

نمذجة العلاقات السببية بين التمكين النفسي وضغوط العمل والحيوية الذاتية والسعادة الذاتية لدى أساتذة الجامعات^١

د/رحاب سمير عبد الغنى طاحون^٢

استاذ مساعد، علم النفس، التربية، جامعة مدينة السادات، المنوفية - القاهرة

الملخص

تناول البحث الحالي دراسة تأثير التمكين النفسي على كل من السعادة الذاتية والحيوية الذاتية في وجود ضغوط العمل. تكونت عينة البحث الحالي من (١٥٠) عضواً، حيث طلب منهم الإجابة على مقياس ضغوط العمل و السعادة الذاتية، والتمكين النفسي، والحيوية الذاتية. وقد أسفرت النتائج عن أن: أبعاد متغير التمكين النفسي (المعنى، والكفاءة، والتأثير، والاختيار) كان لها تأثيرات سببية مباشرة غير مباشرة وسالبة ودالة احصائية على أحد أبعاد ضغوط العمل بحجم تأثير معياري جيد. كما أثر كل من المعنى والتأثير والاختيار تأثيرات سببية غير مباشرة وموجبة على كل من الحيوية الذاتية والسعادة الذاتية بحجم تأثير معياري جيد. بينما كان لبعد التأثير تأثير مباشر وموجب على الحيوية الذاتية بحجم تأثير معياري قدره (0.187). كما أثر التفاعل مع الإدارة والجانب الفسيولوجي على كل من الحيوية الذاتية والسعادة الذاتية تأثيراً مباشراً وسالباً بحجم تأثير معياري جيد. وتأثيرات سببية غير مباشرة وسلبية لكل من متطلبات العمل والجانب الفسيولوجي والتفاعل مع الرؤساء على الحيوية الذاتية بحجم تأثير معياري قدره (-0.217) و (-0.113). كما أثر كل من أبعاد متغير ضغوط العمل على السعادة الذاتية تأثير غير مباشر وسلبى بحجم تأثير معياري قوى. كما أثرت الحيوية الذاتية على السعادة الذاتية تأثير مباشر وموجب بحجم تأثير معياري قدره (0.542). أي أن نتائج البحث الحالي توصلت الي أن ابعاد متغير التمكين النفسي كان تأثيره على الحيوية الذاتية والسعادة الذاتية غير مباشر أي هناك عوامل أخرى تتداخل في التأثير على المتغيرات التابعة وليس كل التأثير راجع الي التمكين النفسي، فعلى الرغم من أن عضو هيئة التدريس يتحلى بقدرات التمكين النفسي العالية إلا ان ضغوط العمل تجعله غير قادرا علي الاستمتاع بالسعادة والحيوية في حياته بالقدر المطلوب.

الكلمات المفتاحية : ضغوط العمل - والسعادة الذاتية - والتمكين النفسي - والحيوية الذاتية.

^١ تم استلام البحث في ٢٣/٩/٢٠٢٤ وتقرر صلاحيته للنشر في ٢١/١٠/٢٠٢٤

مقدمة

تمثل السعادة الجانب الذاتي من حياة الفرد الذي يتعلق بالمشاعر الإيجابية، وتلعب دوراً فعالاً ومؤثراً على جميع أنشطة الحياة، كما أنها تتأثر بمختلف التغيرات والعوامل التي تطرأ على الحياة. فأداء الأفراد السعداء أفضل، مقارنةً بزملائهم غير السعداء الذين يواجهون غالباً تحديات وضغوطات (Abecia et al., 2014). ومن أجل فهم أهمية سعادة الفرد وتأثيرتها، من المهم استكشاف الجوانب التحفيزية التي تؤثر على سعادتهم.

كما تلعب الحياة الوظيفية دوراً قوياً في حياة الأفراد. يمكن أن يكون له تأثير سلبي على رفاهيتهم وسعادتهم، ويمكن أن يكون أيضاً مصدراً قوياً للتوتر والارهاق والقلق. وقد يكون السبب في ذلك: المتطلبات النفسية والاجتماعية أو الجسدية لبيئة العمل. وبعض العوامل التنظيمية التي قد تساهم في زيادة مستوى التوتر المرتبطة بالوظيفة، فإما أنهم يشعرون بعدم الأمان في المنصب الذي يشغلونه، أو يشعرون بالتعب من ساعات العمل الطويلة أو الضغط الناتج عن العمل. أو قد يكون لدى بعضهم بعض الصراعات الشخصية مع زملاء العمل أو المشرفين.

ويتولد عن ذلك انخفاض الحافز والتغيب عن العمل ومشكلة صحية قد تؤدي إلى انخفاض الإنتاجية. فالأفراد الذين لا يستطيعون السيطرة على حياتهم في العمل هم أكثر عرضة للتعرض لضغوط العمل، وبالتالي أكثر عرضة لتدهور الصحة (Sutton & Kahn, 1984). فوجدت الأبحاث والدراسات السابقة أن التأثير الناتج عن المشاركة في بعض الأنشطة الإيجابية هو الذي يؤثر على ضغوط العمل والصحة: على سبيل المثال، وجد جاكسون (Jackson, 1983) أن المشاركة (حضور الاجتماعات) كان لها تأثير سلبي وانشاء ضغوط وظيفية. وهذا بدوره أثر على التوتر العاطفي والرضا الوظيفي والتغيب عن العمل.

قام (Thomas & Velthouse, 1990) بتطوير نظرية التمكين النفسي التي حددها (Conger & Kanungo, 1988)، حيث يعتبر (Conger & Kanungo, 1988) بشكل عام أول المؤلفين الذين تحدثوا عن مفهوم التمكين النفسي. واهتم (Thomas & Velthouse, 1990) بتطوير نظرية التمكين النفسي حيث نظروا إلى التمكين كعامل تحفيزي مرتبط بدافع المهمة

===== د/ رحاب سمير عبد الغنى طاحون . =====

الجهرية والاهتمام بتحديد مجموعة المكونات المعرفية للتمكين والتي تهدف إلى توليد الدافع وهي: التأثير والكفاءة والمعنى والاختيار (تقرير المصير).

يشير التأثير إلى الدرجة التي يبرز بها سلوك ما عن بقية السلوكيات عند محاولة تحقيق أهداف الفرد، ويمكن فهمه على أنه الحصول على التأثير المطلوب من خلال سلوك ممتاز في نشاط معين. أى مدى اعتقاده بأن قدراته يمكن أن تؤثر على أنشطة العمل ونتائجه (Ashforth, 1989). ويرتبط التأثير بالقدرة على الخروج من المواقف الصعبة وإظهار الأداء العالي (Ashforth, 1990). ويعتقد الأشخاص الذين يتمتعون بدرجة عالية من التأثير أن بإمكانهم التأثير على التوجه الاستراتيجي للوحدة أو المنظمة. ونتيجة لذلك، لديهم المزيد من الثقة للتعامل مع المهام الصعبة ويمكنهم التعامل مع التوتر بشكل أكثر إيجابية في العمل.

وتشير الكفاءة إلى درجة المهارة التي يظهرها الفرد في المهمة المطلوبة. ويتزامن هذا المكون مع البناء الذي اقترحه باندورا (1977) والمعروف بالكفاءة الذاتية (Thomas & Velthouse, 1990). أى مدى ثقة الأفراد بأن مهاراتهم ستساعدهم على النجاح في الوظيفة. والإيمان بالقدرة على تنفيذ المهام بنجاح وأداء المسؤوليات ، وتؤدي الكفاءة إلى المثابرة والجهود في المواقف الصعبة، والمهارات اللازمة للتأقلم، والتوقعات المستهدفة العالية (Spreitzer, 1995). وترتبط الكفاءة الذاتية بشكل سلبي بالإرهاق العاطفي (Schwarzer & Hallum, 2008).

المعنى ويقصد به الطاقة النفسية المستثمرة في المهمة. أى أن المعنى يمثل مدى توافق قيم ومعتقدات الموظفين مع متطلبات الوظيفة (Spreitzer, 1995). كما يصف المعنى التوافق بين متطلبات أدوار العمل وقيم الفرد ومعتقداته وسلوكياته (Nord et al., 1990). و أن التناقضات بين الوظيفة والشخص هي مؤشرات مبكرة للإرهاق العاطفي (Maslach & Leiter, 2008). إن تجربة الإحساس بالمعنى تعني إيجاد هدف عميق في العمل؛ فهو يتجاوز النتائج الخارجية ويشكل دافعاً أساسياً للإنسانية (Arnold et al., 2007). وهذا يقلل من احتمالية الإرهاق العاطفي.

== نمذجة العلاقات السببية بين التمكين النفسي وضغوط العمل والحيوية الذاتية والسعادة الذاتية. ==

وأخيراً، فإن الاختيار (تقرير المصير) هو تصور الفرد عن ما يفعله، أى تصور الفرد لاختيار بدء وتنظيم عمليات العمل بشكل مستقل (Deci et al., 1989). ويجسد الاختيار الاستقلالية والشعور بالسيطرة في بدء سلوكيات العمل واستمرار عمليات العمل (Deci et al., 1989). على سبيل المثال، يمكن أن يشمل ذلك القرارات المتعلقة بأساليب العمل والإجراءات والجهود. والاستقلالية تعني أنه يمكن للأفراد اختيار وتنظيم الإجراءات باستخدام مبادراتهم الخاصة (Ayala Calvo & García, 2018). وهذه آلية مهمة لتقليل التوتر والضغط النفسي في المواقف الصعبة والمهددة (Spreitzer, Kizilos, & Nason, 1997)، وتوفر مشاعر السيطرة للموظفين موارد إيجابية ومعرفية وعاطفية وتحفيزية مما يحميهم من الإرهاق العاطفي (Schermuly & Meyer, 2016). كما أشار (Conner, Douglas, 2005) الي ان الافراد عندما يشعرون بنقص في الاستقلالية فإنهم يشعرون بالقيود، مما يؤدي بهم إلى تجربة مستويات عالية من التوتر في عملهم. وعلى العكس من ذلك، فالافراد ذوو المستويات العالية من المعنى قادرون على توليد رابطة أقوى مع عملهم (Spreitzer, Kizilos, Nason, 1997).

فالأفراد الذين يتمتعون بحس عالٍ من الكفاءة أكثر كفاءة في مهام العمل وأنهم أقل قلقاً بشأن عواقب أفعالهم في العمل والتفاعل مع الزملاء. وعلى هذا النحو، فإنهم يتمتعون بمستوى عالٍ من الأمان النفسي أثناء أنشطة العمل أو التفاعلات مع الزملاء. والمعنى يؤدي إلى مستوى عالٍ من الالتزام ويركز الطاقة (Spreitzer, 1995). ويعني التركيز العالي للطاقة أن الأفراد قد يواجهون قدراً أقل من الانحرافات (على سبيل المثال، التفكير في علاقات العمل أثناء وجودهم في المنزل) وقد يحلون المشكلات في العمل بشكل أكثر فعالية. علاوة على ذلك، يمثل الاختيار شعور الفرد بالاستقلالية الكافية في العمل (Boudrias et al., 2012). كما يهتم التأثير بالحصول على الثقة للمساهمة بشكل كبير في نتائج المنظمة (Ayala Calvo & García, 2018). يعتقد الافراد الذين يتمتعون بمستويات عالية من الاختيار والتأثير أنهم قادرون على فهم وترتيب الأمور في العمل بشكل مستقل، ويعتبرون أفعالهم وأنشطتهم ذات معنى. كما لا يقلقون بشكل كبير بشأن ما إذا كانت أفعالهم ستعاقب من قبل رؤسائهم أو أنها ستؤثر على علاقاتهم الشخصية. ونتيجة لذلك، فإنهم يتمتعون بحالة من الأمان النفسي العالي. وبشكل عام، فإن التمكين النفسي له آثار إيجابية

== (٢٤٤) = الدجلة المصرية للدراسات النفسية العدد ١٢٦ ج ١ المجلد (٣٥) - يناير ٢٠٢٥ ==

==== د/ رحاب سمير عبد الغنى طاحون .=====

على السلامة النفسية المدركة. أثبتت بعض الدراسات والأبحاث السابقة (CAVUŞ & Demir, 2010; Gong et al., 2021) أن التمكين النفسي يمكن أن يقلل من التأثير الضار للضغوط المرتبطة بالعمل، حيث يعمل بمثابة وسيلة وقائية محتملة (Tian et al., 2015) ، حيث ترتبط المستويات العالية من التمكين النفسي بشكل إيجابي بمستويات منخفضة من التوتر وزيادة الرضا في مكان العمل (Ölcer, 2015). كما أظهر (Spreitzer, Kizilos, Nason, 1997) أن أبعاد التمكين النفسي لها علاقة برضا الوظيفي والنتائج النفسية الفسيولوجية لضغوط العمل، حيث أن الإجهاد في العمل كان مرتبطاً سلبياً بالمعنى والكفاءة (أبعاد التمكين النفسي). و تقرير المصير والتأثير (أبعاد التمكين النفسي) مرتبطين بشكل إيجابياً بضغوط العمل.

أما عن الحيوية الذاتية، فيري (Ryan & Frederick (1997) ان الحيوية الذاتية تجربة ذاتية لكون الشخص مليئاً بالطاقة والحيوية. ويكشف (Lavrusheva, 2020) عن خمس سمات رئيسية للحيوية تميزها كما يلي: الذاتية، والإيجابية، والديناميكية، والمتكيفة، وتتأثر بالجانب الجسدي والنفسي. وتتعلق العوامل الجسدية في الصحة البدنية، أو النوم، أو ممارسة الرياضة، أما العوامل النفسية تتضمن الصحة العقلية أو الدافع. فالفرد الذي لديه استعداد أكبر لاتخاذ إجراءات هادفة عندما يكون في حالات حيوية عالية (Ryan & Deci, 2008; Lam et al., 2014). ومواجهة تحديات الحياة (Benyamini et al., 2000; Ryan & Deci, 2008). ولذلك يمكن اعتبار الحيوية الذاتية بناء متعدد الأوجه ولديه القدرة على التأثير على بدء العمل.

كشفت نتائج بحث (Singh & Sharma, 2018) أن الحيوية الذاتية ترتبط بشكل إيجابي بالرفاهية النفسية. وتتميز الحيوية الذاتية بحالة الشعور بالحيوية واليقظة والنشاط (Moutão et al., 2013). فالأفراد الذين يتمتعون بمستوى عالٍ من الحيوية الذاتية، لديهم مستويات أعلى من التحفيز للقيام بأنشطة هادفة، والتعامل مع الأحداث الضاغطة، والتعبير عن قدر أكبر من الصحة النفسية. فهي ترتبط إيجابياً مع الرضا عن الحياة، والعاطفة الإيجابية، واحترام الذات والرفاهية النفسية (Ryan & Frederick, 1997; Ortigosa-Márquez et al., 2015) ،، واليقظة الذهنية (Visser et al., 2014). وبناء على نتائج الدراسات والأبحاث السابقة

== نمذجة العلاقات السببية بين التمكين النفسي وضغوط العمل والحيوية الذاتية والسعادة الذاتية. ==
اهتمت الباحثة بإجراء هذا البحث لفحص التأثيرات السببية المباشرة وغير المباشرة بين التمكين
النفسي وضغوط العمل والحيوية الذاتية والسعادة الذاتية لدى عينة البحث الحالي.

مشكلة البحث

في هذه الأيام، لم تخلو أى مهنة بصفة عامة من ضغوط تفرضها على الفرد وتؤثر على
حياته بالسلب، وبصفة خاصة مهنة التدريس في الجامعات المصرية، حيث تمثل هذه العينة أكثر
عينات المجتمع التي تتعرض لضغوط عمل مرتفعة، لهذا اهتمت الباحثة بدراسة وفحص التأثيرات
السببية المباشرة وغير المباشرة بين التمكين النفسي وضغوط العمل والسعادة الذاتية والحيوية
الذاتية.

حيث تعد السعادة الذاتية بمثابة ميسر للصحة العقلية ومهارات التأقلم الجيدة (Pompili
et al., 2015)، ومؤشر واسع وشامل للرفاهية الذاتية (Lauriola & Iani, 2015). فالأفراد
الذين يبلغون مستويات عالية من الرفاهية قادرون على الحفاظ على مستوى عالٍ من السعادة
الذاتية حتى في ظل ظروف الحياة السلبية. وقد تؤدي السعادة الذاتية أيضاً إلى تقييم أكثر إيجابية
للحياة وجودة حياة أعلى (Kawashima et al., 2015) وترتبط السعادة الذاتية بشكل إيجابي
بالانفتاح على التجربة (Lauriola & Iani, 2015)، وتصورات الذات للرفاهية، والتقييم الذاتي
الإيجابي لدى الشباب (Cheng & Furnham, 2003)، والصحة العقلية (Liem et al.,
2010). إلى جانب ذلك، ترتبط السعادة الذاتية سلباً باليأس، وخطر الانتحار، وأعراض الاكتئاب،
والاختلالات المعرفية.

وتمثل الحيوية الذاتية قوة شخصية قيمة للتعامل مع التوتر والضغوط بشكل فعال لأنه إذا
شعر الأفراد أنهم لا يملكون الموارد الكافية للتعامل مع الضيق فقد يشعرون بأنهم أقل سعادة. وبما
أن الإنسان يحتاج إلى التفاعلات الاجتماعية كوسيلة لتبادل تجاربه العاطفية، من أجل تعزيز قوته
العاطفية والحفاظ على صحته النفسية والعقلية (Healey, 2012; Heaphy & Dutton, 2008)،
فالأفراد الذين لديهم مستويات أعلى من الحيوية الذاتية يكونون أكثر نشاطاً نفسياً وترتبط حالة
النشاط بتأثير إيجابي أكبر، ومزيد من المرونة، وتحسين الصحة النفسية العامة والأداء (Juhl &

د/رحاب سمير عبد الغنى طاحون .

