

دور التمكين النفسي في تحقيق شعور العاملين بالسعادة: دراسة تطبيقية

د. محمد أحمد البدوي علي

أستاذ مساعد بقسم إدارة الموارد البشرية
كلية المدينة الجامعية بعجمان
الإمارات العربية المتحدة
أستاذ مساعد بقسم العلوم الإدارية
كلية المدار - جمهورية السودان

د. محمود الصاوي

أستاذ مساعد بقسم إدارة الموارد البشرية
كلية المدينة الجامعية بعجمان
الإمارات العربية المتحدة
مدرس - أكاديمية السادات للعلوم الإدارية
جمهورية مصر العربية

الملخص

هدفت الدراسة الحالية إلى التعرف على طبيعة العلاقة بين التمكين النفسي والسعادة لعينة قوامها 242 مفردة من العاملين في القطاع الصحي الحكومي بإمارة عجمان، بالإضافة إلى التعرف على الاختلافات في مستوى شعور العاملين (للتمكن النفسي - السعادة) طبقاً للمتغيرات الديموغرافية لعينة الدراسة ولتحقيق ذلك تم الاعتماد على قائمة استقصاء لجمع البيانات الأولية لكل من متغيري الدراسة، بالإضافة إلى استخدام مجموعة من الأساليب الإحصائية التي مكنت الباحثان من التوصل إلى نتائج الدراسة، طبقت تلك الأساليب باستخدام برنامج SPSS-26. وأظهرت النتائج وجود اختلافات معنوية بين العاملين في شعورهم بالتمكين النفسي وفقاً لاختلاف خصائصهم الديموغرافية (النوع، والسن، ومدة الخدمة، والمسعى الوظيفي). وكذلك وجود اختلافات معنوية بين العاملين في شعورهم بالسعادة وفقاً لاختلاف خصائصهم الديموغرافية (النوع، السن، ومدة الخدمة، والمسعى الوظيفي). ووجود علاقة ارتباط طردية إيجابية معنوية بين التمكين النفسي (المتغير المستقل) والسعادة (المتغير التابع). اقترح الباحثان إلى مجموعة من التوصيات. الكلمات المفتاحية: التمكين النفسي، السعادة.

المقدمة

السعادة ضرورة لبقاء الإنسان. وتعزيز نوعية حياته. تؤدي تجربة المشاعر الإيجابية إلى الشعور بالثقة بالنفس، والتواصل الاجتماعي، والمشاركة، والإبداع، مما يؤدي في النهاية إلى الوصول إلى السعادة. فالأفراد السعداء واثقون من أنفسهم ومن المرجح أن يسعوا لتحقيق الأهداف بطريقة فعالة (Narayan-Parker, 2006)، تعتبر السعادة الآن المكون السري لعدد كبير من النتائج الإيجابية. لا تقتصر السعادة على صحتنا وإدراكنا فحسب، بل إنها تلعب دوراً لا يمكن إنكاره في حياتنا التنظيمية

تؤمن حكومة دولة الإمارات أن تحقيق السعادة هدف سامي لضمان تحقيق التنمية والازدهار كون السعادة سبيل أساسي نحو حياه أفضل، في العام 2016 أطلقت دولة الإمارات العربية المتحدة البرنامج الوطني للسعادة والإيجابية، إلى جانب مجموعة من المبادرات التي تهدف إلى أن تكون السعادة أسلوب حياة في مجتمع الإمارات، تلك المبادرات تشمل جميع المؤسسات العاملة داخل الدولة سواء حكومية أو خاصة.

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

* تم استلام البحث في أكتوبر 2021، وقبل للنشر في ديسمبر 2021، وسيتم نشره في سبتمبر 2024.

يعتمد الشعور بالتمكين في العمل على مقدار المسؤولية التي يشعر الأفراد بأنهم قادرين على تحملها. وبينما تفضل المؤسسة بدور محوري في إتاحة هذه الحرية للأفراد وإسناد المسؤوليات لهم، ينبغي على الأفراد أخذ زمام المبادرة من خلال التعبير عن آراءهم واحتياجاتهم. وحصول الموظفين على أي قدر ولو ضئيل من الحرية في عملهم قد يكون له تأثير كبير على سعادتهم في بيئة العمل. كما يمكن للموظفين اكتشاف أوجه القصور في العمل وتطوير أنظمة العمل من خلال التعاون الفعال وطرح الأفكار حول الحلول الممكنة. ويعد بناء الثقة لدى الأفراد للتعبير عن آراءهم واحتياجاتهم وتفضيلاتهم هو الخطوة الأولى نحو تمكينهم وتوليمهم زمام المسؤولية.

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

مصطلحات الدراسة

التمكين النفسي Psychological Empowerment، السعادة Happiness

الإطار النظري وفرضيات الدراسة

أولاً - التمكين النفسي Psychological Empowerment

يعدُّ التمكين النفسي مدخلاً مهمًا وفعالاً في تحقيق الكفاءة الذاتية، والتحفيز الذاتي، وبناء الثقة بين الرؤساء والمرؤوسين، كذلك هو وسيلة مهمة يمكن استغلالها واستثمارها في إطلاق المهارات المتميزة والقدرات الخلاقة للعاملين، وتوفير المزيد من الرضا، والتوجه الإيجابي لنظرة العامل نحو الحياة المستقبلية. فالإحساس بقيمة العمل وأهميته، إلى جانب الإحساس بحرية التصرف والاستقلالية والمشاركة تؤدي مجتمعه إلى الشعور بالرضا والتفاؤل والأمل والسعادة. فالتمكين النفسي يشجع الموظفين على التفكير بشكل مستقل، ليكونوا قادرين على إنجاز مهامهم، واستخلاص المعنى منها، وإحداث تأثير في بيئة عملهم (Taamneh et al., 2021; Kumar & Kumar, 2017).

وقد ساهمت دراسات كل من (Spreitzer, 1995; Spreitzer et al., 1996; Kanungo & Conger, 1988) في إثراء وبلورة مفهوم التمكين النفسي والذي يركز على الدوافع الذاتية للعاملين بدلاً من التركيز فقط على الممارسات الإدارية المستخدمة من قبل إدارة المنظمة لزيادة مستوى سلطة العاملين واستقلاليتهم في أداء الأعمال المسندة لهم. ويمكن تعريف التمكين النفسي بأنه « تلك الأداة التحفيزية التي تشتمل على مفاهيم المعنى، الجدارة، الاستقلالية، الشعور بالتأثير» (Spreitzer, 1995). وهو « حافز داخلي ينشأ من خلال عدد من المتغيرات التي تعكس مواقف الأفراد نحو المهام التي يقومون بها في ممارستهم لوظائفهم. كما عرفه كل من (Meyserson & Kline, 2008) بأنه «تلك الأحاسيس والمشاعر التي يجب على المنظمات إثارتها لدى العاملين لإتمام وإنجاز ما يسند إليهم من مهام».

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

وقد أوضح كل من (Thomas & Velthouse, 1990) أن للتمكين النفسي أربعة أبعاد أساسية هي (الشعور بمعني العمل، الشعور بالتأثير، الشعور بالجدارة، الشعور بالاستقلالية)، فالشعور بمعني العمل، يركز هذا البعد على فكرة إحساس الفرد بمعني العمل الذي يقوم به وأن هذا العمل فعلاً يستحق المجهود الذي يبذل لتحقيقه وأنه يؤدي عمل ذو رسالة نبيلة، وأكد على ذلك كل من (Dickson & Lorenz, 2009)، في أن الفرد يشعر بمعني العمل الذي يقوم به حسب شعوره ونظراته لأهمية هذا العمل، وذلك يمكن أن يتحقق إذا ما قام الفرد بالتعبير عن نفسه من خلال العمل الذي يقوم به، وهذا لن يتحقق إلا بالتمكين النفسي (Alkerdawi, 2014).

