

تقييم واقع تطبيق التمكين النفسي في ظل انتشار فيروس كورونا دراسة مسحية على العاملين في المشافي العامة في مدينة طرطوس

د. علا مصطفى علوش*

(تاريخ الإيداع ٨ / ٧ / ٢٠٢١ . قُبل للنشر في ١٩ / ١٠ / ٢٠٢١)

□ ملخص □

هدف البحث إلى التعرف على التمكين النفسي وتقييم واقع تطبيقه في المشافي العامة في مدينة طرطوس، حيث قامت الباحثة باعتماد المقابلة المهيكلية، والاستبيان لجمع البيانات الأولية بعد التقييم العلمي للاستبيان، وخضوعه لاختبارات الصدق والثبات، وتم توزيعه على عينة من العاملين في المشافي العامة في مدينة طرطوس، وبلغ عددهم 357 عاملاً، وتم استرجاع 342 استبياناً صالحاً للدراسة وأهم النتائج التي تم التوصل إليها هي وجود التمكين النفسي لدى العاملين في المشافي العامة في مدينة طرطوس بمستوى متوسط، وأوصى البحث بضرورة تدعيم شعور العاملين بالتمكين النفسي لتدعيم قدرتهم على مواجهة الضغوط المرافقة لانتشار فيروس كورونا وذلك من خلال منحهم الفرصة للتأثير بسير العمل ومشاركتهم بالقرارات الخاصة به وإعطائهم بعض الحرية في تنفيذ مهامهم.

الكلمات المفتاحية: التمكين النفسي، الاستقلالية، أهمية العمل، الجدارة، التأثير، فيروس كورونا

Evaluating the Reality of Applying Psychological Empowerment in light of the Spread of Corona virus-A survey study on workers In Public Hospitals in Tartous city

Dr.Ola Alouch

(Received 8 / 7 / 2021 . Accepted 19 / 10 / 2021)

□ ABSTRACT □

The research, aimed to identify psychological empowerment and evaluate the reality of its application in public hospitals in the city of Tartous, where the researcher adopted the structured interview and the questionnaire to collect the primary data after the scientific evaluation of the questionnaire, and its validity and reliability tests, and it was distributed to a sample of workers in public hospitals in the city of Tartous, Their number reached 357 workers, and 342 valid questionnaires were retrieved for the study. The most important results are the presence of psychological empowerment among workers in public hospitals in the city of Tartous at an average level, The research recommended the necessity of strengthening the workers' sense of psychological empowerment to strengthen their ability to face the pressures accompanying the spread of the Corona virus and giving them the opportunity to influence the progress of work and their participation in its decisions and giving them some freedom in carrying out the tasks assigned to them.

Keywords: competency, Impact ,job meaningfulness, Self-determination. Corona Virus

المقدمة:

يُعد التزام القوى العاملة المصدر الرئيسي لتحقيق الميزة التنافسية ونتائج طاقة رأس المال البشري و إبداعه هم أهم مورد للمنظمة، ويمثل التمكين الوقود لمكان العمل المتنامي والمزدهر (Scott and Jaffe, 1991) ونجاح المنظمات في بيئة الأعمال الحالية تحتاج إلى المعرفة والأفكار والطاقة والإبداع لكل موظف من الموظفين بدءاً من المستويات الدنيا حتى كبار المديرين وذلك كله في ظل الظروف الطبيعية أما اليوم وفي ظل انتشار فيروس كورونا فإننا لا نحتاج فقط إلى التمكين للتفوق وتحقيق الميزة التنافسية بل أيضاً من أجل تقليل مستوى الضغوط التي يواجهها المعنيين بالتصدي له.

وانطلاقاً من ذلك جاءت فكرة البحث الحالي لتقييم واقع تطبيق التمكين النفسي في ظل انتشار فيروس كورونا من خلال القيام بدراسة مسحية على العاملين في المشافي العامة في مدينة طرطوس وتوضيح سبل تعزيزه وطرق الاستفادة منه في تحقيق المزيد من الفعالية التنظيمية.

الدراسات السابقة:

دراسة (القثامي، ٢٠٠٩): التمكين النفسي وعلاقته بالولاء التنظيمي لدى العاملين بمستشفى قوى الأمن

بمدينة الرياض

هدفت الدراسة إلى التعرف على مستوى إدراك العاملين بمستشفى قوى الأمن بمدينة الرياض للتمكين النفسي ودراسة العلاقة بين التمكين النفسي والولاء التنظيمي لدى العاملين بمستشفى قوى الأمن بمدينة الرياض، استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي الذي يعتمد على دراسة الظاهرة كما هي في الواقع وأهم النتائج التي توصلت إليها أن مجتمع الدراسة أكثر إدراكاً لبعد الكفاية يليه بعد المعنى ثم التصميم الذاتي وأخيراً بعد التأثير من أبعاد التمكين النفسي.

دراسة (شاهين، ٢٠١٥) بعنوان: التمكين النفسي والاحترق النفسي المهني لدى معلمي التربية الخاصة.

هدفت الدراسة إلى محاولة إثراء البناء النظري الخاص بالتمكين النفسي والكشف عن درجة التمكين النفسي لدى معلمي التربية الخاصة في القاهرة، واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي المسحي حيث تم إعداد مقياس للتمكين النفسي ومقياس للاحترق النفسي، وتوصلت الدراسة إلى أن الشخص الذي يشعر بمعدلات مرتفعة من التمكين النفسي هو أكثر قابلية للشعور بمعدلات مرتفعة من الرضا والالتزام المهني كما أنه يمتلك قدرات أفضل تمكنه من مواجهة الفعالة لضغوط العمل فالأشخاص ذوي المعدلات المرتفعة من التمكين النفسي يتمتعون بمعدلات مرتفعة من الضبط والتحكم في الظروف المحيطة وبالتالي مواجهة ضغوط العمل بفاعلية.