(Routledge, 2015). لأن الحيوية تعكس الطاقة الإيجابية التي يشعر بها الفرد ويختبرها، فإنها توفر موارد نفسية مهمة للأفراد استخدامها عند التعامل مع الضغوط الجسدية والنفسية، مما يسمح لهم بأن يصبحوا أكثر مرونة وقدرة تجاه هذه الضغوط. بينما الأفراد الذين لديهم مستويات أقل من الحيوية الذاتية فينشأ التهيج والتعب وقد لا يتم الاستفادة الكاملة من الإمكانيات للقيام بالأنشطة، ويكون المزاج في حالة غير جيدة. حيث أظهرت الأبحاث والدراسات السابقة أن الحيوية الذاتية مرتبطة بشكل إيجابي بالرفاهية العاطفية والرفاهية الاجتماعية والرفاهية النفسية والرضا عن الحياة (Ryan & Frederick, 1997). والحيوية الذاتية هي "شعور إيجابي بالحيوية والطاقة" وهذه الطاقة النفسية متاحة للفرد الذي يعكس رفاهية نفسية واجتماعية (Niemic et al., 2006)، وترتبط الحيوية الذاتية بشكل سلبي بأعراض الاكتئاب والقلق. كما ترتبط الحيوية الذاتية بشكل إيجابي بالسعادة الذاتية (Akin, 2012).

وبالنسبة للتمكين النفسي وتأثيره على السعادة الذاتية، فإنه يؤثر على الفرد تأثيراً إيجابياً حيث يرى الأفراد من خلاله أنفسهم أنهم فعالين وأكفاء للقيام بالمهام، مع الثقة الكافية بقدراتهم، كما أنهم ينظروا لتلك المهام بانها ذات معنى وقيمة بالنسبة لهم، ويشعروا أن لديهم حرية الاختيار فيما يتعلق بها. والتعامل مع المهام الصعبة بشكل أكثر إيجابية فتتحقق السعادة لديهم. وذكر (van Zyl & Dhurup, 2018). أن الأفراد الذين يؤمنون بقدراتهم على إدارة المواقف الاجتماعية وبناء علاقات ذات مغزى يميلون إلى مستويات أعلى من الرضا والسعادة في حياتهم. كما وجد (Maslach & Leiter, 2008) أن المشاركة في صنع القرار التنظيمي يرتبط سلباً بالإرهاق العاطفي، وإيجابياً بمستوي السعادة لديهم. وبناء عليه تحددت مشكلة البحث الحالي في التساؤل الرئيسي التالي: ما هي التأثيرات السببية المباشرة وغير المباشرة بين ضغوط العمل والسعادة الذاتية والحيوية الذاتية والتمكين النفسي لدى هيئة التدريس في الجامعات المصرية؟ ويتفرع من التساؤل الرئيس التساؤلات الفرعية التالية:

- ١- هل يوجد تأثير دال احصائياً على كل من أبعاد متغير التمكين النفسي وأبعاد متغير ضغوط العمل ومتغير السعادة الذاتية ومتغير الحيوية الذاتية وفقاً للنوع (ذكور واناث) لدى أساتذة الجامعات في مؤسسات التعليم العالي؟

== نمذجة العلاقات السببية بين التمكين النفسي وضغوط العمل والحيوية الذاتية والسعادة الذاتية. ==

٢- هل يوجد تأثير دال احصائياً على كل من أبعاد متغير التمكين النفسي وأبعاد متغير

ضغوط العمل ومتغير السعادة الذاتية ومتغير الحيوية الذاتية وفقاً للدرجة العلمية لدى

أساتذة الجامعات في مؤسسات التعليم العالي؟

٣- هل توجد علاقات ارتباطية دالة احصائية بين أبعاد متغير التمكين النفسي وأبعاد متغير

ضغوط العمل ومتغير السعادة الذاتية ومتغير الحيوية الذاتية لدى أساتذة الجامعات في

مؤسسات التعليم العالي؟

٤- هل توجد تأثيرات سببية مباشرة وغير مباشرة من أبعاد متغير التمكين النفسي إلى كل

من متغير الحيوية الذاتية و متغير السعادة الذاتية لدى أساتذة الجامعات في مؤسسات

التعليم العالي؟

٥- هل توجد تأثيرات سببية مباشرة وغير مباشرة من أبعاد متغير التمكين النفسي إلى أبعاد

متغير ضغوط العمل لدى أساتذة الجامعات في مؤسسات التعليم العالي؟

٦- هل توجد تأثيرات سببية مباشرة وغير مباشرة من أبعاد متغير ضغوط العمل الي كل من

متغير الحيوية الذاتية ومتغير السعادة الذاتية لدى أساتذة الجامعات في مؤسسات التعليم

العالي؟

٧- هل توجد تأثيرات سببية مباشرة وغير مباشرة من متغير الحيوية الذاتية إلى متغير

السعادة الذاتية لدى أساتذة الجامعات في مؤسسات التعليم العالي؟

أهداف البحث: هدف البحث الحالي إلى الكشف عن العلاقات السببية المباشرة وغير المباشرة

بين أبعاد متغير التمكين النفسي وأبعاد متغير ضغوط العمل ومتغير السعادة الذاتية ومتغير الحيوية

الذاتية لدى أساتذة الجامعات في مؤسسات التعليم العالي.

أهمية البحث: تضمنت أهمية البحث الحالي في الآتي:

١- ضرورة اجراء المزيد من البحث والدراسة عن ضغوطات العمل في مختلف المجالات.

٢- تقديم متغيرى التمكين النفسي والحيوية الذاتية كوسيلة وقائية تساعد في مواجهة

الضغوطات التي يواجهها أصحاب الوظائف المختلفة.

== (٢٤٨) = الدجلة المصرية للدراسات النفسية العدد ١٢٦ ج ١ المجلد (٣٥) - يناير ٢٠٢٥ ==

==== د/ رحاب سمير عبد الغنى طاحون .====

- ٣- ان يعي أصحاب الوظائف المختلفة بضرورة تحفيز النشاط والحيوية وان يثق في قدراته التي يمتلكها حتى يجد السعادة في حياته، كما بينت نتائج البحث الحالي.
- ٤- ضرورة أن لا يجعل الضغوطات تتغلغل داخل حياته حتي لا يأخذ وقت للحصول على عوامل وقائية تقف أمام تلك الضغوطات.

مصطلحات البحث

Psychological Empowerment

التمكين النفسي:

"هو عملية ذاتية ومعرفية وسلوكية تساعد الأفراد على الشعور بالفعالية والكفاءة لتنفيذ المهام (Spreitzer, 1995). ويقاس اجرائيا بالدرجة الكلية التي يحصل عليها من خلال المقياس المعد لذلك. ويتضمن الأبعاد التالية:

المعنى: ويقصد به العمل الذي يقوم به الفرد ويكون مهم جداً بالنسبة له، ومدى توافق القيم والمعتقدات مع متطلبات الوظيفة، ويقاس اجرائيا بالدرجة الكلية التي يحصل عليها من خلال المقياس الفرعي المعد لذلك.

الكفاءة: امتلاك القدرة على القيام بواجباتي الوظيفة، والايان بالقدرات التي يمتلكها الفرد على تنفيذ المهام بنجاح، ويقاس اجرائيا بالدرجة الكلية التي يحصل عليها من خلال المقياس الفرعي المعد لذلك.

الاختيار: الاستقلال في كيفية القيام بعملية، ويقاس اجرائيا بالدرجة الكلية التي يحصل عليها من خلال المقياس الفرعي المعد لذلك.

التأثير: القدرة على السيطرة على ما يحدث في عملي، ويقاس اجرائيا بالدرجة الكلية التي يحصل عليها من خلال المقياس الفرعي المعد لذلك.

Subjective Vitality

الحيوية الذاتية:

"شعور الفرد بالحيوية واليقظة لتوفر الطاقة للذات، فكونك حيويًا ونشطًا أي فاعلاً بشكل كامل وبصحة نفسية جيدة" (Ryan & Frederick, 1997).

Job Stress

ضغوط العمل :

== نمذجة العلاقات السببية بين التمكين النفسي وضغوط العمل والحيوية الذاتية والسعادة الذاتية. ==

استجابة غير سارة تحدث من خلال كثرة متطلبات المهام الوظيفية بجانب جو وظيفي ملئ بالصراعات التي لا يستطيع الفرد مواجهتها، (الباحثة)، ويقاس اجرائيا بالدرجة الكلية التي يحصل عليها من خلال المقياس المعد لذلك.

السعادة الذاتية: Self-Happiness

“حالة من المشاعر الداخلية الايجابية التي تنشأ من خلال رضا الفرد عن حياته وتحقيق أهدافه(Hills & Argyle, 2002)، ويقاس اجرائيا بالدرجة الكلية التي يحصل عليها من خلال المقياس المعد لذلك.

محددات البحث الحالي: تمثلت في التالي:

- ١- المحددات المكانية: تم الاعتماد على التطبيق الالكتروني لمقاييس البحث الحالي.
- ٢- المحددات الزمانية: تم التطبيق بداية شهر مايو عام ٢٠٢٤ الي شهر أغسطس عام ٢٠٢٤.
- ٣- المحددات المنهجية، واشتملت على:
 - المحددات البشرية: تكونت من (١٥٠) عضو هيئة تدريس، بواقع عدد (69) ذكور بمتوسط عمري قدره (38.48)، وانحراف معيارى قدره(8.533)، وعدد (٨١) باحثة بمتوسط عمري قدره (36.52)، وانحراف معيارى قدره (9.16).
 - الأدوات: مقياس ضغوط العمل (إعداد: الباحثة)، ومقياس التمكين النفسي (Spreitzer, 1995)، ومقياس الحيوية الذاتية (Ryan& Frederick, 1997)، ومقياس السعادة الذاتية (Hills & Argyle, 2002) ترجمة وتعريب الباحثة.
 - المنهج: تم استخدام المنهج الوصفي الارتباطى .
 - الأساليب الاحصائية: تنوعت الأساليب الإحصائية التي تم استخدامها وفقاً لنوع المعالجة وطبيعة البيانات ومن هذه الأساليب:
 - معامل ارتباط بيرسون لحساب معامل الاتساق الداخلى بين درجة الفقرة و الدرجة الكلية للبعد التي تنتمى اليها هذه الفقرات، وكذلك الاتساق الداخلى بين الدرجة الكلية للبعد و الدرجة الكلية للمقياس، وكذلك الكشف عن العلاقة الارتباطية بين متغيرات البحث الحالي.
 - التحليل العاملى الاستكشافى لمقاييس البحث الحالي، وذلك للكشف عن العوامل التي تتشعب عليها الفقرات.

== (٢٥٠) = الدجلة المصرية للدراسات النفسية العدد ١٢٦ ج ١ المجلد (٣٥) - يناير ٢٠٢٥ ==

د/رحاب سمير عبد الغنى طاحون .

- التحليل العاملى التوكيدى، للتأكد من البنية العاملية لمقاييس البحث الحالى.
- معامل ألفا كرونباخ للتأكد من ثبات مقاييس البحث الحالى.
- اختبار تحليل التباين أحادى الاتجاه، للكشف عن مدى تاثير الدرجة العلمية علي متغيرات البحث.
- اختبارات للعينات غير المترابطة، للكشف عن مدى تاثير النوع علي متغيرات البحث.
- أسلوب تحليل المسار وذلك لتوضيح طبيعة العلاقات السببية المتميزة المباشرة وغير المباشرة بين مختلف متغيرات البحث الحالى.

الإطار النظري: وفيما يلي نتناول الجانب النظري لمتغيرات البحث كما يلي:

التمكين النفسى:

تمت صياغة مصطلح "التمكين" في عام ١٩٧٧ من قبل Kanter ، الذي حدده باعتباره حجر الزاوية لتحسين الجودة والخدمة في المؤسسات. والذي يرى أنه من خلال التمكين، يمكن للمؤسسات ضمان استجابتها بشكل أكثر مرونة للمواقف المختلفة التي قد تنشأ، بدلا من مجرد الانصياع للقواعد بطريقة تلقائية.

يعتبر (Conger & Kanungo, 1988) أول المؤلفين الذين تحدثوا عن مفهوم التمكين النفسى. وقد ميزوا بين التمكين المبني على أدبيات الإدارة والتأثير الاجتماعى، والتمكين المبني على أدبيات علم النفس. لقد عرفوا التمكين بأنه علاقة الإدارة بالعاملين، لأنه يصف العملية التي يتقاسم بها القائد سلطته مع مرؤوسيه في علاقة ديناميكية. ومع ذلك، فقد أوصوا أيضاً بفهم التمكين على أنه بناء تحفيزي، كما زعموا أنه يُنظر إليه بالفعل في أدبيات علم النفس. وعرفوا التمكين بأنه "عملية تعزيز مشاعر الكفاءة الذاتية. أى أن التمكين في مصطلحات الإدارة، كمحاولة لتفويض السلطة أو تقاسمها؛ والتمكين من الناحية النفسية كوسيلة للتحفيز من خلال تعزيز الكفاءة الشخصية.

وفي ضوء ما سبق يمكن تعريف التمكين النفسى بأنه عملية معرفية وذاتية وتحفيزية يرى الأفراد من خلالها أنفسهم فعالين وأكفاء للقيام بالمهام، مع القدرة الكافية على ضمان إنجازها. علاوة على ذلك، تعتبر المهام نفسها ذات صلة وذات معنى، ويشعر الأفراد أن لديهم حرية الاختيار فيما يتعلق بها. كما عرف التمكين النفسى بأنه شكل من أشكال الدافع الداخلى الذي يتجلى من خلال أربعة عوامل معرفية: (أ) المعنى (قيمة العمل)، (ب) الكفاءة (اعتقاد الفرد في قدرته

== نمذجة العلاقات السببية بين التمكين النفسي وضغوط العمل والحيوية الذاتية والسعادة الذاتية. ==
على أداء عمله)، (ج) تقرير المصير (القدرة على اتخاذ القرارات بشأن المنظمة)، و(د) التأثير
تأثير عملهم على نتائج المنظمة) (Öcer, 2015).

كما ذكر (Spreitzer, Kizilos, Nason, 1997) أن تمكين الموظفين يشير الي دافع داخلي
للمهمة والذي يتم تفسيره من خلال أربعة أبعاد، معبر عنها في مفهوم واحد وتعكس توجه الفرد
تجاه دور العمل. هذه الأبعاد الأربعة هي المعنى والكفاءة والاستقلالية والتأثير . فالمعنى محرك
للتمكين. إذا لم يكن قلب الموظف منسجماً مع عمله، أو كانت أنشطة العمل تتعارض مع قيمه، فلن
يشعر بالتمكين. البعد الثاني، الكفاءة، هو وعي الفرد بمهاراته حول كيفية أداء عمله بشكل أفضل،
وهو أمر بالغ الأهمية لدرجة أنه إذا لم يتمكن من إدراك ذلك، فسوف يشعر بالنقص والضعف.
البعد الثالث هو اتخاذ الفرد لقراراته الخاصة، وحرية اتخاذ القرار لنفسه بشأن عمله. إذا تم اتخاذ
القرارات المتعلقة بعمله من قبل شخص آخر ، فسوف يعتبر الفرد نفسه أقل استقلالية ومحاط
بالقيود، مما سيؤدي به إلى الشعور بالعجز. البعد الأخير هو التأثير، والذي يمكن تفسيره على أنه
قدرة الفرد على إحداث تغيير في المنظمة.

ويعمل التمكين النفسي، من خلال تعزيز الكفاءة الذاتية والمعنى والتأثير والاستقلالية،
كآلية حماية ضد النتائج السلبية المحتملة للإرهاق (Tsang et al., 2022). وأظهرت الدراسات
والابحاث السابقة أن التمكين النفسي يرتبط بشكل إيجابي بالإنجاز الشخصي ويرتبط عكسياً
بالإرهاق العاطفي (Khoshouei & Bahrami, 2014). وأن أعضاء هيئة التدريس الذين
يتمتعون بتكليف وظيفي أفضل يتمتعون بتمكين نفسي أكبر (Thomas & Velthous, 1990).

ضغوط العمل

يرتبط ضغط العمل باضطراب جسدي أو نفسي يرتبط بالبيئة المهنية ويتجلى في أعراض مثل
القلق الشديد، أو التوتر، أو التشنجات، أو الصداع، أو مشاكل في الهضم. يتصور (Borg, 1990)
ضغوط العمل على أنها سلبية وقد يكون ضاراً بالصحة. ومن الأسباب المؤدية لذلك: (١) أن هناك
مطالب تُفرض عليه، (٢) أنه غير قادر على تلبية هذه المطالب أو يواجه صعوبة في تليتها، و (٣)
أن عدم تلبية هذه المطالب يهدد سلامته النفسية / الجسدية. يمكن أن يؤدي الإجهاد الوظيفي إلى
تدهور الحالة الصحية وحتى الإصابة. كما كشف (Ahsan et al., 2009) عن أن ضغوط العمل
تتمثل في: (العلاقة مع الآخرين، وضغوط عبء العمل، وواجهة العمل المنزلي، وضغوط الأداء،
وصراع الدور وغموض الدور). ويُعرّف ضغط العمل بأنه أي استجابة ضارة تحدث للفرد عندما
لا تتطابق متطلبات إنجاز العمل مع القدرة الفعلية أو المتصورة على القيام بالوظيفة، من ناحية

===== د/ رحاب سمير عبد الغنى طاحون . =====

أخرى، وتري الباحثة أن شدة الإجهاد تزداد عندما يكون هناك مستوى عالٍ من عدم اليقين على مدى فترة طويلة من الزمن. والمقصود بعدم اليقين بأنه الفرصة المتصورة لحدوث أشياء غير سارة.

