بطريقة بيرسون للارتباط

القرار	التميز المؤسسي	
	معامل الارتباط R	الدلالة الإحصائية
الكفاءة	-0.079	0.638

يوضح الجدول (13) معامل الارتباط لبيرسون لدراسة العلاقة بين الكفاءة كأحد أبعاد التمكين النفسي والتميز المؤسسي.

نجد أن معامل الارتباط بين المتغيرين بلغ (-0.079) بدلالة إحصائية (0.638) وهي أكبر من مستوى المعنوية (0.05) مما يشير إلى عدم معنوية العلاقة بين المتغيرين، وبالتالي يمكن التوصل إلى رفض الفرضية الثالثة، بمعنى أنه لا توجد علاقة طردية ذات دلالة احصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha < 0.05$) بين الكفاءة كأحد ابعاد التمكين النفسي والتميز المؤسسي لدى موظفي الهيئة العامة لتنظيم الإعلام بمنطقة مكة المكرمة.

4/ توجد علاقة طردية ذات دلالة احصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha < 0.05$) بين التأثير كأحد ابعاد التمكين النفسي والتميز المؤسسي

نجد أن معامل الارتباط بين المتغيرين بلغ (0.555) بدلالة إحصائية (0.000)، ونلاحظ أن هذه القيمة هي موجبة ولذا نلزمه وإشيراً إلى العلاقة الإيجابية بين المتغيرين، وبالتالي يمكن التوصل إلى إثبات الفرضية الأولى والتي تنص على أنه توجد علاقة طردية ذات دلالة احصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha < 0.05$) بين أهمية العمل كأحد أبعاد التمكين النفسي والتميز المؤسسي لدى موظفي الهيئة العامة لتنظيم الإعلام بمنطقة مكة المكرمة.

جدول رقم (14). العلاقة بين التأثير كأحد أبعاد التمكين النفسي والتميز المؤسسي بطريقة بيرسون للارتباط

التأثير	التميز المؤسسي		القرار
	معامل الارتباط R	الدلالة الإحصائية	
	0.408*	0.011	دالة إحصائياً

يوضح الجدول (14) معامل الارتباط لبيرسون لدراسة العلاقة بين التأثير كأحد أبعاد التمكين النفسي والتميز المؤسسي. نجد أن معامل الارتباط بين المتغيرين بلغ (0.408) بدلالة إحصائية (0.011)، ونلاحظ أن هذه القيمة هي موجبة ومتوسطة وتشير إلى طردية العلاقة بين المتغيرين، وهي دالة إحصائياً عند مستوى (0.05)، وبالتالي يمكن التوصل إلى إثبات الفرضية الرابعة والتي تنص على أنه توجد علاقة طردية ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha < 0.05$) بين التأثير كأحد أبعاد التمكين النفسي والتميز المؤسسي لدى موظفي الهيئة العامة لتنظيم الإعلام بمنطقة مكة المكرمة.

الفروق في محاور أداة الدراسة وفقاً للمتغيرات الأولية:

استخدم الباحث اختبار (ت) للمجموعات المستقلة وتحليل التباين الأحادي (ANOVA) لدراسة الفروق في متوسطات آراء الباحثين نحو محاور أداة الدراسة وفقاً للمتغيرات الأولية، وذلك كما يلي:

حيث أن الاختبارات المراد إجراؤها هي اختبارات معلمية (Parametric) وأن حجم المجتمع لا يعتبر كبيراً لذا وجب التحقق من شرط التوزيع الطبيعي للمتغيرات، وذلك كما يلي:

جدول رقم (15). اختبار التوزيع الطبيعي لمتغيرات الدراسة

المتغيرات	قيمة الاختبار	الدلالة الإحصائية	القرار
التمكين النفسي	100.	200.	غير دالة إحصائياً
التميز المؤسسي	127.	124.	غير دالة إحصائياً

الجدول (15) يوضح نتائج اختبار كولومجوروف-سميرنوف (One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test) لمتغيري (محوري) أداة الدراسة لاختبار ما إذا كانت تتوزع وفقاً للتوزيع الطبيعي، وتظهر نتائج الاختبار أنها جاءت غير دالة إحصائياً مما يشير إلى أن البيانات تتبع التوزيع الطبيعي.

