

التمكين النفسى لدى أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة لهم بجامعة الزقازيق وعلاقته بالرضا الوظيفى لديهم

د / شيرى مسعد حليم

مدرس علم النفس التربوي

كلية التربية – جامعة الزقازيق

الملخص :

هدف البحث الحالى إلى التعرف على أبعاد التمكين النفسى لكل من أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة لهم بجامعة الزقازيق وعلاقتها بالرضا الوظيفى لديهم، كما سعى البحث إلى التعرف على مستوى التمكين النفسى لأعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة لهم بجامعة الزقازيق، وكذلك التعرف على الفروق بين أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة لهم فى متغير التمكين النفسى، والتي تعزى إلى عدد من المتغيرات الديموجرافية (النوع، والرتبة الأكاديمية، والعمر، وعدد سنوات الخبرة). كما هدف البحث إلى التعرف على تأثير كل من أبعاد التمكين النفسى الأربعة (المعنى، والكفاءة، والتقرير الذاتى، والتأثير) على متغير الرضا الوظيفى لأعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة لهم بجامعة الزقازيق. وفى ضوء ذلك طبق البحث على عينة مكونة من ١٥٧ من أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة لهم بجامعة الزقازيق من الذكور والإناث (منهم ٧٤ من الذكور، ٨٣ من الإناث). وباستخدام اختبار "ت"، وتحليل التباين، وتحليل الانحدار أظهرت النتائج ما يلى: (١) أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة لهم بجامعة الزقازيق لديهم مستوى مرتفع في الأبعاد الثلاثة (المعنى، الكفاءة، والتقرير الذاتى) لمقياس التمكين النفسى، في حين أن مستواهم في بُعد (التأثير) لم يصل إلى القيمة التي تشير إلى الحد الأدنى لارتفاع مستوى هذا البعد (٢) وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة لهم في بعض أبعاد التمكين النفسى تعزى إلى كل من: (النوع، والرتبة الأكاديمية، والعمر، وعدد سنوات الخبرة)، في حين لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة لهم في بعض أبعاد التمكين النفسى الأخرى تعزى إلى كل من: (النوع، والرتبة الأكاديمية، والعمر، وعدد سنوات الخبرة). (٣) وجود تأثير موجب دال إحصائياً لأبعاد التمكين النفسى الأربعة (المعنى، والكفاءة، والتقرير الذاتى، والتأثير) على متغير الرضا الوظيفى.

الكلمات المفتاحية: التمكين النفسى، الرضا الوظيفى**Abstract :**

The goal of current research to identify the dimensions of psychological empowerment for each of the members of the teaching staff and who help them at the Zagazig University, and their relationship with job satisfaction, and sought to identify the level of psychological Empowerment of members of the teaching staff, as well as identify the differences between members of the teaching staff and helping them in changing psychological empowerment, which is attributed to a number of demographic variables (type, grade, academic, age, and the number of years of experience). The goal of the search to identify the impact of each of the four dimensions of psychological empowerment (meaning, competence, self-determination, and impact) on a variable job satisfaction of members of the teaching staff. In the light of this applied research on a sample of 157 of members of the teaching staff and help them Zagazig University of males and females (of whom 74 were male and 83 female). Using the "T "test, variance analysis, and regression analysis results showed the following: (1) Members of the teaching staff and helping them to Zagazig University, have high level in three dimensions (meaning, competence, self-determination) measured by psychological empowerment, while the rating in after (impact) did not reach the value, which refers to the minimum of the high level of this dimension (2) there are significant differences between statistical averages of members of the teaching staff and helping them in some dimensions of psychological empowerment is attributable to each of: (type, grade academic, age, and the number of years of experience), while there are no significant differences between statistical averages of members of the teaching staff and help them in some other psychological dimensions of empowerment are attributable to each of: (type, grade academic, age, and the number of years of experience). (3) There is positive influence for the four psychological dimensions of empowerment (meaning, competence, self-determination, and impact) on a variable job satisfaction.

Keywords: Psychological empowerment, job satisfaction

مقدمة

في السنوات الأخيرة بدأ المشتغلون في التربية وعلم النفس يتزايد اهتمامهم بمجال علم النفس الإداري، وبخاصة لدى أعضاء هيئة التدريس

والهيئة المعاونة لهم بمؤسسات التعليم العالي انطلاقا من أهمية ومكانه أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم في بناء واعداد جيل صالح يغذي جميع أجهزة الدولة ورسم سياسة المستقبل.

حيث يعتمد نجاح أى جامعة فى أدائها لوظائفها على ما يتوفر لها من عناصر جيدة من أعضاء هيئة التدريس، فإذا أردنا الأرتقاء بمستوى الأداء الجامعى وزيادة قدرة الجامعة على تحقيق أهدافها فلا بد من التطوير المستمر لركائزها الأساسية من أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم ، والإدارة، والطلاب، ويعد عضو هيئة التدريس من أهم هذه الركائز(سامى فتحى عمارة، ١٩٩٩: ١٦) ويعد مصطلح التمكين "Empowerment" بصفة عامة والتمكين النفسي "Psychological empowerment" بصفة خاصة من المتغيرات المهمة التى جذبت العديد من الباحثين لدراساتها فى المجالات التربوية والنفسية كاحد مجالات علم النفس الإداري (Gkorezis et al., 2011: 84)

فالصياغة المفاهيمية للتمكين تعني اعطاء الاستقلال الذاتى للموظفين فى اتخاذ القرارات عن طريق أداء واجباتهم ومهامهم (Amundsen & Matinsen, 2015:1) والتمكين النفسي يركز على الدافعية الداخلية التى تتولد لدى الفرد نحو عمله بدلا من الممارسات الإدارية المستخدمة فى زيادة مستويات سلطة الموظفين (Fock et al.,2013 : 282)

ومما لا شك أن معرفة مستوى التمكين النفسى لأعضاء هيئة التدريس أمر بالغ الأهمية؛ وذلك حتى نتعرف من خلالها على مدى إدراك أعضاء هيئة التدريس لأهمية عملهم، وما لديهم من كفاءات تساعد على العمل، وكذلك ما يمتلكونه من استقلاليه وحرية فى اتخاذ القرارات المؤثرة ومدى قدرتهم على التأثير فيمن حولهم داخل إطار القسم والكلية.

ومن الملاحظ أن كل هذا يؤثر بشكل أو باخر على رضا أعضاء هيئة التدريس عن وظيفتهم ومهنتهم. وعندما يشعر عضو هيئة التدريس بالرضا

الوظيفي فإنه يحقق له التوافق النفسي ويساعد ذلك علي حل العديد من المشكلات النفسية التي تواجهه، وعلي النقيض من ذلك فعدم الرضا عن المهنة تعد من المشكلات المهمة لدي علماء النفس والتربية لما يعكسه من آثار سلبية علي أدائهم في العمل.

ويعد الرضا الوظيفي "Job Satisfaction" من المفاهيم الهامة لأنه يقصد به مدي الارتباط الانفعالي لعضو هيئة التدريس بعمله، وينتج عندما يساعد العمل علي تحقيق قيم وتوقعات ومعايير عضو هيئة التدريس (Dormann & Zapf, 2001: 483) ولذلك يعد متغير الرضا الوظيفي من المتغيرات الهامة التي يجب دراستها والتمعن فيها وذلك لما له من دلالة وتأثير عال علي سلوك المحاضر أثناء أداء المهام الموكلة إليه.

مشكلة البحث:

من خلال العرض السابق يمكن صياغة مشكلة البحث في الأسئلة التالية:

- ١ - ما مستوي التمكين النفسي بأبعاده الأربعة (المعنى، والكفاءة، والتقدير الذاتي، والتأثير) لدي أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة لهم بجامعة الزقازيق؟
- ٢ - هل يوجد فرق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة لهم في متغير التمكين النفسى والتي تعزى إلي (النوع، والرتبة الأكاديمية، والعمر، وعدد سنوات الخبرة)؟
- ٣ - هل يوجد تأثير دال إحصائيا لبعده المعنى علي متغير الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة لهم؟
- ٤ - هل يوجد تأثير دال إحصائيا لبعده الكفاءة علي متغير الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة لهم؟
- ٥ - هل يوجد تأثير إحصائيا لبعده التقرير الذاتي عل متغير الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة لهم؟

- ٦ - هل يوجد تأثير دال إحصائيا لبعء التأثير على الرضا الوظيفى لأعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة لهم؟

أهداف البحث:

يهدف البحث الحالى للتعرف على:

- ١ - مستوى التمكين النفسى لأعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة لهم بجامعة الزقازيق.
- ٢ - الفروق من متوسطات درجات اعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة لهم فى التمكين النفسى تبعا لعدد من المتغيرات الديموجرافية (النوع، والرتبة الأكاديمية، والعمر، وعدد سنوات الخبرة).
- ٣ - تأثير كل من أبعاد التمكين النفسى الأربعة (المعنى، والكفاءة، والتقرير الذاتى، والتأثير) على متغير الرضا الوظيفى لأعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة لهم بجامعة الزقازيق.

أهمية البحث:

- ١ - تنبثق أهمية البحث الحالى من أهمية الدور الذى يقوم به عضو هيئة التدريس والهيئة المعاونة له فى تحقيق أهداف الجامعة، والذى يتطلب منهم أن يتمتعوا بدرجة عالية من التمكين النفسى تجاه كليتهم وجامعتهم التى يعملون بها. وكذلك أيضا تمتعهم بمستوى رضا وظيفى عال يدفعهم إلى تحقيق قدر كبير من الإنجاز ويجعل عملهم بكليتهم أكثر فاعلية وقيمة.
- ٢ - كما تستمد الأهمية العلمية لهذا البحث من كونه أنه يعد من أوائل البحوث - فى حدود علم الباحثة - التى تناولت متغير التمكين النفسى لدى أعضاء هيئة التدريس و الهيئة المعاونة لهم فى علاقتة بالرضا الوظيفى لديهم.

٣ - كما ترى الباحثة - في حدود علمها - أن من خلال نتائج هذا البحث يمكن أن تسهم في معرفة العوامل التي تؤثر في مستوى التمكين النفسى لعضو هيئة التدريس ومعاونه.

٤ - كما تكمن الأهمية التطبيقية للبحث الحالى فيما يقدمه البحث من توصيات يمكن الاستفادة منها فى تفعيل التمكين النفسى بالمنظمات التعليمية، والاستفادة من تطبيقات التمكين النفسى فى الكليات؛ للرفع من مستوى الرضا الوظيفى لأعضاء هيئة التدريس ومعاونهم.

مصطلحات البحث:

١ - التمكين النفسى Psychological Empowerment

تعرفه الباحثة على أنه تكوين ودافع داخلى وشعور ايجابى يتولد لدى أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة لهم نحو عملهم. كما أنه يتضمن مجموعه من الحالات النفسية الأساسية لأعضاء هيئة التدريس ومعاونهم والتي من خلالها يشعرون بالاحساس بأن لديهم القدرة على التحكم فى عملهم نتيجة لتمكينهم من جانب رئيسهم المباشر فى العمل. ويتضمن التمكين النفسى أربعة أبعاد رئيسية (المعنى، الكفاءة، التقرير الذاتى، والتأثير).

ويقاس إجرائيا فى البحث الحالى بالدرجة التي يحصل عليها أعضاء هيئة التدريس و الهيئة المعاونة لهم على كل بعد من الأبعاد الأربعة السابقة فى المقياس المخصص لقياسها فى هذا البحث.

٢ - الرضا الوظيفى Job Satisfaction

تعرفه الباحثة على أنه الارتباط الوظيفى بالعمل والذي ينتج عندما يساعد العمل على تحقيق قيم وتوقعات معايير عضو هيئة التدريس والهيئة المعاونة له، وذلك من خلال المقارنة بين مستخرجات العمل الحقيقى والنتائج التي يتوقع أن تكون عليه.

ويقاس إجرائيا في البحث الحالي بالدرجة الكلية التي يحصل عليها عضو هيئة التدريس و الهيئة المعاونة له فى المقياس المخصص لقياسه فى البحث الحالي.

الاطار النظرى :

أولاً: التمكين النفسى Psychological Empowerment

لقد لوحظ مصطلح التمكين Empowerment أولاً في اللغة الإنجليزية علي أنه عملية تخصيص سلطة اتخاذ القرار لشخص ما، وهذا يرتبط باعادة توزيع المسئولية بين المدراء ومرءوسيههم (Williamson, 2007:135) ويعرف " روب وربيرت" (Raub & Robert, 2010:1744) التمكين علي أنه تزويد العاملين بأية مؤسسة بسلطة حل المشاكل التي تؤثر في عملهم اليومي، وكذلك أيضا تزويدهم بالمشاركة في الأعمال وتوزيعها.

كما ان التمكين يعزز مقومات الأداء الفعال فهو يشمل الاستقلال الذاتي والمعرفة والأهمية والتغذية الرجعية (Bhatangar & Sandhu, 2005:461) ومن ثم فان التمكين هو مجموعه معارف تتأثر بسياق العمل (Carless, 2004:406) ويهدف التمكين إلي تدريب العاملين علي إدارة شئونهم ومن ثم فالتمكين يقوي العاملين ويزودهم بثراء العمل أي الإحساس بالقدرة علي المشاركة في كافة الأنشطة الموجودة بالمؤسسة التي يعملون بها (Gkorezis et al., 2011:84).

وهذه التعريفات والأوصاف المتعددة للتمكين تتبع مسارين في الأبحاث أولاً: التمكين البنائي "Structural Empowerment"، وثانياً: التمكين النفسى "Psychological Empowerment" (Carless , 2004:409) ويعرف "سبنس لاشينجر وآخرون" (Spence laschinger et al., 2004: 529) التمكين البنائي علي أنه الممارسة التي تقدم فرصة للوصول إلي المعلومات وفرص الدعم للتنمية والنمو.

ومن البحوث الأولى عن التمكين النفسي أجرتها " سبرتسر " (Spreitzer, 1995:1442) وقد عرفت التمكين النفسي علي أنه تكوين دافعي داخلي وشعور إيجابي يتولد لدي الشخص نحو عمله.

فيشير التمكين النفسي إلي مجموعه من الحالات النفسية الأساسية للأفراد العاملين والتي من خلالها يشعرون بأن لديهم قدرة علي التحكم في عملهم نتيجة لتمكينهم من جانب رئيسهم المباشر عليهم في العمل (Gregory et al., 2010:640)

وقد أشار " جو وليم " (Joo & lim, 2013: 318) أن التمكين كمفهوم نفسي هو الذي يتعلق بالدافع الداخلي وليس الممارسات الإدارية المستخدمة في رفع مستويات سلطة الأفراد.

وقد أظهر كل من " سنجرورانجنكار " (Sangar & Rangnekar, 2014:120) أهمية أن يكون المعلمون متمكنين نفسيا وذوي دافعية متزايدة لأداء المهام الموكلة إليهم وذوي مشاعر معرزة للمعني والهدف من العمل وكذلك الالتزام بالتكنولوجيا الحديثة.

وقد قام " كاني وتازيك " (khany & Tazik, 2015:6) من خلال رؤية متعددة الأبعاد للتمكين النفسى بوضع تصنيف فئوي لجوانب التمكين في ظل ثلاث أبعاد نفسية عامة وهي الأبعاد العلاقية (Relational)، والانفعالية أو التأثيرية (Affective)، والمعرفية (Cogntive)

وقد استخدمت " سبرتسر " (Spreitzer, 1996:484) نموذجا لقياس التمكين النفسي متعدد الأبعاد، والذي يظهر من خلال أربعة أبعاد رئيسية هي: المعني، الكفاءة، والتقرير الذاتي، والتأثير.

وفيما يلي شرح تفصيلي لهذه الأبعاد الأربعة المكونة للتمكين النفسي تبعا لنموذج "سبرتسر"

البعد الأول : " المعني " (Meaningfulness)

لقد عرفت " سبرتسر" (Spretizer, 1995: 1443) المعني علي أنه أعتقاد الفرد بأن عمله مهم بالنسبة له مما يشير إلي إدراك الفرد لأهمية العمل الذى يقوم به.

كما وضحت " سبرتسر وزملاؤها (Spreitzer et al., 1999:512) أن المعني كبعد من أبعاد التمكين النفسى هو الاحساس بالغرض أو الارتباط الشخصى بالهدف من عمل الفرد.

وقد أشار " لاجي " (laage, 2003:19) أن المعني يقصد به قيمة وهدف العمل ويتضمن كذلك معتقدات الفرد التى يتم تقييمها علي أساس علاقاتها بالمثل العليا للفرد.