ويأتي البعد الثاني من أبعاد التمكين النفسي وهو الشعور بالتأثير ويعكس مدى شعور وإحساس الفرد بأنه ذو تأثير محسوس في بيئة العمل وعلى عمل الآخرين وأنه مؤثر في مخرجات العمل سواء على المستوى الإداري أو الاستراتيجي بالمنظمة، كما إن له تأثير في عمل الآخرين. ويأتي ثالثاً الشعور بالجدارة ويعكس هذا البعد درجة أداء الفرد للمهام والأنشطة المسندة إليه بجداره، ويرى كل من (Gist & Mitchell, 1992) أن الجدارة ترتبط بدرجة دافعية الفرد الداخلية والتي بدورها تأثر على سلوك الفرد داخل العمل. أما البعد الرابع والأخير طبقاً لكل من (Thomas & Velthouse, 1990)، هو الشعور بالاستقلالية ذلك البعد الذي يعكس إحساس وشعور الفرد بقدرته على السيطرة على الأعمال التي يقوم بتنفيذها.

مم تقدم تمت صياغة الفرض الأول:

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

ثانياً - السعادة Happiness

تقوم اغلب المؤسسات بتوفير الدعم وتهيئة البيئة المناسبة للعاملين وتوفير لهم الأسباب المغرية للبقاء داخل المنظمة (Shishkin, 2018). فتقوم فكرة التوازن التنظيمي على الحفاظ على كفاءة الأفراد والمنظمة معا من خلال قدرة المؤسسة في تحقيق الأهداف الشخصية للأفراد في سبيل تحقيق الأهداف الكلية للمنظمة وأيضاً الأهداف الغير مباشرة مثل تقديم المكافآت النقدية والمعنوية مقابل الإبداع والجهود المتميزة (Froese, 2017) فغالبا ما تقاس الكفاءة التنظيمية بحالة التوازن شبه المستمر في تحقيق السعادة لأعضائها وأعبائها التنظيمية (Gibbons et al., 2019).

فقد شهدت السنوات الأخيرة مجموعة من الأبحاث المرتبطة بتنمية المشاعر الإيجابية في مكان العمل في مقدمتها الشعور بالسعادة أثناء القيام بالعمل، ذلك لأن الموظفين السعداء هم الأكثر إبداعاً واهتماماً بنوعية العمل. وبالتالي ينعكس ذلك على المنظمات بأن تصبح أكثر إنتاجية وكفاءة (Ribeiro et al., 2019) فالسعادة شعور داخلي بالرفاهية ويعتبر العمل من أهم الأشياء في حياة الشخص الذي يسبب لهم الشعور بالسعادة حيث يوفر لهم مواردهم المادية والنفسية والاجتماعية والعاطفية فتحقق السعادة في العمل الأهداف الشخصية والتنظيمية معا (Tasnim, 2016; Veld & Alfes, 2017).

وتشير الدراسات والأدلة التجريبية إلى أن العلاقة بين السعادة والسلوكيات الإيجابية في مكان العمل علاقة سببية (Layous, 2019) وان الأفراد السعداء هم الأكثر قدرة على المثابرة والقيام بالمهام الصعبة وإنتاج العمل بأكثر كفاءة وكذلك يكونون مبدعين في أداء أعمالهم (Walsh, 2018). وترتبط السعادة أيضاً بتحسين الصحة البدنية والمهارات الشخصية مما قد يؤدي إلى تخفيض التكاليف في الرعاية الصحية للموظفين وقد تشعرهم بالتمكين النفسي وبالتالي لا بد للمؤسسات أن تعطي أولوية لسعادة العاملين لان العاملين السعداء أحسن أداء من العاملين الأقل سعادة (Chancellor, 2015; Lyubomirsky, 2005; Kaplan, 2014).

وتعتبر المنظمة المسئول الأول عن تعزيز سعادة العاملين في بيئة العمل (Chen, 2019; Owler & Morrison, 2020). وتميل بعض الأبحاث إلى التقليل من أهمية السعادة والمرح في مكان العمل ولكن اتجهت أبحاث علم النفس الإيجابي إلى دراسة السعادة والمتغيرات الإيجابية الأخرى داخل البيئة التنظيمية (Fisher, 2010) وأثبتت العديد من الأبحاث أن السعادة ذات قيمة للمجتمعات والمنظمات على حد سواء (Pincheira & Garces, 2019). وتلعب بيئة العمل دوراً هاماً في تنفيذ السعادة في العمل فالمنظمات التي تعمل في بيئات التنافسية وهدفها الأول تحقيق مكانة متقدمة بين المنافسين يمكنها تحقيق ذلك من خلال خلق بيئة عمل عالية الجودة وعلاقات عمل صحية تخلو من الصراعات والمشاحنات الهدامة للمنظمة (Salas - Vallina, 2017).

وعلى الرغم من تأثير السعادة في نجاح المنظمات وميزتها التنافسية إلا أن الكثير من المنظمات تتجاهل تبعات غياب تحقيق السعادة في بيئة العمل (Moss, 2016) بالإضافة إلى ميل البحوث السابقة إلى التقليل من أهمية السعادة في العمل (Fisher, 2010) وان قياس السعادة داخل بيئة العمل عملية صعبة لأنها تخضع لاعتبارات نفسية خاصة بالشخص مثل (الميل، التجارب، المعتقدات الإيجابية، الالتزام، المشاعر الإيجابية تجاه العمل) (Helliwell, 2017).

السعادة:

عرف (Ryff & Singer, 2006) السعادة بأنها الشعور والإحساس بمشاعر جميلة والقيام بالأمر المفضلة لدى الفرد والتي تكون متماشية مع أخلاقياته ولا تؤدي إلى فقدان ذاته ولها مغزى وأهمية في نمو شخصيته.

بينما نظر (Harris, 2018) إلى السعادة من ثلاث جوانب أساسية: الجانب الأول خاص بالمتعة أي السعادة في المتعة. الجانب الثاني مرتبط بالي أي مدى يكون الفرد راضياً. الجانب الثالث مرتبط بالحياة الفاضلة والكرامة ومدى إشباع الفرد لاحتياجاته الأساسية.

وهناك تعريفات عديدة للسعادة التنظيمية أشهرها تعريف (Harris, 2018) بأنها عبارة عن مجموع سعادة الأفراد العاملين داخل المنظمة ونظر كل من (Cameron & Caza, 2012) إلى السعادة التنظيمية كجانب من جوانب المنح التنظيمية الإيجابية الموجهة إلى العاملين. وأشار (Noval, 2016) إلى أن المنظمة السعيدة هي التي توفر المعلومات لعاملها وتعمل في ظل فريق عمل وهناك ثقة عالية من قبل العاملين في الإدارة وفيما يقومون به من أعمال.

وبالتالي يمكن تعريف السعادة التنظيمية بأنها «خلق ثقافة السعادة داخل المنظمة وذلك من خلال تفوق المشاعر الإيجابية للعاملين على المشاعر السلبية تجاه أعمالهم داخل المنظمة». وفي هذه الدراسة سوف نتطرق إلى بعدين من أبعاد السعادة التنظيمية وفقاً لتقسيم (Demo & Paschoal, 2013). ويمكن توضيحهم كالتالي:

1- التأثير العاطفي الإيجابي: Positive Affect

ينبثق من التأثير العاطفي الإيجابي النجاح والسعادة (Lybomirsky & King, 2005) فيشير التأثير الإيجابي العاطفي إلى مجموعة من العواطف الإيجابية التي يشعر بها الفرد نتيجة المتعة والراحة (Demo & Paschoal, 2016). وعرف كل من (Singh & Jha, 2008) التأثير الإيجابي العاطفي أنه شعور الفرد بحالة عاطفية إيجابية كالثقة والحب والاهتمام والسعادة وبين (Cameron, 2011) أن الشعور بالتأثير الإيجابي العاطفي يكون نتيجة للممارسات الإيجابية للقادة داخل التنظيم

2- التأثير العاطفي السلبي: Negative Affect

يمكن تعريف التأثير العاطفي السلبي على أنه «عبارة عن العواطف التي تأتي من القلق والاكتئاب والاستياء وهي تمثل المؤثرات السلبية وتشير إلى انخفاض السعادة» (Paschoal & Demo, 2013: 4). فيما يرى (Green, 2014: 12) أن التأثيرات السلبية هي «عبارة عن مجموعة من السلوكيات التي يستخدمها أحد العاملين لإعلاء مكانته الخاصة على حساب العاملين الآخرين أو معتقداتهم أو إحساسهم بقيمة الذات، وأن المشاعر السلبية تنتج من أفعال الآخرين وتعكس رغبتهم بالسيطرة على الآخرين، أو لتقديم الضرر لهم». ويرى (Singh & Jha, 2008: 43) أن التأثير السلبي يشير إلى مدى مرور الشخص بحالة من العواطف السلبية كالخوف والغضب والذنب.