الحيوية الذاتية والسعادة الذاتية

الحيوية الذاتية هي أحد مكونات الأداء النفسي (Juhl & Routledge, 2015). وقد تم تعريف الحيوية الذاتية على أنها "تجربة واعية للفرد لامتلاك الطاقة والحيوية" (Ryan & Deci, 2008). والحيوية الذاتية هي أيضاً طاقة نفسية، ويسهل النشاط النفسي القيام بالأفعال الموجهة نحو القيم والإنتاجية. وقد ثبت أن النشاط النفسي يرتبط بتأثير إيجابي أكبر، ومزيد من المرونة، وصحة نفسية وأداء أفضل بشكل عام (Juhl & Routledge, 2015). وبالمثل، ارتبط انخفاض الحيوية بضعف الطاقة، وقد يكون أحد مؤشرات المشاكل النفسية الأساسية مثل الاكتئاب، كما وجد أن الحيوية الذاتية تتوسط العلاقة بين العاطفة المتناغمة وأداء العمل (Dubreuil, Forest & Courcy, 2014)

تتميز الحيوية الذاتية بحالة الشعور بالحيوية واليقظة والنشاط. يتمتع الأفراد الذين يتمتعون بمستوى عالٍ من الحيوية الذاتية بمستويات أعلى من الدافع للقيام بأنشطة هادفة والتعامل مع الأحداث المجهدة والتعبير عن صحة نفسية أكبر. تكشف الدراسات والأبحاث السابقة أن الحيوية الذاتية لها روابط إيجابية مع رضا الحياة والعاطفة الإيجابية واحترام الذات والرفاهية النفسية (Ortigosa-Márquez et al., 2015) كما يتم التنبؤ بالحيوية الذاتية من خلال الرفاهية النفسية ومهارات الحياة ورضا الحياة (Fini et al., 2010) وتمثل الحيوية الذاتية عاملاً مساعداً للسعادة. فإذا شعر الأفراد الذين لديهم مستويات أعلى من الحيوية الذاتية يكونون أكثر نشاطاً نفسياً وترتبط حالة النشاط بتأثير إيجابي أكبر، ومزيد من المرونة، وتحسين إدراك الأفراد للرفاهية النفسية وتعزيز الشعور بالسعادة. ونظراً لأن السعادة الذاتية تعتبر مؤشراً واسعاً للرفاهية الذاتية وترتبط بالصحة العقلية (Liem et al., 2010) وبالمثل، ترتبط الحيوية الذاتية بمجموعة كبيرة من المكونات التكيفية مثل رضا الحياة، وتحقيق الذات، والضمير، والعاطفة الإيجابية، واحترام الذات، والانفتاح، واليقظة، والدافع الجوهري (Visser et al., 2014).

== نمذجة العلاقات السببية بين التمكين النفسي وضغوط العمل والحيوية الذاتية والسعادة الذاتية. ==

فروض البحث: تم صياغة فروض البحث الحالي كما يلي:

- ١- توجد علاقات ارتباطية دالة احصائية بين أبعاد متغير التمكين النفسي وأبعاد متغير ضغوط العمل ومتغير السعادة الذاتية ومتغير الحيوية الذاتية لدى أساتذة الجامعات في مؤسسات التعليم العالي.
- ٢- توجد تأثيرات سببية مباشرة وغير مباشرة من أبعاد متغير التمكين النفسي إلى كل من متغير الحيوية الذاتية و متغير السعادة الذاتية لدى أساتذة الجامعات في مؤسسات التعليم العالي.
- ٣- توجد تأثيرات سببية مباشرة وغير مباشرة من أبعاد متغير التمكين النفسي إلى أبعاد متغير ضغوط العمل لدى أساتذة الجامعات في مؤسسات التعليم العالي.
- ٤- توجد تأثيرات سببية مباشرة وغير مباشرة من أبعاد متغير ضغوط العمل الي كل من متغير الحيوية الذاتية ومتغير السعادة الذاتية لدى أساتذة الجامعات في مؤسسات التعليم العالي.
- ٥- توجد تأثيرات سببية مباشرة وغير مباشرة من متغير الحيوية الذاتية إلى متغير السعادة الذاتية لدى أساتذة الجامعات في مؤسسات التعليم العالي.

منهجية البحث: يتناول هذا الجزء ما يلي:

منهج البحث الحالي: في ضوء طبيعة الأهداف التي تسعى لتحقيقها، تم استخدام المنهج الوصفي الإرتباطي.

عينة البحث: إنقسمت العينة إلى:

- ١- **عينة الخصائص السيكومترية المستخدمة:** وتكونت من (١٠٠) عضو هيئة تدريس، بواقع عدد (٤٦) ذكور بمتوسط حسابي قدره (٣٦,٢٠) وانحراف معيارى قدره (٧,٢٦)، وعدد (٥٤) اناث بمتوسط حسابى قدره (٣٦,٩٦) وانحراف معيارى قدره (٩,٨٦).
- **عينة البحث الأساسى** والتي تكونت من (١٥٠) عضو هيئة تدريس، بواقع عدد (69) ذكور بمتوسط عمرى قدره (38.48)، وانحراف معيارى قدره (8.533)، وعدد (٨١) باحثة بمتوسط عمرى قدره (36.52)، وانحراف معيارى قدره (9.157). وفيما يلي وصف للعينة الأساسية:

== (٢٥٤) = الدجلة المصرية للدراسات النفسية العدد ١٢٦ ج ١ المجلد (٣٥) - يناير ٢٠٢٥ ==

٢- جدول (١)

٣- خصائص العينة الاساسية

الانحراف المعياري	المتوسط	عضو هيئة التدريس
1.637	25.375	معيد
3.350	31.000	مدرس مساعد
6.548	41.154	مدرس
4.502	43.286	استاذ مساعد
9.092	51.000	استاذ

٤- أدوات البحث: تم الاعتماد على الأدوات الرئيسية التالية:

أولاً: مقياس ضغوط العمل : (إعداد: الباحثة). ثانياً: مقياس التمكين النفسي (Spreitzer, 1995). ثالثاً: مقياس الحيوية الذاتية (Ryan & Frederick, 1997). رابعاً: مقياس السعادة الذاتية (Hills & Argyle, 2002).

قامت الباحثة بالاجراءات التالية لهذه المقاييس:

- ترجمة المقاييس للغة العربية، والتحقق من سلامة الترجمة عن عرض المقاييس المترجمة على متخصصين في اللغة الانجليزية.
- عرض ترجمة المقاييس على متخصصين في اللغة العربية للتحقق من دقة اللغة.
- عرض أدوات البحث على السادة المحكمين في قسم علم النفس للتأكد من صدق المحتوى ودقة العبارات وصياغتها من وجهة النظر النفسية، حيث تراوحت نسبة الاتفاق حول دقة الصياغة للعبارات ومدى ملائمتها للمقياس التي تنتمي إليه (٨٠% - ١٠٠%).
- تعديل أدوات البحث بما يوصى به السادة المحكمين.
- تطبيق أدوات البحث على عينة الخصائص السيكومترية. وفيما يلي وصف لكل مقياس وخصائصه السيكومترية.

أولاً: مقياس ضغوط العمل: قامت الباحثة ببناء مقياس لضغوط العمل يتناسب مع أهداف وفروض البحث ومع عينة البحث الحالي، حيث لم تجد الباحثة في حدود بحثها مقياس عن ضغوط العمل في مجال العمل الجامعي، كما أنها قابلت مع العديد من أعضاء هيئة التدريس للبحث عن أهم العوامل الخفية التي ممكن قد تؤثر عليهم بالسلب في مجال عملهم، بجانب اعتمادها الأبحاث والدراسات

== نمذجة العلاقات السببية بين التمكين النفسي وضغوط العمل والحيوية الذاتية والسعادة الذاتية. ==

السابقة مثل: بحث (Maslach, 2008; Leite et al., 2021; Zhao et al., 2022) ، وتكون المقياس في صورته الاولية من (٣٦) فقرة موزعة على خمسة أبعاد كما يلي: البعد الأول يتعلق بمتطلبات العمل واشتمل على (٦) فقرات، والبعد الثاني يتعلق بالجانب الفسيولوجي وتضمن (١٣) فقرة، والبعد الثالث يتعلق بالتفاعل مع الرؤساء واشتمل على (١١) فقرة، والبعد الرابع يتعلق بالتفاعل مع مستوى المنظمة/الإدارة العامة واحتوي علي (٦) فقرات. تم استخدام مقياس ليكرت الثلاثي للإجابة على فقرات الاستبيان. تم عرض على أساتذة من أعضاء هيئة التدريس بقسم علم النفس في كلية التربية جامعة عين شمس ودمههور وكلية البنات جامعة عين شمس للتأكد من صدق المحتوى ودقة العبارات وصياغتها من وجهة النظر النفسية، حيث تراوحت نسبة الاتفاق حول دقة الصياغة للعبارات ومدى ملائمتها للمقياس التي تنتمي إليه (٨٠% - ١٠٠%) . بالنسبة للخصائص السيكومترية لمقياس ضغوط العمل في ضوء البحث الحالي جاءت كما يلي:

الصدق: تم استخدام التحليل العاملي الاستكشافي والتوكيدي لقياس صدق مقياس ضغوط العمل، ففي التحليل العاملي الاستكشافي تم استخدام طريقة المكونات الأساسية Principal Components لهوتلنج Hoteling بعد التدوير بطريقة فاريماكس Varimax مع إتباع معيار جتمان لتحديد عدد العوامل، حيث يعد العامل جوهرياً إذا كان جذره الكامن أكبر من (١,٠) (بدر محمد الأنصاري، ٢٠٠٢، ٧٢٢)، كما أن محك جوهرياً تشبع الفقرات بالعوامل أكبر من (٠,٣٥)، ومحك جوهرياً العامل هو إحتوائه على ثلاثة فقرات على الأقل حيث أنها تعد بمثابة معيار له إستقرار وقابل للتكرار (أحمد محمد عبدخالق، ٢٠١١، ١١٢ - ١١٤)، وفيما يلي بيان بهذا النتائج كما يلي :

التحليل العاملي الاستكشافي لمقياس ضغوط العمل، وفيما يلي يوضح جدول (٢) قيم تشعبات فقرات مقياس ضغوط العمل في ضوء المكونات الاولية المستكشفة من التحليل العاملي الاستكشافي، وقيم الجذر الكامن ونسبة التباين المفسر التراكمي لكل عامل.

جدول (٢)

تشعبات فقرات المقياس الناتجة من التحليل العاملي الاستكشافي

رقم الفقرة	بيان الفقرة	المكون الاول	المكون الثاني	المكون الثالث	المكون الرابع
9	أشعر بعدم الارتياح	.858			
8	أشعر بالقلق أو عدم الأمان	.844			
4	أشعر بالتعب الشديد	.842			

== (٢٥٦) = الدجلة المصرية للدراسات النفسية العدد ١٢٦ ج ١ المجلد (٣٥) - يناير ٢٠٢٥ ==

د/ رحاب سمير عبد الغنى طاحون .

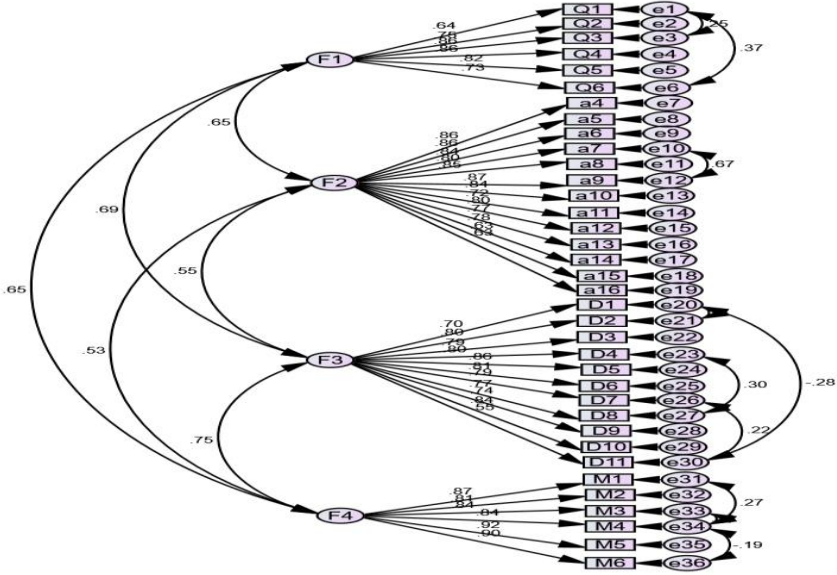
رقم الفقرة	بيان الفقرة	المكون الاول	المكون الثاني	المكون الثالث	المكون الرابع
6	أشعر بالخمول	.825			
7	أشعر بالتوتر	.810			
10	أشعر بالكآبة	.804			
11	أعانى من الصعوبة أثناء القيام بأي شيء	.791			
12	لا أستطيع التركيز	.763			
٥	أشعر بالاستنزاف (بالإرهاق)	.751			
١٤	لا أستطيع التركيز في العمل	.718			
13	أشعر بعدم السعادة	.711			
15	أشعر بالحزن	.499			
16	في مكان عملنا، يفهم الجميع ويقبلون بعضهم البعض	.467			
7	يقوم رئيسي في العمل بمراعاة بعض الزملاء دون الآخر	.762			
4	أجد في عيون رؤسائي البهجة عندما أتالم أو احزن	.756			
3	لقد حصلت على التقييم المناسب من رؤسائي	.749			
10	يمارس رؤسائي في عملي الضغط القاسي على الدرجات الأصغر علميا	.744			
6	يوفر رئيسي للأشخاص الذين يعملون تحت قيادته الفرص لتطوير مهاراته	.737			
2	إذا كنت بحاجة إلى توجيه من المشرف، فأجد صعوبة في ذلك	.727			
9	أنتلني تقديراً/جائزة عندما أؤدي أداءً جيداً	.722			
8	هناك تصارع مالي بين أعضاء القسم	.684			
5	رئيسي يعاملني بلطف ومراعاة	.678			
1	أواجه المشكلات بالانسحاب	.625			
11	في الأمور المالية، براعي رئيسي الدرجات الأصغر علميا	.540			
4	تلقيت تدريباً وتعليماً كان مفيداً وحفزني في تطوير مسيرتي المهنية	.819			
3	عملي يوفر الحماس وله تأثير إيجابي على حياتي الشخصية	.809			
1	يمكنني الوثوق بالمعلومات التي تأتي من الإدارة	.805			
5	في مكان عملي، يتم تقدير الجميع (على قدم المساواة كجزء من المؤسسة)	.753			
6	يحترم مكان عملي قيمة كل عضو	.737			
2	عندما تكون هناك تعبيرات تؤثر على مكان العمل ، تأخذ المؤسسة في الاعتبار آراء الموظفين	.700			
5	(أحياناً أشعر بالانزعاج من عملي)				.779

== نمذجة العلاقات السببية بين التمكين النفسي وضغوط العمل والحيوية الذاتية والسعادة الذاتية. ==

رقم الفقرة	بيان الفقرة	المكون الأول	المكون الثاني	المكون الثالث	المكون الرابع
3	قسمي لا يتوافق (يتعاون) بشكل جيد مع الأقسام الأخرى				.772
4	(يتمتع مكان عملي بأجواء ودية)				.749
1	لا أستطيع إنهاء العمل في الوقت المحدد				.703
2	هناك خلافات في الرأي داخل القسم تؤدي إلى الصراع				.628
6	حياتي الشخصية مضطربة للغاية بسبب متطلبات عملي				.542
	الجذر الكامن	17.138	4.496	2.078	1.784
	نسبة التباين	47.606	12.488	5.772	4.956
	نسبة التباين التراكمي	47.606	60.094	65.866	70.822

يتبين من نتائج جدول (٢) السابق وجود أربعة مكونات كما هو متوقع بعد تدوير المحاور باستخدام التحليل العاملي الاستكشافي، وارتفاع قيم تشعبات الفقرات المكونات التي تنتمي إليها، حيث لم تقل قيم هذه التشعبات عن (0.35) على أقل تقدير، حيث تراوحت قيم تشعبات فقرات المكون الأول ما بين (0.467 - 0.858)، كما بلغ قيمة الجذر الكامن له (17.138)، وفسر نسبة (47.606) من التباين الكلي (70.822)، وسمى هذا العامل في ضوء أعلى مضمون الفقرة التي تحتوى على أعلى تشعب ب (فيما يتعلق بالجانب الفسيولوجي والحالة المزاجية)، أما بالنسبة للمكون الثاني فقد تراوحت قيم تشعبات الفقرات ما بين (0.540 - 0.756)، وبلغ قيمة الجذر الكامن له (4.496)، كما أنه فسر بنسبة (12.488) من التباين الكلي، وسمى هذا العامل ب (التفاعل مع الرؤساء)، كما تراوحت قيم تشعبات فقرات المكون الثالث ما بين (0.700 - 0.819)، وكان قيمة الجذر الكامن له (2.078)، وفسر بنسبة (5.772) من التباين الكلي، وسمى هذا العامل ب (التفاعل مع الإدارة)، وبلغ قيمة الجذر الكامن للمكون الرابع (1.784) حيث أسهم بنسبة (4.956) من التباين الكلي وسمى ب(متطلبات العمل).

