



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة الشهيد حمه لخضر - الوادي



قسم: العلوم الاجتماعية

كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية

جودة الحياة الوظيفية وعلاقتها بالتمكين النفسي لدى مستشاري التوجيه

دراسة ميدانية وصفية ارتباطية على عينة من مستشاري التوجيه

مذكرة مكملة ضمن متطلبات لنيل شهادة الماستر في

علوم التربية تخصص إرشاد وتوجيه

إشراف الأستاذ:

د. محمد رضا شنة

إعداد الطالبتان :

- الرميضاء تجيني

- رفيقه سويسي

الموسم الجامعية: 2020-2019



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة الشهيد حمه لخضر - الوادي



قسم: العلوم الاجتماعية

كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية

جودة الحياة الوظيفية وعلاقتها بالتمكين النفسي لدى مستشاري التوجيه

دراسة ميدانية وصفية ارتباطية على عينة من مستشاري التوجيه

مذكرة مكملة ضمن متطلبات لنيل شهادة الماستر في

علوم التربية تخصص إرشاد وتوجيه

إشراف الأستاذ:

د. محمد رضا شنة

إعداد الطالبتان :

- الرميضاء تجيني

- رفيقه سويسي

الموسم الجامعية: 2020-2019

شكر وتقدير

﴿رَبِّ أَوْزِعْنِي أَنْ أَشْكُرَ نِعْمَتَكَ الَّتِي أَنْعَمْتَ عَلَيَّ وَعَلَى وَالِدَيَّ وَأَنْ أَعْمَلَ صَالِحًا تَرْضَاهُ﴾
الآية 15 من سورة الأحقاف.

الحمد لله ذي المنّ والفضل والإحسان ، حمدا يليق بجلاله وعظمته وصلي اللهم على خاتم الرسل من لا نبي بعده، صلاة تقضي لنا الحاجات وترفعنا بها أعلى الدرجات وتبلغنا بها أقصى الغايات من جميع الخيرات في الحياة وبعد الممات ، والله الشكر أولا وأخيرا على حسن توفيقه، وكريم عونه وعلى ما منّ وفتح به علينا من إنجاز لهذا العمل بعد أن يسر العسير، وذلّل الصعب وفرج الهم.

وبعد الشكر إلى صاحب التمييز والأفكار النيرة أركى التحيات وأجملها وأندأها وأطيبها نرسلها بكل ود وحب وإخلاص وتقدير واحترام إلى الأستاذ "محمد رضا شنة"

ولأن من شكر الناس فقد شكر الله فالشكر موصول إلى:

الأستاذ الفاضلة "محمد رضا شنة" الذي رافقنا طيلة الفصل الدراسي و كان نعم الأب والأخ والأستاذ الكريم

الذي تفضل علينا بقبول الإشراف على هذا العمل الذي قادنا بتوجيهاته ونصائحه القيمة إلى كل أعضاء لجنة التحكيم الذين قبلوا مناقشة هذه الدراسة وإثراءها بآرائهم وملاحظاتهم كما لا ننسى أن نشكر كل من قدم لنا يد المساعدة من عمال مكتبة الجامعة حمه لخضر

إلى كل من قدم لنا يد المساعدة في إنجاز هذا العمل المتواضع سواء من قريب أو بعيد مع كل الاحترام والتقدير

الرميصاء - رفيقه

ملخص الدراسة

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على جودة الحياة الوظيفية وعلاقتها بالتمكين النفسي لدى مستشاري التوجيه. حيث انطلقت الدراسة الحالية من التساؤل التالي: هل هناك علاقة ارتباطية بين جودة الحياة الوظيفية والتمكين النفسي لدى مستشاري التوجيه؟ حيث تما الاعتماد في هذه الدراسة على المنهج الوصفي الارتباطي

وقد أجريت الدراسة على عينة من مستشاري التوجيه اختيرت بطريقة (قصدية) وتكونت من 60 مستشار و مستشارة حيث اعتمدنا في جمع المعلومات على استبيانين مقتبس من دراستين بالنسبة لجودة الحياة الوظيفية مقتبس من دراسة سمر سعيد البياري والتمكين النفسي مقتبس من دراسة ساخى بويكر معدلين ومكيفين وفقا لأهداف هذه الدراسة من طرف الباحثين، تم التأكد من الخصائص السيكمترية من (صدق وثبات) في الدراسة الاستطلاعية التي قدر قوامها ب (32) مستشارا ومستشارة.

الأساليب الاحصائية المعتمدة: معامل ارتباط سبيرمان براون. معامل ارتباط الفا كرونباخ.

وتوصلت الدراسة إلى النتائج التالية:

- أن العلاقة التي تربط جودة الحياة الوظيفية بالتمكين النفسي علاقة ضعيفة جدا حيث قدرت ب0.03
- حيث كانت العلاقة التي تربط أبعاد جودة الحياة الوظيفية بالتمكين النفسي هي أيضا كانت ضعيفة جدا حيث بعد ظروف العمل المادية قدر ب 0.03 وبعد توازن الحياة والعمل قدر ب0.09 والأجور والمكافآت ب0.10 وإتاحة الفرص قدر ب0.03
- وأخيرا بعد الأمان والاستقرار الوظيفي قدر ب0.04

Summary

This study aimed to know the quality of job life and its relationship with psychological empowerment of guidance counselors. Where the current study started from the following question: Is there a correlation between job quality and psychological empowerment of guidance counselors?

Where the reliance was in this study on the descriptive correlational approach.

The study was conducted on a sample of guidance counselors chosen in an (intentional) manner and consisted of 60 counselors, as we relied on collecting information on two questionnaires drawn from two studies regarding quality of job life adapted from the study of Samar Saeed Al-Bayari and psychological empowerment adapted from the study of Sakhi Boubaker, modified and adapted According to the objectives of this study on the part of the two researchers, the psychometric properties of (validity and reliability) were ascertained in the exploratory study, whose strength was estimated at (32) male and female advisors.

The approved statistical methods: Spearman Brown correlation coefficient. Cronbach's Alpha Correlation Coefficient.

The study found the following results:

–The relationship linking job quality and psychological empowerment is very weak, as it was estimated at 0.03

–As the relationship between the quality of job quality and psychological empowerment dimensions was also very weak, as after material work conditions. It was estimated at 0.03, condition balance life and work it was estimated at 0.09, wages and rewards were estimated at 0.10, opportunity

availability was estimated at 0.03 and finally condition safety and job stability was estimated at 0. 04.

فهرس الموضوعات

الصفحة	الموضوع
أ	الشكر والتقدير
ب	ملخص الدراسة باللغة العربية
ج	ملخص الدراسة باللغة الأجنبية
د	فهرس المحتويات
10	مقدمة
الفصل التمهيدي تقديم موضوع الدراسة	
14	1. تحديد مشكلة الدراسة
15	2. فرضيات الدراسة
16	3. أهداف الدراسة
16	4. أهمية الدراسة
17	5. التعاريف الإجرائية
17	6. حدود الدراسة
17	7. تحديد مشكلة الدراسة
الفصل الثاني جودة الحياة الوظيفية	
19	تمهيد

20	1. مفهوم جودة الحياة الوظيفية
21	2. تعريف جودة الحياة الوظيفية
22	3. أبعاد جودة الحياة الوظيفية
26	4. أهمية جودة الحياة الوظيفية
27	5. أهداف جودة الحياة الوظيفية
28	خلاصة
الفصل الثالث التمكين النفسي	
30	تمهيد
31	1. مفهوم التمكين النفسي
32	2. تعريف التمكين النفسي
33	3. أبعاد التمكين النفسي
34	4. متطلبات التمكين النفسي
38	5. معوقات التمكين النفسي
40	خلاصة
الفصل الرابع الإجراءات المنهجية للدراسة الميدانية	
42	تمهيد

45	1. منهج الدراسة
45	2. الدراسة الاستطلاعية
45	1.2. تعريف الدراسة الاستطلاعية
46	2.2. وصف مجتمع الدراسة
46	3.2. عينة الدراسة واسلوب اختيارها
47	4.2. وصف الأدوات المستخدمة في الدراسة
55	3. الدراسة الأساسية
55	1.3. عينة الدراسة الاساسية
55	2.3. الأساليب الاحصائية المستخدمة في الدراسة
56	خلاصة
الفصل الخامس عرض وتفسير نتائج الدراسة	
58	تمهيد
59	عرض ومناقشة نتائج الفرضيات الإجرائية
59	عرض ومناقشة نتائج الفرضية الإجرائية الأولى
60	عرض ومناقشة نتائج الفرضية الثانية
61	عرض ومناقشة نتائج الفرضية الثالثة
62	عرض ومناقشة نتائج الفرضية الرابعة

63	عرض ومناقشة نتائج الفرضية الخامسة
65	عرض ومناقشة نتائج الفرضية العامة
67	الاستنتاج العام
68	الاقتراحات
71	قائمة المراجع
78	الملاحق

فهرس الجداول

الرقم	العنوان	الصفحة
01	يوضح عينة الدراسة الاستطلاعية	46
02	يبين درجات فقرات الاستبيان	47
03	يبين أبعاد جودة الحياة الوظيفية	48
04	يبين أبعاد التمكين النفسي	48
05	يوضح صدق الاتساق الداخلي لبعء ظروف العمل المادية وبنوده	50
06	يوضح صدق الاتساق الداخلي لبعء التوازن بين الحياة والعمل مع بنوده	50
07	يوضح صدق الاتساق الداخلي لبعء المكافآت والأجور مع بنوده	50
08	يوضح صدق الاتساق الداخلي لبعء إتاحة الفرص للترقية المهنية مع بنوده	50
09	يوضح صدق الاتساق الداخلي لبعء الاستقرار و الأمان مع بنوده	51
10	يوضح صدق الاتساق الداخلي لمقياس جودة الحياة الوظيفية مع كل بعء من أبعاده	51
11	يوضح ثبات ألفا كرونباخ لأبعاد جودة الحياة الوظيفية	52
12	يوضح معاملات الثبات بطريقة التجزئة النصفية و ألفا كرونباخ لجودة الحياة الوظيفية	52
13	يوضح صدق الاتساق الداخلي لمستوى التمكين النفسي	53
14	يوضح معاملات الثبات بطريقة التجزئة النصفية و ألفا كرونباخ لتمكين النفسي	54

59	معامل الارتباط بيرسون بين ظروف العمل المادية ومستوى التمكين النفسي	15
60	معامل الارتباط بيرسون بين توازن الحياة والعمل ومستوى التمكين النفسي	16
61	معامل الارتباط بيرسون بين المكافآت والأجور ومستوى التمكين النفسي	17
62	معامل الارتباط بيرسون بين إتاحة الفرص للترقية المهنية ومستوى التمكين النفسي	18
64	معامل الارتباط بيرسون بين الاستقرار والأمان ومستوى التمكين النفسي	19
65	معامل الارتباط بيرسون بين جودة الحياة الوظيفية والتمكين النفسى	20

مقدمة:

تعتبر الموارد البشرية هي أغلى الموارد للمؤسسات ومصدرا لتحقيق المزايا التنافسية لها، وأصبح الاستخدام الأمثل لهذه الموارد يعتمد على التدابير التي يمكن اتخاذها لحماية العاملين بدنيا ومعنويا حيث يعيش العالم فترة غير مسبقة من التغيرات المستمرة في كافة مجالات الحياة سواء كانت الاقتصادية منها أو السياسية أو التكنولوجية أو الاجتماعية وغيرها، لذلك فإن مؤسسات الأعمال الناجحة هي التي تكون قادرة على فهم واستيعاب تلك المتغيرات حيث اهتمت العديد من الدراسات البحثية في الآونة الأخيرة بقياس جودة الحياة الوظيفية بأبعادها المختلفة لتحفيز طاقات الأفراد الإبداعية.

ولقد بدأ الاهتمام بجودة الحياة الوظيفية داخل الشركات والمنظمات عام (1970) حيث شرعت الإدارات في العديد من الشركات والمنظمات الكبيرة في إعداد مشاريع شاملة ومتكاملة لتحسين إنتاجية القوى العاملة ، وتطوير أدائها والتخلص من العقبات التي تحول دون تقدمها وتطورها. (العنزي والفضل، 2007، 68)

ويعد التمكين النفسي من المفاهيم المعاصرة التي ترتقي بالعنصر البشري إلى مستويات راقية وجوهر التمكين النفسي يتمركز حول منح الفرد الحرية في الأداء ومشاركة أوسع في تحمل المسؤولية ووعي أكبر بمعنى الدور الذي يقوم به، ويرى بعض المختصين في علم النفس الإيجابي أنه لا يمكن تمكين الأفراد ما لم يمكنوا أنفسهم بأنفسهم في حين يرى البعض الآخر أنه يمكن تعزيز وتطوير الشعور بالتمكين النفسي لدى الأفراد لذا يعد التمكين النفسي أحد مصطلحات علم النفس الإيجابي الذي يمكن تنميته لدى الأفراد في مختلف المجالات. (caswell،2013، 56)

ونظرا لأهمية موضوع جودة الحياة الوظيفية والتمكين النفسي في ساحة الأبحاث النفسية والاجتماعية والتربوية المعاصرة، جاءت هذه الدراسة لتسلط الضوء على علاقة جودة الحياة الوظيفية بالتمكين النفسي لدى مستشاري التوجيه.

وللتفصيل في هذا الموضوع، تم تقسيم الدراسة إلى جانبين، جانب نظري وآخر تطبيقي، حيث أستهل البحث بمقدمة ثم الجانب النظري والذي احتوى على ثلاث فصول: كان الفصل الأول من الدراسة بعنوان تقديم موضوع الدراسة: أين عُرِضَت إشكالية الدراسة وصيغت فرضياتها وتساؤلاتها، بالإضافة إلى الإشارة لأهداف الدراسة وأهميتها، ثم تحديد المتغيرات الأساسية وتعريفها إجرائيا، وكذا حدود الدراسة.

أما الفصل الثاني فكان بعنوان جودة الحياة الوظيفية : حيث احتوى هذا الفصل على تمهيد، مفهوم جودة الحياة الوظيفية، ثم تعريفها، والتعرف على أبعاد جودة الحياة الوظيفية، بالإضافة إلى أهميتها وأهدافها وانتهى الفصل بخلاصة.

أما الفصل الثالث فتناول التمكين النفسي: وقد اشتمل على تمهيد للفصل، ثم التطرق إلى مفهوم التمكين النفسي وتعريفه، وكذا أبعاده ومتطلباته ومعوقاته، وأخيرا خلاصة الفصل. في حين اشتمل الجانب التطبيقي على فصلين:

الفصل الرابع كان بعنوان الإجراءات المنهجية للدراسة الميدانية: حيث احتوى هذا الفصل على: تمهيد، وقسم إلى جزئين الأول خاص بالدراسة الاستطلاعية تم فيه التعريف بالدراسة الاستطلاعية وتقديم وصفا لعينيتها، إضافة للأدوات المستخدمة في هذه الدراسة وكذلك حساب الخصائص السيكومترية لهذه الأدوات، وأما الجزء الثاني فهو خاص بالدراسة الأساسية، تم فيه التعريف بالمنهج المستخدم في الدراسة، ووصف مجتمع الدراسة الأساسية بالإضافة إلى الأساليب الإحصائية المستخدمة في الدراسة، ثم خلاصة الفصل.

وأما الفصل الخامس فتضمن عرض وتفسير لنتائج الدراسة، وذلك بالاستناد إلى الأطر النظرية المدرجة.

وختمت الدراسة باستنتاج عام، مع تقديم بعض الاقتراحات والتوصيات، ثم قائمة المراجع والملاحق.

الجانب النظري

الفصل الأول: تقديم موضوع الدراسة

1. تحديد الإشكالية
2. فرضيات الدراسة
3. أهداف الدراسة
4. أهمية الدراسة
5. التعاريف الإجرائية
6. حدود الدراسة

1. تحديد الإشكالية:

يعد الإرشاد والتوجيه المدرسي ضرورة عليه ملزمة في الوسط التربوي نظرا للخدمات الجليلة التي يقدمها للتلاميذ، من خلال معالجة المشكلات المدرسية والنفسية التي تتعرض الحياة العلمية للتلاميذ، كذلك تعرف التلاميذ بقدراتهم واستعداداتهم وميولاتهم والتخصصات العلمية المناسبة التي تلاءم إمكانياتهم إذ يرى المختصون في هذا المجال أن مستشار التوجيه يلعب دورا مكملا في العملية التربوية فهو يقدم خدمة إرشادية توجيهية أكاديمية مهنية عن طريق مساعدة المتعلمين على التوجيه العلمي الذي يناسب مستوياتهم واستعداداتهم وميولاتهم بما يتوافق مع حاجات المجتمع ومتطلبات التخطيط التربوي وتنمية وعيهم لعالم الشغل ومصادره ومجالاته أيضا القيام بالإرشاد النفسي والتربوي لمساعدة التلميذ على التكيف مع النشاط التربوي، وإجراء المقابلات الضرورية قصد التكفل نفسيا بالتلاميذ الذين يعانون من مشكلات خاصة، وتوجيههم عند الضرورة إلى المصالح الخاصة كذلك إعلام التلاميذ من خلال تقديم السيولة الإعلامية التي تهم المدرس والتلميذ مع ضمان السيولة الإعلامية بين مختلف المتعاملين في المؤسسة التعليمية، مع تنشيط عمليات الاتصال داخل المؤسسة والمتعاملين معها، بينهما وبين الهيئات ذات العلاقة فضلا على أنه يساعدهم أيضا على بحث مشكلات التعليمية والأخلاقية والاجتماعية والصحية والنفسية وغيرها من المشاكل عن طريق تنمية قدراتهم على تكوين اتجاهات وقيم ايجابية وتقييم ذواتهم تقييما موضوعيا وهذا يساهم في تحقيق الأهداف العلمية التربوية لاسيما على المدى الطويل للتنمية المستدامة للموظف، ولكي يكون لمستشار التوجيه دورا مهما في تقديم هذه الخدمات لابد من توفير له بيئة تربوية جيدة وذلك من خلال مناخ يناسب عمله و توفير الوسائل اللازمة له منها مكتب خاص به بمعنى توفير حياة وظيفية أفضل له من خلال إشباع حاجاته وتوفير بيئة آمنة ومشاركته في اتخاذ القرارات وتوفير متطلبات الأمان والاستقرار الوظيفي.