دراسة (إبراهيمي والعدي، ٢٠١٩): مستوى التمكين النفسي لدى الممرضات داخل المستشفيات-دراسة عينة

من ممرضات بالمستشفى الزهراوي المسيلة

هدفت الدراسة إلى قياس مستوى التمكين النفسي لدى الممرضات بمستشفى المسيلة في الجزائر واتبعت المنهج الوصفي باستخدام الاستبيان كأداة لجمع البيانات وتم توزيعه على عينة من الممرضات في مستشفى الزهراوي بالمسيلة وأظهرت النتائج وجود مستويات عالية من التمكين النفسي ووجود أبعاده (المعنى وأهمية العمل وتقرير المصير) بمستوى مرتفع بينما يوجد بعد التأثير بمستوى منخفض أي أن أفراد عينة الدراسة لا يستطيعون التأثير في القسم الذي يعملون به.

دراسة (Salles, Dias, Andrade, Dini & Gasparino, 2020) بعنوان:

Psychological empowerment of health professionals

هدفت الدراسة إلى تقييم ما إذا كانت هناك اختلافات في التمكين النفسي بين مختلف المهنيين الصحيين العاملين في مستشفى تعليمي واعتمدت الدراسة المنهج الوصفي والقيام بدراسة مقارنة بالاعتماد على عينة عشوائية من المتخصصين في مستشفى تعليمي في ولاية ساو باولو في البرازيل وتم تقسيم أفراد العينة إلى ٣ مجموعات وهي: الممرضات والأطباء والمهنيين الآخرين (المعالجون الفيزيائيون وعلماء النفس والصيدلة وخبراء التغذية) وظهرت النتائج وجود فروق بين الممرضات والمهنيين الآخرين الذين اعتبروا أنفسهم أكثر كفاءة من الممرضات وكذلك الأمر بالنسبة لبعد المعنى ، وكان المستوى العام للتمكين النفسي لدى الممرضات أقل منه لدى الأطباء والمتخصصين الآخرين .

دراسة (Alonso, Ael, Topa, Mounz & Abejer, 2021) بعنوان:

Can Psychological Empowerment Prevent Emotional Disorders in Presence of Fear of COVID-19 in Health Workers? A Cross-Sectional Validation Study

ركزت الدراسة على فحص المفاهيم التي تركز على الصحة المهنية الإيجابية مثل تصميم الوظائف والتمكين النفسي كأداة لمنع مشاكل الصحة العقلية في العمل وهدفت إلى تكييف مقياس الخوف من مرض كوفيد-١٩ المكون من ٧ عناصر والتحقق من صحته، واعتمدت الدراسة المنهج الوصفي وطبقت على عدد من العاملين في المراكز الصحية في إسبانيا وأرسلت الاستبيانات عبر البريد الإلكتروني وتوصلت النتائج إلى ان الاهتمام بالوظائف في الخدمات الصحية يؤدي إلى قدر أكبر من التمكين النفسي للعاملين وإن التمكين النفسي للعاملين في المجال الصحي يمنع المستويات العالية من القلق والاكتئاب ويقلل من الاضطرابات العاطفية التي يسببها الخوف من مرض كوفيد-١٩ .

الاختلاف عن الدراسات السابقة: تتفق الدراسة الحالية مع دراسة القنّامي (٢٠٠٩) في بيئة التطبيق وهي المشافي وكذلك في الأبعاد باختلاف تسمياتها ووحدة مضمونها وكذلك الأمر بالنسبة لدراسة إبراهيمي والعبيدي (٢٠١٩) مع اختلاف ظروف تطبيق الدراسة وهو انتشار فيروس كورونا، كما تتفق مع دراسة شاهين (٢٠١٥) بهدف الدراسة وهو الكشف عن مستوى التمكين النفسي لدى العاملين مع اختلاف ظروف وبيئة التطبيق، كما تتفق مع دراسة Salles et al (2020) بموضوع الدراسة ولكن تختلف بآلية التطبيق والمنهج المتبع ، أما بالنسبة لدراسة Alonso et al (2021) كان الاتفاق في الموضوع وبيئة التطبيق وهي المراكز الصحية ولكن اختلفت معها في المقياس المستخدم لقياس التمكين النفسي ليكون بذلك البحث الحالي شامل لما تقدمت به الدراسات السابقة متميزاً عنها في معالجة الموضوع وآلية التطبيق والمقياس المستخدم .

مشكلة البحث:

انطلاقاً من الاختناقات والصعوبات التي تواجهها المشافي العامة اليوم في مواجهة انتشار فيروس كورونا والتي تتطلب من المشافي أن تكون بأقصى درجات الجاهزية ، وانطلاقاً من أهمية الموارد البشرية فيها فإنه لا بد من وجود سياسة إدارية تؤمن وجود موارد بشرية ذات قدرات فعالة لتقديم خدمات تلبّي التوقعات وتزيد عليها، بحوافز ذاتية داخلية

المنشأ تتبع من ذات الأفراد العاملين بما يضمن حيوية واستمرار أي منظمة وكل ذلك يتم تحقيقه عن طريق التمكين النفسي وانطلاقاً من ذلك جاءت فكرة البحث الحالي وتتمثل مشكلة البحث بالإجابة على السؤال الرئيس التالي:

هل توجد فروق ذات دلالة معنوية بين متوسط التمكين النفسي لدى العاملين في المشافي العامة بمدينة طرطوس في ظل انتشار فيروس كورونا ومتوسط الحياد؟^٣ ويتفرع عنه الأسئلة الفرعية التالية:

١. هل توجد فروق ذات دلالة معنوية بين متوسط التأثير لدى العاملين في المشافي العامة

بمدينة طرطوس في ظل انتشار فيروس كورونا ومتوسط الحياد؟^٣

٢. هل توجد فروق ذات دلالة معنوية بين متوسط الاستقلالية لدى العاملين في المشافي

العامة بمدينة طرطوس في ظل انتشار فيروس كورونا ومتوسط الحياد؟^٣

٣. هل توجد فروق ذات دلالة معنوية بين متوسط الجدارة لدى العاملين في المشافي العامة

بمدينة طرطوس في ظل انتشار فيروس كورونا ومتوسط الحياد؟^٣

٤. هل توجد فروق ذات دلالة معنوية بين متوسط أهمية العمل لدى العاملين في المشافي

العامة بمدينة طرطوس في ظل انتشار فيروس كورونا ومتوسط الحياد؟^٣

فرضيات البحث:

لا توجد فروق ذات دلالة معنوية بين متوسط التمكين النفسي لدى العاملين في المشافي العامة بمدينة طرطوس في ظل انتشار فيروس كورونا ومتوسط الحياد^٣ ويتفرع عنها الفرضيات الفرعية التالية:

١. لا توجد فروق ذات دلالة معنوية بين متوسط التأثير لدى العاملين في المشافي العامة

بمدينة طرطوس في ظل انتشار فيروس كورونا ومتوسط الحياد^٣

٢. لا توجد فروق ذات دلالة معنوية بين متوسط الاستقلالية لدى العاملين في المشافي العامة

بمدينة طرطوس في ظل انتشار فيروس كورونا ومتوسط الحياد^٣

٣. لا توجد فروق ذات دلالة معنوية بين متوسط الجدارة لدى العاملين في المشافي العامة

بمدينة طرطوس في ظل انتشار فيروس كورونا ومتوسط الحياد^٣

٤. لا توجد فروق ذات دلالة معنوية بين متوسط أهمية العمل لدى العاملين في المشافي

العامة بمدينة طرطوس في ظل انتشار فيروس كورونا ومتوسط الحياد^٣

أهمية البحث:

تتجلى الأهمية العلمية بأهمية التمكين النفسي وعلاقته المباشرة بإحداث مجموعة كبيرة من التغييرات الإيجابية لدى العاملين في المشافي العامة في مدينة طرطوس وما يتبع ذلك من انعكاسات إيجابية على أدائهم وبالتالي أداء المشفى بشكل عام، أما الأهمية العملية تتجلى بتقديم أساس علمي يوضح مستوى التمكين النفسي في المشافي العامة في مدينة طرطوس وكيفية الاستفادة من ذلك في تخفيف العبء الإضافي الذي تتحمله المشافي في ظل انتشار فيروس كورونا.

أهداف البحث: يهدف البحث إلى تحديد مستوى توفر التمكين النفسي وأبعاده لدى العاملين في المشافي العامة

في مدينة طرطوس في ظل انتشار فيروس كورونا وتقديم المعلومات والبيانات اللازمة للإدارة العليا فيها من أجل العمل على تحقيق الاستفادة المثلى من أهمية التمكين النفسي.

منهجية البحث: تم الاعتماد على المنهج الوصفي وعلى الدراسات المقطعية في موضوع التمكين النفسي والقيام بدراسة عملية باستخدام مقياس (Spritzer,1995) لقياس التمكين النفسي بعد توزيع ٩ استبيانات على أشخاص مختلفين عن عينة الدراسة الأصلية لاختبار مدى وضوح الأسئلة للمستجوبين وخلوها من الغموض، وحساب معامل ألفا كرونباخ للتحقق من ثبات الاستبانة، وتم استخدام مقياس ليكرت الخماسي في إعداد أداة الدراسة وتحليل البيانات باستخدام برنامج التحليل الإحصائي SPSS26 بالإضافة إلى عدد من المقابلات المهيكلة.

أدوات جمع البيانات:

البيانات الثانوية: تم الاعتماد على الكتب والأبحاث والدراسات السابقة والدوريات والمجلات العملية المحكمة والمؤتمرات العلمية. أما **البيانات الأولية** فقد تم جمعها من خلال المقابلة المهيكلة والاستبيان باستخدام مقياس التمكين النفسي الذي وضعه (Spritzer,1995) لتقييم التمكين النفسي حيث يتناول المقياس الأبعاد الأربعة للتمكين النفسي (أهمية العمل، الجدارة، الاستقلالية، التأثير) ويحتوي المقياس على ١٢ سؤال وهو الأقرب لبيئة التطبيق الحالية.

مجتمع وعينة البحث: يتألف مجتمع البحث من جميع العاملين في المشافي العامة في مدينة طرطوس أما **عينة البحث** فهي عينة عشوائية من العاملين في المشافي العامة في مدينة طرطوس وتم تحديد حجم العينة المناسب لمجتمع البحث وفق ما ورد في جدول (Saunders et, al. 2004) وبلغ 357 وحدة معاينة.

حدود البحث:

الحدود المكانية: المشافي العامة في مدينة طرطوس

الحدود الزمانية: الأشهر الثلاثة الأولى من عام ٢٠٢١.