3- القبول المرضي: Satisfying Acceptance

هو القبول المرضي عن درجة الرضا الداخلي للفرد ودرجة رضاه عن الحياة وعرف كل من (Bhattacharyya, 2019) القبول المرضي بأنه شعور السعادة المستمر لدى الفرد ورضاه واقتناعه العام بما يقوم به من أعمال.

مم تقدم تمت صياغة الفرض الثاني:

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

ثالثاً - التمكين النفسي والسعادة

في إطار سعي الموظف أثناء ممارسته للعمل إلى الوصول إلى الاستقلالية والإحساس بالفعالية التي تساعده في تحقيق التمكين النفسي له، نجد أن الموظف تتأصل لديه بعض الصفات التي تكون له صورته الذاتية عن نفسه، وهذه الصورة الذاتية إذا ما كانت تتمتع بالإيجابية فإنها تحقق له الشعور بالسعادة والأمل والنجاح (Hassan, 2018).

تشير الدراسات إلى أن الموظفين المتحمسين للغاية والسعداء بوظائفهم يمكنهم تعزيز تمكين الموظفين وزيادة التركيز على الجودة الشاملة ورضا العملاء. بالإضافة إلى ذلك، فإنه يعزز أيضاً القدرة على إظهار سلوك أفضل للموظفين (Ugboro & Obeng, 2000)

وقد أكد كل من (Vazife & Sadatyar, 2018) أن سعادة الموظفين هي قضية مهمة وأكدوا على أن إنتاجية الموظفين السعداء أعلى من إنتاجية الموظفين غير السعداء. معتمدين في ذلك على دراسة العلاقة بين التمكين النفسي وسعادة الموظفين حيث توصلت دراساتهم إلى وجود علاقة ارتباط موجبه بين كل المتغيرات السابق ذكرها. وهذا ما اتفقت معه دراسة (Yoomoung et al., 2020)، التي أكدت على أن للتمكين النفسي أثر مباشر في تحقيق سعادة الموظفين وأن المتغيرات الديموغرافية مثل العمر والجنس والحالة الاجتماعية لا تؤثر على مستويات السعادة.

مم سبق تمت صياغة الفرض الثالث:

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

الدراسة الاستطلاعية ومشكلة الدراسة

قام الباحثان بعمل دراسة استطلاعية، استهدفت الحصول على بيانات أولية عن مستويات التمكين النفسي وشعور العاملين بالقطاع الصحي بإمارة عجمان بالسعادة، وذلك لمساعدة الباحثان في تحديد مشكلة وتساؤلات الدراسة، والتوصل إلى صياغة دقيقة لفروضه، وقد اشتملت الدراسة الاستطلاعية على دراسة مكتبية، تم فيها جمع البيانات الثانوية المتعلقة بكل من التمكين النفسي، والسعادة، بالإضافة إلى عدد من المقابلات المتعمقة مع عينة تضمنت 50 من العاملين في القطاع الصحي بإمارة عجمان.

أوضحت نتائج الدراسة الاستطلاعية مستويات جيدة من التمكين النفسي للعاملين في القطاع الصحي بإمارة عجمان، إلى جانب توافر شعور بعض مفردات العينة الاستطلاعية بالسعادة، وبناء على تلك النتائج الأولية التي تم التوصل إليها من الدراسة الاستطلاعية والتي تشير إلى أن بعض مفردات العينة الاستطلاعية التي بلغت نسبتها 32% يشعرون بأن جهات عملهم تدعمهم لتحقيق التمكين النفسي، فيما أكد 43% من العينة انهم يستطيعون الشعور بدرجة ضئيلة من التمكين النفسي في ممارستهم مهام عملهم، فيما اختلف معهم في الرأي 25% واللذين أكدوا بأن جهات عملهم لا توفر لهم التمكين النفسي اللازم لمباشرة مهام عملهم، أما بالنسبة للنتائج الأولية لشعور العاملين بالسعادة فقد أكد 45% من العينة الاستطلاعية بشعورهم بدرجة جيدة من السعادة أثناء مباشرتهم لمهام عملهم فيما أكد 36% انهم يشعرون بدرجة سعادة متوسطة، أما ما نسبته 19% لا يشعرون بالسعادة.

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

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

أهداف الدراسة

- تحديد مستوى التمكين النفسي في القطاع الصحي بإمارة عجمان، وتحديد مدى اختلاف هذه الممارسات باختلاف الخصائص الديموغرافية للعاملين بالقطاع محل الدراسة.
- تحديد مستوى شعور العاملين بالسعادة في القطاع الصحي بإمارة عجمان، وتحديد مدى اختلاف هذه المستويات باختلاف الخصائص الديموغرافية للعاملين بالقطاع محل الدراسة.
- تحديد طبيعة ونوع العلاقة بين أبعاد التمكين النفسي وشعور العاملين بالسعادة في القطاع محل الدراسة.

منهجية الدراسة

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

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

حدود الدراسة

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

جدول رقم (1)

حجم مجتمع الدراسة

م	الجهة	العاملين					
		طبيب بشري أسنان	طبيب عام	صيدلي	مرض فني	الإجمالي	
1	مستشفى خليفة العام بعجمان	92	-	15	229	80	416
2	مستشفى عجمان للنساء والولادة	53	-	11	186	11	261
3	مستشفى مصفوت	25	-	5	57	23	110
4	مركز راشد لعلاج السكر	17	1	4	36	31	89
5	مستشفى تخصصي عجمان	20	3	1	29	23	76
	الإجمالي	197	4	36	517	148	952

المصدر: إعداد الباحثان بالاستعانة بالبيانات الرسمية الصادرة عن وزارة الصحة ووقاية المجتمع المنشورة بتاريخ 4 يناير 2021.

عينة الدراسة

تم الاعتماد على جدول حجم العينة لـ (Sekaran & Bougie, 2010؛ Saunders et al., 2015)، في تحديد حجم العينة المستخدم في الدراسة الحالية والذي بلغ 287 عند هامش خطأ 5%، تم زيادتها إلى 300 لأغراض إحصائية تم توزيعها بين الجهات محل الدراسة بالتساوي كما يلي:

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

متغيرات الدراسة والمقاييس المستخدمة

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

متغيرات الدراسة

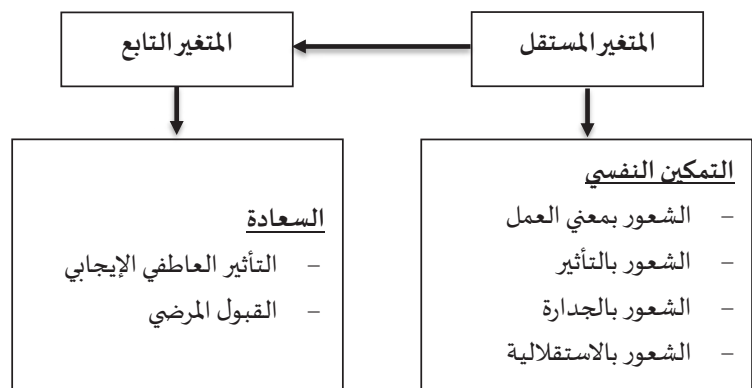
يُمكن تصنيف متغيرات الدراسة إلى:

- متغير مستقل: التمكين النفسي ويشمل المتغيرات الفرعية التالية (الشعور بمعني العمل، الشعور بالتأثير،

جدول رقم (2)

استجابات المبحوثين وفقاً لأعداد العاملين بالقطاع الصحي الحكومي بإمارة عجمان

م	بيان	مجتمع الدراسة المبحوثين	عدد الاستجابات الصحيحة	النسبة المئوية %
1	مستشفى خليفة العام بعجمان	416	60	48%
2	مستشفى عجمان للنساء والولادة	261	60	45%
3	مستشفى مصفوت	110	60	43%
4	مركز راشد لعلاج السكر	89	60	51%
5	مستشفى تخصصي عجمان	76	60	55%
	الإجمالي	952	300	242%



إعداد الباحثان

شكل رقم (1) نموذج الدراسة

عبارة. تم استخدام مقياس «ليكرت» الخماسي (حيث أشار رقم 1 إلى عدم الموافقة التامة، بينما أشار الرقم 5 إلى الموافقة التامة، مع وجود درجة مُحايدة في المنتصف).