كما رأت " كارليس " (Carless, 2004:407) أن المعني يعرف علي أنه قيمة العمل وأهميته بالنسبة للفرد وهو المعرفة المطابقة بين متطلبات دور العمل وقيم الفرد ومعتقداته وسلوكياته.

وقد أتفق معهم بالراي " جازولي وأخرون" (Gazzoli et al., 2010:58) أن المعني هو الذى يختص بقيمة هدف المهمة والغرض منها، ويتم تقييمه فيما يتعلق بالمثل العليا أو المعايير الخاصة بالفرد نفسه.

البعد الثانى " الكفاءة" Competence

عرفت " سبرتسر" (Spreitzer, 1996:484) الكفاءة علي أنها قدرة الفرد العامل علي أداء أنشطة العمل بمهارة. وقد أشار كل من " أفوليو وأخرون" (Avolio et al., 2004:953) أن الكفاءة يعنى بها الدرجة التى يستطيع بها الفرد أداء أنشطة المهمة بمهارة عندما يحاول عمل ذلك ولا بد أن يشعر الموظفون بأنهم أكفاء للمشاركة في السلوك الذى تتطلبه بيئة العمل.

ورأى " ديكسون ولورينز" (Dickson & Lorenz, 2009:169) أن الكفاءة هي الاعتقاد بقدره الفرد علي أداء العمل بمهارة عند بذل الجهد.

وقد أشار " بونياس وآخرون" (Bonias et al., 2010:322) أن بعد الكفاءة يرتبط ارتباطا وثيقا بالفعالية الذاتية. ومن ثم فقد وضع "رياض أبازيد" (٢٠١٠): (٥٠١) أن الكفاءة هي معتقدات الأفراد في مهاراتهم وقدراتهم علي أداء المهام بكفاءة وإتقان وفاعلية عالية.

وفي إطار ذلك اقترح الباحثون مثل "باندورا وشانك" (Bandura & Schunk, 1981:587) أن النجاح المدفوع شخصيا في إحدي المهام يزيد من الفعالية الذاتية.

وقد رأي "فوك وآخرون" (Fock et al., 2013:283) أن الكفاءة ترتبط بالدافعية الجوهرية الحقيقية فقد افترضوا أن مزاج الشخص يؤثر علي فاعليته وكفاءته ومن ثم فإن الاتجاهات نحو العمل والرضا المهني يؤثر في الامزجة الخاصة بالفرد.

البعد الثالث: التقرير الذاتي (Self-determination)

تعرف " سبرتسر" (Spreitzer, 1995:1443) التقرير الذاتي علي انه تحكم الفرد في طريقة انجاز العمل.

وقد اتفق معها في الرأي كل من " سبنس لاشنجر وآخرون" (Spence Laschninger et al., 2004:528) علي أن التقرير الذاتي هو احساس الفرد بتحكمه في طريقة انجاز العمل وأدائه إليه.

ويضيف " ويليامسون" (Williamson, 2007:136) أن التقرير الذاتي هو قدرة الشخص علي المبادرة بالسلوك الشخصي وأيضا قدرته علي تنظيم هذا السلوك. وبالتالي يتضمن هذا البعد المسئولية السببية عن أعمال الشخص (Wang & lee, 2009:273)

ونتيجة لذلك فإن الأفراد ذوي التقرير الذاتي المرتفع يتسمون بالتحكم فيما سيفعلونه ومقدار الجهد الذي سيبدلونه ومتي يبدأون المهمة ومتي يتوقفون عن أدائها (Spreitzer et al., 1999:512) كما يتميز هؤلاء الأفراد بسلطة كافية تمكنهم من التحكم في طريقة ووقت وسرعة أدائهم للمهمة الموكلة إليهم

(Wehmeyer, 1994:9) ومن ثم فإن هؤلاء الأفراد ينعمون بالاستقلالية في القيام بمسئولياتهم (Spreitzer, 1996:484)

البعد الرابع: التأثير Impact

ويعرف علي أنه هو درجة تأثير النتائج الاستراتيجية والاجرائية في العمل (Spreitzer, 1995:1443) وقد اشارت "سبرتسر" (Spreitzer, 1996:484) أن التأثير هو درجة اعتبار السلوك عاملا قويا لتحقيق الغرض من المهمه بمعني انتاج التأثيرات المقصودة في بيئة مهمة الفرد.

وبالتالي رأت "سبرتسر وزملاؤها" (Spreitzer et al., 1999:512) أن بعد التأثير هو درجة استطاعه الفرد للتأثير في التنمية الاستراتيجية والتعاونية داخل بيئة العمل.

وقد اتفق معهم في الرأي العديد من الباحثين مثل (Bonias et al., 2010:322; Joo & Lim, 2013:318) أن التأثير هو إدراك أن سلوك الفرد له تأثير علي بيئة المهمة بالإضافة إلي إدراك المقاومة البيئية للتأثير الشخصي بغض النظر عن القدرة، ويتضح ذلك من خلال الكفاءة التي يشعر فيها الشخص بأنه يستطيع الأداء إذا أتاحت له الفرصة.

وفي حدود التمكين النفسي يتم الإشارة إلي التأثير علي أنه عكس العجز المكتسب للتعلم من خلال موضع العمل (Sangar & Rangneka, 2014: 120).

واقترح كل من "سينج وساركار" (Singh & Sarkar, 2013:316) بناء علي ذلك أن التأثير يشير إلي مدي قدرة الفرد علي التأثير في نتائج العمل سواء كان ذلك استراتيجيا أو إداريا أو إجرائيا.

ومن خلال العرض السابق يتضح أن التمكين النفسي هو مفهوم متعدد الأبعاد والذي يظهر من خلال الأبعاد الأربعة السابقة (Jose & Mampilly, 2014:94)

وقد أكدت "ستربسر" (Spreitzer et al., 1999:512) أن هذه الأبعاد المعرفية الأربعة تندمج معا لتكون مفهوما عاما للتمكين النفسي، وأن غياب أي

بعد من هذه الأبعاد المعرفية السابقة يقضي علي الدرجة الأجمالية للتمكين النفسى .

وهناك بعض العوامل المؤثرة علي التمكين النفسى مثل: تقدير الذات، ومركز التحكم. حيث أن مثل هذه العوامل تشكل كيف يرى الأفراد أنفسهم فيما يتعلق ببيئات عملهم (Spreitzer, 1995:1442). فتقدير الذات يعرف بأنه الشعور العام بقيمة الذات والأفراد الذين يعتبرون أنفسهم ذوي تقدير ذات مرتفع يتوسعون في شعورهم بقيمة الذات إلي الاحساس بالكفاءة المرتبطة بالعمل. (Bandura, 1977:144)

وعلي النقيض من ذلك فإن الأفراد ذوي تقدير ذات منخفض يروا أنفسهم بأنهم ليس لديهم القدرة علي التأثير في عملهم ومن ثم عدم قدرتهم علي التمكين النفسى بصفة عامة (Gist & Mitchell, 1992:184).

أما بالنسبة لمركز التحكم، فإن الأفراد ذوي مركز التحكم الداخلي يكونوا أكثر ميلا إلي الشعور بالقدرة علي تشكيل عملهم وبيئاتهم ومن ثم الشعور بأنهم متمكنون نفسيا من مهام العمل الموكلة إليهم كما يرون أنفسهم بأنهم عوامل سببية تؤثر في بيئات العمل بصفة عامة (Wehmeyer, 1994:10) وقد أضاف " كانى وتازيك (Khany & Tazik, 2015:6) أن هناك مجموعه من المقومات المهمة الأساسية لزيادة التمكين النفسى للأفراد وبالأخص المعلمون والمحاضرون مثل الثقة في المنظومة التعليمية، وتطوير الهيكل الإداري، وتشجيع الابتكار، وتحمل المخاطر، واعطاء المكافآت كل هذه الأشياء تعد مقومات هامة وأساسية للتمكين النفسى.

ثانيا: الرضا الوظيفي Job satisfaction

لقد اهتم العديد من الباحثين مثل (Bender et al., 2005:479) بمفهوم الرضا الوظيفي وذلك لاعتقادهم بأنه يؤثر في التزام الأفراد العاملين وأدائهم. وقد أسهمت المدرسة السلوكية الحديثة فى تطوير مفهوم الرضا الوظيفي حيث تنظر إليه على انه استجابة لعوامل متعددة منها عوامل الشعور نحو الوظيفة ومحتواها وظروفها، كما ترى أنه لفهم الرضا الوظيفي لابد من دراسة

أبعاد الوظيفة ومقاييسها والتي تضم كل من: العمل، والراتب، والترقية، وظروف العمل، والإشراف، والزملاء (عبد الفتاح صالح، منى خلف الملاحمة، ٢٠٠٩: ٢٩٣) وقد حاول العديد من الباحثين تحديد مفهوم الرضا الوظيفي، إلا أنه لم يتم الاتفاق بينهم على تحديد تعريف عام له. فقد عرفه كل من "كو وريبيرت" (Chou & Robert, 2008:209) علي أنه تحقيق قيم عمل معينه يؤدي من خلالها شعور الفرد بحالة انفعالية سعيدة وجيدة.

وفي ضوء ذلك يري "سين" (Sen, 2008:14) أن الرضا الوظيفي هو التفاعل الانفعالي مع العمل الذي ينشا من خلال المقارنة بين مستخرجات العمل الحقيقية والنتائج التي يتوقع أن تكون عليه.

وقد عرف "ويست وبيرمان" (West & Berman, 2009:329) الرضا الوظيفي على أنه طريقة شعور الفرد إيجابيا أو سلبيا بالجوانب المتعددة في أعمالهم وكذلك مدى حبهم وكرههم للأعمال التي يقومون بها.

وأشار كل من "هان وروجيسكي" (Han & Rojewski, 2015:152) أن متغير الرضا الوظيفي يتكون من بعدين هما: الرضا الداخلي عن العمل والذي يشير إلي أنه شعور وأحاساس الفرد بطبيعة العمل نفسه ومهامه، والرضا الخارجي عن العمل ويقصد به شعور الفرد بجوانب العمل الخارجية.

ومن ثم فإن متغير الرضا الوظيفي يعد من بين المتغيرات الهامة حيث أن الفرد الذي يدرك أن عمله ذو أهمية ودلالة بالنسبة له يشعر بمستويات عالية من الرضا عن عمله أكثر من الذين يرون أن عملهم لا يضيف لهم إلا قيمة قليلة (Dormann & Zapf, 2001:483).

وهناك العديد من العوامل التي تسهم في تشكيل الرضا الوظيفي، فقد رأي "بندر وأخرون" (Bender et al., 2005:481) أن الرضا الوظيفي يرتبط بالعلاقات الايجابية مع زملاء العمل والاستمتاع بالعمل نفسه وكذلك الموافقة علي أداء الرئيس المباشر في العمل.

كما أشار كل من " كو وروبيرت " (Chou & Robert, 2008: 211) أن هناك خصائص فردية مثل (الشخصية، التعليم ، والنوع، والأسرة) وخصائص أخرى موقفية مثل (خصائص العمل، وفرص الترقى،....) جميعها تؤثر في رضا الفرد عن عمله.

وتعد نظرية " هيزينرج " (١٩٥٩) من أفضل النظريات عن طبيعة الرضا الوظيفي، والتي تفترض أن ظاهرة رضا الأفراد عن عملهم أو عدم رضاهم هي وظيفة فئتين من المتغيرات هما عاملا الدوافع الداخلية والصحة (In Saif & Saleh, 2013: 252).

ويقصد بالدوافع الداخلية كل من (التحصيل، والتقدير، والعمل نفسه، والمسئولية، وامكانية النمو والتقدم) ووجود هذه الدوافع يمكن أن يخلق الرضا عن العمل في حين أنه في غياب الدوافع الداخلية لا يحدث عدم الرضا، وعلي النقيض من ذلك فنجد أن غياب عوامل الصحة يؤدي إلي عدم الرضا (Chou & Robert, 2008: 210)

ومن خلال الاطلاع علي البحوث السابقة التي حاولت ربط متغير التمكين النفسى بمتغير الرضا الوظيفي وجدت الباحثة أن هناك مجموعه كبيرة من الأبحاث تدعم وجود خلاف جدلي عن مدي ارتباط أبعاد التمكين النفسى الأربعة برضا الفرد عن وظيفته وعمله.

فقد توصلت نتائج بحوث كل من (Carless, 2004:419; Fock et al.,2013:290) أن أبعاد (الكفاءة، والتأثير، والمعنى) كأبعاد للتمكين النفسى من أقوى المنبئات بالرضا الوظيفي، وقد أشاروا أن بعد المعنى وهو ادراك الفرد لقيمة عمله يعد من أفضل الأبعاد كمنبئ بالرضا الوظيفي وقد أكدوا علي ذلك حيث أن الأفراد الذين يشعرون أن العمل الذى يقومون به متسق مع معتقداتهم واتجاهاتهم وسلوكياتهم يكونون أكثر شعورا بالسعادة والرضا عن وظيفتهم.

إلا أنه قد اختلف معهم بعض الشئ " ديسكون " (Dickson, 2009:181) فقد أشار أن بعدي "الكفاءة والتقرير الذاتى" لا يرتبطان ايجابيا بالرضا الوظيفي

في حين أن بعدي "المعنى، التأثير" يرتبطان ويؤثران ايجابيا في متغير الرضا الوظيفي.

وقد أهتم أيضا كل من " جيروجوري وألبرتون " (Gregory & Albritton, 2010:645) ببحث العلاقة بين كلا المتغيرين وذلك للتوصل إلي حل لهذا الخلاف وعدم الاتفاق في النتائج. فقد توصلا إلي أن بعدي (المعنى والكفاءة) يعدان من أقوى المنبئات بالرضا الوظيفي في حين أنه لا يوجد تأثير لكل من بعدي (التقرير الذاتي والتأثير) علي الرضا الوظيفي.

كما قام كل من " سيف وصالح " (Saif & Saleh, 2013:254) بالتعرف علي أي من الأبعاد الأربعة يرتبط ايجابيا بالرضا الوظيفي. فقد أظهرت نتائج بحثهم أن كلا من "المعنى والتقرير الذاتي، والتأثير" يؤثر ايجابيا وذات دلالة احصائية علي متغير رضا الفرد عن وظيفته. في حين أن نتائجهم أشارت إلي أن بعد الكفاءة ليس له تأثير علي شعور الفرد بالرضا عن عمله.

إلا أنه قد اختلف معهم كل من "أميندسين ومارتينسون" (Amundsen & Martinson, 2015:17) حيث أشار أن بعد الكفاءة يرتبط ايجابيا برضا الفرد عن وظيفته فالفرد ذو الإحساس المتزايد بالكفاءة والفعالية الشخصية من خلال المشاركة في اتخاذ القرار والتشجيع علي استخدام مجموعه واسعة من المهارات يكون أكثر شعورا بالرضا عن عمله.

ومن خلال نتائج البحوث السابقة وجدت الباحثة أن هناك تضاربا وعدم اتفاق بين نتائج هذه البحوث حول مدي ارتباط أبعاد التمكين النفسي الأربعة مع متغير الرضا الوظيفي مما أدى إلي إحساس الباحثة بوجود مشكلة تستدعي البحث لاختبار هذه العلاقة بين أبعاد التمكين النفسي لأعضاء هيئة التدريس و الهيئة المعاونة لهم ومدي ارتباطهم برضاهم عن عملهم، وأي من هذه الأبعاد يكون أكثر تأثيرا علي الرضا الوظيفي لديهم.

البحوث المرتبطة:

هدف بحث "كارلس" (Carless, 2004) بالتعرف علي هل يتوسط التمكين النفسى العلاقة بين المناخ النفسى والرضا الوظيفي؟ كما أهتم البحث بالتعرف علي العلاقة بين أبعاد التمكين النفسى (المعنى، التقرير الذاتى، الكفاءة، التأثير) والرضا الوظيفي. وتكونت عينه البحث من ١٧٤ موظفا بواقع (٥٩%موظفة، ٣٩%موظفا)، تمتد أعمارهم ما بين (١٨ - ٥٩ عاما) بمتوسط عمر (٣٢) سنة وانحراف معياري (٩.٦ سنة) وطبق عليهم مقياس المناخ النفسى ل" هارت وآخرون" (Hart et al., 1996) ومقياس التمكين النفسى "لسبرتسر" (Spreitzer, 1995) ومقياس الرضا الوظيفي، وتوصلت نتائج البحث إلي أن كل من بعدى (المعنى، والكفاءة) يرتبطان إيجابيا بمتغير الرضا الوظيفي. كما أن بعد المعنى أي أدراك الفرد لأهمية عملة يعد من أقوى المنبئات بمتغير الرضا الوظيفي. وأشارت نتائج البحث أن الأفراد الذين يعتقدون بأن لديهم كفاءة عالية أثناء العمل يكونون أكثر سعادة ورضا بعملهم.