ولكي تقاس جودة الحياة الوظيفية يجب من تسخير كل هذه الوسائل حتى نستطيع من تحقيقها داخل كل مؤسسة تربوية.

وتنعكس هذه القوى على المنظمات بكافة أشكالها وعليها أن تكون سريعة التكيف والاستجابة وأخذ زمام المبادرة حتى تستطيع أن تحافظ على مكانها واستمراريتها، وقد واكب

ذلك ظهور العديد من المفاهيم التي تسعى لتطوير وتحسين الأداء ومن أبرزها مفهوم التمكين، وفي ظل مسؤولية القادة والمديرين عن فشل أو نجاح المنظمات أصبح الاهتمام بالإنسان وإدارته وتوجيهه وتحفيزه يفوق غيره من الأمور الأخرى المتعلقة بالمال، والهيكل التنظيمية وذلك لكونه يزخر بقدرات كثيرة ملموسة، فهو متعدد المواقف، والانطباعات والغرائز والدوافع التي لا ترى، وتصعب ملاحظتها وقياسها، لذلك برز من بين الموضوعات المتعلقة بالبعد البشري موضوع التمكين النفسي كأحد المفاهيم الحديثة.

إذ يعد مفهومه أحد أشكال التدخل الإيجابي التي تهتم بزيادة شعور الفرد بالبهجة والسعادة والرضا عن مختلف مناحي الحياة، وتعزيز القدرات وتعظيمها، ورفع الروح المعنوية الموجهة نحو تحسين جودة الحياة، فمفهوم التمكين من المفاهيم الفضاضة، التي تستوعب العديد من المترادفات والمعاني والمفاهيم من قبيل (التقوية، وتعزيز الاقتدار، والتدعيم والإسناد، وتحسين الحال). إذ يعد مصدر قوة و طاقة تعمل على تحرير الإنسان من قيود الآخرين ويستطيع من خلاله تحقيق الأهداف التي يصبو إليها.

ومنه يمكن طرح التساؤل التالي:

- هل هناك علاقة ارتباطية بين جودة الحياة الوظيفية و مستوى التمكين النفسي لدى

مستشاري التوجيه؟

2. فرضيات الدراسة

توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha = 0,05$) بين ظروف العمل المادية و مستوى التمكين النفسي لدى مستشاري التوجيه.

توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha = 0,05$) بين توازن الحياة والعمل ومستوى التمكين النفسي لدى مستشاري التوجيه.

توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha = 0,05$) بين الأجور والمكافآت ومستوى التمكين النفسي لدى مستشاري التوجيه.

توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha = 0,05$) بين إتاحة الفرص للتقدم المهني ومستوى التمكين النفسي لدى مستشاري التوجيه.

توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha = 0,05$) بين الأمان والاستقرار الوظيفي ومستوى التمكين النفسي لدى مستشاري التوجيه.

3. أهداف الدراسة:

- معرفة ما إذا كانت هناك علاقة بين ظروف العمل المادية والتمكين النفسي لدى مستشاري التوجيه.

معرفة ما إذا كانت هناك علاقة بين توازن الحياة والعمل والتمكين النفسي لدى مستشاري التوجيه.

معرفة ما إذا كانت هناك علاقة بين الأجور والمكافآت والتمكين النفسي لدى مستشاري التوجيه.

معرفة ما إذا كانت هناك علاقة بين إتاحة الفرص للتقدم المهني والتمكين النفسي لدى مستشاري التوجيه.

معرفة ما إذا كانت هناك علاقة بين الأمان والاستقرار الوظيفي والتمكين النفسي لدى مستشاري التوجيه.

4. أهمية الدراسة:

يتمحور موضوع الدراسة حول موضوع له من الأهمية ما يجعله محل الكثير من الدراسات في مجال حقل الإرشاد النفسي والتوجيه المدرسي، حيث يتطرق إلى مناخ البيئة التنظيمية لعملية الإرشاد والتوجيه المدرسي وذلك من خلال التطرق إلى أحد أبرز العوامل التي تؤثر بشكل مباشر على عملية الإرشاد ألا وهي جودة الحياة في ميدان العمل بالنسبة لمستشاري التوجيه، وعلاقة ظروف العمل بالتمكين النفسي في العمل الإرشادي حيث توفر المناخ الملائم لسلوك الأفراد داخل بيئة العمل التربوية ليساهم بشكل كبير في الأداء بالنسبة لمستشاري التوجيه ويعود ذلك بتحقيق الغاية وأهداف العمل الإرشادي من توجيه وإرشاد التلاميذ إلى تخصصات تتناسب وقدراتهم وميولاتهم حتى تصل المؤسسة التربوية إلى تحقيق الأهداف البيداغوجية.

5. التعريفات الإجرائية:

جودة الحياة الوظيفية: هي مجموعة من العمليات المتكاملة والمخططة والمستمرة التي تستهدف تحسين مختلف الجوانب المؤثرة على الحياة الوظيفية لمستشاري التوجيه ويستدل على جودة الحياة الوظيفية من خلال المؤشرات التالية : التطور الوظيفي، المشاركة في اتخاذ القرارات، ظروف العمل المادية، التوازن بين الحياة الشخصية والمهنية، الاستقرار الوظيفي.

يقاس من خلال الدرجة التي يتحصل عليها الفرد.

التمكين النفسي: هو شعور ودافع داخلي يتولد لدى الفرد نحو عمله وتقوم فكرة التمكين على توجه الإدارة العليا بمنح الثقة والسلطة وحرية التصرف للمرؤوسين في مجال أعمالهم. يقاس من خلال الدرجة التي يتحصل عليها الفرد.

الضبط الاصطلاحي:

مستشار التوجيه : هو المورد البشري الذي يمكنه جلب قدر من الرضا لاحتياجات التلاميذ فهو يساعده على إعداد مشروعه الدراسي والمهني.

6. حدود الدراسة:

- الحدود الزمنية:

أُجريت هذه الدراسة خلال الموسم الجامعي: 2019 / 2020.

- الحدود المكانية:

تم تطبيق هذه الدراسة في مركز التوجيه.

- الحدود البشرية:

طُبقت الدراسة الحالية على عينة من مستشاري التوجيه.

الفصل الثاني: جودة الحياة الوظيفية

تمهيد

1. مفهوم جودة الحياة الوظيفية
2. تعريف جودة الحياة الوظيفية
3. أبعاد جودة الحياة الوظيفية
4. أهمية جودة الحياة الوظيفية
5. أهداف جودة الحياة الوظيفية

خلاصة الفصل

تمهيد:

تعتبر جودة الحياة الوظيفية من الموضوعات الهامة لنجاح أي مؤسسة وذلك من خلال توفير جو عمل يتسم بالوضوح والشفافية في العمل وروح الفريق بين الأفراد، فمصطلح جودة الحياة الوظيفية يهتم بدراسة وتحليل المكونات، والأساليب التي تستند إليها الإدارة في المنظمات بقصد توفير حياة وظيفية أفضل للعاملين بما تسهم في رفع أداء المنظمة، لذا فإن تحسين جودة الحياة الوظيفية تشكل مسؤولية اجتماعية وأخلاقية تتحملها المنظمة، ويتفق الكثير من الباحثين على أن تحمل هذه المسؤولية ينعكس بنتائج ملموسة بالتكيف مع متطلبات البيئة، فنجاح المنظمة في هذا المجال يساعدها على إطلاق طاقات أفرادها تحقيقاً لهدف الكفاءة والفعالية.

ومن هذا المنطلق نستعرض في هذا الفصل تعريفات ومفاهيم لجودة الحياة الوظيفية إضافة إلى أبعادها وأهميتها وأهم الأهداف التي تتركز عليها.

1. مفهوم جودة الحياة الوظيفية:

يشير مفهوم جودة الحياة الوظيفية إلى توفير المنظمة لعوامل وأبعاد حياة وظيفية أفضل للعاملين بها، ويتطلب ذلك انتهاج سياسات الموارد البشرية التي تمكن من توفير حياة وظيفية تشبع حاجاتهم، وتحقق أداء أفضل للمنظمة.

(Nirenberg، J، 1986،27)

وغالبا ما ينظر إلى جودة الحياة الوظيفية على أنها بناء مفاهيمي متعدد الأبعاد كما تم مناقشتها في الأدبيات الإدارية حيث يشتمل هذا المفهوم بشكل جامع على الأمن والسلامة في العمل، وأنظمة مكافأة أفضل وأرقى، وأجر عادل ومنصف، ومجموعات عمل مشاركة ومتعاونة وفرص أفضل للنمو.

(Havlovic، S، J، 1991،472)

ظهر مفهوم جودة الحياة الوظيفية ليواكب سياسات التغيير والتطوير التنظيمي، وليخفف من حالات التوتر والقلق التي سادت في الغرب بين العاملين خوفا من الاستغناء عنهم، أو تخفيضا للخدمات والمزايا الاجتماعية المقدمة لهم، أو تخفيضات لمعدلات أجورهم، بجانب حرص تلك المنظمات على تحقيق الرضا الوظيفي المؤثر على التزام العاملين، ومن ثم تعظيم أهمية استخدام وترشيد أداء الموارد البشرية، اعتبارها أحد الاستراتيجيات الفعالة في تدعيم التميز التنافسي لمنظمات الأعمال. (جاد الرب، 2003، 356)

يعد مفهوم جودة الحياة الوظيفية من المفاهيم الحديثة في منظمات الأعمال وفي مجال إدارة الموارد البشرية إذ تعود بداياته إلى نهاية الستينيات وبداية السبعينات من القرن العشرين. (دوب، 2014، 206)

2. تعريف جودة الحياة الوظيفية:

سوف نستعرض أهم تعريفات الباحثين لجودة الحياة الوظيفية :
تعريف subtle: هي أقصى مدى يستطيع أعضاء منظمة الأعمال الوصول إليه في تلبية الاحتياجات الشخصية الهامة وذلك من خلال خبرتهم في العمل.

تعريف جاد الرب وسيد محمد: هي مجموعة من العمليات المتكاملة والمخططة والمستمرة والتي تستهدف تحسين مختلف الجوانب التي تؤثر على الحياة الوظيفية للعاملين وحياتهم الشخصية أيضا، والذي يساهم بدوره في تحقيق الأهداف الاستراتيجية للمنظمة والعاملين فيها والمتعاملين معها.

لقد عرفها السالم بأنها الصفات أو الجوانب الايجابية أو غير الايجابية المرتبطة ببيئة العمل كما يراها أو يدركها العاملون. (السالم، 2009، 350)

ويشير البليسي (2012) إلى أن جودة الحياة الوظيفية ما هي إلا السياسات والإجراءات والعمليات التي تنفذها المنظمة بهدف تطوير وتحسين الحياة الوظيفية والشخصية للعاملين فيها، والذي ينعكس بدوره على أداء المنظمة والأفراد إيجابا وبذلك تحقق المنظمة هدفها وتطلعاتها، وفي نفس الوقت تلبي وتشبع رغبات عاملها مما يضمن استمرارية نجاح المنظمة وحصانتها ضد الكثير من الأزمات. (خليل، 2014، 61)

ويعرفها أندرسون بأنها: تمثل زيادة مشاركة العاملين في القرارات التي كان يقوم بها المديرون كما تنعكس في صورة تحسين الإنتاجية من خلال الاستخدام الأمثل للأفراد بصورة أكثر من الأموال، هذا إضافة إلى تحسين الأمن والصحة الوظيفية ومشاركة العائد وتحسين الرضا الوظيفي. (صالح، 2013، 164)

ويركز lawer في تعريفه لجودة الحياة الوظيفية على الخصائص الوظيفية وظروف العمل، حيث يرى أن البعد الجوهري لجودة حياة العمل الكلية في المنظمة، يتمثل في تحسين رفاهية الأفراد الإنتاجية (مرسي، 2010، 340)

ويعرفها المغربي بأنها تلك الأنظمة التي تستخدمها إدارة الموارد البشرية بالمنظمات بغرض توفير الحياة الوظيفية الأفضل للعاملين، بحيث تشبع احتياجات العاملين، وتسهم في رفع كفاءة الأداء المنظمات (المغربي، 2010، 327)

في ضوء التعريفات السابقة تقف الباحثتان على تعريف جودة الحياة الوظيفية على أنها عبارة عن مجموعة من العمليات والإجراءات تنفذها المنظمة بهدف الوصول إلى تلبية الاحتياجات الشخصية للعاملين فيها.

ويستدل على جودة الحياة الوظيفية من خلال المؤشرات التالية: التطور الوظيفي المشاركة في اتخاذ القرارات، التوازن بين الحياة الشخصية والمهنية، الاستقرار الوظيفي. سنعرض أهم الأبعاد التي تقوم عليها جودة الحياة الوظيفية:

3. أبعاد جودة الحياة الوظيفية:

تتضمن الحياة الوظيفية أبعادا ومعاني مختلفة، طبقا لاختلاف لطبيعة العمل والباحثين معا، حيث تختلف أهمية وألوية كل بعد من هذه الأبعاد طبقا لحاجة هؤلاء العاملين وملائمتها من ناحية، وما هي الأبعاد التي يركز عليها الباحثين في دراساتهم المتعددة، لذلك نجد تعدد المفاهيم والأبعاد للحياة الوظيفية، من هذه الآراء والتعريفات التي كتبت حول أبعاد الحياة الوظيفية كالتالي:

ذكر الشنطي (2016) أن أبعاد جودة الحياة الوظيفية تتمثل في المشاركة في اتخاذ القرار، الاستقرار والأمان الوظيفي، الأجور والمكافآت، والتوازن بين الحياة والعمل، ظروف العمل المادية. (الشنطي، 2016، 07)

حدد العمري والياقي (2017) أبعاد الحياة الوظيفية بأنها العلاقات الاجتماعية، بيئة العمل، الرضا الوظيفي، الحوافز المادية، تقييم الأداء. (العمري،الياقي، 2017، 07)

يرى أبو شمالة (2018) أن أبعاد جودة الحياة الوظيفية تتمثل في ظروف العمل المادية، العوامل الوظيفية، عوامل مالية، العوامل الصحية والسلامة المهنية. (أبو شمالة، 2018، 04)

وقد اعتمدت هذه الدراسة على الأبعاد التالية:

ظروف العمل المادية:

إن ظروف العمل المادية في العمل تؤثر تأثيرا مباشرا على صحة العاملين وحالتهم بصفة خاصة، وعلى أدائهم بصفة عامة ولأن تحقيق الموائمة بين العامل وعمله بالطرق العلمية يؤدي إلى زيادة الإنتاجية، كل ذلك يتطلب توفير ظروف عمل مناسبة تساعد العامل على أداء عمله. فجودة ظروف العمل المادية تساعد على جلب الكفاءات إلى العمل وتربطهم به، كما نجد أن معدل دوران العمل بترك الخدمة ومعدلات الغياب ترتفع بالأعمال التي تتصف بظروف عمل مادية سيئة، والعكس صحيح. (حليلة، هيبه، 2011، 48)

ومن أهم الظروف المادية التي تؤثر على الأداء:

- الإضاءة والألوان.
- الضوضاء.
- الظروف الجوية وتشمل الحرارة، التهوية.
- حوادث العمل.
- موقع المؤسسة وحسن مظهرها.
- توفير المعدات والأدوات اللازمة لإنجاز العمل.
- توفير بيئة عمل صحية قليلة المخاطر. (العنزي، 2013، 87)

التوازن بين الحياة والعمل:

يعتبر التوازن بين الحياة الشخصية للموظف وحياة الوظيفة أهم وأكبر التحديات التي تواجه كل من أصحاب العمل والموظفين على حد سواء، وتحتاج إلى تبني إستراتيجية مميزة خاصة بالتوازن بين العمل والحياة، حيث صاحب العمل يواجه تحدي إيجاد ثقافة تنظيمية للمؤسسة تتمثل في تركيز الموظفين على واجباتهم الخاصة بالعمل أثناء العمل، والموظف يواجه تحدي التزاماته الشخصية دون تقصير في مسؤوليات العمل. (ماضي، 2014، 94)

ومن أهم البرامج التي يمكن تطبيقها لتحقيق التوازن بين الحياة والعمل:

- وجود برامج المساعدة التعليمية لدعم وتطوير الموظفين نحو الحصول على مؤهلات وشهادات تعليمية في المستقبل.
- دعم العاملين من خلال تقديم خدمات (استشارية، مالية، قانونية).
- توفير برامج الرفاهية الاجتماعية للموظفين وعائلاتهم من (مطعم، حضانة، مسكن، مواصلات، أماكن استراحة، نوادي).
- برنامج الإذن بالغياب.
- برنامج الإجازات الدينية والعطلات الرسمية والإجازات العادية من خلال إعطاء الموظف إجازات مدفوعة الأجر . (جاد الرب، 2008، 56)

الأجور والمكافآت:

إن شعور الفرد بعدالة ما يتلقاه من أجر أو راتباً يعتبر حافزاً في زيادة الالتزام بمهام وأعباء العمل المكلف بها، ويظهر ذلك من خلال المواظبة على الحضور في وقت الدوام الرسمي وعدم التأخر، الالتزام بوقت الانصراف، والحرص على إنجاز العمل دون تأخير، بخلاف شعور الفرد بظلمة وعدم كفاية أو إشباع الراتب أو الأجر أو الحافز لاحتياجاته الأساسية، مما يترتب عليه عدم الالتزام بوقت الدوام، وإهمال العمل واللامبالاة بإنجازه في الوقت المحدد، فعدم شعور الفرد بأنه يحصل على مقابل عادل إزاء ما يبذله من مجهود بسبب عدم فاعلية وعدالة نظام الأجور والرواتب والحوافز يخفض الالتزام التنظيمي. (الشمري، 2013، 20)

وقد عرف الأجر على أنه : المبلغ النقدي الذي يدفع للأفراد إزاء الأعمال التي يقومون بها. (ناصر، 2014، 11)

إن أنظمة الأجور والمكافآت من أهم الأنظمة أكثرها تأثيراً في استقرار الفرد واندماجه في عمله وتحقيق الرضا الوظيفي لديه، مما ينعكس في السلوك العام للأداء في المنظمة مثل : الاستقرار بالعمل وتقليل الغيابات والانتظام بالعمل، حيث إن الأجر يعتبر وسيلة لإشباع احتياجات الفرد المختلفة سواء كانت احتياجات أساسية لحياته وبقائه، أو لشعوره

بالأمان والاندماج في المجتمع، وكذلك وسيلة يقيس بها الفرد مكانته وأهميته بالنسبة للمنظمة التي يعمل بها وكذا مدى احترامه لذاته، فيقدر ما يحصل الفرد على أجر مرتفع فإنه يشعر بتقدير المنظمة له بشكل أكبر، والعكس صحيح. (dessler، 2011، 57)

إتاحة الفرص للتقدم المهني:

يقصد بالترقية: هي إعادة تعيين الفرد في وظيفة ذات رتبة أعلى من وظيفته الحالية، وبالتالي يستلزم إعادة تحديد واجبات ومسؤوليات الفرد.