أساليب تحليل البيانات واختبار فروض الدراسة

قام الباحثان باستخدام عدة اختبارات إحصائية لاختبار فروض الدراسة؛ تتناسب وتتوافق مع أساليب التحليل المستخدمة، وذلك من خلال استخدام برنامج (SPSS-v26).

أساليب تحليل البيانات:

- 1- أسلوب معامل الارتباط ألفا **Alpha Correlation Coefficient** بهدف التحقق من درجة الاعتمادية والثبات في المقاييس المتعددة المحتوى، تم اختيار هذا الأسلوب الإحصائي لتركيزه على درجة التناسق الداخلي بين المتغيرات التي يتكون منها المقياس الخاضع للقياس.
- 2- أسلوب تحليل الانحدار والارتباط المتعدد **Multiple Regression / Correlation Analysis** للتنبؤ بالمتغير التابع على أساس قيم المتغيرات المستقلة، واستخدم أسلوب تحليل الانحدار والارتباط المتعدد في الدراسة من خلال حزمة برامج إحصائية جاهزة (SPSS-v26)، وكان الهدف من استخدامه هو تحديد نوع وقوة العلاقة بين متغيرات الدراسة.
- 3- أسلوب تحليل التباين أحادي الاتجاه **One Way ANOVA** ويستخدم في تحديد الاختلافات بين إدراك المبحوثين لمتغيرات الدراسة وذلك باختلاف خصائصهم ديموغرافية (النوع، السن، مدة الخدمة، التعليم)

أساليب اختبار فروض الدراسة:

استخدم الباحثان عدداً من الاختبارات الإحصائية؛ التي تُناسب أساليب التحليل المستخدمة وتتوافق معها؛ وذلك من أجل اختبار فروض هذا الدراسة. وتتمثل الاختبارات الإحصائية لفروض الدراسة في:

الشعور بالجدارة، الشعور بالاستقلالية).

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

المقاييس المستخدمة

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

2- السعادة: تم الاعتماد على مقياس المتغير الفرعي التأثير العاطفي الإيجابي 9 عبارات والمتغير الفرعي القبول المرضي 8 عبارات بإجمالي 17

- اختبار ف F-Test واختبار ت T-Test المقترنان لأسلوب تحليل الانحدار وتحليل الارتباط وذلك بهدف اختبار الفرضية الثالثة.
- اختبار ف F-test المصاحب لأسلوب تحليل التباين أحادي الاتجاه، وتم استخدامه بغرض اختبار الفرضيتين الأولى والثانية.
- اختبار ت T-Test وتم استخدامه بغرض اختبار الفرضيين الأول والثاني للكشف عن مدى وجود اختلافات معنوية بين إدراك المستقضي منهم في القطاع محل الدراسة باختلاف خصائصهم ديموغرافية.

جدول (3)

الاتساق الداخلي باستخدام معامل الارتباط ألفا

معامل	عدد المقاييس المستخدمة في الدراسة	العبارات ألفا
0.87	3	الشعور بمعني العمل
0.88	3	الشعور بالتأثير
0.83	3	الشعور بالجدارة
0.86	3	الشعور بالاستقلالية
0.86	12	إجمالي مقياس التمكين النفسي
0.72	9	التأثير العاطفي الإيجابي
0.82	8	القبول المرضي
0.77	17	إجمالي مقياس السعادة

تم تطبيق أسلوب معامل الارتباط ألفا، وذلك للتحقق من درجة الاتساق الداخلي، ومن ثم من مستوي الثبات أو الاعتمادية في كل مقياس فرعي من مقاييس الدراسة والمستخدم لقياس أبعاد التمكين النفسي، وأبعاد السعادة وذلك كما جدول رقم (3) يوضح درجة الاتساق الداخلي بين محتويات المقاييس المستخدمة:

من الجدول (3) يتضح أن: اعتماداً على النتائج التي من بالجدول السابق تقرر عدم استبعاد أي متغير نظراً لعدم وجود معامل ارتباط إجمالي بين أي متغير والمتغيرات الأخرى في نفس المقياس أقل من 0.30. كما تراوحت قيمة معامل ألفا بين وتعكس هذه القيمة التي تم التوصل إليه درجة عالية من الثبات أو الاعتمادية في المقاييس المستخدمة في البحوث الاجتماعية.

واقع التمكين النفسي لدى العاملين في القطاع الصحي الحكومي بإمارة عجمان

من الجدول (4) يتضح الآتي:

- أ- الشعور بمعني العمل: جاءت قيمة الوسط الحسابي للشعور بمعني العمل كأحد أبعاد التمكين النفسي (4.22)، وهذا يعكس موافقة العاملين بالمجتمع محل الدراسة على إحساسهم بمعني العمل الذي يقومون به وأن هذا العمل فعلاً يستحق المجهود الذي يبذل لتحقيقه وأنهم يؤدون عمل ذو رسالة نبيلة، وتأتي النتيجة السابقة مؤكدة على الدور الذي يلعبه العاملين في القطاع الطبي بعجمان كونهم يشعرون بأنهم يؤدون عمل ذو أهمية للمجتمع المحلي بعجمان.
- ب- الشعور بالتأثير: جاءت قيمة الوسط الحسابي للشعور بالتأثير كأحد أبعاد التمكين النفسي (3.87) وتعكس تلك القيمة موافقة العاملين على أنهم ذو تأثير محسوس في بيئة العمل

جدول رقم (4)

واقع التمكين النفسي لدى العاملين في القطاع الصحي الحكومي بإمارة عجمان

الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	بيان
0.83	4.22	الشعور بمعني العمل
0.86	4.12	العمل الذي أؤديه يمثل أهمية كبيرة بالنسبة لي
0.81	4.23	ما أؤديه من مهام وظيفية يحقق الكثير من المعاني الشخصية بالنسبة لي
0.83	4.31	العمل الذي أؤديه في مجمله له معنى بالنسبة لي
0.85	3.87	الشعور بالتأثير
0.84	3.84	أشعر بأثر ما أؤديه من مهام على ما يحدث داخل جهة عملي
0.81	3.91	لدي قدر عالٍ من الرقابة والسيطرة على ما يحدث داخل جهة عملي
0.89	3.87	أمتلك تأثير قوي على مجريات الأمور داخل جهة عملي
0.81	4.36	الشعور بالجدارة
0.79	4.43	أثق في قدراتي على القيام بمهام وظيفتي
0.82	4.36	متطلبات القيام بواجباتي الوظيفية تتفق تماماً مع ما يتوافر لدى من قدرات ومهارات
0.83	4.29	يمكنني التعامل بنجاح مع ما قد يواجهني من تحديات أثناء أداء مهام وظيفتي
0.88	3.80	الشعور بالاستقلالية
0.89	3.86	لدي استقلالية كاملة في تحديد كيفية أداء واجباتي الوظيفية
0.87	3.73	أستطيع أن أقرر بمفردتي متى أبدأ ومتى أنتهي من عملي
0.88	3.81	لدي المساحة الكافية من الحرية في تحديد كيفية أداء عملي
0.84	4.06	إجمالي التمكين النفسي

وعلى عمل الآخرين وأنهم مؤثر في مخرجات العمل سواء على المستوى الإداري أو الاستراتيجي بالمنظمة، كما إن لهم تأثير في عمل الآخرين، وعند النظر إلى تلك النتيجة نجد أن الجهات محل الدراسة دائماً ما تحقق أعلى مؤشرات الأداء على مستوى الدولة وتحديداً في الفاعليات والمبادرات الصحية والمرتبطة بالتأثير في المجتمع المحلي بما يتوافق مع رسالة القطاع الصحي في إمارة عجمان والذي يتبنى اتباع أعلى المعايير الدولية في مجال الرعاية الصحية والأبحاث والتعليم المستمر بهدف ضمان بيئة ذات جودة وذات اعتمادية وأمنة.