التحليل العاملي التوكيدي: تم استخدام التحليل العاملي التوكيدي للتأكد من البنية العاملية للمقياس، ومدى مطابقة نموذج المقياس الرباعي للبيانات البحث الأساسية، ويبين ذلك الشكل (١) التالي:



شكل (١)

نموذج التحليل العائلي التوكيدي لمقياس ضغوط العمل

F1 = متطلبات الوظيفة , F2 = الجانب الفسيولوجي , F3 = التفاعل مع الروساء F4 = التفاعل مع الادارة

بالنسبة لمؤشرات مطابقة النموذج لبيانات مقياس ضغوط العمل على العينة الاستطلاعية فكانت جيدة، حيث بلغ الجذر التربيعي لمتوسط خطأ الإقتراب (RMSEA) (0.052)، وأيضاً بلغت قيمة جذر متوسط مربعات البواقي المعياري (SRMR) (0.050)، كما بلغ قيمة مؤشر الملائمة المعياري (NFI)، وقيمة مؤشر الملائمة اللا معياري (TLI) أو (NNFI)، وقيمة مؤشر الملائمة التزايدى (IFI)، وقيمة مؤشر الملائمة المقارن (CFI)، قيمة أعلى من (0.95)، وجميع هذه المؤشرات تدل على تمتع نموذج التحليل العائلي التوكيدي بدرجة عالية من المطابقة لبيانات مقياس ضغوط العمل.

الثبات: تم الاعتماد على ثبات اوميغا ماكدونالدز، ويوضح جدول (٣) التالى قيم

معاملات الثبات لفقرات كل بعد.

== نمذجة العلاقات السببية بين التمكين النفسي وضغوط العمل والحيوية الذاتية والسعادة الذاتية. ==

جدول (٣)

قيم معامل اوميجا ماكدونالدز للأبعاد مقياس ضغوط العمل

المقياس	الأبعاد	رقم الفقرة	اوميجا ماكدونالدز	الأبعاد	رقم الفقرة	اوميجا ماكدونالدز
ضغوط العمل	متطلبات العمل = اوميجا ماكدونالدز 0.922	1	0.918	التفاعلات مع الرؤساء اوميجا ماكدونالدز = 0.943	1	0.939
		2	0.909		2	0.936
		3	0.915		3	0.936
		4	0.897		4	0.937
		5	0.903		5	0.936
		6	0.906		6	0.936
	الجانب التسويقي = اوميجا ماكدونالدز 0.985	1	0.977		7	0.939
		2	0.977		8	0.938
		3	0.978		9	0.936
		4	0.977		10	0.934
		5	0.977		11	0.937
6		0.976	1	0.960		
7		0.977	2	0.958		
التفاعلات مع مستوى الإدارة اوميجا ماكدونالدز = 0.964	8	0.978	3	0.957		
	9	0.978	4	0.954		
	10	0.977	5	0.954		
	11	0.977	6	0.958		
	12	0.978				
	13	0.976				

يظهر من نتائج جدول (٣) السابق إرتفاع قيمة معامل اوميجا ماكدونالدز لفقرات أبعاد المقياس، وهذه القيم تعبر عن ثباتها حيث أنها لم تتخط قيمة اوميجا ماكدونالدز لكل بعد، مما يدل على أهمية هذه الفقرات وأن حذف أي فقرة سوف يؤثر بالسلب، فيشير هذا إلى أن فقرات مقياس ضغوط العمل قد تمتعت بثبات جيد.

لحساب الاتساق الداخلي تم الاعتماد على معامل الارتباط بين الفقرات والدرجة الكلية للبعد، وحساب معامل الارتباط بين درجة البعد والدرجة الكلية للمقياس، ويوضح جدول (٤) التالي قيم معاملات الارتباط للفقرات والدرجة الكلية للبعد والدرجة الكلية للمقياس.

جدول (٤)

الاتساق الداخلى لفقرات المقياس والدرجة الكلية للبعد وكذلك البعد والدرجة الكلية للمقياس

المقياس	الأبعاد	رقم الفقرة	الاتساق الداخلى	الأبعاد	رقم الفقرة	الاتساق الداخلى
ضغوط العمل	متطلبات العمل	1	.785**	التفاعلات مع الرؤساء	1	.715**
	ارتباط البعد	2	.766**		2	.824**
	بدرجة المقياس ككل	3	.891**		3	.811**
	0.807 =	4	.866		4	.837**
		5	.850**		5	.853**
		6	.797**		6	.828**
		1	.867**		7	.829**
		2	.858**		8	.801**
		3	.847**		9	.776**
		4	.829**		10	.856**
		5	.870**		11	.602**
الجانب الفسيولوجى	ارتباط البعد بدرجة المقياس ككل	6	.887**	التفاعلات مع مستوى الإدارة	1	.906**
		7	.852**		2	.850**
		8	.750**		3	.890**
		9	.826**		4	.897**
		10	.801**		5	.920**
		11	.799**		6	.900**
		12	.666**			
		13	.664**			

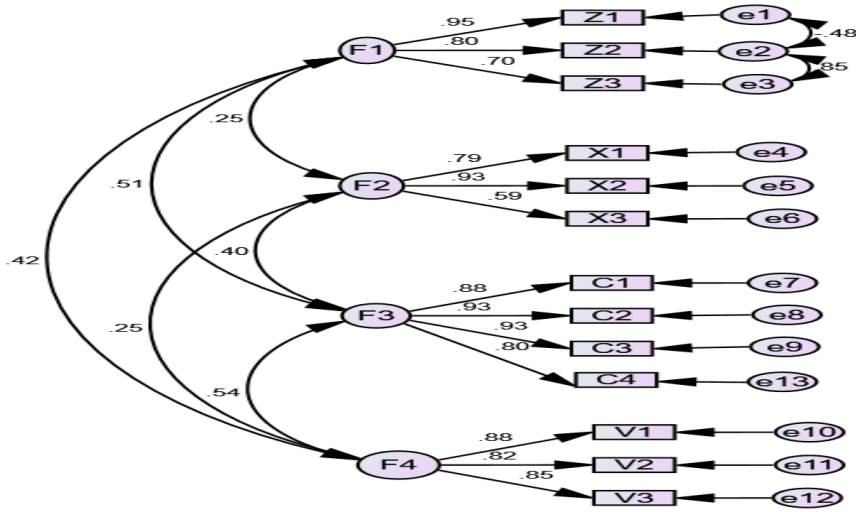
* دالة إحصائياً عند مستوى دلالة ٠,٠٥ ** دالة إحصائياً عند مستوى دلالة ٠,٠١

تتضح من نتائج جدول (٤) السابق أن قيم معاملات الارتباط الخاصة بفقرات ودرجة البعد المتعلقة بالفقرات قد تراوحت ما بين (٠,٦٠٢)، و(٠,٩٢٠)، وهى معاملات إرتباطات مرتفعة وجميعها موجبة ودالة إحصائياً عند مستوى دلالة (٠,٠١)، وكانت درجة ارتباط البعد بالدرجة الكلية قد تراوحت ما بين (٠,٨٠٧)، و(٠,٨٦٢)، وهذه القيم دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (٠,٠١)، ويشير هذا إلى إرتباط فقرات مقياس ضغوط العمل بالبعد التى تنتمى إليه، وكذلك ارتباط درجة البعد بالدرجة الكلية للمقياس. بناء عليه تمتع مقياس ضغوط العمل باتساق داخلى مناسب.

ثانياً: مقياس التمكين النفسى

تم استخدام مقياس Spreitzer (1995) المكونة من 13 فقرة، بما فى ذلك أربعة أبعاد فرعية: المعنى (العمل الذى أقوم به مهم جداً بالنسبة لي)، والكفاءة (أنا واثق من قدرتي على القيام

== نمذجة العلاقات السببية بين التمكين النفسي وضغوط العمل والحيوية الذاتية والسعادة الذاتية. ==
 بواجباتي الوظيفية)، والاختيار (لدي فرصة كبيرة للاستقلال والحرية في كيفية القيام بعملتي)،
 والتأثير (لدي قدر كبير من السيطرة على ما يحدث في قسمي). تم تقييم جميع فقرات المقياس
 باستخدام مقاييس صيغة ليكرت المكونة من ٥ نقاط، مع الإجابات التي تتراوح من ١ (لا أوافق
 بشدة) إلى ٥ (أوافق بشدة). بالنسبة للخصائص السيكومترية للمقياس في ضوء البحث الحالي:
 -الصدق: اعتمدت الباحثة على حساب التحليل العنقودي لحساب معامل الصدق وفيما يلي نتائج
 التحليل العنقودي.



شكل (٢)

نموذج التحليل العنقودي لمقياس التمكين النفسي
 F1= المعنى, F2= الكفاءة, F3= الاختيار, F4= التأثير

بالنسبة لمؤشرات مطابقة النموذج لبيانات مقياس التمكين النفسي على العينة
 الاستطلاعية فكانت جيدة، بلغ الجذر التربيعي لمتوسط خطأ الإقتراب (RMSEA) (0.02)،
 وأيضاً بلغت قيمة جذر متوسط مربعات البواقي المعياري (SRMR) (0.021)، كما بلغ قيمة
 مؤشر الملائمة المعياري (NFI= 0.92)، وقيمة مؤشر الملائمة اللا معياري (TLI=0.963)،
 وقيمة مؤشر الملائمة التزايدى (IFI=0.97)، وقيمة مؤشر الملائمة المقارن (CFI=0.97)،
 وجميع هذه المؤشرات تدل على تمتع نموذج التحليل العنقودي بدرجة عالية من المطابقة
 لبيانات مقياس التمكين النفسي.

-الثبات: تم الاعتماد على ألفا كرونباخ، ويوضح جدول (5) التالي قيم معاملات الثبات لفقرات كل بعد.

جدول (٥)

قيم معامل ألفا كرونباخ لفقرات أبعاد مقياس التمكين النفسي

المقياس	الأبعاد	رقم الفقرة	ألفا كرونباخ	الأبعاد	رقم الفقرة	ألفا كرونباخ
التمكين النفسي	المعنى ألفا لهذا البعد = 0.901	1	.793	الاختيار ألفا لهذا البعد = 0.938	1	.919
		2	.793		2	.908
		3	.795		3	.906
		4			4	.936
	الكفاءة ألفا لهذا البعد = 0.885	1	.818	التأثير ألفا لهذا البعد = 0.873	1	.807
		2	.796		2	.852
		3	.882		3	.811

يتضح من نتائج جدول (5) السابق إرتفاع قيمة معامل ألفا كرونباخ لفقرات أبعاد المقياس ، حيث تراوحت قيمتها من (٠,٧٩٣) إلى (٠,٧٩٥) لبعد المعنى، وهذه القيم تعبر عن ثباتها حيث أنها لم تتخط قيمة معامل ألفا للبعد والتي بلغت (٠,٩٠١)، كما بلغت قيم ألفا لفقرات بعد الكفاءة ما بين (٠,٧٩٦) إلى (٠,٨٨٢) ، وهذه القيم تعبر عن ثباتها حيث أنها لم تتخط قيمة معامل ألفا للبعد والتي بلغت (٠,٨٨٥)، وكانت قيم ألفا لفقرات بعد الاختيار ما بين (٠,٩٠٦) إلى (٠,٩٣٦) ، وهذه القيم تعبر عن ثباتها حيث أنها لم تتخط قيمة معامل ألفا للبعد والتي بلغت (٠,٩٣٨) ، وقيم ألفا لفقرات بعد التأثير ما بين (٠,٨٠٧) إلى (٠,٨٥٢) ، وهذه القيم تعبر عن ثباتها حيث أنها لم تتخط قيمة معامل ألفا للبعد والتي بلغت (٠,٨٧٣)، مما يدل على أهمية هذه الفقرات وأن حذف أى فقرة سوف يؤثر بالسلب على قيمة ألفا، فيشير هذا إلى أن فقرات مقياس التمكين النفسي قد تمتعت بثبات جيد.

لحساب الاتساق الداخلى فى هذه الدراسة تم الاعتماد على معامل الارتباط بين الفقرات والدرجة الكلية للبعد، وحساب معامل الارتباط بين درجة البعد والدرجة الكلية للمقياس، ويوضح جدول (٦) التالي قيم معاملات الارتباط للفقرات والدرجة الكلية للبعد والدرجة الكلية للمقياس.

== نمذجة العلاقات السببية بين التمكين النفسي وضغوط العمل والحيوية الذاتية والسعادة الذاتية. ==

جدول (٦)

الاتساق الداخلي لفقرات أبعاد المقياس والدرجة الكلية لبعده والدرجة الكلية للمقياس

المقياس	الأبعاد	رقم الفقرة	الاتساق الداخلي	الأبعاد	رقم الفقرة	الاتساق الداخلي
التمكين النفسي	المعنى ارتباط البعد بالدرجة الكلية للمقياس = 0.693	1	.859**	التأثير ارتباط البعد بالدرجة الكلية للمقياس = 0.756	1	.895**
		2	.953**		2	.913**
		3	.957**		3	.893**
		4	.873**			
	الكفاءة ارتباط البعد ب الدرجة الكلية للمقياس = 0.571	1	.906**	الاختيار ارتباط البعد بالدرجة الكلية للمقياس = 0.842	1	.917**
		2	.917**		2	.938**
		3	.878**		3	.946**

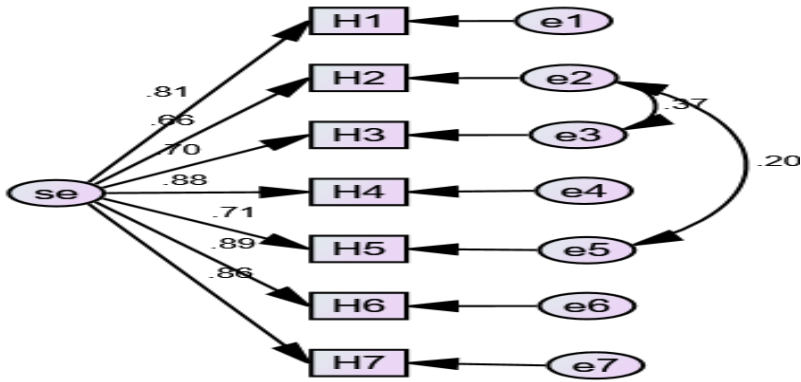
* دالة إحصائياً عند مستوى دلالة ٠,٠٥ ** دالة إحصائياً عند مستوى دلالة ٠,٠١

يتضح من نتائج جدول (٦) السابق أن قيم معاملات الارتباط الخاصة بفقرات بعد المعنى قد تراوحت ما بين (٠,٨٥٩) - (٠,٩٥٧)، وهي معاملات ارتباط متوسطة إلى مرتفعة وجميعها موجبة ودالة إحصائياً عند مستوى دلالة (٠,٠١)، ودرجة ارتباط البعد بالدرجة الكلية كانت (٠,٦٩٣) دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (٠,٠١)، أما بالنسبة لبعده الكفاءة فتراوحت قيم معاملات ارتباط فقراتها بدرجة البعد ما بين (٠,٨٧٨) الي (٠,٩١٧) وجميعها موجبة ودالة إحصائياً عند مستوى دلالة (٠,٠١)، وبعده الاختيار تراوحت قيم معاملات الارتباط ما بين (٠,٨٧٣) للفقرة ٤، و(٠,٩٤٦) للفقرة ٣، وهي معاملات ارتباط متوسطة إلى مرتفعة وجميعها موجبة ودالة إحصائياً عند مستوى دلالة (٠,٠١)، ودرجة ارتباط البعد بالدرجة الكلية كانت (٠,٨٤٢) دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (٠,٠١)، وأخيراً بعد التأثير تراوحت قيم معاملات الارتباط ما بين (٠,٨٩٣) للفقرة ٣، و(٠,٩١٣) للفقرة ٢، وهي معاملات ارتباط متوسطة إلى مرتفعة وجميعها موجبة ودالة إحصائياً عند مستوى دلالة (٠,٠١)، ودرجة ارتباط البعد بالدرجة الكلية كانت (٠,٧٥٦) دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (٠,٠١)، وهو ما يشير إلى ارتباط فقرات مقياس التمكين النفسي بالبعد التي تنتمي إليه. بناء عليه تمتع مقياس التمكين النفسي باتساق داخلي جيد.