وتعتبر الترقية نوع من الحوافز المادية والمعنوية في آن واحد لما يترتب على ذلك زيادة راتب الفرد بسبب شغله للوظيفة الجديدة. (المرئخ، 2004، 49)

وتهدف المؤسسة من برامج الترقية إلى ما يلي:

- خلق حافز قوي لدى الأفراد لبذل أقصى جهد في عملهم، وكذلك إشعارهم بالاستقرار والطمأنينة نتيجة التقدم المستمر في مستوى المعيشة.
 - إشباع حاجات الأفراد من الأمن الوظيفي، وإثبات الذات والتقدم والتقدير بإتاحة فرص التطور.
 - تلبية احتياجات المؤسسة من الأفراد العاملين من حيث العدد والنوع.
 - ضمان لبقاء أصحاب الكفاءات والخبرات في خدمة المؤسسة لشغل أعلى الوظائف.
- (حليلة، هبية، 2011، 102، 104)

الأمان والاستقرار الوظيفي: يعتبر الإحساس بالأمان من العوامل الهامة التي تؤدي إلى الشعور بالراحة والاستقرار والانتماء لبيئة العمل والاطمئنان، فهو من الحاجات التي تقف وراء استمرار السلوك البشري واستقراره وتساهم في رفع الروح المعنوية، وتحسين مستوى الأداء وتوثيق الالتزام التنظيمي، وزيادة الإنتاجية، وتحسين نوعية الخدمة المقدمة.

(Mahapatro، 2010، 402)

فالمعمل يساهم في تحقيق أهداف الأفراد وإشباع رغباتهم وحاجاتهم، ولثبات الموظف واستقراره في عمله انعكاسات إيجابية عليه وعلى المؤسسة التي يعمل بها، فالموظف

المستقر أكثر ما يشغله هو التكيف والتطبع بطابع جماعة العمل وسرعان ما يتكيف معها ويتطبع بأساليبها ، بعكس الموظف كثير التنقل فهو دائما ما يبحث عن التكيف والتلاؤم والتي سرعان ما يجد حلول لها حتى ينتقل إلى مكان آخر، علاوة على التفكير الدائم بعبء هذا التنقل ومكانه، ومقدرة هذا المكان على إشباع حاجاته، لذلك يلجأ إلى التغيب عن العمل نتيجة شعوره بالإحباط واليأس وعدم الاستقرار النفسي، والذي قد يرجع سببه إلى سوء العلاقة بين الموظفين، وعدم العدالة في المعاملة وتوزيع المهام ومنح الترقّيات. (حنفي، 2009، 79)

4. أهمية جودة الحياة الوظيفية:

تسعى المنظمات إلى تحقيق مزايا عديدة عند تبنيها لبرامج جودة الحياة الوظيفية، وهي على النحو التالي:

- جودة الحياة الوظيفية لا تسهم في تنمية قدرة المنظمة على توظيف أشخاص أكفاء فقط، ولكنها تعظم أيضا قدرة المنظمة التنافسية.
- تسهم جودة الحياة الوظيفية بشكل ايجابي في توفير قوة عمل أكثر مرونة، وولاء، ودافعية.
- توفير ظروف عمل مطورة من وجهة نظر المنظمة.
- التأثير الايجابي على ممارسات إدارة الموارد البشرية مثل: التدريب، وانتقاء فريق العمل، واستقطاب العاملين.
- تساعد على تعظيم الفعالية التنظيمية من وجهة نظر المنظمة. (بدوي، 2015، 744،745)

تبرز أهمية جودة الحياة الوظيفية أيضا من خلال:

- تحقيق التفوق على المنافسين من خلال حرص و اندفاع العاملين على تحسين الأداء والإنتاجية والجودة في نفس الوقت.
- فرصة الحصول والاحتفاظ بالموارد البشرية ذات الكفاءة المهارية والمعرفية.
- فرصة الإبقاء بالمسؤولية الاجتماعية ، والأخلاقية اتجاه المجتمع.
- فرصة تفوق العاملين إلى جانب الإدارة في حالة تعرض المنظمة لمشاكل قد تعرقل من نشاطها وتعطل برامجها .

- إمكانية الحصول على ولاء عالي من قبل المستفيدين لسلع المنظمة أو خدماتها.
- النمو والتطور إذ أثبتت الدراسات الميدانية أن المنظمات تحقق ذلك من خلال امتلاكها موارد بشرية ذات خبرة عالية، ومعرفة عالية بالمنظمة. (الخفاجي، 2012، 19)

5. أهداف جودة حياة العمل:

إن الهدف الأساسي من محاولات تحسين جودة حياة العمل يتمثل في إعداد قوة عمل راضية ومندفعه ومحفزة وذات ولاء عال لأعمالها وعلى درجة عالية وقدرة فائقة في الإبداع والابتكار. (ماجدة، 43، 2013)

تهدف برامج الحياة الوظيفية إلى:

- تحقيق مستويات عالية من الرضا والولاء التنظيمي للعاملين.
- تحقيق مستويات عالية من رضا العملاء والبيئة الخارجية للمنظمة.
- تحقيق مستويات عالية من رضا أصحاب الأعمال. (جاد الرب، 13، 2008)
- كما يؤدي الالتزام ببرامج جودة الحياة الوظيفية إلى تحسين مختلف الجوانب التي تؤثر على الحياة الوظيفية للعاملين وحياتهم الشخصية من خلال توفير بيئة عمل أكثر مرونة وتنافسية، وولاء، ودافعية. (صالح، 166، 2013)
- ويرى المغربي أن المنظمات تسعى إلى تحقيق المزايا والأهداف المتعددة نتيجة تبنيها لبرامج جودة الحياة الوظيفية وهي:
- توفير ظروف عمل محسنة ومطورة ومن وجهة نظر العاملين .
- التأثير الإيجابي على الأداء التسويقي.
- التأثير الإيجابي على ممارسات إدارة الموارد البشرية مثل: التدريب وانتقاء فريق العمل واستقطاب العاملين. (عبد الرحمان، 33، 2011)

ومن أبرز الأهداف التي تسعى إلى تحقيقها إدارة الموارد البشرية من خلال برامج تطوير جودة حياة بيئة العمل ما يلي:

- جعل بيئة العمل مصدر جذب للعاملين الجيدين والمساعدة على زيادة انتماء العاملين إلى المنظمة وعدم الهجرة إلى المنظمات الأخرى،

- زيادة انتماء العاملين وولاءهم وتحقيق التكامل والتفاعل بين أهداف المنظمة وأهدافهم، وتقليص عدد الحوادث وحجمها ونوعها إلى أدنى مستوى ممكن.
- المساهمة في تعزيز الجودة والتعلم والإبداع. (السالم، 2009، 351)

خلاصة الفصل

لاشك في أن الكائن البشري لا تنحصر مقومات حياته في تأمين الحاجات الأساسية والضرورية لبقائه بل تتعدى ذلك إلى ما يشمل كل ما يحسن جودة الحياة للفرد بشكل عام حيث أن جودة الحياة الوظيفية تشكل مسؤولية أخلاقية واجتماعية يحتملها الفرد، من خلال الكفاءة الذاتية حيث يشعر الفرد بالتحكم في المواقف المختلفة في مواجهة المشاكل والأحداث المتوقعة وغير المتوقعة فجودة الحياة الوظيفة تمكن العاملين من تفجير طاقاتهم وقدراتهم في خلق الإبداع والابتكار.

الفصل الثاني: التمكين النفسي

تمهيد

- 1- مفهوم التمكين النفسي
- 2- تعريف التمكين النفسي
- 3- أبعاد التمكين النفسي
- 4- متطلبات التمكين النفسي
- 5- معوقات التمكين النفسي

خلاصة

تمهيد:

يعد التمكين النفسي من الموضوعات الحديثة نسبيا في العلوم الإنسانية ولاسيما في علوم الإدارة التربوية والنفسية وتبرز مظاهره في الكفاءة والفاعلية الذاتية، والقدرة على أداء المهمات والتأثير في العمل والشعور بقيمة العمل ومعناه والتحفيز الذاتي والتغلب على مشاعر الإحباط واليأس ومن هذا المنطلق سوف نعرض في هذا الفصل أبرز التعريفات والمفاهيم حول التمكين النفسي إضافة إلى أبعاده ومتطلباته وأهم العوائق التي تواجهه.

1. مفهوم التمكين النفسي:

يعد التمكين النفسي عملية تعزيز وإحساس العاملين بالكفاءة الذاتية من خلال التعرف على الظروف التي تعزز الإحساس بالضعف والتخلص منها وذلك عن طريق الممارسات التنظيمية الرسمية وغير الرسمية التي تعتمد على تقديم معلومات عن الكفاءة الذاتية وضمن أدب التمكين يبدو أن هناك اتفاقاً من قبل الباحثين حول حاجة الأفراد العاملين إلى المزيد من التمكين داخل المنظمات من أجل مواكبة البيئة التنافسية العالمية سريعة التغيير والحاجة إلى التمكين لكم تكن وليدة اليوم فالتمكين له جذور تاريخية يعود تاريخها إلى عام 1940 و 1950 لكن رغم هذا اعتبره بعض الباحثين بأنه بدعة يتلاشى بسرعة ومن الواضح انه لم يكن بدعة بل هو في الحقيقة إذ إن التصاميم التنظيمية التي تتضمن التمكين و التمكين النفسي أثبتت فائدته التنافسية خصوصا عندما يقترن بقوة عمل ذات مهارة عالية تعمل في بيئة ديناميكية إذ إن العمل في العصر الحديث يتطلب من الأفراد العاملين أن تتفاعل من خلال التكنولوجيا والعمل في ترتيبات غير تقليدية. (الابرو، 2017، 105، 106)

والتمكين مصطلح جديد في إدارة الأعمال الأمريكية، ظهر نتيجة لرغبة المؤسسة في التوجه إلى زبائنها وإعادة بعث نشاطها من جديد واختصار وقت القرار، والتمكين يختلف جوهريا عن التفويض والاستقلالية، فالذي يتلقى تفويضا لا يملك القوة في اتخاذ القرار من نفسه، بل يقرر عندما يكون مسؤوله غائبا أو يقرر بالنيابة عن الآخرين.

ويعتبر التمكين من أحدث وأهم المداخل الرئيسية للإصلاح الإداري في الدول المتقدمة، وهو الصيحة التي تتردد أخيرا في تطور الفكر الإداري بعد أن تحول الاهتمام ° 180 من نموذج منظمة التحكم والأوامر إلى ما يسمى الآن بالمنظمة الممكنة.

كما يشير مفهوم التمكين إلى زيادة السلطة والمسؤولية الموكلة إلى العمال في المستويات الادارية المباشرة، بحيث تعادل أو تكاد تعادل السلطة والمسؤولية الموكلة في الإدارة العليا، وهذا بغرض نجاح عمليات التفاوض والتفاهم بين المديرين والعمال حيث يكاد يتساوى الطرفان من حيث القوة، كما يعني مفهوم التمكين أيضا زيادة قدرة العمال في

المنظمة ككل على التعامل بنجاح مع المواقف التي يمرون بها بأنفسهم ودون انتظار غيرهم ليتخذ القرار ويقوموا فقط بتنفيذه. (عبيد، 2003، 87)

2. تعريف التمكين النفسي:

تعددت وجهات النظر حول تعريف التمكين النفسي، فهناك من يرى أن التمكين النفسي نشاط ذاتي يمكن الأفراد من التصرف بمسؤولية وبطريقة هادفة .

وينظر **menon** إلى التمكين على أنه يتضمن ثلاثة أوجه سيكولوجية: التحكم المدرك في بيئة الفرد والكفاءة المدركة في إنجاز المهام، بالإضافة إلى استدخال الهدف وبناء على هذه الأوجه الثلاثة السيكولوجية الكبرى، فإن تعريفا كاملا لتمكين النفسي يمكن أن يقدم أو يقترح كالاتي: التمكين النفسي هو حالة من الحالات المعرفية تتميز بالإحساس بالتحكم المدرك والكفاءة وإستدخال الهدف. (الزعر، 2012، 67)

وهناك من يعرفه بأنه: هو مدى تحكم الفرد في مصادر القوة لديه، ومن هنا يرتبط التمكين بالتأهيل الذي يهدف إلى مساعدة الفرد الذي لديه عجز بدني أو عقلي أو حسي ليصل إلى أقصر أداء ممكن أن يصل إليه في المهام التي يقوم بها على المستوى الشخصي، أو المهام التي يقوم بها من حيث هو عضو في مؤسسة أو المجتمع الذي يعيش فيه. (كفاي، سالم، 2008، 845)

وحسب caeless (2004) فإن التمكين النفسي هو أسلوب إداري ولكنه شعور نفسي بالمقام الأول بمعنى أن هذا الشعور وهذه الدوافع لا تعطي للعامل، وإنما هي أشياء ذاتية متأصلة بداخلهم، كل ما تستطيع الإدارة العليا عمله هو توفير المناخ المناسب والبيئة المساندة لرعاته وتعزيزه.

أما Bhatnagar (2005) ويرى بأنه مفتاح الابتكار والإبداع في بيئة العمل.

وحسب pitts (2005) فإن رؤية الفرد لنفسه وإدراكه لأهمية عمله هي بداية التمكين النفسي وإن لديه الجدارة والكفاءة لتحقيق هذا الهدف. (أبا زيد، 2010، 500)

3. أبعاد التمكين النفسي:

نستنتج من التعريفات السابقة أن التمكين النفسي هو أسلوب تحفيزي يتكون من ثلاثة مدركات، وهي: الأهمية، التأثير، الاستقلالية. بحيث تعكس هذه المدركات اتجاهها إيجابيا نحو العمل وعليه فإن التمكين النفسي مكون تحفيزي يأهل العمال لامتلاك قدرات مستقلة تمكنهم من صنع القرار واتخاذ.

أهمية العمل: يشير هذا العنصر إلى أن المهام التي يؤديها الفرد ذات معنى وقيمة بالنسبة له وللآخرين، وبعبارة أخرى فإن أهمية العمل تتضمن الاعتناء الداخلي للفرد بشأن الوظيفية أو المهمة، ومنه فإن أهمية العمل لدى الفرد تتأثر بالعوامل التالية:

- تنوع المهارات التي تحتاجها الوظيفة .
- إكمال العمل .
- أهمية الوظيفة.

إن انخفاض الأهمية يصاحبه فتور الشعور أو اللامبالاة والشعور بالعزلة أو عدم الارتباط بالأحداث الجوهرية للوظيفة، أما الدرجات المرتفعة من الأهمية فإنها علة العكس تؤدي إلى الانتماء والمشاركة والتركيز على بذل الجهد في العمل.

الاستقلالية: تعتبر الاستقلالية إدراك الفرد بحريته في تقرير إنجاز عمله، واختيار البديل المناسب حيث يبادر إلى تصميمه وإنجازه بما يتناسب مع وجهة نظره وتقديره الخاص.

التأثير: هذا العنصر يشير إلى الدرجة التي عندها ينظر إلى السلوك على أنه مميز في صورة تحقيق الغرض من المهمة أو الوظيفة ويحدث تأثيرات مرغوبة في بيئة عمل الوظيفة الخاصة بالفرد. (عبيد، 2003، 103)

4. متطلبات التمكين النفسي:

من خلال التعريفات السابقة و مختلف الأدبيات والدراسات التي تناولت موضوع التمكين فإننا نلمس هناك جانبين ضروريين في هذه العملية هما الإدارة من جهة والعمال من جهة ثانية .

فإذا كانت إدارة المؤسسة ترعى وتشجع عملية تمكين الموظفين فيتحتم عليها تهيئة الظروف التي تسمح للأفراد بممارسة كفاءاتهم وقدراتهم في الرقابة على عملهم، ما يقوي لديهم روح المبادرة والحرص على أداء أعمال ذات معنى. (ملحم،2006،06)

والطرف الآخر في عملية التمكين هو الفرد نفسه، فإذا لم يكن الفرد على استعداد لأن يصبح موظفا متمكنا فإن جهود المؤسسة وإدارتها ستفشل، وذلك لأن الاستقلالية هي حالة ذهنية وسياق إدراكي لا يمكن تطويره بمجرد فرضه على الإنسان من الخارج. (المعاني،2008،18)

فالفرد عندما يتبنى هذه الحالة الذهنية مع تشجيع إدارة المؤسسة على هذا التبني تتوافر لدى هذا الفرد الثقة بالنفس والقناعة بقدراته المعرفية التي تساعد في عملية اتخاذ القرار.

ولكي يتحقق التمكين الناجح والفعال في المؤسسة، لا بد من توافر مستلزمات ومتطلبات لدى طرفي المعادلة، وبالنسبة للموظف فلا بد أن يكون لديه شعور بالثقة بالنفس وبقدراته الذاتية ويأتي دور التمكين لدعم شعور هذا الموظف بقدراته الذاتية وذلك من خلال قيام المؤسسة بإزالة كل ما يمكن أن يسبب الشعور بالعجز والفشل، ويدفعه لتوظيف ما يملكه من قدرات وإمكانات.