جدول رقم (5)

واقع الشعور بالسعادة لدى العاملين في القطاع الصحي الحكومي بإمارة عجمان

البيان	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري
التأثير العاطفي الإيجابي	3.84	0.84
تشعري جهة عملي بالسعادة	3.88	0.78
تشعري جهة عملي بالإثارة	3.96	0.81
تشعري جهة عملي بالبهجة	3.97	0.83
تشعري جهة عملي بالحماس	3.82	0.88
تشعري جهة عملي بالفخر	3.81	0.87
تشعري جهة عملي بالرضا	3.76	0.81
تشعري جهة عملي بالرغبة	3.72	0.82
تشعري جهة عملي بالهدوء	3.79	0.84
تشعري جهة عملي بالنشاط	3.92	0.89
القبول المرضي	4.35	0.79
في عملي أحقق طموحاتي	4.66	0.76
في عملي، أقوم بتطوير القدرات التي أعتبرها مهمة.	4.53	0.79
في عملي، أشارك في الأنشطة التي تعبر عن مهاراتي.	4.21	0.83
في عملي، أتغلب على التحديات.	4.13	0.84
في عملي، أحقق نتائج أعتبرها ذات قيمة.	4.51	0.82
في عملي، أتقدم في الأهداف التي حددتها لحياتي.	4.71	0.76
في عملي، أفعل ما أحب فعله حقاً.	4.11	0.75
في عملي، أعبر عن أفضل ما في داخلي.	3.98	0.81
إجمالي الشعور بالسعادة	4.09	0.81

جدول رقم (6)

شعور العاملين بالتمكين النفسي بالقطاع محل الدراسة وفقاً للنوع

مستوى الدلالة	قيمة T-Test	أنثى		ذكر	
		الانحراف المعياري	المتوسط	الانحراف المعياري	المتوسط
0.01	3.86	0.95	4.16	0.83	3.96
0.01	3.27	0.93	4.23	0.81	4.13
0.01	3.09	0.89	4.52	0.76	3.9
0.01	3.19	0.96	4.1	0.87	4.24
0.01	3.34	0.88	3.8	0.84	3.6

ج- الشعور بالجدارة جاءت قيمة الوسط الحسابي للشعور بالجدارة كأحد أبعاد التمكين النفسي (4.36) وتعكس تلك القيمة بدرجة دافعية العاملين الداخلية والتي بدورها تؤثر على سلوكياتهم في العمل، والجدير بالذكر هنا أن القطاع الصحي بدوله الإمارات برعاية وزارة الصحة تسعى دائماً أن يصبح العاملين الذين يتم تعيينهم في القطاع قادرين على الإنتاج والعطاء بشكل كفاء، بحيث يساهمون في نجاح العمل ورفع الروح المعنوية للفريق.

د- الشعور بالاستقلالية: جاءت قيمة الوسط الحسابي للشعور بالجدارة كأحد أبعاد التمكين النفسي (3.80) وتعكس تلك القيمة إحساس وشعور العاملين بقدرتهم على السيطرة على الأعمال التي يقومون بتنفيذها، وهذا يتوافق وطبيعة العمل بالقطاع الصحي حيث إنه على اختلاف المسميات الوظيفية إلا أنه لا بد من أن يتمتع كل في مجاله بدرجة من الاستقلالية تمكنه من أداء المهام الموكلة إليه بفاعلية.

واقع الشعور بالسعادة لدى العاملين في القطاع الصحي الحكومي بإمارة عجمان:

من الجدول (5) يتضح الآتي:

أ- التأثير العاطفي الإيجابي: جاءت قيمة الوسط الحسابي للتأثير العاطفي الإيجابي كأحد أبعاد السعادة (3.84) وتعكس تلك القيمة إحساس وشعور العاملين بمجموعه من المشاعر الإيجابية أثناء ممارستهم لمهام عملهم

ب- القبول المرضي: جاءت قيمة الوسط الحسابي للتأثير العاطفي الإيجابي كأحد أبعاد السعادة (4.35) وتعكس تلك القيمة قبول العاملين للعمل الذي يقومون به كونه يحقق مأربهم والمتمثلة في تحقيق أهدافهم وطموحاتهم الشخصية.

الاختلافات بين شعور العاملين بالتمكين النفسي بالقطاع محل الدراسة وفقاً لاختلاف خصائصهم الديموغرافية (النوع، السن، مدة الخدمة، المستوى الوظيفي):

أولاً - وفقاً للنوع:

من الجدول (6) يتضح وجود اختلافات داله إحصائياً حيث جاءت قيمة T معنوية عند مستوي 1% بين شعور العاملين

جدول رقم (7)

شعور العاملين بالتمكين النفسي بالقطاع محل الدراسة وفقاً للسن

م	متغيرات الدراسة	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط قيمة ف مستوى	قيمة ف مستوى
1	الشعور بمعنى العمل	بين المجموعات	12.45	2	4.11	8.41
		داخل المجموعات الإجمالي	30.67	240	0.12	
2	الشعور بالتأثير	بين المجموعات	12.43	2	3.80	10.22
		داخل المجموعات الإجمالي	29.46	240	0.07	
3	الشعور بالجدارة	بين المجموعات	14.25	2	4.23	9.35
		داخل المجموعات الإجمالي	31.16	240	0.13	
4	الشعور بالاستقلالية	بين المجموعات	13.69	2	3.65	10.39
		داخل المجموعات الإجمالي	33.35	240	0.15	

جدول رقم (8)

شعور العاملين بالتمكين النفسي بالقطاع محل الدراسة وفقاً لمدة الخدمة

م	متغيرات الدراسة	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط قيمة ف مستوى	قيمة ف مستوى
1	الشعور بمعنى العمل	بين المجموعات	15.14	2	4.09	8.73
		داخل المجموعات الإجمالي	33.54	240	0.13	
2	الشعور بالتأثير	بين المجموعات	13.26	2	3.55	9.81
		داخل المجموعات الإجمالي	30.94	240	0.32	
3	الشعور بالجدارة	بين المجموعات	11.09	2	4.16	9.01
		داخل المجموعات الإجمالي	31.18	240	0.20	
4	الشعور بالاستقلالية	بين المجموعات	12.44	2	3.49	10.42
		داخل المجموعات الإجمالي	31.33	240	0.31	

جدول رقم (9)

شعور العاملين بالتمكين النفسي بالقطاع محل الدراسة وفقاً للمستوى الوظيفي

م	متغيرات الدراسة	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط قيمة ف مستوى	قيمة ف مستوى
1	الشعور بمعنى العمل	بين المجموعات	12.19	2	3.99	9.13
		داخل المجموعات الإجمالي	31.59	240	0.24	
2	الشعور بالتأثير	بين المجموعات	11.38	2	3.31	10.71
		داخل المجموعات الإجمالي	32.16	240	0.56	
3	الشعور بالجدارة	بين المجموعات	14.42	2	3.88	9.48
		داخل المجموعات الإجمالي	33.62	240	0.48	
4	الشعور بالاستقلالية	بين المجموعات	9.88	2	3.57	10.93
		داخل المجموعات الإجمالي	31.22	240	0.23	

بالتمكن النفسي وأبعاده المتمثلة في (الشعور بمعنى العمل - الشعور بالتأثير - الشعور بالجدارة - الشعور بالاستقلالية) بالقطاع محل الدراسة وفقاً للنوع.

ثانياً - وفقاً للنوع للسن:

من الجدول (7) يتضح: وجود اختلافات داله إحصائياً حيث جاءت قيمة T معنوية بين شعور العاملين بالتمكين النفسي وأبعاده المتمثلة في (شعور بمعنى العمل - شعور بالتأثير - شعور بالجدارة - شعور بالاستقلالية) بالقطاع محل الدراسة وفقاً للسن.