كما قام "ديسكون" (Dickson, 2009) ببحث هدف إلي التعرف علي العلاقة بين كل من التمكين النفسى والرضا الوظيفي لدي عينه مكونه من ١٥٠٠ طالبا جامعيًا من العاملين أثناء الدراسة ويمتد أعمارهم من (١٨ - ٣٠) عاما بواقع (٦٢% من الإناث & ٣٨% من الذكور)، وطبق عليهم مقياسين (مقياس التمكين النفسى " لسبرتسر، ١٩٩٥")، ومقياس الرضا الوظيفي ل "Wormley, 1990" وأظهرت نتائج البحث أن كلا من بعدى "المعنى والتأثير" كأحد أبعاد التمكين النفسى يرتبطان إيجابيا بالرضا الوظيفي، في حين أن بعدى "التقرير الذاتى والكفاءة" لا يرتبطان إيجابيا بالرضا الوظيفي.

وقد اهتم كل من "جريجوري وألبرتون" (Gregory & Albritton, 2010) بالتعرف علي مدى تأثير أبعاد التمكين النفسى الأربعة علي الرضا الوظيفي لأعضاء وهيئة التدريس وفي ضوء ذلك طبق البحث علي عينة مكونه من (١١٦) عضو هيئة تدريس بالجامعة وقسمت العينة علي حسب عدد سنوات

الخبرة إلى ٢٤٪ لديهم خبرة في مجال التدريس بالجامعة لمدة خمس سنوات، و٢٥٪ للذين لديهم خبرة من (٥ - ١٠) سنوات و٥١٪ ممن يعملون لمدة أكثر من ١٠ سنوات بالتدريس الجامعي وقد تم استخدام مجموعه من الأساليب الاحصائية مثل اختبار(ت)، وتحليل التباين، وتحليل الإنحدار المتعدد. وقد أشارت نتائج اختبار(ت) إلى انه لا يوجد هناك فروق ذات دلالة احصائية بين مجموعات العمل ترجع الي متغير عدد سنوات الخبرة في كل من التمكين النفسي والرضا الوظيفي، كما أظهرت نتائج البحث أن التمكين النفسي يلعب دورا مهما في شعور أعضاء هيئة التدريس بالرضا عن عملهم. بالإضافة إلى ذلك أظهرت نتائج البحث أن بعدي (إدراك الفرد لقيمة عمله "المعني" والكفاءة) لهما تأثير قوي وايجابي علي شعور الفرد بالرضا عن عمله، في حين أنه لا يوجد تأثير دال إحصائيا لكل من بعدي (التقرير الذاتي والتأثير) علي الرضا الوظيفي.

كما سعي " إندراديف" (Indradevi, 2012) إلى التعرف علي أثر التمكين النفسي علي كل من الأداء الوظيفي والرضا الوظيفي لدي عينه من الموظفين العاملين بمجموعه من المؤسسات وتكونت عينه البحث من (٢٠٠) موظفا بواقع ١٤٨ من الذكور، ٥٢ من الاناث وبخبرة في مجال العمل تمتد من (٣ - ١٦) سنة. وتمتد أعمارهم من (٢١ - ٣٥) سنة وطبق عليهم مقياس التمكين النفسي " لسبرتسر " (١٩٩٥) ومقياس الرضا الوظيفي والإداء الوظيفي لـ " ريحمان ووحيد " (Rehman & Waheed, 2011) وباستخدام مجموعه من العمليات الاحصائية والوصفية أظهرت نتائج البحث أن هناك علاقة ارتباطية ايجابية داله احصائيا بين الأبعاد الأربعة للتمكين النفسي السابق ذكرها مع الرضا الوظيفي وقد أشارت النتائج أن بعد الاستقلالية (التقرير الذاتي) يعد من أكثر هذه الأبعاد ارتباطا بالرضا الوظيفي يليه بعد المعني ثم بعد الكفاءة وأخيرا بعد التأثير في ارتباطها بمتغير الرضا الوظيفي.

وقد حاول كل من "جو وليم" (Joo & lim, 2013) بالتعرف أيضا علي تأثير كل من التمكين النفسي والقيادة علي الرضا الوظيفي في كوريا. وشملت

عينه البحث (٤٢٧) موظفا عاملا بكوريا بواقع (٨٦٪ من الذكور، ١٤٪ من الإناث) وجميعهم كانوا حاصلين علي مؤهلات عاليه، وطبق عليهم ثلاثة مقاييس احدها لقياس التمكين النفسي " لسبرتسر " (١٩٩٥)، ومقياس أسلوب القيادة "لباس وأفوليو" (Bass & Avolio, 1995)، ومقياس الرضا الوظيفي "لورملي" (Wormley, 1990) وتم استخدام مجموعة من الأساليب الإحصائية، ومن خلال نتائج تحليل الانحدار المتعدد أظهرت النتائج أن الأفراد العاملين يكونون ذات رضا وظيفي مرتفع عندما يكون لديهم تمكين نفسي مرتفع، واكدوا علي أن أبعاد التمكين النفسي الأربعة (المعني، والاستقلالية، والكفاءة، والتأثير) ترتبط بقوة بمتغير الرضا الوظيفي.

وفي متابعة لبحث هذا الخلاف الجدلي بين الباحثين فيما يتعلق بمدى ارتباط التمكين النفسي بالرضا الوظيفي قام "سيف وصالح" (Saif & Saleh, 2013) ببحث للتعرف علي تأثير التمكين النفسي لدي عينه من العاملين بأحدي المؤسسات الأردنية علي الرضا الوظيفي لديهم وتكونت عينه البحث من (٥٥٤) فردا عاملا بواقع (٦٣٪ من الذكور، ٣٧٪ من الإناث) وباستخدام مجموعه من الأساليب الإحصائية مثل الإحصاءات الوصفية واختبار(ت) وتحليل الانحدار أظهرت نتائج البحث أن ٥٦٪ من أفراد العينة يتباينون في نتائج رضاهم عن العمل وأن التمكين النفسي يؤدي إلي رضا وظيفي مرتفع وقد أشارت نتائج البحث أن بعد "التأثير" كاحد أبعاد التمكين النفسي يعد من أقوى الأبعاد تأثيرا وارتباطا برضا الأفراد عن عملهم وشعورهم بالفخر والسعادة عن عملهم ويليه بعد التقرير الذاتي ثم بعد إدراك الفرد لقيمة عمله "المعني"، في حين وجدوا أن بعد الكفاءة ليس له تأثير دال إحصائيا علي شعور الفرد بالرضا عن عمله.

بالإضافة الي ذلك قام " أميندسين ومارتنسون " (Amundsen & Martainson, 2015) ببحث هدف للتعرف علي الدور الذي يلعبه كل من القيادة الذاتية والتمكين النفسي علي كل من الرضا الوظيفي والابتكار. شملت العينة (٢٣٣) موظفا تمتد أعمارهم من (٢٥ - ٥٥) عاما. وطبق عليهم أربعة مقاييس أحدها للتمكين وآخر للقيادة وثالث للرضا الوظيفي ورابع للابتكار. وقد

تم استخدام أسلوب النموذج البنائى لبحث أثر التمكين النفسى على كل من الرضا الوظيفى والابتكار. وقد أظهرت نتائج نموذج المعادلة البنائية أن التمكين النفسى يؤثر ايجابيا على كل من الرضا الوظيفى والجهد المبذول أثناء العمل، فى حين أن التمكين النفسى لا يؤثر على الابتكار فى العمل.

فروض البحث :

فى ضوء الإطار النظرى للبحث وما توصلت إليه نتائج البحوث المرتبطة بالبحث الحالى، يمكن صياغة الفروض على النحو التالى:

الفرض الأول: يوجد مستوى مرتفع من التمكين النفسى بأبعاده الأربعة (المعنى، الكفاءة، التقرير الذاتى، التأثير) لدى أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة لهم بجامعة الزقازيق.

الفرض الثانى: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة لهم فى متغير التمكين النفسى تعزى إلى (النوع، والرتبة الأكاديمية، والعمر، وعدد سنوات الخبرة).

الفرض الثالث: يوجد تأثير دال إحصائيا لبعده المعنى على متغير الرضا الوظيفى لأعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة لهم.

الفرض الرابع: يوجد تأثير دال إحصائيا لبعده الكفاءة على متغير الرضا الوظيفى لأعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة لهم.

الفرض الخامس: يوجد تأثير دال إحصائيا لبعده التقرير الذاتى على متغير الرضا الوظيفى لأعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة لهم.

الفرض السادس: يوجد تأثير دال إحصائيا لبعده التأثير على متغير الرضا الوظيفى لأعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة لهم.

منهج البحث:

اعتمد البحث الحالي على المنهج الوصفي، وتم استخدام مجموعة من الأساليب الإحصائية مثل: اختبار "ت" t-test لكل من العينة الواحدة والعينتين المستقلتين، وتحليل التباين في اتجاه واحد One-way ANOVA متبوعاً باختبار أقل فرق دال Least Significance Difference LSD وتحليل الانحدار البسيط Simple Regression Analysis، حيث إنها ملائمة لأهداف البحث واختبار صحة فروضه.

عينة البحث:

تكونت عينة البحث الاستطلاعية من ٦٠ من أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة لهم بجامعة الزقازيق من الذكور والإناث (منهم ٣٢ من الذكور، ٢٨ من الإناث)، وقد استخدمت بيانات هذه العينة في التحقق من ثبات وصدق أدوات البحث. أما عينة البحث النهائية فقد تكونت من ١٥٧ من أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة لهم بجامعة الزقازيق من الذكور والإناث (منهم ٧٤ من الذكور، ٨٣ من الإناث)، وقد استخدمت بيانات هذه العينة في التحقق من فروض البحث.

أدوات البحث:

أولاً: مقياس التمكين النفسي Psychological Empowerment (إعداد الباحثة)

اعتمدت الباحثة في بناء مقياس التمكين النفسي على الإطار النظري لمفهوم التمكين النفسي ومراجعة البحوث السابقة المستخدمة لهذا المفهوم وكذلك الاستفادة من العديد من المقاييس الأجنبية التي اهتمت بدراسة هذا المتغير مثل مقياس "سبرتسر" (Spritzer, 1995) ومقياس "بونتون" (Ponton, 2010)، وقد قامت الباحثة بصياغة عدد من العبارات لقياس التمكين النفسي لأعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة لهم وتم توزيعهم على أربعة أبعاد رئيسية كما حددتها معظم البحوث السابقة المستخدمة لمقياس التمكين النفسي وهذه الأبعاد هي: المعنى، والكفاءة، والتقرير الذاتي، والتأثير. وقد تكون المقياس

من (١٥ عبارة) في صورته الأولية موزعة علي الأبعاد الأربعة التى سبق ذكرها ، وقد تم عرض هذه العبارات علي مجموعة من الأساتذة المتخصصين في مجالى علم النفس والصحة النفسية بكلية التربية – جامعة الزقازيق، وقد قامت الباحثة بإعادة صياغة بعض العبارات بما يتوافق مع آراء المحكمين والجدول التالي يوضح توزيع أرقام العبارات التي يتضمنها كل بعد من الأبعاد الأربعة التي يشتمل عليها مقياس التمكين النفسى لأعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة لهم.

جدول (١)

أبعاد التمكين النفسى وأرقام العبارات التي يتضمنها كل بعد:

الأبعاد	أرقام العبارات	عدد العبارات
١ - المعنى	١ - ٥ - ٩ - ١٣	٤
٢ - الكفاءة	٣ - ٧ - ١١ - ١٤	٤
٣ - التقرير الذاتى	٢ - ٦ - ١٠	٣
٤ - التأثير	٤ - ٨ - ١٢ - ١٥	٤
	إجمالي العبارات	١٥ عبارة

وقد تم استخدام مقياس ليكرت خماسي التدرج ، حيث تم وضع خمسة خيارات أمام كل عبارة وهي لا أوافق علي الإطلاق، ولا أوافق، ومحايد، وأوافق، وأوافق تماما. وتقدر بالدرجات (١ - ٢ - ٣ - ٤ - ٥) علي الترتيب وتمتد الدرجة الكلية للمقياس بين (١٥ - ٧٥) وتشير الدرجة المرتفعة إلي زيادة إحساس عضو هيئة التدريس ومعاونه بأن لديهم القدرة على التحكم فى عملهم نتيجة لتمكينهم من جانب رئيسهم المباشر عليهم فى العمل. وقد تم تطبيق مقياس التمكين النفسى على أفراد العينة الاستطلاعية المكونة من (٦٠) من أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة لهم بجامعة الزقازيق، وتم حساب ثبات وصدق هذا المقياس على النحو التالي:

أولاً: ثبات مقياس التمكين النفسى

(١) تم حساب ثبات عبارات مقياس التمكين النفسى بطريقتين هما:

(أ) حساب معامل ألفا كرونباخ لكل بعد فرعى على حده (بعدد عبارات كل بُعد فرعى)، وفي كل مرة يتم حذف درجات إحدى العبارات من الدرجة الكلية للبُعد الفرعى الذي تنتمي له العبارة، وأسفرت تلك الخطوة عن أن جميع العبارات ثابتة، حيث وُجد أن معامل ألفا لكل بُعد في حالة غياب العبارة أقل من أو يساوي معامل ألفا العام للبُعد الفرعى الذي تنتمي إليه العبارة في حالة وجودها، أي أن تدخل عبارات كل بُعد فرعى لا يؤدي إلى انخفاض معامل ثبات البُعد الفرعى الذي تنتمي إليه. وذلك باستثناء عبارة واحدة وهي العبارة رقم ٩ (في بُعد: المعنى) حيث وُجد أن معامل ألفا لبُعد المعنى يرتفع عند حذف هذه العبارة؛ ولذا تم حذف هذه العبارة.

(ب) حساب معاملات الارتباط بين درجات العبارة والدرجات الكلية للبُعد الفرعى الذي تنتمي له العبارة، فوُجد أن جميع معاملات الارتباط دالة إحصائياً، مما يدل على الاتساق الداخلي وثبات جميع عبارات مقياس التمكين النفسى التي تم الإبقاء عليها. والجدول رقم (٣) يوضح معاملات ثبات عبارات مقياس التمكين النفسى بالطريقتين السابقتين.