بالنسبة للمؤسسة:

القيادة الممكنة: وهي القيادة التي تهيئ الفرص للموظفين لتمكينهم عن طريق توفير الموارد والمعلومات لموظفي المستويات الإدارية الأدنى، وأن تفوض الصلاحيات، وتشرك العمال باتخاذ القرارات وتحمل مسؤولياتها، كما تحفز موظفيها على الإبداع في العمل، وتكافئ العمال لقاء مبادراتهم الإبداعية، وتدعم الثقة بين المؤسسة والعمال.

الثقافة التنظيمية: تأتي أهمية الثقافة التنظيمية كمطلب من متطلبات التمكين كونها تساعد على غرس وإدامة القيم والسلوك المطلوبين من قبل المؤسسة، وتساعد الأفراد في أداء واجباتهم بشكل سليم وخاصة عندما يكون السلوك مستهدفا بحيث لا يمكن تحديده بشكل مسبق ما يعنى أن التمكين الفعال يتطلب تنفيذ ثقافة تنظيمية جديدة، تأخذ بالاعتبار اتجاهات الفرد وسلوكه، وتركز على تمكين العمال.

التكنولوجيا: إن توافر التكنولوجيا وتوافقها مع القدرات البشرية التي تشغل المعدات والبرمجيات دون الاستعانة بجهات خارجية يساعد في تحقيق تمكين العمال، ومهما كانت التكنولوجيا متطورة ومتخصصة لم تجدي نفعا إذا لم تتوفر القدرات البشرية الماهرة والمتخصصة في استخدام هذه التكنولوجيا.

إدارة المعرفة : تعنى إدارة المعرفة الحصول على المعلومات والبيانات، واستخلاص الجيد منها ومعالجتها، وتخزينها في نظم آلية أو يدوية لتصبح معرفة يتم نشرها، وتسهيل عملية الرجوع إليها من قبل كافة أفراد المؤسسة ومشاركة أوسع في اتخاذ القرار.

(عريقات، 2011، 17)

تصميم العمل: لكي يتحقق التمكين الفعال لابد للمؤسسة أن تعمل على إعادة تصميم العمل ليصبح بشكل جماعي وإن استخدام فرق العمل يتفق كثيرا مع تمكين العمال، وبما أن فريق العمل هو مجموعة من الأفراد يعملون معا لتحقيق هدف عام، نجد أن القرارات الأفكار

الصادرة عن فريق العمل أفضل منها إذا كان العمل يؤدي بشكل فردي، وبالتالي فإن هذا تمكين كبير للفرد ولل فريق.

ومن أهم الفوائد التي تجنيها المؤسسات عندما تتبنى فرق عمل ذاتية الإدارة أي فرق عمل ممكنة، المرونة، وتحسين الإنتاجية، وخفض التكلفة، وحل الكثير من المشكلات و الصعوبات.

المعنى: وهو يعني إدراك الفرد بأن المهام التي يؤديها معنى وقيمة له و للآخرين، وأن ما يؤديه من مهام يتوافق مع متطلبات العمل (المعاني، 2008، 32)

الكفاءة والجدارة: وهو إدراك الفرد بأنه قادر على إنجاز مهام عمله بنجاح وبمهارة عالية اعتمادا على ما يملكه من مؤهلات وقدرات.

حرية التصرف: وتعنى إدراك الفرد بأن وجوده بالمؤسسة يؤثر على القرارات التي يتم اتخاذها في المؤسسة.

بالإضافة إلى هذه النقاط المهمة ، نجد هناك العديد من الأمور التنظيمية التي تساعد في نجاح التمكين النفسي وتحقيق أهدافه ، نذكر منها (مرزوق،2005،04)

التدريب: لا يمكن تمكين العمال دون توفير التدريب الملائم ، لأنه لا يجب أن يفترض المديرون أن الموظفين يفهمون أعمالهم أو يمتلكون المعرفة عن وظائفهم ، إن تمكين العاملين يتطلب اكتساب المعرفة والمهارة والأدوات اللازمة للتصرف الفعال بصفة مستمرة.

يعد التدريب أحد المكونات الأساسية لتمكين العمال ، وهو ما يستوجب تضمين جهود المؤسسة برامج ومواد تدريبية مناسبة ، وفي ضوء المتغيرات العالمية المعاصرة فإنه من الضروري لمؤسسات العصر أن تدرب أعضائها وتعيد تدريبهم، لأنهم يريدون مؤسسة أعضائها على مستوى عالي من المهارة كالمهارة في التشخيص وفي التحليل وفي اتخاذ

القرارات في ضوء مستجدات الواقع ، والمهارة في التكيف مع الظروف المتغيرة ، والمهارات الاجتماعية في التعامل مع باقي أعضاء الفرق التي ينتمون إليها (الهوري، 2002، 10)

الاتصال: يعد الاتصال الفعال مع كل المستويات الإدارية هو المفتاح الأساسي لتمكين العمال فالإدارة لا تستطيع حل أي مشكلة بمفردها، لأن المعلومات المتعلقة بالمشكلة ليست متوفرة لديها، وإنما لدى الأشخاص المنغمسين في المشكلة ولذلك يجب إشراك هؤلاء الأفراد في الحل، لأنه بدون مشاركة الأفراد لن تحل المشكلة، ولن يكون هناك التزام وبدون التزام لن يتحقق التمكين.

الثقة الإدارية: أساس عملية التمكين هو الثقة، ثقة المديرين في أتباعهم، وقد عرف بعض الباحثين الثقة المتبادلة بين الأشخاص بأنها توقع شخص أو مجموعة من الأشخاص بأن معلومات أو تعهدات شخص آخر أو مجموعة الأشخاص هي معلومات أو تعهدات صادقة، ويمكن الاعتماد عليها، فعندها يثق المديرون في موظفيهم، يعاملونهم معاملة تفضيلية، مثل إمدادهم بمزيد من المعلومات وحرية التصرف والاختيار، فالثقة من المدير تؤدي إلى تمكين سلطة الموظف.

الدعم الاجتماعي: لكي يشعر الموظفون بالتمكين الفعلي، فلا بد وأن يشعر وبالدعم والتأييد من رؤسائهم وزملائهم، وهذا من شأنه أن يزيد من ثقة الموظف بالمؤسسة، وبمرور الوقت تحدث زيادة في مستوى انتمائه التنظيمي والتزامه.

مكافأة الموظفين: تعد المكافأة من أهم متطلبات تمكين العمال، لأنها تعطي رسالة للموظف بأن سلوكه وتصرفاته وأدائه مقبول، كما أنها تشجع على بذل مزيد من الجهد والتحسين المستمر للأعمال.

إن المكافأة هنا لا تقتصر على الجانب المادي الذي يقدم كحوافز تشجيعية لتعزيز السلوكيات الإيجابية التي يحققها التمكين لدى العمال، بل يتعداه ليشمل كل الفرص والمزايا

التي يتطلع لها العمال أنفسهم وعلى أن لا تكون المكافآت هي الغاية وغنما نتيجة التمكين.
(الجميلي، 2008، 48)

5. معوقات التمكين النفسي:

إن عملية التمكين ليست عملية سهلة خاصة، إذا ما اتضح أن هناك عددا من المحددات الرئيسية التي تقف عائقا أمام تحقيق فاعلية هذه العملية، فقد أشار العديد من الكتاب والباحثين إلى عدة معوقات للتمكين النفسي، إذا عرض المغربي بعض المعوقات التي تقدر تحد من تطبيق تمكين العمال والمتمثلة في :

- إساءة استخدام عوامل القوة الممنوحة للعمال.
- زيادة العبء والمسؤولية على عمال غير قادرين عليها.
- تركيز بعض العمال على نجاحهم الشخصي وتفضيله على نجاح الجماعة.
- زيادة التكاليف التي تتحملها المنظمة نتيجة تدريب وتعليم الأفراد.
- زيادة الوقت المطلوب لأداء العمل الجماعي وعمل اللجان .
- إقبال الأفراد على المفاهيم النظرية والتشكيلية أكثر من إقبالهم على الموضوعية وفاعلية التطبيق.
- زيادة الصراع وتفتش النزاع بين العمال عند أداء العمل الجماعي.
- عدم تمكن بعض العمال من المعرفة الكاملة لاتخاذ قرارات فعالة.
- اتخاذ القرارات بناء على أسس شخصية، وليس على أسس ومبررات منطقية وموضوعية. (المغربي، 2001، 04).

أما الساعدي وطبقا لسميث ومولى فقد أعزى معوقات التمكين النفسي إلى ما يلي:

- عدم الثقة بالإدارة.
- خوف الإدارة العليا من فقدان القوة.
- خوف الإدارة الوسطى من فقدان وظائفهم.
- خوف العمال من تحمل المسؤوليات.

- ضعف مصداقية الإدارة.
- البناء البيروقراطي التقليدي السائد.
- انفصال الإدارة عن العمال ماديا وهرميا.
- عدم الاستعداد لتقبل التغيير وعدم الرغبة فيه. (الساعدي، 2011، 183)

خلاصة الفصل

من خلال ما تم عرضه في هذا الفصل نستنتج أن للتمكين النفسي أهمية بالغة في أداء العمل لما له من أثر في تطوير المؤسسات في شتى الميادين وأن مفهوم التمكين النفسي ينبغي على كل شخص أن يتبعه للرقى والتميز ولتحقيق التمكين النفسي لدى جميع العاملين في المؤسسات.

الجانب الميداني

الفصل الرابع: الإجراءات المنهجية للدراسة الميدانية

تمهيد

1. منهج الدراسة

2. الدراسة الاستطلاعية

1.2. تعريف الدراسة الاستطلاعية

2.2. وصف المجتمع الدراسة

3.2. عينة الدراسة واسلوب اختيارها

4.2. وصف الادوات المستخدمة في الدراسة

3. الدراسة الأساسية

1.3. عينة الدراسة الأساسية

2.3. الأساليب الإحصائية المستخدمة في الدراسة

خلاصة الفصل

تمهيد:

بعد ما تم عرضه في الجانب النظري لهذه الدراسة، والذي تمثل في تحديد مشكلة الدراسة وأهم المعلومات حول الظاهرة، سنحاول في هذا الفصل أن نتناول بالتفصيل الإجراءات الميدانية والتي تعد من أهم خطوات البحث العلمي وذلك من خلال التطرق إلى الدراسة الاستطلاعية وإبراز أهم أهدافها وإجراءاتها والنتائج التي تم التوصل إليها، إضافة إلى تحديد ميدان الدراسة والعينة التي تم إجراء الدراسة عليها والأدوات المستخدمة في جمع البيانات لتوضح لنا بعدها إجراءات تطبيق الدراسة الأساسية، وكذلك أهم الأساليب الإحصائية المستخدمة في تحليلها.

1. منهج الدراسة:

يمكن تعريف المنهج الوصفي في البحث أنه الطريقة التي ترتبط بظاهرة معاصرة بقصد وصفها وصفا دقيقا وتفسيرها تفسيراً علمي. (منسي، 2003، 201)

كذلك المنهج الوصفي يستخدم في تقرير خصائص موقف معين أي وصف العوامل الظاهرة حيث تعتبر البحوث الوصفية أسهل من حيث الفهم. (أحمد محمد، 30، 2008)

فالبحوث الوصفية تتعلق بجمع البيانات من أجل اختبار الفروض أو الإجابة على أسئلة بشأن الحالة الراهنة بموضوع الدراسة أو الدراسة الوصفية تحدد وتقرر مسار الأشياء. حيث تم الاعتماد في هذه الدراسة على المنهج الوصفي الارتباطي لأنه يصف الظاهرة أو الواقع ما بدقة وموضوعية واعتماداً على المعطيات (البيانات) التي تحلل تحليلًا كمياً. (مصطفى، 2003، 353)

لأن طبيعة الدراسة تفرض هذا المنهج من أجل معرفة طبيعة العلاقة القائمة بين جودة الحياة الوظيفية ومستوى التمكين النفسي لدى عينة من مستشاري التوجيه، كما أنه يساعد في عملية اختبار فرضيات الدراسة لمعرفة ما إذا كانت هذه الفرضيات محققة احصائياً أم لا.

- ويعرف المنهج الوصفي الارتباطي بأنه: المنهج الذي يهتم بدراسة العلاقات بين الظواهر وتحليلها والتعمق فيها لمعرفة الارتباطات الداخلية في هذه الظواهر وكذلك الارتباطات الخارجية بينها وبين الظواهر الأخرى. (عبيدات، د ت، 19)

2. الدراسة الاستطلاعية

1.2. تعريف الدراسة الاستطلاعية:

تعتبر الدراسة الاستطلاعية شيئاً ضرورياً ومرحلة مهمة من مراحل البحث، لا يمكن الاستغناء عنها، ومن خلالها وبناءاً عليها يشيع الطريق أمام الصعوبات التي تصادفه وما تصادفه وما يظهر من النواحي التي تستوجب التفسير، فإنه يتسنى له القيام بالمراجعة

النهائية لخطوات البحث حتى يكون مطمئنا لسلامة التنفيذ، وهي الفرصة الوحيدة للتعديل ولا يتسنى له بعد ذلك التطبيق. (بركات محمد، 1984، 76)

ولهذا تم إجراء الدراسة الاستطلاعية في الفترة من 15 فيفري إلى 25 على مستوى مركز التوجيه حيث تم توزيع استبيان الدراسة التي عينة الدراسة وبعد أسبوع تم استرجاع الاستبيان واختياره من حيث الخصائص السيكومترية (الصدق، الثبات) لهذه الأداة بغرض الاعتماد عليها كأداة للقياس في الدراسة الأساسية. وتهدف الدراسة الاستطلاعية إلى ما يلي:

- التعرف على ميدان الدراسة والتدريب على خطوات البحث وتحديد مشكلاته وصعوباته لتنفيذها في الدراسة الأساسية:
- تجريب أدوات البحث والوقوف على خصائصها السيكومترية من حيث صدقها وثباتها وقدرتها على قياس متغيرات البحث.
- التأكد من وضوح التعليمات وسهولة فهم أفراد العينة لأدوات البحث وكيفية الإجابة عليها بطريقة صحيحة.

2.2. وصف مجتمع الدراسة:

إن مجتمع الدراسة أو البحث في العلوم الإنسانية "مجموعة من تهيئة أو غير من تهيئة من العناصر المحددة مسبقا والتي تتركز عليها الملاحظات" (موريس انجرس، 197، 2006) وتعتبر أو لخطوات في اختيار العينة هو تحديد المجتمع موضوع الاهتمام. بمعنى على أي مجموعة يريد الباحث أن يعمم نتائج الدراسة ويستخدم مجتمع البحث للدلالة على جميع مفردات الظاهرة التي يقوم الباحث بدراستها. فالمجتمع الأصلي الذي أخذنا منه عينة البحث هو مستشاري التوجيه في مركز التوجيه للسنة الدراسية 2019 / 2020 بالوادي ولقد بلغ حجم مجتمع البحث (60) مستشار توجيه.

3.2. عينة الدراسة وأسلوب اختيارها:

تم اختيار العينة بطريقة قصدية من مركز التوجيه لتطبيق الاستبيان حيث اختير (32) مستشار من مركز التوجيه والموضحة في الجدول كالتالي:

جدول رقم: (01) يوضح عينة الدراسة الاستطلاعية:

مستشاري التوجيه	المجموع
مركز التوجيه	32

4.2. وصف الأدوات المستخدمة في الدراسة :

يحتاج كل باحث إلى أدوات معينة لجمع البيانات المطلوبة للدراسة من أجل تحقيق الدقة والموضوعية تختلف هذه الأدوات باختلاف طبيعة مشكلة الدراسة وفرضياتها والأهداف التي تسعى إلى تحقيقها ولهذا تم الاعتماد على الأدوات التالية:

الاستبيان:

الاستبيان هو عبارة عن مجموعة من الأسئلة التي يطرحها الباحث على المبحوثين وفقا لتوقعاته للموضوع. (معمرية، 2007، 148)

وصف الاستبيان :

الأداتين هما عبارة عن استبيانين مقتبسين من طرف دراستين بالنسبة لجودة الحياة الوظيفية هي دراسة بعنوان جودة الحياة الوظيفية وأثرها على الالتزام التنظيمي لموظفي وزارتي العمل والتنمية الاجتماعية في قطاع غزة من طرف الباحثة سمر سعيد البياري هدفت لمعرفة جودة الحياة الوظيفية وأثرها على الالتزام التنظيمي لموظفي وزارتي العمل والتنمية الاجتماعية بقطاع غزة وتتكون من 45 عبارة موزعة على 7 أبعاد تم الاعتماد على 5 أبعاد منها البعد الأول مجال ظروف العمل المادية يضم 6 بنود والبعد الثاني خاص بمجال التوازن بين الحياة والعمل ويضم 6 بنود والبعد الثالث يخص مجال الأجور والمكافآت والذي يضم هو أيضا 6 بنود والبعد الرابع خاص بمجال إتاحة الفرص للترقية والتقدم المهني والذي يضم 8 بنود حيث تم التعديل فيه بحيث تم الاعتماد على 5 بنود منها والبعد الخامس يخص مجال الأمان والاستقرار الوظيفي والذي يضم 6 بنود وبالنسبة لتمكين النفسي هي دراسة بعنوان تمكين العاملين وعلاقته بجودة الحياة الوظيفية في ضوء الثقة التنظيمية كمتغير وسيط من طرف الباحث ساخى بوبكر حيث هدفت الدراسة لمعرفة تمكين العاملين وعلاقته

بجودة الحياة الوظيفية وتتكون من 19 عبارة موزعة على 4 أبعاد البعد الأول خاص بمجال أهمية العمل (المعنى) يضم 4 بنود والبعد الثاني خاص بمجال حرية التصرف (الاستقلالية) ويضم 5 بنود والبعد الثالث مجال الفاعلية الذاتية ويضم 5 بنود والبعد الرابع خاص بمجال التأثير ويضم 5 بنود أيضا 5 بنود أما بالنسبة للبدائل المتعلقة بالأجوبة فهي كالآتي (موافق جدا، موافق، محايد، غير موافق، غير موافق جدا). وتقديرها تتراوح من 5 إلى 1 درجة.