من الجدول (8) يتضح: وجود اختلافات داله إحصائياً حيث جاءت قيمة T معنوية بين شعور العاملين بالتمكين النفسي وأبعاده المتمثلة في (الشعور بمعنى العمل - الشعور بالتأثير - الشعور بالجدارة - الشعور بالاستقلالية) بالقطاع محل الدراسة وفقاً لمدة الخدمة.

من الجدول (9) يتضح: وجود اختلافات داله إحصائياً حيث جاءت قيمة T معنوية بين شعور العاملين بالتمكين النفسي وأبعاده المتمثلة في (شعور بمعنى العمل - شعور بالتأثير - شعور بالجدارة - شعور بالاستقلالية) بالقطاع محل الدراسة للمستوى الوظيفي.

مما سبق يتم رفض الفرض القائل «لا توجد اختلافات ذات دلالة إحصائية بين شعور العاملين بالتمكين النفسي بالقطاع محل الدراسة وفقاً لاختلاف خصائصهم الديموغرافية (النوع، السن، مدة الخدمة، المستوى الوظيفي)»

الاختلافات بين شعور العاملين بالسعادة بالقطاع محل الدراسة وفقاً لاختلاف خصائصهم الديموغرافية (النوع، السن، مدة الخدمة، المستوى الوظيفي):

أولاً- النوع

من الجدول (10) يتضح: وجود اختلافات داله إحصائياً حيث جاءت قيمة T معنوية عند

جدول رقم (10)

شعور العاملين بالسعادة بالقطاع محل الدراسة وفقاً للنوع

مستوى الدلالة	قيمة T-Test	أنثى		ذكر		السعادة
		الانحراف المعياري	المتوسط	الانحراف المعياري	المتوسط	
0.01	3.61	0.89	4.17	0.66	4.02	إجمالي السعادة
0.01	3.44	0.98	3.98	0.86	3.76	التأثير العاطفي الإيجابي
0.01	3.73	0.95	4.51	0.76	4.19	القبول المرضي

جدول رقم (11)

شعور العاملين بالسعادة بالقطاع محل الدراسة وفقاً للسن

متغيرات الدراسة	مصدر التباين	مجموع المربعات الحرة	درجات الحرية	متوسط المربعات المحسوبة	قيمة F	مستوى الدلالة
التأثير العاطفي الإيجابي	بين المجموعات داخل المجموعات الإجمالي	13.29	2	3.43	9.57	0.00
القبول المرضي	بين المجموعات داخل المجموعات الإجمالي	12.84	2	3.98	9.81	0.00

جدول رقم (12)

شعور العاملين بالسعادة بالقطاع محل الدراسة وفقاً لمدة الخدمة

متغيرات الدراسة	مصدر التباين	مجموع المربعات الحرة	درجات الحرية	متوسط المربعات المحسوبة	قيمة F	مستوى الدلالة
التأثير العاطفي الإيجابي	بين المجموعات داخل المجموعات الإجمالي	13.24	2	3.73	9.34	0.00
القبول المرضي	بين المجموعات داخل المجموعات الإجمالي	12.59	2	4.18	9.86	0.00

جدول رقم (13)

شعور العاملين بالسعادة بالقطاع محل الدراسة وفقاً لمدة الخدمة

متغيرات الدراسة	مصدر التباين	مجموع المربعات الحرة	درجات الحرية	متوسط المربعات المحسوبة	قيمة F	مستوى الدلالة
التأثير العاطفي الإيجابي	بين المجموعات داخل المجموعات الإجمالي	14.32	2	3.67	9.31	0.00
القبول المرضي	بين المجموعات داخل المجموعات الإجمالي	14.02	2	4.15	10.41	0.00

مستوي 1% بين شعور العاملين بالسعادة وأبعاده المتمثلة في (التأثير العاطفي الإيجابي - القبول المرضي) بالقطاع محل الدراسة وفقاً للنوع.

ثانياً - السن

من الجدول (11) يتضح: وجود اختلافات داله إحصائياً حيث جاءت قيمة T معنوية بين شعور العاملين بالسعادة وأبعاده المتمثلة في (التأثير العاطفي الإيجابي - القبول المرضي) بالقطاع محل الدراسة وفقاً للسن.

ثالثاً - مدة الخدمة

من الجدول (12) يتضح: وجود اختلافات داله إحصائياً حيث جاءت قيمة T معنوية بين شعور العاملين بالسعادة وأبعاده المتمثلة في (التأثير العاطفي الإيجابي - القبول المرضي) بالقطاع محل الدراسة وفقاً لمدة الخدمة.

رابعاً - المستوى الوظيفي

من الجدول (13) يتضح: وجود اختلافات داله إحصائياً حيث جاءت قيمة T معنوية بين شعور العاملين بالسعادة وأبعاده المتمثلة في (التأثير العاطفي الإيجابي - القبول المرضي) بالقطاع محل الدراسة وفقاً لمدة الخدمة. ومما سبق يتم رفض الفرض القائل بأنه « لا توجد اختلافات ذات دلالة إحصائية بين شعور العاملين بالسعادة بالقطاع محل الدراسة وفقاً لاختلاف خصائصهم الديموغرافية (النوع، السن، مدة الخدمة، المستوى الوظيفي)».

مصفوفة الارتباط بين أبعاد التمكين النفسي وأبعاد السعادة

جاءت جميع معاملات الارتباط إيجابية وذات دلالة معنوية عند مستوي (0.01*)، بمعنى وجود علاقة ارتباط موجبه بين كل من أبعاد المتغير المستقل (التمكين النفسي) وأبعاد المتغير التابع (السعادة).

تأثير التمكين النفسي على شعور العاملين بالسعادة

من جدول (14) يتضح: هناك علاقة ارتباط طردية داله إحصائياً بين كل من أبعاد التمكين النفسي والمتمثلة في (شعور بمعنى العمل - شعور بالتأثير - شعور بالجدارة - شعور بالاستقلالية) والتأثير العاطفي الإيجابي كأحد أبعاد

جدول (14)

مصفوفة الارتباط بين أبعاد التمكين النفسي وأبعاد السعادة

المتغير	الشعور بمعنى العمل بالتأثير	الشعور بالجدارة	الشعور بالاستقلالية	التمكين النفسى
التأثير العاطفي الإيجابي	**0.47	**0.40	**0.43	**0.30
القبول المرضى	**0.35	**0.48	**0.37	**0.42
السعادة				0.403

** معنوية عند مستوى 0.01

جدول (15)

تأثير التمكين النفسي على التأثير العاطفي الإيجابي

المتغير التابع	المتغيرات المستقلة	معامل الانحدار بيتا	R ²	T	مستوى المعنوية
التأثير العاطفي الإيجابي	الشعور بمعنى العمل	0.66	0.22	16.21	0.01
	الشعور بالتأثير	0.73	0.16	16.08	0.01
	الشعور بالجدارة	0.41	0.18	16.94	0.01
	الشعور بالاستقلالية	0.63	0.09	16.34	0.01

معامل الارتباط المتعدد = 0.421

معامل التحديد = 0.141

قيمة (ف) لمعنوية نموذج الانحدار = 2.69 (معنوية عند مستوى 0,01)

جدول (16)

تأثير التمكين النفسي على القبول المرضى

المتغير التابع	المتغيرات المستقلة	معامل الانحدار بيتا	R ²	T	مستوى المعنوية
القبول المرضى	الشعور بمعنى العمل	0.61	0.12	16.35	0.01
	الشعور بالتأثير	0.76	0.23	16.81	0.01
	الشعور بالجدارة	0.45	0.13	16.95	0.01
	الشعور بالاستقلالية	0.66	0.17	16.43	0.01

• معامل الارتباط المتعدد = 0.405

• معامل التحديد = 0.112

• قيمة (ف) لمعنوية نموذج الانحدار = 2.75 (معنوية عند مستوى 0,01)

المسئولية الاجتماعية، كما نجح التمكين النفسي في تفسير ما نسبته 14% من التغيرات في بُعد التأثير العاطفي الإيجابي. وجاءت نسبة تفسير كل متغير مستقل فرعي على حدي على النحو التالي (شعور بمعنى العمل 22% - شعور بالتأثير 16% - شعور بالجدارة 18% - شعور بالاستقلالية 9%).