الجانب النظري:

التمكين النفسي Psychological Empowerment: يعرف التمكين النفسي بأن يتوفر لدى الفرد المعرفة والمهارات اللازمة لأداء المهمة بشكل جيد والذي يمكن أن يحدث فرقا في المنظمة (Spreitzer,1995)، ويقول الباحثون أنه يمكن تعزيز التمكين النفسي من خلال التغيير في الجوانب العقلية الداخلية للموظف وبيئة العمل الخارجية، فالتمكين النفسي هو انعكاس لمدى استمرار تدفق الموظفين وتصوراتهم ومواقفهم حول بيئة عملهم. ونستنتج أن التمكين النفسي هو الجانب الإنساني لعملية التمكين الذي يُبنى على قاعدة من الثقة بالموظفين وقدرتهم على تحقيق النتائج المطلوبة من عملية التمكين بحرية واستقلالية وتحقيق التحسين المستمر وما يتبع ذلك من خلق الدافع لديهم لخدمة المنظمة وتبني أهدافها والعمل على تحقيقها.

وضع العديد من الباحثين مثل (Conger and Kanungo (1988)، Thomas and Velthouse (1990) و (Spreitzer(1995) & Menon(2001)... نماذج مختلفة للتمكين النفسي وتم اعتماد نموذج (Spreitzer(1995) في البحث الحالي لكونه الأنسب والأقرب لبيئة التطبيق.

نموذج Spreitzer في التمكين: وهو نموذج مطور لنموذج Thomas and Velthouse والذي وضع فيه مقياس لقياس المكونات الأربعة للتمكين وهي :

١. **أهمية العمل (المعنى):** وهي قيمة هدف العمل والغرض الذي ينظر إليه الفرد فيما يتعلق بمهمته الشخصية وتوقعاته (Spreitzer,1995)، وهو يعكس الإحساس بالهدف أو الاتصال الشخصي بالعمل وينظر إلى العمل على أنه ذو مغزى عندما تتطابق المهمة مع المعتقدات والمواقف والقيم التي يهتم بها

الموظفون ويعتبرونها مهمة (Quinn and Spreitzer,1997)، ويوصف بأنه قيمة هدف العمل فيما يتعلق بقيم الفرد أو معاييرها الخاصة (Thomas and Velthouse,1990)

٢. الجدارة : يشير (Spreitzer,1995) بأنها إلى أي مدى يمكن للفرد أن يؤدي وظيفته باستخدام مستوى عال من المهارة والجدارة هي قدرة الفرد على أداء مهمة بنجاح، فعندما تكون الكفاءة الذاتية للفرد مرتفعة سيكون أكثر التزاماً في تحقيق الأهداف الصعبة وعندما يفشل في تحقيق مهمته سوف يحاول جاهداً تحقيق مستويات أداء أكبر (Spreitzer,1995).

٣. تقرير المصير: يعكس تقرير المصير اختيار السلوك ويعتقد الأفراد الممكنون أن لديهم فرصة اختيار الأساليب المستخدمة لأداء دورهم في النظام (Spreitzer,1995)، ويعني تقرير المصير أن تكون هناك تجربة اختيار تنظيم وبدء العمل الخاص بالفرد، ويمكن أن تؤدي بيئة العمل الداعمة إلى زيادة استقلالية الموظفين واهتمامهم بعملهم، والموظفون الذين يتمتعون باستقلال ذاتي سيأخذون قرارات أكثر عقلانية (Deci et al,1989).

٤. التأثير: هو الدرجة التي يمكن بها للفرد أن يؤثر على الأحداث في منظمة ما، أي درجة تأثير الفرد على الناتج الاستراتيجي والإدارة والتشغيل في مكان العمل (Spreitzer,1995). ويقول (Quinn and Spreitzer,1997) أن التأثير هو الانتصار الذي يشعر به المرء في تحقيق الأهداف وينطوي على خلق الشعور لدى الموظفين أنهم حقاً أنجزوا شيء وأن الآخرين يصغون إليهم.

النتائج والمناقشة:

تم توزيع 357 استبيان على عينة عشوائية من العاملين في المشافي العامة في مدينة طرطوس واسترجاع 345 استبيان صالحاً منها 342 استبيان قامت الباحثة بتفريغها وإجراء الاختبارات الإحصائية المناسبة وهي :

إيجاد معامل ثبات ألفا كرونباخ: حساب معامل الثبات لكل محور من المحاور بمفرده:

جدول رقم (1): معامل ألفا كرونباخ

معامل ألفا كرونباخ	البعد
0.862	التمكين النفسي
0.875	١. الجدارة
0.751	٢. الاستقلالية
0.889	٣. التأثير
0,712	٤. أهمية العمل
0.872	الدرجة الكلية

المصدر : من إعداد الباحثة بالاعتماد على نتائج التحليل الإحصائي

وبالتالي هي درجة مقبولة وعالية الثبات.

الإحصاءات الوصفية:

توزع عينة الدراسة حسب الجنس:

جدول رقم (2) يوضح توزع عينة الدراسة حسب الجنس

الجنس	التكرار	النسبة	النسبة الصحيحة	النسبة المجمعة
ذكر	160	46.7	46.7	46.7

المشافي	أنثى	182	53.3	53.3	100
العامة	إجمالي	342	100	100	

المصدر : من إعداد الباحثة بالاعتماد على نتائج التحليل الإحصائي

نلاحظ من الجدول (2) أن النسبة الأكبر من العينة كانت من الإناث حيث بلغت نسبتهم 53% بينما بلغت نسبة الذكور 47%.