(٢) حساب ثبات الأبعاد الفرعية والثبات الكلي لمقياس التمكين النفسى:

تم حساب ثبات الأبعاد الفرعية والثبات الكلي لمقياس التمكين النفسى بطريقتين: الأولى عن طريق معامل ألفا ل كرونباخ، والثانية عن طريق معامل الثبات بطريقة التجزئة النصفية "لسبيرمان براون"، فوُجد أن معاملات ثبات الأبعاد الفرعية والثبات الكلي للمقياس بالطريقتين مرتفعة، مما يدل على الثبات الكلي للمقياس وثبات أبعاده الفرعية، كما بالجدول رقم (٢) التالي:

جدول (٢)

معاملات ثبات الأبعاد الفرعية والثبات الكلي لمقياس التمكين النفسي (ن = ٦٠)

م	الأبعاد الفرعية	عدد العبارات	معامل الثبات	
			معامل ألفا لـ كرونباخ	معامل الثبات بطريقة التجزئة النصفية لـ سبيرمان - براون
١	المعنى	٣	٠,٧٦٧	٠,٧٣٣
٢	الكفاءة	٤	٠,٧٣١	٠,٨٠٩
٣	التقرير الذاتي	٣	٠,٧٧٤	٠,٧٩٩
٤	التأثير	٤	٠,٨٥٥	٠,٨٧٥
	المقياس ككل	١٤	٠,٨٧٦	٠,٨٩١

ثانياً: صدق مقياس التمكين النفسي

(١) صدق العبارات:

تم حساب صدق عبارات مقياس التمكين النفسي عن طريق حساب معامل الارتباط بين درجة العبارة والدرجة الكلية للبعد الفرعي الذي تنتمي إليه العبارة في حالة حذف درجة العبارة من الدرجة الكلية للبعد الفرعي الذي تنتمي إليه العبارة باعتبار أن بقية عبارات البعد الفرعي محكاً للعبارة، وذلك للعبارات التي تم الإبقاء عليها. والجدول رقم (٣) التالي يوضح معاملات ثبات وصدق عبارات مقياس التمكين النفسي:

جدول (٣)

معاملات ثبات وصدق عبارات مقياس التمكين النفسى (ن = ٦٠)

المُعَد	العبار ات	معامل ألفا	معامل الارتباط بالمُعَد ^(١)	معامل الارتباط بالمُعَد في حالة حذف درجة العبارَة من المُعَد
المعنى معامل ألفا العام للمُعَد = ٠,٦٦٢	١	٠,٥٧٤	❖❖٠,٧٨	❖❖٠,٥٠
	٥	٠,٤١٨	❖❖٠,٨٨	❖❖٠,٧٠
	٩	٠,٧٦٧	-	-
	١٣	٠,٥٩٥	❖❖٠,٨٢	❖❖٠,٤٤
الكفاءة معامل ألفا العام للمُعَد = ٠,٧٣١	٣	٠,٦٤٠	❖❖٠,٧٦	❖❖٠,٥٩
	٧	٠,٥٩٥	❖❖٠,٨٢	❖❖٠,٦٤
	١١	٠,٧٣١	❖❖٠,٦٦	❖❖٠,٣٩
	١٤	٠,٦٨٨	❖❖٠,٧٣	❖❖٠,٤٩
التقرير الذاتي معامل ألفا العام للمُعَد = ٠,٧٧٤	٢	٠,٧٧٤	❖❖٠,٧٤	❖❖٠,٥٤
	٦	٠,٥٩٧	❖❖٠,٩٠	❖❖٠,٧٠
	١٠	٠,٦٥٦	❖❖٠,٨٥	❖❖٠,٦٤
	٤	٠,٨٢٨	❖❖٠,٨٢	❖❖٠,٦٧
التأثير معامل ألفا العام للمُعَد = ٠,٨٥٥	٨	٠,٨٥٥	❖❖٠,٧٥	❖❖٠,٥٧
	١٢	٠,٧٩٩	❖❖٠,٨٦	❖❖٠,٧٤
	١٥	٠,٧٦٠	❖❖٠,٩١	❖❖٠,٨٣
	٤	٠,٨٢٨	❖❖٠,٨٢	❖❖٠,٦٧

(١) معامل الارتباط بالمُعَد في حالة وجود درجة العبارة ضمن الدرجة الكلية للمُعَد

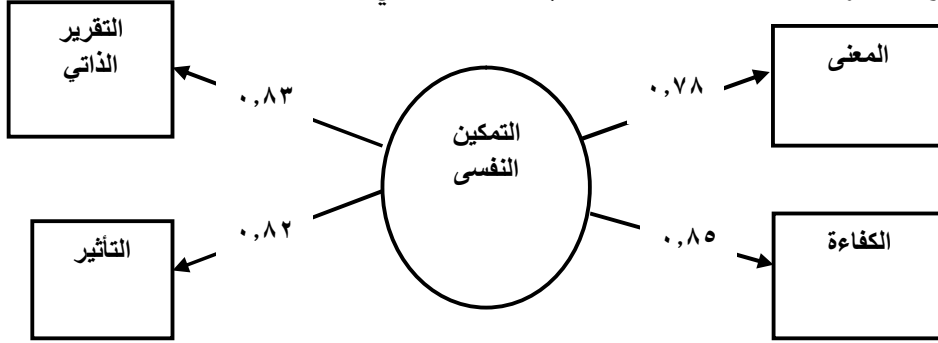
❖ دال إحصائياً عند مستوى (٠,٠٥) ❖ دال إحصائياً عند مستوى (٠,٠١)

يتضح من الجدول السابق ما يلي:

- أن معامل ألفا ل كرونباخ لكل بُعد فرعي في حالة حذف كل عبارة من عباراته أقل من أو يساوي معامل ألفا العام للبُعد الفرعي الذي تنتمي إليه العبارة في حالة وجود جميع العبارات، أي أن تدخل العبارة لا يؤدي إلى انخفاض معامل ثبات البُعد الفرعي الذي تنتمي إليه، وأن استبعادها يؤدي إلى خفض هذا المعامل. وذلك باستثناء عبارة واحدة وهي العبارة رقم ٩ (في بُعد: المعنى) حيث وُجد أن معامل ألفا لبُعد المعنى يرتفع عند حذف هذه العبارة، ولذا تم حذف هذه العبارة.
 - أن جميع معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة من العبارات والدرجة الكلية للبُعد الفرعي الذي تنتمي إليه العبارة (في حالة وجود درجة العبارة في الدرجة الكلية للبُعد الفرعي الذي تنتمي إليه) دالة إحصائياً عند مستوى (٠,٠١) مما يدل على الاتساق الداخلي وثبات جميع عبارات مقياس التمكين النفسي التي تم الإبقاء عليها.
 - أن جميع معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة من العبارات والدرجة الكلية للبُعد الفرعي الذي تنتمي إليه العبارة (في حالة حذف درجة العبارة من الدرجة الكلية للبُعد الفرعي الذي تنتمي إليه) دالة إحصائياً عند مستوى (٠,٠١) مما يدل على صدق جميع عبارات مقياس التمكين النفسي التي تم الإبقاء عليها.
- (٢) الصدق العاملي لمقياس التمكين النفسي:

تم التحقق من الصدق العاملي أو صدق البناء الكامن (أو التحتي) لمقياس التمكين النفسي عن طريق استخدام أسلوب التحليل العاملي التوكيدي، وذلك عن طريق اختبار نموذج العامل الكامن الواحد لدى العينة الاستطلاعية (٦٠ من أعضاء هيئة التدريس)، وفي نموذج العامل الكامن الواحد تم افتراض أن جميع

العوامل (أو المقاييس) المشاهدة لمقياس التمكين النفسى تنتظم حول عامل كامن واحد هو (التمكين النفسى) كما بالشكل^(١) التالي



شكل (١)

نموذج العامل الكامن الواحد لمقياس التمكين النفسى

وقد حظي نموذج الكامن الواحد لمقياس التمكين النفسى على مؤشرات حسن مطابقة جيدة كما يتضح من الجدول رقم (٤) أن نموذج الكامن الواحد لمقياس التمكين النفسى قد حظي على قيم جيدة لجميع مؤشرات حسن المطابقة، حيث إن قيمة كاي^٢ غير دالة إحصائياً، وقيمة مؤشر الصدق الزائف المتوقع للنموذج الحالي (نموذج العامل الكامن الواحد) أقل من نظيرتها للنموذج المشبع، وأن قيم بقية المؤشرات وقعت في المدى المثالي لكل مؤشر، مما يدل على مطابقة النموذج الجيدة للبيانات موضع الاختبار (عزت عبد الحميد، ٢٠٠٨)

جدول (٤)

مؤشرات حسن المطابقة لنموذج العامل الكامن الواحد لمقياس التمكين النفسى

م	اسم المؤشر	قيمة المؤشر	المدى المثالي للمؤشر
١	الاختبار الإحصائي كاي ^٢ X ²	٠,٧٩	أن تكون قيمة كاي ^٢ غير
	درجات الحرية df	٢	دالة إحصائياً
	مستوى دلالة كاي ^٢	٠,٦٧	

(١) الأرقام المرتبطة بكل سهم في الشكل تمثل التشبعات أو معاملات صدق العوامل المشاهدة بعد حساب النموذج بواسطة برنامج ليزرل (٨.٨) Lisrel 8.8.

م	اسم المؤشر	قيمة المؤشر	المدى المثالي للمؤشر
٢	نسبة كاي ^٢ X ² / df	٠.٤٠	(صفر) إلى (٥)
٣	مؤشر حسن المطابقة GFI	٠.٩٩	(صفر) إلى (١)
٤	مؤشر حسن المطابقة المصحح AGFI	٠.٩٨	(صفر) إلى (١)
٥	جذر متوسط مربعات البواقي RMSR	٠.٠٢	(صفر) إلى (٠.١)
٦	جذر متوسط خطأ الاقتراب RMSEA	٠.٠٠	(صفر) إلى (٠.١)
٧	مؤشر الصدق الزائف المتوقع للنموذج الحالي	٠.٣١	أن تكون قيمة المؤشر للنموذج الحالي أقل من نظيرتها للنموذج المشبع
	مؤشر الصدق الزائف المتوقع للنموذج المشبع	٠.٣٤	
٨	مؤشر المطابقة المعياري NFI	٠.٩٩	(صفر) إلى (١)
٩	مؤشر المطابقة المقارن CFI	١.٠٠	(صفر) إلى (١)
١٠	مؤشر المطابقة النسبي RFI	٠.٩٧	(صفر) إلى (١)

والجدول التالي يوضح تشبعات العوامل الفرعية المشاهدة بالعامل الكامن

الواحد لمقياس التمكين النفسي

جدول (٥)

تشبعات العوامل الفرعية المشاهدة بالعامل الكامن الواحد لمقياس التمكين النفسي،

مقرونة بقيم (ت) والخطأ المعياري لتقدير التشبع، والدلالة الإحصائية للتشبع

م	العوامل المشاهدة	التشبع	الخطأ المعياري لتقدير التشبع	قيمة (ت)	مستوى الدلالة
١	المعنى	٠.٤٩	٠.١٤	٣.٥٧	٠.٠١
٢	الكفاءة	٠.٧٤	٠.١٣	٥.٧٧	٠.٠١
٣	التقرير الذاتي	٠.٨١	٠.١٣	٦.٣٥	٠.٠١
٤	التأثير	٠.٦٣	٠.١٣	٤.٧٨	٠.٠١

يتضح من الجدول السابق أن كل التشبعات أو معاملات الصدق دالة إحصائياً عند مستوى (٠,٠١) مما يدل على صدق جميع العوامل الفرعية لمقياس التمكين النفسى. أي أن التحليل العاملي التوكيدي قدم دليلاً قوياً على صدق البناء التحتي أو الكامن لهذا المقياس، وأن التمكين النفسى عبارة عن عامل كامن واحد تنظم حوله العوامل الفرعية الأربعة للتمكين النفسى.

من الإجراءات السابقة تأكد للباحثة ثبات وصدق مقياس التمكين النفسى وصلاحيته لمقياس التمكين النفسى لدى أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة لهم بجامعة الزقازيق. حيث تشير الدرجة العالية على هذا المقياس إلى ارتفاع مستوى التمكين النفسى لدى المستجيب، أما الدرجة المنخفضة على هذا المقياس فتشير إلى انخفاض التمكين النفسى لدى المستجيب، وأقصى درجة يمكن أن يحصل عليها المستجيب على جميع عبارات المقياس هي (١٤) درجة بينما (٧٠) درجة هي أقل درجة يمكن أن يحصل عليها.

ثانياً: مقياس الرضا الوظيفى Job Satisfaction إعداد الباحثة

اعتمدت الباحثة في بناء مقياس الرضا الوظيفى على الإطار النظري لمفهوم الرضا الوظيفى ومراجعة البحوث السابقة المستخدمة لهذا المفهوم وكذلك الاستفادة من العديد من المقاييس الأجنبية التي اهتمت بدراسة هذا المتغير مثل مقياس "عبد الفتاح صالح، منى خلف الملاحمة" (٢٠٠٩)، ومقياس "بونتون" (Ponton, 2010)، ومقياس "ريحمان، وحيد" (Rehman & Waheed, 2011)، وقد قامت الباحثة بصياغة عدد من العبارات لمقياس الرضا الوظيفى لأعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة لهم. وقد تكون المقياس من (٢٣) عبارة) في صورته الأولية تم عرضها على مجموعة من الأساتذة المتخصصين في مجالى علم النفس والصحة النفسية بكلية التربية - جامعة الزقازيق، وقد قامت الباحثة بإعادة صياغة بعض العبارات بما يتوافق مع آراء المحكمين.

وقد تم استخدام مقياس ليكرت خماسي التدرج، حيث تم وضع خمسة خيارات أمام كل عبارة وهي (غير راض على الإطلاق، وغير راض إلى حد ما، محايد، وراض إلى حد ما، وراض بدرجة عالية). وتقدر بالدرجات (١ - ٢ -

٣ - ٤ - ٥) علي الترتيب وتمتد الدرجة الكلية للمقياس بين (٢٣ - ١١٥) وتشير الدرجة المرتفعة إلي زيادة الرضا الوظيفي لعضو هيئة التدريس ومعاونه عن عملهم، وذلك من خلال المقارنة بين مستخرجات العمل الحقيقي والنتائج التي يتوقع أن تكون عليه. وقد تم تطبيق مقياس الرضا الوظيفي على أفراد العينة الاستطلاعية المكونة من (٦٠) من أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة لهم بجامعة الزقازيق، وتم حساب ثبات وصدق هذا المقياس على النحو التالي:

أولاً: ثبات المقياس

(١) تم حساب ثبات عبارات مقياس الرضا الوظيفي بطريقتين هما:

(أ) حساب معامل ألفا ل كرونباخ بعدد عبارات المقياس، وفي كل مرة يتم حذف إحدى العبارات من الدرجة الكلية للمقياس، وأسفرت تلك الخطوة عن أن جميع العبارات ثابتة، حيث وُجد أن معامل ألفا للمقياس في حالة غياب العبارة أقل من أو يساوي معامل ألفا العام للمقياس في حالة وجودها، أي أن تدخل عبارات المقياس لا يؤدي إلى انخفاض معامل الثبات الكلي له. وذلك باستثناء (٣) عبارات وهي العبارات ذات الأرقام: ١، ٣، ٢٣ حيث وُجد أن معامل ألفا الكلي للمقياس عند حذف هذه العبارات أعلى من نظيره في حالة وجود هذه العبارات وقد تم حذف هذه العبارات الثلاث.

(ب) حساب معاملات الارتباط بين درجات العبارة والدرجات الكلية للمقياس وذلك للعبارات التي تم الإبقاء عليها في الخطوة السابقة، فُوجد أن جميع معاملات الارتباط دالة إحصائياً، مما يدل على الاتساق الداخلي وثبات عبارات مقياس الرضا الوظيفي التي تم الإبقاء عليها في الخطوة السابقة. والجدول رقم (٦) يوضح معاملات ثبات عبارات مقياس الرضا الوظيفي بالطريقتين السابقتين.

ثانياً: صدق مقياس الرضا الوظيفي

تم حساب صدق عبارات مقياس الرضا الوظيفي عن طريق حساب معامل الارتباط بين درجة العبارة والدرجة الكلية للمقياس في حالة حذف درجة العبارة

من الدرجة الكلية للمقياس باعتبار أن بقية عبارات المقياس محكاً للعبارة، وذلك للعبارات التي تم الإبقاء عليها الثابتة (٢٠ عبارة). والجدول رقم (٦) التالي يوضح معاملات ثبات وصدق عبارات مقياس الرضا الوظيفي

جدول (٦)

معاملات ثبات وصدق عبارات مقياس الرضا الوظيفي (ن = ٦٠)

العبارات	معامل ألفا	معامل الارتباط بالبُعد ^(١)	معامل الارتباط بالبُعد في حالة حذف درجة العبارة من البُعد
١	٠,٩١٤	-	-
٢	٠,٩٠٤	❖❖٠,٥٦	❖❖٠,٥٠
٣	٠,٩٠٩	-	-
٤	٠,٩٠٧	❖❖٠,٣٣	❖٠,٣١
٥	٠,٩٠٦	❖❖٠,٤٧	❖❖٠,٤٢
٦	٠,٩٠٠	❖❖٠,٧٢	❖❖٠,٦٨
٧	٠,٨٩٧	❖❖٠,٨٢	❖❖٠,٨٠
٨	٠,٩٠٢	❖❖٠,٦٥	❖❖٠,٦٠
٩	٠,٩٠٧	❖٠,٢٩	❖٠,٢٧
١٠	٠,٩٠٠	❖❖٠,٧٣	❖❖٠,٦٦
١١	٠,٩٠٥	❖❖٠,٥٤	❖❖٠,٤٧
١٢	٠,٨٩٨	❖❖٠,٨١	❖❖٠,٧٥
١٣	٠,٩٠١	❖❖٠,٧١	❖❖٠,٦٧
١٤	٠,٨٩٨	❖❖٠,٨٣	❖❖٠,٧٧
١٥	٠,٩٠٢	❖❖٠,٦٧	❖❖٠,٦٣
١٦	٠,٩٠٤	❖❖٠,٥٣	❖❖٠,٤٩
١٧	٠,٩٠٤	❖❖٠,٥٢	❖❖٠,٥٠
١٨	٠,٩٠٢	❖❖٠,٦٧	❖❖٠,٥٩
١٩	٠,٩٠٦	❖❖٠,٥١	❖❖٠,٤٤

العبارة	معامل ألفا	معامل الارتباط بالبُعد ^(١)	معامل الارتباط بالبُعد في حالة حذف درجة العبارة من البُعد
٢٠	٠.٨٩٩	❖❖٠.٧٩	❖❖٠.٧١
٢١	٠.٩٠١	❖❖٠.٧١	❖❖٠.٦٤
٢٢	٠.٩٠٢	❖❖٠.٦٣	❖❖٠.٥٨
٢٣	٠.٩١٠	-	-
معامل ألفا لـ كرونباخ في حالة وجود جميع العبارات (٢٣ عبارة) = ٠.٩٠٧			
معامل ألفا لـ كرونباخ للعبارات التي تم الإبقاء عليها (٢٠ عبارة) = ٠.٩٢٠			
معامل الثبات بطريقة التجزئة النصفية لـ سبيرمان - براون = ٠.٩٣٨			

(١) معامل الارتباط بالبُعد في حالة وجود درجة العبارة ضمن الدرجة الكلية للِبُعد

❖ دال إحصائياً عند مستوى (٠.٠٥) ❖ دال إحصائياً عند مستوى (٠.٠١)

يتضح من الجدول السابق ما يلي:

- أن معامل ألفا للمقياس في حالة غياب العبارة أقل من أو يساوي معامل ألفا العام للمقياس في حالة وجودها، أي أن تدخل عبارات المقياس لا يؤدي إلى انخفاض معامل الثبات الكلي له أي أن جميع العبارات ثابتة. وذلك باستثناء (٣) عبارة وهي العبارات ذات الأرقام: ١، ٣، ٢٣ حيث وُجد أن معامل ألفا الكلي للمقياس عند حذف هذه العبارات أعلى من نظيره في حالة وجود هذه العبارات وقد تم حذف هذه العبارات الثلاث.
- أن جميع معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة من العبارات التي تم الإبقاء عليها والدرجة الكلية للمقياس (في حالة وجود درجة العبارة في الدرجة الكلية للمقياس) دالة إحصائياً عند مستوى (٠.٠١) أو (٠.٠٥) مما يدل على الاتساق الداخلي وثبات جميع عبارات مقياس الرضا الوظيفي التي تم الإبقاء عليها.