من الجدول (16) يتضح: هناك علاقة

ارتباط طردية داله إحصائيًا بين كل من أبعاد التمكين النفسي والمتمثلة في (شعور بمعنى العمل - شعور بالتأثير - شعور بالجدارة - شعور بالاستقلالية) والقبول المرضى كأحد أبعاد السعادة، كما نجح التمكين النفسي في تفسير ما نسبته 11% من التغيرات في بُعد القبول المرضى. وجاءت نسبة تفسير كل متغير مستقل فرعي على حدي على النحو التالي (شعور بمعنى العمل 12% - شعور بالتأثير 23% - شعور بالجدارة 13% - شعور بالاستقلالية 17%).

مما سبق يتم رفض الفرض القائل بأنه «لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين التمكين النفسي وشعور العاملين بالسعادة بالقطاع محل الدراسة»

النتائج والتوصيات

أولاً - النتائج

- 1- جاءت نتائج واقع التمكين النفسي للعاملين بالقطاع الصحي بعجمان في مجملها تعكس موافقتهم على أن جهات تمنحهم قدر من التمكين النفسي ويرجع ذلك لاهتمام الدولة بصفه عامة ووزارة الصحة بصفه خاصة بمنح العاملين قدر من التمكين النفسي لتحقيق نموذج السعادة الذي تبناه الدولة في جميع قطاعاتها
- 2- جاءت نتائج واقع السعادة للعاملين بالقطاع الصحي بعجمان في مجملها أيضاً تعكس موافقتهم على أن العمل بالجهات محل الدراسة يحقق لهم الشعور بالسعادة ويرجع ذلك لتطبيق إطار عمل السعادة الذي يضمن لترسيخ ثقافة إيجابية والتي ستؤدي بدورها إلى نشر السعادة بين العاملين ويشمل الإطار مجموعة من الممارسات والسياسات والبرامج التي تضمن ترسيخ الغاية وتحقيق الإمكانيات وتعزيز الصحة
- 3- تم رفض الفرض الأول والذي ينص على «لا توجد اختلافات ذات دلالة إحصائية بين شعور العاملين بالتمكين النفسي بالقطاع محل الدراسة وفقاً لاختلاف خصائصهم الديموغرافية (النوع، السن، مدة الخدمة، المستوى الوظيفي)»، كون نتائج التحليل أظهرت وجود اختلافات بين مفردات العينة بناء على خصائصهم الديموغرافية.
- 4- كما أظهرت النتائج وجود اختلافات بين شعور العاملين بالسعادة، وبناء عليه تم رفض الفرض الثاني الذي ينص على «لا توجد اختلافات ذات دلالة إحصائية بين شعور العاملين بالسعادة بالقطاع محل الدراسة وفقاً لاختلاف خصائصهم الديموغرافية (النوع، السن، مدة الخدمة، المستوى الوظيفي)».

- 5- أظهرت نتائج تحليل الارتباط وجود علاقة ارتباط طردية دالة إحصائية بين كل من أبعاد التمكين النفسي وأبعاد السعادة وعليه تم رفض الفرض الثالث.
- 6- تتميز تلك الدراسة كونها تناولت متغيري التمكين النفسي والسعادة، في حين أن الدراسات المشابهة على حد علم الباحثان تناولت متغير التمكين النفسي ومتغيرات مشابهة مثل رضا العاملين

ثانياً - التوصيات

- بناء على نتائج الدراسة يمكن صياغة مجموعة توصيات عملية من شأنها تعزيز التمكين النفسي للعاملين والسعادة في المؤسسة محل الدراسة وفي ضوء ما توصلت إليه نتائج الدراسة من في مستويات التمكين النفسي في المؤسسة محل الدراسة مع وجود أثر إيجابي للتمكين النفسي بجميع أبعاده على السعادة في العمل توصي الدراسة بالآتي:
- من الضروري التقليل من مستوى الإشراف المباشر داخل المؤسسة من خلال منح استقلالية مقبولة للموظفين في أداء أعمالهم وتدريب العمال على اتخاذ بعض القرارات الروتينية في أعمالهم.
 - اعتماد نماذج للسعادة على غرار نموذج السعادة الإماراتي يتم تقديمه كمرجع للمؤسسات، لضمان تحقيق السعادة.
 - العمل على إعادة النظر في تصميم الوظيفة في الاعتماد على أساليب موضوعية حتى يتم فهم معنى العمل ومحتوى العمل بشكل سهل لكل الموظفين في محل الدراسة.
 - التركيز على التغذية الراجعة من المعلومات وعلاقتها بالتأثير من خلال تكوين جلسات وحلقات عمل من أجل زيادة فرص التأثير والاهتمام بتزويد العمال بتغذية مرتدة عن أدائهم ومدى نجاحهم وأساليب التحسين والتطوير في المستقبل.
 - ضرورة وضع خطط تنظيمية وهيكلية تضمن تحقيق التمكين النفسي من خلال تعزيز إحساس العاملين بمعنى العمل الذي يقومون به.
 - ضرورة استدامة سعادة العاملين كون تحقيق السعادة للمتعاملين أمر قد يتحقق بالممارسات التنظيمية المحمودة، إلا أنه لا بد من تحقيق استدامه تلك السعادة لتحقيق المفهوم الأشمل وهو الصحة النفسية.
 - ضرورة الاستفادة من المقاييس التي تعتمدها الدراسات لتشخيص مستويات التمكين النفسي والسعادة في العمل والعمل على تحسينها قدر الإمكان، كما نوصي باختبار فرضيات الدراسة الحالية ونموذجها في قطاع الأعمال الأخرى مثل الاتصالات والفنادق والصناعة والخدمات العامة.

البحوث المستقبلية:

- 1- اقتصرت الدراسة الحالية على دراسة متغيرين فقط هما التمكين النفسي والسعادة.
 - 2- اقتصرت الدراسة الحالية على العاملين في القطاع الصحي الحكومي بإمارة عجمان.
- مما سبق يقترح الباحثان مجموعه من الأفكار للبحوث المستقبلية وهي:
- 1- دراسة الأثر الوسيط للسعادة في العلاقة بين التمكين النفسي والسلوكيات المعوقة للإنتاج.
 - 2- دراسة الأثر الوسيط للسعادة في العلاقة بين التمكين النفسي وتعزيز الهوية المؤسسية

المراجع

أولاً - مراجع باللغة العربية:

- الباحسين، سامي؛ والتوني، محمود. (2018). *منهج البحث العلمي في العلوم الإدارية*. مكتبة المتنبي، الدمام، المملكة العربية السعودية.
- الكرداوي، مصطفى. (2011). «التمكين النفسي للعاملين كمتغير وسيط في العلاقة بين القيادة التحويلية والانحرافات السلوكية داخل بيئة العمل الحكومي في مصر»، *المجلة العربية للعلوم الإدارية* - جامعة الكويت، مجلس النشر العلمي، مجلد 18، العدد 2.
- ثاميدى، كرين مصطفى خالد. (2013). «أثر التمكين النفسي في الاغتراب الوظيفي: دراسة استطلاعية لأراء رؤساء الأقسام العلمية في جامعة دهوك»، *تنمية الراقدين*، جامعة الموصل، كلية الإدارة والاقتصاد، مج 35، ع 113.