توزع عينة الدراسة حسب العمر :

جدول رقم (3) يوضح توزيع عينة الدراسة حسب العمر

العمر	التكرار	النسبة	النسبة الصحيحة	النسبة المجمعة
في المشافي العامة	25 سنة فأقل	46	13.3	13.3
	من 26 إلى 35	94	27.6	40.0
	من 36 إلى 45	171	50.0	90.0
	أكثر من 45	31	10.0	100
	إجمالي	342	100	

المصدر : من إعداد الباحثة بالاعتماد على نتائج التحليل الإحصائي

نلاحظ من الجدول (3) أن أعلى نسبة كانت للفئة العمرية من 36-45 وبلغت 50% وأقل نسبة كانت للفئة العمرية أكثر من 45 وبلغت 10%

توزع عينة الدراسة حسب مستوى التعليم :

جدول رقم (4) يوضح توزيع عينة الدراسة حسب مستوى التعليم

مستوى التعليم	التكرار	النسبة	النسبة الصحيحة	النسبة المجمعة
ثانوية فأقل	23	6.7	6.7	6.7
معهد متوسط	57	16.7	16.7	23.3
جامعة	125	36.7	36.7	60.0
دراسات عليا	91	26.7	26.7	86.7
دكتوراه	46	13.3	13.3	100.0
إجمالي	342	100.0	100.0	

المصدر : من إعداد الباحثة بالاعتماد على نتائج التحليل الإحصائي

نلاحظ من الجدول (4) النسبة الأكبر من أفراد العينة كانت للأفراد الحاصلين على إجازة جامعية وبلغت 37% أما أقل نسبة كانت للأفراد الحاصلين على الشهادة الثانوية وبلغت نسبتهم 7% .

الوسط الحسابي والانحراف المعياري لمتغيرات الدراسة :

جدول رقم (5) يوضح المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لأبعاد التمكين النفسي

المستوى	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	البعد
متوسط	0.561	3.05	أهمية العمل

الجدارة	4.02	0.651	مرتفع
الاستقلالية	2.45	0.422	ضعيف
التأثير	2.50	0.271	ضعيف
التمكين النفسي	3.005	0.413	متوسط

المصدر : من إعداد الباحثة بالاعتماد على نتائج التحليل الإحصائي

بعد أن تم استخدام مقياس ليكرت الخماسي في إعداد أداة الدراسة تبنت الباحثة المعيار الذي ذكره (عبد الفتاح، ٢٠٠٨، ٥٣٩) للحكم على الاتجاه عند استخدام مقياس ليكرت الخماسي والجدول (6) يوضح ذلك:

جدول رقم (6): مقياس ليكرت الخماسي

المستوى	ضعيف جداً	ضعيف	متوسط	كبير	كبير جداً
المتوسط الحسابي	أقل من 1.80	من (1.80): (2.59)	من (2.60): (3.39)	من (3.40): (4.19)	أكبر من 4.20

نلاحظ من الجدول (5) :

حصل بعد الجدارة على أعلى متوسط حسابي وقدره 4.02 بانحراف معياري 0.651
 جاء في المرتبة الثانية بعد أهمية العمل بمتوسط حسابي 3.05 وانحراف معياري 0.561
 جاء في المرتبة الثالثة بعد التأثير بمتوسط حسابي 2.50 وانحراف معياري 0.271
 جاء في المرتبة الأخيرة بعد الاستقلالية بمتوسط حسابي 2.45 بانحراف معياري 0.422
 تراوحت متوسطات هذه الأبعاد بين 2.45-4.02 وبناءً عليه تتوفر الجدارة بمستوى مرتفع، وأهمية العمل بمستوى متوسط، أما التأثير والاستقلالية فهي موجودة بمستوى ضعيف وذلك وفقاً لإجابات الأفراد العاملين في المشافي العامة في مدينة طرطوس، أما المتوسط الكلي لأبعاد التمكين النفسي فقد بلغ 3.005 بانحراف معياري 0.413 أي يتوفر التمكين النفسي لدى العاملين في المشافي العامة في مدينة طرطوس بمستوى متوسط.

الإحصاءات الاستنتاجية:

من أجل دقة الاختبارات قامت الباحثة باختبار عينة الدراسة لمعرفة نوع الإحصاء الواجب تطبيقه بتطبيق اختبار كولمجروف سميرونوف:

جدول رقم (7): اختبار كولمجروف سميرونوف

Kolmogorov-Smirnov(a)			Test of Normality
Sig.	Df	Statistic	
0,161	342	0.122	التمكين النفسي

المصدر : من إعداد الباحثة بالاعتماد على نتائج التحليل الإحصائي

يتضح لنا من نتائج التحليل الإحصائي لاختبار كولمجروف سميزنوف أن قيمة الاختبار تساوي (0.161) وهي أكبر من مستوى المعنوية (0.05) وبالتالي نقبل الفرض القائل بأن بيانات العينة مسحوبة من مجتمع تتبع بياناته التوزيع الطبيعي، وبما أن توزيع عينة الدراسة طبيعي بالتالي يمكن تطبيق الاختبارات المعلمية لاختبار فرضيات الدراسة وبناءً على ذلك تم استخدام اختبار **T Test** كما يأتي:

اختبار الفرضية الرئيسية: لا توجد فروق ذات دلالة معنوية بين متوسط التمكين النفسي لدى العاملين في المشافي العامة بمدينة طرطوس في ظل انتشار فيروس كورونا ومتوسط الحياد ٣

One-Sample Statistics

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
التمكين النفسي	342	3.005	.034	.071