جدول رقم (02): يبين درجات فقرات الاستبيان

الدرجات	البدائل	موافق	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق جدا
		جدا			موافق	
التصحيح في حالة البنود الايجابية		5	4	3	2	1

خطوات الاستبيان :

- تحديد الهدف من الاستبانة بدقة وشكل واضح.
- صياغة الأسئلة بحيث تغطي محاولة الاستبانة وتدور حول الحصول على المعلومات على المشكلة موضوع الدراسة مع الاستعانة بالخبرات السابقة والاستبيانات المشابهة.
- يتوقف نوع الأسئلة على الموقف الذي تستخدم فيه (سؤال مفتوح أو اختبار من بدلين أو الاختبار من متعدد)
- ترتيب الأسئلة في مجموعات للإجابة عليها.
- توزيع الاستبيان على مجموعة من الأساتذة المحكمين لتقديم ملاحظاتهم حول بنائه وشكله الظاهري (الألفاظ، العبارات، التركيب، الجمل).

جدول (03) : يبين أبعاد جودة الحياة الوظيفية

الرقم	البعد	رقم العبارة
1	ظروف العمل المادية	8-7-6-5-4-3-2-1
2	التوازن بين الحياة والعمل	-13-12-11-10-9 14
3	الأجور والمكافآت	19-18-17-16-15
4	إتاحة الفرص للتقدم المهني	24-23-22-21-20
5	الأمان والاستقرار الوظيفي	-29-28-27-26-25 30

الجدول (04) : يبين أبعاد التمكين النفسي

الرقم	البعد	رقم العبارة
1	التمكين النفسي	-7-6-5-4-3-2-1 -12-11-10-9-8 -17-16-15-14-13 20-19-18

الخصائص السيكومترية للاستبيان:

للتأكد من صلاحية الأداة المستعملة لجمع البيانات والوثوق بنتائجها يجب التأكد من صدقها وثباتها ،حيث تم في إطار هذه الدراسة الاستطلاعية بحساب الصدق والثبات كالآتي:

أ. صدق فقرات الاستبيان:

يعد صدق الاختبار الخاصية الأكثر أهمية من بين خصائص الاختبار الجيد ويكون الاختبار صادقاً إذا كان يقيس ما وضع لقياسه أي إذا حقق الغرض الذي وضع من أجله.(محمد،2010،189)

حيث تم حساب صدق الاستبيان بطريقتين :

- صدق المحكمين:

بعد بناء الاستبيان يحتوي الذي على المتغيرين التاليين جودة الحياة الوظيفية والذي يحتوي على خمسة أبعاد و30 بند والتمكين النفسي ويحتوي هذا الأخير على 20 بند تم عرضه على مجموعة من الأساتذة المحكمين الذي بلغ عددهم 7 محكمين من تخصصات مختلفة ضمنت إرشاد وتوجيه، علم النفس المدرسي، علم النفس التربوي، علم النفس تنظيم وعمل.

الخصائص السيكمترية لأدوات الدراسة:

لا يمكن للباحث أن يستخدم أداة لجمع البيانات على عينة دراسته، إلا إذا تأكد من صلاحية تلك الأداة للتطبيق، وذلك من خلال التأكد من خصائصها السيكمترية، مما يجعله، فيما بعد يثق من النتائج المتحصل عليها بواسطة تلك الأداة.

الخصائص السيكمترية لمقياس جودة الحياة الوظيفية:

صدق المقياس:

يعدّ الصدق من أهم الشروط التي يتطلب توافرها في الاختبار أو المقياس قبل تطبيقه، لأنه يشير إلى قدرة المقياس أو الاختبار في قياس ما وضع من أجل قياسه. (الزويجي وآخرون، 1831، 88)

ويقصد بالصدق أن يقيس الاختبار فعلا القدرة أو السمة أو الاتجاه أو الاستعداد الذي وضع من أجل قياسه، أي أن يقيس فعلا ما وضع لقياسه. (العيصاوي، 2003، 22)

ولغرض التحقق من صدق أدوات الدراسة، تم اختيار صدق الاتساق الداخلي

صدقا لاتساق الداخلي لمقياس جودة الحياة الوظيفية:

جرى التحقق من صدق الاتساق الداخلي للاستبيان بتطبيقه على عينة استطلاعية مكونة من (32) مستشار توجيه، وتم حساب معامل ارتباط بيرسون بين درجة البعد والبند وبين درجة البعد والدرجة الكلية على المقياس، وذلك باستخدام البرنامج الإحصائي (0،23)

spss

وفيما يلي توضيح للنتائج المتوصل إليها بعد حساب صدق الاتساق الداخلي:

جدول (05): يوضح صدق الاتساق الداخلي لبعـد ظروف العمل المادية وبنوده

البعـد	البند 1	البند 2	البند 3	البند 4	البند 5	البند 6
0.80	0.80	0.65	0.59	0.60	0.64	0.74

من خلال الجدول الموضح أعلاه نجد أن درجة ارتباط ظروف العمل المادية مع بنوده قوي

جدول (06): يوضح صدق الاتساق الداخلي لبعـد التوازن بين الحياة و العمل مع بنوده.

البعـد	البند 1	البند 2	البند 3	البند 4	البند 5	البند 6
0.92	0.42	0.68	0.59	0.67	0.74	0.63

من خلال الجدول الموضح أعلاه نجد أن درجة ارتباط بعـد التوازن بين الحياة والعمل مع بنوده قوية.

جدول (07): يوضح صدق الاتساق الداخلي لبعـد المكافآت والأجور مع بنوده

البعـد	البند 1	البند 2	البند 3	البند 4	البند 5
0.85	0.85	0.83	0.80	0.51	0.76

من خلال الجدول الموضح أعلاه نجد أن درجة ارتباط بعـد المكافآت والأجور مع بنوده قوية جدا.

جدول (08): يوضح صدق الاتساق الداخلي لبعـد إتاحة الفرصة للترقية المهنية مع بنوده

البعـد	البند 1	البند 2	البند 3	البند 4	البند 5
0.86	0.71	0.80	0.59	0.54	0.45

من خلال الجدول الموضح أعلاه نجد أن درجة ارتباط لبعـد إتاحة الفرصة للترقية المهنية مع بنوده قوية.

جدول (09): يوضح صدق الاتساق الداخلي لبعد الاستقرار والأمان مع بنوده

البعد	البند 1	البند 2	البند 3	البند 4	البند 5	البند 6
0.92	0.78	0.50	0.61	0.80	0.60	0.78

من خلال الجدول الذي تم عرضه نجد أن درجة ارتباط بعد الاستقرار والأمان مع بنوده قوية.

جدول (10): يوضح صدق الاتساق الداخلي لمقياس جودة الحياة الوظيفية مع كل بعد من أبعاده.

أبعاد المقياس	قيم معامل الارتباط	مستوى الدلالة
ظروف العمل المادية	0.80	0.05
التوازن بين الحياة والعمل	0.91	0.05
الأجور والمكافآت	0.85	0.05
اتاحة الفرص للتقدم المهني	0.86	0.05
الأمان والاستقرار الوظيفي	0.92	0.05

بالنسبة لصدق استبيان جودة الحياة الوظيفية نجد أنه يتمتع بدرجة عالية من الصدق من خلال الجداول الموضحة .

ثبات المقياس:

يشير الثبات إلى إمكانية الاعتماد على أداة القياس أو على استخداما لاختبار وهذا يعني إن ثبات الاختبار أن يعطي نفس النتائج باستمرار أي إذا ما استخدمنا لاختبار أكثر من مرة تحت ظروف مماثلة. (عبدالمجيد ابراهيم، 2000، 165)

ويعرف الثبات على أنه دقة المقياس و اتساقه، أي أن يحصل نفس الفرد على نفس الدرجة في نفس الاختبار عند تطبيقه أكثر من مرة. (أبوعلام، 2004، 429)

ولغرض التحقق من ثبات المقياس استخدمت هذه الدراسة الثبات بطريقة التجزئة النصفية من خلال معادلة سيبرمان براون.

جدول (11): يوضح ثبات ألفا كرونباخ لأبعاد جودة الحياة الوظيفية:

ظروف العمل المادية	التوازن بين الحياة والعمل	المكافآت والأجور	إتاحة الفرص لترقية المهنية	الاستقرار والأمان
0.86	0.79	0.68	0.81	0.58

التجزئة النصفية لمقياس جودة الحياة الوظيفية:

جدول (12): يوضح معاملات الثبات بطريقة التجزئة النصفية وألفا كرومباخ

ألفا كرومباخ	التجزئة النصفية
0.87	سيبرمان براون
	0.91

من خلال الجدول (12): نجد أن قيم الثبات تتراوح ما بين 0.87 في ألفا كرومباخ وفي التجزئة النصفية 0.91 وهي قيم مقبولة الثبات وبالتالي نستطيع القول أن المقياس يتمتع بدرجة عالية من الثبات.

1-4-2 : صدق وثبات مقياس التمكين النفسي:

1-2-4-1: صدق المقياس:

صدق الاتساق الداخلي لمقياس التمكين النفسي:

للتحقق من صدق الأداة، استخدمت هذه الدراسة طريقة الاتساق الداخلي، وهذا بعد تطبيق مقياس التمكين النفسي على عينة مكونة من (32) مستشار توجيه، وتم إيجاد معامل الاتساق الداخلي والدرجة الكلية على المقياس.

جدول (13): يوضح صدق الاتساق الداخلي لمستوى التمكين النفسي:

مستوى التمكين النفسي	البند 1	البند 2	البند 3	البند 4	البند 5	البند 6	البند 7	البند 8	البند 9	البند 10
1	-0.20	0.20	0.57	0.80	0.73	0.40	0.65	0.66	0.65	0.67

البند 11	البند 12	البند 13	البند 14	البند 15	البند 16	البند 17	البند 18	البند 19	البند 20
0.73	0.43	0.46	0.42	0.49	0.51	0.66	0.62	0.56	0.60

من خلال الجدول الذي تم عرضه نجد أن درجة ارتباط مستوى التمكين النفسي مع بنوده قوية.

بالنسبة لصدق استبيان التمكين النفسي نجد أنه يتمتع بدرجة عالية من الصدق وذلك من خلال الجداول الموضحة.

-2-4-1 : ثبات المقياس:

الثبات بطريقة التجزئة النصفية "معادلة سبيرمان براون"

تم حساب ثبات هذا المقياس بطريقة التجزئة النصفية وهذا بعد تطبيق الأداة مرة واحدة على المبحوثين، ليتم بعدها تجزئة المقياس إلى نصفين متساويين، يحتوي الأول على البنود الفردية والجزء الثاني على البنود الزوجية، ثم يوجد معامل الارتباط بينهما.

جدول رقم (14): يوضح معاملات الثبات بطريقة التجزئة النصفية وألفا كرومباخ:

ألفا كرومباخ	التجزئة النصفية
0.79	سيبرمان براون
	0.79

من خلال الجدول (14): نجد أن قيم الثبات تتراوح ما بين 0.79 في ألفا كرومباخ وفي التجزئة النصفية 0.79 وهي قيم مقبولة من الثبات وبالتالي نستطيع القول أن المقياس يتمتع بدرجة عالية من الثبات.

3. الدراسة الأساسية:

1.3. عينة الدراسة الأساسية:

أما بالنسبة لعينة الدراسة الأساسية والتي تكونت من 60 مستشارا ومستشارة فاختيرت بأسلوب غير عشوائي وبطريقة قصدية.

2.3. الأساليب الإحصائية المستخدمة في الدراسة:

يعتمد تحليل البيانات على مجموعة من الأساليب الإحصائية، للإحصاء الوصفي والإحصاء الاستدلالي، ولقد تم الاعتماد في معالجة البيانات على برنامج الرزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية (23.0) spss.

وقد تم تطبيق الأساليب الإحصائية التالية:

- لإيجاد صدق الاتساق الداخلي للاستبانة تم استخدام معامل ارتباط سيبرمان براون.
- لإيجاد معامل ثبات الاستبانة تم استخدام معامل ارتباط سيبرمان براون وطريقة التجزئة النصفية، ومعامل ارتباط ألفا كرومباخ.

خلاصة الفصل:

بعد ما تم التطرق في هذا الفصل إلى أهم الإجراءات المنهجية المتبعة في الدراسة الميدانية ابتداء من المنهج المتبع كإطار عام للدراسة، ثم التطرق إلى إجراءات الدراسة الاستطلاعية وما تعكسه من فوائد تمهد لإجراءات الدراسة الأساسية، وتم تحديد الأساليب الإحصائية المستخدمة التي تتماشى مع طبيعة الموضوع في معالجة البيانات المتحصل عليها.

الفصل الخامس: عرض وتفسير نتائج الدراسة

تمهيد

1. عرض ومناقشة نتائج الفرضيات الإجرائية

1.1. عرض ومناقشة نتائج الفرضية الإجرائية الأولى

1.2. عرض ومناقشة نتائج الفرضية الإجرائية الثانية

1.3. عرض ومناقشة نتائج الفرضية الإجرائية الثالثة

1.4. عرض ومناقشة نتائج الفرضية الإجرائية الرابعة

1.5. عرض ومناقشة نتائج الفرضية الإجرائية الخامسة

2. عرض ومناقشة نتائج الفرضية العامة

3. الاستنتاج العام

4. الاقتراحات.

تمهيد:

نعرض في هذا الفصل النتائج التي تم التوصل إليها بعد اجراءات الدراسة الأساسية بناءً على المعالجة الاحصائية التي استخدمت، حيث سيتم في هذه المرحلة البحثية تفرغ البيانات في جداول تم عرضها وتفسير النتائج المتحصل عليها في ظل التراث المعرفي (الجانب النظري والدراسة الاستطلاعية والدراسة الأساسية) موضوع الدراسة.

1. عرض ومناقشة نتائج الفرضيات الإجرائية:

1.1. عرض ومناقشة نتائج الفرضية الإجرائية الأولى:

تنص الفرضية على أن هناك علاقة ارتباطية دالة إحصائياً بين ظروف العمل المادية ومستوى التمكين النفسي لدى مستشاري التوجيه. تم اختبار هذه الفرضية باستخدام معامل ارتباط بيرسون، بواسطة نظام الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية SPSS²²، حصلنا على النتائج المبينة في الجدول التالي :

جدول (15): معامل الارتباط بيرسون بين ظروف العمل المادية ومستوى التمكين النفسي.

المتغير	معامل الارتباط	الدالة الإحصائية
ظروف العمل المادية	0.03	0.80
التمكين النفسي		

يتضح من خلال النتائج المتحصل عليها في الجدول رقم (15) أن قيمة معامل الارتباط r بلغت 0.03 وهي دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة 0.05، وعليه نقول أنه توجد علاقة ارتباطية ضعيفة ذات دلالة إحصائية بين ظروف العمل المادية والتمكين النفسي لدى مستشاري التوجيه.

من خلال النتائج المبينة في الجدول أعلاه يتضح أنه توجد علاقة ضعيفة بين الظروف المادية للعمل والتمكين النفسي لدى أفراد العينة أي أنه هناك العديد من الظروف والعوامل التي تؤدي إلى التمكين النفسي للأداء بالنسبة لأفراد العينة وهم مستشاري التوجيه أي قد تكون هناك ظروف مساعدة وتسهم في رفع مستوى التمكين النفسي على غرار المهارات الشخصية كذلك المستوى المعرفي وطبيعة التكوين الأكاديمي ، أيضاً العلاقات الإنسانية السائدة داخل المؤسسة التي تساعد على أداء المهام بالطريقة الصحيحة والهادفة أيضاً نمط القيادة التربوية أي المدير المتفهم والذي لديه رؤية مستقبلية لتطوير أداء المؤسسة في سبيل تحقيق الأهداف التربوية وأن أهمية العمل تتضمن الاعتناء الداخلي للفرد بشأن الوظيفة أو المهمة فجودة ظروف العمل المادية تساعد على جلب الكفاءات إلى العمل وتربطهم به، كما نجد أن معدل دوران العمل بترك الخدمة ومعدلات الغياب ترتفع بالأعمال

التي تتصف بظروف عمل سيئة والعكس صحيح ولهذا لا يمكن ربط ظروف العمل المادية ارتباط كبيراً بالتمكين النفسي وهذا حسب إجابات أفراد العينة لأنهم يرون أنه هناك عدة ظروف وعوامل أخرى تعتبر أهم في تكوين العامل النفسي لديهم ومن هذه الظروف والعوامل التي تعمل على تكوين هذا العامل هي تنوع المهارات التي تحتاجها الوظيفة وأهمية الوظيفة.

1.2. عرض ومناقشة نتائج الفرضية الإجرائية الثانية:

تنص الفرضية على أن هناك علاقة ارتباطية دالة إحصائياً بين توازن الحياة والعمل والتمكين النفسي لدى مستشاري التوجيه

تم اختبار هذه الفرضية باستخدام معامل ارتباط بيرسون، بواسطة نظام الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية SPSS²²، حصلنا على النتائج المبينة في الجدول التالي :

جدول (16) : معامل الارتباط بيرسون بين توازن الحياة والعمل ومستوى التمكين النفسي لدى مستشاري التوجيه.

المتغير	معامل الارتباط	الدالة الإحصائية
توازن الحياة والعمل	0.09	0.49
التمكين النفسي		

يتضح من خلال النتائج المتحصل عليها في الجدول رقم (16) أن قيمة معامل الارتباط r بلغت 0.09 وهي دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة 0.05، وعليه نقول بأنه توجد علاقة ارتباطية ضعيفة ذات دلالة إحصائية بين توازن الحياة والعمل ومستوى التمكين النفسي لدى مستشاري التوجيه.