- أن جميع معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة من العبارات والدرجة الكلية للمقياس (في حالة حذف درجة العبارة من الدرجة الكلية للمقياس) دالة إحصائياً إما عند مستوى (٠,٠١) أو مستوى (٠,٠٥) مما يدل على صدق جميع عبارات مقياس الرضا الوظيفي التي تم الإبقاء عليها.
- أن معامل ألفا الكلي للمقياس للعبارات التي تم الإبقاء عليها = ٠,٩٢٠ ، كما أن معامل الثبات بطريقة التجزئة النصفية لـ سبيرمان - براون = ٠,٩٣٨ وهي معاملات ثبات مرتفعة مما يدل على الثبات الكلي لمقياس الرضا الوظيفي.

ومن خلال الإجراءات السابقة تأكد للباحثة ثبات وصدق مقياس الرضا الوظيفي وصلاحيته لقياس الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة لهم بجامعة الزقازيق. حيث تشير الدرجة العالية على هذا المقياس إلى ارتفاع الرضا الوظيفي لدى المستجيب، أما الدرجة المنخفضة على هذا المقياس فتشير إلى انخفاض الرضا الوظيفي لديه، وأقصى درجة يمكن أن يحصل عليها المستجيب على جميع عبارات المقياس هي (١٠٠) درجة بينما (٢٠) درجة هي أقل درجة يمكن ان يحصل عليها.

النتائج :

الفرض الأول :

للتحقق من صحة الفرض الأول الذي ينص على أنه: "يوجد مستوى مرتفع من التمكين النفسي بأبعاده الأربعة (المعنى، والكفاءة، والتقرير الذاتي، والتأثير) لدى أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة لهم بجامعة الزقازيق" تم استخدام:

- اختبار (ت) لدى عينة واحدة One Sample T-Test لدراسة الفرق بين متوسط عينة الدراسة والقيمة^(٧) التي تشير إلى ٧٠٪ من الدرجة الكلية للبعد. فكانت النتائج كما بالجدول التالي:

جدول (٧)

نتائج اختبار (ت) لدى عينة واحدة عند دراسة الفرق بين متوسط عينة الدراسة والقيمة التي تشير إلى ٧٠٪ من الدرجة الكلية للبعد (ن = ١٥٧)

م	أبعاد التمكين النفسي	الدرجة الكلية للبعد	القيمة التي تشير إلى ٦٠٪ من الدرجة الكلية للبعد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة (ت) ودلالاتها
١	المعنى	١٥	١٠,٥	١٢,٨٧	١,٩٥	❖❖ ١٥,١٩
٢	الكفاءة	٢٠	١٤	١٦,٦٢	٢,٣١	❖❖ ٦,٠١
٣	التقرير الذاتي	١٥	١٠,٥	١١,٦٢	٢,٣٣	❖❖ ١٤,٢٣
٤	التأثير	٢٠	١٤	١١,٤٧	٣,٧٢	❖❖ ٨,٥٢

❖❖ دال إحصائياً عند مستوى (٠,٠١)

يتضح من الجدول السابق ما يلي:

- وجود فرق دال إحصائياً (عند مستوى ٠,٠١) بين متوسط درجات عينة البحث من أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة لهم بجامعة الزقازيق على بعد (المعنى) الذي يساوي (١٢,٨٧) والقيمة (١٠,٥) التي تشير إلى الحد الأدنى لارتفاع مستوى هذا البعد، وذلك لصالح متوسط درجات عينة البحث. أي أن متوسط درجات عينة البحث من أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة

(2) اتخذت الباحثة القيمة ٧٠٪ من الدرجة الكلية للبعد كقيمة تشير إلى الحد الأدنى لارتفاع مستوى أبعاد التمكين النفسي لدى أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة لهم.

لهم بجامعة الزقازيق على بُعد (المعنى) أعلى بدلالة إحصائية من القيمة التي تشير إلى الحد الأدنى لارتفاع مستوى بُعد (المعنى). وهذا يشير إلى أن أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة لهم بجامعة الزقازيق لديهم مستوى مرتفع في بُعد (المعنى) لمقياس التمكين النفسي.

■ وجود فرق دال إحصائياً (عند مستوي ٠,٠١) بين متوسط درجات عينة البحث من أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة لهم بجامعة الزقازيق على بُعد (الكفاءة) الذي يساوي (١٦,٦٢) والقيمة (١٤) التي تشير إلى الحد الأدنى لارتفاع مستوى هذا البعد، وذلك لصالح متوسط درجات عينة البحث. أي أن متوسط درجات عينة البحث من أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة لهم بجامعة الزقازيق على بُعد (الكفاءة) أعلى بدلالة إحصائية من القيمة التي تشير إلى الحد الأدنى لارتفاع مستوى بُعد (الكفاءة)، وهذا يشير إلى أن أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة لهم بجامعة الزقازيق لديهم مستوى مرتفع في بُعد (الكفاءة) لمقياس التمكين النفسي.

■ وجود فرق دال إحصائياً (عند مستوي ٠,٠١) بين متوسط درجات عينة البحث من أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة لهم بجامعة الزقازيق على بُعد (التقرير الذاتي) الذي يساوي (١١,٦٢) والقيمة (١٠,٥) التي تشير إلى الحد الأدنى لارتفاع مستوى هذا البعد، وذلك لصالح متوسط درجات عينة البحث. أي أن متوسط درجات عينة البحث من أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة لهم بجامعة الزقازيق على بُعد (التقرير الذاتي) أعلى بدلالة إحصائية من القيمة التي تشير إلى الحد الأدنى لارتفاع مستوى بُعد (التقرير الذاتي)، وهذا يشير إلى أن أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة لهم بجامعة الزقازيق لديهم مستوى مرتفع في بُعد (التقرير الذاتي) لمقياس التمكين النفسي.

■ وجود فرق دال إحصائياً (عند مستوي ٠,٠١) بين متوسط درجات عينة البحث من أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة لهم بجامعة الزقازيق على بُعد (التأثير) الذي يساوي (١١,٤٧) والقيمة (١٤) التي تشير إلى الحد الأدنى

لارتفاع مستوى هذا البعد، وذلك لصالح القيمة (١٤) التي تشير إلى الحد الأدنى لارتفاع مستوى هذا البعد. أي أن متوسط درجات عينة البحث من أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة لهم بجامعة الزقازيق على بُعد (التأثير) أقل بدلالة إحصائية من القيمة التي تشير إلى الحد الأدنى لارتفاع مستوى بُعد (التأثير)، وهذا يشير إلى أن أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة لهم بجامعة الزقازيق ليس لديهم مستوى مرتفع في بُعد (التأثير) لمقياس التمكين النفسي.

ومن إجمالي نتائج الفرض الأول يتضح أنه بوجه عام قد تحقق، حيث أشارت نتائج هذا الفرض إلى أن أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة لهم بجامعة الزقازيق لديهم مستوى مرتفع في الأبعاد الثلاثة بُعد (المعنى)، الكفاءة، التقرير الذاتي) لمقياس التمكين النفسي، في حين أن مستواهم في بُعد (التأثير) لم يصل إلى القيمة التي تشير إلى الحد الأدنى لارتفاع مستوى هذا البعد.

الفرض الثاني:

للتحقق من صحة الفرض الثاني الذي ينص على أنه: " لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة لهم في التمكين النفسي تعزى إلى (النوع، الرتبة الأكاديمية، العمر، وعدد سنوات الخبرة) " تم استخدام:

- اختبار (ت) T-test للعينتين المستقلتين لدراسة الفرق في أبعاد التمكين النفسي، التي ترجع إلى النوع.
- اختبار تحليل التباين في اتجاه واحد One- way ANOVA متبوعاً باختبار أقل فرق دال Least Significance Difference LSD لدراسة الفرق في أبعاد التمكين النفسي التي ترجع إلى كل من: (الرتبة الأكاديمية، العمر، وعدد سنوات الخبرة)، فكانت النتائج كما بالجدول التالية:

جدول (٨)

نتائج اختبار (ت) للعينتين المستقلتين لدراسة الفرق في أبعاد التمكين النفسي التي ترجع إلى النوع

م	أبعاد التمكين النفسي	ذكور (ن = ٧٤)		إناث (ن = ٨٣)		قيمة (ت) ودلالاتها
		المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	
١	المعنى	١٢,٩١	١,٩٧	١٢,٨٣	١,٩٥	٠,٢٤ غير دالة
٢	الكفاءة	١٧,١٨	٢,٢٩	١٦,١٢	٢,٢٢	❖ ❖ ٢,٩٣
٣	التقرير الذاتي	١١,٧٨	٢,٤٥	١١,٤٧	٢,٢٣	٠,٨٤ غير دالة
٤	التأثير	١٢,٠٣	٣,٥٦	١٠,٩٨	٣,٨١	١,٧٨ غير دالة

❖ دال إحصائياً عند مستوى (٠,٠١)

يتضح من الجدول السابق ما يلي:

- وجود فرق دال إحصائياً (عند مستوي ٠,٠١) بين متوسطي درجات الذكور والإناث من أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة لهم بجامعة الزقازيق على بُعد (الكفاءة)، وذلك لصالح متوسط درجات الذكور من أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة لهم بجامعة الزقازيق. أي أن متوسط الذكور في بُعد (الكفاءة) أعلى بدلالة إحصائية من نظيره لدى الإناث من أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة لهم بجامعة الزقازيق.
- عدم وجود فرق دال إحصائياً بين متوسطي درجات الذكور والإناث من أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة لهم بجامعة الزقازيق على الأبعاد الثلاثة (المعنى، التقرير الذاتي، التأثير) لمقياس التمكين النفسي. أي أنه يوجد تقارب بين متوسطي درجات الذكور والإناث من أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة لهم بجامعة الزقازيق على الأبعاد الثلاثة (المعنى، التقرير الذاتي، التأثير) لمقياس التمكين النفسي.

جدول (٩)

نتائج تحليل التباين في اتجاه واحد لدراسة الفرق في أبعاد التمكين النفسى التي ترجع إلى الرتبة الأكاديمية

أبعاد التمكين النفسى	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة (ف)
المعنى	بين المجموعات	٦,٩٣	٢	٣,٤٧	٠,٩٠ غير دالة
	داخل المجموعات	٥٨٧,٢٦	١٥٤	٣,٨١	
الكفاءة	بين المجموعات	٢٤,٨١	٢	١٢,٤١	٢,٣٨ غير دالة
	داخل المجموعات	٨٠٤,٢٦	١٥٤	٥,٢٢	
التقرير الذاتى	بين المجموعات	٢٢,١٨	٢	١١,٠٩	٢,٠٧ غير دالة
	داخل المجموعات	٨٢٤,٨٩	١٥٤	٥,٣٦	
التأثير	بين المجموعات	٢٣٣,٠٤	٢	١١٦,٥٢	❖❖٩,٣٣
	داخل المجموعات	١٩٢٤,٠٨	١٥٤	١٢,٤٩	

❖❖ دال إحصائياً عند مستوى (٠,٠١)

يتضح من الجدول السابق ما يلي:

- عدم وجود فروق دالة إحصائياً في أبعاد مقياس التمكين النفسى الثلاثة: (المعنى، الكفاءة، التقرير الذاتى) ترجع إلى متغير (الرتبة الأكاديمية) لدى أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة لهم بجامعة الزقازيق.

- وجود فرق دال إحصائياً (عند مستوى ٠,٠١) في بُعد (التأثير) ترجع إلى متغير (الرتبة الأكاديمية) لدى أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة لهم بجامعة الزقازيق.

جدول (١٠)

نتائج اختبار أقل فرق دال LSD للمقارنات المتعددة لتحديد اتجاه الفروق الدالة إحصائياً عند دراسة الفروق في بُعد (التأثير) التي ترجع إلى متغير (الرتبة الأكاديمية)

المعيدون والمدرسون المساعدون	المدرسون	أستاذ وأستاذ مساعد	الانحراف المعياري	المتوسط	العدد	الرتبة الأكاديمية	البُعد
			٣,٠٦	١٢,٩٧	٣٩	أستاذ وأستاذ مساعد	التأثير
	-	٠,٥٩	٤,١٣	١٢,٣٨	٣٩	المدرسون	
-	❖٢,١١	❖٢,٧٠	٣,٤٤	١٠,٢٨	٧٩	المعيدون والمدرسون المساعدون	

❖ تشير إلى أن الفرق بين المتوسطين دال إحصائياً عند مستوى (٠,٠٥)

يتضح من الجدول السابق ما يلي:

- وجود فرق دال إحصائياً (عند مستوى ٠,٠٥) في بُعد (التأثير) بين متوسطي ذوي الرتبة الأكاديمية (أستاذ وأستاذ مساعد) وذوي الرتبة الأكاديمية (معيد ومدرس مساعد) لصالح متوسط ذوي الرتبة الأكاديمية (أستاذ وأستاذ مساعد). أي أن متوسط ذوي الرتبة الأكاديمية (أستاذ وأستاذ مساعد) في بُعد (التأثير) أعلى بدلالة إحصائية من نظيره لدى ذوي الرتبة الأكاديمية (معيد ومدرس مساعد) من أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة لهم بجامعة الزقازيق.
- وجود فرق دال إحصائياً (عند مستوى ٠,٠٥) في بُعد (التأثير) بين متوسطي ذوي الرتبة الأكاديمية (مدرس) وذوي الرتبة الأكاديمية (معيد ومدرس

مساعد) لصالح متوسط ذوي الرتبة الأكاديمية (مدرس). أي أن متوسط ذوي الرتبة الأكاديمية (مدرس) في بُعد (التأثير) أعلى بدلالة إحصائية من نظيره لدى ذوي الرتبة الأكاديمية (معيد ومدرس مساعد) من أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة لهم بجامعة الزقازيق.