One-Sample Test

	Test Value = 3					
	T	Df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
					Lower	Upper
التمكين النفسي	1.004	341	.000	.005	.09	.15

مما سبق يتبين أن قيمة t المحسوبة تساوي 1.004، وبالنظر إلى قيمة احتمال الدلالة نجد أن قيمته تساوي 0.000 وهي أصغر من مستوى الدلالة المستخدم 0.05 أي أن الفروق معنوية، وبناءً على ذلك نرفض فرضية العدم ونقبل الفرضية البديلة التي تقول أنه توجد فروق ذات دلالة معنوية بين متوسط التمكين النفسي لدى العاملين في المشافي العامة في مدينة طرطوس في ظل انتشار فيروس كورونا ومتوسط الحياد ٣ ونجد أن متوسط الإجابات بلغ 3.005 وهو يزيد عن متوسط الحياد بمقدار 0.005. وبالتالي وفقاً للمقياس المستخدم تشير هذه الفروق إلى توفر التمكين النفسي في المشافي العامة بمدينة طرطوس بدرجة متوسطة. لنستنتج من ذلك أنه تحتاج المشافي العامة في مدينة طرطوس إلى المزيد من الخطوات والإجراءات التي تعزز التمكين النفسي لعاملها والاستفادة مما يتبع ذلك من مزايا وإيجابيات تعزز أدائهم وبالتالي أداء المشافي بشكل عام في ظل انتشار فيروس كورونا.

اختبار الفرضية الفرعية الأولى: لا توجد فروق ذات دلالة معنوية بين متوسط التأثير لدى العاملين في المشافي العامة في مدينة طرطوس في ظل انتشار فيروس كورونا ومتوسط الحياد ٣

One-Sample Statistics

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
التأثير	342	2.50	.044	.078

One-Sample Test

	Test Value = 3					
	T	Df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
					Lower	Upper
التأثير	-18.019	341	.000	-.50	-.82	-.46

مما سبق يتبين أن قيمة t المحسوبة تساوي -18.019 وبالنظر إلى قيمة احتمال الدلالة نجد أن قيمته تساوي 0.000 وهي أصغر من مستوى الدلالة المستخدم 0.05 أي أن الفروق معنوية، وبناءً على ذلك نرفض فرضية العدم ونقبل الفرضية البديلة التي تقول أنه توجد فروق ذات دلالة معنوية بين متوسط التأثير لدى العاملين في المشافي العامة بمدينة طرطوس في ظل انتشار فيروس كورونا ومتوسط الحياد 3 ونجد أن متوسط الإجابات بلغ 2.50 وهو يقل عن متوسط الحياد بمقدار 0.50- وبالتالي تشير إجابات الأفراد إلى توفر التأثير في المشافي العامة بمدينة طرطوس بدرجة ضعيفة.

أي ان العامل في المشافي العامة في مدينة طرطوس لا يشعر بأن له تأثير ودور فعال في القسم الذي يعمل به وأنه لا يتم إشراكه في اتخاذ القرارات الخاصة بعمله وقد يُعزى ذلك إلى الظروف التي تعاني منها المشافي في ظل انتشار فيروس كورونا والحاجة إلى السرعة في العمل وعدم توفر الوقت الكافي لمناقشة القرارات وتعداد الإصابات بالفيروس في تزايد مستمر أو أن ذلك يعود إلى النمط القيادي السائد في المشافي العامة في مدينة طرطوس في سائر الأحوال.

اختبار الفرضية الفرعية الثانية: لا توجد فروق ذات دلالة معنوية بين متوسط الاستقلالية لدى العاملين في

المشافي العامة في مدينة طرطوس في ظل انتشار فيروس كورونا ومتوسط الحياد 3

One-Sample Statistics

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
الاستقلالية	342	2.45	.362	.036

One-Sample Test

	Test Value = 3					
	T	Df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
					Lower	Upper
الاستقلالية	-14.259	341	.000	-.55	-0.73	-0.59

مما سبق يتبين أن قيمة t المحسوبة تساوي -14.259 وبالنظر إلى قيمة احتمال الدلالة نجد أن قيمته تساوي 0.000 وهي أصغر من مستوى الدلالة المستخدم 0.05 أي أن الفروق معنوية، وبناءً على ذلك نرفض فرضية العدم ونقبل الفرضية البديلة التي تقول أنه توجد فروق ذات دلالة معنوية بين متوسط الاستقلالية لدى العاملين في المشافي العامة في مدينة طرطوس في ظل انتشار فيروس كورونا ومتوسط الحياد 3 ونجد أن متوسط الإجابات بلغ 2.45 وهو يقل عن متوسط الحياد بمقدار -0.55. وبالتالي تشير إجابات الأفراد إلى توفر الاستقلالية في المشافي العامة بمدينة طرطوس بدرجة ضعيفة.

وبالتالي نستنتج أن العامل في المشافي العامة في مدينة طرطوس مقيد بجداول تحدد الكمية والكيفية التي يتوجب عليه أداء عمله وفقاً لها وليس لديه الحرية بشأن تحديد زمن وطريقة بدء وإنهاء العمل الموكل إليه وهذه نتيجة طبيعية في ظل انتشار فيروس كورونا حيث أن جميع العاملين مطالبين بإنجاز المهام المطلوبة منهم ضمن الزمن المحدد والتي قد تفوق قدراتهم في ظل ضغوط تفوق الوضع الطبيعي تتوجه فيعه أعظم الجهود للحد من انتشار وتفشي الإصابات بفيروس كورونا.