ثانياً - مراجع باللغة الإنجليزية:

- Bhattacharyya, P.; Jena, L. & Pradhan, S. (2019). "Resilience as a Mediator between Workplace Humour and Well-being at Work: An Enquiry on the Healthcare Professionals", *Journal of Health Management*, 21 (1), 160-176. doi: 10.1177/0972063418821815
- Cameron, K.; Mora, C.; Leutscher, T. & Calarco, M. (2011). "Effects of Positive Practices on Organizational Effectiveness", *The Journal of Applied Behavioural Science*, 47 (3), 266-308. doi: 10.1177/0021886310395514
- Chancellor, J.; Layous, K. & Lyubomirsky, S. (2014). "Recalling Positive Events at Work Makes Employees Feel Happier, Move More, but Interact Less: A 6-Week Randomized Controlled Intervention at a Japanese Workplace", *Journal of Happiness Studies*, 16 (4), 871-887. doi: 10.1007/s10902-014-9538-z
- Chen, M.; Krishna, S. & Yu, C. (2019). "Work-life Support: The Key to Managers' Happiness", *Management Research Review*, 43 (2), 166-184. doi: 10.1108/mrr-09-2018-0341
- Conger, J. & Kanungo, R. (1988). "The Empowerment Process: Integrating Theory and Practice", *The Academy of Management Review*, 13 (3), 471. doi: 10.2307/258093
- Demo, G. & Paschoal, T. (2016). "Well-being at Work Scale: Exploratory and Confirmatory Validation in the USA", *Paidéia (Ribeirão Preto)*, 26 (63), 35-43. doi: 10.1590/1982-43272663201605
- Dickson, K. & Lorenz, A. (2009). "Psychological Empowerment and Job Satisfaction of Temporary and Part-Time Nonstandard Workers: A Preliminary Investigation", *Journal of Behavioural and Applied Management*. doi: 10.21818/001c.17252
- Fisher, C. (2010). "Happiness at Work", *International Journal of Management Reviews*, 12 (4), 384-412. doi: 10.1111/j.1468-2370.2009.00270.
- Froese, A. (2017). "Organizations in Balance: Revitalizing the Concept of Organizational Equilibrium", *Sustainability Management Forum*, 25 (1-2), 51-59. doi: 10.1007/s00550-017-0453-8
- Gibbons, R.; Grieder, M.; Herz, H. & Zehnder, C. (2019). "Organizational Culture as Equilibrium2 Rules versus Principles in Building Relational Contracts", *SSRN Electronic Journal*. doi: 10.2139/ssrn.3455874
- Gist, M. & Mitchell, T. (1992). "Self-efficacy: A Theoretical Analysis of Its Determinants and Malleability", *The Academy of Management Review*, 17 (2), 183. doi: 10.2307/258770
- Harris, H. (2018). "Organizational Happiness", *Oxford Research Encyclopaedia of Business and Management*. Oxford University Press. doi: 9780190224851.013.148
- Helliwell, J. F.; Huang, H. & Wang, S. (2017). *The Social Foundations of World Happiness*, World Happiness Report, https://www.researchgate.net/publication/316452251_The_Social_Foundations_of_World_Happiness.

- Layous, K. (2019). "Promoting Happiness in the Workplace", In: ***Creating Psychologically Healthy Workplaces***. Edward Elgar Publishing, 171-195.
- Lyubomirsky, S.; King, L. & Diener, E. (2005). "The Benefits of Frequent Positive Affect: Does Happiness Lead to Success?", ***Psychological Bulletin***, 131 (6), 803-855. doi:10.1037/0033-2909.131.6.803
- Meyerson, S. & Kline, T. (2008). "Psychological and Environmental Empowerment: Antecedents and Consequences", ***Leadership & Organization Development Journal***, 29 (5), 444-460.
- Moss, J. (2016). ***Unlocking Happiness at Work: How a Data-driven Happiness Strategy Fuels Purpose, Passion and Performance***. Kogan Page Publishers. ISBN-13: 978-0749478070
- Narayan-Parker, D. (2006). ***Measuring Empowerment***. New Delhi: Oxford University Press.
- Noval, L. (2016). On the Misguided Pursuit of Happiness and Ethical Decision Making: The Roles of Focalism and the Impact Bias in Unethical and Selfish Behavior", ***Organizational Behavior and Human Decision Processes***, 133, 1-16. doi: 10.1016/j.obhdp.2015.12.004
- Pincheira, F. J. D. & Garcés, M. E. C. (2019). "Effects of Organizational Climate and Psychosocial Risks on Happiness at Work", ***Contaduría y Administración***, 63 (4), 1-14.
- Ribeiro, M. I.; Lopes, I. M.; Fernandes, A. & Diniz, F. J. L. D. S. (2019). "Impact of Worker Motivation and Work Environment on Job Happiness: Case Study of an Organization that Develops Social Support activities", In: **The 34th International Business Information Management Association**.
- Ryff, C. & Singer, B. (2006). "Know Thyself and Become What You Are: A Eudaimonic Approach to Psychological Well-Being", ***Journal of Happiness Studies***, 9 (1), 13-39. doi: 10.1007/s10902-006-9019-0
- Salas-Vallina, A.; López-Cabrales, Á.; Alegre, J. & Fernández, R. (2017). "On the road to Happiness at Work (HAW)", ***Personnel Review***, 46 (2), 314-338. doi: 10.1108/pr-06-2015-0186
- Shishkin, M. (2018). "Evolution as a Search for Organizational Equilibrium", ***Biosystems***, 173, 174-180. doi: 10.1016/j.biosystems.2018.10.002
- Singh, K. & Jha, S. D. (2008). "Positive and Negative Affect and Grit as Predictors of Happiness and Life Satisfaction", ***Journal of the Indian Academy of Applied Psychology***, 34 (2), 40-45.
- Spreitzer, G. (1995). "Psychological Empowerment in the Workplace: Dimensions, Measurement, and Validation", ***Academy of Management Journal***, 38 (5), 1442-1465. doi: 10.5465/256865
- Spreitzer, G. (1996). Social Structural Characteristics of Psychological Empowerment", ***Academy Of Management Journal***, 39 (2), 483-504. doi: 10.5465/256789
- Tasnim, Z. (2016). "Happiness at Workplace: Building a Conceptual Framework", ***World Journal of Social Sciences***, 6 (2), 62-70.
- Thomas, K. & Velthouse, B. (1990). "Cognitive Elements of Empowerment: An "Interpretive" Model of Intrinsic Task Motivation", ***The Academy of Management Review***, 15 (4), 666. doi: 10.2307/258687
- Walsh, L.; Boehm, J. & Lyubomirsky, S. (2018). "Does Happiness Promote Career Success? Revisiting the Evidence", ***Journal of Career Assessment***, 26 (2), 199-219. doi: 10.1177/1069072717751441
- Kumar, Ananda and. Jaya Kumar. (2017). "Employee Empowerment: An Empirical Study". ***Global Journal of Management***, Vol. 17, No. 4, 2017. ***Global Journals Inc.***, https://globaljournals.org/GJMBR_Volume17/5-Employee-Empowerment.pdf. Accessed 16 Sept 2021.
- Taamneh, M. M.; Abudoleh, J.; Almaaitah, M. F.; Taamneh, A. & Eneizan, B. (2021). "The Effects of Organizational Support and Psychological Empowerment on Organizational Citizenship Behavior in the Jordanian Health Sector", ***Organizational Psychology***, Vol. 11, No. 3, P. 78-91.
- Eagle, Carole. (2006). "A Case Study of Psychological Empowerment of Employees in A Community College", **PhD Dissertation Presented to The Graduate School**, University of Florida.

The Role of Psychological Empowerment in Achieving Employees Happiness: An Empirical Study

Dr. Mahmoud Elsayy

Assistant Professor at HRM Department

City University Collage of Ajman - UAE

Assistant Professor at HRM Department - SAMS - Egypt

r.elsawy@cuca.ae

Dr. Mohamed Ahmed El Badawi Ali

Assistant Professor at HRM Department

City University Collage of Ajman - UAE

Assistant Professor at Administrative Sciences Department

Al Madar Collage - Sudan

e.ahmed@cuca.ae

ABSTRACT

The current study aims to investigate the relationship between the psychological empowerment and employees Happiness. A random sample of 242 Employees was chosen from the governmental health sector in Ajman. In addition to investigating the statistical significance differences between employees' feelings (psychological empowerment - Happiness) according to the sample demographic variables.

A questionnaire has been used to collect the primary data, the results showed that there are statistical significance differences between employees' feelings (psychological empowerment - Happiness) according to the sample demographic variables, the results also revealed that there is a significant positive relationship between (psychological empowerment - Happiness). The researchers have also come up with a set of recommendations.

Keywords: *Psychological Empowerment - Happiness.*