جدول (١١)

نتائج تحليل التباين في اتجاه واحد لدراسة الفرق في أبعاد التمكين النفسي التي ترجع إلى العمر

أبعاد التمكين النفسي	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة (ف)
المعنى	بين المجموعات	٤,٣٣	٣	١,٤٤	٠,٣٨ غير دالة
	داخل المجموعات	٥٨٩,٨٦	١٥٣	٣,٨٦	
الكفاءة	بين المجموعات	٥٧,٢٢	٣	١٩,٠٧	❖ ٣,٧٨
	داخل المجموعات	٧٧١,٨٥	١٥٣	٥,٠٤	
التقرير الذاتي	بين المجموعات	٤٦,٥٧	٣	١٥,٥٢	❖ ٢,٩٧
	داخل المجموعات	٨٠٠,٥٠	١٥٣	٥,٢٣	
التأثير	بين المجموعات	٢٤٣,٥٠	٣	٨١,١٧	❖ ❖ ٦,٤٩
	داخل المجموعات	١٩١٣,٦٢	١٥٣	١٢,٥١	

❖ دال إحصائياً عند مستوى (٠,٠٥) ❖ دال إحصائياً عند مستوى (٠,٠١)

يتضح من الجدول السابق ما يلي:

- عدم وجود فروق دالة إحصائية في بُعد: (المعنى) لمقياس التمكين النفسي ترجع إلى متغير (العمر) لدى أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة لهم بجامعة الزقازيق.
- وجود فرق دال إحصائياً (عند مستوي ٠,٠١ أو ٠,٠٥) في أبعاد مقياس التمكين النفسي الثلاثة: (الكفاءة، التقرير الذاتي، التأثير) ترجع إلى متغير (العمر) لدى أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة لهم بجامعة الزقازيق.

جدول (١٢)

نتائج اختبار أقل فرق دال LSD للمقارنات المتعددة لتحديد اتجاه الفروق الدالة إحصائياً عند دراسة الفروق في أبعاد مقياس التمكين النفسي الثلاثة: (الكفاءة، التقرير الذاتي، التأثير) التي ترجع إلى متغير (العمر)

الأبعاد	العمر	العدد	المتوسط	الانحراف المعياري	٣٠ سنة فأقل	٣١ - ٤٠ سنة	٤١ - ٥٠ سنة	٥١ سنة فأكثر
الكفاءة	٣٠ سنة فأقل	٥٨	١٦,١٢	٢,١٧	-			
	٣١ - ٤٠ سنة	٥٥	١٦,٣٨	٢,٤٥	٠,٢٦	-		
	٤١ - ٥٠ سنة	٢٣	١٧,٦١	١,٤٤	١,٤٩	١,٢٣	-	
	٥١ سنة فأكثر	٢١	١٧,٥٢	٢,٥٨	١,٤٠	١,١٤	٠,٠٨	-
التقرير الذاتي	٣٠ سنة فأقل	٥٨	١١,٦٦	٢,٣٧	-			
	٣١ - ٤٠ سنة	٥٥	١١,١١	٢,٤١	٠,٥٥	-		

الأبعاد	العمر	العدد	المتوسط	الانحراف المعياري	٣٠ سنة فأقل	٣١ - ٤٠ سنة	٤١ - ٥٠ سنة	٥١ سنة فأكثر
	٤١ - ٥٠ سنة	٢٣	١١,٦١	١,٩٠	٠,٠٥	٠,٥٠	-	
	٥١ سنة فأكثر	٢١	١٢,٨٦	٢,١٠	١,٢٠	١,٧٥	١,٢٥	-
التأثير	٣٠ سنة فأقل	٥٨	١٠,١٦	٣,٢٥	-			
	٣١ - ٤٠ سنة	٥٥	١١,٥٣	٤,٠٣	١,٣٧	-		
	٤١ - ٥٠ سنة	٢٣	١٢,٤٨	٢,٩١	٢,٣٢	٠,٩٥	-	
	٥١ سنة فأكثر	٢١	١٣,٨٦	٣,٥٣	٣,٧٠	٢,٣٢	١,٣٨	-

❖ تشير إلى أن الفرق بين المتوسطين دال إحصائياً عند مستوى (٠,٠٥)

يتضح من الجدول السابق ما يلي:

- وجود فرق دال إحصائياً (عند مستوى ٠,٠٥) في بُعد (الكفاءة) بين متوسطي ذوي العمر (٤١ - ٥٠ سنة) وكل من: ذوي العمر (٣٠ سنة فأقل)، (٣١ - ٤٠ سنة) لصالح متوسط ذوي العمر (٤١ - ٥٠ سنة) في الحالتين. أي أن متوسط ذوي العمر (٤١ - ٥٠ سنة) في بُعد (الكفاءة) أعلى بدلالة إحصائية من نظيره لدى كل من: ذوي العمر (٣٠ سنة فأقل)، (٣١ - ٤٠ سنة) من أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة لهم بجامعة الزقازيق.
- وجود فرق دال إحصائياً (عند مستوى ٠,٠٥) في بُعد (الكفاءة) بين متوسطي ذوي العمر (٥١ سنة فأكثر) وكل من: ذوي العمر (٣٠ سنة فأقل)، (٣١ - ٤٠ سنة)

سنة) لصالح متوسط ذوي العمر (٥١ سنة فأكثر) في الحالتين. أي أن متوسط ذوي العمر (٥١ سنة فأكثر) في بُعد (الكفاءة) أعلى بدلالة إحصائية من نظيره لدى كل من: ذوي العمر (٣٠ سنة فأقل)، (٣١ - ٤٠ سنة) من أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة لهم بجامعة الزقازيق.

■ وجود فرق دال إحصائياً (عند مستوي ٠,٠٥) في بُعد (التقرير الذاتي) بين متوسطي ذوي العمر (٥١ سنة فأكثر) وكل من: ذوي العمر (٣٠ سنة فأقل)، (٣١ - ٤٠ سنة) لصالح متوسط ذوي العمر (٥١ سنة فأكثر) في الحالتين. أي أن متوسط ذوي العمر (٥١ سنة فأكثر) في بُعد (التقرير الذاتي) أعلى بدلالة إحصائية من نظيره لدى كل من: ذوي العمر (٣٠ سنة فأقل)، (٣١ - ٤٠ سنة) من أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة لهم بجامعة الزقازيق.

■ وجود فرق دال إحصائياً (عند مستوي ٠,٠٥) في بُعد (التأثير) بين متوسطي ذوي العمر (٣٠ سنة فأقل) وذوي العمر (٣١ - ٤٠ سنة) لصالح متوسط ذوي العمر (٣١ - ٤٠ سنة). أي أن متوسط ذوي العمر (٣١ - ٤٠ سنة) في بُعد (التأثير) أعلى بدلالة إحصائية من نظيره لدى ذوي العمر (٣٠ سنة فأقل) من أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة لهم بجامعة الزقازيق.

■ وجود فرق دال إحصائياً (عند مستوي ٠,٠٥) في بُعد (التأثير) بين متوسطي ذوي العمر (٣٠ سنة فأقل) وذوي العمر (٤١ - ٥٠ سنة) لصالح متوسط ذوي العمر (٤١ - ٥٠ سنة). أي أن متوسط ذوي العمر (٤١ - ٥٠ سنة) في بُعد (التأثير) أعلى بدلالة إحصائية من نظيره لدى ذوي العمر (٣٠ سنة فأقل) من أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة لهم بجامعة الزقازيق.

■ وجود فرق دال إحصائياً (عند مستوي ٠,٠٥) في بُعد (التأثير) بين متوسطي ذوي العمر (٣٠ سنة فأقل) وذوي العمر (٥١ سنة فأكثر) لصالح متوسط ذوي العمر (٥١ سنة فأكثر). أي أن متوسط ذوي العمر (٥١ سنة فأكثر) في بُعد (التأثير) أعلى بدلالة إحصائية من نظيره لدى ذوي العمر (٣٠ سنة فأقل) من أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة لهم بجامعة الزقازيق.

- وجود فرق دال إحصائياً (عند مستوي ٠,٠٥) في بُعد (التأثير) بين متوسطي ذوي العمر (٣١ - ٤٠ سنة) وذوي العمر (٥١ سنة فأكثر) لصالح متوسط ذوي العمر (٥١ سنة فأكثر). أي أن متوسط ذوي العمر (٥١ سنة فأكثر) في بُعد (التأثير) أعلى بدلالة إحصائية من نظيره لدى ذوي العمر (٣١ - ٤٠ سنة) من أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة لهم بجامعة الزقازيق.

جدول (١٣)

نتائج تحليل التباين في اتجاه واحد لدراسة الفرق في أبعاد التمكين النفسي التي

ترجع إلى عدد سنوات الخبرة

أبعاد التمكين النفسي	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة (ف)
المعنى	بين المجموعات	١١,٣٩	٣	٣,٨٠	١,٠٠٠ غير دالة
	داخل المجموعات	٥٨٢,٨٠	١٥٣	٣,٨١	
الكفاءة	بين المجموعات	٧٢,٥١	٣	٢٤,١٧	❖❖ ٤,٨٩
	داخل المجموعات	٧٥٦,٥٦	١٥٣	٤,٩٤	
التقرير الذاتي	بين المجموعات	٥٩,٣٢	٣	١٩,٧٧	❖ ٣,٨٤
	داخل المجموعات	٧٨٧,٧٥	١٥٣	٥,١٥	
التأثير	بين المجموعات	٣٠٣,١٢	٣	١٠١,٠٤	❖❖ ٨,٣٤
	داخل المجموعات	١٨٥٤,٠٠	١٥٣	١٢,١٢	

دال إحصائياً عند مستوى (٠,٠٥) ❖❖ دال إحصائياً عند مستوى (٠,٠١)

يتضح من الجدول السابق ما يلي:

- عدم وجود فروق دالة إحصائياً في بُعد: (المعنى) لمقياس التمكين النفسي ترجع إلى متغير (عدد سنوات الخبرة) لدى أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة لهم بجامعة الزقازيق.

- وجود فرق دال إحصائياً (عند مستوي ٠,٠١ أو ٠,٠٥) في أبعاد مقياس التمكين النفسي الثلاثة: (الكفاءة، التقرير الذاتي، التأثير) ترجع إلى متغير (عدد سنوات الخبرة) لدى أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة لهم بجامعة الزقازيق.

جدول (١٤)

نتائج اختبار أقل فرق دال LSD للمقارنات المتعددة لتحديد اتجاه الفروق الدالة إحصائياً عند دراسة الفروق في أبعاد مقياس التمكين النفسي الثلاثة: (الكفاءة، التقرير الذاتي، التأثير) التي ترجع إلى متغير (عدد سنوات الخبرة)

الأبعاد	سنوات الخبرة	العدد	المتوسط	الانحراف المعياري	١٠ سنوات فأقل	١١ - ٢٠ سنة	٢١ - ٣٠ سنة	٣١ سنة فأكثر
الكفاءة	١٠ سنوات فأقل	٨٨	١٦,٢٥	٢,٢٣	-			
	١١ - ٢٠ سنة	٤٤	١٦,٨٠	٢,٢٦	٠,٥٥	-		
	٢١ - ٣٠ سنة	١٣	١٦,٤٦	٢,٦٧	٠,٢١	٠,٣٣	-	
	٣١ سنة فأكثر	١٢	١٨,٨٣	١,٣٤	٢,٥٨	٢,٠٤	٢,٣٧	-
التقرير الذاتي	١٠ سنوات فأقل	٨٨	١١,٤١	٢,٤٣	-			
	١١ - ٢٠ سنة	٤٤	١١,٥٠	٢,٠٦	٠,٠٩	-		
	٢١ - ٣٠ سنة	١٣	١١,٤٦	٢,٤٤	٠,٠٥	٠,٠٤	-	
	٣١ سنة فأكثر	١٢	١٣,٧٥	١,٢٩	٢,٣٤	٢,٢٥	٢,٢٩	-
التأثير	١٠ سنوات فأقل	٨٨	١٠,٣٩	٣,٤٣	-			
	١١ - ٢٠ سنة	٤٤	١٢,٢٠	٣,٦٠	١,٨١	-		
	٢١ - ٣٠ سنة	١٣	١٣,٢٣	٣,٨٥	٢,٨٤	١,٠٣	-	
	٣١ سنة فأكثر	١٢	١٤,٨٣	٢,٩٨	٤,٤٥	٢,٦٣	١,٦٠	-

❖ تشير إلى أن الفرق بين المتوسطين دال إحصائياً عند مستوى (٠,٠٥)

يتضح من الجدول السابق ما يلي:

- وجود فرق دال إحصائياً (عند مستوي ٠,٠٥) في بُعد (الكفاءة) بين متوسطي ذوي عدد سنوات الخبرة (٣١ سنة فأكثر) وكل من: ذوي عدد سنوات الخبرة (١٠ سنوات فأقل)، (١١ - ٢٠ سنة)، (٢١ - ٣٠ سنة) لصالح متوسط ذوي عدد سنوات الخبرة (٣١ سنة فأكثر) في الحالات الثلاث. أي أن متوسط ذوي عدد سنوات الخبرة (٣١ سنة فأكثر) في بُعد (الكفاءة) أعلى بدلالة إحصائية من نظيره لدى كل من: ذوي عدد سنوات الخبرة (١٠ سنوات فأقل)، (١١ - ٢٠ سنة)، (٢١ - ٣٠ سنة) من أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة لهم بجامعة الزقازيق.
- وجود فرق دال إحصائياً (عند مستوي ٠,٠٥) في بُعد (التقرير الذاتي) بين متوسطي ذوي عدد سنوات الخبرة (٣١ سنة فأكثر) وكل من: ذوي عدد سنوات الخبرة (١٠ سنوات فأقل)، (١١ - ٢٠ سنة)، (٢١ - ٣٠ سنة) لصالح متوسط ذوي عدد سنوات الخبرة (٣١ سنة فأكثر) في الحالات الثلاث. أي أن متوسط ذوي عدد سنوات الخبرة (٣١ سنة فأكثر) في بُعد (التقرير الذاتي) أعلى بدلالة إحصائية من نظيره لدى كل من: ذوي عدد سنوات الخبرة (١٠ سنوات فأقل)، (١١ - ٢٠ سنة)، (٢١ - ٣٠ سنة) من أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة لهم بجامعة الزقازيق.
- وجود فرق دال إحصائياً (عند مستوي ٠,٠٥) في بُعد (التأثير) بين متوسطي ذوي عدد سنوات الخبرة (١٠ سنوات فأقل) وذوي عدد سنوات الخبرة (١١ - ٢٠ سنة) لصالح متوسط ذوي عدد سنوات الخبرة (١١ - ٢٠ سنة). أي أن متوسط ذوي عدد سنوات الخبرة (١١ - ٢٠ سنة) في بُعد (التأثير) أعلى بدلالة إحصائية من نظيره لدى ذوي عدد سنوات الخبرة (١٠ سنوات فأقل) من أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة لهم بجامعة الزقازيق.
- وجود فرق دال إحصائياً (عند مستوي ٠,٠٥) في بُعد (التأثير) بين متوسطي ذوي عدد سنوات الخبرة (١٠ سنوات فأقل) وذوي عدد سنوات الخبرة (٢١ - ٣٠ سنة)

سنة) لصالح متوسط ذوي عدد سنوات الخبرة (٢١ - ٣٠ سنة). أي أن متوسط ذوي عدد سنوات الخبرة (٢١ - ٣٠ سنة) في بُعد (التأثير) أعلى بدلالة إحصائية من نظيره لدى ذوي عدد سنوات الخبرة (١٠ سنوات فأقل) من أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة لهم بجامعة الزقازيق.

▪ وجود فرق دال إحصائياً (عند مستوي ٠,٠٥) في بُعد (التأثير) بين متوسطي ذوي عدد سنوات الخبرة (٣١ سنة فأكثر) وكل من: ذوي عدد سنوات الخبرة (١٠ سنوات فأقل) (١١ - ٢٠ سنة) لصالح متوسط ذوي عدد سنوات الخبرة (٣١ سنة فأكثر) في الحاتين. أي أن متوسط ذوي عدد سنوات الخبرة (٣١ سنة فأكثر) في بُعد (التأثير) أعلى بدلالة إحصائية من نظيره لدى كل من: ذوي عدد سنوات الخبرة (١٠ سنوات فأقل) (١١ - ٢٠ سنة) من أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة لهم بجامعة الزقازيق.

ومن إجمالي نتائج الفرض الثاني يتضح أنه قد تحقق جزئياً، حيث أشارت نتائج هذا الفرض إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة لهم في بعض أبعاد التمكين النفسي تعزى إلى كل من: (النوع، الرتبة الأكاديمية، العمر، وعدد سنوات الخبرة)، في حين لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة لهم في بعض أبعاد التمكين النفسي الأخرى تعزى إلى كل من: (النوع، والرتبة الأكاديمية، والعمر، وعدد سنوات الخبرة).