جدول (16). نتائج اختبار (ت) للمجموعات المستقلة لدراسة الفروق في متوسطات استجابات الباحثين نحو محاور أداة الدراسة وفقاً لمتغير الجنس.

المحاور	الجنس	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة الاختبار T	الدلالة الإحصائية
التمكين النفسي	ذكر	4.29	0.35	0.065	0.948
	أنثى	4.28	0.23		
التميز المؤسسي	ذكر	4.06	0.67	-0.514	0.611
	أنثى	4.23	0.52		

نتائج الدراسة ومناقشتها

			37	4.18	الكلية	
التميز المؤسسي	2.617	0.053	4	3.82	بين المجموعات	
			33	12.05	داخل المجموعات	
			37	15.88	الكلية	

الجدول (18) يوضح نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي (ANOVA) لدراسة الفروق في متوسطات استجابات الباحثين نحو محاور أداة الدراسة وفقاً لسنوات الخبرة، وبمتابعة قيم الاختبار (F) وبمقارنة قيم الدلالة الإحصائية نجدها جاءت أكبر من مستوى المعنوية (0.05) وبالتالي فإنه:

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في متوسطات استجابات الباحثين نحو كل من (التمكين النفسي والتميز المؤسسي) وفقاً لمتغير سنوات الخبرة - حيث أن قيم الدلالة الإحصائية المقابلة جاءت أكبر من مستوى المعنوية (0.05).

جدول (19). نتائج تحليل التباين الأحادي (ANOVA) لدراسة الفروق في متوسطات استجابات الباحثين نحو محاور أداة الدراسة وفقاً لمتغير العمر.

المحاور	مصادر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	مربعات المتوسطات	قيمة الاختبار F	الدلالة الإحصائية
التمكين النفسي	بين المجموعات	0.81	3	0.270	2.723	0.060
	داخل المجموعات	3.37	34	0.099		
	الكلية	4.18	37			
التميز المؤسسي	بين المجموعات	4.38	3	1.460	4.320	0.011
	داخل المجموعات	11.50	34	0.338		
	الكلية	15.88	37			

الجدول (19) يوضح نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي (ANOVA) لدراسة الفروق في متوسطات استجابات الباحثين نحو محاور أداة الدراسة وفقاً لمتغير العمر، وبمتابعة قيم الاختبار (F) وبمقارنة قيم الدلالة الإحصائية مع مستوى المعنوية (0.05) نجد الآتي:

بلغت قيمة الاختبار المقابل لمحور (التمكين النفسي) (2.723) بدلالة إحصائية (0.060) وهي أكبر من مستوى المعنوية (0.05) مما يشير إلى عدم معنوية الفروق، وبالتالي فإنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في متوسطات استجابات الباحثين نحو (التمكين النفسي) وفقاً لمتغير العمر - حيث أن قيمة الدلالة الإحصائية المقابلة بلغت (0.060) وهي أكبر من مستوى المعنوية (0.05).

بلغت قيمة الاختبار المقابل لمحور (التميز المؤسسي) (4.32) بدلالة إحصائية (0.011) وهي أقل من مستوى المعنوية (0.05) مما يشير إلى معنوية الفروق، وبالتالي فإنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية في متوسطات استجابات الباحثين نحو (التميز المؤسسي) وفقاً لمتغير العمر - حيث أن قيمة الدلالة الإحصائية المقابلة بلغت (0.011) وهي أقل من مستوى المعنوية (0.05).