خلال النتائج الموضحة في الجدول يتضح أنه هناك علاقة ضعيفة بين توازن الحياة والعمل وبين التمكين النفسي لدى أفراد العينة أي أن أفراد العينة يرون أنه ليس هناك ارتباط كبير بينهما بمعنى أن توازن الحياة والعمل لا تعمل بشكل كبير على تكوين العامل النفسي لديهم وقد تكون هناك عدة مؤثرات أخرى تساعد في رفع مستوى التمكين النفسي منها الرضا الوظيفي بحيث يعمل بدرجة كبيرة على تكوين العامل النفسي لهم وكما تعمل الرغبة الوظيفية هي أيضاً في رفع هذا المستوى لدى الأفراد وكما أن هناك عدة برامج تسهم في تحقيق توازن الحياة والعمل منها وجود برامج المساعدة التعليمية لدعم وتطوير الموظفين نحو

الحصول على مؤهلات وشهادات تعليمية في المستقبل ووجود برامج الإجازات الدينية والعطلات الرسمية والإجازات العادية من خلال إعطاء الموظف إجازات مدفوع الأجر وغيرها من البرامج الأخرى التي تعمل بشكل كبير تحقيق توازن الحياة والعمل، كما تحتاج إلى تبني استراتيجية مميزة خاصة بالتوازن بين العمل والحياة، حيث صاحب العمل يواجه تحدي إيجاد ثقافة تنظيمية للمؤسسة تتمثل في تركيز الموظفين على واجباتهم الخاصة بالعمل أثناء العمل

1.3. عرض ومناقشة نتائج الفرضية الإجرائية الثالثة:

تنص الفرضية على أن هناك علاقة ارتباطية دالة إحصائياً بين الأجور والمكافآت ومستوى التمكين النفسي لدى مستشاري التوجيه. تم اختبار هذه الفرضية باستخدام معامل ارتباط بيرسون، بواسطة نظام الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية SPSS₂₂، حصلنا على النتائج المبينة في الجدول التالي :

جدول (17): معامل الارتباط بيرسون بين الأجور والمكافآت ومستوى التمكين النفسي لدى مستشاري التوجيه.

المتغير	معامل الارتباط	الدالة الإحصائية
الأجور والمكافآت	0.10	0.44
التمكين النفسي		

يتضح من خلال النتائج المتحصل عليها في الجدول رقم (17) أن قيمة معامل الارتباط r بلغت 0.10 وهي دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة 0.05، وعليه نقول بأنه توجد علاقة ارتباطية ضعيفة ذات دلالة إحصائية بين الأجور والمكافآت ومستوى التمكين النفسي لدى مستشاري التوجيه.

من خلال النتائج المبينة في الجدول يتضح أنه هناك علاقة بين كل من الأجور والمكافآت والتمكين النفسي ولكن هذه العلاقة ضعيفة جداً وذلك انطلاقاً من إجابات أفراد العينة بمعنى أنه الأجور والمكافآت لا يمكنها أن تعمل على تكوين العامل النفسي لديهم إذ

يرجع أفراد العينة التمكين النفسي إلى مدى ارتباط الفرد تجاه العمل ومدى تعلقه به و كما يرجعه أيضا إلى عامل الخبرة إذ أنه كلما كان الفرد يمتلك الخبرة تجاه العمل كلما كان متمكنا من الناحية النفسية إذ ترجع أنظمة الأجور والمكافآت إلى أنها أكثر الأنظمة تأثيرا في استقرار الفرد واندماجه في عمله وتحقيق الرضا الوظيفي لديه حيث الأجر يعتبر وسيلة لإشباع احتياجات الفرد المختلفة سواء كانت احتياجات أساسية لحياته وبقائه أو لشعوره بالأمان والاندماج في المجتمع، ويظهر ذلك من خلال المواظبة في الحضور وقت الدوام الرسمي وعدم التأخر والالتزام بوقت الانصراف والحرص على إنجاز العمل دون تأخير بخلاف شعور الفرد بضالة وعدم كفاية أو إشباع الراتب أو الأجر أو الحافز لاحتياجاته الأساسية، مما يترتب عليه عدم الالتزام بوقت الدوام وإهمال العمل واللامبالاة بإنجازه في الوقت المحدد.

1.4. عرض ومناقشة نتائج الفرضية الإجرائية الرابعة:

تنص الفرضية على أن هناك علاقة ارتباطية دالة إحصائياً بين إتاحة الفرص للتقدم والتقدم المهني ومستوى التمكين النفسي لدى مستشاري التوجيه تم اختبار هذه الفرضية باستخدام معامل ارتباط بيرسون، بواسطة نظام الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية SPSS22، حصلنا على النتائج المبينة في الجدول التالي :

جدول (18): معامل الارتباط بيرسون بين إتاحة الفرص للتقدم المهني ومستوى التمكين النفسي لدى مستشاري التوجيه.

المتغير	معامل الارتباط	الدالة الإحصائية
إتاحة الفرص للتقدم والتقدم المهني	0.03	0.83
التمكين النفسي		

يتضح من خلال النتائج المتحصل عليها في الجدول رقم (18) أن قيمة معامل الارتباط r بلغت 0.03 وهي دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة 0.05 وعليه نقول بأنه توجد علاقة

ارتباطيه ضعيفة ذات دلالة إحصائية بين إتاحة الفرص للتقدم المهني ومستوى التمكين النفسي لدى مستشاري التوجيه.

من خلال النتائج المبينة في الجدول أعلاه يتضح أنه توجد علاقة ارتباطية ضعيفة بين إتاحة الفرص للتقدم المهني والتمكين النفسي لدى أفراد العينة وذلك انطلاقاً من اجابات أفراد العينة حيث أن إتاحة الفرص للتقدم المهني يساهم في خلق حافز قوي لدى الأفراد لبذل أقصى جهد في عملهم، وكذلك إشعارهم بالاستقرار والطمأنينة نتيجة التقدم المستمر في مستوى المعيشة، وتلبية احتياجات المؤسسة من الافراد العاملين من حيث العدد والنوع، أيضاً توفير الظروف التي من شأنها تحفيز العاملين لمزيد من العمل، وذلك لعلمهم بأنه هناك علاقة بين معدل أو مستوى الأداء، وبين الأجر أو الحافز الذي يتلقونه، مع الاحتفاظ بالموظفين المتميزين، وعدم إعطائهم مبرراً لترك العمل إلى جهات أخرى منافسة بفعل شروط عمل أفضل تقدمها لهم تلك الجهات، حيث تساعد عملية الترقية المؤسسة على اجتذاب قوى العمل من خارجها للعمل فيها، مما يضمن لها الاستمرارية، ويجنبها أزمات بفقدان العاملين فيها، كما تعتبر الترقية وسيلة تثقيفية يمكن من خلالها أن تصبح الوظيفة يتعلم فيها العامل العمل الجديد كل يوم ولا يشعر بالملل، وبالتالي تحقيق الأهداف المطلوبة للفرد من خلال اشباع حاجات التميز لديه وطموحاته التي يسعى لها وتحقيق أهداف المؤسسة من خلال تحقيق الانتاجية المطلوبة لضمان الاستمرارية والبقاء والمنافسة والنجاح.

1.5. عرض ومناقشة نتائج الفرضية الإجرائية الخامسة:

تنص الفرضية على أن هناك علاقة ارتباطية دالة إحصائية بين الأمان والاستقرار الوظيفي ومستوى التمكين النفسي لدى مستشاري التوجيه.

تم اختبار هذه الفرضية باستخدام معامل ارتباط بيرسون، بواسطة نظام الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية SPSS²²، حصلنا على النتائج المبينة في الجدول التالي:

جدول (19): معامل الارتباط بيرسون بين الأمان والاستقرار الوظيفي ومستوى التمكين النفسي لدى مستشاري التوجيه.

المتغير	معامل الارتباط	الدالة الإحصائية
الأمان والاستقرار الوظيفي	0.04	0.80
التمكين النفسي		

يتضح من خلال النتائج المتحصل عليها في الجدول رقم (19) أن قيمة معامل الارتباط r بلغت 0.04 وهي دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة 0.05، وعليه نقول بأنه توجد علاقة ارتباطيه ضعيفة ذات دلالة إحصائية بين الأمان والاستقرار الوظيفي ومستوى التمكين النفسي لدى مستشاري التوجيه.

من خلال النتائج المبينة في الجدول أعلاه يتضح أنه توجد علاقة ارتباطيه ضعيفة بين الاستقرار والأمان الوظيفي والتمكين النفسي لدى مستشاري التوجيه أي أنه هناك العديد من العوامل التي تؤدي إلى التمكين النفسي بالنسبة لأفراد العينة منها إحساس الموظف بالطمأنينة على مصدر دخله وعلى استقراره في عمله، والأمن من إجراءات إدارية تعسفية الأمر الذي يؤدي إلى الاستقرار النفسي ورفع الروح المعنوية وبالتالي توثيق الأداء والولاء كما يوفر للموظف التربة الخصبة التي ينمو فيها ويطور نفسه ويحسن من أدائه ونوعية الخدمة المقدمة من طرفه، ولكي يقوم مستشار التوجيه بعمله على أكمل وجه يجب أن تهيأ له الظروف المناسبة التي يتطلع إليها لينمتع بمعيشة طيبة وينعم بالحرية والأمان ويعد الإحساس بالأمن أساساً للنجاح والإبداع والابتكار في العمل، فهو يعتبر ضرورة من ضروريات الإنتاج الفكري لأي فرد من الأفراد في المجتمع، فإحساس مستشار التوجيه يدفعه يدوماً إلى العمل المبدع، والتقييم الإيجابي للفرد من قبل الآخرين يجعله يدرك نفسه وبقيمها بشكل إيجابي مما يشعره بالإحساس بالطمأنينة والأمن، وأما في حالة عدم الإحساس بالأمن فيتعاظم في النفس البشرية الشعور بالخوف، كما يساهم الاستقرار والأمن الوظيفي في زيادة

الإنتاجية ويحقق الاستقرار النفسي والاجتماعي، إضافة إلى أنه فيه إشباع لحاجات الموظف المادية والأمنية، وذلك عن طريق راتبه الذي يسد احتياجاته.

2. عرض ومناقشة نتائج الفرضية العامة :

والتي تنص على وجود علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين جودة الحياة الوظيفية ومستوى التمكين النفسي لدى مستشاري التوجيه. تم اختبار هذه الفرضية باستخدام معامل ارتباط بيرسون، بواسطة نظام الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية SPSS₂₂، حصلنا على النتائج المبينة في الجدول التالي :

جدول (20) : معامل الارتباط بيرسون بين جودة الحياة الوظيفية ومستوى التمكين النفسي.

المتغير	معامل الارتباط	الدلالة الإحصائية
جودة الحياة الوظيفية	-0.03	0.83
التمكين النفسي		

يوضح الجدول رقم (20) أن معامل الارتباط يقدر بـ -0.03 وهي قيمة دالة إحصائية ومن هنا نقول أنه توجد علاقة ارتباطية ضعيفة بين جودة الحياة الوظيفية ومستوى التمكين النفسي.

من خلال النتائج الموضحة في الجدول يتضح أن العلاقة التي تربط جودة الحياة الوظيفية بالتمكين النفسي علاقة ضعيفة جداً بمعنى أنه لا تعمل جودة الحياة الوظيفية بصفة كبيرة على تكوين العامل النفسي لدى الفرد وذلك بناءً على إجابات أفراد العينة وهم مستشاري التوجيه قد تكون المؤسسة تعمل على تشجيع الأفراد من خلال تهيئة ظروف جيدة تسمح لهم بممارسة كفاءاتهم وقدراتهم ولكن بالرغم من كل هذا فإن كل الجهود التي تمنحها المؤسسة للأفراد فإنها حتمًا ستفشل إذا كان الفرد ليس لديه استعداد من الناحية النفسية، ولهذا يمكن القول أن كل من جودة الحياة الوظيفية والتمكين النفسي تعتبر العلاقة التي تربطهم ببعضهم علاقة ضئيلة جداً لأنهم كل واحد منهم لديه جانب يركز عليه أكثر فجودة الحياة الوظيفية تعتمد أكثر على تحقيق مستويات عالية من الرضا والولاء التنظيمي للعاملين وتعمل أيضاً على تحقيق مستويات عالية من رضا العملاء والبيئة الخارجية بينما يركز

التمكين النفسي على عامل الكفاءة وشعور الفرد بالثقة في النفس وبقدراته الذاتية من خلال هذا يتحقق لديهم التمكين النفسي وعليه من خلال كل هذا يتضح أن جودة الحياة الوظيفية لا تحقق بدرجة كبيرة في تكوين العامل النفسي ،النفسي كما نرى أن هناك بعض المعوقات التي تواجه التمكين النفسي حسب المغربي منها: عدم تمكن بعض العمال من المعرفة الكاملة لاتخاذ القرارات فعالة ،تركيز بعض الصراع وتفشي النزاع بين العمال عند أداء العمل.

الاستنتاج العام:

يكنم تطور الشعوب والدول بما تحققه من انجازات في مختلف الميادين بحيث جاءت هذه الانجازات نتيجة لأبحاث أجريت من قبل باحثين ومفكرين وقد هدفت دراستنا الحالية إلى التعرف على جودة الحياة الوظيفية وعلاقتها بالتمكين النفسي لدى مستشاري التوجيه حيث تم التعرف على مدى ارتباط جودة الحياة الوظيفية بالتمكين النفسي وقد قمنا باختيار هذا الموضوع نظرا لندرة البحوث فيه فجاءت هذه الدراسة لتسليط الضوء عليه.

وتم الاعتماد على المنهج الوصفي الارتباطي لأنه الأنسب لهذا النوع من المواضيع وبعد بناء أداة جمع البيانات واختيار العينة أجريت الدراسة وكانت نتائجها على النحو التالي:

- درجة الارتباط بين جودة الحياة الوظيفية ومستوى التمكين النفسي قدرت ب0.09.
 - درجة أبعاد جودة الحياة الوظيفية كانت ضعيفة جدا مع الدرجة الكلية "التمكين النفسي".
 - حيث كان معامل الارتباط لظروف العمل المادية مع التمكين النفسي قدرت ب0.03.
 - قدر معامل الارتباط بين كل من توازن الحياة والعمل ومستوى التمكين النفسي ب0.09.
 - قدر معامل الارتباط بين الأجور والمكافآت ومستوى التمكين النفسي ب0.10.
 - 0.03 هو معامل الارتباط بين كل من اتاحة الفرص للترقي والتقدم المهني ومستوى التمكين النفسي.
 - معامل الارتباط بين الأمان والاستقرار الوظيفي ومستوى التمكين النفسي قدر ب0.04.
- وعليه من خلال هذه النتائج يتضح لدينا أنه العلاقة التي تربط جودة الحياة الوظيفية بالتمكين النفسي هي علاقة ضئيلة جدا بمعنى أن جودة الحياة الوظيفية لا يمكنها أن تؤثر بدرجة كبيرة على تكوين الجانب النفسي للأفراد.

الاقتراحات:

وعلى ضوء النتائج المتوصل إليها نتقدم ببعض الاقتراحات والتي نأمل من خلالها أن تكون انطلاقة جديدة لأبحاث مستقبلية.

- الاستفادة من مقياس التمكين النفسي وتطبيقه في مختلف المؤسسات التربوية خاصة والمؤسسات الأخرى عامة لإثراء البيئة المحلية.
- أن تهتم المؤسسة على أن يتمتع جميع العاملين بالحصول على نفس الحقوق والامتيازات وأن تتم على أسس قانونية وتكون عادلة للجميع.
- زيادة الاهتمام بجودة الحياة الوظيفية لدى العاملين من حيث: إتاحة الفرص للتقدم والتقدم المهني، وتوفير الأمان والاستقرار الوظيفي مع زيادة الاهتمام بالتوازن بين الحياة والعمل.
- توفير فترات كافية للراحة أثناء الدوام لمساعدة الموظف على تحمل ضغط العمل.
- مساعدة الموظفين على تطوير ذاتهم والارتقاء بمستواهم العلمي والمهني من خلال إلحاقهم بدورات تدريبية متخصصة.
- إثراء وتوسيع المهام بغية القضاء على الروتين داخل بيئة العمل.
- إجراء دراسة مماثلة على شرائح أخرى من المجتمع (موظفين، أساتذة.....).
- إجراء دراسة لمعرفة العلاقة بين التمكين النفسي وأنماط الشخصية.
- إجراء المزيد من الدراسات الميدانية حول علاقة جودة الحياة الوظيفية بالتمكين النفسي لدى عينات أخرى في المؤسسة وفي ضوء متغيرات اجتماعية ونفسية وتربوية مختلفة.
- إجراء دراسة لمعرفة علاقة جودة الحياة الوظيفية برضا العاملين في القطاعات المختلفة.

قائمة المراجع

قائمة المراجع

1. الكتب:

- أبو علام، رجاء (2004). **مناهج البحث في العلوم النفسية والتربوية**. مصر. دار النشر للجامعات.
- أحمد عمر، محمد (2010). **القياس النفسي والتربوي**. ط1. الأردن. دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة.
- بركات، محمد خليفة (1984). **مناهج البحث العلمي في التربية وعلم النفس**. الكويت. دار القلم.
- جاد الرب، سيد (2003). **إدارة الموارد البشرية**. غير مبين الناشر الإسماعيلية .
- جاد الرب، سيد (2008). **جودة الحياة الوظيفية في منظمات الأعمال العصرية**. مصر. دار الفكر العربي.
- الزوبعي، عبد الجليل إبراهيم وآخرون (1981). **مناهج البحث في التربية**. بغداد. مطبعة جامعة بغداد.
- الساعدي، مؤيد نعمة (2011). **مستجدات فكرية في السلوك التنظيمي وإدارة الموارد البشرية**. ط1. عمان، الأردن. مؤسسة الوراق للنشر والتوزيع.
- السالم، مؤيد سعيد (2009). **إدارة الموارد البشرية مدخل استراتيجي تكاملي**. الأردن، عمان . أنثاء للتوزيع والنشر
- عبد المجيد إبراهيم، مروان (2000). **أسس البحث العلمي لإعداد الرسائل الجامعية**. عمان. مؤسسة الوراق.
- عبيدات، وعدس وكايد (د ت). **البحث العلمي ومفهومه وأدواته وأساليبه**. عمان، الأردن. دار مجد لاوي.
- العيساوي، عبد الرحمان (2003). **الاختبارات والمقاييس النفسية**. القاهرة. دار المعارف.

- مصطفى، عاشور (2003). **مدخل إلى علم النفس المعاصر**. ط2. الجزائر. ديوان المطبوعات الجامعية.
- معمريّة، بشير (2007). **القياس النفسي وتصميم أدواته**. ط2. منشورات الحبرط.
- منسي، محمد عبد الحليم (2003). **مناهج البحث العلمي في المجالات التربوية والنفسية**. دار المعرفة الجامعية.
- موريس، أنجلس (2006). **منهجية البحث العلمي في البحوث الإنسانية**. تدريباً تعليمية. ترجمة صحراوي بوزيدو آخرون. الجزائر. دار القصة للنشر.
- هشام، أحمد محمد (2008). **مناهج البحث العلمي في علم النفس**. ط1. مؤسسة الرؤية.