الفرض الثالث:

للتحقق من صحة الفرض الثالث الذي ينص على أنه: "يوجد تأثير دال إحصائياً لبعد المعنى علي متغير الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة لهم بجامعة الزقازيق" تم استخدام: تحليل الانحدار البسيط Simple Regression Analysis فكانت النتائج كما بالجدولين التاليين:

جدول (١٥)

نتائج تحليل الانحدار البسيط عند بحث تأثير بُعد المعني علي متغير الرضا
الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة لهم بجامعة الزقازيق

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة (ف)	مستوى الدلالة	معامل التحديد R^2
المنسوب إلى الانحدار	٣٨١٣,٦٩	١	٣٨١٣,٦٩	٢٣,٦٦	٠,٠١	٠,١٣٢
المنحرف عن الانحدار	٢٤٩٧٩,٣٣	١٥٥	١٦١,١٦			

يتضح من الجدول السابق ما يلي:

- وجود تأثير دال إحصائيا (عند مستوى ٠,٠١) لبُعد المعني علي متغير الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة لهم بجامعة الزقازيق.
- أن قيمة معامل التحديد التي تساوي ٠,١٣٢ تشير إلى أن بُعد المعني يفسر ١٣,٢ % من التباين في درجات المتغير التابع وهو الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة لهم بجامعة الزقازيق، وهي كمية معقولة من التباين المُفسر بواسطة هذا البُعد.

جدول (١٦)

معاملات الانحدار البسيط ودلالاتها الإحصائية عند بحث تأثير بُعد المعني علي متغير الرضا
الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة لهم بجامعة الزقازيق (ن=١٥٧)

المتغير المستقل	المعامل البائي B	الخطأ المعياري للمعامل البائي	بيتا	قيمة (ت)	مستوى الدلالة
الثابت	٤٠,٥٦	٦,٧٨		٥,٩٩	٠,٠١
المعنى	٢,٥٣	٠,٥٢	٠,٣٦	٤,٨٦	٠,٠١

يتضح من الجدول السابق ما يلي:

- وجود تأثير موجب دال إحصائياً (عند مستوى ٠,٠١) لبُعد المعنى علي متغير الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة لهم بجامعة الزقازيق.
- أن ثابت الانحدار دال إحصائياً (عند مستوى ٠,٠١).

ومن الجدول السابق يمكن صياغة معادلات الانحدار المتعدد التي تعين على التنبؤ بالدرجة الكلية للرضا الوظيفي من بُعد المعنى لدى أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة لهم بجامعة الزقازيق في الصور التالية: الرضا الوظيفي = ٢,٥٣ + (المعنى) ٤٠,٥٦

ومن إجمالي نتائج الفرض الثالث يتضح أنه قد تحقق، حيث أشارت نتائج هذا الفرض إلى وجود تأثير موجب دال إحصائياً لبُعد المعنى علي متغير الرضا الوظيفي، وأنه يمكن التنبؤ بدلالة إحصائية بالرضا الوظيفي من بُعد المعنى لدى أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة لهم بجامعة الزقازيق.

الفرض الرابع:

للتحقق من صحة الفرض الرابع الذي ينص على أنه: "يوجد تأثير دال إحصائياً لبُعد الكفاءة علي متغير الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة لهم بجامعة الزقازيق" تم استخدام: تحليل الانحدار البسيط Simple Regression Analysis فكانت النتائج كما بالجدولين التاليين:

جدول (١٧)

نتائج تحليل الانحدار البسيط عند بحث تأثير بُعد الكفاءة علي متغير الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة لهم بجامعة الزقازيق

معامل التحديد R^2	مستوى الدلالة	قيمة (ف)	متوسط المربعات	درجات الحرية	مجموع المربعات	مصدر التباين
٠,١٧٢	٠,٠١	٣٢,٢١	٤٩٥٣,٦٥	١	٤٩٥٣,٦٥	المنسوب إلى الانحدار
			١٥٣,٨٠	١٥٥	٢٣٨٣٩,٣٧	المنحرف عن الانحدار

يتضح من الجدول السابق ما يلي:

- وجود تأثير دال إحصائياً (عند مستوى ٠,٠١) لبُعد الكفاءة علي متغير الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة لهم بجامعة الزقازيق.
- أن قيمة معامل التحديد التي تساوي ٠,١٧٢ تشير إلى أن بُعد الكفاءة يفسر ١٧,٢ % من التباين في درجات المتغير التابع وهو الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة لهم بجامعة الزقازيق، وهي كمية معقولة من التباين المُفسر بواسطة هذا البُعد.

جدول (١٨)

معاملات الانحدار البسيط ودلالاتها الإحصائية عند بحث تأثير بُعد الكفاءة علي متغير الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة لهم بجامعة الزقازيق (ن=١٥٧)

المتغير المستقل	المعامل البائي B	الخطأ المعياري للمعامل البائي	بيتا <input type="checkbox"/>	قيمة (ت)	مستوى الدلالة
الثابت	٣٢,٥٤	٧,٢٣		٤,٥٠	٠,٠١
الكفاءة	٢,٤٤	٠,٤٣	٠,٤١	٥,٦٨	٠,٠١

يتضح من الجدول السابق ما يلي:

- وجود تأثير موجب دال إحصائياً (عند مستوى ٠,٠١) لبُعد الكفاءة علي متغير الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة لهم بجامعة الزقازيق.
 - أن ثابت الانحدار دال إحصائياً (عند مستوى ٠,٠١).
- ومن الجدول السابق يمكن صياغة معادلات الانحدار المتعدد التي تعين على التنبؤ بالدرجة الكلية للرضا الوظيفي من بُعد الكفاءة لدى أعضاء هيئة التدريس

والهيئة المعاونة لهم بجامعة الزقازيق في الصور التالية: الرضا الوظيفي = +
٣٢,٥٤ + (الكفاءة) ٢,٤٤

ومن إجمالي نتائج الفرض الرابع يتضح أنه قد تحقق، حيث أشارت نتائج هذا الفرض إلى وجود تأثير موجب دال إحصائياً لبُعد الكفاءة علي متغير الرضا الوظيفي، وأنه يمكن التنبؤ بدلالة إحصائية بالرضا الوظيفي من بُعد الكفاءة لدى أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة لهم بجامعة الزقازيق.
الفرض الخامس:

للتحقق من صحة الفرض الخامس الذي ينص على أنه: "يوجد تأثير دال إحصائياً لبُعد التقرير الذاتي علي متغير الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة لهم بجامعة الزقازيق" تم استخدام تحليل الانحدار البسيط Simple Regression Analysis فكانت النتائج كما بالجدولين التاليين:

جدول (١٩)

نتائج تحليل الانحدار البسيط عند بحث تأثير بُعد التقرير الذاتي علي متغير الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة لهم بجامعة الزقازيق

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة (ف)	مستوى الدلالة	معامل التحديد R^2
المنسوب إلى الانحدار	٧٤٤٠,٨٠	١	٧٤٤٠,٨٠	٥٤,٠١	٠,٠١	٠,٢٥٨
المنحرف عن الانحدار	٢١٣٥٢,٢٢	١٥٥	١٣٧,٧٦			

يتضح من الجدول السابق ما يلي:

- وجود تأثير دال إحصائياً (عند مستوى ٠,٠١) لبُعد التقرير الذاتي علي متغير الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة لهم بجامعة الزقازيق.

- أن قيمة معامل التحديد التي تساوي ٠,٢٥٨ تشير إلى أن بُعد التقرير الذاتي يفسر ٢٥,٨ % من التباين في درجات المتغير التابع وهو الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة لهم بجامعة الزقازيق، وهي كمية كبيرة من التباين المُفسر بواسطة هذا البُعد.

جدول (٢٠)

معاملات الانحدار البسيط ودلائلها الإحصائية عند بحث تأثير بُعد التقرير الذاتي علي متغير الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة لهم بجامعة الزقازيق (ن=١٥٧)

المتغير المستقل	المعامل البائي B	الخطأ المعياري للمعامل البائي	بيتا \square	قيمة (ت)	مستوى الدلالة
الثابت	٣٨,٧٣	٤,٧٨		٨,١١	٠,٠١
التقرير الذاتي	٢,٩٦	٠,٤٠	٠,٥١	٧,٣٥	٠,٠١

يتضح من الجدول السابق ما يلي:

- وجود تأثير موجب دال إحصائياً (عند مستوى ٠,٠١) لبُعد التقرير الذاتي علي متغير الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة لهم بجامعة الزقازيق.
- أن ثابت الانحدار دال إحصائياً (عند مستوى ٠,٠١).

ومن الجدول السابق يمكن صياغة معادلات الانحدار المتعدد التي تعين على التنبؤ بالدرجة الكلية للرضا الوظيفي من بُعد التقرير الذاتي لدى أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة لهم بجامعة الزقازيق في الصور التالية: الرضا الوظيفي

$$= + ٢,٩٦ (التقرير الذاتي) + ٣٨,٧٣$$

ومن إجمالي نتائج الفرض الخامس يتضح أنه قد تحقق، حيث أشارت نتائج هذا الفرض إلى وجود تأثير موجب دال إحصائياً لبُعد التقرير الذاتي علي متغير الرضا الوظيفي، وأنه يمكن التنبؤ بدلالة إحصائية بالرضا الوظيفي من بُعد التقرير الذاتي لدى أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة لهم بجامعة الزقازيق.

الفرض السادس:

للتحقق من صحة الفرض السادس الذي ينص على أنه: "يوجد تأثير دال إحصائياً لبُعد التأثير علي متغير الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة لهم بجامعة الزقازيق" تم استخدام تحليل الانحدار البسيط Simple Regression Analysis فكانت النتائج كما بالجدولين التاليين:

جدول (٢١)

نتائج تحليل الانحدار البسيط عند بحث تأثير بُعد التأثير علي متغير الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة لهم بجامعة الزقازيق

معامل التحديد R^2	مستوى الدلالة	قيمة (ف)	متوسط المربعات	درجات الحرية	مجموع المربعات	مصدر التباين
٠,٢٣٩	٠,٠١	٤٨,٥٦	٦٨٦٨,٦٣	١	٦٨٦٨,٦٣	المنسوب إلى الانحدار
			١٤١,٤٥	١٥٥	٢١٩٢٤,٣٩	المنحرف عن الانحدار

يتضح من الجدول السابق ما يلي:

- وجود تأثير دال إحصائياً (عند مستوى ٠,٠١) لبُعد التأثير علي متغير الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة لهم بجامعة الزقازيق.
- أن قيمة معامل التحديد التي تساوي ٠,٢٣٩ تشير إلى أن بُعد التأثير يفسر ٢٣,٩% من التباين في درجات المتغير التابع وهو الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة لهم بجامعة الزقازيق، وهي كمية كبيرة من التباين المُفسر بواسطة هذا البُعد.

جدول (٢٢)

معاملات الانحدار البسيط ودلائلها الإحصائية عند بحث تأثير بُعد التأثير علي متغير الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة لهم بجامعة الزقازيق (ن=١٥٧)

المتغير المستقل	المعامل البائي B	الخطأ المعياري للمعامل البائي	بيتا □	قيمة (ت)	مستوى الدلالة
الثابت	٥٢,٦٩	٣,٠٩		١٧,٠٧	٠,٠١
التأثير	١,٧٨	٠,٢٦	٠,٤٩	٦,٩٧	٠,٠١

يتضح من الجدول السابق ما يلي:

- وجود تأثير موجب دال إحصائياً (عند مستوى ٠,٠١) لبُعد التأثير علي متغير الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة لهم بجامعة الزقازيق.
 - أن ثابت الانحدار دال إحصائياً (عند مستوى ٠,٠١).
- ومن الجدول السابق يمكن صياغة معادلات الانحدار المتعدد التي تعين على التنبؤ بالدرجة الكلية للرضا الوظيفي من بُعد التأثير لدى أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة لهم بجامعة الزقازيق في الصور التالية: الرضا الوظيفي = ١,٧٨ + (التأثير) + ٥٢,٦٩
- ومن إجمالي نتائج الفرض السادس يتضح أنه قد تحقق، حيث أشارت نتائج هذا الفرض إلى وجود تأثير موجب دال إحصائياً لبُعد التأثير علي متغير الرضا الوظيفي، وأنه يمكن التنبؤ بدلالة إحصائية بالرضا الوظيفي من بُعد التأثير لدى أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة لهم بجامعة الزقازيق.

مناقشة وتفسير النتائج

أظهرت نتائج البحث الحالي مجموعة من النتائج وسوف يتم مناقشتها وتفسيرها في ضوء الإطار النظري للبحث ونتائج البحوث السابقة المرتبطة بموضوع البحث. فقد أشارت نتائج الفرض الأول إلى أن أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة لهم بجامعة الزقازيق لديهم مستوى مرتفع في الأبعاد الثلاثة بُعد (المعنى، الكفاءة، التقرير الذاتي) لمقياس التمكين النفسي، في حين أن مستواهم في بُعد (التأثير) لم يصل إلى القيمة التي تشير إلى الحد الأدنى لارتفاع مستوى هذا البُعد. وقد رأت الباحثة أن النتيجة التي تم التوصل إليها في البحث الحالي منطقية إلى حد كبير وذلك نظراً لأن معظم أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة لهم بجامعة الزقازيق يشعرون بقيمة عملهم والمسئولية تجاه الكلية التي يعملون بها، كما إنهم يشعرون بأنهم يمارسون اثناء عملهم أنشطة ذات معنى وهدف واضح وسامى. بالإضافة إلى ما يمتلكوه أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة لهم من قدرات على مواجهة الصعوبات التي تواجههم اثناء قيامهم بالعمل. وعلاوة على ذلك أن عضو هيئة التدريس لديه فرصه كبيرة في الاستقلال و الحرية فى تحديد كيف ينجز عمله. أما من حيث أن مستواهم في بُعد (التأثير) لم يصل إلى القيمة التي تشير إلى الحد الأدنى لارتفاع مستوى هذا البُعد فهذه النتيجة منطقية لأن معظم أعضاء هيئة التدريس وبالأخص الهيئة المعاونة لهم يشعرون بأنه ليس لديهم تأثير فيما يحدث داخل قسمهم من القدرة على اتخاذ القرارات، كما إنهم ليس لديهم القدر الكبير من الهيمنة على ما يستجد من أعمال داخل قسمهم.

أما من حيث نتائج الفرض الثانى والذي يبحث فى مدى تأثير بعض المتغيرات الديموجرافية (النوع، الرتبة الأكاديمية، العمر، عدد سنوات الخبرة) على التمكين النفسى لأعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم فقد تحقق جزئياً، حيث أشارت نتائج هذا الفرض إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة لهم في بعض أبعاد التمكين النفسى

تعزى إلى كل من: (النوع، الرتبة الأكاديمية، العمر، وعدد سنوات الخبرة)، في حين لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة لهم في بعض أبعاد التمكين النفسى الأخرى تعزى إلى كل من: (النوع، الرتبة الأكاديمية، العمر، وعدد سنوات الخبرة).

كما أشارت نتائج هذا الفرض إلى أن متوسط الذكور فى بُعد (الكفاءة) أعلى بدلالة إحصائية من نظيره لدى الإناث من أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة لهم بجامعة الزقازيق. وفى حدود علم الباحثة أن هذه النتيجة منطقية إلى حد كبير حيث أن أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم من الذكور يتمتعون بعدم انشغالهم بمتطلبات أخرى أثناء أداء وإنجاز عملهم مثل أعضاء هيئة التدريس من الإناث فيكرسن كافة وقتهن فى مواجهة الصعوبات وإنجاز المهام الموكلة إليهن على أكمل وجه.

كما توصلت نتائج الفرض الثانى إلى وجود فرق دال إحصائياً (عند مستوى ٠.٠١) في بُعد (التأثير) ترجع إلى متغير (الرتبة الأكاديمية) لدى أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة لهم بجامعة الزقازيق لصالح ذوي الرتبة الأكاديمية (أستاذ وأستاذ مساعد) وهذه النتيجة واقعية إلى حد كبير حيث أن لكى يكون للفرق تأثير على ما يحدث داخل قسمه من القدرة على اتخاذ القرار واحداث تغييرات وتطويرات داخل الكلية التى يعمل بها لا بد أن يكون بدرجة أستاذ أو أستاذ مساعد على الأقل.