اختبار الفرضية الفرعية الثالثة: لا توجد فروق ذات دلالة معنوية بين متوسط الجدارة لدى العاملين في المشافي العامة في مدينة طرطوس في ظل انتشار فيروس كورونا ومتوسط الحياد 3

One-Sample Statistics

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
الجدارة	342	4.02	1.03250	.82188

One-Sample Test

	Test Value = 3					
	T	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
					Lower	Upper

الجدارة	4.009	341	.000	1.02	0.02	0.21
---------	-------	-----	------	------	------	------

مما سبق يتبين أن قيمة t المحسوبة تساوي 4.009 وبالنظر إلى قيمة احتمال الدلالة نجد أن قيمته تساوي 0.000 وهي أصغر من مستوى الدلالة المستخدم 0.05 أي أن الفروق معنوية، وبناءً على ذلك نرفض فرضية العدم ونقبل الفرضية البديلة التي تقول أنه توجد فروق ذات دلالة معنوية بين متوسط الجدارة لدى العاملين في المشافي العامة في مدينة طرطوس في ظل انتشار فيروس كورونا ومتوسط الحياد ٣ ونجد أن متوسط الإجابات بلغ 4.02 وهو يزيد عن متوسط الحياد بمقدار 1.02 وبالتالي وفقاً للمقياس المستخدم تميل هذه الفروق إلى تأكيد توفر الجدارة لدى العاملين في المشافي العامة بمدينة طرطوس بدرجة مرتفعة. وبناءً عليه نستنتج أن العامل في المشافي العامة في مدينة طرطوس لديه الثقة بقدرته على القيام بعمله على أكمل وجه وخاصة في ظل الظروف التي تواجهها المشافي والضغوطات التي تعاني منها في ظل انتشار فيروس كورونا والذي يحتم على العاملين امتلاك القدرات اللازمة والمهارات المطلوبة لتخطي الصعوبات بنجاح تام. اختبار الفرضية الفرعية الرابعة: لا توجد فروق ذات دلالة معنوية بين متوسط أهمية العمل لدى العاملين في المشافي العامة في مدينة طرطوس في ظل انتشار فيروس كورونا ومتوسط الحياد ٣

One-Sample Statistics

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
أهمية العمل	342	3.05	1.04450	.92178

One-Sample Test

	Test Value = 3					
	T	Df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
					Lower	Upper
أهمية العمل	5.105	341	.000	.05	0.05	0.23

مما سبق يتبين أن قيمة t المحسوبة تساوي 5.105 وبالنظر إلى قيمة احتمال الدلالة نجد أن قيمته تساوي 0.000 وهي أصغر من مستوى الدلالة المستخدم 0.05 أي أن الفروق معنوية، وبناءً على ذلك نرفض فرضية العدم ونقبل الفرضية البديلة التي تقول أنه توجد فروق ذات دلالة معنوية بين متوسط أهمية العمل لدى العاملين في المشافي العامة في مدينة طرطوس في ظل انتشار فيروس كورونا ومتوسط الحياد ٣ ونجد أن متوسط الإجابات بلغ 3.05 وهو يزيد عن متوسط الحياد بمقدار 0.05. وبالتالي وفقاً للمقياس المستخدم تميل هذه الفروق إلى تأكيد توفر أهمية العمل في المشافي العامة بمدينة طرطوس بدرجة متوسطة.

وبناءً على ذلك نجد أن العامل في المشافي العامة في مدينة طرطوس يشعر بأهمية العمل الذي يقوم به وبالمنفعة التي يقدمها للآخرين من خلال النشاطات التي يؤديها وما يعظم ذلك الحاجة إلى تضافر الجهود وبذل المزيد في ظل انتشار فيروس كورونا والاختناقات التي تعاني منها المشافي.

النتائج:

١. أظهرت النتائج أن بعد الجدارة يأتي في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي 4.02 يليه بعد أهمية العمل بمتوسط 3.05 ثم بعد التأثير بمتوسط 2.50 ويأتي بعد الاستقلالية في المرتبة الأخيرة بمتوسط 2.45 وذلك وفقاً لإجابات الأفراد العاملين في المشافي العامة في مدينة طرطوس.
٢. بلغ المتوسط الكلي لأبعاد التمكين النفسي 3.005 وبالتالي يوجد التمكين النفسي لدى العاملين في المشافي العامة بمدينة طرطوس بدرجة متوسطة والتالي تحتاج إدارة هذه المشافي إلى تنفيذ المزيد من الخطوات الهادفة لرفع مستوى إحساس العاملين فيها بالتمكين النفسي.
٣. أظهرت نتائج الإحصاءات الاستنتاجية وجود فروق بين واقع تطبيق أبعاد التمكين النفسي وهي (أهمية العمل، الاستقلالية، الجدارة، التأثير) ومتوسط الحياض 3 بحسب إجابات الأفراد العاملين في المشافي العامة في مدينة طرطوس ويُعزى ذلك برأي الباحثة إلى صعوبة الظروف التي تعاني منها إدارة المشافي وسعيها لمواجهة انتشار فيروس كورونا والحرص على تفادي أي خطأ قد تكون نتائجه كارثية في هذه الظروف الحرجة والاستمرار في تقديم خدماتها للمرضى على أكمل وجه.