2. المذكرات والرسائل:

- حليمة بوسالية، وهيبية يوزرزور (2011). **أثر إدارة بيئة العمل على الرضا الوظيفي**. دراسة حالة بمركب عن كل. شلغوم العيد. رسالة ماجستير غير منشورة. جامعة منصوري. قسنطينة.
- الشمري عايدة (2013). **دور البيئة الداخلية في تحقيق الالتزام التنظيمي لدى مستوى قيادة حرص الحدود بمنطقة الحدود الشمالية**. رسالة ماجستير. غير منشورة، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية. الرياض. المملكة العربية السعودية.
- الشنطي (2016). **واقع جودة الحياة الوظيفية في وزارة الأشغال العامة والإسكان وعلاقتها بأخلاقية العمل لدى موظفي وزارة الأشغال العامة والإسكان**. رسالة ماجستير غير منشورة أكاديمية الإدارة والسياسة للدراسات العليا غزة.
- العنزي، طليل (2013). **بيئة العمل وعلاقتها بالالتزام الوظيفي للعاملين جوازات منطقة الحدود الشمالية**. رسالة ماجستير غير منشورة. قسم العلوم الإدارية. كلية الدراسات العليا. جامعة نايف للعلوم الأمنية. المملكة العربية السعودية.

- ماضي، خليل إسماعيل (2014). جودة الحياة الوظيفية وأثرها على مستوى الأداء الوظيفي للعاملين . دراسة تطبيقية على الجامعات الفلسطينية . رسالة دكتوراه غير منشورة. قسم إدارة الأعمال. كلية التجارة. جامعة قناة السويس . مصر.
- المرئخ، مرفت. (2004). تقييم مدى تأثير بيئة العمل على الرضا الوظيفي للعاملين وأدائهم لأعمالهم في منشآت القطاع الصناعي في قطاع غزة. رسالة ماجستير غير منشورة . الجامعة الإسلامية. غزة. فلسطين.

3. المجالات:

- أبا زيد، رياض (2010). أثر التمكين النفسي على سلوك المواطنة للعاملين في مؤسسة الضمان الاجتماعي في الأردن. مجلة جامعة التاج للأبحاث (العلوم الإنسانية). 24(2).
- الأبرو، عبد الهادي و الحمزة، عبد النور(2017). أثر موضع السيطرة وجودة العلاقة في سلوك العمل المنحرف من خلال الثقة في القائد والتمكين النفسي. دراسة تطبيقية على العاملين في مستشفيات البصرة الحكومية. المجلة الأردنية في إدارة الأعمال 13(2). 105-106.
- بدوي شريت شريف (2015). أثر التزامات الإدارة والتزامات العاملين على جودة حياة العمل في المنظمات الحكومية بدولة الإمارات العربية المتحدة .بحث منشور، مجلة الإدارة العامة. المملكة العربية دورية علمية تصدر عن معهد الإدارة العامة، المملكة العربية السعودية مجلد (55) العدد(4). (745،745).
- جرادات، ناصر والمعاني، أحمد و هاشم، طارق(2013). أثر التمكين الهيكلي في تحقيق التمكين النفسي للعاملين في المنظمات الأردنية العامة. مجلة جامعة الجليل للبحوث. 8(1). 63-89.

- حاكم الجبوري، علّكال خفاجي(2012). التأثير التفاعلي بين العدالة والثقة التنظيمية وانعكاساته في تحقيق جودة الحياة العمل. دراسة تحليلية لآراء عينة من العاملين في جامعة الكوفة. مجلة القادسية للعلوم الإدارية والاقتصادية.14(3).08-35.
- ديوب، أيمن حسن (2014). تمكين العاملين كمدخل لتحسين جودة الحياة الوظيفية في قطاع الاتصالات. دراسة ميدانية . مجلة العلوم الاقتصادية والقانونية. جامعة دمشق. كلية الاقتصاد. 30(01).
- الزعير، إبراهيم بن عبد الله بن عبد الرحمان(2012). فعالية برنامج للتنمية قائم على تطبيقات الأيزو بالمؤسسات التعليمية في تحسين جودة الحياة الوظيفية لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة المجمعّة بالمملكة العربية السعودية. دراسات تربوية ونفسية. مجلة كلية التربية بالزقازيق. قسم الإدارة التربوية. عميد كلية الدراسات الإنسانية. 86.
- صالح عايذة (2013). الشعور بالسعادة وعلاقتها بالتوجه نحو الحياة لدى عينة من المعاقين حركيا المتضررين من العدوان الاسرائيلي على غزة. مجلة جامعة الأقصى سلسلة العلوم الإنسانية. 17(1). 189-227.
- العمري، محمد، اليافي، رندة(2017). أثر عناصر جودة الحياة الوظيفية على أداء الموظف العام. دراسة تطبيقية على موظفي الخدمة المدنية في المملكة العربية السعودية. المجلة الأردنية في إدارة العمال. 13(1). 65-94.
- ماجدة محسن، عبد الرحمان (2013). جودة حياة العمل وتأثيرها في الأسبقيات التنافسية . دراسة استطلاعية لآراء عينة من العاملين في معمل متين للمياه المعدنية لمحافظة دهوك . مجلة تنمية الرافدين . جامعة دهوك . كلية الإدارة والاقتصاد. 55(11).

- المغربي، عبد الفتاح عبد الحميد (2001). تمكين العاملين في المصالح الحكومية والقطاع الخاص. دراسات تطبيقية على المنظمات العاملة بمحافظة دمياط. المجلة العلمية لتجارة والتمويل. كلية التجارة جامعة طنطا. 2(1).
- نعساني، عبد المحسن عبد السلام (2013). أسباب التمكين النفسي ونتائجه بالتطبيق على القطاع المصرفي بمدينة الرياض. المجلة العربية للإدارة. مج 33. ع 3.220

4. المؤتمرات والملتقيات العلمية:

- الطاهر، عبد الباري، مرزوق، عبد العزيز (2005). تمكين العاملين: مدخل لتحسين إدارة أزمات الحج. الملتقى العلمي الخامسة: لأبحاث الحج. مكة المكرمة 2005.
- العتبي، سعد بن مرزوق (2005). جوهر تمكيننا لعاملين: إطار مفاهيمي. الملتقى السنوي العاشر: لإدارة الجودة الشاملة. جامعة الملك سعود. الرياض. أبريل 2003.
- عريقات، أحمد يوسف (2011). دور التمكين في إدارة الأزمات في منظمات الأعمال. المؤتمر العلمي الدولي السابع: جامعة الزرقاء. الأردن. 2011.
- محمد، كفاي، علاء الدين أحمد (2008). المؤتمر الدولي السادس لذوي الاحتياجات الخاصة. رصد الواقع و استشراق المستقبل 16-17 معهد الدراسات التربوية. مصر (2). 844-865.

5. مواقع الانترنت المتخصصة:

- تيشوري، عبد الرحمان (2011). جودة حياة العمل وأهمية إشاعة هذه الثقافة في مؤسساتنا وشركاتنا. الموقع الالكتروني لمجموعة إدارة الموارد البشرية. يوم 13 أوت. 2013 /ehewar.org .

6. المراجع الأجنبية:

- Dessler, G. (2011) Human resource management , (13th Ed) . India : publishingasprentice Hall.
- Mahapatro , Bibhuti Bnusatam. 2010) " Human Res ource Management " NeWDehli: putlisners , BeW Age Interational (p)27. Ltd
- Havlovic .S.J (1991): "ouality of work life and Human Resource outcomes" Industrial Relations, vol.30. No.3 p472.

الملاحق

الملحق (1)

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة الشهيد حمه لخضر بالوادي

كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية

قسم العلوم الاجتماعية

تخصص: ماستر إرشاد وتوجيه

استبيان للتحكيم

السلام عليكم ورحمة الله تعالى وبركاته

أستاذي الفاضل / أستاذتي الفاضلة

في إطار انجاز مذكرة تخرج لنيل شهادة الماستر تخصص إرشاد وتوجيه الموسومة
ب: جودة الحياة الوظيفية وعلاقتها بالتمكين النفسي في العملية الإرشادية لدى مستشاري
التوجيه. نضع بين يديكم أدواتي جمع البيانات معدتين من طرف الباحثين يقيس جودة
الحياة الوظيفية والتمكين النفسي لدى مستشاري التوجيه.

ونظرا لما تملكونه من خبرة في هذا المجال نضع بين أيديكم هذين الأداتين
لتحكيمهما من حيث مدى قياس الخاصية وملائمة الصياغة.

- التعريفات الإجرائية:

جودة الحياة الوظيفية: هي مجموعة من العمليات المتكاملة والمخططة والمستمرة التي تستهدف تحسين مختلف الجوانب المؤثرة على الحياة الوظيفية لمستشاري التوجيه ويستدل على جودة الحياة الوظيفية من خلال المؤشرات التالية : التطور الوظيفي، المشاركة في اتخاذ القرارات، ظروف العمل المادية، التوازن بين الحياة الشخصية والمهنية، الاستقرار الوظيفي.

وتقاس في هذه الدراسة من خلال الدرجة التي تحصل عليها أفراد العينة على استبيان جودة الحياة الوظيفية.

التمكين النفسي: هو شعور ودافع داخلي يتولد لدى الفرد نحو عمله وتقوم فكرة التمكين على توجه الإدارة العليا بمنح الثقة والسلطة وحرية التصرف للمرؤوسين في مجال أعمالهم.

- فرضيات الدراسة:

1- توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية عند مستوى $(\alpha = 0,05)$ بين ظروف العمل المادية و مستوى التمكين النفسي لدى مستشاري التوجيه.

2- توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية عند مستوى $(\alpha = 0,05)$ بين توازن الحياة والعمل ومستوى التمكين النفسي لدى مستشاري التوجيه.

3- توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية عند مستوى $(\alpha = 0,05)$ بين الأجور والمكافآت ومستوى التمكين النفسي لدى مستشاري التوجيه.

4- توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية عند مستوى $(\alpha = 0,05)$ بين إتاحة الفرص للتقدم المهني ومستوى التمكين النفسي لدى مستشاري التوجيه.

5- توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية عند مستوى $(\alpha = 0,05)$ بين الأمان والاستقرار الوظيفي ومستوى التمكين النفسي لدى مستشاري التوجيه.

استبيان يقيس : جودة الحياة الوظيفية .

الرقم	الفقرات	موافق جدا	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق جدا
مجال ظروف العمل المادية						
1	تهتم المؤسسة بتوفير بيئة صحية مريحة ومناسبة للعمل من حيث (الأثاث، الإضاءة، التهوية، النظافة)					
2	تحرص إدارة المؤسسة على إتباع العاملين لإجراءات الوقاية والسلامة أثناء العمل					
3	توفر المؤسسة التجهيزات المكتبية اللازمة لإتمام العمل					
4	تعمل المؤسسة على توفير التسهيلات للعاملين لإنجاز أعمالهم مثل (وسائل تكنولوجية، مواصلات ، وسائل اتصالات...الخ)					
5	تتبنى المؤسسة إجراءات فاعلة لتجنيب الموظفين لأضرار صحية					
6	توفر المؤسسة عناصر الأمن والحماية من الأخطار المهنية في مكان العمل					
مجال التوازن بين الحياة والعمل						
7	أجد وقتا كافيا بعد انتهاء الدوام الرسمي للقيام بواجباتي الشخصية والاجتماعية					
8	تهتم المؤسسة بميول الموظفين ورغباتهم من خلال توفير برامج ثقافية و توعوية وتعليمية ورياضية					
9	تهتم المؤسسة ببناء شبكة علاقات اجتماعية بين الموظفين من خلال الزيارات الاجتماعية والرحلات الترفيهية					
10	تقدم المؤسسة التسهيلات والبرامج التدريبية المساعدة لدعم وتطوير العاملين					
11	تأخذ المؤسسة بعين الاعتبار الظروف الشخصية للعاملين عند النظر لتقييم أدائهم					
12	توفر المؤسسة جداول عمل مرنة لتأدية المهام المطلوبة					
مجال الأجور والمكافآت						

					13	أشعر بالرضا عن العلاوات والزيادات التي تضاف للرواتب سنويا
					14	أشعر باكتفاء الدخل الذي أحصل عليه من وظيفتي أي لا يراودني أي تفكير في توفير دخل آخر مساعد له
					15	تصرف الرواتب دائما بانتظام وكاملة دون أية تأخير في الوظيفة
					16	أعتقد بأنه تتوفر الموارد المادية والاقتصادية لدى المؤسسة بشكل يمكنها من الإيفاء بالتزاماتها المالية اتجاه رواتب الموظفين لديها
					17	لدي ثقة وارتياح تام بأن راتبي مهما تأخر أو تجزء فإن حصولي عليه أمر مضمون حتما
					18	تحرص المؤسسة على تقديم الإعانات وكذلك الإكramيات والعديدات في المناسبة
مجال إتاحة الفرص للتقدم المهني						
					19	تعتمد أنظمة الترقية والتقدم الوظيفي في المؤسسة على أسس ومعايير واضحة لكل العاملين
					20	تمنح الترقيات الوظيفية بعدالة وانصاف بين جميع الموظفين
					21	يوجد فرص مستقبلية للتقدم الوظيفي متاحة بعدالة لجميع الموظفين
					22	تمنح الترقيات للموظف على أساس الكفاءة والمهنية في الأداء
					23	يوجد توافق بين مؤهلي العلمي وقدراتي العملية ودرجتي الوظيفية
مجال الأمان والاستقرار الوظيفي						
					24	أشعر بالأمان والاستقرار الوظيفي
					25	أتوقع مستقبلا أفضل في الوظيفة
					26	لا تتوفر لدي رغبة مستقبلية في البحث عن فرصة عمل بديلة خارج قطاع المؤسسة
					27	أعمل في مناخ عمل يتسم بالثقة والأمان المتبادل بين جميع الأطراف
					28	تتبع إدارة المؤسسة سياسة التدريب من باب الاستثمار في العاملين
					29	تتبع إدارة المؤسسة سياسة التحفيز للاحتفاظ بالموظفين المهرة

استبيان يقيس : التمكين النفسي

الرقم	الفقرات	موافق جدا	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق جدا
مجال أهمية العمل (المعنى)						
1	أشعر بأنني استخدام وقتي في تنفيذ عمل مهم.					
2	يعتبر عملي من الأعمال الهامة في المؤسسة					
3	يجعلني عملي اشعر بالمسؤولية نحو مؤسستي					
4	أمارس أثناء عملي نشاطات ذات قيمة عالية					
مجال حرية التصرف (الاستقلالية)						
5	يتوفر لدي صلاحيات للتصرف في مهام عملي					
6	نُعطي الأولوية للرأي في مناقشة الأمور الخاصة بعملي					
7	أستطيع أن أقرر كيف أنجز عملي					
8	يخضع عملي للرقابة الذاتية أكثر من خضوعه للرقابة من إدارة المؤسسة					
9	أمتلك الحرية في اتخاذ القرار التي تخص عملي					
مجال الفاعلية الذاتية						
10	لدي الثقة بالنفس والتصميم لانجاز عملي بكفاءة					
11	لدي الخبرة والمهارة الضرورية لأداء عملي					
12	أستطيع مواجهة التحديات أثناء قيامي بعملي					
13	أمتلك الكفاءات لتحمل مسؤوليات أكبر					
14	أمتلك المهارات الكافية لصنع القرارات					
مجال التأثير						
15	أستطيع التأثير على قرارات في محيط عملي					
16	لدي تأثير كبير حول ما يحدث في موقع عملي					
17	لدي تأثير في التطورات أو التغير الذي يحدث في بيئة عملي					
18	أشارك في وضع الحلول لمعظم المشاكل التي تحدث في موقع عملي					
19	أشعر أن لدي إسهام أو إضافة في محيط عملي					

الملحق (2)

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة الشهيد حمه لخضر بالوادي

كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية

تخصص: ماستر إرشاد وتوجيه

قسم العلوم الاجتماعية

السلام عليكم ورحمة الله تعالى وبركاته

استبيان

أخي الفاضل / أختي الفاضلة

في إطار انجاز مذكرة تخرج لنيل شهادة الماستر تخصص إرشاد وتوجيه الموسومة
ب: **جودة الحياة الوظيفية وعلاقتها بالتمكين النفسي في العملية الإرشادية لدى مستشاري
التوجيه**. نضع بين يديك أداتي جمع البيانات ، فنرجو منكم التكرم بالإجابة على بنود هذه
الأداتين ، وذلك بوضع علامة (×) في الخانة المناسبة، مع العلم أن إجاباتكم ستحظى
بالسرية التامة ولا تستعمل إلا لغرض البحث العلمي.

لا توجد إجابة صحيحة وأخرى خاطئة، الإجابة الصحيحة هي ما ينطبق عليك فقط
وشكرا مسبقا على تعاونكم.