= (٢٦٤) = الدجلة المصرية للدراسات النفسية العدد ١٢٦ ج ١ المجلد (٣٥) - يناير ٢٠٢٥ ==

تم الاعتماد على مقياس الحيوية الذاتية الذي وضعه (Ryan & Frederick (1997) يتضمن هذا المقياس ٧ فقرات تم تصنيفها على مقياس ليكرت المكون من ٧ نقاط. أدنى درجة هي ٧، في حين أن أعلى درجة هي ٤٩. ويعد مقياس الحيوية الذاتية (SVS) الذي وضعه Ryan & Frederick (1997) أحد أكثر المقاييس استخداماً لمقياس الحيوية الذاتية في الثقافات واللغات المختلفة. حيث تم التحقق من صحتها في سلسلة من الدراسات المتعلقة بالاكنتاب والقلق وتحقيق الذات والصحة البدنية والرضا عن الحياة والتأثير الإيجابي والسلبى والسمات الشخصية الخمسة الكبرى. وتوالت الأبحاث التي اهتمت بدراسة الخصائص السيكومترية لمقياس الحيوية الذاتية والتي تم حذف بعض فقراتها وتوصل الى نسخة مكونة من ٦ عناصر مثل: Bostic et al., ; (Castillo et al., 2017 2000). كما أظهرت بعض الأبحاث الأخرى التوصل الى خمسة فقرات (Goldbeck et al., 2019; Bertrams et al., 2020). أما بالنسبة للخصائص السيكومترية للمقياس الاصلى جاءت كما يلي: تم استخدام أسلوب صدق المحتوى لتحديد صدق، وتم الحصول على ثبات الاستبيان بمعامل ألفا كرونباخ البالغ ٠,٧٣. كما تم استخدام أسلوب الاختبار وإعادة الاختبار، وكان الارتباط داخل المجموعة ٠,٧٥. وتم حساب اتساقه الداخلي وجاءت قيمته تساوى ٠,٩٦. بينما الخصائص السيكومترية للمقياس في ضوء البحث الحالي جاءت كما يلي :

-الصدق: تم الاعتماد على التحليل العاملى التوكيدى، ويبين ذلك الشكل (٣) التالى:



شكل (٣)

نموذج التحليل العاملى التوكيدى لمقياس الحيوية الذاتية

== نمذجة العلاقات السببية بين التمكين النفسي وضغوط العمل والحيوية الذاتية والسعادة الذاتية. ==

بالنسبة لمؤشرات مطابقة النموذج لبيانات مقياس الحيوية الذاتية على العينة الاستطلاعية فكانت جيدة، حيث حيث بلغت قيمة مربع كاي (13.431) وكانت غير دالة عند مستوى دلالة بدرجة حرية (12)، وأيضاً بلغت نسبة (مربع كاي/ درجات الحرية) (1.119)، وبلغ الجذر التربيعي لمتوسط خطأ الإقتراب (RMSEA) (0.035)، وأيضاً بلغت قيمة جذر متوسط مربعات البواقي المعياري (SRMR) (0.0251)، كما بلغ قيمة مؤشر الملائمة المعياري (NFI=0.973)، وقيمة مؤشر الملائمة اللامعيارى (TLI=0.995)، وقيمة مؤشر الملائمة التزايدى (IFI=0.997)، وقيمة مؤشر الملائمة المقارن (CFI=0.997)، وجميع هذه المؤشرات تدل على تمتع نموذج التحليل العاملى التوكيدى بدرجة عالية من المطابقة لبيانات مقياس الحيوية الذاتية.

بالنسبة للثبات بلغت قيمة اوميغا مكدونالدز ($\alpha = 0.936$)، وجاءت جميع قيم اوميغا مكدونالدز للفقرات أقل من هذه القيمة مما يعبر عن ثباتها وأن حذف أى فقرة سوف يؤثر بالسلب، فيشير هذا إلى أن مقياس الحيوية الذاتية قد تمتعت بثبات جيد. ولحساب الاتساق الداخلى لمقياس الحيوية الذاتية، تم حساب معامل الارتباط بين درجات فقرات المقياس والدرجة الكلية للمقياس، ويوضح ذلك الجدول (٧) التالى:

جدول (٧)

الاتساق الداخلى لفقرات مقياس الحيوية الذاتية والدرجة الكلية لبعده

المقياس	رقم الفقرة	الاتساق الداخلى
الحيوية الذاتية	١	.813**
	2	.785**
	٣	.805**
	٤	.869**
	٥	.792**
	٦	.867**
	٧	.858**

* دالة إحصائياً عند مستوى دلالة ٠,٠٥ ، ** دالة إحصائياً عند مستوى دلالة ٠,٠١ ، يتضح من نتائج جدول (٧) السابق أن قيم معاملات الارتباط الخاصة بفقرات مقياس الحيوية الذاتية قد تراوحت ما بين (٠,٧٨٥) للفقرة ٢ و (٠,٨٦٩) للفقرة ٤، وهى معاملات ارتباط متوسطة

== (٢٦٦) = الدجلة المصرية للدراسات النفسية العدد ١٢٦ ج ١ المجلد (٣٥) - يناير ٢٠٢٥ ==

د/ رحاب سمير عبد الغنى طاحون .

إلى مرتفعة وجميعها موجبة ودالة إحصائياً عند مستوى دلالة (0,01)، وهو ما يشير إلى ارتباط فقرات المقياس بالدرجة الكلية للمقياس.

رابعاً: مقياس السعادة الذاتية:

تم استخدام مقياس السعادة ل (Hills & Argyle (2002)، ويتكون من ٢٩ فقرة. حيث يشير إلى المستوى الحالي للسعادة على مقياس ليكرت من خمس نقاط من ١ لا أوافق بشدة إلى ٥ أوافق بشدة (على سبيل المثال "أنا راضٍ تماماً عن كل شيء في حياتي). وبالنسبة للخصائص السيكمترية جاءت كما يلي: أظهر المقياس ثباتاً جيداً ($\alpha = 0.75$). بالنسبة للخصائص السيكمترية للمقياس في البحث الحالي جاءت كما يلي:

-الثبات في البحث الحالي: تم الاعتماد على اوميجا ماكدونالدز، ويوضح جدول (٨) التالي قيم معاملات الثبات للفقرات.

جدول (٨)

قيم معامل اوميجا ماكدونالدز لمقياس السعادة الذاتية

المقياس	رقم الفقرة	اوميجا ماكدونالدز	رقم الفقرة	اوميجا ماكدونالدز
السعادة الذاتية اوميجا ماكدونالدز 0.948 =	1	0.924	14	0.924
	2	0.927	15	0.925
	3	0.926	16	0.926
	4	0.926	17	0.923
	5	0.923	18	0.925
	6	0.924	19	0.925
	7	0.924	20	0.923
	8	0.928	21	0.924
	9	0.924	22	0.924
	10	0.924	23	0.923
	11	0.926	24	0.923
	12	0.923	25	0.926
	13	0.923	26	0.925

يتضح من نتائج جدول (٨) السابق إرتفاع قيمة معامل اوميجا ماكدونالدز لفقرات المقياس، وهذه القيم تعبر عن ثباتها حيث أنها لم تتخط قيمة معامل اوميجا ماكدونالدز الكلية، مما يدل على أهمية هذه الفقرات وأن حذف أي فقرة سوف يؤثر بالسلب، فيشير هذا إلى أن فقرات مقياس السعادة الذاتية قد تمتعت بثبات جيد.

== نمذجة العلاقات السببية بين التمكين النفسي وضغوط العمل والحيوية الذاتية والسعادة الذاتية. ==

لحساب الاتساق الداخلي تم الاعتماد على معامل الارتباط بين الفقرات والدرجة الكلية للمقياس، ويوضح جدول (٩) التالي قيم معاملات الارتباط بين الفقرات والدرجة الكلية للمقياس.

جدول (٩)

الاتساق الداخلي للفقرات والدرجة الكلية للمقياس

المقياس	رقم الفقرة	الاتساق الداخلي	رقم الفقرة	الاتساق الداخلي
السعادة الذاتية	1	0.689**	14	0.732**
	2	0.746**	15	0.670**
	3	0.654**	16	0.698**
	4	0.787**	17	0.680**
	5	0.735**	18	0.715**
	6	0.731**	19	0.752**
	7	0.756**	20	0.704**
	8	0.776**	21	0.692**
	9	0.710**	22	0.690**
	10	0.682**	23	0.720**
	11	0.608**	24	0.776**
	12	0.714**	25	0.714**
	13	0.652**	26	0.756**

* دالة إحصائياً عند مستوى دلالة ٠,٠٥ ** دالة إحصائياً عند مستوى دلالة ٠,٠١

يتبين من نتائج جدول (٩) السابق أن قيم معاملات الارتباط الخاصة بفقرات المقياس قد تراوحت ما بين (٠,٦٠٨) للفقرة ١١، و(٠,٧٨٧) للفقرة ٤، وهي معاملات ارتباط متوسطة إلى مرتفعة وجميعها موجبة ودالة إحصائياً عند مستوى دلالة (٠,٠١)، ويشير هذا إلى ارتباط فقرات مقياس السعادة الذاتية بالدرجة الكلية للمقياس. بناء عليه تمتع مقياس السعادة الذاتية باتساق داخلي مناسب.

النتائج: تتمثل نتائج البحث الحالي في الكشف عن العلاقات السببية بين التمكين النفسي والسعادة الذاتية والحيوية الذاتية. وكانت المتغيرات الوسيطة هي ضغوط العمل

== (٢٦٨) = الدجلة المصرية للدراسات النفسية العدد ١٢٦ ج ١ المجلد (٣٥) - يناير ٢٠٢٥ ==

د/ رحاب سمير عبد القنى طاحون .

والمغيرات المستقلة هي التمكين النفسي. ولتحقيق ذلك تم الاعتماد على البرنامج الاحصائي AMOS الإصدار رقم (٢١) وكان التحليل قد مر بالخطوات التالية:

-فحص الخصائص الوصفية لمغيرات البحث، وتم الاعتماد علي ايجاد المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لكل متغير وفحص الاعتدلية وتوزيع البيانات باستخدام اختبار كوملوجرف سيمانوروف، وفيما يلي جدول (١٠) لتوضيح ذلك.

جدول (١٠)
الخصائص الوصفية لمغيرات البحث

المتغير	المتوسط	الانحراف المعياري	التقلطح	الخطا المعياري	الالتواء	الخطا المعياري	كولومجروف سيمانوروف	مستوى الدلالة
متطلبات العمل	10.473	3.565	0.320	0.168	-0.248	0.049	0.019	غير دالة
الجانب الفسيولوجي	20.447	7.596	0.494	0.168	-0.058	0.094	0.018	غير دالة
التفاعل مع الرؤساء	18.213	6.208	0.353	0.168	-0.172	0.094	0.028	غير دالة
التفاعل مع الادارة	11.060	4.178	0.205	0.168	-0.307	0.094	0.048	غير دالة
السعادة	61.680	6.665	0.522	0.168	-0.245	0.094	0.049	غير دالة
الحيوية الذاتية	18.527	4.045	0.410	0.168	-0.157	0.094	0.018	غير دالة
المعني	10.800	1.663	0.692	0.168	0.282	0.094	0.036	غير دالة
الكفاءة	10.633	1.624	0.229	0.168	0.089	0.094	0.028	غير دالة
التاثير	12.100	2.540	0.076	0.168	-0.490	0.094	0.019	غير دالة
الاختبار	8.900	1.958	0.218	0.168	-0.040	0.094	0.029	غير دالة

- اختبار التباين في ضوء المتغيرات الديمجرافية: لبيان الفروق بين أبعاد متغيرات البحث، إتمدت الباحثة على اختبار ت للعينات غير المرتبطة (Independent Samples T Test) للتحقق من عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في هذه الأبعاد وفقاً للنوع، وتحليل التباين في إتجاه واحد (OneWayANOVA) للتحقق من عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في هذه الأبعاد وفقاً للدرجة العلمية، وفيما يلي نتائج تحليل اختبار التباين لهذه الأبعاد وفقاً للنوع، والدرجة العلمية) كل على حده.

== نمذجة العلاقات السببية بين التمكين النفسي وضغوط العمل والحيوية الذاتية والسعادة الذاتية. ==

أ. تأثير النوع على أبعاد متغيرات البحث: إتمدت الباحثة على اختبار ت للعينات غير المرتبطة (Independent Samples T Test) لبيان الفروق بين الذكور والاناث على هذه الأبعاد، وفيما يلي يوضح جدول (١١) ذلك، حيث يوضح جدول (١١) ما اذا كانت المتوسطات الحسابية لكل بعد في ضوء النوع سوف تفرق ام لا :

جدول (١١)

نتائج اختبار (ت) لبيان الفروق بين الذكور والاناث على أبعاد متغيرات البحث

الابعاد	اختبار ت	درجة الحرية	مستوي الدلالة
متطلبات العمل	-.030	148	.976
الجانب الفسيولوجي	-.599	148	.550
التفاعل مع الرؤساء	.639	148	.524
التفاعل مع الادارة	1.212	148	.227
السعادة	.247	148	.805
الحيوية الذاتية	1.698	148	.092
المعني	.177	148	.860
الكفاءة	1.448	148	.150
التاثير	-.573	148	.568
الاختبار	.743	148	.458

يتبين من نتائج جدول (١١) السابق أنه لا توجد فروق ذات دلالة احصائية بين كل من أبعاد متغير (ضغوط العمل، و السعادة الذاتية، والحيوية الذاتية، والتمكين النفسي) في ضوء النوع، وفيما يلي نتائج اختبار تحليل التباين احادى الاتجاه لبيان وجهه الفروق بين ابعاد متغيرات البحث في ضوء الدرجة العلمية، حيث اعتمدت الباحثة على تحليل التباين أحادى الاتجاه، وفيما يلي نتائج الاختبار في الجدول(١٢) التالي:

جدول (١٢)

نتائج اختبار تحليل التباين لأبعاد متغير الذكاءات المتعددة وفقاً لفئات العمر

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	مستوى الدلالة	
متطلبات العمل	بين المجموعات	167.690	4	41.923	3.522	.09٠
	داخل المجموعات	1725.703	145	11.901		
	التباين الكلي	1893.393	149			
الجانب الفسولوجى	بين المجموعات	453.766	4	113.442	2.020	.095
	داخل المجموعات	8143.307	145	56.161		
	التباين الكلي	8597.073	149			
التفاعل مع الرؤساء	بين المجموعات	167.238	4	41.810	1.087	.365
	داخل المجموعات	5575.935	145	38.455		
	التباين الكلي	5743.173	149			
التفاعل مع الادارة	بين المجموعات	80.045	4	20.011	1.151	.335
	داخل المجموعات	2520.415	145	17.382		
	التباين الكلي	2600.460	149			
السعادة	بين المجموعات	284.040	4	71.010	1.625	.171
	داخل المجموعات	6334.600	145	43.687		
	التباين الكلي	6618.640	149			
الحيوية	بين المجموعات	100.305	4	25.076	1.556	.189
	داخل المجموعات	2337.089	145	16.118		
	التباين الكلي	2437.393	149			
المعنى	بين المجموعات	11.625	4	2.906	1.053	.382
	داخل المجموعات	400.375	145	2.761		
	التباين الكلي	412.000	149			
الكفاءة	بين المجموعات	8.795	4	2.199	.830	.508
	داخل المجموعات	384.038	145	2.649		
	التباين الكلي	392.833	149			
التاثير	بين المجموعات	57.340	4	14.335	2.299	.062
	داخل المجموعات	904.160	145	6.236		
	التباين الكلي	961.500	149			
الاختيار	بين المجموعات	17.282	4	4.321	1.130	.345
	داخل المجموعات	554.218	145	3.822		
	التباين الكلي	571.500	149			

== نمذجة العلاقات السببية بين التمكين النفسي وضغوط العمل والحيوية الذاتية والسعادة الذاتية. ==

يكشف جدول (١٢) السابق عن عدم وجود تأثير دال احصائياً على كل من أبعاد متغير التمكين النفسي وأبعاد متغير ضغوط العمل ومتغير السعادة الذاتية ومتغير الحيوية الذاتية وفقاً للدرجة العلمية (معيد ومدرس مساعد و استاذ مساعد واستاذ). وفيما يلي التحقق من فروض البحث الحالي.

الفرض الأول: ينص على " توجد علاقات ارتباطية دالة احصائية بين أبعاد متغير التمكين النفسي وأبعاد متغير ضغوط العمل ومتغير السعادة الذاتية ومتغير الحيوية الذاتية لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات المصرية. وقد اعتمدت الباحثة على معامل ارتباط بيرسون للتحقق من ذلك، وفيما يلي يوضح جدول (١٣) التالي:

جدول (١٣)

مصفوفة معاملات الارتباطات بين أبعاد متغيرات البحث

المتغيرات	المعنى	الكفاءة	الاختيار	التأثير	متطلبات العمل	الجانب الفسولوجي	التفاعل مع الرؤساء	التفاعل مع الادارة	السعادة الذاتية
المعنى	1								
الكفاءة	0.383**	1							
الاختيار	0.429**	0.456**	1						
التأثير	0.365**	0.326**	0.504**	1					
متطلبات العمل	-0.406**	-0.165*	-0.460**	-0.383**	1				
الجانب الفسولوجي	-0.424**	-0.288**	-0.438**	-0.457**	0.690**	1			
التفاعل مع الرؤساء	-0.442**	-0.168*	-0.461**	-0.390**	0.630**	0.580**	1		
التفاعل مع الادارة	-0.403**	-0.100	-0.455**	-0.394**	0.585**	0.604**	0.666**	1	
السعادة الذاتية	0.434**	0.317**	0.494**	0.471**	-0.506**	-0.594**	-0.506**	-0.608**	1
الحيوية الذاتية	0.374**	0.353**	0.461**	0.452**	-0.367**	-0.507**	-0.397**	-0.488**	0.755**

يتبين من نتائج جدول (١٣) السابق وجود ارتباطات سلبية ذات دلالة إحصائية بين أبعاد متغير ضغوط العمل (الجانب المتعلق بالعمل والتفاعل مع الرؤساء والتفاعل مع الادارة والجانب الفسولوجي) وأبعاد متغير التمكين النفسي (المعنى والكفاءة والاختيار والتأثير)، وكذلك ارتباطاً سالباً بين أبعاد متغير ضغوط العمل (الجانب المتعلق بالعمل والتفاعل مع الرؤساء والتفاعل مع

== (٢٧٢) =: الدجلة المصرية للدراسات النفسية العدد ١٢٦ ج ١ المجلد (٣٥) - يناير ٢٠٢٥ ==

د/رحاب سمير عبد الغنى طاحون .