جداول توضح نتائج التحليل الإحصائي للبيانات مع مناقشة هذه النتائج

النتائج

نتائج الدراسة:

توصلت الدراسة للنتائج التالية:

- 1/ أظهرت النتائج أن هناك اتفاق بمستوى (موافق بشدة) بنسبة بلغت 85.8 % على مستوى التمكين النفسي لدى موظفي الهيئة العامة لتنظيم الإعلام بمنطقة مكة المكرمة، وذلك من خلال الأبعاد المكونة للتمكين النفسي، وكما يلي:
 - حاز بُعد "الكفاءة" على المرتبة الأولى بأعلى متوسط حسابي بلغ (4.72) ونسبة مئوية (94.4 %) ومستوى استجابة (موافق بشدة).
 - حاز بُعد "أهمية العمل" على المرتبة الثانية بمتوسط حسابي بلغ (4.26) ونسبة مئوية (85.2 %) ومستوى استجابة (موافق بشدة).
 - حاز بُعد "التأثير" على المرتبة الثالثة بمتوسط حسابي بلغ (4.18) ونسبة مئوية (83.6 %) ومستوى استجابة (موافق).
 - حاز بُعد "الاستقلالية" على المرتبة الرابعة بمتوسط حسابي بلغ (3.98) ونسبة مئوية (79.6 %) ومستوى استجابة (موافق).
- 2/ أظهرت النتائج إلى أن هناك اتفاق بمستوى (موافق) بنسبة بلغت 81.4 % على مستوى التميز المؤسسي لدى موظفي الهيئة العامة لتنظيم الإعلام بمنطقة مكة المكرمة، وذلك من خلال ما يلي:
 - تعتمد الهيئة على العديد من الوسائل التكنولوجية الحديثة في تقديم خدماتها للمستفيدين
 - تسعى إدارة الهيئة بشكل مستمر إلى تحقيق مركز تنافسي متميز
 - تحرص إدارة الهيئة على تقديم الخدمات للمستفيدين في أوقاتها المحددة
- 3/ تم التوصل إلى إثبات الفرضية الأولى والتي تنص على أنه توجد علاقة طردية ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha < 0.05$) بين أهمية العمل كأحد أبعاد التمكين النفسي والتميز المؤسسي لدى موظفي الهيئة العامة لتنظيم الإعلام بمنطقة مكة المكرمة.
- 4/ تم التوصل إلى إثبات الفرضية الثانية والتي تنص على أنه توجد علاقة طردية ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha < 0.05$) بين الاستقلالية كأحد أبعاد التمكين النفسي والتميز المؤسسي لدى موظفي الهيئة العامة لتنظيم الإعلام بمنطقة مكة المكرمة.
- 5/ تم التوصل إلى رفض الفرضية الثالثة، بمعنى أنه لا توجد علاقة طردية ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha < 0.05$) بين الكفاءة كأحد أبعاد التمكين النفسي والتميز المؤسسي لدى موظفي الهيئة العامة لتنظيم الإعلام بمنطقة مكة المكرمة.
- 6/ تم التوصل إلى إثبات الفرضية الرابعة والتي تنص على أنه توجد علاقة طردية ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha < 0.05$) بين التأثير كأحد أبعاد التمكين النفسي والتميز المؤسسي لدى موظفي الهيئة العامة لتنظيم الإعلام بمنطقة مكة المكرمة.
- 7/ لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في متوسطات استجابات المبحوثين نحو كل من (التمكين النفسي والتميز المؤسسي) وفقاً لمتغير الجنس.
- 8/ توجد فروق ذات دلالة إحصائية في متوسطات استجابات المبحوثين نحو (التمكين النفسي) وفقاً لمتغير المستوى التعليمي.
- 9/ لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في متوسطات استجابات المبحوثين نحو (التميز المؤسسي) وفقاً لمتغير المستوى التعليمي.
- 10/ لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في متوسطات استجابات المبحوثين نحو كل من (التمكين النفسي والتميز المؤسسي) وفقاً لمتغير سنوات الخبرة.
- 11/ لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في متوسطات استجابات المبحوثين نحو (التمكين النفسي) وفقاً لمتغير العمر.