بيانات عامة:

- الجنس: ذكر () أنثى ()

- الدرجة العلمية:

السنة الجامعية: 2020 / 2019

استبيان يقيس : جودة الحياة الوظيفية

الرقم	الفقرات	موافق جدا	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق جدا
1	تهتم المؤسسة بتوفير مؤسسة صحية ومريحة ومناسبة للعمل من حيث مستلزمات العمل (الأدوات)					
2	تهتم المؤسسة بتوفير بيئة صحية مريحة ومناسبة للعمل من حيث النظافة					
3	أجد وقتا كافيا بعد انتهاء الدوام الرسمي للقيام بواجباتي الشخصية والاجتماعية					
4	تعتمد أنظمة الترقية والتقدم الوظيفي في المؤسسة على أسس ومعايير واضحة لكل العاملين					
5	تأخذ المؤسسة بعين الاعتبار الظروف الشخصية للعاملين عند النظر لتقييم أدائهم					
6	أتوقع مستقبلا أفضل في الوظيفة					
7	يوجد توافق بين مؤهلي العلمي ومتطلبات وظيفتي					
8	تهتم المؤسسة بميول الموظفين ورغباتهم من خلال توفير برامج ثقافية و توعوية وتعليمية ورياضية					
9	توفر المؤسسة التجهيزات المكتبية اللازمة لإتمام العمل					
10	تمنح الترقيات للموظف على أساس الكفاءة المهنية في الأداء					
11	تهتم المؤسسة ببناء شبكة علاقات اجتماعية بين الموظفين من خلال					

					الزيارات الاجتماعية والرحلات الترفيهية	
					أشعر بالرضا عن العلاوات المنح المقدمة لي	12
					أشعر باكتفاء الدخل الذي أحصل عليه من وظيفتي أي لا يراودني أي تفكير في توفير دخل آخر مساعد له	13
					تتبع إدارة المؤسسة سياسة التدريب من باب الاستثمار في العاملين	14
					تأخذ المؤسسة بعين الاعتبار الظروف الشخصية للعاملين عند النظر لتقييم أدائهم	15
					تمنح الترقيات الوظيفية بعدالة وإنصاف بين جميع الموظفين	16
					تعمل المؤسسة على توفير التسهيلات للعاملين لإنجاز أعمالهم مثل وسائل الاتصال	17
					أعتقد بأنه تتوفر الموارد المادية والاقتصادية لدى المؤسسة بشكل يمكنها من الإيفاء بالتزاماتها المالية اتجاه رواتب الموظفين لديها	18
					تتبع إدارة المؤسسة سياسة التحفيز للاحتفاظ بالموظفين المهرة	19
					تتبنى المؤسسة إجراءات فعالة لتجنيب الموظفين لأضرار صحية	20
					تقدم المؤسسة التسهيلات والبرامج التدريبية المساعدة للدعم أو تطوير العاملين	21
					تحرص المؤسسة على تقديم الإعانات وكذلك الإكramيات في المناسبات	22
					توفر المؤسسة جداول عمل مرنة لتأدية	23

					المهام المطلوبة	
					لا تتوفر لدي رغبة مستقبلية في البحث عن فرصة عمل بديلة خارج قطاع المؤسسة	24
					تعمل المؤسسة على توفير التسهيلات للعاملين لإنجاز أعمالهم مثل المواصلات	25
					تحرص إدارة المؤسسة على إتباع العاملين لإجراءات الوقاية والسلامة أثناء العمل	26
					يوجد فرص مستقبلية للترقية والتقدم الوظيفي متاحة لي	27
					أعمل في مناخ عمل يتسم بالثقة والأمان المتبادل بين جميع الأطراف	28
					تصرف الرواتب دائما بانتظام وكاملة دون أية تأخير في الوظيفة	29
					توفر المؤسسة عناصر الأمن والحماية من الأخطار المهنية في مكان العمل	30

استبيان يقيس : التمكين النفسي

الرقم	الفقرات	موافق جدا	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق جدا
1	أستطيع أن أقرر كيف أنجز عملي					
2	يعتبر عملي من الأعمال الهامة في المؤسسة					
3	أمتلك المهارات الكافية لصنع القرارات					
4	لدي الخبرة والمهارة الضرورية لأداء عملي					
5	يجعلني عملي أشعر بالمسؤولية نحو مؤسستي					
6	أمتلك الكفاءات لتحمل مسؤوليات أكبر					
7	أشعر بأنني أستخدم وقتي في أداء عمل مهم					
8	أستطيع التأثير على قرارات في محيط عملي					
9	أمتلك الحرية في اتخاذ القرارات التي تخص عملي					
10	لدي تأثير كبير حول ما يحدث في موقع عملي					
11	لدي القدرة على التصميم					
12	أمارس أثناء عملي نشاطات ذات قيمة عالية					
13	أشارك في وضع الحلول لمعظم المشاكل التي تحدث في موقع عملي					
14	تعطى الأولوية للرأي في مناقشة الأمور الخاصة بعملي					

					15	لدي القدرة على الإقناع في محيط عملي
					16	لدي الثقة في الأداء
					17	لدي تأثير في التطورات أو التغير الذي يحدث في بيئة عملي
					18	أستطيع مواجهة التحديات أثناء قيامي بعملتي
					19	يتوفر لدي صلاحيات للتصرف في مهام عملي
					20	يخضع عملي للرقابة الذاتية أكثر من خضوعه للرقابة من إدارة المؤسسة

الملحق (3): صدق الاتساق الداخلي لبعء ظروف العمل المادية مع بنوده

Correlations

	العمل_ظروف المادية	1.0000 00	2.000000	26.000000	17.000000	25.000000	20.00000 0
Pearson Correlation	1	.804**	.645**	.594**	.595**	.639**	.743**
Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000
N	32	32	32	32	32	32	32
Pearson Correlation	.804**	1	.709**	.319	.541**	.426*	.464**
Sig. (2-tailed)	.000		.000	.075	.001	.015	.007
N	32	32	32	32	32	32	32
Pearson Correlation	.645**	.709**	1	.182	.468**	.262	.363*
Sig. (2-tailed)	.000	.000		.320	.007	.147	.041
N	32	32	32	32	32	32	32
Pearson Correlation	.594**	.319	.182	1	.046	.263	.494**
Sig. (2-tailed)	.000	.075	.320		.801	.147	.004
N	32	32	32	32	32	32	32
Pearson Correlation	.595**	.541**	.468**	.046	1	.246	.243
Sig. (2-tailed)	.000	.001	.007	.801		.175	.180
N	32	32	32	32	32	32	32
Pearson Correlation	.639**	.426*	.262	.263	.246	1	.327
Sig. (2-tailed)	.000	.015	.147	.147	.175		.068
N	32	32	32	32	32	32	32
Pearson Correlation	.743**	.464**	.363*	.494**	.243	.327	1
Sig. (2-tailed)	.000	.007	.041	.004	.180	.068	
N	32	32	32	32	32	32	32

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

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

الملحق (4) الاتساق الداخلي لـ: بعد التوازن بين الحياة والعمل مع بنوده

Correlations

	مجال_التوازن	3.000000	8.000000	11.000000	21.000000	5.000000	23.000000
Pearson Correlation	1	.417*	.680**	.587**	.673**	.741**	.628**
Sig. (2-tailed)		.018	.000	.000	.000	.000	.000
N	32	32	32	32	32	32	32
Pearson Correlation	.417*	1	.112	.094	.127	.204	-.018-
Sig. (2-tailed)	.018		.542	.608	.490	.263	.924
N	32	32	32	32	32	32	32
Pearson Correlation	.680**	.112	1	.119	.192	.602**	.396*
Sig. (2-tailed)	.000	.542		.517	.292	.000	.025
N	32	32	32	32	32	32	32
Pearson Correlation	.587**	.094	.119	1	.508**	.280	.286
Sig. (2-tailed)	.000	.608	.517		.003	.120	.113
N	32	32	32	32	32	32	32
Pearson Correlation	.673**	.127	.192	.508**	1	.399*	.403*
Sig. (2-tailed)	.000	.490	.292	.003		.024	.022
N	32	32	32	32	32	32	32
Pearson Correlation	.741**	.204	.602**	.280	.399*	1	.257
Sig. (2-tailed)	.000	.263	.000	.120	.024		.156
N	32	32	32	32	32	32	32
Pearson Correlation	.628**	-.018-	.396*	.286	.403*	.257	1
Sig. (2-tailed)	.000	.924	.025	.113	.022	.156	
N	32	32	32	32	32	32	32

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

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

الملحق (05) الاتساق الداخلي لـ: بعد المكافآت والاجور

Correlations

	المكافآت_الاجور	12.000000	13.000000	29.000000	18.000000	22.000000
Pearson Correlation	1	.852**	.830**	.797**	.506**	.758**
Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.003	.000
N	32	32	32	32	32	32
Pearson Correlation	.852**	1	.796**	.589**	.195	.571**
Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.285	.001
N	32	32	32	32	32	32
Pearson Correlation	.830**	.796**	1	.533**	.283	.444*
Sig. (2-tailed)	.000	.000		.002	.117	.011
N	32	32	32	32	32	32
Pearson Correlation	.797**	.589**	.533**	1	.266	.620**
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.002		.141	.000
N	32	32	32	32	32	32
Pearson Correlation	.506**	.195	.283	.266	1	.214
Sig. (2-tailed)	.003	.285	.117	.141		.239
N	32	32	32	32	32	32
Pearson Correlation	.758**	.571**	.444*	.620**	.214	1
Sig. (2-tailed)	.000	.001	.011	.000	.239	
N	32	32	32	32	32	32

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

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

الملحق (06) الاتساق الداخلي ل: بعد إتاحة الفرصة للترقية المهنية

Correlations							
		إتاحة_الفرص	4.000000	16.000000	27.000000	10.000000	7.000000
إتاحة_الفرص	Pearson Correlation	1	.705**	.797**	.590**	.536**	.451**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.002	.009
	N	32	32	32	32	32	32
4.000000	Pearson Correlation	.705**	1	.580**	.259	.335	.057
	Sig. (2-tailed)	.000		.001	.152	.061	.758
	N	32	32	32	32	32	32
16.000000	Pearson Correlation	.797**	.580**	1	.278	.442*	.208
	Sig. (2-tailed)	.000	.001		.123	.011	.253
	N	32	32	32	32	32	32
27.000000	Pearson Correlation	.590**	.259	.278	1	-.019-	.186
	Sig. (2-tailed)	.000	.152	.123		.916	.309
	N	32	32	32	32	32	32
10.000000	Pearson Correlation	.536**	.335	.442*	-.019-	1	-.074-
	Sig. (2-tailed)	.002	.061	.011	.916		.687
	N	32	32	32	32	32	32
7.000000	Pearson Correlation	.451**	.057	.208	.186	-.074-	1
	Sig. (2-tailed)	.009	.758	.253	.309	.687	
	N	32	32	32	32	32	32
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).							
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).							

الملحق (07) الاتساق الداخلي ل: بعد الاستقرار والامان

Correlations								
		الامان_الاستقرار	15.000000	6.000000	24.000000	28.000000	14.000000	19.000000
الامان_الاستقرار	Pearson Correlation	1	.782**	.496**	.611**	.796**	.597**	.783**
	Sig. (2-tailed)		.000	.004	.000	.000	.000	.000
	N	32	32	32	32	32	32	32
15.000000	Pearson Correlation	.782**	1	.273	.291	.624**	.458**	.544**
	Sig. (2-tailed)	.000		.131	.106	.000	.008	.001
	N	32	32	32	32	32	32	32
6.000000	Pearson Correlation	.496**	.273	1	.117	.373*	-.055-	.259
	Sig. (2-tailed)	.004	.131		.525	.036	.763	.152
	N	32	32	32	32	32	32	32
24.000000	Pearson Correlation	.611**	.291	.117	1	.237	.271	.443*
	Sig. (2-tailed)	.000	.106	.525		.192	.134	.011
	N	32	32	32	32	32	32	32
28.000000	Pearson Correlation	.796**	.624**	.373*	.237	1	.486**	.606**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.036	.192		.005	.000
	N	32	32	32	32	32	32	32
14.000000	Pearson Correlation	.597**	.458**	-.055-	.271	.486**	1	.356*
	Sig. (2-tailed)	.000	.008	.763	.134	.005		.046
	N	32	32	32	32	32	32	32
19.000000	Pearson Correlation	.783**	.544**	.259	.443*	.606**	.356*	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.152	.011	.000	.046	
	N	32	32	32	32	32	32	32

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

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

الملحق (08) الاتساق الداخلي لاستبيان جودة الحياة مع ابعاده

Correlations

	جودة الحياة	ظروف العمل المادية	مجال التوازن	الاجور المكافآت	اتاحة الفرص	الامان الاستقرار
Pearson Correlation	1	.798**	.918**	.848**	.860**	.921**
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000
N	32	32	32	32	32	32
Pearson Correlation	.798**	1	.650**	.538**	.492**	.696**
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.001	.004	.000
N	32	32	32	32	32	32
Pearson Correlation	.918**	.650**	1	.752**	.806**	.806**
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000
N	32	32	32	32	32	32
Pearson Correlation	.848**	.538**	.752**	1	.712**	.695**
Sig. (2-tailed)	.000	.001	.000	.000	.000	.000
N	32	32	32	32	32	32
Pearson Correlation	.860**	.492**	.806**	.712**	1	.804**
Sig. (2-tailed)	.000	.004	.000	.000	.000	.000
N	32	32	32	32	32	32
Pearson Correlation	.921**	.696**	.806**	.695**	.804**	1
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000
N	32	32	32	32	32	32

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

الملحق (09) الاتساق الداخلي لـ استبيان التمكين النفسي مع بنوده

التمكين النفسي	التمكين النفسي
Pearson Correlation	1
Sig. (2-tailed)	
N	32
1.000000	Pearson Correlation
	Sig. (2-tailed)
	N
2.000000	Pearson Correlation
	Sig. (2-tailed)
	N
3.000000	Pearson Correlation
	Sig. (2-tailed)
	N
4.000000	Pearson Correlation
	Sig. (2-tailed)
	N
5.000000	Pearson Correlation
	Sig. (2-tailed)
	N
6.000000	Pearson Correlation
	Sig. (2-tailed)
	N
7.000000	Pearson Correlation
	Sig. (2-tailed)
	N
8.000000	Pearson Correlation
	Sig. (2-tailed)
	N
9.000000	Pearson Correlation
	Sig. (2-tailed)
	N
10.000000	Pearson Correlation
	Sig. (2-tailed)
	N

11.000000	Pearson Correlation	.727**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	32
12.000000	Pearson Correlation	.429*
	Sig. (2-tailed)	.014
	N	32
13.000000	Pearson Correlation	.457**
	Sig. (2-tailed)	.009
	N	32
14.000000	Pearson Correlation	.418*
	Sig. (2-tailed)	.017
	N	32
15.000000	Pearson Correlation	.481**
	Sig. (2-tailed)	.005
	N	32
16.000000	Pearson Correlation	.509**
	Sig. (2-tailed)	.003
	N	32
17.000000	Pearson Correlation	.565**
	Sig. (2-tailed)	.001
	N	32
18.000000	Pearson Correlation	.621**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	32
19.000000	Pearson Correlation	.558**
	Sig. (2-tailed)	.001
	N	32
20.000000	Pearson Correlation	.602**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	32

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

الملحق (10) ثبات ألفا كرو نباخ جودة الحياة الوظيفية

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.927	.929	29

الملحق (11) ثبات ألفا كرو نباخ التمكين النفسي

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.864	.863	20

الملحق (12) كرو نباخ ظروف العمل المادية ثبات الف

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.791	.800	7

الملحق (13) كرو نباخ التوازن بين الحياة والعمل ثبات الف

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.676	.683	6

الملحق (14) ثبات الفا الاجور والمكافآت

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.808	.804	5

الملحق (15) الفا كرو نباخ اتاحة الفرص للتقدم والرقى

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.576	.592	5

الملحق (16) الفا كرو نباخ الاستقرار و الامن الوظيفي

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.753	.765	6

Reliability Statistics

Reliability Statistics			
Cronbach's Alpha	Part 1	Value	.868
		N of Items	15 ^a
	Part 2	Value	.868
		N of Items	14 ^b
	Total N of Items		29
	Correlation Between Forms		.832
Spearman-Brown Coefficient	Equal Length		.908
	Unequal Length		.909
Guttman Split-Half Coefficient			.908

- a. The items are: 1.000000, 2.000000, 26.000000, 17.000000, 25.000000, 20.000000, 30.000000, 3.000000, 8.000000, 11.000000, 21.000000, 5.000000, 23.000000, 12.000000, 13.000000.
- b. The items are: 13.000000, 29.000000, 18.000000, 22.000000, 4.000000, 16.000000, 27.000000, 10.000000, 7.000000, 15.000000, 6.000000, 24.000000, 28.000000, 14.000000, 19.000000.

الملحق (18) التجزئة النصفية لتمكين النفسي

Reliability Statistics

Reliability Statistics			
Cronbach's Alpha	Part 1	Value	.787
		N of Items	10 ^a
	Part 2	Value	.780
		N of Items	10 ^b
	Total N of Items		20
	Correlation Between Forms		.646
Spearman-Brown Coefficient	Equal Length		.785
	Unequal Length		.785
Guttman Split-Half Coefficient			.783

- a. The items are: 1.000000, 2.000000, 3.000000, 4.000000, 5.000000, 6.000000, 7.000000, 8.000000, 9.000000, 10.000000.
- b. The items are: 11.000000, 12.000000, 13.000000, 14.000000, 15.000000, 16.000000, 17.000000, 18.000000, 19.000000, 20.000000.

الملحق (19)

Correlations

	التمكين_النفسي	جودة_الحياة
التمكين_النفسي	1	-.028
Pearson Correlation		
Sig. (2-tailed)		.829
N	60	60
جودة_الحياة	-.028	1
Pearson Correlation		
Sig. (2-tailed)	.829	
N	60	60

الملحق (20)

Correlations

	التمكين_النفسي	الأمان_الاستقرار
التمكين_النفسي	1	.035
Pearson Correlation		
Sig. (2-tailed)		.793
N	60	60
الأمان_الاستقرار	.035	1
Pearson Correlation		
Sig. (2-tailed)	.793	
N	60	60

الملحق (21)

Correlations

	إتاحة_الفرص	التمكين_النفسي
Pearson Correlation	.028	1
Sig. (2-tailed)	.831	
N	60	60
Pearson Correlation	1	.028
Sig. (2-tailed)		.831
N	60	60

الملحق (22)

Correlations

	الأجور_المكافآت	التمكين_النفسي
Pearson Correlation	-.101	1
Sig. (2-tailed)	.443	
N	60	60
Pearson Correlation	1	-.101
Sig. (2-tailed)		.443
N	60	60

الملحق (23)

Correlations

	التمكين_النفسي	مجال_التوازن
Pearson Correlation	1	-.091
التمكين_النفسي Sig. (2-tailed)		.487
N	60	60
Pearson Correlation	-.091	1
مجال_التوازن Sig. (2-tailed)	.487	
N	60	60

الملحق (24)

Correlations

	ظروف_العمل_المادية	التمكين_النفسي
Pearson Correlation	1	.034
ظروف_العمل_المادية Sig. (2-tailed)		.799
N	60	60
Pearson Correlation	.034	1
التمكين_النفسي Sig. (2-tailed)	.799	
N	60	60