التوصيات:

من خلال المقابلات المهيكلة التي أجرتها الباحثة مع عينة من العاملين في المشافي العامة في مدينة طرطوس توصلت إلى حقيقة مفادها أن إدارة المشافي العامة في مدينة طرطوس إدارة حكيمة تؤمن بأهمية العمل التشاركي ودور القوى البشرية العاملة في تحقيق غايات العمل وأهدافه المحددة وتطوير قدراتها والرقى بها إلى أعلى المستويات لتضاهي بخدماتها المقدمة خدمات المشافي الخاصة وذلك باستغلال مزايا التمكين النفسي وأهميته ودوره في زيادة الفعالية التنظيمية إلا أن الظروف كانت كفيلة بترتيب أولويات العمل وفق المتطلبات الضرورية وبناءً على النتائج التي توصل إليها البحث الحالي توصي الباحثة بما يأتي:

١. توصي الباحثة إدارة المشفى بالعمل على رفع مستوى التمكين النفسي لعاملها من خلال دورات التدريب المستمر للمشرفين واستمرار تعزيز مهارات العاملين لزيادة كفاءتهم في أداء عملهم ودعم عملية تبادل المعلومات بين مختلف المستويات الإدارية.
٢. استغلال المستوى العالي من شعور العاملين بجدارتهم والاستفادة من ذلك في توريث خبرات العاملين الحاليين للعاملين الجدد وتدريبهم وتأهيلهم بما يضمن مستقبل العمل وجعل المشفى مكان جذب واستقطاب للكفاءات والمهارات المميزة.
٣. الاستفادة من شعور العاملين بأهمية عملهم بالنسبة لهم والعمل على رفدهم بالمزيد من الدافع لبذل المزيد من الجهد وبالتالي تطوير المشفى والسعي نحو تحقيقها الميزة التنافسية.
٤. يحتاج العاملين إلى الشعور بأن جهدهم مؤثر بشكل إيجابي في سير العمل وذلك من خلال إشراكهم في عملية اتخاذ القرار وإن كان من الصعب تنفيذ ذلك في ظل انتشار فيروس كورونا فلا بد من السعي إلى تعزيز ذلك في الفترات اللاحقة.

٥. إن شعور العامل بأنه مقيد في عمله يعمل على إخماد الدافع لديه وبالتالي يتوجب على إدارة المشافي العمل على إفساح المجال للعاملين ومنحهم الحرية في اختيار كيفية إتمام المهام المطلوبة منهم وفق الزمن المحدد.

٦. توصي الباحثة بإجراء المزيد من الدراسات في موضوع التمكين النفسي ودوره في تحسين الأداء وأثره على متغيرات أخرى كالالتزام التنظيمي.

المراجع:

إبراهيمي وصيد والعيدي، أسماء ويلي وخولة (٢٠١٩). مستوى التمكين النفسي لدى الممرضات داخل المستشفيات-دراسة عينة من ممرضات بالمستشفى الزهراوي المسيلة. مذكرة لنيل شهادة الليسانس. كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية: جامعة بوضياف بالمسيلة.

القناني، مصعب (٢٠٠٩). التمكين النفسي وعلاقته بالولاء التنظيمي لدى العاملين بمستشفى قوى الأمن بمدينة الرياض، رسالة ماجستير. كلية العلوم الإدارية- جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية.

شاهين، صادق (٢٠١٥). التمكين النفسي والاحترق النفسي المهني لدى معلمي التربية الخاصة. مجلة العلوم التربوية. كلية البنات-جامعة عين شمس. المجلد الأول. العدد الثاني. ١-٥٤

عبد الفتاح، عز (٢٠٠٨). مقدمة في الإحصاء الوصفي والإحصاء الاستدلالي باستخدام spss. الطبعة الثانية. مطبعة خوارزم العلمية-جدة.

Alonso, Ael, Topa, Mounz & Abejer (2021) "Can Psychological Empowerment Prevent Emotional Disorders in Presence of Fear of COVID-19 in Health Workers? A Cross-Sectional Validation Study". *Journal Of Clinical Medicin*. Vol.10,1614

Bandura, A (1990) "Perceived self-efficacy in the exercise of personal agency". *Journal of Applied Sport Psychology*, Vol. 2: 128-163.

Conger, J. and Kanungo, R. (1988) "The empowerment process: Integrating theory and practice". *Academy of Management Review*, Vol.13, No.13. 471-482.

Deci, E., Connell, J. and Ryan, R. (1989) "Self-determination in a work organization", *Journal of Applied Psychology*, Vol.7, No.4. 580-590.

Mishra, A. and Spreitzer, G. (1998) "Explaining how survivors respond to downsizing: The roles of trust, empowerment, justice, and work redesign". *Academy of Management Review*, Vol. 23, No.2. 567-588.

Quinn, R. and Spreitzer, G. (1997) "The Road to Empowerment: Seven questions every leader should consider". *Organizational Dynamics*, Vol. 26, No.2. 37 – 51.

Scott, D. and Jaffe T. (1991) "Empowerment : a practical guide for success", crisp-publications Inc., California.

Sotirofski, K. (2014) "Organizational culture impact on psychological empowerment of academic staff" *European Journal of Sustainable Development*. Vol.3, No.2. 119-124.

Spreitzer, G. (1995) "psychological empowerment In The Workplace: Dimension, Measurement and Validation". *Academy of Management Journal*. Vol.38, No.5. 1442-1465.

Saunders P, Telford R and Pyne (2004) "Improved running economy in elite runners after 20 days of simulated moderate-altitude exposure". *J Appl Physiol*. Vol. 96 No.3. 931-7.

Salles, Dias, Andrade, Dini & Gasparino (2020) "Psychological empowerment of health professionals". *Rev Gaúcha Enferm*. Vol.42.

Thomas, K. and Velthouse, B. (1990) "Cognitive elements of empowerment, An interpretive model of intrinsic task motivation". *Academy of Management Review*. Vol.15, No.2. 666–681.