الإدارة والجانب الفسيولوجي) وكل من الحيوية الذاتية والسعادة الذاتية جميع هذه الارتباطات دالة احصائية. حيث أن (التفاعل مع الإدارة) كبعد من أبعاد ضغوط العمل لم ترتبط ببعد الكفاءة من متغير التمكين النفسي. كما أن أبعاد متغير التمكين النفسي (المعني والكفاءة والاختيار والتأثير) قد ارتبطت ارتباطاً إيجابياً بالحيوية الذاتية عند مستوي دلالة (0,01). كما أظهر الجدول (13) السابق عن وجود ارتباطات موجبة ذات دلالة احصائية عند مستوي دلالة (0,01) بين أبعاد متغير التمكين النفسي (المعني والكفاءة والاختيار والتأثير) والسعادة الذاتية. وارتبطت الحيوية الذاتية بالسعادة الذاتية ارتباطاً موجباً ($r = 0.755, p < .001$). وبهذا قد تم التحقق من نتائج الفرض الأول وقبول الفرض البديل الذي ينص على " توجد علاقات ارتباطية دالة احصائية بين أبعاد متغير التمكين النفسي وأبعاد متغير ضغوط العمل ومتغير السعادة الذاتية ومتغير الحيوية الذاتية لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات المصرية". وللتحقق من باقي فروض البحث جاءت في الخطوات التالية:

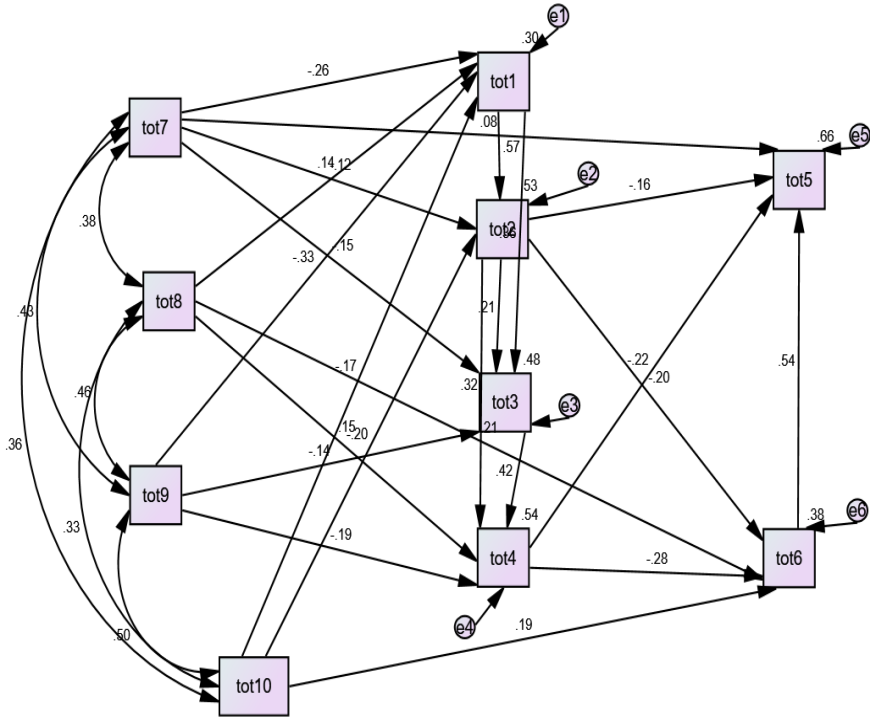
- اعتمدت الباحثة على برنامج AMOS الإصدار رقم (21) للتحقق من ذلك كما يلي ويوضح جدول (14) التالي نتائج قيم الملائمة، حيث ظهر النموذج الملائم لنموذج المسار المعدل توافق نموذج جيد مع بيانات هذا البحث الحالي، حيث جاءت قيمة مربع كاي 15,063 بدرجة حرية 16 وليست معنوية عند ($P < 0.05$) وهذا دليل على ملائمة النموذج. وكانت قيم الملائمة أكبر من 0,90 مما يدل على ملائمة جيدة للنموذج المعدل، ويوضح ذلك (الشكل 4) التالي.

جدول (14)

قيم الملائمة للنموذج المعدل

SRMR	RMSEA	AGFI	GFI	CFI	TLI	IFI	RFI	NFI	CMIN/DF	P	DF	CMIN
0.0280	0.000	.933	.981	1.000	1.004	1.001	0.944	0.980	0.941	0.520	16	15.063

== نمذجة العلاقات السببية بين التمكين النفسي وضغوط العمل والحيوية الذاتية والسعادة الذاتية. ==



شكل (٤) نموذج تحليل المسار المعدل

حيث أن: T1 = متطلبات العمل = t2 = الجانب الفسيولوجي، t3 = التفاعل مع الرؤساء = t4 = التفاعل مع الإدارة

T5 = T7 = المعنى، T8 = الكفاءة، T9 = الاختيار، T10 = التأثير، T6 = الحيوية الذاتية، T5 = السعادة الذاتية

١- التأثيرات المعيارية المباشرة بين التمكين النفسي وضغوط العمل والحيوية الذاتية والسعادة الذاتية في نموذج المسار المعدل، يوضحها جدول (١٥) التالي، كما يوضح جدول (١٦) قيم التأثيرات المعيارية الكلية ودلالاتها بين التمكين النفسي وضغوط العمل والحيوية الذاتية والسعادة الذاتية في نموذج المسار المعدل، و جدول (١٧) التالي يوضح التأثيرات المعيارية الغير مباشرة ودلالاتها بين التمكين النفسي وضغوط العمل والحيوية الذاتية والسعادة الذاتية في نموذج المسار المعدل.

جدول (١٥)

التأثيرات المعيارية المباشرة بين متغيرات البحث

البعد الذي يتأثر	المسار	البعد الذي يؤثر	Estimate	C.R.	P
متطلبات العمل	<---	المعنى	-0.257	-3.242	.001
متطلبات العمل	<---	الكفاءة	0.138	1.735	.053
متطلبات العمل	<---	الاختيار	-0.327	-3.747	***
متطلبات العمل	<---	التأثير	-0.169	-2.077	.038
الجانب الفسيولوجي	<---	متطلبات العمل	0.565	8.857	***
الجانب الفسيولوجي	<---	المعنى	-0.123	-1.936	.053
الجانب الفسيولوجي	<---	التأثير	-0.196	-3.133	.002
التفاعل مع الرؤساء	<---	الاختيار	-0.141	-2.010	.044
التفاعل مع الرؤساء	<---	المعنى	-0.146	-2.121	.034
التفاعل مع الرؤساء	<---	الجانب الفسيولوجي	0.206	2.444	.015
التفاعل مع الرؤساء	<---	متطلبات العمل	0.364	4.271	***
التفاعل مع الادارة	<---	الجانب الفسيولوجي	0.322	4.641	***
التفاعل مع الادارة	<---	الاختيار	-0.191	-2.756	.006
التفاعل مع الادارة	<---	الكفاءة	0.150	2.413	.016
التفاعل مع الادارة	<---	التفاعل مع الرؤساء	0.417	5.873	***
الحيوية الذاتية	<---	التفاعل مع الادارة	-0.278	-3.397	***
الحيوية الذاتية	<---	الجانب الفسيولوجي	-0.196	-2.267	.023
الحيوية الذاتية	<---	التأثير	0.187	2.474	.013
الحيوية الذاتية	<---	الكفاءة	0.210	3.068	.002
السعادة الذاتية	<---	التفاعل مع الادارة	-0.220	-3.524	***
السعادة الذاتية	<---	الحيوية الذاتية	0.542	9.482	***
السعادة الذاتية	<---	المعنى	0.078	1.464	.043
السعادة الذاتية	<---	الجانب الفسيولوجي	-0.156	-2.414	.016

== نمذجة العلاقات السببية بين التمكين النفسي وضغوط العمل والحيوية الذاتية والسعادة الذاتية. ==

جدول (١٦) التأثيرات الكلية المعيارية بين متغيرات البحث

البيانات	المعنى	الكفاءة	التأثير	الاختيار	متطلبات العمل	الجانب الفسيولوجي	التفاعل مع الرؤساء	التفاعل مع الإدارة	الحيوية الذاتية
متطلبات العمل	-0.257	.138	-0.169	-0.327					
مستوي الدلالة	.011	.000	.000	.001					
الجانب الفسيولوجي	-0.268	.078	-0.292	-0.185	.565				
مستوي الدلالة	.002	.000	.001	.001	.000				
التفاعل مع الرؤساء	-0.295	.066	-0.122	-0.298	.481	.206			
مستوي الدلالة	.001	.000	.013	.002	.000	.045			
التفاعل مع الإدارة	-0.209	.203	-0.145	-0.375	.383	.408	.417		
مستوي الدلالة	.000	.002	.002	.000	.000	.000	.000		
الحيوية الذاتية	.111	.138	.284	.141	-0.217	-0.309	-0.116	-0.278	
مستوي الدلالة	.000	.038	.001	.000	.000	.000	.001	.003	
السعادة الذاتية	.226	.018	.231	.188	-0.290	-0.414	-0.155	-0.371	.542
مستوي الدلالة	.000	.000	.001	.000	.000	.000	.000	.001	.000

== (٢٧٦) = المجلة المصرية للدراسات النفسية العدد ١٢٦ ج ١ المجلد (٣٥) - يناير ٢٠٢٥ ==

جدول (١٧)

التأثيرات الغير المباشرة المعيارية بين متغيرات البحث

من

الأبعاد	المعنى	الكفاءة	التأثير	الاختيار	متطلبات العمل	الجانب الفسيولوجي	التفاعل مع الرؤساء	التفاعل مع الإدارة	الحيوية الذاتية
متطلبات العمل									
مستوي الدلالة									
الجانب الفسيولوجي	-0.145	0.078	-0.095	-0.185					
مستوي الدلالة	0.008	0.010	0.000	0.001					
التفاعل مع الرؤساء	-0.149	0.066	-0.122	-0.157	0.116				
مستوي الدلالة	0.002	0.030	0.013	0.000	0.035				
التفاعل مع الإدارة	-0.209	0.053	-0.145	-0.184	0.383	0.086			
مستوي الدلالة	0.000	0.010	0.002	0.001	0.000	0.036			
الحيوية الذاتية	0.111	-0.072	0.097	0.141	-0.217	-0.113	-0.116		
مستوي الدلالة	0.000	0.003	0.001	0.000	0.000	0.001	0.001		
السعادة الذاتية	0.148	0.018	0.231	0.188	-0.290	-0.257	-0.155	-0.150	
مستوي الدلالة	0.000	0.000	0.001	0.000	0.000	0.000	0.000	0.002	

نتائج الجدول (١٥، ١٦، ١٧) السابقة تبين وجود تأثيرات سببية مباشرة بين متغيرات البحث

الحالي كما يلي:

بالنسبة للتأثيرات السببية المباشرة بين أبعاد متغير التمكين النفسي على كل من ابعاد ضغوط العمل والحيوية الذاتية والسعادة الذاتية فجاءت كما يلي: أثر المعنى على كل من متطلبات العمل والجانب الفسيولوجي و التفاعل مع الرؤساء تأثير مباشر وسالب بحجم تأثير معياري قدره (-0.257) و (-0.123) و (-0.146) ($p < 0.05$) ($p < 0.01$) على التوالي. كما أثر تأثير مباشر وموجب على السعادة الذاتية بحجم تأثير معياري قدره (0.078) ($p < 0.05$). أما بالنسبة لبعده الكفاءة فقد أثرت على متطلبات العمل والتفاعل مع الإدارة والحيوية الذاتية تأثير مباشر وموجب بحجم تأثير معياري قدره (0.138) و (0.150) و (0.210) ($p < 0.05$) ($p < 0.01$) على التوالي. بينما التأثير قد أثر على كل من متطلبات العمل والجانب الفسيولوجي تأثير مباشر وسالب بحجم تأثير معياري قدره (-0.169) و (-0.196) ($p < 0.05$) على التوالي ، وتأثير مباشر وموجب على الحيوية الذاتية بحجم تأثير معياري قدره (0.187) ($p < 0.01$). والاختيار قد أثر على متطلبات العمل والتفاعل مع

== نمذجة العلاقات السببية بين التمكين النفسي وضغوط العمل والحيوية الذاتية والسعادة الذاتية. ==
الرؤساء والتفاعل مع الادارة تانثير مباشر و سالب بحجم تانثير معياري قدره (-0.327) و (-0.141) و (-0.191) ($p < 0.05$) ($p < 0.01$) على التوالي.

بالنسبة للتأثيرات السببية المباشرة بين أبعاد متغير ضغط العمل على بعضها البعض فجاءت كما يلي: نجد أن الجانب المتعلق بمتطلبات العمل قد أثر تأثير مباشر على كل من الجانب الفسيولوجي والتفاعل مع الرؤساء كأحد أبعاد متغير ضغوط العمل بحجم تأثير معياري (0.565) و (0.364) ($p < 0.01$) على التوالي. كما أثر الجانب المتعلق بالناحية الفسيولوجية على كل من التفاعل مع الرؤساء والتفاعل مع الادارة تأثير مباشر وموجب بحجم تأثير معياري قدره (0.206) و (0.322) ($p < 0.01$) على التوالي. كما أثر التفاعل مع الرؤساء على التفاعل مع الادارة تأثير مباشر وموجب بحجم تأثير معياري (0.417) ($p < 0.01$).

بالنسبة للتأثيرات السببية المباشرة بين أبعاد متغير ضغط العمل على كل من الحيوية الذاتية والسعادة الذاتية، فقد أثر التفاعل مع الادارة على كل من الحيوية الذاتية والسعادة الذاتية تأثير مباشر وسالب بحجم تأثير معياري قدره (-0.278) و (-0.220) ($p < 0.01$) على التوالي. وكان للجانب الفسيولوجي تأثير مباشر وسالب على كل من الحيوية الذاتية والسعادة الذاتية بحجم تأثير معياري قدره (-0.196) و (-0.156) ($p < 0.05$) على التوالي.

بالنسبة للتأثيرات السببية المباشرة بين متغير الحيوية الذاتية والسعادة الذاتية فجاءت كما يلي: أثرت الحيوية الذاتية على السعادة الذاتية تأثير مباشر وموجب بحجم تأثير معياري قدره (0.542) ($p < 0.01$).

بالنسبة للتأثيرات السببية الغير المباشر لابعاد متغير التمكين النفسي على أبعاد متغير ضغط العمل، فقد أثر المعني على كل من الجانب الفسيولوجي والتفاعل مع الرؤساء والتفاعل مع الادارة تأثير غير مباشر وسالب بحجم تأثير معياري قدره (-0.145) و (-0.149) و (-0.209) ($p < 0.01$) على التوالي. أما الكفاءة فقد أثرت على كل من الجانب الفسيولوجي والتفاعل مع الرؤساء والتفاعل مع الادارة تأثير غير مباشر بحجم تأثير معياري قدره (0.078) و (0.066) و (0.053) ($p < 0.05$) على التوالي. بينما التأثير فقد أثر على كل من الجانب الفسيولوجي والتفاعل مع الرؤساء والتفاعل مع الادارة تأثير غير مباشر وسالب بحجم تأثير معياري قدره (-0.095) و (-0.122) و (-0.145) ($p < 0.01$) على التوالي. كذلك أثر بعد الاختيار على كل من الجانب الفسيولوجي والتفاعل مع الرؤساء والتفاعل مع الادارة تأثير غير مباشر وسالب بحجم تأثير معياري قدره (-0.185) و (-0.157) و (-0.184) ($p < 0.01$) على التوالي.

== (٢٧٨) = الدجلة المصرية للدراسات النفسية العدد ١٢٦ ج ١ المجلد (٣٥) - يناير ٢٠٢٥ ==

بالنسبة للتأثيرات السببية الغير المباشر لابعاد متغير التمكين النفسي علي متغير السعادة الذاتية والحيوية الذاتية، فقد أثر المعني علي كل من الحيوية الذاتية والسعادة الذاتية تأثير غير مباشر وموجب بحجم تأثير معياري قدره (0.111) و (0.148) ($p < 0.01$) علي التوالي. أما الكفاءة فقد أثرت علي كل من الحيوية الذاتية والسعادة الذاتية تأثير غير مباشر بحجم تأثير معياري قدره (-) (0.072) و (0.018) ($p < 0.01$) علي التوالي. بينما التأثير فقد أثر علي كل من الحيوية الذاتية والسعادة الذاتية تأثير غير مباشر و موجب بحجم تأثير معياري قدره (0.097) و (0.231) ($p < 0.01$) علي التوالي. كذلك أثر بعد الاختيار علي كل من الحيوية الذاتية والسعادة الذاتية تأثير غير مباشر و موجب بحجم تأثير معياري قدره (0.141) و (0.188) ($p < 0.01$) علي التوالي.

بالنسبة للتأثيرات السببية الغير المباشر لابعاد متغير ضغط العمل علي متغير الحيوية الذاتية، فقد أثر كل من متطلبات العمل والجانب الفسيولوجي و التفاعل مع الرؤساء علي الحيوية الذاتية تأثير غير مباشر و سالب بحجم تأثير معياري قدره (-0.217) و (-0.113) و (-0.116) ($p < 0.01$).