بالإضافة إلى ذلك فقد أظهرت نتائج الفرض الثانى عدم وجود فروق دالة إحصائياً في بُعد (المعنى) لمقياس التمكين النفسى ترجع إلى متغير (العمر) لدى أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة لهم بجامعة الزقازيق. وقد يرجع ذلك إلى أن بعد المعنى يعنى أدراك الفرد بأهمية وقيمة عمله وهذا ما يشعر به كافة أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم ابتداء من درجة معيد وحتى درجة أستاذ و بالتالى أشارت نتائج البحث إلى عدم وجود فروق دالة إحصائياً في بُعد (المعنى) لمقياس التمكين النفسى ترجع إلى متغير (العمر). فى حين وجود فرق دال

إحصائياً (عند مستوي ٠,٠١ أو ٠,٠٥) في أبعاد مقياس التمكين النفسي الثلاثة (الكفاءة، التقرير الذاتي، التأثير) ترجع إلى متغير (العمر) لدى أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة لهم بجامعة الزقازيق. وقد يرجع ذلك إلى ثقة الفرد بنفسه في انجاز الاعمال والمهام الموكلة إليه وقدرته على مواجهة الصعوبات وكذلك القدرة على إحداث تغييرات وتأثيرات داخل القسم واتخاذ القرارات المناسبة يعتمد بشكل كبير على متغير العمر فكلما ازداد عضو هيئة التدريس في العمر كان له تأثير وكفاءة واستقلالية كبيرة في انجاز الاعمال الموكلة اليه.

كما أظهرت نتائج الفرض الثانى أيضا عدم وجود فروق دالة إحصائياً في بُعد (المعنى) لمقياس التمكين النفسي ترجع إلى متغير (عدد سنوات الخبرة)، في حين وجود فروق دالة إحصائياً (عند مستوي ٠,٠١ أو ٠,٠٥) في أبعاد مقياس التمكين النفسي الثلاثة (الكفاءة، التقرير الذاتي، التأثير) ترجع إلى متغير (عدد سنوات الخبرة) لدى أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة لهم بجامعة الزقازيق. وفيما يتعلق بمدى اتساق نتائج هذا الفرض مع ما انتهت إليه البحوث السابقة، فوجد قدر من الاتساق والاتفاق مع نتائج بحث (Gregory & Albritton, 2010) حيث أشارا إلى عدم وجود فروق دالة إحصائياً بين مجموعات العمل ترجع إلى متغير عدد سنوات الخبرة في التمكين النفسى. وترى الباحثة أن هذه النتيجة منطقية وذلك لأن متغير عدد سنوات الخبرة يمكن عضو هيئة التدريس من التعامل بشكل أكثر فاعلية وكفاءة في القدرة على اتخاذ القرارات ليس فقط فيما يحدث داخل القسم بل أيضا داخل الكلية بشكل عام، وعلى العكس من ذلك عضو هيئة التدريس الذى يمتلك عدد سنوات خبرة أقل في مجال العمل سواء في المشاركة بإيجابية والتفاعل الجيد أثناء المحاضرات أو اداء الامتحانات وغيرها كثير فكل هذا يتطلب أن يكون لدى العضو الخبرة الكبيرة في مجال العمل التى تمكنه من أداء المهام والأعمال الموكلة إليه على أكمل وجه.

وقد أظهرت نتائج الفرض الثالث وجود تأثير موجب دال إحصائياً لبُعد المعنى علي متغير الرضا الوظيفي، وأنه يمكن التنبؤ بدلالة إحصائية بالرضا الوظيفي من بُعد المعنى لدى أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة لهم بجامعة

الزقازيق. وفيما يتعلق بمدى اتساق نتائج هذا الفرض مع ما انتهت إليه البحوث السابقة، فوجد قدر من الاتساق والاتفاق مع نتائج بحث كل من (Carless, 2004, Dickson, 2009, Gregory & Albritton, 2010, Indradevi, 2012, , Joo & lim, 2013, Saif & Saleh, 2013) حيث أشاروا إلى أن بُعد المعنى وهو إدراك الفرد لأهمية عملة يمكن من خلاله التنبؤ بمتغير الرضا الوظيفي.

وبالنسبة لنتائج الفرض الرابع فقد تم التوصل إلى وجود تأثير موجب دال إحصائياً لبُعد الكفاءة علي متغير الرضا الوظيفي، وأنه يمكن التنبؤ بدلالة إحصائية بالرضا الوظيفي من بُعد الكفاءة لدى أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة لهم بجامعة الزقازيق. وتتفق نتائج هذا الفرض مع ما توصل اليه بحث كل من (Carless, 2004, Gregory & Albritton, 2010, Indradevi, 2012, , Joo & lim, 2013) فقد اشاروا أن الأفراد الذين يعتقدون بأن لديهم كفاءة عالية أثناء العمل يكونون أكثر سعادة ورضا بعملهم. إلا ان هذه النتيجة لا تتفق مع توصل إليه بحث كل من (Dickson, 2009, Saif & Saleh, 2013) فقد توصلت نتائج البحث إلى أن بُعد الكفاءة لا يرتبط إيجابيا مع متغير الرضا الوظيفي.

وقد أشارت نتائج الفرض الخامس إلى وجود تأثير موجب دال إحصائياً لبُعد التقرير الذاتي علي متغير الرضا الوظيفي، وأنه يمكن التنبؤ بدلالة إحصائية بالرضا الوظيفي من بُعد التقرير الذاتي لدى أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة لهم بجامعة الزقازيق. وفيما يتعلق بمدى اتساق نتائج هذا الفرض مع ما انتهت إليه البحوث السابقة، فوجد قدر كبير من الاتساق والاتفاق مع نتائج بحث (Indradevi, 2012) فقد اشارت نتائج بحثه إلى أن بُعد التقرير الذاتي (الاستقلالية) يعد من أكثر الأبعاد تنبوءا وارتباطا بمتغير الرضا الوظيفي يليه بُعد المعنى ثم بُعد الكفاءة وأخيرا بُعد التأثير. ونتيجة هذا البحث تتفق جزئيا مع نتيجة البحث الحالي حيث تم التوصل إلى أن بُعد التقرير الذاتي يعد من أقوى المنبئات بالرضا الوظيفي يليه بُعد التأثير ثم بُعد الكفاءة و أخيرا بُعد المعنى.

كما ظهرت نتائج بحث (Saif & Saleh, 2013) وجود تأثير موجب دال إحصائياً لبُعد التقرير الذاتي علي متغير الرضا الوظيفي كما أنه يعد من أقوى الأبعاد ارتباطاً وتأثيراً وتنبؤاً بمتغير الرضا الوظيفي ويلية بُعد التقرير الذاتي ثم بُعد المعنى. إلا أن هذه النتيجة لا تتفق مع توصل إليه بحث (Dickson, 2010, Gregory & Albritton, 2009) فقد توصلت نتائج بحثهم إلى أنه لا يوجد تأثير لكل من بُعد التقرير الذاتي والتأثير على متغير الرضا الوظيفي.

وبالنسبة لنتائج الفرض السادس فقد أشارت النتائج إلى وجود تأثير موجب دال إحصائياً لبُعد التأثير علي متغير الرضا الوظيفي، وأنه يمكن التنبؤ بدلالة إحصائية بالرضا الوظيفي من بُعد التأثير لدى أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة لهم بجامعة الزقازيق. وفيما يتعلق بمدى اتساق نتائج هذا الفرض مع ما انتهت إليه البحوث السابقة، فوجد قدر من الاتساق والاتفاق مع نتائج بحث (Dickson, 2009, Indradevi, 2012, Joo & lim, 2013, Saif & Saleh, 2013) فقد توصلوا إلى وجود تأثير موجب دال إحصائياً لبُعد التأثير علي متغير الرضا الوظيفي. إلا أن هذه النتيجة لا تتفق مع توصل إليه بحث (Gregory & Albritton, 2010) فقد أشارت نتائج بحثهم إلى أنه لا يوجد تأثير دال إحصائياً لبُعد التأثير كأحد أبعاد التمكين النفسى على متغير الرضا الوظيفي.

التوصيات :

- على ضوء النتائج التي تم التوصل إليها فإن الباحثة توصي بما يلي:
- تعزيز التمكين النفسى لدى أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم من خلال إقامة الندوات والدورات التدريبية لغرس قيم التمكين النفسى لهم.
- توفير مناخ تنظيمى مادي ومعنوي مناسب لأعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم لأداء أعمالهم الجامعية، من خلال تحسين نظام البيئة الجامعية، والمشاركة فى اتخاذ القرارات الجامعية، وتحسين أساليب الإشراف وتنوعها، وتحسين نظام الترقيات والتعيينات من أجل الحصول على مجال وظيفي أكثر نمواً، وتحقيق وتحسين الرضا الوظيفي لهم.

المراجع

أولاً: المراجع العربية

- رياض أبا زيد (٢٠١٠). أثر التمكين النفسي علي سلوك المواطنة للعاملين في مؤسسة الضمان الاجتماعي في الأردن، مجلة جامعة النجاح للأبحاث (العلوم الانسانية)، مجلد ٢٤ (٢)، ٤٩٣- ٥١٩.
- سامى فتحى عمارة (١٩٩٩). معوقات التنمية لأعضاء هيئة التدريس بكليات جامعة الاسكندرية من وجهة نظرهم، المؤتمر القومى السنوى السادس لمركز تطوير التعليم الجامعى، مركز تطوير التعليم الجامعى، جامعة عين شمس.
- عبد الفتاح صالح، منى خلف الملاحمة (٢٠٠٩). الولاء التنظيمى وعلاقتة بالرضا الوظيفى لدى أعضاء هيئة التدريس فى الجامعات الخاصة الأردنية، مجلة جامعة دمشق، المجلد ٢٥، عدد (٤+٣)، ٢٩٠- ٣٤٠.
- عزت عبد الحميد محمد حسن (٢٠٠٨). الإحصاء المتقدم للعلوم التربوية والنفسية والاجتماعية. بنها: دار المصطفى للطباعة والترجمة: ص ٣٧٠- ٣٧١.

ثانياً: المراجع الأجنبية

- Amundsen, S., & Martinsen, O.L. (2015). Linking empowering leadership to job satisfaction, work effort and creativity: the role of self-leadership and psychological empowerment, **Journal of leadership & organizational studies**, 3, 1-20.
- Avlio, B.J.; Zhu, W.; Koh, W., & Bhatia, P.(2004). Transformational leadership and organizational commitment: mediating role of psychological empowerment and moderating role of structural distance, **Journal of organizational behavior** 25(8), 951-968.
- Bandura, A. & Schunk; D.H. (1981). Cultivating competence, self-efficacy and intrinsic interest through proximal self motivation, **Journal of personality and social psychology**, 41(3), 586-598.
- Bandura, A. (1977). Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change, **Psychological Review**, 84(2), 191-215.

-
- Bender, K. A., Donohue, S.M.& Heywood, J.S. (2005). Job satisfaction and gender segregation, **Oxford Economic paper**, 57(3), 479-496.
 - Bhatnagar, J. & Sandhu, S.(2005). Psychological empowerment and organizational citizenship behavior in "IT" managers: A Talent retention tool, **Indian Journal of Industrial Relations**, 40(4), 449-469.
 - Bonias, D.; Bartram, T., Leggat, S.G., & Stanton, p. (2010). Does psychological empowerment mediate the relationship between high performance care qualities in hospitals? **Asia pacific journal of human Resources**, 48(3), 319-337.
 - Carles, S.A. (2004). Does psychological empowerment mediate the relationship between psychological climate and job satisfaction?, **Journal of business and Psychology**, 18(4), 405-425.
 - Chou, R.T-A& Robert, S.A. (2008). Workplace support, Role overload and job satisfaction of direct care workers in assisted, **Journal of health and social behavior**, 49(2), 208-222. □
 - Dickson, K. E. & Lorenz, A. (2009). Psychological empowerment and job satisfaction of temporary and part time non standards workers: A preliminary investigation, **Institute of behavioral and applied management**, 166-191.
 - Dormann, C. & Zapf, D.(2001). Job satisfaction: A meta- analysis of stabilities, **Journal of Organizational Behavior**, 22(5), 483-504.
 - Fock, H., Hui, M.K., Au, K., & Bond, M. H. (2013). Moderation effects of power distance of relationship between types of empowerment and employee satisfaction, **Journal of Cross-Cultural Psychology**, 44(2), 281-298.
 - Gazzoli, G., Hancer, M., & Park, Y.(2010). The role and effect of job satisfaction and empowerment on customer's perception of service quality, **Journal of hospitality & tourism research**, 34(1), 56-77.
 - Gist, M. & Mitchell, T.V. (1992). Self efficacy: Theoretical analysis of its determinates and malleability, **Academy of Management Review**, 17, 183-211.
 - Gkorezis, P., Hatzithomas, L. & Petridou, E. (2011). The impact of leader's humor on employee's psychological empowerment: the moderating role of tenure, **Journal of managerial issues**, 23(1), 83-95.

- Gregory, B.T., Albritton, M.D. & Osmonbekov, T. (2010). The mediating role of psychological empowerment on the relationships between p-ofit, Job satisfaction, and in role performance, **Journal of business and psychology**, 25(4), 639-647.
- Han, H & Rojewski, J.W.(2015). Gender specific models of work bound Korean adolescent's social supports and career adaptability on subsequent job satisfaction, **Journal of career development**, 42(2), 149-164.
- Joo, B-K., &lim, J. (2013). Transformational leadership and career satisfaction the mediating role of psychological empowerment, **Journal of leadership & organizational studies**, 20(3), 316-326.
- Jose, G., & Mampilly, S.R. (2014). Psychological empowerment as a predictor of employee engagement: An empirical attestation, **Global business Review**, 15(1), 93-104.
- Khany, R., & Tazik, K. (2015). On the relationship between psychological empowerment, trust and Iranian EFL teachers job satisfaction: the case of secondary school teachers, **Journal of career assessment**, 1-18.
- laage,L. (2003). Psychological empowerment, job satisfaction and organizational commitment in a chemical industry, **Master dissertation in Psychology in the school of behavior sciences**, University of Potche fstrroom.
- Ponton, D.M. (2010). An analysis of psychological empowerment, job satisfaction and organizational commitment of middle level mangers in the hospitality industry **PhD thesis**, Griffith University. □
- Raub, S., & Robert, C. (2010). Differential effect of empowering leadership on in role and extra role employee behaviors: exploring the role of psychological empowerment and power values, **Human Relations**, 63(11), 1743-1770.
- Rehman, M.S. & Waheed, A.(2011). An empirical study of impact of job satisfaction on job performance in the public sector organizations, **Interdisciplinary Journal of Contemporary Research**, 2(9), 167-181.
- Saif, N. I., & Saleh, A.S. (2013). Psychological empowerment and job satisfaction in jordanion hospitals. **International Journal of Humanities and Social Science**, 3(16), 250-257.

-
- Sangar, R., & Rangnekar, S. (2014). Psychological empowerment and role satisfaction as determinates of creativity, **Asia-pacific Journal of Management Research and Innovation**, 10(2), 119-127.
 - Sen, K. (2008). Relationship between job satisfaction & job stress amongst teachers & managers, **Indian Journal of Industrial Relation**, 44(1), 14-23
 - Singh, M., & Sakar, A. (2013). Dimensions outcomes and mediating roles of empowerment, **Management and labor Studies**, 38(4), 315-333.
 - Spence Laschinger, H.K.; Finegan, J.E., Shamion, J, & Wilk, P. (2004). Alongitudinal analysis of the impact of workplace empowerment on work satisfaction, **Journal of Organizational Behavior**, 25(4), 527-545.
 - Spreitzer, G.M. (1996). Social structural characteristics of psychological empowerment, **the Academy of Management Journal**, 39(2), 483-504.
 - Spreitzer, G.M.(1995). Psychological empowerment in the work place: Dimension measurement, and validation, **the academy of management journal**, 38(5), 1442-1465.
 - Spreitzer, G.M., de jansaz, S.C., & Quinn, R.E.(1999). Empowered to lead the role of psychological empowerment in leadership, **Journal of organizational behavior**, 20(4), 511-526. □
 - Wang, G., & Lee P.D.(2009). Psychological empowerment and job satisfaction. An analysis of interactive effect, **Group & Organization management**, 34(3), 271-296.
 - Wehmeyer, M.L.(1994). Perceptions of self- determination and psychological empowerment of adolescents with mental retardation, **Educational and training in mental retardation and developmental disabilities**, 29(1) -9-21
 - West, J.P., & Berman, E.M. (2009). Job satisfaction of public mangers in special districts, **Review of public personnel**, 29(4), 327-353.
 - Williamson, K.M. (2007). Home healthcare nurses perceptions of empowerment, **Journal of community health nursing**, 24(3), 133-153.