- توصلت الدراسة إلى عدد من النتائج التي أظهرت أن هناك علاقة بين التمكين النفسي وبين تحقيق التميز المؤسسي.
- تم إثبات بعض فرضيات الدراسة ورفض البعض الآخر.
- من الواضح ان هناك ترابط بين نتائج الدراسة الحالية ونتائج الدراسات السابقة
- تمكنت النتائج من الإجابة على تساؤلات الدراسة الرئيسية والفرعية.

التوصيات

بناءً على النتائج التي توصلت إليها الدراسة قدّم الباحث العديد من التوصيات التي من الممكن الاستفادة منها، ويتضح الارتباط بين نتائج الدراسة وتوصياتها، وأيضاً من الواضح منطقية التوصيات حيث تتسم بإمكانية تطبيقها على أرض الواقع

أوصت الدراسة بإجراء دراسات مستقبلية بموضوعات ذات علاقة

بموضوع الدراسة

التوصيات:

بناءً على النتائج السابقة يقدم الباحث التوصيات التالية:

- الحرص على تدعيم شعور العاملين بالهيئة بالتمكين النفسي مما ينعكس على تعزيز ثقتهم بأنفسهم واستقلاليتهم في أداء الأعمال، وزيادة دافعيتهم، وشعورهم بأن المهام المطلوب منهم تنفيذها ذات معنى.
- ضرورة العمل على اكتساب وتعزيز الشعور بالتمكين النفسي لدى العاملين وذلك من خلال بناء جسر من الثقة بين الإدارة والعاملين وتنمية مهارات العلاقات الإنسانية والاجتماعية.
- تنظيم ورش عمل وندوات لتعريف الموظفين بمفاهيم التمكين النفسي وأهميته في تحسين الأداء المؤسسي، مما يساعدهم على فهم دوره في تعزيز التميز.
- وضع مؤشرات أداء دورية لقياس الأثر النفسي للتمكين على الموظفين وتحليلها بانتظام لتطوير استراتيجيات أكثر فعالية في تعزيز التميز المؤسسي.
- توفير فرص التدريب المستمر التي تعزز من مهارات الموظفين وتساعد على تحقيق أهدافهم الشخصية والمهنية، مما يساهم في تعزيز التميز المؤسسي.
- التأكيد على أهمية إنشاء بيئة عمل تدعم التعلم المستمر وتقبل الأخطاء كجزء من عملية النمو، مما يساعد في تعزيز التمكين النفسي ويساهم في تحقيق التميز.
- تطوير قيادات مرنة تفهم أهمية تمكين الموظفين وتعمل على تلبية احتياجاتهم النفسية والإدارية، مما يزيد من الإبداع والتفوق في الأداء المؤسسي.
- وضع إطار شامل يوضح العلاقة بين التمكين النفسي والتميز المؤسسي، مع تحديد المتغيرات الرئيسية وتأثيراتها المحتملة.

مقترحات لدراسات مستقبلية:

تقدم الدراسة عدداً من المقترحات البحثية المستقبلية كما يلي:

- إجراء دراسة لتحليل كيفية تأثير الثقافة التنظيمية على مستوى التمكين النفسي والتميز المؤسسي، بحيث يمكن أن تشمل هذه الدراسة تقييم كيفية تأثير القيم والعادات المحلية على هذه العلاقة.
- دراسة دور أساليب القيادة المختلفة في تعزيز التمكين النفسي لدى الموظفين وتأثيرها على التميز المؤسسي، بحيث يمكن أن تركز الدراسة على القيادة التحويلية مقابل القيادة التقليدية.
- دراسة تأثير برامج التدريب والتطوير المهني على تعزيز التمكين النفسي، وما إذا كانت هذه البرامج تساهم في تحسين الأداء المؤسسي والابتكار.
- إجراء دراسات مقارنة بين هيئة الإعلام وهيئات أخرى في مجالات مختلفة لتحليل الفروق في مستوى التمكين النفسي والتميز المؤسسي، وكيفية تأثير السياقات المختلفة على هذه العلاقة.



مجموعة جامعة
الجميع الذكية
للتعليم القابضة

MIDOCEAN
UNIVERSITY



Thank You