بالنسبة للتأثيرات السببية الغير المباشرة لابعاد متغير ضغط العمل علي متغير السعادة الذاتية ، فقد أثر كل من متطلبات العمل والجانب الفسيولوجي و التفاعل مع الرؤساء و التفاعل مع الادارة علي السعادة الذاتية تأثير غير مباشر و سالب بحجم تأثير معياري قدره (-0.290) و (-0.257) و (-0.155) و (-0.150) ($p < 0.01$).

كما كان لتأثير متطلبات العمل علي كل من التفاعل مع الرؤساء و التفاعل مع الادارة تأثير غير مباشر وموجب بحجم تأثير معياري قدره (0.116) و (0.383) ($p < 0.01$). وكان للجانب الفسيولوجي تأثير غير مباشر وموجب علي التفاعل مع الادارة بحجم تأثير معياري قدره (0.086) ($p < 0.05$). كما يتبين من شكل (4) السابق وجود علاقات ارتباطية معنوية بين ابعاد متغير التمكين النفسي مع بعضها البعض بمعاملات ارتباط تراوحت ما بين (0.33 - 0.50) ($p < 0.01$). وكانت القدرة التفسيرية للنموذج، كما تم قياسها بواسطة معامل التحديد (R^2)، كبيرة بالنسبة للسعادة الذاتية ($R^2 = 0.66$)، ومتوسطة بالنسبة للحيوية الذاتية ($R^2 = 0.38$)، مما يدل على قدرة النموذج على تفسير جزء كبير من التباين في هذه المتغيرات.

مناقشة النتائج:

يلعب التمكين النفسي، من خلال جوانبه وهي: المعنى والكفاءة والاختيار والتأثير، دوراً محورياً في خلق بيئة عمل تعزز شعور الافراد بالقيمة والإنقان والاستقلالية في عملهم (Spreitzer, 1995). وتعمل هذه البيئة، بدورها، على تمكينهم من إدارة متطلبات العمل بشكل

== نمذجة العلاقات السببية بين التمكين النفسي وضغوط العمل والحيوية الذاتية والسعادة الذاتية. ==
أفضل، وبالتالي تقليل خطر ضغوط العمل وما يتسبب في إرهاق واحتراق وظيفي عالي (Tsang et al., 2022). فعندما يقوم عضو هيئة التدريس بأداء واجباته باستقلالية وحرية في التصرف ويشعر بأنه قادراً على التأثير في أهداف الجامعة والمجتمع فإنه من المرجح أن يشعر بتمكين نفسي أكبر في مكان العمل، وضغوط عمل أقل. وهذا ما توصلت إليه نتائج البحث الحالي من وجود تأثيرات سببية مباشرة وغير مباشرة من أبعاد متغير التمكين النفسي إلى أبعاد متغير ضغوط العمل .

وتتفق نتائج البحث الحالي مع نتائج بحث (Khoshouei, Bahrami, 2014) من حيث أن التمكين النفسي يرتبط بشكل إيجابي بالإنجاز الشخصي ويرتبط عكسياً بالإرهاق العاطفي. وأظهرت نتائج بحث (Thomas, Velthouse, 1990) أن أعضاء هيئة التدريس الذين يتمتعون بتكيف وظيفي أفضل يتمتعون بتمكين نفسي أكبر. وتتفق نتائج البحث الحالي مع (Tripathi & Bharadwaja, 2018; Ding & Xie, 2021) من حيث وجود علاقة سلبية مباشرة وقوية بين ضغوط العمل وبعض أبعاد التمكين النفسي. على سبيل المثال، قد يتأثر معنى وتقرير المصير (الاختيار) تجاه وظائفهم عندما يتعرض الموظفون لمستويات عالية من ضغوط العمل. كما أظهر (Spreitzer, Kizilos, Nason, 1997) في دراستهم لأبعاد التمكين النفسي وعلاقته برضا الوظيفة والنتائج النفسية الفسيولوجية لضغوط العمل أن الإجهاد في العمل كان مرتبطاً سلباً بالمعنى والكفاءة (أبعاد التمكين النفسي) وبالتالي، يمكن للأفراد الذين يمتلكون هاتين الخاصيتين والمهارات اللازمة تجنب ضغوط العمل في المنظمات. ومع ذلك، كان تقرير المصير والتأثير (أبعاد التمكين النفسي) مرتبطين بشكل إيجابي بضغوط العمل. كما توصل (Paais, 2018) الي وجود علاقة عكسية بين المعنى وضغوط العمل، والتأثير وضغوط العمل.

وعن علاقة الاختيار كأحد أبعاد التمكين النفسي بضغوط العمل ، توصل (Permarupan et al., 2020) إلى أن التمكين النفسي له تأثير سلبي وهام على الإرهاق، والذي يُنظر إليه على أنه حالة ذهنية تتطور في بيئة عمل مع ضغوط مستمرة بسبب متطلبات العمل. وعلى نحو مماثل، تؤكد دراسات أخرى أجريت في أماكن عمل مختلفة في الصين والهند أن التمكين النفسي له علاقة سلبية كبيرة بالإرهاق في العمل والإجهاد المتصور. (Ding & Xie, 2021). كما أشار (Conner, Douglas, 2005) الي ان الافراد الذين يشعرون بنقص في الاستقلالية (مرتبطة بعامل الاختيار للتمكين النفسي) فإنهم يشعرون بالقيود، مما يؤدي بهم إلى تجربة مستويات عالية من التوتر في عملهم . وعلى العكس من ذلك، فالافراد ذوو المستويات

العالية من المعنى (البعد الأول للتمكين النفسي) إلى توليد رابطة أقوى مع عملهم (Spreitzer, Kizilos, Nason, 1997) كما توصل (Tripathi & Bharadwaja, 2018) الي وجود علاقة

سلبية بين تقرير المصير وضغوط العمل .

كما ذكر إدواردز وكوبر (Edwards & Cooper, 1990) أنه عندما يكون لدى الفرد مستويات عالية من التوافق مع عمله، فإن رفاهيته النفسية تتحسن. ويرتبط هذا التوافق ببعد "المعنى" للتمكين النفسي. بالإضافة إلى ذلك، عندما يشعر الأفراد بالثقة في كفاءتهم في التعامل مع موقف ما (البعد الثاني للتمكين النفسي)، فإنهم سينظرون إلى المهمة على أنها صعبة وليست مهددة أو مرهقة (Zajacova & Lynch, 2005). وينفق ذلك جزئياً مع ما توصلت اليه نتائج البحث الحالي من وجود تأثير غير مباشر وموجب لكل من المعنى والكفاءة والتأثير والاختيار علي كل من الحيوية الذاتية والسعادة الذاتية، بينما كان لبعد التأثير تأثير مباشر وموجب على الحيوية الذاتية. وان دل ذلك فانه من الممكن ان يدل على ضغوط العمل كان لها تأثير على الحيوية الذاتية والسعادة وأن التأثير الكلي لا يرجع كلياً الي التمكين النفسي، فعضو هيئة التدريس مهما تمتع بتمكين نفسي عالي فان ضغوط العمل تؤثر على تأثيره على السعادة والحيوية. حيث تلعب بيئة العمل دوراً فعالاً في خلق الضغوط، بجانب العوامل الفردية. وفي خلق الرضا الوظيفي عندهم، فعندما يشعرون بالرضا عن واجبه في مكان العمل، ويشاركون في دورهم باهتمام، ويتمتعون بعلاقة إيجابية مع رئيسهم ويرون فيه داعماً، فإن رضاهم الوظيفي سيزداد ويظهرون المزيد من الجهد لتحقيق أغراض منظماتهم. ويشعرون بالسعادة والحيوية الذاتية التي سوف تنعكس على إنجاز الطلاب ونجاحهم وتحقيق التعليم الإيجابي (Ross et al. 2012). وهذا ما توصلت اليه نتائج البحث الحالي من وجود تأثيرات سببية مباشرة وغير مباشرة بين ضغوط العمل والحيوية الذاتية والسعادة الذاتية. وتتفق نتائج البحث الحالي مع نتائج الأبحاث والدراسات السابقة والتي تشير إلى أن زيادة الرفاهية والسعادة الذاتية سوف تقدم فوائد متعددة للأفراد (Schiffirin & Nelson, 2010). ووفقاً لبحث (Crossley & Langdridge, 2005) والتي توصلت نتائجها الى أن البنية الأساسية للسعادة تتكون من ارتفاع احترام الذات، وارتفاع الثقة بالنفس، والعوامل الاجتماعية، والعوامل المهنية، والعوامل العائلية. كما كشفت نتائج (Schiffirin & Nelson, 2010) الى أن الافراد الذين لديهم مستويات عالية من التوتر أقل سعادة. كما أظهرت نتائج الأبحاث السابقة أن الأفراد الأكثر سعادة يميلون إلى التمتع بصحة بدنية ونفسية أفضل، ويعيشون لفترة أطول وينجحون في العديد من مجالات حياتهم (Lyubomirsky et al., 2005a)، ويؤدون بشكل أفضل، ويمكنهم التعامل بشكل أفضل مع الأحداث المرهقة (Wood & Joseph, 2010)،

== نمذجة العلاقات السببية بين التمكين النفسي وضغوط العمل والحيوية الذاتية والسعادة الذاتية. ==
ولديهم علاقات أكثر إيجابية في مكان العمل وهم أكثر رضا عن وظائفهم (Boehm & Lyubomirsky, 2008). كما تتفق نتائج البحث الحالي مع نتائج (schaufeli & Taris, 2014)، من حيث وجود علاقة إيجابية بين الإجهاد الوظيفي والقلق والاكتئاب والانخفاض في الرفاهية العاطفية. وتتفق نتائج البحث الحالي مع نتائج بحث (Chiang, Birtch, & Kwan, 2010) من حيث وجود علاقة عكسية بين إجهاد العمل والسعادة الذاتية.

كما كشفت نتائج بحث (Jacobs, Tytherleigh, Webb & Cooper, 2007) عن وجود علاقة مهمة بين ضغوطات مكان العمل والرفاهية النفسية وإنتاجية أعضاء هيئة التدريس بالجامعات. كما أشار (Cam, 2001) أن أعراض الإرهاق الناجمة عن التأثير المتزايد لمكان العمل المجهد الذي يتجاوز قدرة الموظفين على التكيف، هي حالة تدفع الموظف إلى الانسحاب. وعلاوة على ذلك، أشارت نتائج بعض الدراسات والأبحاث السابقة إلى أن ضغوط العمل قد تؤدي إلى ردود فعل إجهاد عقلي وسلوكي مثل الاكتئاب والمشاكل النفسية الجسدية (Houkes, Janssen, de Jonge & Nijhuis, 2001). وإن تحدي مواكبة الحياة العملية الحديثة والتقنيات المتغيرة باستمرار والتي تتطلب من الأفراد أداء أفضل في وظائفهم يظل أحد العوامل الرئيسية التي تؤثر على ضغوط العمل. ففي دراسة أجراها (Tytherleigh et al., 2005)، كشفت نتائج عن أن العينة قد عانت من انعدام الأمن الوظيفي. بالإضافة إلى ذلك، ورد أن الموظفين الإداريين أبلغوا عن مستويات أعلى بكثير من التوتر المتعلق بعلاقات العمل والسيطرة. كما أجرى (Ahsan et al., 2009) دراسة حول تأثير ضغوط العمل على الرضا الوظيفي بين موظفي الجامعات في ماليزيا، وكشفت النتائج عن وجود علاقة مهمة بين أربعة من عناصر الضغوط (العلاقة مع الآخرين، وضغوط عبء العمل، وواجهة العمل المنزلي، وضغوط الأداء، وصراع الدور وغموض الدور) التي تم اختبارها إلى جانب وجود علاقة سلبية مهمة بين ضغوط العمل والرضا الوظيفي.

وعن التأثيرات السببية المباشرة بين متغير الحيوية الذاتية والسعادة الذاتية فكشفت نتائج البحث الحالي عن وجود علاقة مباشرة وموجبة بين الحيوية الذاتية على السعادة الذاتية. وإن دل ذلك فإنه من الممكن أن يدل على أن السعادة الذاتية تعتبر مؤشراً واسعاً للرفاهية الذاتية وترتبط بالصحة العقلية (Liem, Lustig, & Dillon, 2010) ورضا الحياة والعواطف الإيجابية (Diener, & Seligman, 2002) والتحيز لتعزيز الذات (Lee & Im, 2007). وبالمثل، ترتبط الحيوية الذاتية بمجموعة كبيرة من المكونات التكيفية مثل رضا الحياة، وتحقيق الذات، والضمير،

والعاطفة الإيجابية، واحترام الذات، والانفتاح، واليقظة، والدافع الجوهري ., (Visser, et al 2014). ووفقاً لهذه النتائج، فإنه يمكن القول إن التأثير الإيجابي للحيوية الذاتية على السعادة الذاتية يبدو معقولاً جداً، وأن الأفراد الذين يشعرون بمزيد من الحيوية قد يزيدون من مشاعرهم بالسعادة الذاتية. وفي ضوء نتائج البحث الحالي وتفسيرتها وجد أن هناك مسارات مباشرة وغير مباشرة بين متغيرات البحث الحالي مما يؤدي إلى رفض فروض البحث الصفرية وقبول الفروض البديلة والتي تنص على:

- توجد تأثيرات سببية مباشرة وغير مباشرة من أبعاد متغير التمكين النفسي إلى كل من متغير الحيوية الذاتية و متغير السعادة الذاتية لدى أساتذة الجامعات في مؤسسات التعليم العالي.
- توجد تأثيرات سببية مباشرة وغير مباشرة من أبعاد متغير التمكين النفسي إلى أبعاد متغير ضغوط العمل لدى أساتذة الجامعات في مؤسسات التعليم العالي
- توجد تأثيرات سببية مباشرة وغير مباشرة من أبعاد متغير ضغوط العمل الي كل من متغير الحيوية الذاتية و متغير السعادة الذاتية لدى أساتذة الجامعات في مؤسسات التعليم العالي.
- توجد تأثيرات سببية مباشرة وغير مباشرة من متغير الحيوية الذاتية إلى متغير السعادة الذاتية لدى أساتذة الجامعات في مؤسسات التعليم العالي. وبناء على نتائج البحث الحالي تـري الباحثة أنه من الضروري أن يعمل عضو هيئة التدريس في حرية واستقلالية وفي علاقات يسودها التأثير والتأثر في أهداف الجامعة والمجتمع، فيشعر بقيمة العمل وقدراته وكفاءاته وتمكين نفسي عالي ويكون المجال المحاط به ملئ بالطاقة والحيوية والنشاط والايجابية، فينعكس ذلك على ذاته وشعورها بالسعادة والراحة والطمأنينة فيكون شخصاً منتجاً فعلاً لا شخصاً عاجزاً مليئاً بالسلبيات والكره والعزلة وعدم الانتاجية.

توصيات البحث: نظراً لما توصل إليه البحث الحالي من نتائج، فيوصى بالبحث الحالي:

- ١- تحقيق السعادة لذات الفرد لمواجهة مجالات الحياة المختلفة .
- ٢- تمتع عضو هيئة التدريس بالتمكين النفسي العالي لمواجهة هذه الضغوطات.
- ٣- التفكير بعقلانية ومرونة في التصرف حتي لا تنشأ الضغوطات فتتأثر الحياة.

الدراسات والبحوث المقترحة

- ١- اجراء المزيد من الدراسات والبحوث السابقة حول متغير ضغوط العمل لمعرفة مدى تأثيره على حياة الأفراد.
- ٢- اجراء المزيد من الدراسات والبحوث السابقة للكشف عن متغيرات وسيطية تقلل من تأثير ضغوط العمل على ايجابية الحياة.

== نمذجة العلاقات السببية بين التمكين النفسي وضغوط العمل والحيوية الذاتية والسعادة الذاتية. ==

٣- اجراء المزيد من الدراسات والبحوث السابقة لمعرفة المتغيرات المنبئة بالسعادة لما

لها من تأثير ايجابي على حياة الأفراد.

٤- اجراء برامج ارشادية تعمل على ضغوط العمل عند مختلف فئات المجتمع.

المراجع

أولاً المراجع العربية :

عبد الخالق، أ. م. (٢٠١١). الأبعاد الأساسية للشخصية. الإسكندرية: دار المعرفة الجامعية.
الأنصاري، ب. م. (٢٠٠٢). المرجع في مقاييس الشخصية تقنين على المجتمع الكويتي.
الكويت: دار الكتاب الحديث.

ثانياً ترجمة المراجع العربية :

Abdel Khaleq, A. M. (2011). *The basic dimensions of personality*. Alexandria: Dar Al-Ma'rifah Al-Jami'ah.

Al-Ansari, B. M. (2002). *The reference in personality scales, standardization in Kuwaiti society*. Kuwait: Dar Al-Kitab Al-Hadith.

ثالثاً المراجع الأجنبية :

Abecia, D., Samong, M., Abella, L., Baldomero, F., Tamayo, A., & Gabronino, R. (2014). Measuring Happiness of University Students. *Papers.ssrn.com*. https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2433950

Ahsan, N., Abdullah, Z., Yong Gun Fai, D., & Shah Alam, S. (2009). A Study of job stress on job satisfaction among University staff in Malaysia. *Empirical Study European Journal of Social Sciences*. 8, (1), 121-131.

Akin, A. (2012). The relationships between internet addiction, subjective vitality, and subjective happiness. *Cyberpsychology, Behavior and Social Networking*, 15(8), 404-410.

Arnold, K. A., Turner, N., Barling, J., Kelloway, E. K., and McKee, M. C. (2007). Transformational leadership and psychological well-being: the mediating role of meaningful work. *J. Occup. Health Psychol.* 12, 193–203. doi: 10.1037/1076-8998.12.3.193

== (٢٨٤) = الدجلة المصرية للدراسات النفسية العدد ١٢٦ ج ١ المجلد (٣٥) - يناير ٢٠٢٥ ==

- Ashforth, B. E. (1989). The experience of powerlessness in organizations. *Organ. Behav. Hum. Decis. Process.* 43, 207–242. doi: 10.1016/0749-5978(89)90051-4
- Ashforth, B. E. (1990). The organizationally induced helplessness syndrome: a preliminary model. *Can. J. Adm. Sci.* 7, 30–36. doi: 10.1111/j.1936-4490.1990.tb00532.x
- Ayala Calvo, J. C., & García, G. M. (2018). Hardiness as moderator of the relationship between structural and psychological empowerment on burnout in middle managers. *J. Occup. Organ. Psychol.* 91, 62–84. doi: 10.1111/joop.12194
- Benyamini, Y., Idler, E. L., Leventhal, H., & Leventhal, E. A. (2000). Positive affect and function as influences on self-assessments of health: expanding our view beyond illness and disability. *J. Gerontol. B Psychol. Sci. Soc. Sci.* 55, 107–116. doi: 10.1093/geronb/55.2.p107
- Bertrams, A., Dyllick, T. H., Englert, C., and Krispenz, A. (2020). German Adaptation of the Subjective Vitality Scales (SVS-G). *Open Psychol.* 2, 57–75. doi: 10.1515/psych-2020-0005
- Boehm, J. K., & Lyubomirsky, S. (2008). Does happiness promote career success?. *Journal of Career Assessment.* 16, 101–116.
- Borg, M.G. (1990). Occupational stress in British educational settings: A review, *Educational Psychology*, 10, 103-126.
- Bostic, T. J., McGartland Rubio, D., and Hood, M. (2000). A validation of the subjective vitality scale using structural equation modeling. *Soc. Indic. Res.* 52, 313–324. doi: 10.1023/a:1007136110218
- Boudrias, J. S., Morin, A. J., & Brodeur, M. M. (2012). Role of psychological empowerment in the reduction of burnout in Canadian healthcare workers. *Nurs. Health Sci.* 14, 8–17. doi: 10.1111/j.1442-2018.2011.00650.x
- Cam, O. (2001). The Burnout in Nursing Academicians in Turkey. *International Journal of Nursing Studies*, 38, (2): 201-207.
- Castillo, I., Tomas, I., and Balaguer, I. (2017). The Spanish-Version of the Subjective Vitality Scale: psychometric Properties and Evidence of Validity. *Span. J. Psychol.* 20: E26. doi: 10.1017/sjp.2017.22

- ÇAVUŞ, M. F., & Demir, Y. (2010). The impacts of structural and psychological empowerment on burnout: aresearch on staff nurses in Turkish state hospitals. *Can. Soc. Sci.* 6, 63–72. doi: 10.3968/j.css.1923669720100604.007
- Cheng, H., & Furnham, A. (2003). Personality, self- esteem, and demographic predictions of happiness and depression. *Personality and Individual Differences*, 34, 921-942.
- Chiang, F. F., Birtch, T. A., & Kwan, H. K. (2010). The moderating roles of job control and work-life balance practices on employee stress in the hotel and catering industry. *International Journal of Hospitality Management*, 29(1): 25-32.
- Conger, J. A., & Kanungo, R. N. (1988). The empowerment process: Integrating theory and practice. *Academy of Management Review*, 13, 471–482.
- Conner, D., & Douglas, S. (2005). Organizationally-induced work stress: the role of employee bureaucratic orientation. *Pers Rev.* 34(2), 210–224. doi:10.1108/00483480510579439
- Crossley, A., & Langdrige, D. (2005). Perceived sources of happiness: A network analysis. *Journal of Happiness Studies*, 6(2), 107-135.
- Deci, E. L., Connell, J. P., and Ryan, R. M. (1989). Self-determination in a work organization. *J. Appl. Psychol.* 74, 580–590. doi: 10.1037/0021-9010.74.4.580
- Diener, E., & Seligman, M. E. P. (2002). Very happy people. *Psychological Science*, 13, 81-84.
- Ding, J., & Xie, Z. (2021). Psychological empowerment and work burnout among rural teachers: professional identity as a mediator. *Soc Behav Pers.* 49(6), 1–9.
- Edwards, J., & Cooper, C. (1990). The person-environment fit approach to stress: recurring problems and some suggested solutions. *J Organ Behav.* 11(4), 293–307. doi:10.1002/job.4030110405
- Goldbeck, F., Hautzinger, M., & Wolkenstein, L. (2019). Validation of the German Version of the Subjective Vitality Scale – a Cross-Sectional Study and a Randomized Controlled Trial. *J. Well-Being Assess.* 3, 17–37. doi: 10.1007/s41543-019-00019-8

- Gong, Z., Li, M., & Niu, X. (2021). The role of psychological empowerment in reducing job burnout among police officers: a variable-centered and person-centered approach. *SAGE Open*, 11, 1–8. doi: 10.1177/2158244020983305
- Healey, J. (2012). *Respectful relationships*. Issues in society. Thirroul, N.S.W.: Spinney Press.
- Heaphy, E. D., & Dutton, J. E. (2008). Positive social interactions and the human body a work: linking organizations and physiology. *Academy of Management Review*, 33, 137-162.
- Hills, P., & Argyle, M. (2002). The Oxford Happiness Questionnaire: A compact scale for the measurement of psychological well-being. *Personality and Individual Differences*, 33(7), 1071–1082. [https://doi.org/10.1016/S0191-8869\(01\)00213-6](https://doi.org/10.1016/S0191-8869(01)00213-6)
- Houkes, I., Janssen, P. P. M., de Jonge, J. & Nijhuis, F. J. N. (2001). Specific relationships between work characteristics and intrinsic work motivation, burnout and turnover intention: A multi-sample analysis. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 10, 1–23.
- Jackson, S. E. (1983). Participation in decision making as a strategy for reducing job-related strain. *Journal of Applied Psychology*, 68, 3-19.
- Jacobs, P. A.; Tytherleigh, M. Y.; Webb, C.; Cooper, C. L. (2007). Predictors of work performance among higher education employees: An examination using ASSET model of stress. *International Journal of Stress Management*. 14, (2), 199-210.
- Juhl, J., & Routledge, C. (2015). The awareness of death reduces subjective vitality and self-regulatory energy for individuals with low interdependent self-construal. *Motivation and Emotion*, 1-10.
- Kawashima, M., Uchino, M., Yokoi, N., Uchino, Y., Dogru, M., Komuro, A., ... & Tsubota, K. (2015). Associations between Subjective Happiness and Dry Eye Disease: A New Perspective from the Osaka Study. *PloS one*, 10(4), 1-11.
- Khoshouei, M.S., Bahrami. M. (2014). The role of psychological empowerment and organizational commitment in teachers' job burnout. *J Sch Psychol*. 3(1), 37-54.

- Lam, C. F., Spreitzer, G., and Fritz, C. (2014). Too much of a good thing: curvilinear effect of positive affect on proactive behaviors. *J. Organiz. Behav.* 35, 530–546. doi: 10.1002/job.1906
- Lauriola, M., & Iani, L. (2015). Does positivity mediate the relation of extraversion and neuroticism with subjective happiness?. *PloS One*, 10(3), 1-16.
- Lavrusheva, O. (2020). The concept of vitality. Review of the vitality-related research domain. *N. Ideas Psychol.* 56:100752. doi: 10.1016/j.newideapsych.2019.100752
- Lee, J. Y., & Im, G. S. (2007). Self-enhancing bias in personality, subjective happiness, and perception of life events: A replication in a Korean aged sample. *Aging and Mental Health*, 11, 57-60.
- Leite, W. K. S., Araújo, A. J. S., Silva, L. B., Souza, E. L., Pimentel, C. E., Silva, J. M. N., . . . & Oliveira Filho, P. G. (2021). New Job Stress Scale: Factor and Convergent Validity, and Reliability. *Revista Psicologia. Organizações e Trabalho*, 21(2), 1463-1472. <https://doi.org/10.5935/rpot/2021.2.21253>
- Liem, J. H., Lustig, K., & Dillon, C. (2010) Depressive symptoms and life satisfaction among emerging adults: a comparison of high school dropouts and graduates. *Journal of Adult Development*, 17(1), 33-44.
- Lyubomirsky, S., King, L., & Diener, E. (2005a). The benefits of frequent positive affect: Does happiness lead to success? *Psychological Bulletin*, 131, 803–855.
- Maslach, C. (2008). The measurement of experienced burnout. *JOURNAL OF OCCUPATIONAL BEHAVIOUR*, (2), 99-113.
- Maslach, C., & Leiter, M. P. (2008). Early predictors of job burnout and engagement. *J. Appl. Psychol.* 93, 498–512. doi: 10.1037/0021-9010.93.3.498
- Moutão, J. M., Mendes Alves, S., & Cid, L. (2013). Translation and validation of the subjective vitality scale in a portuguese sample of exercise participants. *Revista Latinoamericana de Psicología*, 45(2), 223-230.
- Niemiec, C. P., Lynch, M. F., Vansteenkiste, M., Bernstein, J., Deci, E. L., & Ryan, R. M (2006). The antecedents and consequences of autonomous self-regulation for college: A self-determination theory perspective on socialization. *Journal of Adolescence*, 29, 761-775.

- Nord, W. R., Brief, A. P., Atieh, J. M., and Doherty, E. M. (1990). "Studying meanings of work: the case of work values," in *Meanings of Occupational Work: A Collection of Essays*. eds. A. P. Brief and W. R. Nord (Lexington, MA: Lexington Books), 21–64.
- Ölcer F. (2015). Mediating effect of job satisfaction in the relationship between psychological empowerment and job performance. *Theo Appl Econ*. 22(3), 111–136.
- Ortigosa-Márquez, J. M., Carranque-Chávez, G. A., & Hernández Mendo, A. (2015). Effects of autogenic training on lung capacity, competitive anxiety and subjective vitality. *Biomedical Research*, 26(1), 71-76.
- Paais, M. (2018). Effect of Work Stress, Organization Culture and Job Satisfaction toward Employee Performance in Bank Maluku. *Academy of Strategic Management Journal*, 17(5), 1–20.
- Permarupan, P.Y., Al Mamun, A., Samy, N.K., Saufi, R.A, Hayat, N. (2020). Predicting nurses burnout through quality of work life and psychological empowerment: a study towards sustainable healthcare services in Malaysia. *Sustainability*. 12(1),388. doi:10.3390/su12010388
- Pompili, M., Innamorati, M., Lamis, D. A., Lester, D., Di Fiore, E., Giordano, G., & Girardi, P. (2015). The interplay between suicide risk, cognitive vulnerability, subjective happiness and depression among students. *Current Psychology*, 1-16.
- Ross, S. W., Romer, N., & Horner, R. H. (2012). Teacher well-being and the implementation of schoolwide positive behavior interventions and supports. *Journal of Positive Behavior Interventions*. <https://doi.org/10.1177/1098300711413820>
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2008). From Ego Depletion to Vitality: theory and Findings Concerning the Facilitation of Energy Available to the Self. *Soc. Personal. Psychol. Compass* 2, 702–717. doi: 10.1111/j.1751-9004.2008.00098.x
- Ryan, R. M., and Frederick, C. (1997). On energy, personality, and health: subjective vitality as a dynamic reflection of well-being. *J. Pers.* 65, 529–565. doi: 10.1111/j.1467-6494.1997.tb00326.x

== نمذجة العلاقات السببية بين التمكين النفسي وضغوط العمل والحيوية الذاتية والسعادة الذاتية. ==

- Schaufeli, W. B., & Taris, T. W. (2014). A critical review of the job demands-resources model: Implications for improving work and health. In bridging occupational, organizational and public health (pp. 43-68). Springer, Dordrecht.
- Schermuly, C. C., & Meyer, B. (2016). Good relationships at work: the effects of leader-member exchange and team-member exchange on psychological empowerment, emotional exhaustion, and depression. *J. Organ. Behav.* 37, 673-691. doi: 10.1002/job.2060
- Schiffrin, H., Nelson, K. (2010). Stressed and happy? Investigating the relationship between happiness and perceived stress. *Journal of Happiness Studies*, 11 (2010), pp. 33-39
- Schwarzer, R., and Hallum, S. (2008). Perceived teacher self-efficacy as a predictor of job stress and burnout: mediation analyses. *Appl. Psychol.* 57, 152-171. doi: 10.1111/j.1464-0597.2008.00359.x
- Singh, S., & Sharma, N. R. (2018). Subjective vitality as a predictor of psychological well-being. *IAHRW International Journal of Social Sciences*, 6(1), 76-80.
- Spreitzer, G. M. (1995). Psychological empowerment in the workplace: dimensions, measurement, and validation. *Acad. Manag. J.* 38, 1442-1465. doi: 10.5465/256865
- Spreitzer, G., Kizilos, M., & Nason, S. (1997). A dimensional analysis of the relationship between psychological empowerment and effectiveness satisfaction, and strain. *J Manag.* 23(5), 679-704.
- Sutton, R., & Kahn, R. L. (1984). Prediction, understanding, and control as antidotes to organizational stress. In J. Lorsch (Ed.), *Handbook of organizational behavior*. Boston, MA: Harvard University Press
- Thomas, K. W., & Velthouse, B. A. (1990). Cognitive elements of empowerment. *Academy of Management Review*, 15, 666-681.
- Tian, X., Liu, C., Zou, G., Li, G., Kong, L., & Li, P. (2015). Positive resources for combating job burnout among Chinese telephone operators: resilience and psychological empowerment. *Psychiatry Res.* 228, 411-415. doi: 10.1016/j.psychres.2015.05.073
- Tripathi, N., & Bharadwaja, M. (2018). Psychological empowerment and stress: role of personality and power distance. *J Indian Bus Res.* 11(3), 281-298. doi:10.1108/JIBR-06-2018-0163

- Tsang, K. K., Wang, G. Q., & Bai, H. (2022). Enabling school bureaucracy, psychological empowerment, and teacher burnout: A mediation analysis. *Sustainability*, 14(4), 2047. <https://doi.org/10.3390/su14042047>
- Tytherleigh, M.Y., Webb, C., Cooper, C.L. & Ricketts, C. (2005). Occupational stress in UK higher education institutions: a comparative study of all staff categories. *Higher Education Research & Development*. 24 (1), 41-61
- van Zy, Y., Dhurup, M., (2018). Self-efficacy and its relationship with satisfaction with life and happiness among university students. *Journal of Psychology in Africa*, 28(5):389-393. DOI: 10.1080/14330237.2018.1528760
- Visser, P. L., Hirsch, J. K., Brown, K. W., Ryan, R., & Moynihan, J. A. (2014). Components of sleep quality as mediators of the relation between mindfulness and subjective vitality among older adults. *Mindfulness*, 1-9.
- Wood, A. M., & Joseph, S. (2010). The absence of positive psychological (eudemonic) wellbeing as a risk factor for depression: A ten year cohort study. *Journal of Affective Disorders*, 122, 213–217.
- Zajacova, A., & Lynch, S., (2005). Espenshade T. Self-efficacy, stress, and academic success in college. *Res High Educ*. 46(6), 677–706. doi:10.1007/s11162-004-4139-z
- Zhao, W., Liao, X., Li, Q., Jiang, W. & Ding, W. (2022) The Relationship Between Teacher Job Stress and Burnout: A Moderated Mediation Model. *Front. Psychol.* 12:784243. doi: 10.3389/fpsyg.2021.784243

== نمذجة العلاقات السببية بين التمكين النفسي وضغوط العمل والحيوية الذاتية والسعادة الذاتية. ==

Causal Modeling of Relationships among psychological empowerment, work stress, subjective vitality and subjective happiness among university professors

Rehab Samir Tahoon

Department of Psychology, Faculty of Education, University of Sadat City.

Abstract

The current research studied the effect of psychological empowerment on both subjective happiness and subjective vitality in the presence of work stress. The sample of the current research consisted of (150) faculty members, who were asked to answer the scale of work stress, subjective happiness, psychological empowerment, and subjective vitality. The results showed that: The dimensions of the psychological empowerment variable (meaning, competence, influence, and choice) had direct, indirect, negative, and statistically significant causal effects on one of the dimensions of work stress with a good standard effect size. Meaning, influence, and choice also had indirect and positive causal effects on both subjective vitality and subjective happiness with a good standard effect size. While the influence dimension had a direct and positive effect on subjective vitality with a standard effect size of (0.187). The interaction with management and the physiological aspect directly and negatively affected both subjective vitality and subjective happiness with a good standard effect size. The indirect and negative causal effects of each of work requirements, the physiological aspect, and interaction with superiors on subjective vitality with a standard effect size of (-.217), (-.113), and (-.1160). The dimensions of the work stress variable also affected subjective happiness with an indirect and negative effect with a strong standard effect size. Subjective vitality also affected subjective happiness with a direct and positive effect with a standard effect size of (0.542). That is, the results of the current research concluded that the dimensions of the psychological empowerment variable had an indirect effect on subjective vitality and subjective happiness, that is, there are other factors that interfere in influencing the dependent variables, and not all of the effect is due to psychological empowerment. Although the faculty member has high psychological empowerment capabilities, work pressures make him unable to enjoy happiness and vitality in his life to the required extent.

Keywords: Work stress, subjective happiness, psychological empowerment, subjective vitality.

== (٢٩٢) = الدجلة المصرية للدراسات النفسية العدد ١٢٦ ج ١ المجلد (٣٥) - يناير ٢٠٢٥ ==